



**Bilancio
di Sostenibilità**

2022

Bilancio di Sostenibilità

2022

SOMMARIO

Lettera agli Stakeholders	4
Noi, Würth Italia	6
Chi siamo	9
Dove siamo	9
Cosa facciamo: Würth, un mondo di prodotti	9
Come lo facciamo: un modello di business inclusivo	10
Generiamo valore per gli stakeholder	10
La nostra storia	12
Il nostro Impegno	13
I nostri valori	13
Dare to build different: il futuro appartiene ai coraggiosi	14
Sustainable Development Goals	14
Le nostre politiche di impegno formalizzate	15
Code of compliance	18
Il dialogo con gli stakeholder	20
L'analisi di materialità	24
I nostri temi materiali	26
La nostra Governance	28
La Governance di Würth Italia	31
Etica e integrità del business	34
Gestione responsabile della catena di fornitura	36
Qualità e innovazione per il cliente	42
I nostri obiettivi	45
Il sistema di gestione ISO 9001	45
La qualità e l'informativa di prodotto	45
La qualità del servizio	46
L'ascolto dei nostri clienti	46
La protezione dei dati dei Clienti	46
I nuovi concept di vendita retail	48
I negozi specializzati	48
I servizi di acquisto	48
i nostri servizi al Cliente	49
Gli specialisti dell'innovazione	51
Holo Link	53
Holo Collaboration	53
Holo Showroom	53
Holo Maintenance	53
Holo Project	53
Holo Store	53
La sostenibilità dei nostri prodotti	55

Inclusione, sviluppo e sicurezza per le nostre Persone _____ **58**

Il nostro impegno: salvaguardiamo la dignità delle persone e la sicurezza sul posto di lavoro _____	61
I nostri obiettivi _____	61
Promozione dell'inclusione e della diversità _____	62
Promozione e cura del benessere dei collaboratori _____	71
Sviluppo e valorizzazione delle competenze _____	76
Tutela della sicurezza e della salute sul lavoro _____	80

Impegno per l'ambiente _____ **82**

I nostri obiettivi _____	85
Sistema di gestione ISO 14001 _____	85
Consumi ed emissioni _____	85
Le iniziative di riduzione dei consumi _____	94
Zero Impact Logistic Hub _____	96
Energia da fonti rinnovabili _____	96
Packaging _____	102
Rifiuti _____	103
Acqua _____	106

Ecosistema di Relazioni e Cultura per il Territorio _____ **108**

Würth per lo sport _____	112
la Foresta Würth _____	112
Il supporto ad Associazioni e Onlus _____	112
Art Forum Würth Capena _____	114

Allegati _____ **119**

La nostra Governance responsabile _____	120
Inclusione e Sviluppo per le nostre Persone _____	121
Impegno per l'ambiente _____	126

GRI content index _____ **130**

Informativa generale _____	132
Temi materiali _____	135
Etica e integrità del Business _____	136
Economia circolare e gestione dei rifiuti _____	137
Lotta al cambiamento climatico ed efficienza energetica _____	138
Innovazione di prodotto e servizio _____	139
Gestione responsabile della catena di fornitura _____	139
Promozione e cura del benessere dei collaboratori _____	140
Tutela della salute e sicurezza sul lavoro _____	140
Sviluppo e valorizzazione delle competenze dei collaboratori _____	142
Promozione della Diversità e delle pari opportunità _____	143
Sviluppo del territorio e delle comunità locali _____	144
Tutela e ascolto del cliente _____	145
Altri indicatori non connessi ai temi materiali _____	146

Nota metodologica _____ **148**

Nota metodologica _____	150
-------------------------	-----

CARI STAKEHOLDERS,

Il nostro mondo sta vivendo profondi cambiamenti: in pochi anni ci siamo trovati faccia a faccia con scenari sino a poco fa impensabili, dalla pandemia da Covid-19 fino al verificarsi di eventi climatici estremi. Queste circostanze impreviste hanno dimostrato quanto possiamo essere vulnerabili di fronte all'imprevisto, ma con la resilienza e la forza che risiedono in ognuno di noi siamo riusciti ad affrontare e superare i momenti più difficili.

Come Würth Italia, abbiamo sempre affrontato le sfide con determinazione e preso decisioni con coraggio, come raccontano i nostri 60 anni di storia. Oggi ci prepariamo ad affrontare anche le sfide del futuro.

I grandi cambiamenti che stiamo vivendo riguardano tutti da vicino, perché influenzano la sopravvivenza dell'intera umanità e del nostro Pianeta come lo conosciamo - e viviamo - oggi. La soluzione è concentrare i nostri sforzi nel creare un nuovo futuro

più sostenibile. Futuro sostenibile significa garantire una vita adeguata, rispettosa e degna alle generazioni attuali, senza però compromettere quella delle generazioni future, garantendo loro le nostre stesse opportunità. Un viaggio sicuramente lungo e impegnativo, ma al quale, come Würth Italia, abbiamo deciso di dare il nostro contributo concreto.

Oggi cominciamo a costruire le fondamenta della nostra responsabilità, come impresa e come gruppo di individui, per raggiungere il futuro a cui aspiriamo, in cui la crescita economica sia distaccata dall'utilizzo delle risorse non rinnovabili e in cui gli individui abbiano accesso a pari opportunità, nonostante le diversità che da sempre li valorizzano.

Quindi, da dove si comincia per raggiungere questo ambizioso obiettivo?

In particolare, abbiamo deciso di cominciare scattando una fotografia del nostro stato attuale, preziosa per capire il punto di



inizio di un percorso che si prospetta lungo e pieno di sfide, ma anche di soddisfazioni. Quest'anno pubblichiamo il primo Report di Sostenibilità di Würth Italia, la nostra fotografia aziendale. Il Report di Sostenibilità è lo strumento che ci consente di raccontare il nostro impegno a chiunque voglia ascoltarci: collaboratori, fornitori, clienti, comunità e altri stakeholder.

Il significato di questo Report non è solo mettere in luce ciò che di buono abbiamo fatto, insieme ai nostri collaboratori, ma anche capire quanto ancora c'è da fare, per migliorare continuamente in tutti gli aspetti di sostenibilità.

All'attività economica racchiusa nel nostro DNA, si uniscono l'etica e l'integrità del business: il rispetto delle leggi, delle normative, delle persone e dei loro diritti hanno da sempre la massima attenzione nel nostro agire. Inoltre, svolgiamo la nostra attività rispettando il Pianeta in cui viviamo, tanto

che il nostro obiettivo più ambizioso è diventare Carbon Neutral entro il 2030: questo traguardo consiste nel garantire la crescita economica dell'azienda riducendo al minimo le emissioni di gas serra e compensando eventuali emissioni residue attraverso azioni che contribuiscono ad assorbirne la medesima quantità. L'obiettivo della Carbon Neutrality non può però essere raggiunto senza il coinvolgimento dei nostri collaboratori, il cuore pulsante di Würth Italia, e senza la loro voglia di crescere, innovare e innovarsi. Per questo motivo, per noi di Würth Italia rimangono strategici la loro formazione, il loro sviluppo professionale e soprattutto il loro benessere.

Oggi, quindi, stabiliamo il primo Pilastro del nostro percorso per un futuro più sostenibile: il nostro primo Report di Sostenibilità è solo l'inizio di un fantastico percorso.

La Direzione

Harald Sauter


Roberto Dalsasso



Nicola Piazza




Noi, Würth Italia





 **WÜRTH**

NOI, WÜRTH ITALIA

Egna (BZ)

Sede legale ed amministrativa
Centro logistico

Crespellano (BO)

Centro logistico

Capena (RM)

Centro logistico
Uffici e servizi
Art Forum



CHI SIAMO

Würth Srl è la società nazionale dalle dimensioni più grandi tra le consociate del Gruppo Würth, leader mondiale nella distribuzione di prodotti e sistemi per il fissaggio ed il montaggio con oltre 130.000 prodotti in gamma e presente in oltre 80 Paesi con più di 400 aziende.

DOVE SIAMO

Fondata nel 1963 a Terlano (Bolzano), Würth Srl (di seguito anche "Würth Italia") si è sviluppata in modo esponenziale divenendo ad oggi il partner di riferimento per oltre 300.000 professionisti nel mondo dell'automotive, dell'artigianato, dell'edilizia e dell'industria. La nostra sede legale ed amministrativa si trova ad Egna (Bolzano). Sono inoltre presenti sul territorio nazionale due ulteriori centri logistici, uno a Crespellano (Bologna) e uno a Capena (Roma); quest'ultimo ospita anche il nostro museo, l'Art Forum Würth Capena e, dal 2006, anche uffici e servizi al Cliente. La nostra vicinanza al cliente è garantita dal numero sempre crescente di negozi in tutta Italia, che attualmente sono oltre 200.

COSA FACCIAMO: WÜRTH, UN MONDO DI PRODOTTI

Siamo un'azienda che opera nel commercio di prodotti e di sistemi di fissaggio, utensileria, articoli di ferramenta, articoli elettrici ed elettronici e, in generale, articoli d'uso per l'artigianato e l'industria. Siamo da sempre orientati alla settorializzazione ed alla specializzazione, rivolgendoci al mercato con un'offerta di prodotti e servizi mirati. Grazie alla nostra ampia gamma di articoli, siamo in grado di garantire soluzioni adeguate a soddisfare le specifiche esigenze professionali dell'artigianato e dell'industria.

I nostri clienti sono rappresentati da aziende e professionisti dotati di Partita IVA, che acquistano i nostri prodotti tramite diversi punti di contatto, quali la rete di venditori, i negozi in tutta Italia, le attività on-line (l'e-shop e la Würth app) e il contact center.



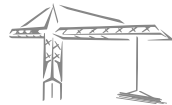
Divisione Installazioni

Tutti i prodotti e servizi per le attività di installazione



Divisione Auto

Tutti i prodotti e servizi per le officine e il mondo dell'auto



Divisione Edilizia

Tutti i prodotti e servizi per il mondo dell'edilizia



Divisione Cargo

Tutti i prodotti e servizi per il mondo del cargo



Divisione Industria

Tutti i prodotti e servizi per le grandi industrie



Divisione Metallo

Tutti i prodotti e servizi per il settore metallo

Promotionline

Promotionline

Prodotti promozionali e merchandising



Divisione Legno

Tutti i prodotti e servizi per l'artigianato del legno



📄 La presentazione di chi siamo

COME LO FACCIAMO: UN MODELLO DI BUSINESS INCLUSIVO

Il nostro modello di business prende in considerazione l'attività e la dimensione dell'azienda del Cliente e si propone con un servizio e una gamma prodotti costruite su misura. Nasce quindi il cubo del modello di business Würth che mette in relazione il Cliente (dal piccolo artigiano alla grande industria) attraverso i canali di contatto, nello specifico settore merceologico del Cliente.

GENERIAMO VALORE PER GLI STAKEHOLDER

Nel 2022 abbiamo generato un valore economico pari ad oltre 833 milioni di euro, in aumento di quasi il 19% rispetto al 2021 e di oltre il 53% rispetto al 2020. Nel 2022 il 92% del valore economico generato da Würth Italia è stata distribuito agli stakeholder, sia interni che esterni.

803 milioni di Euro di fatturato nel 2022
2.2 milioni di Euro distribuiti alla comunità.

VALORE ECONOMICO DIRETTO GENERATO E DISTRIBUITO
(€/000)

[GRI 201-1](#)

	2022	2021	2020
Valore economico generato ¹	833.394,88	701.191,07	544.467,32
Valore economico distribuito	-767.598,18	-656.014,29	-521.114,49
Costi operativi ²	-546.464,99	-467.099,37	-378.453,52
Valore distribuito ai dipendenti	-191.994,66	-168.212,56	-136.331,46
Valore distribuito ai fornitori di capitale ³	-7.722,73	-9.312,87	-1.059,23
Valore distribuito alla Pubblica Amministrazione	-19.174,05	-9.783,09	-3.969,06
Valore distribuito alla comunità ⁴	-2.241,75	-1.606,40	-1.301,22
Valore economico trattenuto ⁵	-65.796,70	-45.176,78	-23.352,83

¹ Il valore economico generato è il risultato dalla somma di: valore della produzione, proventi da partecipazioni e altri proventi finanziari.

² I costi operativi sono il risultato della somma di: costi per materie prime, costi per servizi, costi per godimento di beni di terzi, variazioni delle rimanenze di materie prime e oneri diversi di gestione (al netto delle imposte).

³ Il valore distribuito ai fornitori di capitale è il risultato della somma di: interessi ed altri oneri finanziari e dividendi distribuiti.

⁴ Il valore distribuito alla comunità è il risultato della somma di: liberalità, sponsorizzazioni e contributi associativi.

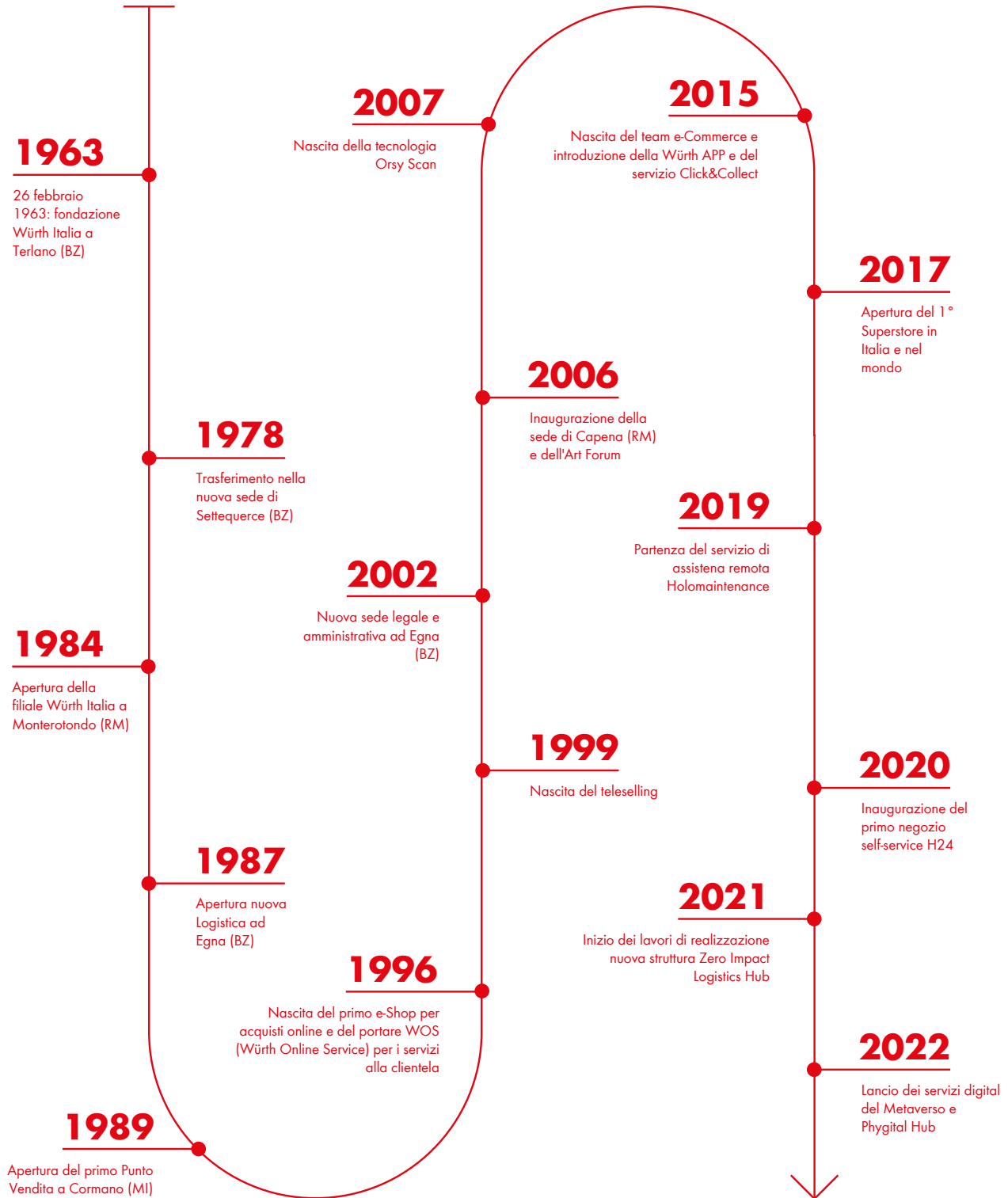
⁵ Il valore economico trattenuto è calcolato come differenza tra il valore economico diretto generato e il valore economico distribuito.

803 MIL€

FATTURATO 2022



LA NOSTRA STORIA



IL NOSTRO IMPEGNO

“Osare per creare qualcosa di diverso” significa avere il coraggio di percorrere strade che nessuno ha mai percorso e di cambiare le regole del gioco, sfida che Würth Italia accetta con coraggio per plasmare un futuro sostenibile ed inclusivo.

In un mondo sempre più attento agli impatti su ambiente e persone, l’approccio inclusivo e l’innovazione continua ci permettono di raccogliere con entusiasmo le sfide del presente e di guardare con ottimismo a quelle del futuro.

È anche in quest’ottica che nel 2022 abbiamo rinnovato il nostro sito web dedicando una pagina alla Sostenibilità ambientale, sociale ed economica; riteniamo infatti importante trasmettere ai nostri stakeholder l’importanza che la sostenibilità ha per Würth Italia e l’impegno che mettiamo ogni giorno per creare un futuro più sostenibile.

I NOSTRI VALORI

I nostri valori sono la responsabilità, perché agiamo con integrità ed efficacia per raggiungere gli obiettivi prefissati; la crescita, perché siamo una famiglia che lavora con l’ambizione di diventare un riferimento nella nostra attività. Amiamo la riconoscenza e dimostriamo gratitudine, non temiamo il confronto perché siamo consapevoli che lo scambio di opinioni possa essere un acceleratore di condivisione e quindi promotore di cambiamento.



I nostri valori

PERSONA



Crescita

Punto al miglioramento continuo con l’ambizione di diventare un riferimento



Responsabilità

Sono consapevole dell’impatto del mio lavoro sugli obiettivi

ALTRI



Relazione

Lo scambio di opinioni può essere acceleratore di condivisione



Riconoscenza

Dimostro gratitudine con la consapevolezza dell’impatto positivo che essa genera

AZIENDA



Apertura al Cambiamento

Ho il coraggio di mettermi in gioco per portare una visione innovativa



Appartenenza

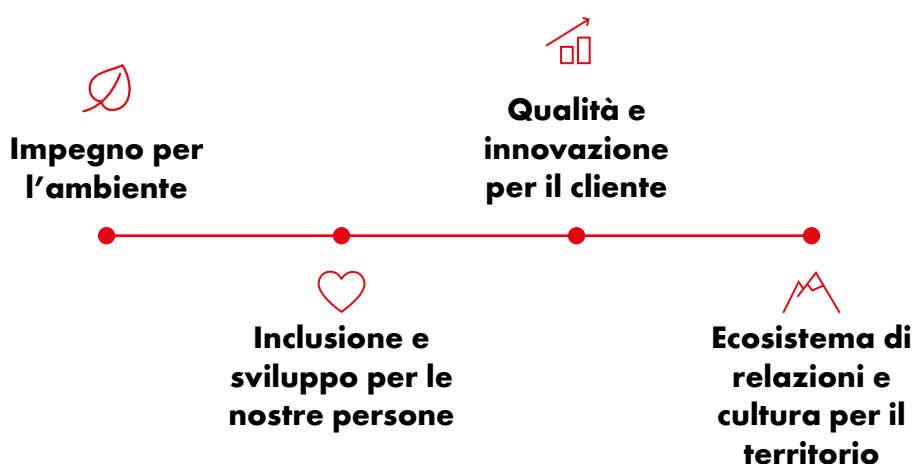
Il successo è un lavoro di squadra: ci supportiamo e celebriamo insieme i risultati

DARE TO BUILD DIFFERENT: IL FUTURO APPARTIENE AI CORAGGIOSI

I nostri valori, che sono al centro di tutto ciò che facciamo, ci spingono ad impegnarci quotidianamente con idee, creatività e coraggio. Abbiamo voluto così riassumere il nostro impegno nel purpose "Dare to build different": vogliamo spingere non solo le nostre persone ma anche i nostri clienti ad

affrontare le sfide con coraggio, e per questo supportiamo la loro imprenditorialità nel definire le nuove regole del gioco, in discontinuità con il passato per creare un futuro diverso, sostenibile e inclusivo.

In Würth Italia abbiamo pertanto tracciato 4 pilastri strategici, o pillars, della nostra strategia di sostenibilità, che rappresentano gli ambiti in cui intendiamo impegnarci nel nostro percorso di crescita sostenibile:

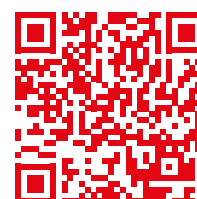


SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Nel 2015, l'Assemblea generale delle Nazioni Unite ha adottato l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, corredata da 17 Obiettivi (SDGs) che dovranno essere raggiunti entro il 2030. L'Agenda consiste in un piano d'azione a garanzia di un presente e di un futuro migliore per noi e per il nostro Pianeta.

Nel corso degli anni, il concetto di sviluppo sostenibile si è evoluto, superando l'idea che la sostenibilità sia una questione unicamente ambientale. Si è passati ad una visione olistica che integra ambiente, società ed economia.

Come Würth Italia abbiamo individuato gli SDGs a cui intendiamo maggiormente contribuire attraverso le nostre azioni.



la nostra CSR

LE NOSTRE POLITICHE DI IMPEGNO FORMALIZZATE

Per assicurare l'effettiva attuazione della nostra responsabilità d'impresa e del nostro impegno per la sostenibilità socio-ambientale, abbiamo definito delle politiche di impegno formalizzate in documenti ufficiali: il Code of Compliance, la Politica Qualità, Ambiente e Sicurezza e il Supplier Code of Conduct (per quest'ultimo si rimanda alla sezione "Gestione responsabile della catena di fornitura" del capitolo "La nostra Governance responsabile").

Il Code of Compliance e la Politica Qualità, Ambiente e Sicurezza sono approvati dalla Direzione Aziendale.

Gli impegni assunti da Würth Italia e descritti all'interno di questi documenti vengono comunicati tramite il portale informativo "People" e attraverso campagne di comunicazione specifiche riferite a progetti concreti.

IL CODE OF COMPLIANCE

In Würth Italia adottiamo il Code of Compliance, che è stato redatto seguendo le norme stabilite dal Gruppo Würth e adattato alla nostra realtà italiana. Questo codice definisce le regole di comportamento per tutti i nostri collaboratori ed è considerato una guida che li assiste nel loro lavoro quotidiano e nella presa di decisioni in conformità alle leggi e ai valori del Gruppo Würth. I principi comportamentali descritti nel Code of Compliance si applicano anche alle relazioni con i clienti, i fornitori e gli altri partner commerciali infatti auspichiamo che anche gli stakeholder con cui intratteniamo relazioni commerciali si attengano a tali principi.

Il Codice è redatto ispirandosi ai principi dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani.

Al fine di condividere gli impegni stabiliti all'interno del Codice, esso viene comunicato a ogni nuovo dipendente durante il processo di assunzione.

Sono di seguito illustrati brevemente i principi di comportamento generali definiti dal nostro Code of Compliance.





WÜRTH

**“Soddisfare i nostri
clienti per noi non è
abbastanza, il nostro
obiettivo è ispirarli”**

Prof. Dr. h. c. mult. Reinhold Würth



STORE

HYDRO

ACADEMY

**WÜRTH
MOBYF**

CODE OF COMPLIANCE

- Agiamo con **integrità**
- Utilizziamo responsabilmente **i beni aziendali**
- Lavoriamo per salvaguardare la **sicurezza sul posto di lavoro**
- **Rispettiamo le leggi vigenti** e i regolamenti interni
- **Rispettiamo i diritti umani** e abbiamo in grande considerazione la dignità delle persone
- Le nostre relazioni interpersonali sono caratterizzate dalla **responsabilità e dal rispetto**



- **Rifiutiamo** ogni forma di concussione e **corruzione**
- Facciamo **concorrenza** in modo **leale**
- Non ci prestiamo a fini fraudolenti
- **Rispettiamo le norme applicabili** in materia di controllo delle esportazioni e le leggi doganali





TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI:

● **Trattiamo responsabilmente i dati** aziendali

● **Non sfruttiamo le informazioni** interne riservate



PREVENZIONE DEI CONFLITTI D'INTERESSE

● Le **partecipazioni** in altre società sono ammesse nella misura in cui non venga esercitata un'attività influente su di esse

● Le attività lavorative esterne all'azienda non devono danneggiare il Gruppo Würth e sono soggette alla sua approvazione

LA POLITICA QUALITÀ, AMBIENTE E SICUREZZA

In Würth Italia abbiamo sviluppato un Sistema di Gestione Integrato, che garantisce la corretta gestione della Qualità Aziendale, della Sicurezza e Salute dei collaboratori e la protezione dell'Ambiente. Come previsto dal nostro sistema di gestione, Würth Italia ha adottato una Politica formalizzata di Qualità, Ambiente e Sicurezza, al fine di implementare in maniera tangibile gli impegni nell'ambito della sostenibilità economica, ambientale e sociale.

L'efficacia del Sistema di Gestione è avvalorata dalle certificazioni ISO che possediamo. Specificatamente, siamo certificati ISO 9001 relativamente al nostro sistema di gestione della qualità, ISO 14001 relativamente alla protezione dell'ambiente e ISO 45001 per quanto riguarda il nostro sistema di gestione della salute a sicurezza nei luoghi di lavoro. L'interconnessione dei nostri sistemi ci ha permesso di ottenere il

rilascio del "Sistema Aziendale Integrato" certificato dal TÜV (Associazione di Controllo Tecnico), che ne garantisce la corretta gestione, anche grazie agli audit interni ed esterni svolti con frequenza annuale al fine di perseguirne un miglioramento continuo

MEDAGLIA DI BRONZO NELLA CERTIFICAZIONE ECOVADIS

Würth Italia aderisce inoltre al sistema di rating di sostenibilità "ECOVADIS", armonizzato nel coordinamento del sistema di gestione ISO qualità, sicurezza e ambiente. Nel 2022 ha ottenuto un score di 51 posizionandosi tra il 58° percentile delle imprese con rating a livello globale. Ottenendo la medaglia di bronzo nel 2022, abbiamo dimostrato di essere sopra la media per le performance ambientali e sociali nel nostro settore di riferimento.

51 punteggio Ecovadis Würth Italia 2022 58° percentile globale

IL DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER

In Würth Italia siamo consapevoli che il dialogo costante e il coinvolgimento attivo dei nostri stakeholder interni ed esterni sia fondamentale per poter comprendere i loro diversi, e talvolta contrastanti, bisogni e le loro

aspettative, e adeguare di conseguenza la nostra attività e il nostro modello di servizio nell'ottica della creazione di valore condiviso nel lungo periodo.

