



# **COP –** **Communication** **on Progress**

**Relazione sui  
progressi compiuti  
in merito all'attuazione  
dei dieci principi  
previsti dal "Global  
Compact" delle  
Nazioni Unite**

Periodo di riferimento:  
giugno 2020 - giugno 2021



**A. Locker Spa/AG**

Via Gasterer-Weg 3  
I-39054 Auna di Sotto/Unterinn (BZ)  
Tel. +39 0471 344000  
info@locker.com  
**locker.com**

Contatto: Hans-Peter Dejakum

# UN Global Compact

**Il Global Compact (GC) delle Nazioni Unite è la più grande e importante iniziativa a livello mondiale a sostegno di una gestione d'impresa responsabile. La vision dell'UN Global Compact è promuovere un'economia globale inclusiva e sostenibile, partendo da dieci principi universali in tema di diritti umani, standard lavorativi, tutela del clima e dell'ambiente, nonché contrasto preventivo alla corruzione.**

I firmatari dell'iniziativa si riconoscono in questi dieci principi, basati sulle Convenzioni centrali dell'ONU, e si impegnano attivamente a darne attuazione nella propria sfera di influenza.



# Riepilogo dei Dieci Principi

## Diritti umani

**Principio 1**  
Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare la tutela dei diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza e

**Principio 2**  
di assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici di abusi dei diritti umani.

## Lavoro

**Principio 3**  
Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva, nonché di sostenere:

**Principio 4**  
l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio,

**Principio 5**  
l'abolizione del lavoro minorile e

**Principio 6**  
l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.

## Ambiente

**7**  
Principio

Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti dei problemi ambientali,

**8**  
Principio

di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale e

**9**  
Principio

di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.

## Lotta alla corruzione

**10**  
Principio

Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.



# Dichiarazione del CEO/amministratore delegato

Strategie responsabili ed economia sostenibile sono da sempre i valori di riferimento di Loacker, impresa altoatesina a conduzione familiare.



Relazioni eque e parità di diritti, assunzione di responsabilità nei confronti dell'uomo e dell'ambiente, gestione oculata delle risorse, nonché pratiche commerciali leali e corrette rappresentano per noi presupposti inalienabili e sono pertanto saldamente ancorati al nostro modello aziendale. Siamo convinti che alta qualità di prodotti e servizi, salvaguardia dell'ambiente, rispetto di principi sociali ed etici, e successo economico non debbano costituire obiettivi in conflitto tra loro, né oggi né per le generazioni future: sostenibilità significa dunque, per noi, esigere e promuovere un equilibrio complessivo tra economia, ecologia e responsabilità sociale.

Una gestione d'impresa all'insegna della sostenibilità diventa così un processo a medio e lungo termine, che ci pone ogni giorno davanti a nuove sfide e ci spinge a un'azione costante – ma che ci offre anche numerose opportunità di sviluppo. In quanto produttori di generi alimentari e di autentiche bontà naturali, sentiamo una particolare responsabilità nei confronti dell'uomo e dell'ambiente. Con

l'adesione alla piattaforma normativa dell'UN Global Compact, abbiamo deciso di compiere un ulteriore passo verso un modello economico inclusivo e sostenibile, impegnandoci a mettere in atto e ad incentivare, nella nostra sfera d'influenza, gli standard sociali ed ecologici stabiliti conformemente ai Dieci Principi.

La presente relazione sui progressi compiuti dimostra che la nostra azienda familiare intende integrare attivamente e continuare a promuovere i principi fondamentali dell'UN Global Compact nella visione strategica così come nell'operatività quotidiana dell'azienda. Il nostro ringraziamento va a tutti coloro che ci sostengono in questa iniziativa e condividono i nostri sforzi.

Ulrich Zuenelli

A. Loacker S.p.A.  
Via Gasterer 3  
39054 Auna di Sotto/Renon  
Italia  
[www.loacker.com](http://www.loacker.com)

# Diritti umani

## Principio 1 Principio 2

**Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza e di**

**assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.**

## Valutazione, principi e obiettivi

La nostra identità di impresa familiare consapevole delle proprie responsabilità presuppone principi etici di governance ispirati alla tutela della dignità e dei diritti di tutte le persone. Da parte nostra osserviamo e sosteniamo la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo adottata dall'ONU, così come le convenzioni fondamentali dell'ILO (Organizzazione internazionale del Lavoro), dando il nostro attivo contributo affinché esse siano rispettate e attuate nella nostra sfera d'influenza. Da sempre, la nostra strategia imprenditoriale è contrassegnata dalla chiara definizione di valori quali correttezza, affidabilità, fiducia e onestà, nonché dall'applicazione di criteri di gestione aziendale all'insegna della sostenibilità e del fattore umano. Attribuiamo massima importanza ai rapporti basati sulla stima reciproca, coltivando relazioni strette e a lungo termine con clienti, fornitori e partner commerciali. L'osservanza di tutte le disposizioni di legge in vigore

nonché il rispetto dei diritti umani a tutti i livelli aziendali e lungo l'intera catena di valore sono soggetti a controllo sistematico mediante una costante attività di monitoraggio. In tal senso, per lo stabilimento di Auna di Sotto, abbiamo optato per un audit SMETA, la metodologia più diffusa al mondo nel campo della responsabilità sociale aziendale.

Nella mission aziendale, nella costituzione del marchio Loacker nonché nel nostro codice etico e di condotta sono fissati per iscritto, tra gli altri, i principi etici che disciplinano il rapporto con partner commerciali, fornitori e subappaltatori, con l'amministrazione pubblica e le istituzioni politiche e sindacali, con i competitor e le associazioni professionali, e infine con l'intero tessuto sociale. Il codice etico e di condotta costituisce un quadro normativo vincolante per tutti i collaboratori e gli organi societari del gruppo Loacker.

## Implementazione e misure

### Controlli e resoconti

Il codice etico e di condotta Loacker è parte integrante del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs n. 231/2001. A un organo di vigilanza interno sono affidati la verifica, il controllo, l'applicazione e l'aggiornamento dei regolamenti e delle direttive in materia di condotta in esso contenuti. I collaboratori sono invitati a segnalare eventuali violazioni o presunte infrazioni di tali direttive. La segnalazione, cui viene garantito l'anonimato, avviene mediante comunicazione scritta a un apposito indirizzo



mail, oppure oralmente presso l'organo di vigilanza o ai responsabili nominati all'interno dell'azienda. Eventuali abusi vengono sanzionati con adeguate misure disciplinari.

### Selezione e gestione dei fornitori

Là dove possibile, i nostri fornitori sono regionali oppure hanno sede in Italia, Austria e Germania. Le materie prime non coltivabili in Europa vengono reperite in Africa occidentale, Sudamerica, Caraibi e nelle isole dell'Oceano Indiano, e acquistate di preferenza dai produttori stessi, stipulando contratti di coltivazione a lungo termine direttamente con gli agricoltori. Il rischio maggiore relativamente alla violazione dei diritti umani risiede per Loacker nei fornitori, sui quali è possibile esercitare un'influenza esclusivamente indiretta. Prestiamo dunque particolare attenzione a una scelta consapevole e responsabile delle nostre aziende partner: oltre alla qualità dei prodotti e alle condizioni di prezzo e fornitura, un criterio di selezione è rappresentato dal rispetto del codice etico e di condotta Loacker. Essendo consci delle problematiche inerenti alla violazione dei diritti umani e allo sfruttamento del lavoro minorile, ci misuriamo concretamente con le incognite rappresentate da Paesi di origine particolarmente a rischio: siamo soliti effettuare, due volte all'anno, un'analisi del rischio Paese, nella quale viene documentato l'indice di sviluppo umano secondo i parametri stabiliti dallo Human Development Index, nonché lo sviluppo geopolitico, macroeconomico, climatico e logistico.

Teniamo contatti e coltiviamo scambi di esperienze con organizzazioni impegnate nel miglioramento delle condizioni sul territorio, tra le quali la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit [Società tedesca per la Cooperazione internazionale - GIZ] e l'omologa italiana Agenzia italiana per la cooperazione allo

sviluppo (AICS), la Farmstrong Foundation e l'International Cocoa Organization (ICCO).

