

RELAZIONE D'IMPATTO 2024



Sommario

Lettera del CEO	5
Introduzione	7
Chi siamo	7
Mission	8
Vision	8
La Carta Dei Valori	8
Gli scopi e le finalità di Beneficio Comune	9
Logiche e metriche utilizzate	10
Analisi dei temi materiali	11
La mappa degli Stakeholder	11
Matrice di Materialità	12
Analisi dei rischi	13
Il nostro impegno per il raggiungimento degli SDGS	15
SDG Action Manager	18
Governance: Strategia, risultati e valutazione	19
Obiettivi di Governance	19
Valutazione di Governance	20
Valutazione del Valore Economico	20
Cda, Assetto Proprietario e gestione manageriale	21
Comitato di Direzione	21
Comitato Esecutivo	21
Meeting Di Allineamento	22
Adozione del Modello 231	22
Certificazioni	23
Sicurezza infrastruttura e dati	23
Sicurezza dell'Infrastruttura	23
Sicurezza dei Dati Informatici	24
Networking – partecipazione e diffusione di cultura aziendale	24
Valutazione della qualità delle relazioni con imprese e vita associativa	26
Sustainability Award – RepRisk, Altis & Kon	27
Ecovadis Scorecard	29
SynESGy Scorecard	30
Riconoscimenti e premi 2024	31

Sostenibilità del servizio offerto	32
Servizi offerti.....	32
Trasporti Aerei	32
Trasporti Marittimi	32
Trasporti Su Gomma	32
Trasporti Via Ferrovia	33
Servizi Doganali.....	33
Magazzino e Servizi di Logistica	33
Lean e miglioramento continuo.....	34
Crescita del business – prodotti e mercati emergenti.....	34
Accessibilità del servizio	34
Network di appartenenza.....	35
Sostenibilità ambientale del servizio	36
Autovalutazione della sostenibilità delle Operations.....	36
Valutazione del Prodotto.....	37
Analisi della Supply Chain in ottica ESG	38
COMPAGNIE AEREE:	38
COMPAGNIE MARITTIME.....	40
Altri Fornitori	41
Vector per il SOCIALE	42
Strategia e Obiettivi Sociali.....	42
Valutazione del Lavoro	43
Organico aziendale	44
Politica di Gestione delle Risorse Umane	45
Salute e Sicurezza sul lavoro.....	46
Stress Lavoro-Correlato	46
Rischio Legionella	47
Formazione	47
Gestione dei Near Miss.....	47
Welfare aziendale.....	48
Formazione	48
Partecipazione – Team interaziendali.....	49
Mums&Dads Team	49
Diversity, Equity & Inclusion Team	51
Happy Hour Team.....	53

Scuole e Università	53
Associazioni e progetti sostenuti nel 2024	54
Gadget SOLIDALI 2024	55
Vector per l'AMBIENTE	56
Strategia e Obiettivi Ambientali	56
La strada per la Decarbonizzazione	57
Analisi Dei Risultati: GHG Operational Emissions	59
L'uso responsabile della risorsa Idrica	62
Acquisto materie prime sostenibili	63
Gestione degli scarti	64
Gestione degli scarti di produzione	64
Gestione dei rifiuti di uso domestico e giornaliero	65
ESRS – European Sustainability Reporting Standard	66
Ambiente	66
Energia	66
Acqua, affluenti ed effluenti	67
Materiali	67
Emissioni	68
Scarti e rifiuti	69
Sociale	70
Lavoratori	70
Occupazione	71
Diversità e Pari Opportunità	71
Formazione e Addestramento	72
Salute e Sicurezza	73
Governance	75
Tabella di riconciliazione - SABI - GRI	77

Lettera del CEO

Il 2024 è stato un altro **anno ricco di sfide** e che ha visto **l'azienda crescere in competenze, volumi e struttura**.

È stato l'anno di un ulteriore **consolidamento** della posizione aziendale sui propri mercati tradizionali e sull'apertura di **nuove aree di business**, con una conseguente crescita dei volumi in specifici segmenti, volumi che hanno compensato il trend ribassista dei noli internazionali.