Di seguito sono sintetizzate le modalità di coinvolgimento dei nostri principali stakeholder:





CODICE DI CONDOTTA
PER I FORNITORI
Würth Srl

Edizione 2022

CATEGORIE DI STAKEHOLDER	MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO	FREQUENZA DEL COINVOLGIMENTO	SCOPO DEL COINVOLGIMENTO
DIREZIONE	Scambio diretto / partecipazione	Periodicamente	Individuazione delle priorità nella definizione di una strategia di sostenibilità e analisi feedback sull'andamento dei progetti.
FUNZIONI AZIENDALI	Scambio diretto / partecipazione	Periodicamente	Scambio di idee con i responsabili "sostenibilità" delle varie funzioni per individuare azioni, progetti e iniziative relative ai singoli reparti aziendali.
FORNITORI	Informazione	Al momento della stipula del contratto e successivamente quando necessario	Accettazione e condivisione del Supplier Code of Conduct, che enuncia principi di rispetto dei diritti umani e di tutela ambientale, per assicurare la soddisfazione da parte dei fornitori degli standard richiesti. Comunicazione di eventuali modifiche al Supplier Code of Conduct.
COLLABORATORI	<ul style="list-style-type: none"> - Magazine aziendale - Sito internet aziendale - Sito intranet - e-mail - Newsletter - Manifesti affissi e questionari condivisi 	Periodicamente	Informazione dei dipendenti sulle iniziative relative alle politiche di Würth Italia, sia interne sia esterne, per individuare punti di interesse e di miglioramento interno. Per i collaboratori della sede di Egna è garantito l'utilizzo della doppia lingua (italiano-tedesco) per favorire l'inclusività della comunicazione.
CLIENTI	Informazione / Questionari	Quando necessario	Scambio di informazioni con i clienti in tema di sostenibilità ambientale e sociale per le iniziative, attraverso la richiesta di compilazione di questionari. Lo scambio in questo caso è unilaterale e proviene soprattutto dai grandi clienti.

CASA MADRE

Partecipazione a riunioni sulle specifiche tematiche / Scambio di informazioni

Ogni 6 settimane circa

Comunicazione continua con la Casa Madre, che rappresenta uno dei principali stakeholder per l'ambito sostenibilità e una delle principali spinte per le iniziative sostenibili, tra cui quella di adeguarsi alle principali norme legislative (sia tedesche sia europee). La Casa Madre rappresenta un importante punto di riferimento tecnico e organizzativo, dato che può essere presa come riferimento per i progetti che già realizza. Al contempo, però, anche Würth Italia può essere considerata come fonte di ispirazione per i progetti di Casa Madre. In particolare, lo scambio di informazioni con la Casa Madre avviene in riunioni apposite a tema sostenibilità, tenute ogni 6 settimane circa, nelle quali vengono trattate di volta in volta tematiche specifiche quali il packaging, i prodotti, la comunicazione, etc. Inoltre, il Team CSR ha rapporti diretti con il Team Sustainability di Casa Madre, per uno scambio bilaterale di informazioni, quando necessario.

L'ANALISI DI MATERIALITÀ

IL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEI TEMI MATERIALI

L'analisi di materialità condotta tra il 2022 e l'inizio del 2023 ci ha consentito di identificare i temi non finanziari più rilevanti per Würth Italia e per i nostri stakeholder. Tale attività rappresenta uno strumento utile, da

un lato, a perfezionare il processo di rendicontazione non finanziaria e, dall'altro, a identificare le priorità di intervento nella pianificazione delle attività di sostenibilità.

Nel reporting non finanziario, la materialità è il principio che determina quali temi rilevanti sono sufficientemente importanti da renderne essenziale la rendicontazione.

L'analisi di materialità, che è stata condotta considerando le evoluzioni relative al nuovo Standard di rendicontazione GRI 3 "Temi materiali", è stata strutturata secondo le fasi di seguito illustrate:

Il nostro Report segue lo standard più aggiornato del **Global Reporting Initiative**

DEFINIZIONE DEGLI AMBITI MATERIALI PER WÜRTH ITALIA

Nella fase iniziale, partendo dalle tematiche considerate dalle aziende peer e ispirer e prendendo in considerazione i macro-trend di sostenibilità e le tematiche rilevanti per il settore, sono stati identificati degli ambiti di sostenibilità potenzialmente materiali (ossia potenzialmente rilevanti) per Würth Italia, che la Direzione è stata chiamata a valutare al fine di individuare quali fossero materiali.

IDENTIFICAZIONE DEGLI IMPATTI PER CIASCUN AMBITO MATERIALE

Per ogni ambito ritenuto materiale dalla Direzione, sono stati individuati gli impatti positivi e negativi, attuali e potenziali, diretti ed indiretti che Würth Italia genera sulle persone, l'ambiente e l'economia nello svolgimento della propria attività economica.

VALUTAZIONE DELLA RILEVANZA DEGLI IMPATTI

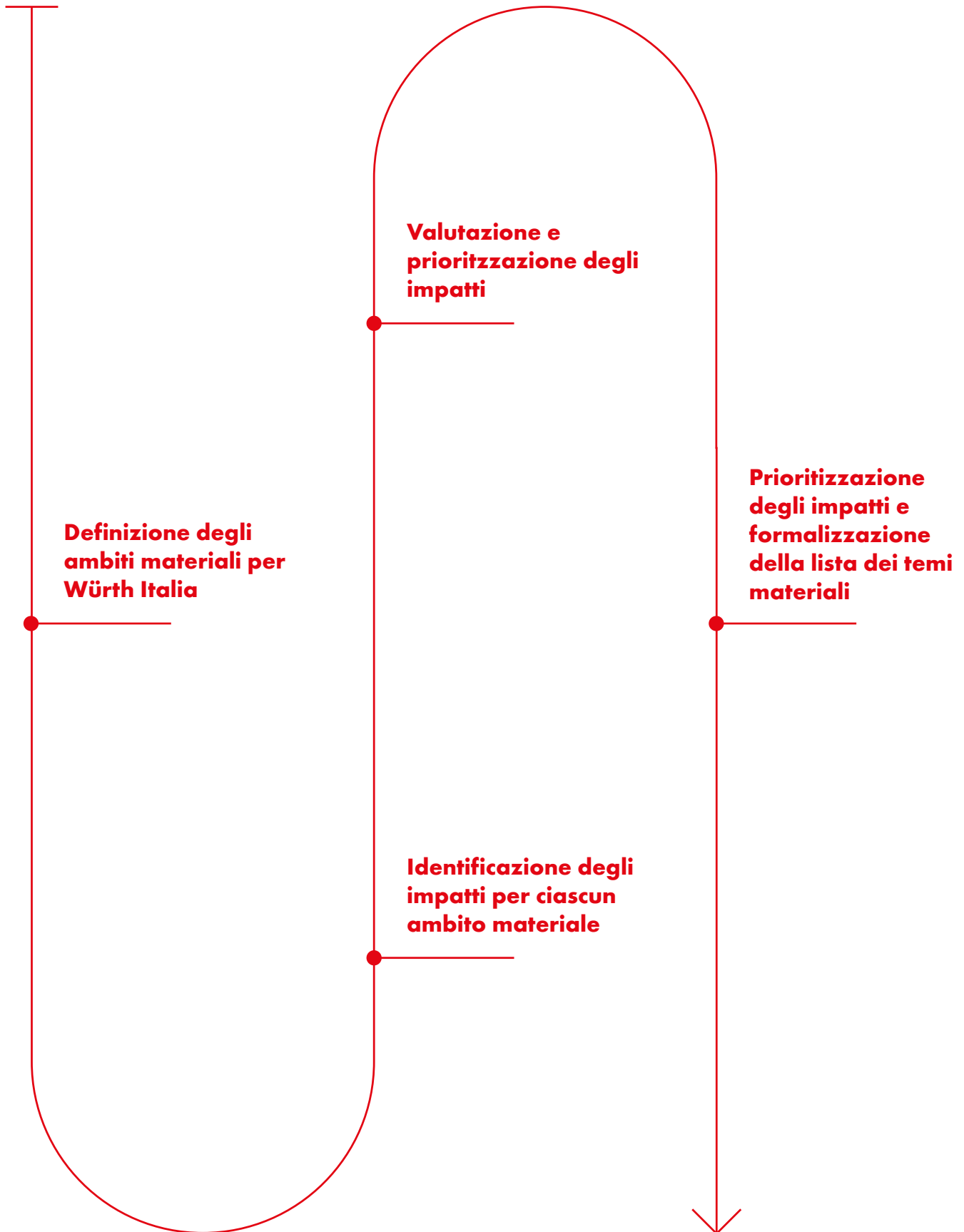
Gli impatti identificati sono stati successivamente valutati dal team CSR e dal team Innovazione. In linea con i requisiti dello Standard di rendicontazione GRI 3, per ciascun impatto è stata valutata:

- la rilevanza dell'impatto, intesa come entità (portata dell'impatto negativo o vantaggio potenziale dell'impatto positivo), estensione (ampiezza in termini geografici o di numero di soggetti raggiunti/colpiti) e, per i soli impatti negativi, carattere di irrimediabilità;
- la probabilità di accadimento dell'impatto stesso.

La congiunzione delle due valutazioni ha consentito di ottenere un valore di significatività di ciascun impatto.

PRIORITIZZAZIONE DEGLI IMPATTI E FORMALIZZAZIONE DELLA LISTA DI TEMI MATERIALI

Nell'ultima fase gli impatti sono stati raggruppati in temi, per ciascuno dei quali è stato calcolato un valore di significatività medio. È stato così possibile ottenere la lista dei temi materiali di Würth Italia in ordine di priorità (cosiddetta prioritizzazione).



I NOSTRI TEMI MATERIALI

LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO ED EFFICIENZA ENERGETICA

Svolgendo un'attività di business, generiamo inevitabilmente un impatto sull'ambiente attraverso il rilascio di emissioni di gas effetto serra in atmosfera, principalmente per effetto dalle nostre attività (parco auto, centri logistici, uffici e negozi) e dei flussi logistici in entrata e in uscita. Siamo però fortemente impegnati per ridurre tale impatto; infatti, ci siamo posti lo sfidante obiettivo di raggiungere la carbon neutrality entro il 2030, attraverso la messa in atto di iniziative volte, da un lato, a ridurre la nostra impronta carbonica e, dall'altro, a compensare le emissioni non evitabili.

TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Da sempre, in Würth Italia consideriamo la salute e la sicurezza dei nostri collaboratori come elemento imprescindibile del nostro operare. L'implementazione di un sistema di gestione della salute e sicurezza certificato e soggetto a continui miglioramenti ci consente di generare un impatto positivo sulle nostre persone, che ci impegnamo a tutelare in maniera sempre più efficace.

PROMOZIONE DELLA DIVERSITÀ E DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Attraverso un impegno costante e concreto nel creare un ambiente di lavoro che favorisca la diversità e promuova le pari opportunità, generiamo un impatto positivo sui nostri collaboratori, che si sentono valorizzati e stimolati.

ETICA E INTEGRITÀ DEL BUSINESS

In Würth Italia prendiamo l'integrità aziendale molto seriamente e implementiamo Codici e Policy condivise per prevenire ogni potenziale evento che possa intaccare la nostra reputazione, promuovendo una cultura aziendale responsabile e generando così un impatto positivo sull'economia e sugli stakeholder con cui intratteniamo rapporti commerciali.

INNOVAZIONE DI PRODOTTO E SERVIZIO

Favorire l'innovazione digitale, tecnologica ed ecologica, sia nostra che dei nostri clienti, è parte integrante del nostro purpose. Innovando prodotti e servizi stimoliamo la crescita e generiamo un impatto positivo su persone, ambiente ed economia: questo comporta vantaggi per Würth e per i nostri clienti, verso una transizione digitale ed ecologica.

SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE DEI COLLABORATORI

Oggi più che mai, investire nella crescita personale e professionale dei collaboratori risulta essenziale per il successo a lungo termine di un'azienda. In Würth Italia lo facciamo promuovendo programmi e iniziative di formazione che consentono lo sviluppo di hard e di soft skills dei nostri collaboratori, generando così un impatto positivo su di loro.

**TUTELA E ASCOLTO
DEL CLIENTE**

In Würth Italia siamo fortemente impegnati per tutelare i nostri clienti. L'implementazione di un Sistema di Gestione della Qualità certificato ci consente di prevenire il verificarsi di casi di vendita di prodotti non conformi e di episodi di comunicazione e informativa scorretta, mentre garantendo il rigoroso rispetto degli obblighi stabiliti in materia di protezione dei dati, tuteliamo la privacy dei nostri clienti. Inoltre, il costante ascolto delle esigenze dei nostri clienti ci consente di proporre loro prodotti e servizi in grado di soddisfare le loro aspettative.

**ECONOMIA CIRCOLARE E
GESTIONE DEI RIFIUTI**

La circolarità gioca un ruolo fondamentale nella transizione ecologica. In Würth Italia ci stiamo impegnando per implementare e favorire iniziative di circolarità, promuovendo operazioni di recupero dei rifiuti prodotti e utilizzando materiali secondari nel packaging, oltre che materiali più sostenibili, al fine di ridurre il più possibile l'impatto ambientale derivante dalla produzione dei rifiuti.

**PROMOZIONE E CURA DEL
BENESSERE DEI COLLABORATORI**

Ci impegniamo assiduamente per promuovere e favorire il benessere dei nostri collaboratori. A tal fine, implementiamo modelli di lavoro che favoriscano la flessibilità organizzativa e il bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata e iniziative per supportare in maniera concreta le famiglie dei nostri collaboratori.

**SVILUPPO DEL TERRITORIO E DELLE
COMUNITÀ LOCALI**

In Würth Italia siamo particolarmente legati al territorio che ci ospira e alle relative comunità. Attraverso donazioni e sponsorizzazioni nonché la promozione di eventi culturali generiamo un impatto positivo sul benessere socio-economico delle comunità locali e sulla valorizzazione del nostro territorio.

**GESTIONE RESPONSABILE
DELLA CATENA DI FORNITURA**

In Würth Italia stiamo lavorando per adottare processi sempre più strutturati di valutazione e selezione dei fornitori basati su criteri socioambientali al fine di generare un impatto positivo su persone e ambiente lungo tutta la nostra catena di fornitura.

La nostra Governance



WINS
THEIR
TOGETHER
MANA

WÜRTH



**INSPIRING
FUTURE**

TOGETHER 22

MANAGEMENT DAYS



A photograph of two men shaking hands in an industrial setting. The man on the left is wearing a light blue shirt and a blue hard hat. The man on the right is wearing a dark blue t-shirt and a yellow hard hat. The background is a blurred industrial environment with metal structures. The text is overlaid on the image in a large, bold, white font.

“
**VOGLIAMO
EFFICIENZA,
CORRETTEZZA,
ONESTÀ E
INTEGRITÀ.**”

Consiglio di Amministrazione
3 membri **Direzione Aziendale**
15 membri del **Top Management**

LA GOVERNANCE DI WÜRTH ITALIA

In Würth Italia ci siamo dotati di una governance strutturata su diversi livelli che mira a garantire il corretto funzionamento della Società e che ci consente di garantire il rispetto di elevati standard etici all'interno dell'organizzazione e nelle relazioni commerciali.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

In Würth Italia il massimo organo di governo è rappresentato dal Consiglio di Amministrazione (CdA), che è composto da:

- Sebastian Würth: Presidente
- Nicola Piazza: Amministratore Delegato
- Helmut Gschnell: Consigliere
- Friedrich Pircher: Consigliere

La nomina e la selezione dei membri del CdA spettano alla Direzione Generale del Gruppo Würth che ne assegna le relative mansioni e responsabilità sulla base delle loro esperienze e competenze.

IL MANAGEMENT DI WÜRTH ITALIA

LA DIREZIONE GENERALE

In Würth Italia abbiamo inoltre istituito un organo direzionale, la cd. Direzione Generale, che ha il compito di definire la strategia di sostenibilità, come dimostrato dall'obiettivo di Carbon neutrality al 2030, nonché di approvare tutte le politiche aziendali, incluse quelle riferite a tematiche ESG (Environmental, Social, Governance).

La Direzione Aziendale è composta da:

- Nicola Piazza: Amministratore delegato e responsabile delle normative in materia ambientale, di sicurezza sul lavoro e di formazione dei dipendenti
- Harald Santer: Direttore Vendite
- Roberto Dalsasso: Direttore Processi Interni Miglioramento e Sviluppo e responsabile per la qualità e conformità dei prodotti e per la protezione dei dati.



Nicola Piazza
Amministratore Delegato



Harald Santer
Direttore Vendite



Roberto Dalsasso
Direttore processi interni e sviluppo

I SISTEMI DI MANAGEMENT CERTIFICATI ISO

La Direzione ritiene fondamentali l'attuazione e lo sviluppo dei sistemi di management certificati secondo ISO 9001, 14001 e 45001. L'implementazione da parte dell'azienda dei sistemi di management certificati secondo ISO 9001, 14001 e 45001 prevede che, per i temi legati a qualità, salute e sicurezza sul lavoro e ambiente inerenti ai requisiti ISO, avvenga un reporting annuale alla direzione tramite il "riesame della direzione integrato" (Integrated Management Review), che include inoltre le sintesi delle attività e riunioni periodiche per le rivalutazioni dei rischi ambientali e di sicurezza sul lavoro previste normativamente. Mediante tale processo, la Direzione è chiamata a rivalutare annualmente l'efficacia dei processi riguardanti i Sistemi di Gestione certificati ISO, andando ad analizzare l'andamento degli stessi, i risultati raggiunti e gli investimenti necessari. Questo processo porta anche all'aggiornamento della matrice di valutazione dei rischi al fine di riflettere costantemente le variazioni intervenute in ambito di impatti - ambientali e relativi alla salute e sicurezza sul lavoro - sugli stakeholder. Le modalità di interazione con gli stakeholder sono definite attraverso apposita procedura, e anche i risultati delle attività di comunicazione e consultazione vengono considerati e approvati annualmente nel processo di Riesame. L'azienda viene valutata da un Ente terzo certificato (Tüv Süd) sui propri Sistemi di Gestione (per gli ambiti ambiente, sicurezza e qualità), il quale valuta l'operato della Direzione Generale nell'applicare i requisiti di leadership e impegno.

LA DIREZIONE

L'organo direttivo di Würth Italia è composto da 15 membri, alcuni dei quali hanno

specifico delega per la gestione delle tematiche di sostenibilità. Nello specifico, sono stati delegati i seguenti aspetti: salute e sicurezza sul lavoro, politiche di sostenibilità sociale, ambiente, gestione dei rifiuti.

Al fine di mantenere la Direzione aggiornata con riferimento ai progressi nell'implementazione delle politiche di sostenibilità, è previsto che i Dirigenti con delega alla gestione di tali aspetti riferiscano periodicamente alla Direzione Generale in occasione del Riesame della Direzione.

Nel 2022 la Direzione è stata coinvolta nel processo di analisi di materialità condotto al fine di identificare i temi materiali di Würth Italia. La Direzione è anche incaricata di approvare il presente Report di sostenibilità.

LA GOVERNANCE CSR E IL TEAM CRS

Con l'obiettivo di definire una strategia CSR



e una relativa implementazione sistemica, la Direzione Generale ha incaricato un organo, denominato Governance CSR, al quale partecipano le funzioni Comunicazione, HR e Compliance, di farsi carico della definizione e del monitoraggio della proposta strategica e del periodico aggiornamento della Direzione Generale sull'andamento dei progetti stessi.

La Governance CSR, assieme al Team CSR che la supporta, fa da tramite tra la Direzione Generale e i referenti all'interno delle diverse funzioni: i temi convergono alla Governance CSR che riporta l'andamento della strategia con l'evoluzione delle progettualità.

Zero casi di corruzione accertati nel
2020-2022

Zero azioni legali per comportamenti anti
competitivi

Zero casi di non conformità su salute e
sicurezza dei prodotti



ETICA E INTEGRITÀ DEL BUSINESS

IL NOSTRO IMPEGNO: ETICA E INTEGRITÀ AL CENTRO

La fiducia reciproca, la correttezza, l'onestà e l'integrità sia verso l'interno che verso l'esterno sono i principi fondamentali radicati nella cultura aziendale del Gruppo Würth e da noi pienamente condivisi. Promuovere quotidianamente questi comportamenti implica anzitutto il rigoroso rispetto di leggi nazionali e internazionali vigenti e di regolamenti interni, ma anche l'andare oltre questo, lavorando con senso di responsabilità e rispetto reciproco, operando con integrità e correttezza.

AGIAMO CON ETICA E INTEGRITÀ CONTRO LA CORRUZIONE

Coerentemente ai nostri principi, abbiamo sviluppato diverse misure finalizzate a contrastare con efficacia ogni comportamento non etico e a tutelare la reputazione dell'azienda.

Il Code of Compliance, tradotto anche in italiano nella sua edizione aggiornata 2023, contiene un paragrafo dedicato all'impegno di Würth Italia in termini di etica e lotta alla

corruzione, in cui viene richiesto di tutelare la reputazione dell'azienda rifiutando ogni forma di concussione o corruzione, prestando o offrendo favori impropri, né richiedendoli o accettandoli. Viene richiesto anche il rifiuto di pagamenti impropri da parte dei clienti per velocizzare ordini e pratiche interne, nel rispetto delle direttive interne ed esterne, oltre che della legge.

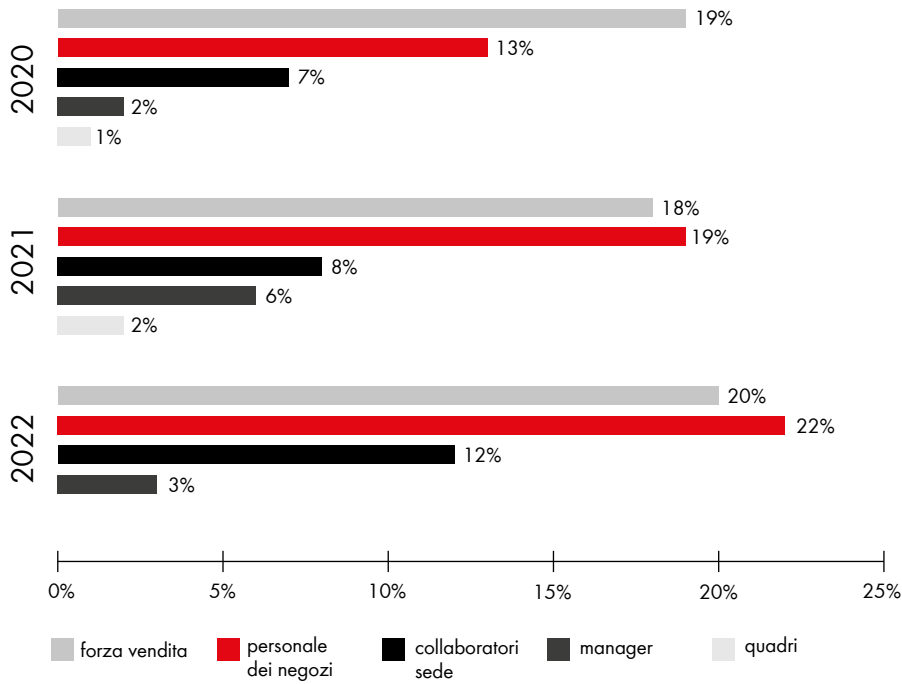
(IN)FORMAZIONE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

La sensibilizzazione dei nostri collaboratori e delle nostre collaboratrici in tema di anticorruzione passa innanzitutto attraverso la comunicazione e la formazione. La comunicazione avviene attraverso la condivisione del Code of Compliance e di linee guida specifiche in ambito anticorruzione, a cui si affianca l'erogazione di un corso e-learning composto da più moduli. Nel triennio, il 100% dei nuovi assunti ha ricevuto la documentazione in materia di anticorruzione e ha completato la formazione prevista. Inoltre, nel 2020 è stata inviata un'informazione aggiuntiva principalmente a Quadri e Manager.

Coerentemente con le assunzioni avvenute nel corso dell'anno, nel 2022 i collaboratori maggiormente coinvolti nelle attività di formazione in materia di anticorruzione sono il Personale dei negozi e la Forza vendita.



DIPENDENTI A CUI SONO STATE COMUNICATE LE LINEE GUIDA ANTICORRUZIONE E CHE HANNO RICEVUTO FORMAZIONE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE¹ (%)



¹ In aggiunta ai dati esposti, nel 2020 le linee guida in materia di anticorruzione sono state comunicate anche a 14 Dirigenti. Con riferimento alla formazione, il dato è relativo esclusivamente ai collaboratori che hanno completato tutti i moduli previsti e che erano ancora impiegati al 31/12 dell'anno di riferimento.



AGIAMO CON ETICA E INTEGRITÀ CONTRO IL RICICLAGGIO

Per sfavorire il verificarsi di episodi di riciclaggio, riducendone a zero i casi sospetti, in Würth Italia seguiamo le linee guida del Gruppo Würth per il contrasto del riciclaggio di denaro e il finanziamento del terrorismo. Queste linee guida si basano sulla legge tedesca antiriciclaggio e stabiliscono limiti per i pagamenti in contanti e, a partire da luglio 2023, il divieto di accettazione di contanti e assegni da parte della Forza Vendita. Sono previsti, inoltre, la designazione di un Responsabile antiriciclaggio in ogni azienda nazionale, l'obbligo di segnalazione allo stesso di attività sospette, l'obbligo di conservazione delle transazioni commerciali e la predisposizione di una relazione annuale sul tema a livello di Gruppo. Queste misure mirano a garantire la conformità alle norme antiriciclaggio e a rafforzare la prevenzione del riciclaggio di denaro all'interno dell'azienda.

SPEAK UP, IL NOSTRO CANALE PER LE SEGNALAZIONI

Al fine di favorire un ambiente caratterizzato da trasparenza, etica ed integrità dei comportamenti, in Würth Italia è attiva la procedura Whistleblowing. Questa consente a tutti i collaboratori e le collaboratrici di segnalare eventuali non conformità a leggi e regolamenti garantendo il rispetto della riservatezza attraverso la presenza di una specifica Funzione aziendale incaricata di sorvegliare il rispetto delle previsioni GDPR.

Per agevolare la comunicazione sono stati implementati molteplici strumenti:

- il canale di segnalazione online anonimo "Speak Up";
- il canale di segnalazione telefonico;
- la possibilità di organizzare un colloquio riservato.

GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA

IL PROFILO DELLA NOSTRA CATENA DI FORNITURA

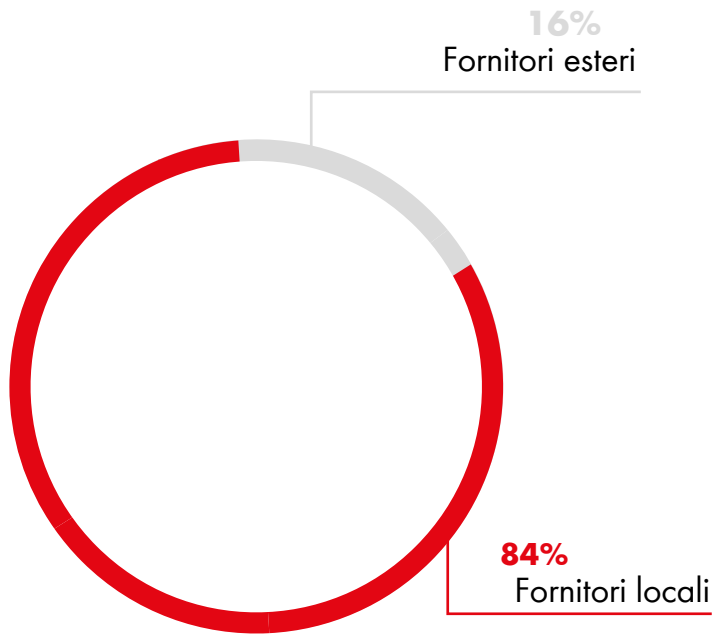
Ad oggi, in Würth Italia contiamo circa 4.000 fornitori attivi (principalmente produttori, grossisti e consulenti) con sede sia sul territorio nazionale che estero, con i quali abbiamo in essere rapporti di diversa natura contrattuale. Poiché siamo noti per l'alto livello di qualità dei prodotti che forniamo e dei servizi che offriamo, chiediamo ai nostri fornitori di rispettare rigorosi standard di qualità e di soddisfare specifici requisiti. La maggior parte dei nostri fornitori (84%) si trova sul territorio italiano, mentre il 16% è rappresentato da fornitori esteri, principalmente europei.