### **Protezione e creazione di fonti di reddito sul territorio**

I siti produttivi Loacker sono stati consapevolmente collocati in aree rurali e strutturalmente deboli da un punto di vista industriale. Ciò offre alla popolazione residente una sicura fonte di entrata, ovvero un reddito integrativo da affiancare all'attività agricola, come nel caso degli stabilimenti in Alto Adige e nel Tirolo orientale.

Nel 2018, in cooperazione con Brimi – Centro Latte Bressanone (cooperativa agricola di produttori lattiero-caseari nel bacino della Valle Isarco/Alto Adige), Loacker ha pianificato un impianto per la produzione di latte in polvere tramite essiccaamento, il primo in Alto Adige, nel quale siero dolce, latte magro e latte intero verranno polverizzati

e impiegati come ingredienti per i prodotti Loacker. L'impianto è produttivo da novembre 2019. La trasformazione di latte e siero provenienti esclusivamente dalla regione alpina andrà a creare valore aggiunto per gli agricoltori locali. Nel 2019 è stata costituita da Loacker e Brimi la Dolomites Milk Srl, società titolare della proprietà e della gestione del suddetto stabilimento, nonché della progettazione dell'opera.

Loacker dispone in Toscana di due aree agricole di proprietà adibite alla coltivazione di nocciole e supporta, mediante accordi di partnership, agricoltori di Toscana, Lazio, Friuli-Venezia Giulia e Veneto. Contratti di acquisto a lungo termine nonché un servizio di consulenza presso il Loacker Agro Center of Competence offrono in particolare a giovani agricoltori, provenienti da una zona a rischio spopolamento, una nuova prospettiva professionale. Con Banca Intesa Sanpaolo siamo riusciti a raggiungere un accordo

per la concessione, ai nostri agricoltori a contratto, di un credito agevolato per l'avvio del nuovo ramo di attività.

### **Formazione di collaboratori e collaboratrici**

Tutti i dipendenti Loacker frequentano appositi corsi di formazione al fine di svolgere mansioni e ruoli in maniera professionalmente corretta e di adempiere alle direttive contenute nel codice etico e di condotta, nonché a tutte le ulteriori disposizioni di legge e regolamenti interni. Tutti i nuovi collaboratori seguono un percorso di addestramento introduttivo, durante il quale ricevono le relative informazioni e un'ampia documentazione, mediante specifiche brochure di avviamento, circa i diritti e i doveri di ciascuno.



## Misurazione dei risultati

Principio

1

Principio

2



### Violazioni della compliance

Ciascun collaboratore è invitato a segnalare i casi di mancato rispetto della compliance all'organo di vigilanza appositamente istituito nel 2017, oppure ai propri superiori. Nel periodo di riferimento della presente relazione non sono pervenute segnalazioni in merito a violazioni di diritti umani o a un'eventuale infrazione del codice etico e di condotta.

### Sessioni informative sugli accordi di partnership

Nell'ambito del progetto "Nocciolati italiani", nel periodo di riferimento si sono

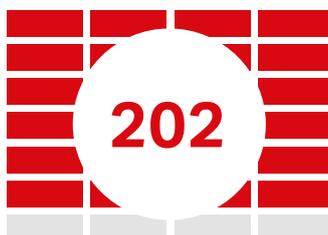
tenuti cinque eventi informativi destinati agli agricoltori. A ogni appuntamento hanno partecipato in media 70 persone. Finora sono stati stipulati contratti di acquisto con circa 40 aziende agricole in Toscana per un'area di coltivazione complessiva di 500 ettari, mentre sono in fase di elaborazione nuovi accordi in altre regioni d'Italia. Per i prossimi anni sono previsti specifici corsi di formazione per i coltivatori a contratto, al fine di garantire agli agricoltori locali un supporto tecnico nella coltura della nocciola e permettere loro di fornire materie prime di altissima qualità, conformi agli standard di coltivazione Loacker.

### Corsi di formazione introduttiva per i nuovi collaboratori

Numero ore di formazione



Numero partecipanti





# Lavoro

## Principio 3 Principio 4 Principio 5 Principio 6

**Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva, nonché di sostenere:**

**l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio,**

**l'abolizione del lavoro minorile e**

**l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.**

## Valutazione, principi e obiettivi

Quale impresa operante in tutto il mondo, entriamo quotidianamente in contatto con persone appartenenti alle culture più disparate. Rispetto reciproco, tolleranza e apertura mentale sono per noi presupposti imprescindibili per costruire rapporti umani. Nel nostro modello aziendale non è ammessa alcuna forma di discriminazione umana legata a genere, estrazione sociale, religione, cultura, orientamento sessuale, lingua, nazionalità, età o disabilità. Rifiutiamo inoltre categoricamente ogni forma di lavoro forzato o minorile, sia nelle sedi di nostra proprietà, sia presso fornitori o subappaltatori.

Adottiamo uno stile manageriale partecipativo, con responsabilità

ben definite e un confronto alla pari improntato al rispetto e alla stima reciproci. Ci adoperiamo per creare un clima aziendale nel quale i nostri collaboratori possano operare in autonomia, applicando il principio della circolarità, che presuppone per ciascuno l'attiva assunzione di responsabilità nel proprio ambito operativo e secondo le proprie competenze. Esigiamo e incentiviamo la crescita personale e professionale dei nostri collaboratori, offrendo loro percorsi specifici di formazione e aggiornamento. In quanto parte integrante della comunità, sosteniamo lo sviluppo sociale nel nostro ambito di appartenenza mediante iniziative mirate e secondo il presupposto della responsabilità sociale.

Riconosciamo la libertà di associazione e il diritto a contrattazioni collettive, dando per scontata, inoltre, una remunerazione equa e corretta dei nostri collaboratori.

Quale impresa operante a livello internazionale, tutti i nostri processi aziendali sono conformi a standard riconosciuti in ambito nazionale e internazionale, superando ampiamente i requisiti minimi per quanto concerne le norme sul lavoro. Sicurezza e tutela della salute sul posto di lavoro sono per noi temi di assoluta priorità: allo stesso modo il nostro sistema di gestione della salute e della sicurezza include misure cautelative e prende in considerazione l'individuo nella sua interezza. Perseguiamo una politica di "infortuni zero" e ci impegniamo a offrire un ambiente di lavoro sicuro, in grado di limitare al massimo i rischi per la salute e gli infortuni.

Questi principi fondamentali sono messi nero su bianco nella mission aziendale di Loacker, nel codice etico e di condotta, nonché nella politica aziendale.

## Implementazione e misure

### **Contratti collettivi e remunerazione**

In linea di principio applichiamo in tutti i settori i rispettivi contratti collettivi nazionali con le corrispondenti tariffe salariali. Lo standard minimo è rappresentato dalle norme vigenti in materia di diritto del lavoro e dal salario minimo stabilito nei rispettivi Paesi. Per quanto riguarda le prestazioni integrative non vengono fatte distinzioni tra lavoratori part-time e a tempo pieno. Nella sede austriaca di Loacker è in fase di implementazione un comitato aziendale.

### **Denunce**

Non tolleriamo nessuna forma di discriminazione, lavoro minorile o forzato: tutti i collaboratori vittime o testimoni di un mancato rispetto delle norme previste dal nostro codice etico e di condotta sono tenuti a comunicarlo immediatamente all'organo di vigilanza, ai responsabili interni all'azienda oppure all'ufficio del personale. Ciascuna segnalazione viene fatta oggetto di indagine interna, e ogni tipo di discriminazione o qualunque altra infrazione del codice sanzionate con misure disciplinari.