Abbiamo avviato importanti percorsi di **Lean management** e di **innovazione di processo**, percorsi che da un lato iniziano a portare risultati, dall'altro hanno reso evidenti alcuni aspetti interni che vanno migliorati e corretti. La crescita del business deve andare di pari passo all'efficientamento della struttura e delle sue operations, per permettere una **sostenibile creazione di valore** anche al crescere dei costi gestionali, inevitabilmente in aumento in contesti inflattivi. **L'organizzazione deve essere sempre in grado di avere al centro il business e il cliente, senza lasciare indietro le persone che generano valore per l'azienda**. In quest'ottica abbiamo continuato ad investire sulle **competenze delle nostre persone**, competenze tecniche e organizzative, con un focus importante sul middle management.



Nel corso dell'esercizio, l'azienda ha significativamente **ampliato la propria base clienti** grazie all'inizio di un mirato processo di ristrutturazione del reparto commerciale, volto a potenziarne l'efficienza e la capacità di presidiare il mercato. Parallelamente, sono state poste le basi per esplorare **nuove aree di sviluppo**, sia in termini geografici che settoriali, con l'obiettivo di **diversificare ulteriormente il business** e cogliere le opportunità offerte da comparti industriali emergenti e mercati internazionali ad alto potenziale.

Stiamo lavorando con determinazione per aumentare l'**efficienza** delle nostre operations, intervenendo sia sul fronte del **miglioramento continuo dei processi interni**, sia attraverso investimenti mirati in ambito **informatico**. Un focus particolare è stato dedicato all'innovazione tecnologica all'interno dei nostri magazzini, dove l'introduzione di nuove soluzioni ha già iniziato a generare benefici concreti in termini di produttività, precisione e velocità nelle attività logistiche.

Abbiamo proseguito con impegno nel perseguire l'obiettivo di rafforzare la **solidità finanziaria** dell'azienda, consapevoli che una struttura patrimoniale solida rappresenta la base per affrontare con serenità le sfide del mercato. Questo percorso ci consente di disporre di una **sempre maggiore autonomia strategica**, fondamentale per cogliere con tempestività le opportunità di crescita e investimento, mantenendo al contempo un equilibrio sostenibile nel medio-lungo periodo.

Il nostro settore in Italia sta attraversando una fase di profondo consolidamento, con un numero crescente di operazioni straordinarie che stanno progressivamente riducendo la presenza di player di medie dimensioni. In questo scenario, la nostra azienda continua a presidiare con forza un segmento di mercato in cui siamo in grado di generare un valore distintivo, posizionandoci strategicamente tra i piccoli spedizionieri e le grandi multinazionali. **Ci teniamo a sottolineare con orgoglio la nostra identità di player di successo, ancora autonomo e a proprietà interamente italiana, capace di coniugare flessibilità operativa, conoscenza del territorio, competitività e visione internazionale.**

In un contesto segnato da tensioni internazionali e da una crescente polarizzazione delle posizioni, abbiamo scelto con convinzione di distinguerci come **un'azienda che continua a mettere al centro i propri valori. Inclusione, apertura al confronto e rispetto delle diversità** sono principi fondanti del nostro modo di operare e riflettono la natura stessa del settore dei trasporti internazionali, che per sua vocazione unisce persone, culture e mercati. **Crediamo fermamente che questi valori rappresentino non solo un vantaggio competitivo, ma anche una responsabilità etica verso le comunità con cui interagiamo ogni giorno.**

Andrea Buttà

Ceo



Introduzione

Chi siamo

Vector Spa Società Benefit è un'azienda italiana, indipendente, di proprietà familiare, specializzata nel settore dei trasporti e delle spedizioni internazionali dal 1978.

Ci impegniamo ogni giorno per soddisfare i bisogni dei nostri clienti, offrendo un **servizio dedicato e su misura**. Garantiamo **trasparenza** e **solidità** ai nostri partners e ai nostri fornitori, instaurando con loro collaborazioni non solo durature e proficue, basate sul compenso equo e il pagamento puntuale dei servizi ma finalizzate anche alla contaminazione positiva in ottica di sostenibilità.