Ci approvvigioniamo preferenzialmente da aziende facenti parte del Gruppo Würth, la maggior parte delle quali sono estere. Il valore della spesa effettuata verso fornitori locali (appartenenti o meno al Gruppo) risulta costante nel triennio, attestandosi al 41% nel 2022.

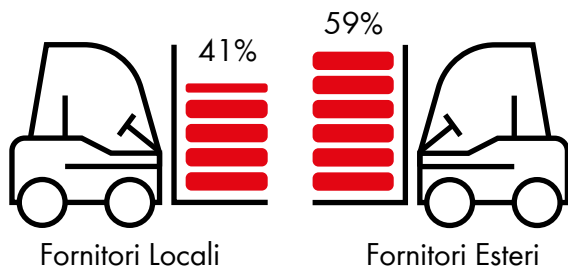
Più di **4.000 fornitori** totali
59% della spesa verso fornitori Gruppo Würth



PERCENTUALE DI FORNITORI LOCALI² (%)



SPESA EFFETTUATA IN FAVORE DI FORNITORI LOCALI² (%)



² Si considerano fornitori locali i fornitori con sede legale in Italia. Nel calcolo si considerano i fornitori, sia facenti parte del Gruppo Würth che esterni, con fatturato maggiore o uguale a 50.000€ nell'anno solare 2022 (i quali rappresentano circa il 95% del volume degli acquisti).



IL SUPPLIER CODE OF CONDUCT

La gestione delle attività commerciali secondo criteri di integrità e correttezza e in armonia con l'umanità e l'ambiente è un tassello fondamentale nel nostro concetto di responsabilità d'impresa. Al fine di diffondere i principi di responsabilità sociale, chiediamo anche ai fornitori di rispettare le nostre politiche di impegno, attraverso il Supplier Code of Conduct. Al momento della sua introduzione nel 2022, il Code of Conduct è stato inviato al 29% dei fornitori attivi (i fornitori di merce esterni al gruppo). Attualmente lo allegghiamo al contratto intercorrente tra Würth Italia e il fornitore. Con questo codice chiediamo ai fornitori di rispettare i principi fondamentali aziendali, tra cui i diritti umani, la dignità, il divieto del

lavoro minorile e il diritto alla libertà, nonché l'adeguatezza delle condizioni di lavoro. Il Supplier Code of Conduct si basa sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e sui principi espressi in standard riconosciuti a livello internazionale, come il Global Compact delle Nazioni Unite, le norme fondamentali sul lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e la Dichiarazione di Rio sull'Ambiente e lo Sviluppo. Attraverso questo codice, ci assicuriamo che i nostri fornitori condividano e rispettino gli stessi valori e standard etici che noi promuoviamo. Il Codice copre aspetti sociali, ambientali e di eticità del business, di seguito sintetizzati:



Diritti umani e sicurezza sul lavoro

- Rispetto della dignità umana
- Tutela dei lavoratori più vulnerabili
- Divieto del lavoro minorile
- Diritto alla libertà di riunione e associazione
- Adeguatezza delle condizioni di lavoro
- Sicurezza
- Orario di lavoro
- Retribuzione



Ambiente

- Emissioni
- Impiego delle risorse idriche
- Rifiuti
- Prodotti chimici e altre sostanze pericolose
- Risorse naturali e materie prime



Condotta etica

- Contrasto alla corruzione
- Concorrenza leale
- Riciclaggio di denaro e fonti di finanziamento illecite
- Rispetto della normativa doganale e in materia di controllo delle esportazioni
- Rispetto della normativa doganale e in materia di controllo delle esportazioni
- Protezione e sicurezza dei dati

4000

FORNITORI TOTALI



Per favorire la responsabilità e la sostenibilità delle attività lungo tutta la catena di fornitura, il Supplier Code of Conduct prevede che il fornitore comunichi agli stakeholder rilevanti per la propria attività - quantomeno ai propri dipendenti e ai fornitori di materie prime - i requisiti di tale codice e le misure necessarie alla sua applicazione, assicurandone il rispetto attraverso interventi mirati. Inoltre, per favorire il rispetto di quanto previsto dal Codice, tutti i dipendenti del fornitore sono invitati a utilizzare il portale del Gruppo Würth - SpeakUp - per segnalare anonimamente eventuali violazioni.

In aggiunta al Supplier Code of Conduct, ai fornitori viene inviato anche il Code of Compliance, affinché prendano visione dei valori e degli impegni del gruppo Würth. Sulla base di criteri come il volume di acquisto e la criticità dei prodotti forniti, i fornitori possono essere selezionati per essere sottoposti ad audit fisici. Negli audit vengono tenuti in conto anche criteri ambientali e sociali, ad

esempio legati a lavoro minorile e forzato. Si tratta di cinque cosiddetti criteri ko. L'emergere di criticità anche in uno solo di questi campi può pregiudicare la continuazione del rapporto commerciale.

I FATTORI ESG NELLA VALUTAZIONE DEI NOSTRI FORNITORI

Oltre alla presa visione e accettazione del Supplier Code of Conduct, che rappresenta una condizione necessaria per l'instaurazione di un rapporto di fornitura, a tutti i nuovi fornitori è richiesto di compilare un questionario per la raccolta di informazioni qualitative e quantitative che, nonostante non siano vincolanti per la collaborazione, consentono la valutazione degli stessi anche secondo alcuni criteri di responsabilità ESG. Nel triennio 2020-2022 il 100% dei nostri nuovi fornitori ha compilato tale questionario.

100% dei fornitori hanno risposto al questionario di valutazione nel 2020-2022

In particolare, il questionario include richieste volte ad indagare il possesso delle certificazioni secondo le norme ISO 9001 (Qualità), ISO 14001 (Ambiente) e ISO 45001 (Salute e sicurezza), oltre che le modalità di implementazione dei relativi Sistemi di Gestione, il riconoscimento del Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act per la rinuncia all'impiego di minerali da conflitto, il rispetto del regolamento REACH (Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals) sulle sostanze chimiche e della direttiva RoHS 2 (Restriction of Hazardous Substances) sulle sostanze pericolose, e la tracciabilità dei prodotti forniti.

Qualora dal questionario emerga che un fornitore non rispetti la normativa ambientale e sociale vigente nel suo Paese questo viene sollecitato, con un intervento apposito

da parte dell'Ufficio Acquisti: il fornitore viene contattato per capire le motivazioni della sua risposta e concordare una soluzione. Al fine di favorire maggiormente lo sviluppo di principi di responsabilità sociale e ambientale lungo la catena di fornitura, stiamo lavorando per implementare una piattaforma per la raccolta strutturata dei dati e delle informazioni inerenti alle pratiche di sostenibilità dei nostri fornitori. Questa piattaforma, comune all'interno del Gruppo Würth, permetterà di valutare in maniera efficace e centralizzata i fornitori delle aziende nazionali: garantirà di individuare al meglio possibili rischi all'interno della catena di fornitura e di affrontarli in maniera preventiva con appositi programmi di miglioramento per i fornitori considerati "a rischio".

[GRI 308-2](#)

Ad ogni fornitore chiediamo informazioni su ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, REACH, RoHS 2 e Dodd-Frank Wall



Qualità e innovazione per il cliente





**//
SIAMO PARTNER
DEI NOSTRI CLIENTI
NELLA DIGITAL
TRANSFORMATION
//**

Nuovi concept di vendita
Holomaintenance
Metaverso

I NOSTRI OBIETTIVI

La qualità e l'innovazione guidano da sempre le nostre scelte, tanto che abbiamo deciso di applicare tali principi anche nel nostro percorso verso la sostenibilità, ponendoci i seguenti obiettivi:

- garantire la qualità dei prodotti offerti, incrementando le caratteristiche di sostenibilità;
- impegnarci nell'uso di nuove modalità digitali ed utilizzo di nuovi strumenti tecnologici;
- ascoltare i nostri clienti per offrire prodotti e servizi attenti alla loro sicurezza e alle loro esigenze;
- offrire una people experience in grado di promuovere la crescita dei collaboratori garantendo lo sviluppo di competenze adeguate alle sfide del mercato.

IL SISTEMA DI GESTIONE ISO 9001

In Würth Italia la filosofia della qualità non abbraccia esclusivamente i prodotti e servizi offerti ma anche i processi di gestione della nostra azienda che consentono la realizzazione di soluzioni di qualità. Würth ha implementato e mantiene un Sistema di Gestione della Qualità, certificato secondo lo standard ISO 9001.

Il nostro Sistema di Gestione della Qualità ci permette di:

- monitorare la soddisfazione dei nostri clienti garantendo la qualità dei prodotti offerti;
- gestire le attività aziendali in un'ottica di processo;
- supportare il management nel riesame dell'organizzazione;
- formalizzare procedure e condividere strategie di coinvolgimento dei collaboratori;
- monitorare le prestazioni dei nostri fornitori;
- migliorare in modo continuativo i nostri processi ed i nostri servizi;

LA QUALITÀ E L'INFORMATIVA DI PRODOTTO

La qualità dei nostri prodotti è intrinsecamente legata alla salute e alla sicurezza dei consumatori. In Würth Italia la protezione dei consumatori rappresenta una priorità assoluta; pertanto, tutti i prodotti sono in conformità con le normative vigenti, le quali stabiliscono rigorosi standard di qualità e sicurezza che i produttori devono rispettare. Una corretta comunicazione delle caratteristiche e modalità d'uso dei prodotti contribuisce a garantire che i consumatori siano adeguatamente informati e possano utilizzare i prodotti in modo sicuro ed efficace. Come previsto dalla normativa, rendiamo infatti disponibili istruzioni d'uso e schede di sicurezza per tutti i prodotti che lo richiedono, oltre ad informare relativamente all'eventuale contenuto di Substances of Very High Concern (SVHC) nel caso di prodotti cosiddetti "non chimici".

A dimostrazione del nostro impegno, nel triennio 2020-2022 non si sono verificati casi di non conformità relativamente agli impatti sulla salute e sicurezza dei nostri prodotti, né concernenti l'etichettatura e l'informativa degli stessi e le comunicazioni di marketing.

LA QUALITÀ DEL SERVIZIO

L'ASCOLTO DEI NOSTRI CLIENTI

Per garantire un servizio di qualità e offrire soluzioni efficaci, riteniamo fondamentale prestare attenzione alle richieste dei nostri clienti così da comprendere appieno le loro esigenze. L'ascolto dei clienti ci consente di capire meglio i loro obiettivi e le loro preferenze e, conseguentemente, di fornire loro soluzioni su misura che siano in grado di soddisfare le loro aspettative.

IL DIALOGO COSTANTE

Al fine di migliorare la comunicazione e mantenere un dialogo costante con i nostri clienti, abbiamo implementato un reparto dedicato per la gestione di tutte le richieste, i reclami e le domande nella fase pre e post-vendita. Ciò ha permesso di instaurare, attraverso strumenti diversificati, una relazione di fiducia con i nostri clienti, che ci consente di supportarli in tutte le fasi di interesse e accompagnarli al meglio durante la loro esperienza con Würth Italia.

Tra gli strumenti multicanale sviluppati per mantenere un dialogo costante con i nostri clienti, ci sono:

- un numero di telefono unico di assistenza, attivo dal lunedì al venerdì, al quale ci siamo posti l'obiettivo di raggiungere almeno il 94% di grado di servizio telefonico;
- indirizzi email di supporto diversificati in base all'ambito della richiesta del cliente, attraverso i quali ci stiamo impegnando a fornire riscontro entro le 24 ore;
- una chatbot automatizzata sul portale e-shop, con eventuale intervento di un operatore di assistenza;
- assistenza tramite WhatsApp, con l'obiettivo di fornire risposte in tempo reale;
- assistenza diretta tramite la forza vendita e i negozi.

IL NET-PROMOTER SCORE

I nostri impegni nell'ottica di mantenere un dialogo costante con i nostri clienti hanno come fine ultimo il miglioramento della Customer Experience. Per questa ragione, in

Würth Italia monitoriamo e valutiamo periodicamente la Customer Satisfaction tramite l'utilizzo del Net Promoter Score (NPS), uno strumento di gestione che consente di valutare il livello di fedeltà nella relazione impresa-cliente. Il NPS viene calcolato attraverso i dati raccolti mediante un questionario somministrato ai clienti finali che hanno usufruito dei servizi riparazione e reso e che si sono recati nei punti vendita. La compilazione di tale questionario è particolarmente utile per raccogliere un feedback diretto e individuare le aree di miglioramento del reparto. A dimostrazione del nostro impegno nel miglioramento continuo del servizio offerto al cliente, in caso di feedback negativo nel questionario, il cliente viene contattato direttamente per proporgli una soluzione commerciale.

LA PROTEZIONE DEI DATI DEI CLIENTI

Per noi di Würth Italia, la protezione dei dati e la tutela della privacy dei nostri clienti sono elementi fondamentali e prioritari nel nostro agire. Il nostro obiettivo è infatti quello di offrire un servizio di qualità al cliente, garantendo un trattamento sicuro dei suoi dati attraverso il rispetto degli obblighi stabiliti dal Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE 679/2016) e dal Codice Privacy (D. Lgs. 196/2003 e successive modifiche).

In particolare, secondo quanto previsto dal regolamento UE ci impegniamo a garantire:

- la liceità, equità e trasparenza di trattamento;
- la limitazione delle finalità;
- la riduzione al minimo dei dati raccolti;
- l'accuratezza di trattamento dei dati;
- la limitazione e cancellazione dei dati non più necessari;
- l'integrità e la riservatezza dei dati.

Poiché la trasmissione dei dati tramite Internet non può mai considerarsi priva di rischi, adottiamo un approccio basato sulla valutazione dei rischi, volto ad identificare e minimizzare il rischio attraverso l'implementazione di misure di sicurezza adeguate rispetto a ciascun trattamento.



NET PROMOTER SCORE

I NUOVI CONCEPT DI VENDITA RETAIL

I NEGOZI SPECIALIZZATI

La nostra distribuzione è caratterizzata dalla presenza di diverse tipologie di negozi per la soddisfazione di esigenze di acquisto diversificate. Infatti, per rispondere alle richieste dei nostri clienti, abbiamo aperto anche negozi specializzati, che si differenziano dai tradizionali Negozi Würth, nei quali il cliente trova servizi e soluzioni di acquisto innovativi, assortimenti più vasti e multimarca.

WÜRTH | EXPRESS AL SERVIZIO DELL'ARTIGIANO

WÜRTH STORE EXPRESS, PER UN SERVIZIO RAPIDO ED EFFICIENTE

I Würth Store Express sono caratterizzati da una metratura inferiore rispetto ai tradizionali Store e da un assortimento essenziale. Questi store sono dedicati a chi deve effettuare manutenzioni quotidiane e ha poco tempo a disposizione per reperire il materiale, consentendogli così di effettuare un acquisto celere.



WÜRTH AUTOMATIC STORE, SEMPRE APERTO

Al fine di garantire una distribuzione ininterrotta, abbiamo introdotto i Würth Automatic Store, che rappresentano il primo negozio completamente automatizzato progettato per offrire un'esperienza omnicanale. Gli Automatic Store contengono più di 2.000 articoli subito disponibili che il cliente può acquistare online o direttamente sul posto e ritirare in pochi minuti in qualsiasi momento, 24 ore su 24, 7 giorni su 7. In questo modo, offriamo ai nostri clienti una maggiore flessibilità e comodità nel processo di acquisto, consentendo loro di accedere ai prodotti di cui hanno bisogno in modo rapido ed efficiente.

WÜRTH | SUPERSTORE

WÜRTH SUPERSTORE, PIÙ GRANDE E PIÙ COMPLETO

Il Superstore è un "one-stop-shop" ovvero uno spazio ideato per consentire al cliente specialista del settore elettrico e idrotermosanitario di ritirare tutta la merce che gli serve in una sola fermata. Consiste, infatti, in una rivendita multimarca di materiale elettrico e idrotermosanitario in un negozio Würth, in cui il cliente trova tutto ciò di cui ha bisogno, dalla piccola riparazione ai grandi progetti.

I SERVIZI DI ACQUISTO

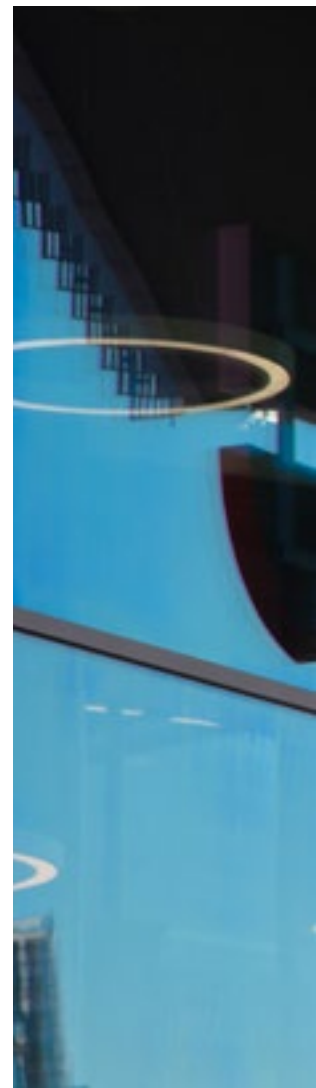
Per migliorare la Customer Experience, in Würth Italia ci dedichiamo costantemente ad offrire anche una serie di servizi che garantiscano praticità e flessibilità ai nostri clienti, facilitando ed efficientando il loro processo di acquisto.

CLICK & COLLECT: RISPARIAMO TEMPO

La modalità di spedizione Click & Collect consente ai clienti di ordinare online e ritirare i prodotti direttamente nei Negozi Würth in cui è disponibile, ad un'ora dall'ordine. Inoltre, con la modalità di spedizione Click & Collect possono essere gestiti gli ordini per più squadre di lavoro itineranti, in tutta Italia, effettuando un ordine online e selezionando il negozio più vicino a ciascuna squadra, in cui troverà l'ordine pronto per il ritiro.

WÜRTH LOCKER, ACCESSIBILE 24 ORE SU 24, 7 GIORNI SU 7

Il Würth Locker è un punto di ritiro self-service dove il cliente può ritirare comodamente i propri acquisti fatti contattando telefonicamente o via e-mail uno dei negozi che dispone di questo servizio. Il ritiro è semplice, veloce e sicuro e può essere effettuato 24 ore su 24, anche quando il negozio è chiuso.



I NOSTRI SERVIZI AL CLIENTE

In aggiunta all'ideazione di nuovi concept di vendita retail per efficientare il processo di acquisto dei nostri clienti, in Würth Italia siamo anche impegnati ad offrire nuove modalità di fruizione dei nostri prodotti nonché servizi aggiuntivi a completamento dell'esperienza di acquisto.

ORSY FLEET

Al fine di soddisfare le esigenze dei clienti che preferiscono prendere in affitto gli attrezzi da lavoro anziché acquistarli direttamente, proponiamo il servizio "Orsy Fleet" per il noleggio a lungo termine (24-36 mesi) dei cosiddetti power tools, ossia utensili elettrici, pneumatici, a batteria e gli strumenti laser. Questo servizio permette ai nostri clienti di noleggiare attrezzature tramite un servizio full service che include anche riparazioni e sostituzioni nonché il cambio delle batterie. Utilizzando questo servizio, il cliente tutela la propria liquidità, non dovendo effettuare nessun maxi investimento iniziale, e può disporre di un'attrezzatura sempre efficiente, sostituendola al termine del noleggio.

LA CONSULENZA E LA FORMAZIONE PER I NOSTRI CLIENTI: IL KNOW-HOW WÜRTH A LORO DISPOSIZIONE

In Würth ci proponiamo non solo come fornitori di prodotti e soluzioni digitali all'avanguardia, ma ci teniamo ad affiancare i nostri clienti attraverso una consulenza a 360°. Li supportiamo fornendo un servizio di consulenza sui prodotti, assistenza tecnica completa in fase di progettazione e installazione grazie ad un team qualificato di ingegneri e progettisti, attraverso il dimensionamento di sistemi completi, lo studio di nuovi componenti e la predisposizione di materiali tecnici e sopralluoghi.

Inoltre, da anni supportiamo i nostri clienti nel lavoro di tutti i giorni proponendo una formazione tecnica, commerciale e specialistica sempre in linea con le nuove richieste del mercato. Würth Academy, la nostra piattaforma online di formazione, disponibile non solo per i nostri clienti ma anche per i nostri collaboratori e fornitori, è nata proprio con l'obiettivo di fornire un portale di webinar ricco di corsi e aggiornamenti su argomenti come la digitalizzazione dei processi, prodotti, installazioni, sicurezza





Utilizzo pratico della tecnologia Holo sfruttando la realtà aumentata.

e molto altro. Il portale consente ai nostri clienti di fruire in modo semplice e flessibile dei corsi tramite tutti i dispositivi digitali quali computer, tablet e smartphone.

SISTEMA WÜRTH PER L'APPROVVIGIONAMENTO AUTOMATICO DEI MATERIALI

Il sistema di distribuzione automatica dei prodotti permette di avere materiali di consumo a disposizione del cliente e dei suoi collaboratori 24h su 24h, nella quantità e nel luogo giusto. In questo modo ottimizziamo l'approvvigionamento dei materiali con una notevole riduzione dei costi di processo. Ogni prelievo è identificabile ed autorizzato per reparto/attività, il riordino della merce è automatico e la composizione del distributore è personalizzabile.

GLI SPECIALISTI DELL'INNOVAZIONE

Nel contesto aziendale odierno, caratterizzato da un rapido progresso tecnologico e da una crescente interconnessione digitale, non solo la qualità, ma anche l'innovazione rappresenta un fattore cruciale per il successo delle organizzazioni. L'evoluzione delle tecnologie digitali ha infatti generato un'ampia gamma di opportunità e sfide, spingendo le imprese a evolvere e trasformarsi per rimanere competitive. In Würth abbiamo deciso di affrontare queste sfide con estremo coraggio, al punto da fare dell'innovazione e della progettazione la nostra strategia, per essere sempre competitivi in un mercato caratterizzato da una continua e

profonda trasformazione. Siamo da sempre attenti all'innovazione: lo testimoniano gli importanti progetti intrapresi negli ultimi 10 anni e gli importanti riconoscimenti del Premio Innovazione Smau conseguiti nel 2018, 2019 e 2021.



LE SOLUZIONI INNOVATIVE PER I NOSTRI CLIENTI

Siamo impegnati non solo nel ridefinire i nostri processi aziendali attraverso l'adozione di nuove tecnologie garantiscano che elevati standard di qualità, ma soprattutto nel cercare soluzioni innovative a supporto delle attività dei nostri clienti per trasformare i loro servizi in ottica digitale. Siamo consapevoli che i nostri clienti affrontano sfide uniche e specifiche nei loro settori e che le soluzioni standard possano non essere sufficienti per affrontarle. È per questo che, in coerenza con il nostro purpose, ci impegniamo a lavorare a stretto contatto con i nostri clienti per comprendere le loro esigenze e per offrire loro strumenti e soluzioni di qualità e tecnologicamente avanzati che rispondono alle esigenze di efficienza, coinvolgimento, innovazione e sostenibilità.

Studiamo innovazioni e nuove soluzioni per rispondere alle esigenze dei nostri clienti.

AZIENDA DIGITALE

Azienda Digitale è l'insieme dei sistemi logistici e delle soluzioni di e-Procurement che Würth mette a disposizione dei propri clienti affinché possano beneficiare di un approvvigionamento B2B ottimale dei materiali di classe C (viti, dadi, rondelle, tasselli, ecc.). Attraverso Azienda Digitale sviluppiamo e offriamo soluzioni digitali che permettano ai nostri clienti di ridurre le operazioni time-spending, con un elevato rischio di

errore umano e a basso valore aggiunto coinvolte nei processi di approvvigionamento, liberando invece risorse economiche e umane da investire più efficacemente nello sviluppo del business aziendale. Il nostro obiettivo è quello di accompagnare i nostri clienti in ogni fase del percorso di digitalizzazione al fine di creare un ecosistema aziendale che sfrutti le principali soluzioni tecnologiche per il nostro settore.



Collaborazione
Microsoft-Würth Italia

PHYGITAL HUB

Per garantire che i nostri clienti abbiano a disposizione adeguati mezzi per soddisfare le proprie esigenze, in Würth abbiamo ideato Phygital Hub, un luogo dove il cliente può trovare le più innovative soluzioni che uniscono il mondo virtuale a quello reale. Würth Phygital Hub è una tecnologia che, avvalendosi a pieno delle potenzialità della realtà mista (mixed reality) e realtà aumentata (augmented reality), permette ad aziende e professionisti di effettuare attività operative e di vendita abbattendo le distanze, accorciando le tempistiche ed eliminando costi di produzione e di trasferta. Questo Hub tecnologico ci ha quindi permesso di creare spazi inclusivi, innovativi e coinvolgenti per sviluppare soluzioni ad hoc in grado di garantire assistenza ai clienti finali, anche da remoto.

Grazie all'ascolto attivo dei nostri clienti, durante e a seguito della pandemia dovuta al Covid-19, abbiamo identificato gli aspetti più problematici riscontrati nell'erogare assistenza, tra cui la necessità di spostarsi fisicamente nelle aziende e nei luoghi di lavoro.

Per questo motivo sono state introdotte soluzioni digitali che hanno permesso alle aziende di rimanere vicine ai propri clienti finali nonostante la lontananza fisica.

L'adozione di questi strumenti innovativi ha generato diversi impatti positivi: maggiore inclusività, permettendo, ad esempio, l'accesso e la visualizzazione dei servizi anche a persone con difficoltà motorie; un minor impatto ambientale attraverso una riduzione degli spostamenti dovuti a trasferimenti dei collaboratori per svolgere le operazioni di assistenza; maggiore competitività per i nostri clienti, grazie alla proposta di servizi all'avanguardia e innovativi.

La lontananza di alcune generazioni di clienti dalle soluzioni più innovative ha rappresentato la principale difficoltà incontrata nella diffusione delle stesse, che è stata però superata attraverso l'erogazione di corsi in sede, l'offerta di consulenze gratuite, l'organizzazione di cicli di incontri sul territorio e il coinvolgimento dei consulenti. In questo modo, tutti i potenziali clienti possono essere coinvolti per ricercare le soluzioni più adatte alla propria realtà.

Phygital Hub, per **sfruttare a pieno l'innovazione** della realtà mista e della realtà aumentata.