### **Equa partecipazione**

L'apertura di nuove posizioni lavorative segue un processo standardizzato e tutti gli interessati possono inoltrare la propria candidatura indipendentemente da genere, estrazione sociale, religione, cultura, orientamento sessuale, lingua, nazionalità, età o disabilità. A tutti i collaboratori offriamo identiche opportunità di impiego e di avanzamento, nonché possibilità di carriera in ambito dirigenziale e tecnico. La valutazione dell'operato professionale ha luogo, tra l'altro, nel corso di un colloquio di sviluppo con i collaboratori, che si tiene ogni anno e che è improntato a correttezza, obiettività e comprensione reciproca.



Incentiviamo i giovani con un'ampia offerta di apprendistati, tirocini e percorsi di specializzazione professionale nell'ambito dell'alternanza scuola-lavoro, con praticantati e programmi di avviamento professionale per i neolaureati. Alle sfide rappresentate dai mutamenti demografici rispondiamo con offerte di formazione e aggiornamento per i collaboratori di lungo corso. Rendiamo inoltre possibile la conciliazione tra

# 3

Principio

# 4

Principio

# 5

Principio

# 6

Principio



lavoro e famiglia mediante modelli di impiego part-time; alle persone con disabilità offriamo infine un ambiente di lavoro inclusivo.

### **Sistema gestionale di tutela della salute e di sicurezza sul lavoro**

Salute e sicurezza sul luogo di lavoro hanno per noi la massima priorità e ci adoperiamo per garantirle, andando al di là di quelli che sono gli standard

minimi di legge. Fondamenti e misure in materia di sicurezza del lavoro e tutela della salute sono messi nero su bianco nella nostra politica aziendale e la loro implementazione trova la sua base fondante non solo nei requisiti di legge, ma anche nella certificazione ai sensi della norma BS OHSAS 18001 (British Standard Occupational Health and Safety Assessment Series). Per conseguire un costante monitoraggio e miglioramento della

sicurezza sul lavoro e della tutela della salute, abbiamo previsto un'organizzazione specifica per ogni sede, laddove responsabili e collaboratori incaricati si adoperano per l'attuazione di misure preventive e per il rispetto delle disposizioni.

### **Formazione dei collaboratori circa la sicurezza e la tutela della salute sul posto di lavoro**

Tutti i collaboratori delle sedi italiane e dello stabilimento di Heinfels hanno svolto un training di base onnicomprensivo in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro. Il programma di formazione e aggiornamento di Loacker Academy offre inoltre una varietà di corsi nell'ambito della prevenzione e della salute olistica, in particolare su temi quali il work-life balance, l'ergonomia sul posto di lavoro, la resilienza, il time management e l'autogestione.

## Misurazione dei risultati

### Denunce

Ciascun collaboratore è invitato a segnalare violazioni del principio di uguaglianza, discriminazioni o mancato rispetto delle norme sul lavoro. Nell'anno in rassegna non è stata resa nota alcuna infrazione.

### Resoconti e controlli nell'ambito della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute

Il controllo, la vigilanza e l'ottimizzazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro e tutela della salute avvengono mediante le seguenti misure: audit interni ed esterni a cadenza regolare, analisi dei rischi, registrazione e valutazione degli infortuni sul lavoro e dei "quasi infortuni", ispezioni in azienda, configurazione ergonomica e sicura delle postazioni di lavoro, nonché iniziative di sensibilizzazione e formazione destinate ai collaboratori.

### Corsi di formazione nell'ambito della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute Analisi sullo "stress da lavoro" e grado di soddisfazione professionale

Ore di formazione per i collaboratori



Numero partecipanti



### Benessere e prevenzione

Ogni persona viene considerata nella sua globalità (salute psichica, fisica e sociale): il reparto Risorse Umane coordina le misure di tutela della salute, elaborate insieme all'Ufficio per la sicurezza sul lavoro, a medici del lavoro, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e membri della direzione aziendale. I sondaggi per il monitoraggio dello stress psichico, condotti regolarmente, lo svolgimento di corsi di formazione e le campagne di sensibilizzazione sono volti al miglioramento della salute psico-fisica. La nostra gestione della sicurezza e della salute non si limita solo a scongiurare sinistri e rischi e a garantire un luogo di lavoro sicuro, ma include anche una serie di misure preventive, considerando la persona nella sua totalità: per questo, offriamo ai nostri collaboratori molteplici opportunità per tutelare la loro salute e accrescere il loro benessere individuale. Così, ad esempio, le postazioni degli uffici sono allestite in modo ergonomico e i collaboratori ricevono utili consigli per la corretta condotta da adottare al videoterminale. Per i reparti produttivi, dove si lavora in catena di montaggio o sui turni, ci adoperiamo per garantire un avvicendamento continuo, al fine di ridurre i rischi per la salute. Training dedicati, eventi informativi sull'equilibrio vita-lavoro e sulla resilienza forniscono ai collaboratori gli strumenti preventivi necessari per tutelare al meglio il loro benessere.

### Lavoro intergenerazionale

Nel periodo in rassegna abbiamo realizzato un ulteriore sondaggio tra i collaboratori sul tema: "Mutamento di valori e cooperazione tra generazioni diverse". È stato chiesto a collaboratori appartenenti a varie fasce di età di esprimere un'opinione circa i propri valori di riferimento e su come questi vengano messi in pratica nel contesto aziendale. Tutte le generazioni di intervistati hanno giudicato in maniera assolutamente positiva, tra gli altri, la disciplina dell'orario di lavoro, il lavoro in team e la collaborazione tra colleghi di età diverse.

### Definizione di un modello di direzione aziendale

In un ampio processo di consultazione che ha visto coinvolti i collaboratori, nel periodo di riferimento è stato elaborato un modello di direzione aziendale che, insieme al codice etico e di condotta nonché alla mission aziendale, costituisce un fondamento vincolante per l'intero management interno. Tra le iniziative che seguiranno è prevista la stesura di un manuale di direzione aziendale nonché lo sviluppo di un programma di formazione su misura per dirigenti. Le linee guida per la leadership in Loacker sono state definite con la partecipazione dei collaboratori. Queste, in aggiunta alle linee guida aziendali, sono base vincolante per tutti i responsabili in azienda. Il manuale sulla leadership approfondisce gli aspetti operativi della gestione di persone ed è stato fatto avere a tutti i responsabili. Le linee guida e il manuale sono stati messi a disposizione di tutti i collaboratori. L'offerta formativa personalizzata per i responsabili si basa sul contenuto di questi documenti.