Ci impegniamo nei confronti del mondo che ci circonda e ci ospita, prestando attenzione all'**impatto ambientale** del nostro lavoro e **sostenendo associazioni sportive, giovanili, sociali e culturali attive sul nostro territorio**.

Agiamo nel rispetto di tutte le normative sulla **sicurezza**, la **salute dei lavoratori** e la **qualità**, monitorando e migliorando costantemente le nostre procedure. Prestiamo attenzione alla **cura** e alla **crescita del personale**, attivando percorsi di **formazione continua**, **piani individuali di crescita** che rispecchino le attitudini di ognuno, programmi di welfare aziendale, politiche di **Diversity, Equity & Inclusion**, e di **sostegno alla famiglia e alla genitorialità**.

Nel **2021** siamo diventati **Società Benefit**, prefiggendoci, oltre agli obiettivi di business e di profitto, anche obiettivi di beneficio comune per la società e l'ambiente, modificando la nostra Mission aziendale e nel 2023 abbiamo riscritto la nostra carta dei valori.



Mission

Vogliamo **essere all'avanguardia**, non solo nel **servizio** offerto, ma soprattutto nel **modo di gestire e concepire l'azienda**. Il nostro impegno quotidiano è volto alla **cura** e alla **crescita del personale**, alla **valorizzazione delle differenze**, all'**empowerment femminile**, alla **tutela dell'ambiente**, a lavorare nel rispetto delle norme di **qualità** e **sicurezza**, al **sostegno** alle associazioni giovanili, sportive, culturali e sociali presenti sul nostro territorio. **Lavoriamo affinché il mondo dei trasporti sia più sostenibile, promuovendo soluzioni per mitigare l'impatto ambientale e sociale delle attività di spedizione.**

Vision

Vogliamo **catalizzare il cambiamento dell'industria dei trasporti internazionali**, plasmando un futuro in cui l'efficienza e l'innovazione siano al servizio dei clienti e delle nostre persone.

Vogliamo, attraverso la nostra attività, testimoniare che è possibile **abbattere i confini geografici e culturali** per contribuire ad una **crescita equa e sostenibile**.

La Carta Dei Valori

La persona giusta al posto giusto. Vogliamo dare l'opportunità ad ogni singola persona di sviluppare le proprie attitudini ed eccellere nel proprio talento. Vogliamo valorizzare il merito e invitiamo ognuno a dare il proprio contributo per la crescita aziendale. Ci impegniamo a mantenere un ambiente di lavoro sano, equo ed inclusivo, di relazione, partecipazione e appartenenza.

Essere agenti di cambiamento. Facciamo scelte coraggiose e siamo agenti, promotori e testimoni di cambiamento. Passione, creatività, impegno, tenacia e determinazione ci permettono di evolvere e di puntare all'eccellenza.

Accountability. Vogliamo generare un impatto positivo su società e ambiente, attraverso il potere delle nostre competenze, visione e passione. Ci impegniamo attivamente per creare valore per e con i nostri stakeholder, agendo con coerenza, trasparenza e legalità, nell'intento di alimentare un circolo virtuoso.

Cura: ciò che è importante per te è importante per me. Cura e fiducia sono alla base della relazione con i nostri stakeholder. Crediamo nel potere dell'ascolto e della gentilezza come pilastri di una collaborazione proficua.

Gli scopi e le finalità di Beneficio Comune

Vector si qualifica come **Società Benefit** nel dicembre 2021, modificando il suo Statuto e inserendo finalità di **Beneficio Comune** perseguendo un **triplice scopo**:

- i) **portare sul mercato un buon prodotto o servizio** che risponda ai bisogni della società civile e che favorisca la diffusione di condotte positive e responsabili;
- ii) **offrire alle persone occasioni di lavoro e di realizzazione professionale**;
- iii) **produrre ricchezza che ricada direttamente od indirettamente sul contesto**.