METAVERSO

Una delle principali innovazioni digitali che offriamo è rappresentata dal Multiverso Wverse, un luogo dove l'azienda può incontrare i propri clienti, discutere e progettare senza lasciare fisicamente la sede aziendale, diminuendo i trasferimenti ma garantendo lo stesso livello di coinvolgimento. Con il Wverse si possono realizzare ambienti completamente digitali dove l'azienda è in grado di costruire nuove dinamiche relative al proprio brand. Attraverso le applicazioni di realtà mista e olografica, il Metaverso offre all'azienda la possibilità di creare diversi ambienti digitali dedicati a specifiche esigenze, scegliendo in autonomia il grado di accesso agli ambienti. Grazie alle possibilità di comunicare tramite avatar con gli ospiti dello spazio virtuale, l'azienda è in grado di raggiungere clienti in tutto il mondo ed accedere a nuovi mercati. Una volta generato il digital twin, ossia il gemello digitale del prodotto fisico, questo può essere utilizzato

nei diversi ambiti aziendali, dalla prototipazione e produzione, alla formazione, alla vendita e marketing, fino alla manutenzione ed assistenza. La rappresentazione innovativa del brand è una soluzione innovativa e senza precedenti che Würth propone ai propri clienti, integrando in questo modo all'interno dei loro processi soluzioni digitali e innovative e supportandolo nelle sfide dei nuovi mercati.

DOMOTICA E SMART-HOME

La domotica è una delle principali innovazioni degli ultimi anni, destinata a crescere in futuro con l'aumento delle smart home e la diffusione degli assistenti digitali. Per Würth Italia è importante essere sempre al passo con la tecnologia e le soluzioni innovative proposte ai Clienti ed è per questo che proponiamo soluzioni di domotizzazione delle case con uno sguardo verso il futuro.

Wüdomo è la famiglia di prodotti Würth per la domotica, che ha l'obiettivo di realizzare



📄 Il nostro Metaverso

LA NUOVA PIATTAFORMA HOLO

Nell'ambito del Phygital Hub, abbiamo creato Holo, la nuova piattaforma che permette di gestire da remoto le richieste di assistenza e manutenzione, (Holo Link e Holo Maintenance), la presentazione e la condivisione di progetti 3D (Holo Project), la progettazione di showroom sempre aggiornati (Holo Showroom e Holo Store) e lo sviluppo di progetto in modalità immersiva (Holo Collaboration).

HOLO LINK

Unisce alla semplicità di una videochiamata le funzioni evolute della realtà aumentata, permettendo di visualizzare direttamente su di uno schermo segni ed immagini virtuali. Rappresenta la soluzione ideale per piccoli interventi di manutenzione o assistenza da remoto ai clienti che chiunque può effettuare.



HOLO MAINTENANCE

È la versione che sfrutta tutte le potenzialità della realtà mista. Attraverso l'utilizzo di un visore HoloLens 2 l'operatore ha le mani libere per effettuare operazioni tecniche e interagire con elementi virtuali collocabili all'interno del campo visivo, come filmati, immagini esplicative, documenti tecnici. La soluzione ideale per interventi dove sono richieste competenze tecniche.



HOLO COLLABORATION

È la soluzione che consente a più persone di lavorare ad un progetto anche a distanza: è una piattaforma di collaborazione, formazione, didattica e di progettazione e prototipazione fruibile da qualsiasi dispositivo e a distanza. L'utilizzo di un avatar consente all'attività di beneficiare di un ambiente immersivo, in grado di fornire all'utilizzatore un'anteprima realistica del progetto finale.

HOLO STORE

Oltre la possibilità di una customer journey che abbia il cliente al centro, completamente nuova nel mondo del retail. Grazie alle applicazioni di realtà mista e olografica, l'utente può vivere un'esperienza immersiva nello store fisico o da remoto.



HOLO SHOWROOM

Consente di creare un proprio spazio espositivo sempre aggiornato, senza vincoli di spazio. Si può infatti progettare un ambiente come uno stand fieristico totalmente virtuale oppure collocare oggetti in un ambiente reale (realtà mista), consentendo a chiunque la visualizzazione.



HOLO PROJECT

Supporta tutti coloro che sviluppano i propri prodotti con progetti in 3D, che possono così visualizzarli in diversi contesti e spazi (sia virtuali che reali) grazie alla realtà mista e condividerli in presenza o a distanza con colleghi e clienti. Holo Project offre inoltre l'opportunità di fornire una consulenza tecnico commerciale su macchinari e progetti, avendo a disposizione il prodotto stesso in forma olografica.

una smart home, tagliata su misura per le esigenze del cliente. Facili da installare e dalle funzioni essenziali, questi prodotti rispondono alle principali necessità del proprietario di casa, dalla gestione della temperatura al controllo delle luci. I prodotti Wüdomo permettono di migliorare la qualità dell'ambiente abitativo, di aumentare la sicurezza e di aumentare il risparmio energetico dell'abitazione.

In tema di riqualifica degli edifici esistenti, poiché soprattutto i più datati hanno un impatto ambientale molto alto, la linea di prodotti Kosmos permette di trasformare i vecchi impianti tradizionali in impianti domotici in pochi semplici passaggi. Si tratta di un pulsante multifunzione wireless che, oltre ad essere dotato di un design studiato nei minimi dettagli, può essere sostituito ai pulsanti dell'impianto tradizionale, rendendo l'impianto elettrico intelligente ed abilitando le funzioni avanzate di domotica e Smart Home senza dover fare opere murarie, essendo compatibile con gli impianti tradizionali e alle principali serie civili presenti sul mercato.

Tra i prodotti della gamma più attenti all'inclusività, c'è Kore, il cronotermostato dotato di schermo da cui gestire diverse funzioni domotiche in casa. Una delle particolarità di Kore è la sua compatibilità con ipovedenza e daltonismo, grazie all'approccio Universal Design e alla sua interfaccia adatta alle principali forme di daltonismo e cecità parziale.

INNOVATION MANAGEMENT E CULTURA DELL'INNOVAZIONE

Dal 2020 Würth Italia ha implementato il processo di Innovation Management, inseyndando il Würth Innovation Hub al NOI Techpark (www.noi.bz.it) di Bolzano, che supporta l'azienda in:

- progetti di innovazione, ricerca e sviluppo relativi ai prodotti, servizi e processi aziendali
- rete con partner di innovazione, istituti di ricerca e universitari
- attività di Open Innovation con collaboratori, fornitori, clienti e startup innovative

Con l'intenzione di coinvolgere attivamente le nostre persone nel processo di cambiamento e promuovere la cultura dell'innovazione, nel 2022 abbiamo organizzato "Impulso", il primo Innovation Contest interno. Il contest ha permesso ai collaboratori e collaboratrici di proporre idee per i prodotti e servizi Würth nonché soluzioni per migliorare l'efficienza e la qualità dei processi interni all'azienda. I temi hanno spaziato dal retail, all'omnicanalità, dalla digitalizzazione al coinvolgimento dei clienti nei Negozi, dalla mobilità aziendale sostenibile alla rigenerazione dei prodotti: tutti pilastri dello sviluppo di Würth, che ha fatto di sostenibilità, digitalizzazione e innovazione le basi della sua strategia di crescita. La prima edizione del Contest ha visto la partecipazione di 125 delle nostre persone che

160 idee proposte per Impulso Collaboratori 125 collaboratori partecipanti



hanno presentato oltre 160 idee e soluzioni innovative per l'azienda. Tra questi, 15 progetti sono stati selezionati e presentati alla Direzione presso il parco dell'Innovazione di Bolzano. Sono state scelte 3 idee vincitrici: i collaboratori ideatori di queste proposte lavoreranno insieme al dipartimento di innovazione e i reparti coinvolti per dare vita ai propri progetti. Con l'obiettivo di capitalizzare al meglio ogni progettualità, ogni vincitore potrà impiegare una parte del proprio tempo lavorativo per lo sviluppo dell'idea, supportato da un percorso di mentoring da condividere con uno dei membri della Direzione Aziendale. Impulso rappresenta l'anello di congiunzione tra l'engagement dei dipendenti e la crescita aziendale. Coinvolgendo in maniera proattiva le nostre persone, siamo in grado

da un lato di aumentare la motivazione ed il senso di appartenenza dei nostri collaboratori, e dall'altro di incrementare la nostra capacità di trasformazione identificando ambiti di miglioramento che forniscono un vantaggio competitivo sostenibile. Con gli stessi obiettivi, è stato creato Impulso: Partner, dedicato ai nostri fornitori: con 150 partecipazioni, la Direzione ha valutato le idee innovative dei nostri partner, per prodotti e servizi, con l'obiettivo di collaborare per la loro realizzazione. Il 2022 ha inoltre visto la conduzione del programma Würth di collaborazione con startup innovative "Open4Business", orientato alle divisioni Auto e Cargo.

Sono state analizzate oltre 50 startup dai principali incubatori e acceleratori nazionali,

150 partecipanti a Impulso Fornitori

è stato condotto un Hackaton con una selezione delle migliori 10 e avviati vari "POC" – Proof of concepts – per testare la fattibilità di nuove soluzioni per i clienti Würth.

LA SOSTENIBILITÀ DEI NOSTRI PRODOTTI

La valutazione del portafoglio prodotti sulla base di criteri di sostenibilità riveste una grande importanza in quanto consente al Gruppo Würth di proporre al mercato prodotti con un minor impatto socio-ambientale, al fine di favorire lo sviluppo sostenibile. Attraverso l'analisi degli impatti ambientali dei nostri prodotti possiamo, infatti, prendere decisioni informate al fine di migliorare il profilo di sostenibilità dei prodotti Würth e limitare sensibilmente il nostro impatto ambientale, riducendo le emissioni di gas effetto serra e risparmiando risorse.

LA MISURAZIONE DELL'IMPATTO AMBIENTALE DA PARTE DEL

GRUPPO WÜRTH

Con l'obiettivo di migliorare le performance ambientali dei prodotti offerti, il Gruppo Würth sta avviando analisi di Life Cycle Assessment (LCA) in collaborazione con Sphera, uno dei leader mondiali sul tema della gestione e mitigazione del rischio in merito ad Ambiente, Salute, Sicurezza e Sostenibilità, per la creazione di Environmental Product Declarations (EPD). Attraverso l'analisi LCA siamo in grado di valutare l'impatto ambientale di un prodotto lungo il suo intero ciclo di vita, dalla fase di estrazione delle materie prime, alla produzione, distribuzione, utilizzo, fino allo smaltimento finale. L'analisi LCA ci consente, quindi, di quantificare le diverse categorie di impatto ambientale, come l'emissione di gas serra, l'utilizzo delle risorse naturali e la generazione di rifiuti al fine di individuare e valutare le possibili opportunità di miglioramento per rendere il prodotto più sostenibile.



L'IMPEGNO DEL GRUPPO WÜRTH VERSO UN MODELLO DI ECONOMIA CIRCOLARE

La scarsità di risorse e la volatilità dei prezzi delle materie prime sta comportando un approvvigionamento sempre più difficile; da qui la necessità di utilizzare in modo più sostenibile le risorse limitate del Pianeta. Consapevole di ciò, il Gruppo Würth ha posto un'attenzione particolare alla circolarità dei propri processi e prodotti, cercando di ripensare le attività nell'ottica di creare cosiddetti "closed-loop material cycle" ovvero sistemi di circolarità chiusi. L'obiettivo del Gruppo Würth è quello di rendere possibile il recupero di quasi tutti i materiali utilizzati in un prodotto al termine del suo ciclo di vita, così che possano essere riutilizzati come materia prima per nuovi prodotti. A tal fine, i prodotti devono essere progettati in modo da poter essere facilmente scomposti nei loro singoli componenti, per consentire alle materie prime di circolare in circuiti chiusi. Sulla base di ciò, il Gruppo ha avviato molteplici progetti che si concentrano principalmente sulla progettazione e lo sviluppo dei prodotti con una particolare attenzione alla selezione di materiali.

Un'ampia gamma di moduli per sistemi di cassettiere ORSY® ha ottenuto il marchio Cradle to Cradle Certified® Silver, uno standard di prodotto che verifica che quasi tutti i materiali utilizzati per la fabbricazione di un prodotto possano essere interamente recuperati. Lo standard valuta anche gli effetti del materiale sulla salute umana e sull'ambiente, l'uso esclusivo di energia rinnovabile durante il processo di produzione, l'uso responsabile dell'acqua e la giustizia sociale

per quanto riguarda condizioni di lavoro. L'obiettivo del Gruppo è quello di estendere tale standard al maggior numero di prodotti del portafoglio Würth.

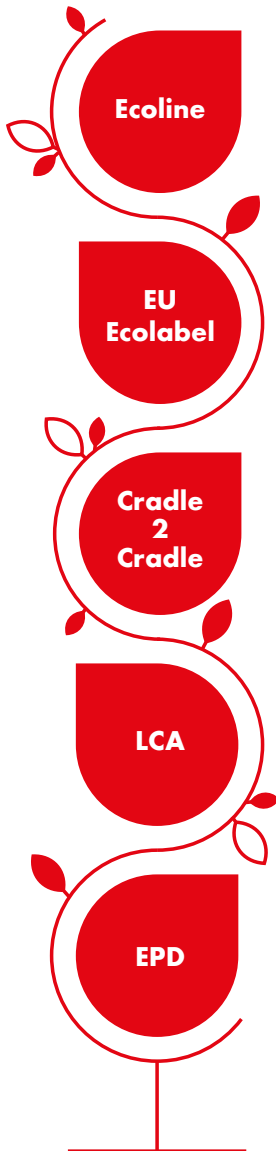
IL NOSTRO IMPEGNO COME WÜRTH ITALIA

In Würth Italia, come primo passo verso una gestione sistematica delle informazioni di sostenibilità di prodotto, abbiamo mappato i nostri prodotti con etichette legate a temi di sostenibilità con l'obiettivo di incrementare le caratteristiche di sostenibilità. Nello specifico, proponiamo:

- prodotti certificati Cradle to Cradle;
- prodotti certificati EU Ecolabel: questa etichetta certifica l'uso di risorse sostenibili e definisce requisiti chiari per i processi rispettosi dell'ambiente durante tutta la produzione;
- prodotti certificati Emission Code: questa etichetta certifica prodotti edili e adesivi in tre differenti classi di emissioni, dopo estensivi controlli di qualità;
- prodotti della linea Würth Ecoline: Ecoline è la gamma di prodotti che risponde a criteri ambientali ben precisi; solo i prodotti che soddisfano i criteri ambientali definiti da Würth rientrano in questa gamma. Non rappresentano una certificazione di enti terzi, ma un modo per sottolineare come da anni il tema del rispetto dell'ambiente sia importante per l'azienda. Le categorie di questa classificazione sono: "climate friendly", cioè i prodotti a basso consumo energetico, a bassa CO₂ emessa, manufatti con energia da fonti rinnovabili o climate neutral; "environment friendly" cioè prodotti



LA SOSTENIBILITÀ NEI NOSTRI PRODOTTI



senza sostanze inquinanti oppure biodegradabili; “resource saving” cioè prodotti costruiti con almeno il 50 per cento di materiale riciclato oppure con materiale rinnovabile; “low emission” cioè prodotti con report dermatologico oppure a basse emissioni durante l’utilizzo;

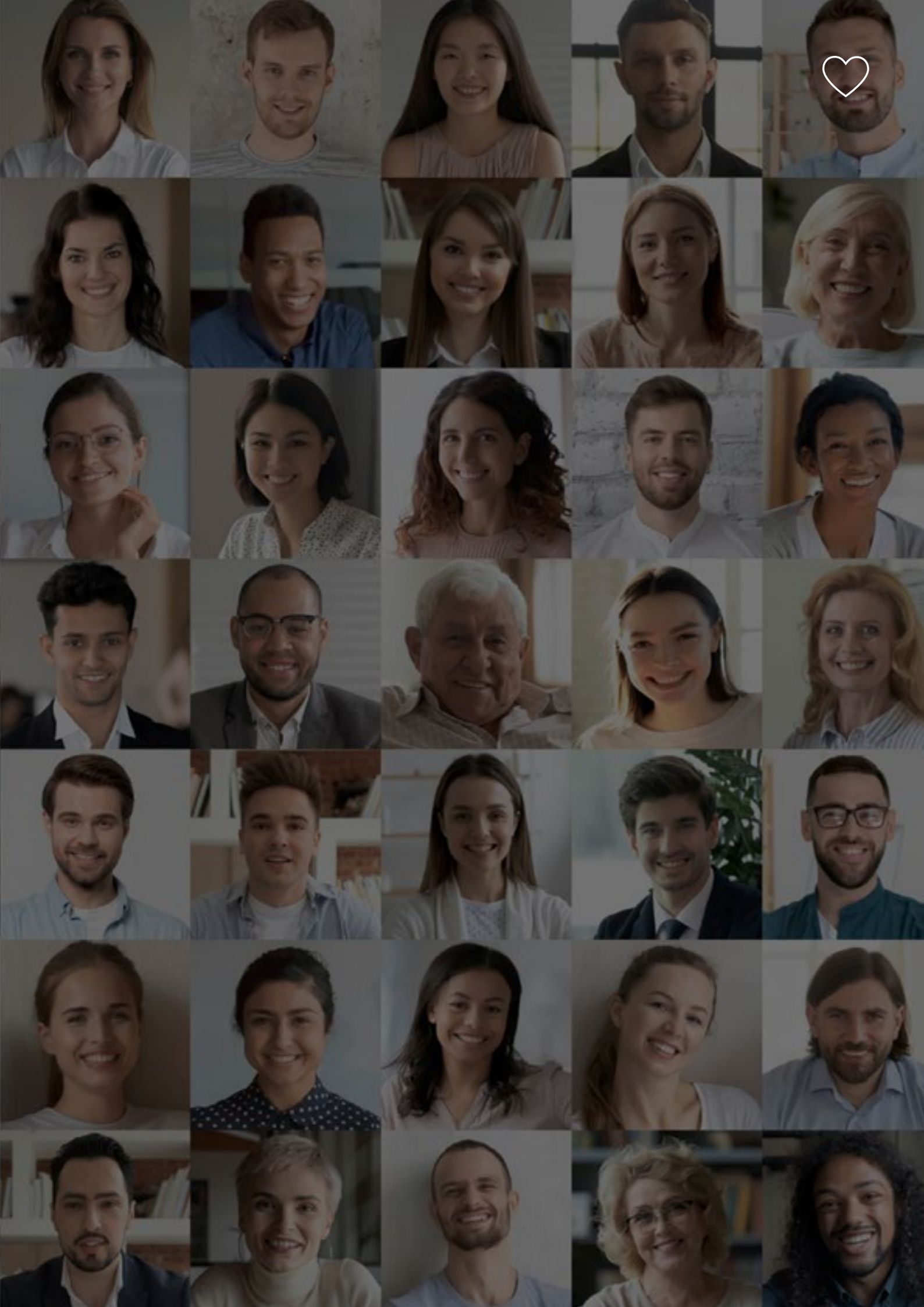
ANCHE WÜRTH PROMOTIONLINE DIVENTA SOSTENIBILE


Assieme ai nostri fornitori, nel 2022 abbiamo iniziato i lavori per un catalogo di gadget dedicato alla sostenibilità. Esso include prodotti di merchandising realizzati con materiali riciclati certificati, tessuti ecologicamente più sostenibili o materie prime alternative, che possono essere personalizzabili dal cliente. Il catalogo spazia dall’abbigliamento con cotone riciclato al 50%, alle borse e zaini realizzati con plastica recuperata certificati Global Recycle Standard (GRS), fino alle borracce termiche in materiali riciclati certificati Recycled Claim Standard (RCS). In questo modo trasmettiamo il nostro impegno ai nostri clienti, condividendo con loro l’importanza delle scelte di acquisto e rendendoli in prima persona promotori del cambiamento.





Inclusione, sviluppo e sicurezza per le nostre Persone



An overhead, top-down view of an office environment. Several people are visible, some sitting at desks with computers and others standing. The desks are white, and the office chairs are green. The floor is a light-colored, textured surface. The overall lighting is bright and even.

“
**VALORIZZIAMO
OGNI GIORNO LE
NOSTRE PERSONE:
IL CUORE
PULSANTE DI
WÜRTH**”

6 valori aziendali
3.978 collaboratori e collaboratrici
48.000 ore di formazione

IL NOSTRO IMPEGNO: SALVAGUARDIAMO LA DIGNITÀ DELLE PERSONE E LA SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO

In Würth Italia riconosciamo la centralità delle risorse umane nella convinzione che il principale fattore di successo di un'organizzazione sia costituito dal contributo professionale, umano e creativo delle Persone che vi operano. Tale convinzione rispecchia appieno i valori dell'azienda, quali la responsabilità, la crescita, la riconoscenza, la gratitudine, il cambiamento e l'appartenenza, che sono espressione della nostra etica del lavoro e governano le attività e le relazioni al suo interno.

Per questo, in Würth Italia rispettiamo e salvaguardiamo la dignità delle persone, la sfera personale e i diritti di ogni singolo collaboratore; riteniamo che le persone, le loro esperienze e differenze culturali

rappresentino un valore aggiunto per la nostra azienda. Pertanto, prendiamo ogni decisione nel rispetto della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo e ci atteniamo alle linee guida stabilite dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL).

Inoltre, per noi è estremamente importante la salute dei nostri collaboratori, per questo ci adoperiamo per realizzare ambienti di lavoro conformi alle norme in materia di sicurezza sul lavoro, tutela del lavoro e orario di lavoro.

I NOSTRI OBIETTIVI

Consapevoli di come siano le persone a determinare il successo dell'organizzazione, in Würth Italia, ci siamo posti i seguenti obiettivi:

- generare un ambiente di lavoro stimolante e coinvolgente attraverso la promozione di programmi di welfare aziendale e di ascolto attivo, garantendo benessere, pari opportunità e contrastando tutte le

PERSONA



Crescita

Punto al miglioramento continuo con l'ambizione di diventare un riferimento



Responsabilità

Sono consapevole dell'impatto del mio lavoro sugli obiettivi

ALTRI



Relazione

Lo scambio di opinioni può essere acceleratore di condivisione



Riconoscenza

Dimostro gratitudine con la consapevolezza dell'impatto positivo che essa genera

AZIENDA



Apertura al Cambiamento

Ho il coraggio di mettermi in gioco per portare una visione innovativa



Appartenenza

Il successo è un lavoro di squadra: ci supportiamo e celebriamo insieme i risultati

forme di discriminazione;

- attivare una people experience in grado di promuovere la crescita dei collaboratori e delle collaboratrici garantendo lo sviluppo di competenze adeguate alle sfide del mercato.

Grazie all'attenzione che riserviamo quotidianamente ai nostri collaboratori, Würth Italia è stata riconosciuta Top Employer 2022 dal Top Employer Institute, il prestigioso ente che ogni anno premia le aziende che si sono distinte per le migliori condizioni di lavoro, gli investimenti in formazione e sviluppo, i benefit, i piani di carriera e le politiche HR per la crescita professionale e personale.



PROMOZIONE DELL'INCLUSIONE E DELLA DIVERSITÀ

In linea con gli obiettivi del Gruppo Würth, sosteniamo le politiche in merito

all'inclusione e alla diversità per valorizzare ogni Persona all'interno della nostra organizzazione. Ci impegniamo a contribuire in modo concreto, costante e inclusivo allo sviluppo e al benessere dei nostri collaboratori e delle nostre collaboratrici, adoperandoci affinché ognuno possa svolgere con serenità, successo e motivazione le proprie mansioni e il proprio ruolo all'interno dell'azienda. Al fine di raggiungere tale obiettivo, orientiamo i nostri sforzi per promuovere una cultura aziendale che favorisca il dialogo cross-generazionale e valorizzi l'unicità di ogni risorsa, a prescindere da genere, provenienza, religione, orientamento e specificità culturali. Promuovere l'inclusione, favorendo l'eterogeneità, infatti, incentiva l'innovazione e apre le porte a maggiori opportunità di business: condizioni ideali per concorrere insieme all'obiettivo di rendere Würth Italia un'azienda sostenibile a livello sociale, ambientale ed economico

I NOSTRI COLLABORATORI E LE NOSTRE COLLABORATRICI: COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

Al 31 dicembre 2022, il numero di collaboratori e collaboratrici dipendenti è complessivamente pari a 3.258 (2.516 uomini e 742 donne), in aumento di quasi l'8%

3.978 collaboratori e collaboratrici totali 77% uomini, 23% donne

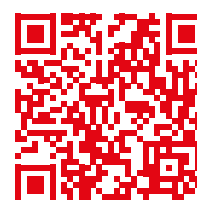
rispetto al 2021 e di circa il 14% rispetto al 2020.

La presenza femminile è particolarmente elevata tra i Collaboratori delle sedi, con una quota del 48%.

Nel 2022, in linea con gli anni precedenti, la categoria professionale maggiormente rappresentata è quella della Forza vendita, che costituisce oltre il 47% del totale dei dipendenti, seguita dai Collaboratori delle sedi, pari a circa il 28%, e dal Personale di negozio che costituisce circa il 13%; mentre,

il restante 12% è costituito da Manager, Quadri e Dirigenti (che rappresentano, rispettivamente, circa il 6%, il 4% e l'1% del totale delle risorse umane di Würth Italia).

La maggior parte dei collaboratori si colloca nella fascia di età compresa tra i 30 e i 50 anni (circa il 63%), a cui segue fascia d'età superiore (oltre i 50 anni di età), a cui appartengono circa il 24% delle risorse di Würth Italia.



TOTALE DIPENDENTI PER GENERE E CATEGORIA (N°) - GRI 405-1¹

	2022			2021			2020		
	♂	♀	TOT	♂	♀	TOT	♂	♀	TOT
Dirigenti	29	3	32	32	3	35	30	3	33
Quadri	126	17	143	133	17	150	140	17	157
Manager	178	28	206	182	27	209	148	19	167
Collaboratori sede	479	445	924	429	432	861	397	418	815
Personale dei negozi	334	75	409	305	61	366	285	41	326
Forza Vendita	1.370	174	1.544	1.250	151	1.401	1.222	140	1.362
Totale	2.516	742	3.258¹	2.331	691	3.022	2.222	638	2.860

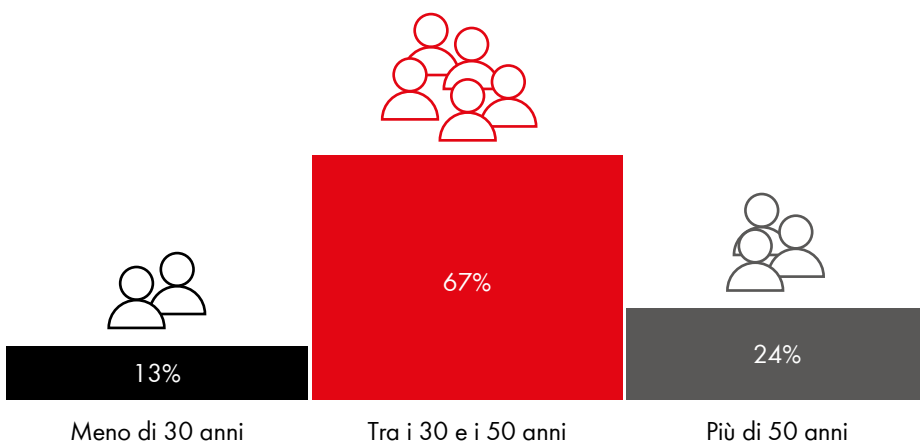
¹ I dati riferiti ai lavoratori dipendenti sono da intendersi come numero di persone alla fine del periodo di riferimento.