# 3

Principio

# 4

Principio

# 5

Principio

# 6

Principio

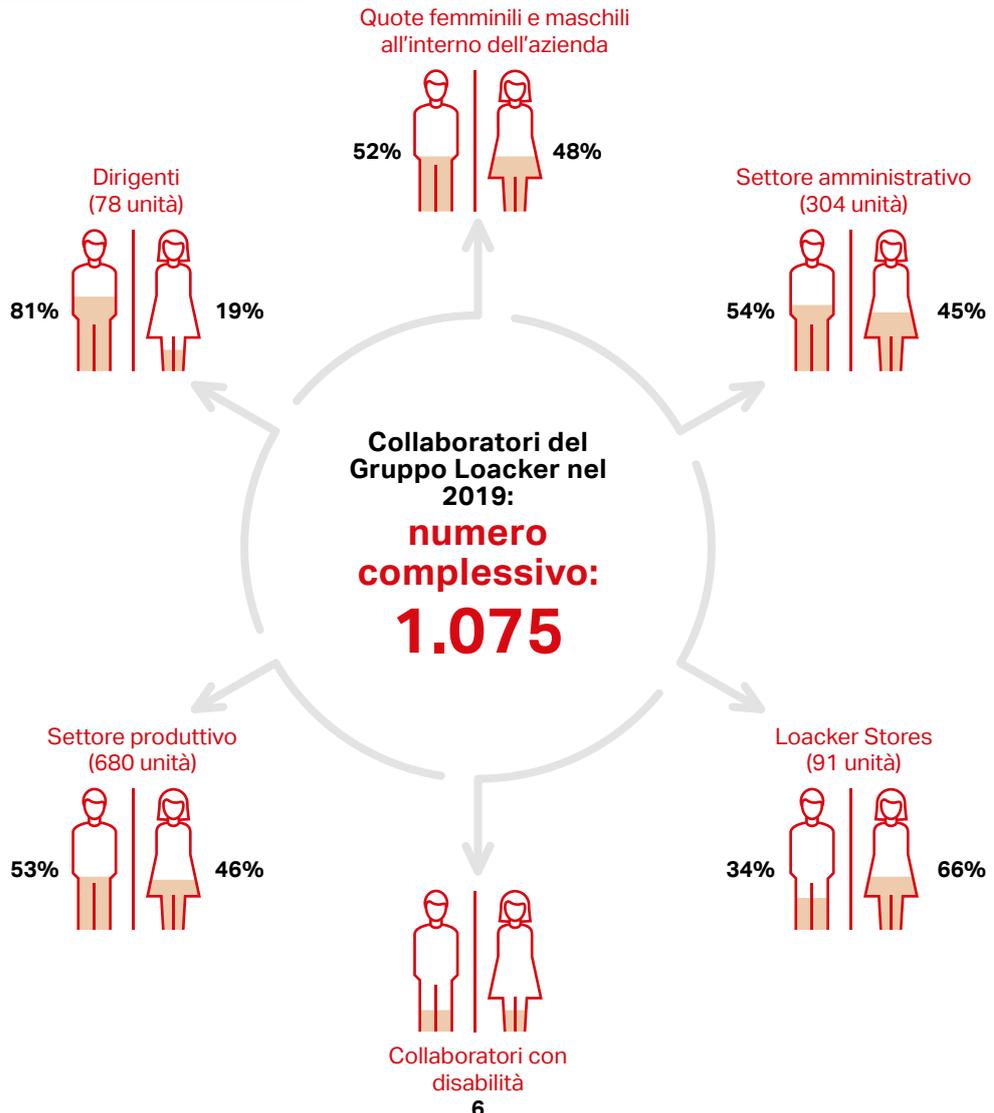
## Conferimento del Randstad Award all' "Azienda più attrattiva del Nord-Est"

Per due anni consecutivi, nel 2015 e 2016, Loacker è stata insignita del Randstad Award per il Nord-Est. Secondo quanto emerso da un sondaggio, Loacker è riuscita a soddisfare i dieci criteri più importanti che rendono "attraente" un datore di lavoro: retribuzione competitiva e prestazioni sociali, opportunità di carriera, solidità dirigenziale, clima lavorativo piacevole, sicurezza sul posto di lavoro, work-life balance, solidità finanziaria, mansioni interessanti, ottimi standard formativi e responsabilità sociale.



## Contratti di lavoro

Attualmente il 98,4 % dei collaboratori è inquadrato in contratti di lavoro collettivi e nelle relative fasce salariali.





# Ambiente



## Principi, strategie e obiettivi

Siamo convinti che alta qualità di prodotti e servizi, tutela dell'ambiente, rispetto dei principi etici e sociali, e successo economico non debbano costituire obiettivi in contrasto tra loro, né oggi né per le future generazioni. Nel nostro modello aziendale consideriamo un dovere e una sfida quotidiana preservare il patrimonio naturale e assumerci una precisa responsabilità ecologica.

A tal fine abbiamo integrato in modo sistematico diverse misure di tutela ambientale, impegnandoci a mettere in atto processi produttivi improntati al rispetto dell'ambiente e ad un

utilizzo efficiente delle risorse. La nostra attività aziendale punta a escludere, o almeno minimizzare, ripercussioni negative sull'ambiente, limitando lo sfruttamento delle risorse e incrementandone l'efficienza in sede di produzione e di trasporto dei nostri generi alimentari. Nel garantire il fabbisogno di materie prime, puntiamo a un'elevata percentuale di prodotti agricoli coltivati in maniera sostenibile.

In tutti i processi decisionali teniamo conto sistematicamente di criteri di salvaguardia ambientale, impieghiamo tecnologie pulite e, all'interno del gruppo

imprenditoriale Loacker, miglioriamo costantemente le prestazioni ambientali. Cerchiamo inoltre di promuovere la comprensione di tematiche rilevanti dal punto di vista ecologico, sensibilizzando con messaggi mirati i nostri collaboratori e stakeholder.

## Implementazione e misure

### Sistema di gestione ambientale (SGA)

Dal 2001 i siti produttivi di Loacker sono certificati dalla norma internazionale di gestione ambientale ISO 14001 e sottoposti a verifica annuale. Ottemperiamo inoltre a tutte le direttive e prescrizioni nazionali e regionali. Il nostro sistema di gestione ambientale integrato punta a promuovere una politica ambientale basata sulla prevenzione e soggetta a pianificazione, monitoraggio e ottimizzazione sistematici. Siamo in permanente contatto con fornitori e partner commerciali esterni per creare le necessarie sinergie al fine di migliorare costantemente il sistema di gestione ambientale.

### Il report sulla sostenibilità Loacker

Dopo approfondite attività preparatorie e in dialogo costante con i nostri stakeholder, nel 2015 abbiamo redatto il primo report sulla sostenibilità Loacker, in cui vengono documentati tutti i principi, le iniziative e i risultati anche in materia di tutela ambientale.

### Vettori energetici rispettosi dell'ambiente

La corrente elettrica da noi utilizzata è ecologica al 100%, essendo ricavata unicamente da fonti rinnovabili quali acqua e vento. Presso lo stabilimento produttivo di Auna di Sotto, da maggio 2011, è in funzione un impianto fotovoltaico che produce più di 66.000 kWh di energia all'anno. Per scaldare i forni dove vengono cotti i wafer, facciamo ricorso al gas che, per motivi tecnici, non può essere sostituito da altri vettori energetici. A giugno 2018, presso lo stabilimento di Auna di Sotto, è stato effettuato il passaggio dal propano al metano da condotta pubblica: così facendo, vengono eliminati circa 40.000 km all'anno percorsi dagli autocarri per la fornitura del propano. Il nostro approvvigionamento di energia è riconducibile a tre vettori: fonti

rinnovabili per il consumo generale di energia elettrica, gas propano liquido per la produzione delle cialde e olio combustibile per il riscaldamento dei locali adibiti a uffici amministrativi. Per riscaldare le aree destinate alla produzione vengono utilizzati invece impianti di recupero.

### Risparmio energetico mediante recupero di calore

In tutti i nostri stabilimenti il calore residuo dei processi di cottura viene riutilizzato in modo mirato: mediante sistemi di recupero, l'energia termica di scarico viene impiegata per riscaldare le aree di produzione e i locali amministrativi, nonché per fornire acqua calda. Ricorriamo all'olio combustibile solo per coprire i picchi di carico. Grazie al recupero termico, tra il 2013 e il 2018, abbiamo risparmiato circa 2,4 milioni di olio combustibile, pari a 7.500 tonnellate di CO<sub>2</sub>.

### Emissioni

Al fine di ridurre le emissioni inquinanti prodotte dalle automobili, abbiamo ampliato il nostro parco macchine con due auto elettriche, mettendole a disposizione dei collaboratori impegnati nell'assistenza degli impianti esterni o per le trasferte aziendali. Le auto elettriche "fanno il pieno" presso le nostre stazioni di ricarica e, considerando che la nostra energia elettrica è ecologica al 100%, il loro impatto ambientale risulta pari a zero.

### Consumo di acqua e acque reflue

La qualità dell'acqua gioca un ruolo decisivo nella realizzazione dei nostri prodotti: per la preparazione degli impasti, l'acqua è necessaria e le sue caratteristiche devono essere ineccepibili. Non a caso, per l'insediamento dei nostri stabilimenti produttivi, scegliamo luoghi in grado di vantare acqua potabile di eccellente qualità. Anche per questo motivo, la tutela delle risorse idriche è per noi una priorità assoluta.

Ad Heinfels, abbiamo posato una nostra condotta di acqua potabile, indipendente dalla rete idrica locale, al fine di garantire un approvvigionamento e un controllo autonomo della risorsa utilizzata. Ci adoperiamo anche per minimizzare le impurità delle acque reflue: negli stabilimenti produttivi di Heinfels e Auna di Sotto, sono stati installati separatori di fanghi, grassi e/o oli, che filtrano tali sostanze dall'acqua di scarico prima che confluisca nella rete fognaria. Dai rilievi effettuati, si evince una buona biodegradabilità delle nostre acque reflue. L'oculato sfruttamento delle risorse idriche è parte integrante della nostra attività: mediante l'impiego di apposite tecnologie negli impianti sanitari, ad esempio, riduciamo ulteriormente il consumo d'acqua.

### Riduzione e riciclo dei rifiuti

La minimizzazione della produzione di residui e il riutilizzo del maggior quantitativo possibile di materiali sono i due principi chiave del nostro concetto per la gestione dei rifiuti. Mediante la raccolta differenziata, suddividiamo tutti i residui in categorie specifiche, ad esempio carta, cartone, plastica e legno, destinandoli al riciclo. Il 56% dei nostri rifiuti sono riconducibili a carta e cartone, seguiti da plastica (13%) e legno (9%): la maggior parte dei nostri materiali di scarto può dunque essere riutilizzata. Solo il 2% dei rifiuti complessivamente prodotti si compone di sostanze inquinanti, ad esempio l'olio filtrato dalle acque di scarico, che provvediamo ad affidare a ditte specializzate per un corretto smaltimento.

### Risparmio e ottimizzazione del materiale da confezionamento

Negli ultimi anni, grazie a diversi interventi sulla linea di packaging, siamo riusciti a ridurre la quantità di materiale destinato al confezionamento e ad ottimizzare quello impiegato. Standardizzando le procedure di confezionamento,





# 789

lo stesso imballaggio di trasporto può essere utilizzato per più prodotti. Per quanto riguarda il packaging primario, i nostri prodotti a base di cialde sono avvolti da pellicole concepite appositamente per alimenti da forno a lunga conservazione. Quanto al packaging secondario, gli imballaggi di trasporto o le confezioni da esposizione sono tutti in cartone. Grazie alla collaborazione dei nostri maggiori fornitori di materiali da imballaggio, è stato possibile ridurre del 2% l'impronta di CO2 nel packaging primario. Presso lo stabilimento di Heinfels, nel 2018, a seguito di un test sul consumo dei materiali, abbiamo investito in due nuovi stretcher, che avvolgono i bancali con un film estensibile per la messa in sicurezza del carico: i nuovi apparecchi consentono di risparmiare circa 3 tonnellate di pellicola all'anno. Attualmente, stiamo lavorando alacremente anche alla riduzione e ottimizzazione della riutilizzabilità dei materiali di imballaggio. Grazie a una nuova tipologia di film termosaldante, intendiamo conseguire una miglior riciclabilità e una significativa riduzione del consumo di materiali. Anche nell'ambito della sigillatura a freddo, stiamo discutendo le possibilità di risparmio. Non appena i progetti troveranno piena implementazione, potremo conseguire una riduzione di circa il 15-20% del film plastico complessivo per un totale di 300.000 kg.

## Acquisto di materie prime e selezione dei fornitori

Per quanto possibile, cerchiamo sempre di reperire le materie prime direttamente dai produttori,

da aziende che applicano processi produttivi sostenibili oppure stipulando contratti di coltivazione a lungo termine con gli agricoltori. In sede di selezione dei fornitori, i criteri essenziali di valutazione tengono conto di un sistema standardizzato di gestione della qualità e di una gestione ambientale attiva (inclusi trasporto, imballaggio e smaltimento materiali dopo l'utilizzo), della presenza di certificazioni bio, IFS e di sostenibilità, nonché di una catena di fornitura trasparente.

## Trasporto e logistica

La prevenzione e la riduzione di emissioni di CO2, così come dell'inquinamento atmosferico e acustico durante il trasporto di merci e persone, rappresenta un obiettivo di centrale importanza per la nostra gestione ambientale. Altro fattore di primo piano è l'ottimizzazione dei processi mediante, per esempio, la diminuzione dei trasporti a vuoto e l'incremento dell'efficienza e della qualità del trasporto. Nella selezione dei partner che forniscono servizi di trasporto e logistica, teniamo conto delle misure adottate in materia di sostenibilità e di tutela ambientale, per esempio per quanto riguarda la composizione del parco mezzi, la presenza di certificazioni ambientali o la trasparenza dei dati KPI. In collaborazione con i nostri fornitori di servizi di trasporto, ci adoperiamo per utilizzare, nei limiti del possibile, autocarri alimentati a gas naturale, conseguendo un risparmio di CO2 pari al 20%. Anche il ricorso ad autocarri a GNL (gas naturale liquefatto), con una riduzione delle emissioni del 100%, è in fase di valutazione. Di base, il parco macchine dei nostri fornitori di servizi di trasporto si compone esclusivamente di autocarri Euro 6 o superiori. Per limitare il numero dei viaggi, vengono utilizzati preferibilmente rimorchi con volumi di carico maggiori, che consentono un incremento del volume di merci pari al 15%. Inoltre, prestiamo particolare attenzione a un ottimale sfruttamento degli autocarri, coniugando forniture e distribuzioni presso i nostri stabilimenti produttivi: una dettagliata pianificazione consente di minimizzare i tempi di attesa per gli autocarri e quindi l'inutile

ed energicamente dispendiosa refrigerazione dei rimorchi.

## Green Mobility ed E-Mobility

Con diverse misure sosteniamo la riduzione del trasporto privato e incentiviamo mezzi di locomozione ecologici: l'impiego di navette aziendali per i nostri collaboratori, per esempio, intende diminuire il numero degli spostamenti motorizzati. Nel periodo di riferimento sono state inoltre acquistate tre auto elettriche, che vengono utilizzate in primo luogo per gli spostamenti aziendali. Per la mobilità all'interno delle due aziende agricole in Toscana (rispettivamente 220 e 150 ettari), si è proceduto all'acquisto di diversi veicoli elettrici. Presso ciascuno dei due stabilimenti Loacker ad Auna di Sotto e a Heinfels abbiamo predisposto due stazioni di ricarica per veicoli a trazione elettrica, di cui collaboratori, visitatori e fornitori possono fruire gratuitamente.

## Coltivazione ecocompatibile

Per una gestione sostenibile delle piantagioni di nocciole situate nelle nostre aziende agricole in Toscana rinunciamo all'impiego di diserbanti. Lungo i filari di piante, infatti, una striscia di terreno pari a 1,5 m di larghezza viene tenuta libera dalle erbe infestanti esclusivamente per via meccanica. Dissodando la crosta superficiale e interrompendo la risalita capillare dell'acqua, l'umidità del terreno si mantiene in profondità e rimane a disposizione delle piante più a lungo. In questo modo è possibile contenere il consumo di acqua da irrigazione. Le misure adottate in materia di coltivazione ecocompatibile sono tutte documentate da protocolli ad hoc.

## Lean Management per l'impiego mirato di risorse

Nell'ambito del progetto Lean Management, i nostri collaboratori seguono corsi di formazione iniziale o avanzata presso un rinomato istituto austriaco specializzato in processi di trasformazione della produzione volti a ridurre gli sprechi. Durante tale percorso, essi sviluppano concreti progetti di ottimizzazione per un sistema operativo sostenibile all'interno dell'azienda.

## Misurazione dei risultati

### Report annuale sull'ambiente

Ogni anno siamo soliti rilevare le cifre relative al nostro consumo energetico e alle emissioni di CO2 e documentarle in un'apposita relazione ambientale. Da tali numeri ricaviamo misure di miglioramento finalizzate a un utilizzo delle risorse efficiente ed ecosostenibile.

### Audit energetico

Un team di revisori esterni rileva e analizza i dati relativi allo sfruttamento di energia, sia in termini di consumo sia di acquisto,

redigendo un bilancio energetico per ciascun stabilimento. L'elaborazione dei dati e la relativa documentazione si traducono in un audit report, nel quale sono indicate misure concrete per l'ottimizzazione dell'efficienza energetica e dell'intero processo. L'audit report sull'energia redatto da un gruppo di esperti esterno all'azienda certifica, per gli stabilimenti Loacker di Auna di Sotto e di Heinfels, l'assoluta efficienza nello sfruttamento dei vettori energetici e il massimo impegno da parte dell'azienda a mettere in atto ulteriori misure di risparmio.