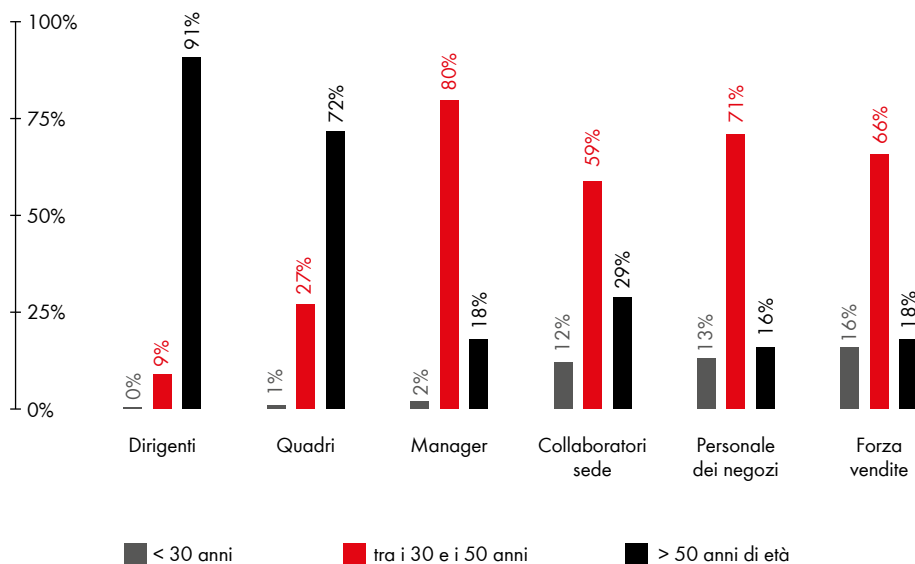


DIPENDENTI PER FASCIA D'ETÀ (%)



Nello specifico, la fascia d'età intermedia è la più rappresentata in tutte le categorie professionali, ad eccezione delle categorie dei Quadri e dei Dirigenti, nelle quali i collaboratori si collocano principalmente nella fascia over 50. Tra le categorie professionali, la Forza vendita è quella in cui la quota di collaboratori under 30 è più alta (pari a circa il 16%).

DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E FASCIA D'ETÀ (%)



In Würth Italia ci avvaliamo inoltre di lavoratori non dipendenti, che nel 2022 sono stati pari a 720², di cui l'88% rappresentato da lavoratori autonomi attivi nel settore vendite. Nei vari reparti aziendali sono presenti lavoratori interinali (nel 2022 pari al 9% del totale dei lavoratori non dipendenti) e stagisti curriculari ed extra curriculari coinvolti in attività formative (pari a circa il 3%). Dal 2020 al 2022 si è registrata una diminuzione del 16% del numero di lavoratori autonomi, conseguente alla strategia aziendale che richiede una presenza più diretta dell'azienda presso la clientela.

² I dati riferiti ai lavoratori non dipendenti sono da intendersi come numero di persone alla fine del periodo di riferimento.

3978

COLLABORATORI

UNA GRANDE FAMIGLIA

WÜRTH



TURNOVER

Nel corso del 2022 sono state assunte 521 persone, determinando un tasso di assunzione³ pari al 16%, in costante aumento rispetto agli anni 2021 e 2020, nei quali era rispettivamente pari al 14% e 12%. Il 2022 ha visto l'uscita di 285 risorse, registrando così un tasso di cessazione⁴ pari al 9%, in leggero aumento rispetto al biennio precedente, in cui era dell'8%.

Tra i neoassunti, circa il 19% è di genere femminile, mentre, guardando all'età, circa il 53% si colloca nella fascia di età intermedia (30-50 anni). Il 46% si colloca invece nella fascia di età inferiore a 30 anni. Guardando al triennio, il tasso di assunzione risulta in

costante crescita sia per le donne che per gli uomini. Nello specifico, per le donne aumenta di 6 punti percentuali, passando dal 7% registrato nel 2020, all'11% nel 2021 fino al 13% nel 2022, mentre per gli uomini passa dal 14% registrato nel biennio 2020-2021 al 17% registrato nel 2022.

Il tasso di assunzione per fascia d'età risulta in forte crescita per gli under 30 (dal 49% registrato nel 2020 al 57% del 2022) e per la fascia d'età intermedia (dall'11% nel 2020 al 13% nel 2022). Mentre, il tasso di cessazione si mostra in progressiva diminuzione per la fascia d'età inferiore ai 30 anni, diminuendo di 8 punti percentuali totali tra il 2020 e il 2022.

263 nuovi posti di lavoro creati nel 2022 16% tasso di assunzione 2022

TURNOVER TOTALE^{3 4} (%)

	2022	2021	2020
Tasso di assunzione totale	16%	14%	12%
Tasso di cessazione totale	8%	8%	9%

DIPENDENTI ASSUNTI E CESSATI PER GENERE (%)

GRI 401-1

	2022		2021		2020	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Tasso di assunzione ³	17%	13%	14%	11%	14%	7%
Tasso di cessazione ⁴	9%	7%	9%	4%	10%	4%

³ Il tasso di assunzione è calcolato attraverso la seguente formula: (dipendenti assunti nell'anno di riferimento) / (totale dipendenti alla fine dell'anno di riferimento).

⁴ Il tasso di cessazione è calcolato attraverso la seguente formula: (dipendenti che hanno lasciato l'azienda nell'anno di riferimento) / (totale dipendenti alla fine dell'anno di riferimento).

TASSI DI ASSUNZIONE E CESSAZIONE PER FASCE D'ETÀ (%)

GRI 401-1

	2022			2021			2020		
	< 30 anni	tra 30 e 50 anni	> 50 anni	< 30 anni	tra 30 e 50 anni	> 50 anni	< 30 anni	tra 30 e 50 anni	> 50 anni
Tasso di assunzione ³	57%	13%	1%	43%	13%	3%	49%	11%	1%
Tasso di cessazione ⁴	17%	8%	5%	14%	8%	7%	25%	7%	6%





Primo gruppo di Ambassador Würth che ha preso parte a Re-generation

FACCIAMO PARTE DEL NETWORK
VALORE D

valoreD

Nell'ottica di promuovere un ambiente di lavoro equo ed inclusivo, a partire dal 2022 facciamo parte del network di aziende associate a Valore D, la prima associazione di imprese in Italia che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva per la crescita delle aziende e del Paese, sposando anche la progettualità del loro Manifesto per l'occupazione femminile, un documento programmatico in nove punti che definisce strumenti concreti in linea con gli indicatori del Bilancio Integrato (GRI Standard) utile alle aziende per valorizzare e includere la diversità di genere al proprio interno.

In tale contesto, con l'obiettivo di creare sempre più consapevolezza sulle tematiche di Diversity & Inclusion nonché opportunità di crescita personale e professionale, favoriamo la partecipazione dei nostri Collaboratori a ValoreD Talks Academy, iniziativa che si articola in un palinsesto di appuntamenti a cadenza bimestrale che incoraggiano al confronto e alla riflessione con esperti. Le storie di vita raccontate all'interno dei Talks rappresentano uno stimolo per comprendere come attivare comportamenti capaci di generare il cambiamento e favorire l'inclusione.

UN PERCORSO (IN)FORMATIVO PER CONTRASTARE GLI "UNCONSCIOUS BIAS"

Sempre nell'ottica di creare un ambiente di lavoro sempre più inclusivo, abbiamo attivato sulla nostra piattaforma e-Learning un percorso (in)formativo dedicato al tema degli "unconscious bias", ovvero gli stereotipi e i pregiudizi a cui tutti siamo soggetti in modo inconsapevole. Attraverso 4 moduli, questo percorso fornisce strategie per prendere decisioni non influenzate dagli stereotipi, non solo di genere ma legati anche ad altre diversità.

RE-GENERATION, WÜRTH ITALIA PER L'INCLUSIONE GENERAZIONALE

Per favorire l'inclusione tra diverse generazioni e creare quindi una cultura aziendale cross-generazionale, nell'anno 2022 abbiamo attivato Re-Generation, un percorso formativo che coinvolge 30 collaboratori e collaboratrici - indipendentemente da ruolo e seniority aziendale - nel ruolo di Ambassador dell'inclusione generazionale in Würth Italia, i quali sono stati inseriti in un percorso di mentoring per valorizzare la sinergia che può crearsi dalla relazione junior/senior in azienda.

Nella prima fase di questa iniziativa, gli

30 ambassador Würth per l'inclusività generazionale

Ambassador sono stati abbinati a coppie, con l'obiettivo di individuare una sfida generazionale da superare reciprocamente, al fine di risolvere le incomprensioni tra diverse generazioni generalmente legate a mindset, tecnologia, gerarchia e comunicazione. L'inclusione generazionale ha il potenziale di generare impatti positivi sia sull'engagement dei collaboratori, riducendone il turnover, che sugli obiettivi di business, quale una più rapida adozione del modello omnicanale.

PROMOZIONE E CURA DEL BENESSERE DEI COLLABORATORI

In Würth Italia siamo da sempre attenti al benessere e alla qualità della vita dei nostri collaboratori e delle nostre collaboratrici.

Anzitutto, siamo impegnati a instaurare rapporti duraturi, per offrire stabilità e sicurezza ai nostri collaboratori, come conferma la percentuale di contratti a tempo indeterminato sul totale della popolazione aziendale.

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO (%)⁵

	♂	♀	TOT
A tempo determinato	92%	8%	100%
A tempo indeterminato	91%	9%	100%

HR EVOLUTION, IL NOSTRO PIANO DI CHANGE MANAGEMENT

Dal 2018 in azienda abbiamo adottato un piano strategico di change management, denominato HR Evolution, con l'obiettivo di adottare nuovi modelli di lavoro più efficaci e produttivi, fondati sul lavoro orientato agli obiettivi e sulla digitalizzazione. La strategia, che coinvolge tutti i collaboratori e collaboratrici di Würth Italia ed è declinata attraverso un modello di leadership fondato su principi di responsabilizzazione, autonomia ed empowerment, si è concretizzata in azioni quali l'eliminazione della timbratura, l'introduzione del lavoro da remoto e la condivisione degli spazi. Il progetto HR Evolution ha promosso un rinnovamento interno in grado di favorire la flessibilità organizzativa e migliorare l'equilibrio tra vita lavorativa e privata dei collaboratori.

Attraverso modalità e strumenti di lavoro sempre più agili, è stato accelerato il processo di digitalizzazione, che consente di avere sempre maggiore ascolto, condivisione, efficienza e quindi spinta verso l'innovazione. Grazie ad importanti investimenti in formazione, come l'introduzione di percorsi (in)formativi in grado di garantire a tutti i colleghi e colleghe, fin dal primo giorno in azienda, gli strumenti per rispondere alle

nuove sfide personali e professionali, la valorizzazione dell'intelligenza emotiva come strumento manageriale e dell'intelligenza collettiva dell'intera organizzazione, siamo così in grado di accrescere il senso di appartenenza all'azienda e il potenziale di apprendimento e innovazione.

Per rafforzare questi concetti e rendere l'attenzione alle persone un pilastro della People Strategy di Würth Italia, nel 2022 abbiamo lanciato una campagna di sensibilizzazione e ascolto della popolazione aziendale.

UNA MIGLIORE CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

L'equilibrio tra lavoro e vita privata gioca un ruolo cruciale nel favorire il benessere mentale dei lavoratori, per questo in Würth Italia attuiamo pratiche in grado di promuovere una cultura che valorizzi la conciliazione vita-lavoro.

Per le sedi di Egna e Capena abbiamo stipulato accordi sindacali di secondo livello (validi fino a dicembre 2024) che consentono di favorire il bilanciamento vita-lavoro dei nostri collaboratori e collaboratrici. In particolare, ai nostri collaboratori, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, riconosciamo:

- flessibilità oraria in entrata salvo eccezioni;
- richiesta contratti part-time post maternità fino al sesto anno di età del nascituro e per questioni di età o necessità fisiche;
- giorni di permesso per visite mediche;
- giorni di permesso per ricovero ospedaliero figlio/a e genitore anziano (per la sede di Egna).

In particolare, nel 2022 i collaboratori con un contratto part-time sono stati 212 (circa 7%), di cui oltre l'86% donne.

⁵ Nel triennio non vi sono stati lavoratori con orario di lavoro non garantito.



 **WÜRTH**

*The future
belongs to
the brave!*

GRASS

blue UNIX

	2022			2021			2020		
	♂	♀	TOT	♂	♀	TOT	♂	♀	TOT
full-time	76%	17%	93%	76%	17%	93%	77%	16%	93%
part-time	1%	6%	7%	1%	6%	7%	0%	6%	7%

CONGEDO PARENTALE

In Würth Italia siamo attenti affinché tutti i nostri collaboratori e le nostre collaboratrici non si sentano scoraggiati dal fruire del congedo parentale a cui hanno diritto e a riprendere successivamente la loro attività lavorativa. Durante il 2022 hanno usufruito del congedo parentale 66 collaboratori e collaboratrici, di cui il 12% uomini. Nel

triennio 2020-2022 il tasso di rientro⁶ al lavoro a fine congedo è stato del 100% sia per gli uomini che per le donne, mentre il tasso di retention⁷ totale si registra in aumento di 1 punto percentuale dal 2021 al 2022 (pari, rispettivamente, al 96% e 97%).

53 colleghe e 8 colleghi hanno usufruito del congedo parentale nel 2022.

ULTERIORI BENEFIT PER I NOSTRI COLLABORATORI E COLLABORATRICI

Per favorire il benessere dei nostri collaboratori, li supportiamo anche economicamente, riconoscendo loro una serie di benefit e stipulando convenzioni esterne affinché possano beneficiare di alcune scontistiche.

Infatti, con l'obiettivo di supportare in maniera concreta i nostri collaboratori e le loro famiglie, mettiamo a disposizione borse di studio per i loro figli e, per la sede di Capena, abbiamo stipulato anche una convenzione con asilo nido e scuola elementare privata. Inoltre, gli accordi sindacali stipulati per le sedi di Eгна and Capena prevedono un contributo per spesa scuola materna e asili nido e il riconoscimento di un premio di risultato. Nel 2022, i nostri collaboratori e collaboratrici hanno beneficiato dell'assicurazione sanitaria integrativa, della mensa aziendale con una proposta di alimenti sani, della stipula di convenzioni esterne con istituti bancari e strutture polisportive nonché dell'organizzazione di iniziative come tornei sportivi aziendali e di momenti di sensibilizzazione e screening di patologie di interesse per il genere femminile.

WÜRTH ITALIA CONTRO LO SPRECO ALIMENTARE

Da inizio 2022 abbiamo attivato l'app Too Good To Go all'interno del nostro ristorante aziendale di Eгна, utilizzabile da parte dei nostri collaboratori e collaboratrici. Too Good To Go è la principale app di lotta allo spreco alimentare nel mondo, che consente di recuperare cibo ancora edibile e rimasto invenduto a fine giornata. Grazie all'attivazione di questa app riduciamo la quantità di rifiuti prodotti dal nostro ristorante aziendale e inoltre offriamo un servizio aggiuntivo ai collaboratori più attenti al tema della sostenibilità. Nel primo anno di utilizzo dell'app sono stati salvati 80 pasti, per un totale di 200 kg di CO2.

⁶ Il tasso di rientro è calcolato attraverso la seguente formula: (numero di collaboratori e collaboratrici che sono effettivamente ritornati al lavoro dopo un congedo parentale) / (numero di collaboratori e collaboratrici che sarebbero dovuti ritornare al lavoro dopo un congedo parentale).

⁷ Il tasso di retention è calcolato attraverso la seguente formula: (numero di collaboratori e collaboratrici rimasti in azienda 12 mesi dopo essere ritornati al lavoro dopo un congedo parentale) / (numero di collaboratori e collaboratrici ritornati da un congedo parentale nel precedente periodo di rendicontazione).

80 pasti salvati
200 kg di CO2 risparmiati

DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DEL CONGEDO PARENTALE (N°)

GRI 401-3

	2022	2021	2020
Dipendenti che hanno usufruito del diritto al congedo parentale ⁸	66	65	55
uomini	8	2	3
donne	58	63	52

TASSO DI RETENTION⁷ (%)

	♂	♀
Anno 2022	100%	96%
Anno 2021	67%	98%

⁸ Tra i dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale sono considerati anche coloro che hanno usufruito del congedo facoltativo (anche solo ad ore) nell'anno di riferimento.



SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE

FAVORIAMO LA CRESCITA PROFESSIONALE DEI NOSTRI COLLABORATORI E COLLABORATRICI

In Würth Italia siamo attenti nell'accompagnare l'inserimento e lo sviluppo della carriera dei nostri collaboratori e delle nostre collaboratrici, per questo abbiamo strutturato specifici programmi di Onboarding e di valutazione delle performance.

ONBOARDING

In risposta all'uscita dalla fase pandemica e in ottica omnicanale, abbiamo strutturato un nuovo percorso di Onboarding aziendale, in modalità blended, in modo da favorire l'integrazione rapida e armoniosa dei nuovi collaboratori nel contesto aziendale, consentendo loro di sentirsi accolti, supportati e parte attiva di Würth Italia fin dai primi giorni.

Il nuovo percorso riunisce per la prima volta il Personale dei negozi, la Forza vendita

e i Collaboratori delle sedi in un unico accoglimento, che prevede però l'erogazione di moduli webinar personalizzati secondo le esigenze legate al ruolo. Con specifico riferimento ai negozi, è stato introdotto un nuovo programma di training operativo volto ad evitare l'esposizione del personale e dell'azienda al rischio di una scarsa copertura in termini numerici e qualitativi.

WIP - WÜRTH ITALIA EMPOWERMENT

Con l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la crescita delle persone in azienda, nel corso del 2022 in Würth Italia ci siamo impegnati nella definizione e strutturazione di un processo di valutazione dei collaboratori, il WIP - Würth Italia emPowement. Il sistema di valutazione, che promuove uno scambio di feedback continuo fra collaboratore, manager e Funzione HR, è basato sull'analisi di 9 competenze "Core" ed è articolato in 4 fasi che portano alla definizione di obiettivi specifici per il singolo collaboratore e all'individuazione delle rispettive aree di miglioramento.⁹

Nel primo anno di operatività del programma, sono stati coinvolti nel processo di valutazione delle performance quasi la metà dei collaboratori e collaboratrici (48%).

48% dei collaboratori sono stati valutati tramite WIP

COLLABORATORI VALUTATI PER LE LORO PERFORMANCE¹⁰ (%)

	♂	♀
Quadri e manager	97%	98%
Collaboratori di sede	72%	100%
Personale negozi	100%	77%
Forza vendita	3%	2%

⁹ Nella raccolta del dato, la categoria Manager e la categoria Quadri è stata considerata come unica categoria.

¹⁰ Si segnala che per il numero di collaboratori valutati per le loro performance non è risultato possibile estrarre i dati distinguendo tra Quadri e Manager, pertanto i dati sono esposti consolidati.

FAVORIAMO LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE DEI NOSTRI COLLABORATORI E COLLABORATRICI

In Würth Italia riteniamo prioritario contribuire a sviluppare e valorizzare le competenze, sia hard che soft, dei nostri collaboratori e collaboratrici e offrire loro opportunità di crescita personale e professionale e per questo ogni anno attiviamo molteplici iniziative.

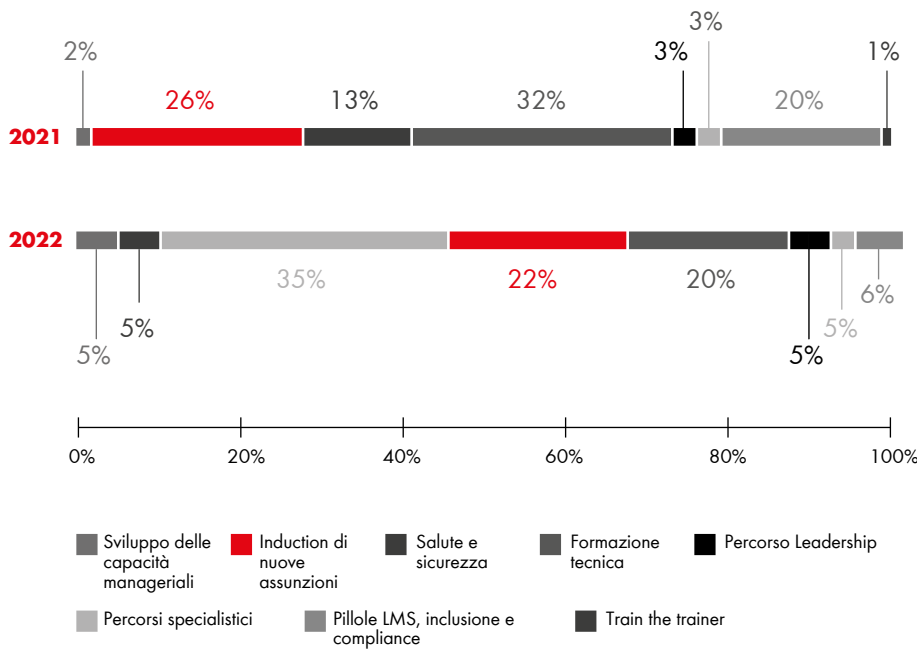
Nel corso del 2022, per monitorare l'efficacia delle azioni finalizzate allo sviluppo delle competenze, ridurre l'assenteismo e verificare il raggiungimento degli obiettivi, è stato impostato un sistema di monitoraggio

della formazione continua, che tiene traccia delle ore di presenza effettiva ai corsi, della percentuale di apprendimento e di quella di gradimento.

WÜRTH SALES PROCESS

Con l'obiettivo di migliorare e uniformare rispetto alla Direzione aziendale le skills dei collaboratori e collaboratrici presenti sul territorio italiano, a contatto con i clienti, abbiamo definito un percorso specifico per l'apprendimento del Würth Sales Process. Si tratta di una formazione continua, erogata nel corso dei primi 18 mesi dall'assunzione a tutta la Forza vendita e al Personale dei negozi.

TIPOLOGIA DI FORMAZIONE EROGATA¹¹(%)



DIGITAL UPSKILLING

A partire dall'anno 2022, in Würth Italia abbiamo iniziato un percorso di Digital Upskilling, ancora oggi in corso. In particolare, sono state preliminarmente mappate le competenze digitali dei nostri collaboratori e collaboratrici al fine di acquisire conoscenza dello stato attuale di alfabetizzazione digitale, che si è rivelato non soddisfacente. Di conseguenza è stato strutturato un piano di formazione volto a garantire uno standard minimo comune per tutta la popolazione aziendale.

COMPETENZE LINGUISTICHE

Al fine di incoraggiare lo sviluppo delle competenze linguistiche, invece, abbiamo introdotto il progetto LOL - Learning Out Loud mediante la piattaforma goFluent, fruibile da parte di tutti i collaboratori. La piattaforma offre moduli e-learning calibrati sulle effettive competenze linguistiche della persona, ma dà anche la possibilità di partecipare a classi virtuali e percorsi di apprendimento dedicati, sia di gruppo che individuali, permettendo così di mettere alla prova e migliorare la propria conoscenza delle lingue straniere. Nell'ambito di tale progetto, per riattivare i collaboratori nella fruizione della formazione presente in piattaforma è stata avviata anche un'iniziativa di gamification.

SVILUPPO DELLA LEADERSHIP

In Würth Italia attribuiamo grande importanza allo sviluppo delle competenze di leadership all'interno dell'azienda, poiché riteniamo siano fondamentali per il successo di un'organizzazione. Un buon leader ha infatti la capacità di creare un ambiente di lavoro positivo che favorisce l'impegno e la crescita e di ispirare e motivare i membri del proprio team a lavorare per uno scopo comune, consentendo così il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Per questo offriamo programmi di formazione specifici, che prevedono anche colloqui intermedi e call to action mirate per la parte esperienziale.

Nel 2022 il team HR ha ridisegnato lo storico percorso formativo WKM - Würth Karriere Modell in chiave leadership, ottimizzandone tempi e modalità di erogazione, oggi denominato WLP - Würth Leadership Program.

Infine, per i nuovi e le nuove manager aziendali, nell'anno 2022 abbiamo intrapreso dei percorsi specifici per il ruolo di Responsabile Clienti Distretto (RCD) e People Manager (Manager di sede).

Nel 2022 sono state erogate complessivamente oltre 48 mila ore di formazione, che corrispondono, in media, a circa 15 ore di formazione annue per collaboratore.

ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER GENERE E CATEGORIA^{11 12} (H)

GRI 404-1

	2022			2021		
	♂	♀	TOT	♂	♀	TOT
Dirigenti	0,21	2,67	0,44	7,56	6,00	7,43
Quadri e Manager	13,55	11,80	13,33	14,89	8,23	14,07
Collaboratori sede	7,70	5,76	6,77	5,32	10,15	7,74
Personale di negozio	15,83	24,05	17,34	9,49	10,92	9,73
Forza Vendite	19,60	19,14	19,55	27,45	15,75	26,18
Totale	15,88	11,10	14,79	19,05	11,30	17,28

¹¹ I dati sulle ore di formazione erogate nel 2020 non risultano disponibili.

¹² Si segnala che per le ore di formazione non è risultato possibile estrarre i dati distinguendo tra Quadri e Manager, pertanto i dati sono esposti consolidati.

48.192

ORE DI FORMAZIONE



WÜRTH



Il 35% delle ore di formazione erogate nel 2022 è relativo all'Induction dei nuovi assunti, in aumento rispetto all'anno precedente, anche per effetto del nuovo processo di Onboarding aziendale. Segue la formazione in ambito salute e sicurezza e la formazione tecnica (scuola prodotto), a cui sono state rivolte, rispettivamente, il 22% e il 20% del totale delle ore di formazione erogate. In via residuale sono stati erogati training per lo sviluppo delle capacità manageriali (5%) e delle capacità di leadership (5%), corsi di lingua (5%), pillole formative sui temi dell'inclusione e della compliance (6%) e percorsi specialistici (3%).

TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE SUL LAVORO

Da diverso tempo abbiamo operato la scelta strategica di fare della sicurezza un principio irrinunciabile della nostra attività. Il nostro impegno va oltre alla compliance normativa e viene ripreso anche all'interno del Code of Compliance rivolto ai collaboratori e collaboratrici di Würth Italia. Garantire un posto di lavoro sano e sicuro, infatti, non è solo un dovere etico dell'azienda ma costituisce un presupposto per la motivazione di prestazioni eccellenti dei collaboratori.

IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA

Sin dagli anni Novanta, in Würth Italia abbiamo implementato un Sistema di Gestione della Sicurezza per tutti gli ambiti aziendali, certificato secondo lo standard ISO 45001

con riferimento alle sedi di Egna e Capena in cui vengono svolte attività di logistica (entrata-uscita merci, controllo, confezionamento e spedizioni) e di ufficio (con l'utilizzo di videoterminali). Grazie ad un'implementazione costante e puntuale, il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro ha negli anni contribuito ad assicurare:

- la tutela dei lavoratori;
- la riduzione degli infortuni sul lavoro;
- la crescita della motivazione e soddisfazione dei collaboratori e delle collaboratrici;
- la riduzione dei costi assicurativi;
- l'incremento dell'efficienza operativa grazie alla riduzione delle interruzioni non previste delle attività lavorative;
- la conformità alle norme ed agli adempimenti di legge vigenti in materia.