## Dati e cifre\*



### Rifiuti e recupero di materiali riciclabili

Residui riutilizzati:

94%



### Riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>:

Riduzione di CO<sub>2</sub> mediante recupero di calore:

1.939 t

Riduzione di CO<sub>2</sub> mediante energia elettrica da fonti rinnovabili:

4.447 t

Riduzione di CO<sub>2</sub> mediante impianto fotovoltaico:

8 t

Totale riduzione di CO<sub>2</sub>:

6.395 t



### Recupero di energia termica

Risparmio di olio combustibile mediante recupero di calore:

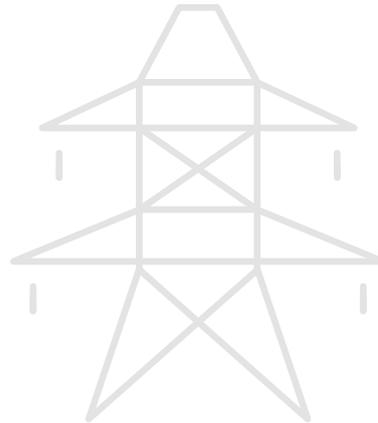
611.816 l



### Impiego di energia elettrica

Nel periodo di riferimento l'approvvigionamento di corrente elettrica è avvenuto

per il 100% da fonti rinnovabili.



### Lean Management

Numero collaboratori che hanno svolto un training di formazione:

163

Numero progetti realizzati:

124

\*Le cifre sono tratte dalla relazione ambientale 2018.



# Lotta alla corruzione

Principio **10**

**Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti**



## Principi, strategie e obiettivi

L'azienda Loacker mette in campo pratiche commerciali corrette, trasparenti e oneste: non è tollerata alcuna forma di corruzione, compresi estorsioni, tangenti e illeciti privilegi.

Siamo una realtà indipendente da qualsiasi condizionamento politico. Non diamo pertanto alcun contributo diretto o indiretto a partiti, movimenti, comitati o rappresentanti politici.

In quanto impresa a conduzione familiare radicata nel territorio, ci identifichiamo con i nostri stabilimenti sotto ogni punto di vista, portando avanti con la massima serietà il nostro impegno sociale e concorrendo allo sviluppo sostenibile del contesto territoriale in cui operiamo. La nostra responsabilità aziendale implica anche una partecipazione attiva e consapevole all'ambiente sociale e culturale di riferimento,

cui intendiamo offrire un contributo in termini di vivibilità e di prospettive future.

## Implementazione e misure

### Controllo e rendicontazione

Nel 2017 Loacker ha introdotto, ai sensi del D.lgs 231/01, un modello di organizzazione, direzione e controllo, che ha il compito di garantire il rispetto delle leggi in generale e delle regole interne, tra cui il codice etico e di condotta, anche in materia di anticorruzione. Nel caso in cui dovesse sorgere un conflitto di interesse riguardante membri del consiglio di amministrazione, componenti del management o altri collaboratori, questi sono tenuti a informarne i colleghi preposti e l'organo di vigilanza.

Ciascuna operazione commerciale deve essere correttamente registrata e autorizzata, quindi verificabile, legittima, coerente e opportuna. Nell'esercizio delle attività professionali è vietato concedere omaggi, elargizioni in denaro e benefici, materiali e non, in qualunque forma, a clienti, fornitori, funzionari pubblici o altri soggetti terzi. Nei rapporti con autorità e istituzioni pubbliche, tutti i collaboratori e i membri degli organi societari sono tenuti ad agire in maniera giuridicamente corretta e trasparente, rispettando i principi del codice etico e di condotta. Per verificare l'effettiva osservanza delle direttive, Loacker ha istituito un apposito iter di controllo, che prevede la redazione periodica di un report.

Il monitoraggio, il controllo, l'applicazione e l'aggiornamento del codice etico e di condotta sono affidati a un apposito organo di vigilanza, composto da una consulente legale esterna, una consulente aziendale interna e dal direttore dell'ufficio legale Loacker. I collaboratori sono invitati a segnalare a tale organo e ai suoi responsabili aziendali, per iscritto oppure verbalmente, eventuali violazioni o presunte infrazioni del codice etico e di condotta o di ulteriori disposizioni di legge. I collaboratori sono altresì tenuti, nel proprio ambito di responsabilità, a controllare che anche i fornitori e i subappaltatori rispettino le direttive contenute nel codice etico e di condotta. Qualora dovessero emergere dubbi fondati circa la condotta etica dei partner aziendali, vengono presi immediatamente i necessari provvedimenti.

### Tutela dei dati e sicurezza delle informazioni

Un tema di assoluta priorità è la tutela dei dati e delle informazioni a noi affidati da collaboratori, clienti, fornitori o partner commerciali. Mediante diverse misure di sicurezza conformi agli standard ISO 27001 siamo in grado di minimizzare i rischi legati a un uso improprio dei dati e di garantire tutela e sicurezza degli stessi. Secondo quanto stabilito dal

nostro sistema di gestione della sicurezza delle informazioni, ciascun collaboratore dotato di postazione di lavoro con PC, riceve una serie di istruzioni sul tema "tutela dei dati".

### Formazione dei collaboratrici e collaboratori

Intendiamo sensibilizzare i nostri collaboratori e accrescerne la consapevolezza delle proprie responsabilità mediante una regolare attività di informazione via newsletter, rivista interna o corsi di istruzione. I principi di condotta in materia di corruzione e sicurezza dati vengono trasmessi durante le attività di formazione destinate a tutti i neoassunti e sono contenuti, tra gli altri, nelle brochure di avviamento.

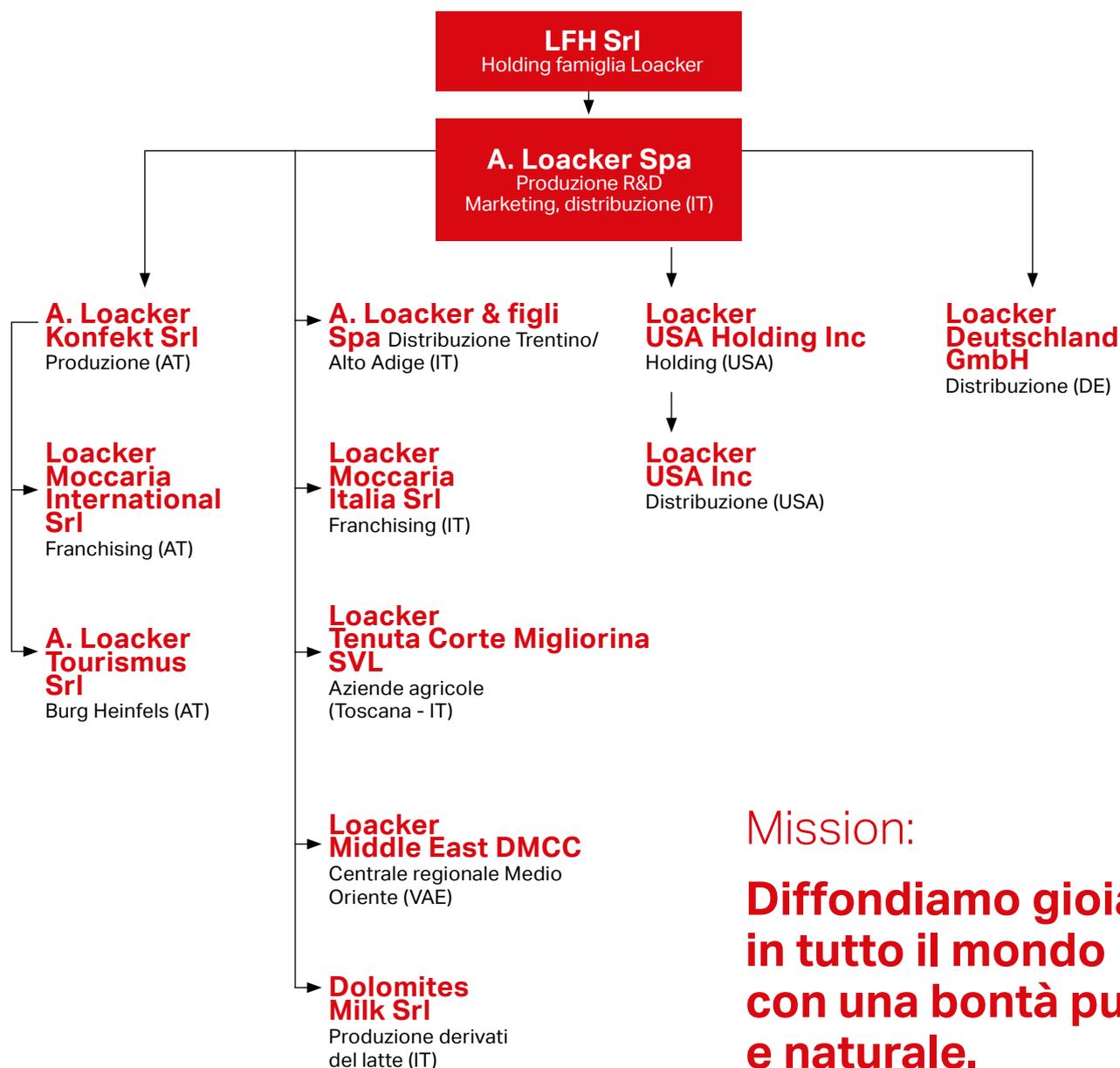
## Misurazione dei risultati

Nel periodo di riferimento non sono state inoltrate segnalazioni o denunce, né comminate sanzioni, pecuniarie e non, a seguito del mancato rispetto delle disposizioni di legge in materia di comportamento anticoncorrenziale – per esempio fenomeni corruttivi o costituzione di cartelli o monopoli.

# Profilo aziendale

L'impresa familiare fondata nel 1925 da Alfons Loacker si è trasformata, nel corso del tempo, da piccola pasticceria regionale a marchio divenuto celebre in tutto il mondo, le cui specialità a base di cialde e di cioccolato fanno la gioia dei consumatori di oltre 100 Paesi. Le due sedi produttive sorgono ad

Auna di Sotto (Alto Adige/Italia) e ad Heinfels (Tirolo orientale/Austria). Loacker gestisce due aziende agricole in Toscana per la coltivazione di nocciole e sei Loacker Point, che comprendono caffè-pasticceria e negozio monomarca.



Mission:

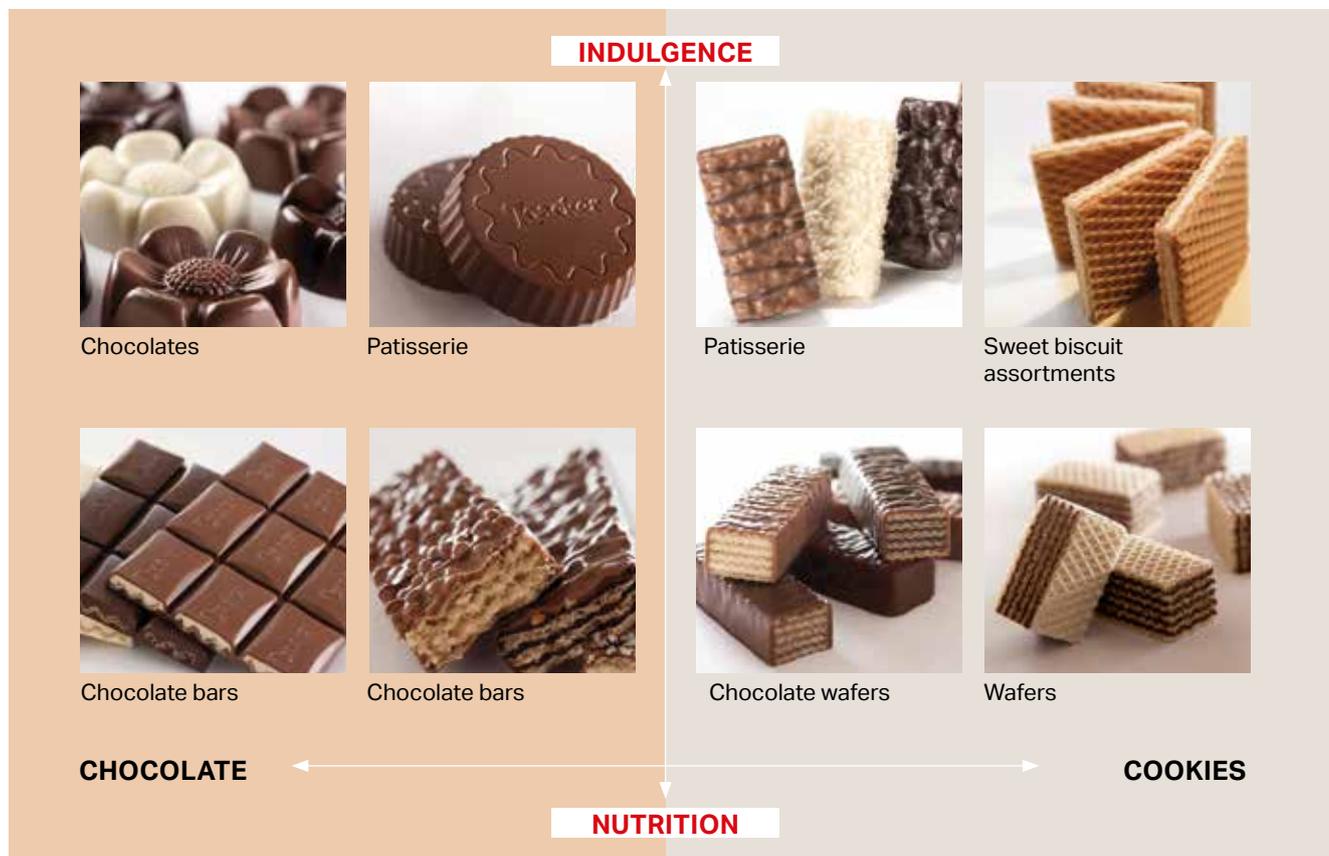
**Diffondiamo gioia  
in tutto il mondo  
con una bontà pura  
e naturale.**

# Assortimento

Loacker offre un variegato assortimento di specialità a base di cialda, barrette e tavolette di cioccolato, prodotti di alta pasticceria e praline. L'intera gamma di wafer e cioccolato è prodotta con ingredienti di primissima qualità e non contiene:

- coloranti
- conservanti
- grassi idrogenati
- aromi artificiali
- materie prime geneticamente modificate