La responsabilità di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e lo svolgimento delle attività in conformità alle normative vigenti e alle procedure interne, è rimessa al Datore di Lavoro in primis (Amministratore Delegato) e a tutte le altre figure coinvolte nell'organizzazione della sicurezza, quali i Dirigenti, i Preposti, i Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) (interni per le sedi di Egna e Capena ed esterni per i negozi e la Forza vendita), e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Nel 2022 il 100% dei nostri collaboratori e collaboratrici è coperto dal Sistema di Gestione della Sicurezza sottoposto ad audit interno; il 40% di questi è coperto dal Sistema certificato, quindi sottoposto anche ad audit esterno.

DIPENDENTI COPERTI DA UN SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA (%)

GRI 403-8

Dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza



100%

Dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza soggetto ad audit interni



100%

Dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza soggetto ad audit esterni



40%

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA

La definizione delle azioni in ambito di salute e sicurezza sul lavoro si fonda sulla valutazione interna dei rischi; infatti, al fine di prevenire o mitigare potenziali impatti significativi sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro, in Würth Italia è in essere un processo continuo di identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi. Questo avviene anzitutto attraverso la revisione annuale del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), ma anche mediante sopralluoghi SOS (Sicurezza, Ordine, Pulizia) effettuati semestralmente dai Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione e dal medico competente. Un esempio di azione intrapresa negli anni per prevenire il verificarsi di potenziali impatti negativi sulla salute e la sicurezza dei nostri collaboratori è il miglioramento della viabilità interna nei magazzini tramite la definizione della segnaletica orizzontale e l'installazione di barriere di protezione sui percorsi pedonali.

Al fine di migliorare in modo continuo il Sistema di Gestione della Sicurezza e prevenire potenziali impatti in ambito salute e sicurezza, l'efficacia dei processi viene valutata annualmente anche attraverso statistiche e indicatori relativi a infortuni e near miss verificati nell'anno.

L'efficacia dei processi è inoltre costantemente monitorata attraverso lo svolgimento di audit annuali interni ed esterni, questi ultimi effettuati da parte di enti certificatori sul Sistema di Gestione.

Le azioni che, a seguito delle valutazioni condotte, necessitano di variazioni nella Politica e nelle Procedure vengono portate all'attenzione della Direzione nel riesame annuale della Direzione ISO.

IL COINVOLGIMENTO DEI NOSTRI COLLABORATORI E COLLABORATRICI

Il costante impegno a prevenire potenziali impatti in ambito salute e sicurezza passa anche attraverso il coinvolgimento attivo dei nostri collaboratori e collaboratrici, che avviene attraverso diverse modalità.

Anzitutto, tutti i lavoratori che sono adibiti a mansioni definite a rischio dalla normativa vigente sono sottoposti a sorveglianza sanitaria che prevede visite periodiche da parte del medico competente nominato dal datore di lavoro. Il coinvolgimento dei collaboratori in ambito salute e sicurezza è assicurato anche dal fatto che ciascuno di essi può segnalare la presenza di pericoli e di situazioni pericolose legate al lavoro al

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza o al Preposto oppure al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione tramite e-mail. Eventuali segnalazioni di near miss vengono registrati attraverso la compilazione di un apposito modulo nel registro "Eventi -incidenti", così come vengono registrati gli infortuni che si sono verificati, attraverso la compilazione da parte del Preposto del relativo modulo.

Inoltre, come previsto dalla normativa, tutti i collaboratori e collaboratrici sono coinvolti in corsi sulla salute e sicurezza sul lavoro per renderli adeguatamente informati in merito ai rischi specifici a cui sono esposti nello svolgimento della loro attività lavorativa e abbiano pertanto gli strumenti per individuare e segnalare eventuali situazioni capaci di arrecare danno. La formazione, erogata attraverso la piattaforma interna e-learning, include sia contenuti normativi che argomenti specifici legati alla mansione del lavoratore, come l'ergonomia e la postura per gli addetti alla logistica, il servizio vendita, etc..

I collaboratori addetti alle squadre di emergenze - primo soccorso e antincendio - vengono anche periodicamente chiamati a partecipare a specifici incontri dedicati.

Infine, tutti i documenti in ambito salute e sicurezza sul lavoro vengono condivisi con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, i quali partecipano anche attivamente alle riunioni organizzate annualmente e allo svolgimento degli audit.

Impegno per l'ambiente





**UN APPROCCIO
SOSTENIBILE
È L'UNICO
MODO PER
PRESERVARE
IL NOSTRO
PIANETA.**



IL NOSTRO IMPEGNO: PROTEGGIAMO L'AMBIENTE

Siamo consapevoli della limitatezza di alcune risorse naturali, pertanto in Würth Italia proteggiamo l'ambiente utilizzando le risorse non rinnovabili in modo ecologicamente sensato e ci impegniamo per il rispetto della natura. Ciò non implica solo il rispetto delle leggi vigenti in materia di tutela dell'ambiente e di sostenibilità, bensì anche evitare l'uso superfluo delle risorse non rinnovabili, laddove e ogni qualvolta sia possibile. Per poter realizzare il nostro impegno, incoraggiamo tutti i nostri collaboratori e le nostre collaboratrici a mettere in atto opportuni interventi per ridurre lo spreco delle risorse e prevenire l'inquinamento.

I NOSTRI OBIETTIVI

In Würth Italia ci impegniamo quotidianamente nel tutelare l'ambiente e nel limitare il nostro impatto ambientale. A tal fine, ci siamo posti i seguenti obiettivi:

- promuovere la lotta al cambiamento climatico e lo sviluppo di strategie circolari per la tutela dell'ambiente;
- promuovere una gestione responsabile della catena di fornitura al fine di garantire la sostenibilità dei prodotti e delle operazioni, confidando nel supporto del nostro Gruppo;
- ridurre gli impatti ambientali legati alla logistica dei prodotti e alla mobilità di dipendenti e collaboratori;
- sviluppare sedi e negozi a basso impatto ambientale e ridurre l'impatto degli spazi aziendali attuali;

In particolare, il tema del cambiamento climatico è particolarmente sentito da parte dell'intero Gruppo Würth ed è pertanto considerato un tema cruciale anche per noi di Würth Italia; a testimonianza di ciò, ci siamo fissati l'obiettivo di diventare Carbon Neutral entro il 2030. Anche l'attenzione espressa da alcuni nostri grandi clienti per conoscere e comprendere le nostre politiche in tema ambientale ha rappresentato un driver per l'avvio di questa transizione. Il raggiungimento di questo sfidante obiettivo implica anzitutto la riduzione dei consumi energetici delle sedi e dei negozi e la transizione verso una mobilità più sostenibile per la rete di vendita, nonché una revisione ed efficientamento dei processi interni e della logistica, attraverso l'impiego di una quantità sempre minore di materie prime vergini utilizzate per il packaging, la sostituzione della plastica con la carta e la riduzione del volume delle consegne. Il nostro core business rimarrà legato al nostro contatto diretto con i Clienti, ma raggiungerli in tutta Italia può

essere reso maggiormente sostenibile: per questo motivo ci impegniamo a ridurre le emissioni della nostra flotta auto aziendale.

SISTEMA DI GESTIONE ISO 14001

Per assicurare la protezione dell'ambiente evitando, oppure riducendo, l'impatto ambientale delle attività aziendali in armonia con le esigenze economiche, sociali e politiche, in Würth Italia ci siamo dotati di un Sistema di Gestione ambientale secondo lo standard ISO 14001. Tale strumento consente, infatti, il perseguimento dei seguenti obiettivi:



- il rispetto delle leggi, delle prescrizioni normative ed amministrative vigenti;
- considerare le esigenze degli stakeholders coinvolti negli impatti ambientali potenziali generati da Würth;
- il miglioramento continuo dell'efficienza di gestione delle risorse, della riduzione dei costi energetici e della gestione dei rifiuti;
- la soddisfazione dei clienti attenti agli aspetti ambientali.

Nell'ambito del Sistema di Gestione ambientale implementato, nell'annuale riesame della Direzione vengono valutati tutti gli indicatori ambientali rilevanti e le azioni volte alla diminuzione delle emissioni inquinanti, al fine di monitorare i progressi verso la carbon neutrality al 2030.

Inoltre, nel 2022 la Direzione ha approvato lo svolgimento di una Gap Analysis ai fini dell'ottenimento della certificazione ISO 50001 (Sistema di Gestione dell'energia).

CONSUMI ED EMISSIONI



Fin dal 2020 Würth Italia è in prima linea nella raccolta dei dati ambientali per la redazione del Report di Sostenibilità del Gruppo Würth, inclusi i dati sui consumi energetici diretti e indiretti che generano, rispettivamente, emissioni Scope 1 e Scope 2. Inoltre, nel 2023 verrà avviata un'analisi per il calcolo delle emissioni Scope 3, ossia le emissioni lungo tutta la catena del valore, per poter così intervenire in maniera efficace a ridurre il nostro impatto ambientale anche a monte e a valle dell'attività propria di Würth Italia.

I nostri consumi energetici derivano da: illuminazione, riscaldamento e raffrescamento

degli ambienti di lavoro (nelle sedi aziendali di Egna e Capena e nei negozi Würth), consumi elettrici dei macchinari dei reparti logistici e utilizzo del parco auto aziendale principalmente da parte della Forza vendita. Nel 2022 i consumi energetici interni totali (che generano emissioni Scope 1 e 2) sono stati complessivamente pari a 234.429,25 GJ, di cui circa l'81% è rappresentato dai consumi diretti mentre il restante 19% è relativo all'acquisto di energia elettrica ed energia termica.



CONSUMI DIRETTI
190.056,03 GJ



CONSUMI INDIRETTI
44.373,21 GJ



☑ La nostra insegna si spegne per la Giornata del Risparmio Energetico



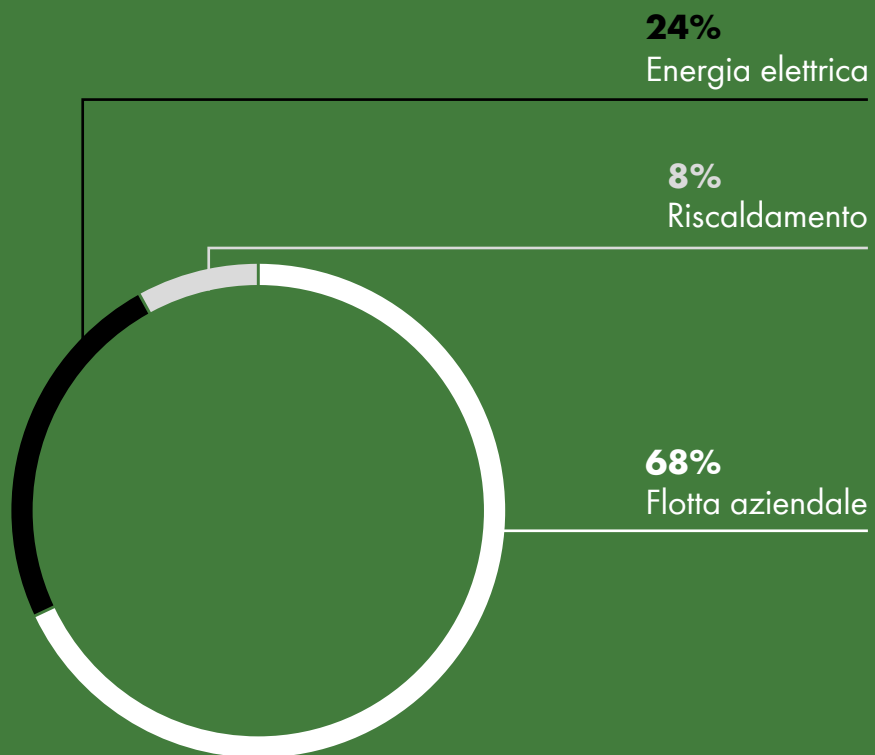
Würth / Ingenieurgruppe Knörnschild & Kollegen
Costruzione del nuovo teatro Globe di Coburgo, completamente in legno, grazie a Würth.

CONSUMI ENERGETICI DIRETTI ED INDIRETTI (GJ)

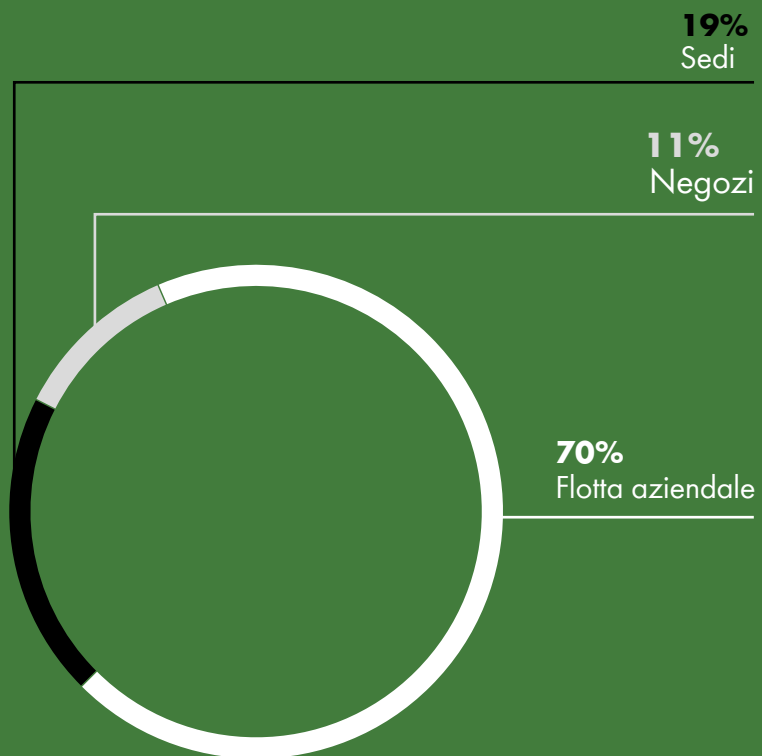
[GRI 302-1](#)
[GRI 302-3](#)

	2022	2021	2020
CONSUMI ENERGETICI DIRETTI	190.056,03	185.929,08	154.035,81
DA FONTI NON RINNOVABILI	189.329,64	185.204,10	153.319,25
Riscaldamento	25.972,31	35.356,68	32.613,24
Gas naturale	25.222,56	35.356,68	32.613,24
GPL	749,75	0,00	0,00
Flotta auto	163.357,34	149.847,42	120.706,00
Benzina	8.162,08	4.476,41	2.327,61
Diesel	155.195,25	145.371,01	118.378,40
DA FONTI RINNOVABILI	726,39	724,97	716,56
Energia solare autoprodotta e autoconsumata	726,39	724,97	716,56
	2022	2021	2020
CONSUMI ENERGETICI INDIRETTI	44.373,21	44.136,15	41.821,70
DA FONTI NON RINNOVABILI	44.373,21	44.136,15	41.821,70
Energia elettrica	43.836,78	44.136,15	41.821,70
Consumi per gli ambienti	43.782,60	44.136,15	41.821,70
Consumi per la flotta	54,18	0,00	0,00
Energia termica	536,44	0,00	0,00
CONSUMI ENERGETICI TOTALI	234.429,25	230.065,22	195.857,51
Intensità energetica (GJ/milioni di euro)	291,94	343,38	372,35

EMISSIONI CO₂ PER FINALITÀ (%)



CONSUMI TOTALI PER FINALITÀ (%)



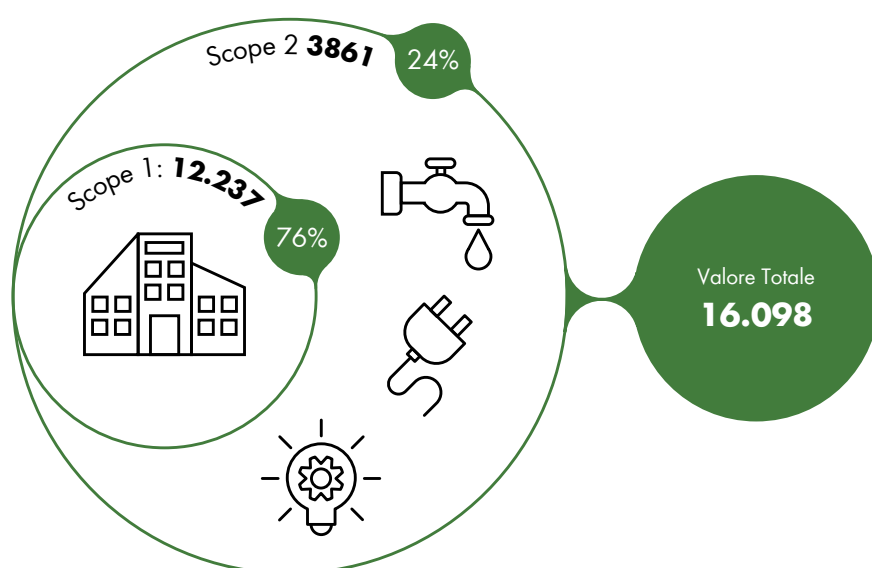
I consumi energetici diretti, che ammontano a 190.056,03 GJ, sono in larga parte attribuibili alla nostra flotta aziendale (per circa l'86%), seguiti dal riscaldamento degli ambienti, principalmente tramite l'utilizzo di gas naturale. I consumi indiretti si attestano invece a 44.373,21GJ, e sono per la maggior parte derivanti dall'acquisto di elettricità per gli ambienti e l'illuminazione e i macchinari logistici e produttivi (circa il 99%) e, in misura residuale, e dall'acquisto di energia termica dalla rete di teleriscaldamento e di elettricità per la ricarica delle auto aziendali. Nonostante i consumi energetici totali abbiano registrato un aumento nel triennio, principalmente dovuto ai maggiori consumi derivanti dall'utilizzo della flotta

auto, l'intensità energetica¹, calcolata rispetto al fatturato, è progressivamente diminuita (-8% dal 2020 al 2021 e -15% dal 2021 al 2022) per effetto di un incremento del fatturato del 20%. I consumi di energia elettrica (acquistata più autoprodotta) non riconducibili alla flotta aziendale sono attribuibili per circa il 52% alle sedi di Egna e Capena e per il restante 48% ai negozi Würth Italia. Al contrario, il gas naturale viene consumato principalmente presso le sedi (circa il 54% a Egna e il 33% a Capena), mentre il residuale 13% viene impiegato negli impianti di riscaldamento dei nostri negozi. Infine, i consumi di energia termica dalla rete di teleriscaldamento e di GPL si riferiscono esclusivamente ai negozi.


CONSUMI PER FONTE ENERGETICA (%)

	SEDI	NEGOZI
Gas naturale	13%	87%
Elettricità	48%	52%
GPL	0%	100%
Energia termica	0%	100%

EMISSIONI CO₂E PER SCOPE (%)



¹L'intensità energetica è calcolata rapportando i consumi energetici totali al fatturato totale nell'anno di riferimento.



**“Non dobbiamo prendere
alla leggera il tema della
sostenibilità quando si
tratta di proteggere il
nostro Pianeta”**

Prof. Dr.h. c. mult. Reinhold Würth



EMISSIONI DIRETTE E INDIRETTE - METODO LOCATION BASED
(TCO2E)

GRI 305-1
GRI 305-4

	2022	2021	2020
EMISSIONI DIRETTE (SCOPE 1) ^{2 3}	12.237,25	11.649,76	11.377,35
DA FONTI NON RINNOVABILI	12.237,25	11.649,76	11.377,35
Riscaldamento	1.326,07	1.799,54	1.664,69
Gas naturale	1.281,31	1.799,54	1.664,69
GPL	44,76	0,00	0,00
Flotta auto	10.911,18	9.859,23	9.712,67
Benzina	515,13	285,75	148,19
Diesel	10.396,05	9.564,48	9.564,48
DA FONTI RINNOVABILI	0,00	0,00	0,00
Energia solare autoprodotta e autoconsumata	0,00	0,00	0,00
	2022	2021	2020
EMISSIONI INDIRETTE (SCOPE 2) ^{4 5}	3.861,16	3.861,91	3.659,40
DA FONTI NON RINNOVABILI	3.861,16	3.861,91	3.659,40
Energia elettrica	3.835,72	3.861,91	3.659,40
Consumi per gli ambienti	3.830,98	3.861,91	3.659,40
Consumi per la flotta	4,74	0,00	0,00
Energia termica	25,44	0,00	0,00
TOTALE EMISSIONI (SCOPE 1 + SCOPE 2)	16.098,41	15.511,68	15.036,75
Intensità emissiva (tCO2e/milioni di euro) ⁶	20,05	23,15	28,59

Le emissioni relative ai consumi sopracitati ammontano, per il 2022, a 16.098,41 tCO₂e (calcolate secondo il metodo "Location Based"), circa il 76% delle quali attribuibile alla categoria Scope 1, e il residuale 24% alla categoria Scope 2. Le emissioni di gas serra sono principalmente attribuibili alla flotta aziendale (circa il 68%) e, in

misura minore, all'utilizzo dell'energia elettrica (circa il 24%) e al riscaldamento degli ambienti (circa l'8%). Nel 2022 l'intensità emissiva risulta pari a 20,05 tCO₂e per milione di euro di fatturato, in diminuzione del 30% rispetto al 2020.



² I fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle emissioni dirette Scope 1 del 2022, 2021 e 2020, sono stati pubblicati dal Department for Business, Energy & Industrial Strategy (DEFRA), rispettivamente, negli anni 2022, 2021 e 2020.

³ Nel 2022 non si sono verificate perdite di gas refrigerante.

⁴ Le emissioni relative all'acquisto di energia elettrica e, di conseguenza, il totale delle emissioni Scope 2, sono calcolate secondo il metodo Location Based, che prevede l'utilizzo di fattori di emissione medi relativi agli specifici mix energetici nazionali di produzione di energia elettrica. Seguendo il metodo Market Based, che prevede l'utilizzo di fattori di emissione definiti su base contrattuale con il fornitore di energia elettrica o, in assenza, del fattore di emissione relativo al "residual mix" nazionale, le emissioni Scope 2 ammontano a: 5.585,04 tCO₂e per il 2022, 5.622,09 tCO₂e per il 2021 e 5.412,31 tCO₂e per il 2020.

⁵ I fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle emissioni indirette Scope 2 relative all'energia elettrica sono:

- anno 2022: metodo location-based, Terna 2019; metodo market-based, European residual mix 2021 (Association of Issuing Bodies - AIB - 2022);
- anno 2021: metodo location-based, Terna 2019; metodo market-based, European residual mix 2020 (Association of Issuing Bodies - AIB - 2021);
- anno 2020: metodo location-based Terna 2017; metodo market-based, European residual mix 2019 (Association of Issuing Bodies - AIB - 2020).

I fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle emissioni indirette Scope 2 relative all'energia termica del 2022, 2021 e 2020, sono stati pubblicati dal Department for Business, Energy & Industrial Strategy (DEFRA), rispettivamente, negli anni 2022, 2021 e 2020

⁶ L'intensità emissiva è calcolata rapportando le emissioni totali (Scope 1 + Scope 2 Location based) al fatturato totale nell'anno di riferimento.

LE INIZIATIVE DI RIDUZIONE DEI CONSUMI

A partire da luglio 2022 è stato avviato un lavoro di revisione della gestione degli impianti HVAC, agendo sulla regolazione degli orari ON/OFF, sulle curve climatiche delle centrali termiche e sulla gestione delle temperature negli ambienti interni, che ha portato ad un minor utilizzo di gas naturale nelle sedi di Egna e Capena.

Grazie alle misure attuate, nel 2022 si è registrata una diminuzione dei consumi di gas naturale nelle strutture delle due sedi pari a circa 5.845 GJ, che corrisponde al 17% dei consumi di gas naturale del 2021. In termini di impatto emissivo, questa riduzione dei consumi energetici di gas naturale equivale ad una mancata emissione di circa 296 tCO₂e, contribuendo così a ridurre le emissioni di tipo Scope 1.



© La nascita della nostra Foresta Würth

Ri - costruendo insieme

Primo evento di piantumazione della nostra Foresta Würth in Val di Fiemme nel 2022, all'interno delle zone distrutte dalla tempesta Vaia.



RIDUZIONE DEI CONSUMI E DELLE EMISSIONI PER SEDE⁶

GRI 302-4
GRI 305-5

	Tipo di combustibile	Ammontare della riduzione di consumi stimata (GJ)	Ammontare della riduzione di emissioni effetto serra stimata (tCO2e)
Totale delle riduzioni		5.844,80	296,29
Sede di Egna	Gas naturale	4.526,44	229,46
Sede di Capena		1.318,36	66,83

⁶I fattori utilizzati per il calcolo della riduzione delle emissioni sono stati pubblicati dal Department for Business, Energy & Industrial Strategy (DEFRA) nel 2022. La stima del risparmio energetico è stata calcolata per differenza, confrontando i consumi di gas naturale registrati nel 2022 con quelli registrati nel 2021, negli ambienti in cui sono state adottate le misure di riduzione descritte.



ZERO IMPACT LOGISTIC HUB

La costruzione del nuovo Centro Logistico non è solo espressione della nostra crescita economica, che continuerà nel territorio che ci ospita da ormai trent'anni, ma è anche una dimostrazione di quanto in Würth Italia abbiamo a cuore il tema della sostenibilità ambientale. Il nuovo edificio, che sarà inaugurato nel 2024, prende il nome di "Zero Impact" perché sarà completamente ad impatto zero sull'ambiente per ciò che riguarda il riscaldamento e la climatizzazione degli ambienti. La costruzione sfrutterà l'energia fotovoltaica grazie ad un impianto

sul tetto, e l'energia geotermica grazie alle sonde inserite all'interno delle sue fondamenta, per coprire, tramite pompe di calore il fabbisogno termico e di climatizzazione estiva, oltre che i vantaggi dei sistemi di illuminazione a LED. Inoltre, il Centro Logistico sarà dotato dei più moderni sistemi logistici come lo Shuttle (OSR Shuttle Evo) che permetterà lo stoccaggio e il prelievo automatico della merce. Il nuovo Centro Logistico Zero Impact rappresenta il connubio tra innovazione, crescita e sostenibilità, che consentirà di aumentare il nostro potenziale commerciale, ma senza compromettere l'impegno per la neutralità climatica.

Zero emissioni per riscaldamento e raffrescamento dell'edificio

Nuovo impianto fotovoltaico

Nuovo impianto geotermico

ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI

Una delle principali azioni per ridurre il nostro impatto sul cambiamento climatico è l'utilizzo di energia rinnovabile nelle nostre

sedi. Nei prossimi anni siamo infatti impegnati, da un lato, ad aumentare la quota di energia rinnovabile autoprodotta, attraverso l'installazione di ulteriori impianti fotovoltaici e, dall'altro, ad acquistare energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili.

201.776 KWh prodotti dai pannelli solari

IMPIANTI FOTOVOLTAICI

Nel 2022, grazie ai pannelli fotovoltaici presenti nelle nostre sedi, abbiamo generato 201.776 kWh di energia rinnovabile. Nello stesso anno, sono stati approvati i progetti per la realizzazione di tre nuovi impianti fotovoltaici - due a Egna (di 210 KWp l'uno e 530 KWp l'altro) e uno a Capena (di 990 KWp). Questi nuovi impianti ci consentiranno di proseguire il nostro impegno verso la carbon neutrality, in quanto ci permetteranno di produrre internamente una maggiore quantità di energia elettrica da fonti rinnovabili e fare conseguentemente minore affidamento su quella acquistata dalla rete elettrica nazionale.