## Strategische Geschäftsfelder

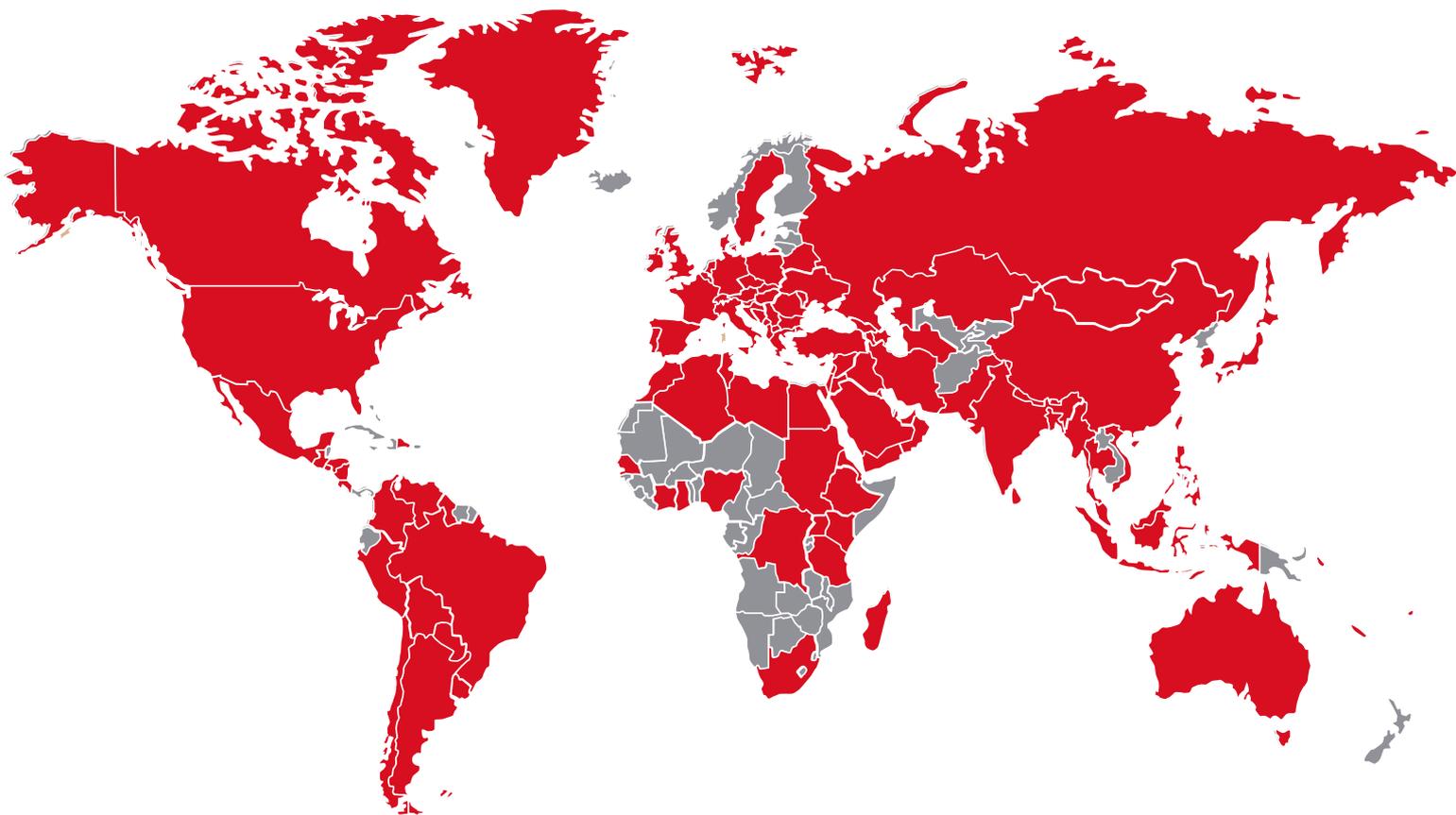


## Varietà di prodotto



# Mercati strategici

I prodotti Loacker sono presenti in oltre 100 Paesi del mondo. Al di fuori dell'Europa, i mercati che generano i maggiori volumi in termini di fatturato sono Arabia Saudita, Corea del Sud, Israele, Cina e Stati Uniti. L'Italia rappresenta il mercato di riferimento; con una quota di mercato pari al 55,5% Loacker è il marchio leader italiano nella produzione di wafer.



# Certificazioni



# Awards



**Sweets Global Award**  
"Riconoscimento per particolari meriti"  
2007



**Sapore dell'Anno**  
2012; 2013; 2014

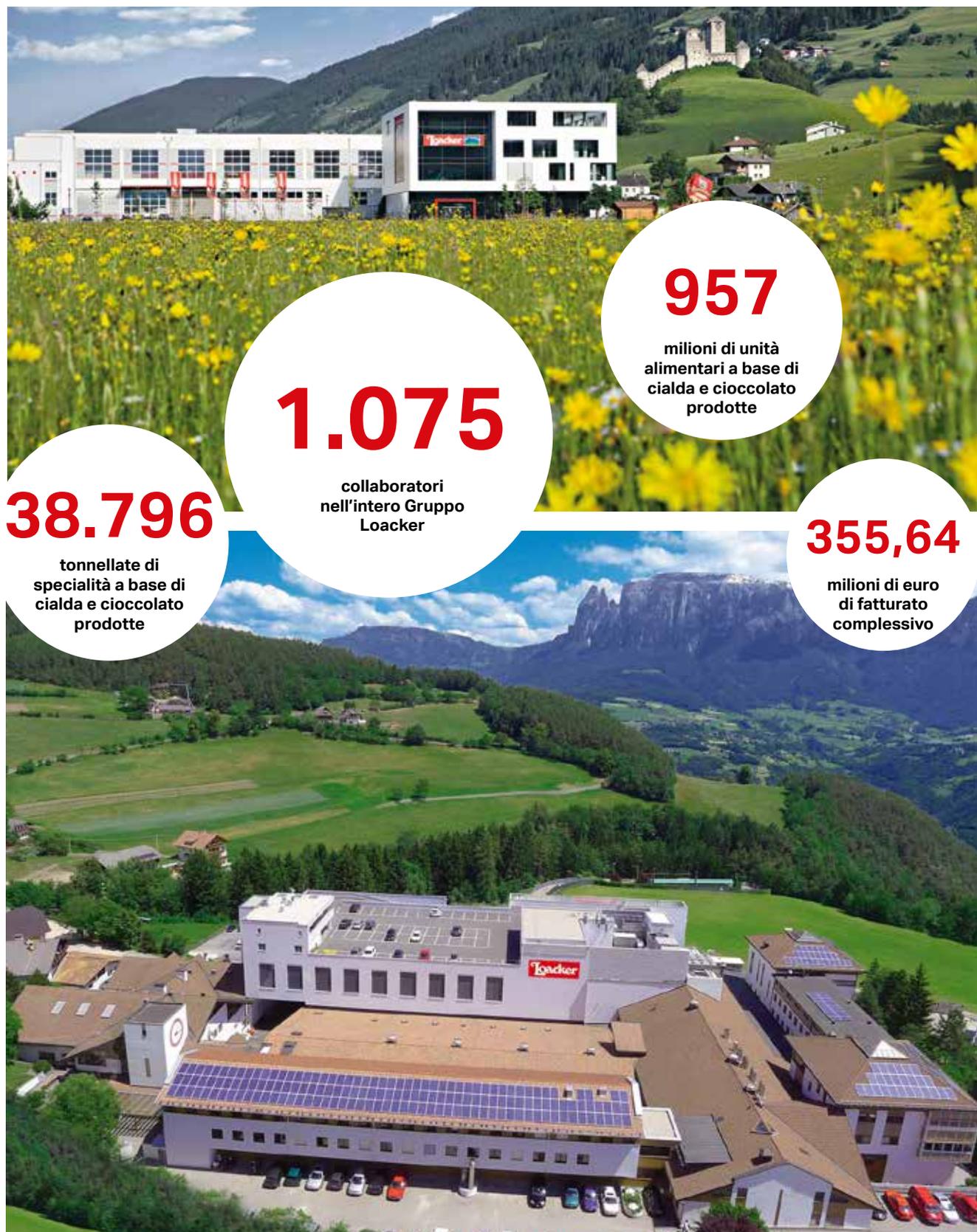


**Randstad Award**  
"Datore di lavoro più attrattivo" del Nord Est d'Italia  
2015; 2016



**"Prodotto dell'Anno" in Italia**  
2017:  
Locker Cacao & Milk  
2018:  
Locker Tavolette Cioccolato

# In sintesi



**38.796**

tonnellate di specialità a base di cialda e cioccolato prodotte

**1.075**

collaboratori nell'intero Gruppo Loadner

**957**

milioni di unità alimentari a base di cialda e cioccolato prodotte

**355,64**

milioni di euro di fatturato complessivo

Che bontà!™

Pure goodness! ピュアな美味しさ!  
لواكر نقاء الطبيعة, لواكر طعمها الخيد  
¡Qué bueno! Natürlicher Genuss!  
לואקר זה טעים, לואקר זה מדהים!  
자연에서 온 순수한 맛! Saveur pure!