ACQUISTO DI ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI

Nel 2022 è stato inoltre siglato un accordo per la fornitura di energia elettrica rinnovabile certificata con Garanzie d'Origine (GO) nelle nostre sedi e i nostri negozi: questo significa che dal 2023 tutta l'energia elettrica utilizzata nelle nostre sedi di Egna e Capena e negli oltre 220 negozi in tutta Italia sarà energia elettrica green. Questo impegno ci consente di diminuire sostanzialmente la nostra impronta carbonica e il nostro impatto sull'ambiente, sostenendo indirettamente lo sviluppo delle energie rinnovabili attraverso i nostri fornitori.

DOMOTIC STORES

Ad oggi, in Würth Italia contiamo 24 negozi dotati di building automation e BMS (Building Management System) per quanto riguarda l'illuminazione e, per alcuni di questi, anche la climatizzazione. Il primo progetto di building automation è stato avviato nel maggio del 2021, e ora si sta procedendo all'attivazione completa dei sistemi in ulteriori negozi. L'obiettivo di questo ambizioso progetto è duplice: da un lato, consente il monitoraggio continuo dei consumi e la riduzione dei costi legati all'utilizzo delle luci e dei sistemi di climatizzazione e, dall'altro, consente di creare un sistema

centralizzato per la gestione remota e intelligente di luci e climatizzazione per tutti i negozi, riducendone i consumi energetici e quindi riducendone l'impatto ambientale. Grazie all'implementazione del sistema di building automation ogni negozio (in media 400 mq) riesce a risparmiare il 20% dell'energia elettrica.⁷

Il progetto è stato svolto in collaborazione con K-BLUE, consociata di Würth Italia, per la parte di sistemi di building automation, i Würth SuperStore, per la fornitura dei pannelli elettrici e domotici, di illuminazione e condizionamento, e il reparto IT Würth per la creazione della dashboard centralizzata di controllo.

24 Würth store con building automation 20% energia elettrica risparmiata

⁷ La stima è stata effettuata confrontando i consumi di 15 negozi convertiti alla domotica rispetto a 15 negozi comparabili ma non dotati di sistema domotico.



Sede Würth di Egna (BZ) con impianto fotovoltaico da 220KW.
Rappresenta uno dei primi impianti fotovoltaici installati in Alto-Adige.

VERSO UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE

ELETTRIFICAZIONE DEL NOSTRO PARCO AUTO

Il parco auto rappresenta il fulcro principale del rapporto con i nostri clienti, cioè lo strumento che ci permette di raggiungerli in maniera capillare e diretta, ma costituisce anche una delle nostre principali fonti di emissione. È per questo che in Würth Italia siamo impegnati per renderlo meno

impattante, attraverso lo sviluppo di una mobilità più sostenibile. Nel 2022 è stata definita una nuova Policy aziendale secondo la quale è consentito ordinare solamente auto hybrid e full electric, con l'obiettivo di ridurre gradualmente il numero di veicoli inquinanti presenti nel nostro parco auto, fino al raggiungimento di una flotta di auto composta da sole vetture a basse emissioni entro il 2026. In particolare, prevediamo di passare dalle attuali 1.860 vetture inquinanti a circa 650 nel 2025 e, parallelamente, di aumentare le auto a basse emissioni dalle attuali 145 a circa 1.660.

145 auto a basse emissioni nel 2022

1.660 auto a basse emissioni nel 2026

Per raggiungere l'obiettivo che ci siamo posti, stiamo anche lavorando con attività di coinvolgimento e consapevolezza a 360 gradi, rendendo partecipi tutti i collaboratori. In particolare, nel 2023 prevediamo di effettuare attività di educazione in tema di mobilità sostenibile per sensibilizzare tutti i collaboratori, fornendogli i mezzi più adeguati a comprendere i vantaggi di queste auto e gli strumenti per sfruttarle al meglio nella transizione ecologica.

INSTALLAZIONE DELLE COLONNINE DI RICARICA

Sempre nell'ottica dell'impegno verso una mobilità sostenibile, a testimonianza dell'importanza del tema per noi di Würth Italia, nel corso del 2023 saranno disponibili più di 30 punti di ricarica elettrica nelle sedi di Egna e di Capena per consentire ai nostri collaboratori di ricaricare le proprie auto elettriche e ibride. Così facendo, offriamo una soluzione pratica di ricarica per chi utilizza auto a basso impatto, che agevola al contempo gli spostamenti sostenibili. Questo investimento rappresenta un beneficio non solo per i dipendenti di Würth Italia, ma anche per i cittadini delle comunità di Egna e Capena potranno usufruire in futuro delle colonnine per la ricarica dei loro veicoli.

LA GESTIONE DELLE TRASFERTE

Nel 2022 siamo intervenuti anche per efficientare la gestione delle trasferte aziendali, oltre che gli spostamenti tra le sedi, anche nell'ottica di ridurre l'impatto ambientale che ne deriva. In particolare, stiamo lavorando per fornire ai nostri collaboratori e collaboratrici la possibilità di prenotare in modo smart e immediato hotel, treni e noleggi auto a breve termine, il tutto tramite la nostra app WüTravel. L'app è servita anche per incentivare l'utilizzo dei treni da parte dei collaboratori: questa soluzione è particolarmente importante per i trasferimenti tra le sedi aziendali di Egna e Capena, poiché rinunciare a percorrere 600 km in un'auto diesel e preferire il treno garantisce una riduzione in media dell'86% delle emissioni per la tratta Egna-Capena, oltre che una maggiore sicurezza per il collaboratore. Durante il 2023, questa soluzione diventerà disponibile per tutti i collaboratori e le collaboratrici di Würth Italia.

L'APP PER IL CAR POOLING

L'impegno per la riduzione delle emissioni indirette che si verificano nella nostra catena del valore (cd. emissioni Scope 3) passa anche attraverso azioni volte a favorire

145

AUTO A BASSO IMPATTO



EW

WWE

**DARE
TO BUILD
DIFFERENT**



WÜRTH



**Osare per creare
qualcosa di diverso**

90 collaboratori che utilizzano il car pooling

L'adozione, da parte dei nostri collaboratori e collaboratrici di soluzioni a minor impatto ambientale per gli spostamenti casa-lavoro. A tal fine, dal mese di settembre 2022 abbiamo introdotto una app dedicata al car-pooling per i collaboratori della sede di Capena, con circa 90 adesioni. L'app consente di creare Community relative alle singole sedi aziendali per visualizzare i collegi con orari simili ai propri, in modo da organizzare viaggi in comune tra casa e lavoro. L'app garantisce una soluzione di mobilità che riduce l'impatto ambientale dei trasporti casa-lavoro e la congestione del traffico mentre permette di creare nuovi rapporti tra i colleghi della stessa azienda. Da maggio 2023, l'app sarà disponibile anche per la sede di Egna.

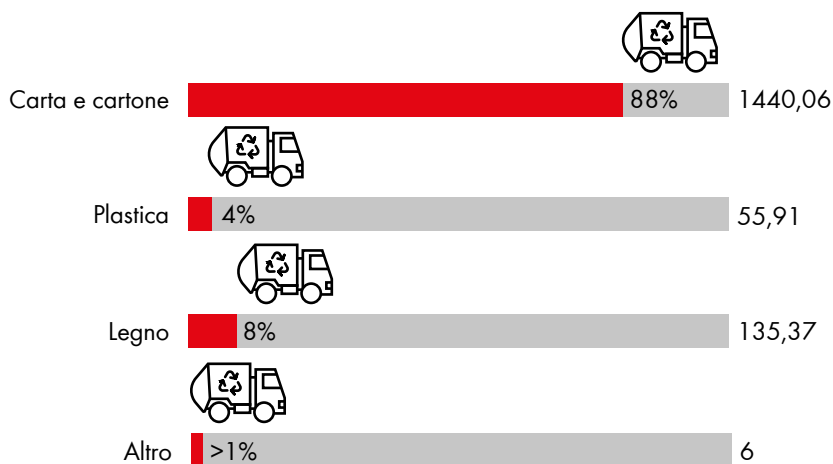
PACKAGING

In Würth Italia perseguiamo l'impegno di proteggere l'ambiente anche attraverso l'implementazione di strategie che consentano di ridurre l'impatto ambientale del packaging, quali il plastic free, il recycling e l'ottimizzazione costante degli imballaggi. Gli interventi attuati garantiscono pacchi più integri, più ottimizzati e più sostenibili. Inoltre, adottiamo processi paperless, che

prevedono la dematerializzazione dei documenti usati nelle varie fasi di lavorazione per ridurre l'impatto ambientale delle nostre attività quotidiane. In particolare, dal 2022 ci siamo impegnati per evolvere in modo sostenibile i nostri processi logistici, con diverse iniziative come l'adozione di macchine cartonatrici e coperchiatrici che consentono di ridurre il volume della scatola di spedizione al minimo, adattando l'altezza in base al suo contenuto. Questo ha permesso una riduzione generale del volume dei colli di circa il 20% rispetto al processo tradizionale, con vantaggi sostanziali: minor volume significa minore necessità di materiale riempitivo, minor ingombro e quindi anche minori consegne necessarie, con un risparmio generale di emissioni inquinanti.

In linea con la nostra strategia plastic free, durante il biennio 2021-2022 per il packaging è stato scelto di utilizzare materiali rinnovabili: la plastica riempitiva è stata sostituita dalla carta e lo scotch in plastica è stato rimpiazzato da nastri adesivi in carta Kraft. Inoltre, siamo impegnati nell'acquisto di materie prime seconde, quali materie prime riciclate, al fine di ridurre l'uso di materie prime vergini. Dal momento che noi di Würth Italia siamo un'azienda commerciale e non produttiva, i materiali che utilizziamo sono principalmente legati al packaging.

MATERIALI UTILIZZATI PER COMPOSIZIONE (%)



Totale tonnellate: **1637**

Nel 2022 sono stati utilizzati un totale di 1.637 t⁸ di materiali da imballaggio, prevalentemente carta e cartone (88%), seguiti dal legno (8%). Coerentemente con la nostra scelta di giungere ad un packaging plastic free, solo il 4% del materiale impiegato è rappresentato da materiale plastico.

A conferma del nostro impegno per la riduzione dell'impatto ambientale connesso agli imballaggi dei nostri prodotti, nel 2022 il 68% del materiale utilizzato è costituito da materiale riciclato. Nello specifico, è costituito da materiale riciclato il 77% della carta e cartone utilizzati e il 5% della plastica impiegata.

RIFIUTI

Una minor quantità di rifiuti prodotti e una corretta gestione degli stessi giocano un ruolo fondamentale nel ridurre l'impatto ambientale generato dalla nostra attività economica.

L'IMPEGNO NELLE NOSTRE ATTIVITÀ

Nonostante in Würth Italia la generazione dei rifiuti sia principalmente limitata agli imballaggi dei prodotti acquistati e allo smaltimento di prodotti danneggiati, scaduti o non più commercializzabili, siamo costantemente impegnati a ridurre la quantità dei rifiuti prodotti e a favorire iniziative di recupero degli stessi, quale parte di un processo di riduzione degli impatti ambientali del nostro operare. Nel tempo abbiamo infatti implementato diverse iniziative per migliorare la nostra gestione dei rifiuti.

La raccolta dei rifiuti viene gestita internamente, mentre il trasporto e la gestione degli stessi, attraverso azioni di recupero o smaltimento, sono affidati ad una società terza, selezionata previa verifica dei requisiti di idoneità della stessa a svolgere tale attività. Al fine di individuare azioni correttive per migliorare progressivamente il processo di

gestione dei rifiuti, vengono svolti controlli tramite audit interni ed esterni da parte di consulenti del settore. Inoltre, verifichiamo che il trasportatore sia in possesso del patentino ADR, che il mezzo di trasporto utilizzato sia idoneo e che la modalità di carico sia corretta in base alla tipologia dei rifiuti.

Da ultimo, ma non meno rilevante, è il nostro impegno nel sensibilizzare i nostri collaboratori sul tema della gestione dei rifiuti. In tal senso, attraverso il Code of Compliance viene richiesto a tutti i nostri collaboratori l'impegno ad evitare l'uso superfluo delle risorse non rinnovabili, ogni qualvolta sia possibile. I nostri collaboratori sono infatti incoraggiati a mettere in atto opportuni interventi per evitare lo spreco delle risorse e prevenire l'inquinamento all'interno di ogni loro attività. Oltre a ciò, siamo impegnati nell'avviare collaborazioni di simbiosi industriale grazie alle quali i rifiuti o altri prodotti della nostra azienda, ad esempio i sottoprodotti della produzione, diventano input per altre aziende. Per esempio, dal 2022 per il magazzino di Egna è attivo un servizio in collaborazione con LG Pallet per la vendita e il recupero dei pallet non più utilizzabili, i quali vengono riparati e reimmessi in commercio.

Nel 2022 sono state generate circa 1.196,09⁹ tonnellate di rifiuti, di cui il 93% costituito da rifiuti non pericolosi.

Circa la metà (49%) dei rifiuti generati è costituita da carta e cartone, materiali utilizzati prevalentemente nel packaging dei prodotti, seguiti da metalli (circa il 12%), legno (circa l'8%), plastica (circa il 7%), rifiuti organici (circa il 7%) e rifiuti pericolosi (circa il 7%), quali batterie al litio, batterie al piombo e batterie alcaline. Mentre, il residuale 10% è costituito principalmente da imballaggi misti e adesivi.

Grazie alle iniziative sopra indicate, nel 2022 siamo stati in grado di avviare a recupero circa 1.117,48 t di rifiuti tramite operazioni di recupero (il 96% di quelli generati), smaltendone invece 47,76 tonnellate.

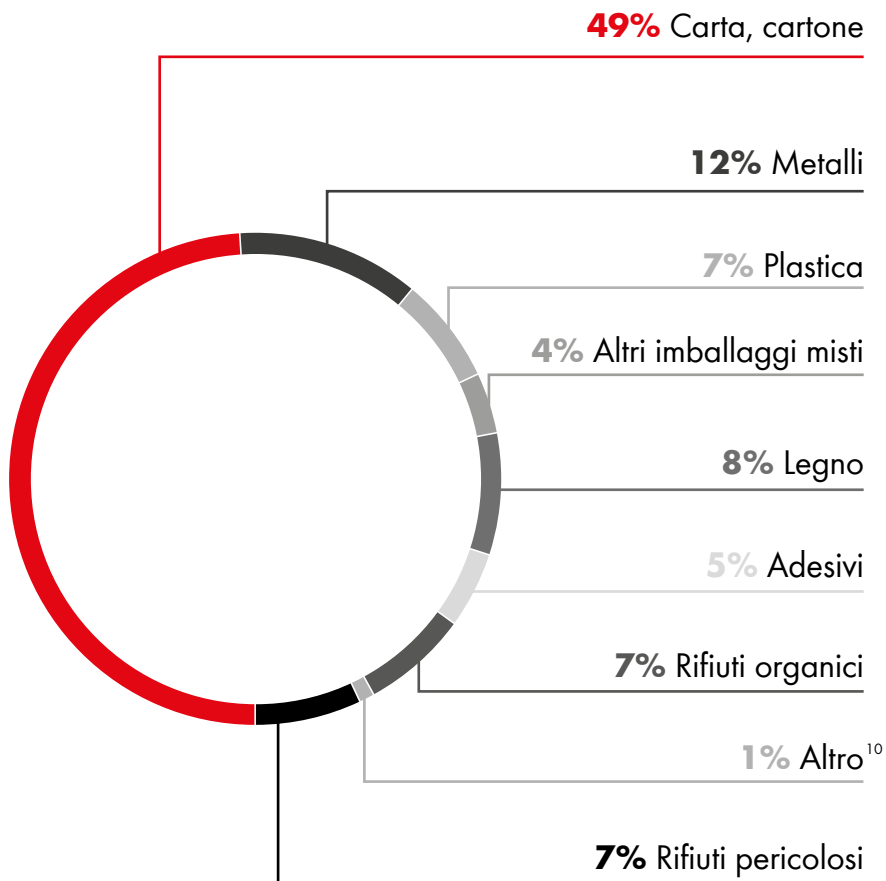
1.196 rifiuti prodotti
1.117 rifiuti destinati al recupero

77%

**DI CARTA E CARTONE DA
RICICLO**



COMPOSIZIONE DEI RIFIUTI (%)



RIFIUTI PERICOLOSI E NON (TON)

	QUANTITÀ	% RECUPERATI	% smaltiti
Rifiuti pericolosi	1115	82%	18%
Rifiuti non pericolosi	80	97%	3%
TOT	1195		

RIFIUTI RECUPERATI E SMALTITI (%)

	% RECUPERATI	% SMALTITI
Rifiuti pericolosi	82%	18%
Rifiuti non pericolosi	97%	3%

⁸ Il perimetro dei dati riferiti ai materiali da imballaggio è limitato alla logistica delle sedi di Egna e Capena, che gestiscono circa il 76% del totale dei prodotti venduti. È quindi escluso il packaging utilizzato nella logistica in Germania e nei negozi.

⁹ Il perimetro dei dati riferiti ai rifiuti è limitato alla logistica delle sedi di Egna e Capena, che gestiscono circa il 71% del totale degli acquisti effettuati. Il valore del totale dei rifiuti prodotti include anche i rifiuti generati dall'attività logistica svolta per conto di Modyf Srl, che ammontano ad un valore stimato di circa 7,02 tonnellate.

¹⁰ La categoria "altro" include: vetro, materiale tessile, toner esausto, fanghi.

IL NOSTRO IMPEGNO NELLA CATENA DEL VALORE

Poiché l'impatto ambientale derivante dalla generazione di rifiuti riguarda anche le attività lungo la nostra catena del valore, siamo impegnati al fine di creare favorevoli comportamenti responsabili e sostenibili da parte dei nostri fornitori e clienti. Con riferimento alle operazioni a monte, ci approvvigioniamo da fornitori che svolgano la loro attività secondo validi criteri di prevenzione e gestione dei rifiuti. I fornitori vengono infatti selezionati sulla base di un questionario di autovalutazione in cui si chiede loro la conformità alle leggi nazionali in termini di gestione dei rifiuti. Mentre, guardando a valle nella nostra catena del valore, sensibilizziamo i nostri clienti sulle pratiche di consumo sostenibile, come la riparazione dei prodotti, la loro condivisione, lo scambio, il riutilizzo e il riciclaggio, tramite la creazione di

materiale informativo specifico per i prodotti maggiormente sostenibili e/o con etichette specifiche (tra cui EcoLabel ed Emicode). Ne sono esempi la creazione della brochure "Costruire ambienti sani" e lo sviluppo della linea di prodotti sostenibili EcoLine.

ACQUA

Data la natura della nostra attività, in Würth Italia utilizziamo una ridotta quantità di risorse idriche. In particolare, il prelievo d'acqua avviene per uso igienico sanitario, antincendio ed irriguo. Nella sede di Egna, l'acqua viene prelevata da un acquedotto pubblico, mentre per la sede di Capena da un pozzo privato.

In Würth Italia rispettiamo gli standard previsti per legge sullo scarico dell'acqua ad uso igienico sanitario e delle acque meteoriche.

PRELIEVO DI ACQUA PER FONTE¹⁰

GRI 303-1

	U.M.	2022
Totale prelievi di acqua aree a stress idrico		0,068
Acque sotterranee	M.L.	0,057
Acqua di terzi		0,011

¹⁰ Il perimetro dei dati relativi ai prelievi idrici è limitato alle sedi di Egna e Capena. La sede di Egna si trova in una zona a stress idrico medio (20%-40%), mentre la sede di Capena in una zona a stress idrico elevato (80%)



Ecosistema di Relazioni e Cultura per il Territorio







**//
VOGLIAMO
ESSERE UNA
GUIDA CULTURALE
PER IL NOSTRO
TERRITORIO //**

Per noi di Würth Italia è fondamentale valorizzare il territorio che ci ospita, al fine di consentire una crescita dell'azienda accompagnata da una crescita del territorio.

Per tale motivo, l'attenzione alle relazioni con gli stakeholder locali e la passione per la cultura rientrano più ampiamente nel nostro impegno volto al benessere dei territori nei quali operiamo. È in tale ottica che, a livello aziendale, ci siamo posti i seguenti obiettivi:

- incoraggiare la crescita e il benessere delle comunità locali attraverso iniziative quali donazioni, partnership con organizzazioni no-profit e iniziative di engagement;
- promuovere l'innovazione con network di collaborazioni, abilitando il talento e la creatività delle persone e sviluppando strategie di open innovation;
- ridurre il mismatch culturale con eventi e attività di formazione e sensibilizzazione;
- stimolare la diffusione dell'arte e della cultura sul territorio tramite iniziative ed eventi capaci di riflettere al meglio i valori della sostenibilità.

La promozione dello sviluppo e del benessere del territorio e delle realtà locali avviene attraverso l'attività di sponsorizzazione sportiva o di eventi, il supporto ad Associazioni e Onlus e l'attività dell'Art Forum Würth Capena.



WÜRTH PER LO SPORT

Nel supporto alle comunità dei territori in cui operiamo, in Würth Italia dedichiamo da sempre un'attenzione particolare al mondo dello sport, in quanto lo spirito di squadra, l'impegno costante nel miglioramento, la voglia di dare il massimo assieme ai principi di lealtà e correttezza sono elementi essenziali della pratica sportiva, ma rappresentano anche i valori della nostra cultura d'impresa. Per questo motivo, da più di 30 anni sponsorizziamo piccole e medie realtà sportive di differenti discipline, a livello locale e nazionale, tra cui Hockey Club Bolzano, Hockey Cavalier, il gruppo sportivo ciclistico femminile G.S. Mendelspeck e le squadre di calcio del settore giovanile FC Südtirol. La nostra forte passione per lo sport ci ha inoltre portato, nel 2022, a stipulare una partnership con la FIGC (Federazione Italiana Calcio) sostenendo tutte le Squadre Azzurre, le Nazionali Maschili e Femminili, quelle di Futsal, Beach Soccer ed eSports. Inoltre, per incoraggiare il movimento e combattere la sedentarietà, nonché

favorire lo spirito di squadra e l'unione, anche quest'anno abbiamo promosso la partecipazione dei nostri collaboratori alla Firmenlauf, la corsa aziendale a Egna.

LA FORESTA WÜRTH

Nel supporto del territorio, con l'obiettivo di tutelare l'ecosistema e il territorio naturale che ci circonda, rientra anche la creazione della Foresta Würth, in collaborazione con WOWnature, per sostenere la crescita di alberi in Val di Fiemme, una delle aree boschive distrutte dall'uragano Vaia nei pressi della sede di Egna. Nel 2022 sono stati piantati 4.000 alberi, ognuno dei quali corrisponde simbolicamente ad ognuno dei nostri collaboratori, che hanno contribuito all'assorbimento di 10 tonnellate di CO2 in atmosfera, compensando parte delle nostre emissioni. Vista la grande risonanza ottenuta sia internamente che esternamente dalla Foresta Würth, abbiamo scelto di rinnovare il progetto per il 2023, piantando 10.000 ulteriori alberi in tutta Italia.

4.000 alberi piantati in Val di Fiemme 50 collaboratori partecipanti all'evento di piantumazione

La Foresta Würth ci permette inoltre di coinvolgere e sensibilizzare diversi stakeholders sul tema ambientale, dai collaboratori ai clienti fino ai membri della comunità, i quali partecipano attivamente agli eventi di piantumazione, contribuendo così attivamente a contrastare il cambiamento climatico.

Durante l'evento di piantumazione organizzato in Val di Fiemme nel 2022, hanno partecipato attivamente 50 collaboratori della sede di Egna, mentre nel 2023 l'attività si estenderà anche fuori l'Alto Adige.

IL SUPPORTO AD ASSOCIAZIONI E ONLUS

In Würth Italia supportiamo da anni Special Olympics, la più grande organizzazione sportiva al mondo per le persone con disabilità intellettiva. Questi atleti, che hanno la possibilità di cimentarsi in 30 discipline diverse, attraverso il potere dello sport, in un clima di inclusione e rispetto, sviluppano il

proprio benessere fisico, scoprono la gioia di condividere uno scambio continuo con i compagni e fanno esperienza della soddisfazione di raggiungere un obiettivo e mostrare il proprio talento nel gioco e nella vita. In particolare, contribuiamo alla diffusione di questa realtà con attività di branding e comunicazione nonché attraverso il coinvolgimento diretto dei nostri collaboratori tramite attività di volontariato.

Durante l'anno sono state inoltre supportate diverse Associazioni e Organizzazioni di Volontariato, tra cui il Corpo dei Vigili del Fuoco dell'Alto Adige, AsConAuto (Associazione Consorzi Concessionari Autoveicoli), MOMO - Associazione, promotrice delle Cure palliative per bambini in Alto Adige, e Chernobyl Alto Adige Südtirol, che promuove e organizza soggiorni salutari presso famiglie dell'Alto Adige a favore di bambini bielorussi. Inoltre, abbiamo dato il nostro contributo anche per l'organizzazione dei Maturaball, ossia i balli di maturità delle scuole del territorio, e per l'allestimento della





Nazionale di calcio femminile FIGC



Nazionale di pallavolo unificata Special Olympics
Foto di Simone Castrovillari

fešta patronale da parte dell'associazione Pro Loco Capena ETS.

Quest'anno abbiamo anche voluto coinvolgere i collaboratori nel nostro impegno sociale a supporto delle Onlus: a Natale 2022, in collaborazione con Goodify, abbiamo assegnato un buono del valore di 5€ a ciascun collaboratore Würth Italia, il quale ha potuto scegliere la propria Onlus del Cuore a cui donare questa somma. La maggior parte dei nostri collaboratori ha optato per supportare Special Olympics, da qui la scelta di dedicare a tale Onlus i voucher inutilizzati. Nel 2022 le donazioni ad Associazioni e Onlus sono state pari a quasi 55.000€.

ART FORUM WÜRTH CAPENA

Quale simbolo di concreto impegno nello sviluppo culturale e sociale delle comunità e dei territori, abbiamo realizzato uno spazio espositivo d'arte a Capena, che ospita un'intensa attività di mostre temporanee, basate sulle opere della collezione Würth.

L'Art Forum Würth Capena si impegna, da sempre, attraverso le sue attività, a valorizzare e supportare la società e la cultura del territorio circostante, oltre che a favorire le relazioni con enti e associazioni del territorio con l'obiettivo comune di promuovere l'inclusione e la sostenibilità ambientale e sociale. Ogni mostra è accompagnata da una serie di proposte educative aperte al pubblico. Infatti, a partire dalle opere della Collezione Würth esposte presso il museo,

vengono individuate e sviluppate attività didattiche ed altre iniziative, incentrate su tematiche ambientali, come i danni causati dal cambiamento climatico, il consumo eccessivo delle risorse e del territorio e il problema dei rifiuti, e su questioni sociali quali l'inclusione e la valorizzazione delle diversità.

MOSTRA "NAMIBIA. ARTE DI UNA GIOVANE GENERAZIONE NELLA COLLEZIONE WÜRTH"

Per la mostra in corso, "NAMIBIA. Arte di una giovane generazione nella Collezione Würth", iniziata ad Ottobre 2022, il progetto didattico dedicato agli studenti della scuola primaria è mirato a mettere in risalto le differenze individuali dei partecipanti, stimolando una riflessione su come queste ultime possano rappresentare una ricchezza e una risorsa per il gruppo classe, mentre il progetto per la scuola secondaria è incentrato sullo sviluppo sostenibile delle nostre città e dei luoghi in cui viviamo.

LE COLLABORAZIONI DELL'ART FORUM

All'Art Forum vengono inoltre organizzate attività che sono frutto di un costante e reciproco scambio con enti, istituzioni e associazioni del territorio al fine di individuare le strategie più consone ed efficaci per un concreto sviluppo culturale e sociale delle comunità.

80 opere in esposizione 33 artisti contemporanei

ARTETERAPIA

All'Art Forum si organizzano incontri in collaborazione con l'Associazione Hairam APS di arteterapia specificamente dedicati a persone adulte con disabilità intellettiva e si svolgono Tavole Rotonde tra i servizi per le persone con disabilità del Lazio, allo scopo di favorire, consolidare e migliorare una rete territoriale di servizi di qualità. Questi incontri sono aperti a famiglie, enti, associazioni nonché a tutti i professionisti che operano nell'ambito della disabilità.

PROGETTO "ARTEVERE"

L'Art Forum è anche partner e sponsor del progetto "ARTEVERE", vincitore del bando pubblico "Vitamina G - 2022" della Regione Lazio, Direzione regionale Politiche giovanili, Servizio civile e Sport, che ha come obiettivi promuovere e rendere attrattivo l'ambiente del territorio della media Valle del Tevere, favorire la condivisione dello stesso con la propria comunità e avvicinare le nuove generazioni a modelli sostenibili di fruizione dello spazio.



📄 Scopri la mostra "Namibia"



John Kinsella
John Kinsella / 2010
Medium: Photograph
40 x 60 cm
Artwork by John Kinsella

"SULLE SPONDE DELL'ARTE. DAL TEVERE ALLA SABINA"

Nel 2022 abbiamo organizzato l'iniziativa denominata "Sulle sponde dell'arte. Dal Tevere alla Sabina", che si è svolta da maggio a giugno. L'Art Forum Würth Capena, in collaborazione con la Fondazione Serpone, il sito archeologico Lucus Feroniae di Capena e il Museo dell'Olio di Castelnuovo di Farfa, ha proposto un ciclo di tre appuntamenti dedicati alla conoscenza di alcune eccellenze storiche, artistiche e culturali del territorio della campagna romana e della Sabina. Gli incontri sono stati pensati per far conoscere e valorizzare realtà fortemente radicate in quest'area, scrigni di cultura e di arte, che il pubblico ha scoperto attraverso visite guidate e laboratori.



📄 Scopri l'Art Forum Würth Capena
con il virtual Tour

L'Art Forum Würth Capena, spazio espositivo
della Collezione Würth in Italia



 **WÜRTH**

ART FORUM WÜRTH CAPENA

NAMBIA



LA VOCE DELLE DONNE
SCOPRIAMO
LE SUE STORIE E LE
SUE ESPERienze

PER LE DONNE
IN TUTTE LE
CATEGORIE

Allegati



WÜRTH

 **WÜRTH**
SERVICE
24




GO
ONLINE!
om/app
om/shop



LA NOSTRA GOVERNANCE RESPONSABILE

COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (%)

GRI 405-1

	2022		2021		2020	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
inferiore ai 30 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%
tra i 30 e i 50 anni	25%	0%	25%	0%	0%	0%
oltre i 50 anni	75%	0%	75%	0%	100%	0%

DIPENDENTI A CUI SONO STATE COMUNICATE LE LINEE GUIDA ANTICORRUZIONE (N°)

GRI 205-2

	2022	2021	2020
Dirigenti	0	0	14
Quadri	0	3	63
Manager	7	12	122
Collaboratori sede	115	69	57
Personale dei negozi	88	70	42
Forza Vendita	311	252	253
Totale	521	406	551

FORNITORI CON CUI È STATA CONDIVISA LA DOCUMENTAZIONE ANTICORRUZIONE (N°)

GRI 205-2¹

	2022			
	ITALIA	EUROPA	EXTRA EUROPA	TOTALE
Fornitori con cui è stato condiviso il Code of Compliance	1.313	3	0	1.316
Totale fornitori	3.992	496	19	4.507
% di fornitori che hanno ricevuto comunicazione	33%	1%	0%	29%

¹ Si precisa che il materiale in ambito anticorruzione che è stato condiviso con i fornitori è il Code of Compliance.

INCLUSIONE E SVILUPPO PER LE NOSTRE PERSONE

DIPENDENTI PER GENERE E CATEGORIA (%)

GRI 405-1

	2022		2021		2020	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Dirigenti	91%	9%	91%	9%	91%	9%
Quadri	88%	12%	89%	11%	89%	11%
Manager	86%	14%	87%	13%	89%	11%
Collaboratori sede	52%	48%	50%	50%	49%	51%
Personale dei negozi	82%	18%	83%	17%	87%	13%
Forza Vendita	98%	2%	97%	3%	98%	2%
Totale	77%	23%	77%	23%	78%	22%

DIPENDENTI PER GENERE E TIPO DI CONTRATTO (N°)

GRI 2-7

	2022			2021			2020		
	♂	♀	TOT	♂	♀	TOT	♂	♀	TOT
A tempo indeterminato	2.293	685	2.978	2.291	676	2.967	2.051	610	2.661
A tempo determinato	223	57	280	40	15	55	171	28	199

DIPENDENTI PER GENERE E TIPO DI IMPIEGO (N°)

GRI 2-7

	2022			2021			2020		
	♂	♀	TOT	♂	♀	TOT	♂	♀	TOT
Full-time	2.487	559	3.046	2.310	515	2.825	2.209	462	2.671
Part-time	29	183	212	21	176	197	13	176	189

LAVORATORI NON DIPENDENTI (N°)

GRI 2-8

	2022	2021	2020
Interinali	68	68	49
Stagisti	20	35	8
Lavoratori autonomi	632	686	755
Totale	720	789	812

DIPENDENTI ASSUNTI E CESSATI PER GENERE (%)

GRI 401-1

	2022		2021		2020	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Dipendenti assunti	421	100	331	77	310	47
Dipendenti cessati	236	49	221	26	214	25

TASSI DI ASSUNZIONE E CESSAZIONE PER FASCE D'ETÀ (%)

GRI 401-1

	< 30 anni	tra 30 e 50 anni	> 50 anni
2022			
Dipendenti assunti	241	276	4
Dipendenti cessati	73	171	41
2021			
Dipendenti assunti	142	247	19
Dipendenti cessati	46	153	48
2020			
Dipendenti assunti	139	213	5
Dipendenti cessati	72	129	38

DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DEL CONGEDO PARENTALE (N°)

GRI 401-3

	2022	2022	2022
Dipendenti che avevano diritto al congedo parentale	3258	3022	2860
Uomini	2.516	2.331	2.222
Donne	742	691	638
Dipendenti che hanno usufruito del diritto al congedo parentale	66	65	55
Uomini	8	2	3
Donne	58	63	52
Dipendenti che sono rientrati al lavoro al termine del congedo parentale	61	58	49
Uomini	8	2	3
Donne	53	56	46
Dipendenti che sono rientrati al lavoro al termine del congedo parentale e che dopo 12 mesi erano ancora impiegati	56	47	84
Uomini	8	2	2
Donne	53	45	82

DIPENDENTI CHE SONO STATI OGGETTO DI VALUTAZIONE DELLE PROPRIE PERFORMANCE (%)

GRI 404-3

	2022		
	♂	♀	TOT
Dirigenti	0%	0%	0%
Manager e Quadri	97%	98%	97%
Collaboratori sede	72%	100%	86%
Personale di negozi	100%	77%	97%
Forza Vendite	3%	2%	3%
Totale	40%	74%	48%

DIPENDENTI COPERTI DA UN SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA (N°)

GRI 403-8

	2022	2021	2020
Dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza	3.258	3.022	2.860
Dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza soggetto ad audit interni	3.258	3.022	2.860
Dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza soggetto ad audit esterni	1.305	1.255	1.172

DIPENDENTI COPERTI DA UN SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA (%)

GRI 403-8

	2022	2021	2020
Dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza	100%	100%	100%
Dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza soggetto ad audit interni	100%	100%	100%
Dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza soggetto ad audit esterni	34%	33%	32%

INFORTUNI SUL LAVORO (N°) ²

GRI 403-9

	u.m.	2022	2021	2020
Infortunati sul lavoro registrabili		38	31	25
Sul luogo di lavoro		29	24	24
In itinere		9	7	1
Infortunati sul lavoro con gravi conseguenze	N°	4	8	7
Sul luogo di lavoro		1	5	6
In itinere		3	3	1

² Nel triennio 2020-2022 non si sono registrati decessi a seguito di infortuni sul lavoro.

ORE LAVORATE (N°)

GRI 403-9

	u.m.	2022	2021	2020
Ore lavorate	n°	5.255.753	4.987.498	4.184.016

TASSI DI INFORTUNIO SUL LAVORO (%)³

GRI 403-9

	u.m.	2022	2021	2020
Tasso di Infortuni registrabili ⁴		7,23%	6,22%	5,98%
Sul lavoro		5,52%	4,81%	5,74%
In itinere		1,71%	1,40%	0,24%
Tasso di Infortuni con gravi conseguenze ⁵	%	0,76%	0,76%	0,76%
Sul lavoro		0,19%	1,00%	1,43%
In itinere		0,57%	0,60%	0,24%

³ Nel triennio 2020-2022 il tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro è pari a 0.

⁴ Tasso di infortuni sul lavoro: (numero di infortuni/numero totale di ore lavorate) x 1.000.000.

⁵ Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze: (numero di infortuni con gravi conseguenze/numero totale di ore lavorate) x 1.000.000.

IMPEGNO PER L'AMBIENTE

EMISSIONI DIRETTE E INDIRETTE - METODO MARKET BASED (tCO₂e) ^{6,7} [GRI 305-1](#)

	2022	2021	2020
EMISSIONI DIRETTE (scope 1)	12.237,25	11.649,76	11.377,35
Da fonti non rinnovabili	12.237,25	11.649,76	11.377,35
Riscaldamento	1.326,07	1.799,54	1.664,69
Gas naturale	1.281,31	1.799,54	1.664,69
GPL	44,76	0,00	0,00
Consumi per la flotta	10.911,18	9.850,23	9.712,67
Benzina	515,13	285,75	148,19
Diesel	10.396,05	9.564,48	9.564,48
Da fonti rinnovabili	0,00	0,00	0,00
Energia solare autoprodotta e autoconsumata	0,00	0,00	0,00
EMISSIONI INDIRETTE (scope 2)	5.585,04	5.622,09	5.412,31
Da fonti non rinnovabili	5.585,04	5.622,09	5.412,31
Energia elettrica	5.559,60	5.622,09	5.412,31
Consumi per gli ambienti	5.552,73	5.622,09	5.412,31
Consumi per la flotta	6,87	0,00	0,00
Energia termica	25,44	0,00	0,00
TOTALE EMISSIONI	17.822,29	17.271,85	16.789,66

⁶ I fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle emissioni dirette Scope 1 del 2022, 2021 e 2020, sono stati pubblicati dal Department for Business, Energy & Industrial Strategy (DEFRA), rispettivamente, negli anni 2022, 2021 e 2020.

⁷ I fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle emissioni indirette Scope 2 relative all'energia elettrica sono:

- anno 2022: metodo market-based, European residual mix 2021 (Association of Issuing Bodies - AIB - 2022);
- anno 2021: metodo market-based, European residual mix 2020 (Association of Issuing Bodies - AIB - 2021);
- anno 2020: metodo market-based, European residual mix 2019 (Association of Issuing Bodies - AIB - 2020).

I fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle emissioni indirette Scope 2 relative all'energia termica del 2022, 2021 e 2020, sono stati pubblicati dal Department for Business, Energy & Industrial Strategy (DEFRA), rispettivamente, negli anni 2022, 2021 e 2020.

MATERIALI UTILIZZATI (T)⁸

GRI 301-1

	2022	2021	2020
Totale Materiali	1.637,34	1.554,10	1.316,00
Materiali rinnovabili	1.575,43	1.411,40	1.187,10
Carta e cartone	1.440,06	1.411,40	1.187,10
Legno	135,37	0,00	0,00
Materiali non rinnovabili	61,91	142,70	128,90
Plastica	55,91	44,90	33,60
Altro	6,00	97,80	95,30

RIFIUTI GENERATI (T)⁹

GRI 306-3

	2022 ¹⁰			
	u.m.	Rifiuti generati	Rifiuti recuperati	Rifiuti smaltiti
Totale		1.284,21	1.148,33	47,76
Rifiuti non pericolosi		1.196,09	1.106,66	9,00
Vetro		1.115,66	0,48	0,00
Carta, cartone		0,48	584,82	0,00
Metalli		584,82	140,16	0,00
Plastica		140,16	83,24	0,00
Altri imballaggi misti		83,24	52,98	0,00
Materiale tessile	t	52,98	6,00	0,00
Legno		6,00	90,99	0,00
Toner esausto		90,99	1,95	0,00
Adesivi		1,95	57,92	0,00
Fanghi		57,92	0,00	9,00
Rifiuti organici		9,00	88,12	0,00
Rifiuti pericolosi		88,12	41,67	38,76

⁸ Il perimetro dei dati riferiti ai materiali da imballaggio è limitato alla logistica delle sedi di Egna e Capena, che gestiscono circa il 76% del totale dei prodotti venduti. È quindi escluso il packaging utilizzato nella logistica in Germania e nei negozi.

⁹ Il perimetro dei dati riferiti ai rifiuti è limitato alla logistica delle sedi di Egna e Capena, che gestiscono circa il XX% del totale degli acquisti effettuati.

¹⁰ Non si rendicontano i dati riferiti al biennio 2020-2021 poiché non sufficientemente completi.

RIFIUTI RECUPERATI (T)

GRI 306-4

	u.m.	2022
Totale rifiuti recuperati – altre operazioni di recupero presso un sito esterno		1.117,48 ¹¹
Rifiuti pericolosi	t	41,67
Rifiuti non pericolosi		1.075,81

RIFIUTI SMALTITI (T)

GRI 306-5

	u.m.	2022
Totale rifiuti smaltiti – altre categorie di smaltimento presso un sito esterno		47,76
Rifiuti pericolosi	t	9,00
Rifiuti non pericolosi		38,76

¹¹ Si rileva uno scostamento tra il totale dei rifiuti recuperati della tabella "RIFIUTI GENERATI (t) [GRI 306-3]" e il presente valore.

WÜRTH KPMD999002-5089

 **WÜRTH**

SERVICE-BOX

BAULOC

tel. 0800 932842 - bauloc@wuerth.com - www.wuerth.de/bauloc

Würth KPMD999003

GRI content index





GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAG/NOTE	OMISSIONE		
			RICHIESTA OMESSA	RAGIONE D'OMISSIONE	DESCRIZIONE

INFORMATIVA GENERALE

GRI 2: Informativa generale 2021	2-1 Dettagli organizzativi	166			
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	164			
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	164			
	2-4 Revisione delle informazioni	Non applicabile.			
	2-5 Assurance esterna	Il Report non è oggetto ad assurance esterna.			
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	8-11,40-41,54-67			
	2-7 Dipendenti	82-84,135			
	2-8 Lavoratori non dipendenti	76,135			
	2-9 Struttura e composizione della governance	33			
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	33			

GRI 2: Informativa generale 2021	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Il Presidente del Consiglio di Amministrazione non è un alto dirigente dell'organizzazione.			
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	[La rendicontazione fa riferimento alla Direzione Generale] 34			
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	34			
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	[La rendicontazione fa riferimento alla Direzione Generale] 33-34			
	2-15 Conflitti d'interesse	Ai membri del Consiglio di Amministrazione è vietato avere interessi personali che possano creare conflitti con l'interesse primario dell'azienda, come stabilito nel Code of Compliance e nelle disposizioni internazionali adottate per tutte le attività del Gruppo. Questo divieto include anche l'assunzione di ulteriori incarichi o ruoli che possano essere in conflitto con l'interesse aziendale.			
	2-16 Comunicazione delle criticità	Eventuali criticità vengono esposte direttamente dall'Amministratore Delegato in sede di consiglio di amministrazione. Durante il periodo di rendicontazione non sono state riscontrate criticità relative a possibili impatti negativi sugli stakeholders.			

GRI 2: Informativa generale 2021

2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	[La rendicontazione fa riferimento alla Direzione Generale] 34			
2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	[La rendicontazione fa riferimento alla Direzione Generale] 34			
2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	[La rendicontazione fa riferimento alla Direzione Generale] Non sono in essere bonus progettati per premiare i risultati a lungo termine. né erogazioni diverse da quelle previste da CCNL.			
2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	La retribuzione minima dei dipendenti viene fissata da CCNL: sono presenti superminimi individuali secondo la mansione e secondo le performance dei singoli dipendenti.			
2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale		a, b, c	Vincoli di riservatezza	
2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	4-5			
2-23 Impegno in termini di policy	13-14,20			
2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	13-15,20,44			
2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	Nel 2022 sono stati risolti 5.315 reclami relativi ai prodotti e ai servizi offerti, di cui 120 relativi all'anno precedente. 2.761 sono richieste di autorizzazione per resi di qualità, 1.915 richieste di informazioni e 639 segnalazioni di qualità			

GRI 2: Informativa generale 2021	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	40-46			
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti		a, b, c, d	Vincoli di riservatezza	
	2-28 Appartenenza ad associazioni	126			
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	20-23			
	2-30 Contratti collettivi	Il 100% dei dipendenti è coperto da contratti di lavoro collettivi.			

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAG/NOTE	OMISSIONE		
			RICHIESTA OMESSA	RAGIONE D'OMISSIONE	DESCRIZIONE

TEMI MATERIALI

GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	24			
	3-2 Elenco di temi materiali	28-29			

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAG/NOTE	OMISSIONE		
			RICHIESTA OMESSA	RAGIONE D'OMISSIONE	DESCRIZIONE

ETICA E INTEGRITÀ DEL BUSINESS

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	38-40			
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione [requisiti b), c), e)]	38-39, 134			
	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Nel triennio 2020-2022 non si sono verificati episodi di corruzione. Qualora questi si presentassero, la procedura in atto prevederebbe l'istituzione di una commissione d'inchiesta, incaricata di approfondire quanto segnalato intervistando le persone coinvolte.			
GRI 206: Comportamento anticompetitivo 2016	206-1 Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	Nel triennio 2020-2022 non si sono verificate azioni legali per comportamenti anti competitivi, antitrust e pratiche monopolistiche.			

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAG/NOTE	OMISSIONE		
			RICHIESTA OMESSA	RAGIONE D'OMISSIONE	DESCRIZIONE

ECONOMIA CIRCOLARE E GESTIONE DEI RIFIUTI

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	63-67,99,116-120			
GRI 301: Materiali 2016	301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume	116,141			
	301-2 Materiali di ingresso riciclati utilizzati	117			
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	117-120			
	306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	117-120			
	306-3 Rifiuti generati	117-119,141			
	306-4 Rifiuti non conferiti in discarica	142			
	306-5 Rifiuti conferiti in discarica	142			

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAG/NOTE	OMISSIONE		
			RICHIESTA OMESSA	RAGIONE D'OMISSIONE	DESCRIZIONE

LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO ED EFFICIENZA ENERGETICA

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	99-116			
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	100-103			
	302-3 Intensità energetica	101			
	302-4 Riduzione del consumo di energia	108-109			
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	102-107,140			
	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	102-107,140			
	305-4 Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	106			
	305-5 Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG)	108-109			

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAG/NOTE	OMISSIONE		
			RICHIESTA OMESSA	RAGIONE D'OMISSIONE	DESCRIZIONE

INNOVAZIONE DI PRODOTTO E SERVIZIO

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	59-64			
----------------------------	---------------------------------	-------	--	--	--

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAG/NOTE	OMISSIONE		
			RICHIESTA OMESSA	RAGIONE D'OMISSIONE	DESCRIZIONE

GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	40-46			
----------------------------	---------------------------------	-------	--	--	--

GRI 204: Prassi di approvvigionamento 2016	204-1 Proporzionamento della spesa effettuata a favore di fornitori locali	40-41			
--------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------	-------	--	--	--

GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	46			
	308-2 Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e misure adottate	46			

GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	414-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali	46			
-------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------	----	--	--	--

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAG/NOTE	OMISSIONE		
			RICHIESTA OMESSA	RAGIONE D'OMISSIONE	DESCRIZIONE

PROMOZIONE E CURA DEL BENESSERE DEI COLLABORATORI

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	70-72,81-85			
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	78-79,137			
	401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	82-84			
	401-3 Congedo parentale	82-84,137			

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAG/NOTE	OMISSIONE		
			RICHIESTA OMESSA	RAGIONE D'OMISSIONE	DESCRIZIONE

TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	94-95			
----------------------------	---------------------------------	-------	--	--	--

GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018

403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	94-95			
403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	94-95			
403-3 Servizi per la salute professionale	95			
403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	95			
403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	95			
403-6 Promozione della salute dei lavoratori	94-95			
403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	94-95			

GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro [perimetro: lavoratori dipendenti]	94,138			
	403-9 Infortuni sul lavoro [requisiti a), d), e)]	138-139			
	403-10 Malattia professionale [requisito a)]	Nel triennio non si sono verificati casi di malattie professionali.			

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAG/NOTE	OMISSIONE		
			RICHIESTA OMESSA	RAGIONE D'OMISSIONE	DESCRIZIONE

SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE DEI COLLABORATORI

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	70-72,88-91			
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	90			
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	89			

	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	88,137			
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------	--	--	--

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAG/NOTE	OMISSIONE		
			RICHIESTA OMESSA	RAGIONE D'OMISSIONE	DESCRIZIONE

PROMOZIONE DELLA DIVERSITÀ E DELLE PARI OPPORTUNITÀ

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	70-71,81			
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	72-77,134-135			
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Nel triennio non si sono verificati casi di discriminazione.			

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAG/NOTE	OMISSIONE		
			RICHIESTA OMESSA	RAGIONE D'OMISSIONE	DESCRIZIONE

SVILUPPO DEL TERRITORIO E DELLE COMUNITÀ LOCALI

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	125-126			
GRI 413: Comunità locali 2016	413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	125-126			
GRI 201: Performance economica 2016	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	10			

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAG/NOTE	OMISSIONE		
			RICHIESTA OMESSA	RAGIONE D'OMISSIONE	DESCRIZIONE

TUTELA E ASCOLTO DEL CLIENTE

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	52-53			
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016	416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotti e servizi	51			
	416-2 Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	Nel triennio 2020-2022 non si sono verificati episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi.			
GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016	417-1 Requisiti relativi all'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	51			
	417-2 Episodi di non conformità concernenti l'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	Nel triennio 2020-2022 non si sono verificati episodi di non conformità concernenti l'etichettatura e informativa su prodotti e servizi.			
	417-3 Episodi di non conformità concernenti comunicazioni di marketing	Nel triennio 2020-2022 non si sono verificati episodi di non conformità concernenti comunicazioni di marketing.			

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAG/NOTE	OMISSIONE		
			RICHIESTA OMESSA	RAGIONE D'OMISSIONE	DESCRIZIONE

ALTRI INDICATORI NON CONNESSI AI TEMI MATERIALI

GRI 303: Acqua ed effluenti 2018	303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	120			
	303-3 Prelievo idrico	120			



Nota metodologica





NOTA METODOLOGICA

Standard di rendicontazione applicati

Il Report di Sostenibilità di Würth Srl (di seguito anche "Report") contiene informazioni relative ai temi sociali e ambientali utili ad assicurare la comprensione delle attività svolte dall'organizzazione, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto prodotto dalle stesse. Il presente Report è pubblicato secondo i GRI Standards (opzione "in accordance with the GRI Standards"), pubblicati nel 2021 dalla Global Reporting Initiative, che costituiscono ad oggi lo standard più diffuso e riconosciuto a livello internazionale in materia di rendicontazione non finanziaria. Al fine di agevolare il lettore nel rintracciare le informazioni all'interno del documento, alle pagine 146-160 è riportato l'indice dei contenuti GRI.

La rendicontazione di sostenibilità presentata in questo documento riflette il principio di materialità o rilevanza, caratterizzante i GRI Standards: i temi trattati all'interno del Report sono quelli che, a seguito di un'analisi e valutazione di materialità, descritta alle pagine 24-25 del presente documento, sono stati considerati materiali in quanto in grado di riflettere gli impatti più significativi dell'organizzazione sull'economia, l'ambiente e le persone, compresi gli impatti sui loro diritti umani. Nello specifico, l'analisi di materialità è stata condotta seguendo il processo definito dal nuovo GRI 3: Temi materiali 2021. All'interno del documento si è cercato di riportare con uguale evidenza gli aspetti positivi e quelli negativi, fornendo, ove si è ritenuto opportuno, un commento ai risultati ottenuti.

PRINCIPI DI RENDICONTAZIONE

L'identificazione e rendicontazione dei contenuti del Report di Sostenibilità ha inoltre tenuto in considerazione i principi GRI di completezza e contesto di sostenibilità. Per la definizione dei criteri di qualità informativa sono stati applicati i principi di equilibrio tra aspetti positivi e negativi, comparabilità, accuratezza, tempestività, chiarezza e verificabilità.

PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE

I dati quantitativi e le informazioni qualitative contenuti nel presente Report si riferiscono alla performance della società Würth Srl al 31 dicembre 2022. Per favorire la comparabilità dei dati nel tempo, ove possibile, sono stati proposti anche i dati relativi al biennio precedente (2020-2021)..

PROCESSO DI RENDICONTAZIONE

La predisposizione del Report si è basata su un processo di reporting strutturato attraverso la definizione di ruoli, responsabilità e modalità operative che garantiscono una corretta gestione delle informazioni qualitative e dei dati quantitativi necessari alla redazione del documento. I dati sono stati elaborati mediante estrazioni, dai sistemi informativi utilizzati dalle principali funzioni aziendali, e calcoli puntuali e, laddove specificatamente indicato, attraverso stime. Si precisa che i dati di natura economico-finanziaria fanno riferimento a quanto riportato nel Bilancio d'esercizio 2022.

È stato richiesto un contributo ai vari responsabili di funzione anzitutto nell'individuazione dei progetti/iniziativa significativi da descrivere e nella raccolta dei dati, e successivamente nella verifica e validazione di tutte le informazioni riportate nel Report, ciascuno per la propria area di competenza.

Il processo ha inoltre previsto:

- l'approvazione del Report di sostenibilità da parte della Direzione Generale, convocata in data 30/06/2023;
- la pubblicazione del Report sul sito internet corporate al fine di renderlo disponibile in maniera trasparente a tutti gli stakeholder.



WÜRTH





Würth S.r.l.

Via stazione, 51

39044 Egna (BZ), Italia

Capitale sociale: 25.000.000,00 i.v.

CF/P.IVA: IT00125230219

IL FUTURO APPARTIENE AI CORAGGIOSI