Finalità di Beneficio Comune guidati da principi di sostenibilità, trasparenza nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente nel settore dei trasporti e volti ad accelerare una trasformazione positiva dei paradigmi economici, di produzione, consumo e culturali, in modo che tendano verso la sistematica salvaguardia dei sistemi naturali e sociali.

- lo sviluppo di idee, progetti imprenditoriali e attività di progettazione;
- ideazione ed erogazione di attività di formazione e aggiornamento professionale, mediante l'organizzazione e la gestione di corsi residenziali ed on line (formazione a distanza);
- l'organizzazione di fiere, convegni, seminari, corsi di formazione e congressi;
- la progettazione e l'introduzione di pratiche e modelli di innovazione sostenibile nelle imprese e nelle istituzioni;
- la collaborazione e la sinergia con organizzazioni non profit, fondazioni e simili;
- le attività di training e coaching verso i propri dipendenti e collaboratori;
- la promozione e realizzazione di conferenze, seminari, corsi, workshop, campagne di comunicazione, dialoghi ed eventi correlati tenendo conto degli obiettivi di sostenibilità etica, sociale ed ambientale;
- l'ideazione e produzione di materiale informativo e divulgativo realizzato tenendo conto anche dell'impatto sociale ed ambientale delle attività proposte;
- la realizzazione di studi e progetti di design di prodotti e servizi, concept di business, il cui scopo sia in linea con i principi di innovazione verso la sostenibilità;
- l'ideazione e realizzazione di progetti e programmi di Diversity, Equity & Inclusion sia internamente all'azienda sia verso enti, società, fondazioni ed Onlus che abbiano le stesse finalità;
- azione che riducano l'impatto sull'ambiente e le persone derivante dall'utilizzo di mezzi di trasporto su gomma, aereo e nave, attraverso l'introduzione di nuove tecnologie e l'ottimizzazione di quelle attualmente disponibili, e si impegna altresì a valutare la riduzione dell'impatto ambientale e sociale relativamente ai materiali utilizzati per il packaging, il trasporto e il confezionamento delle merci;
- la società considera il talento e la diversità dei propri dipendenti come un vantaggio competitivo di fondamentale importanza; pertanto, ricercherà la collaborazione tra tante persone d'ingegno perché si ritiene che offra alla società significativi benefici in termini di innovazione e creatività.

Logiche e metriche utilizzate

Nella seguente relazione d’Impatto utilizziamo diversi strumenti per quantificare l’impatto generato e valutare le nostre performance ESG.

Il primo, più specifico per le Società Benefit, è **SABI – Strumento di Autovalutazione della Buona Impresa**, il primo applicativo derivato dal Modello della Buona Impresa. L’obiettivo dello strumento è guidare l’impresa che si riconosce nella visione di fondo della Buona Impresa nella valutazione delle proprie performance e del valore che, così facendo, genera per gli stakeholder.

Si tratta di un questionario di autovalutazione, suddiviso in 5 aree di osservazione: Prodotto, Lavoro, Valore Economico, Sostenibilità Sociale e Ambientale, Governance.

L’output è una rappresentazione del valore creato dall’impresa tenendo in equilibrio i pilastri fondamentali della sua attività, e della sua capacità di continuare a creare tale valore nel tempo.

Il questionario viene somministrato ai principali stakeholder.

Non essendo noi una azienda quotata o soggetta alla norma della CSRD sulla rendicontazione non finanziaria, ma avendo molto a cuore le tematiche di sostenibilità ESG, abbiamo inoltre adottato dal 2024 sul 2023 la misurazione secondo gli indicatori **ESRS (European Sustainability Reporting Standards)**. Il 2023 viene considerato l’anno zero di misurazione.

Oltre a questi indicatori, condividiamo anche la score card di **ECOVADIS** con i punti di miglioramento, l’analisi del questionario **Synesgy** e la scorecard dell’**SDGS COMPASS**, uno strumento messo a disposizione dall’UN GLOBAL COMPACT per misurare l’impatto delle aziende in relazione al raggiungimento degli SDGS.

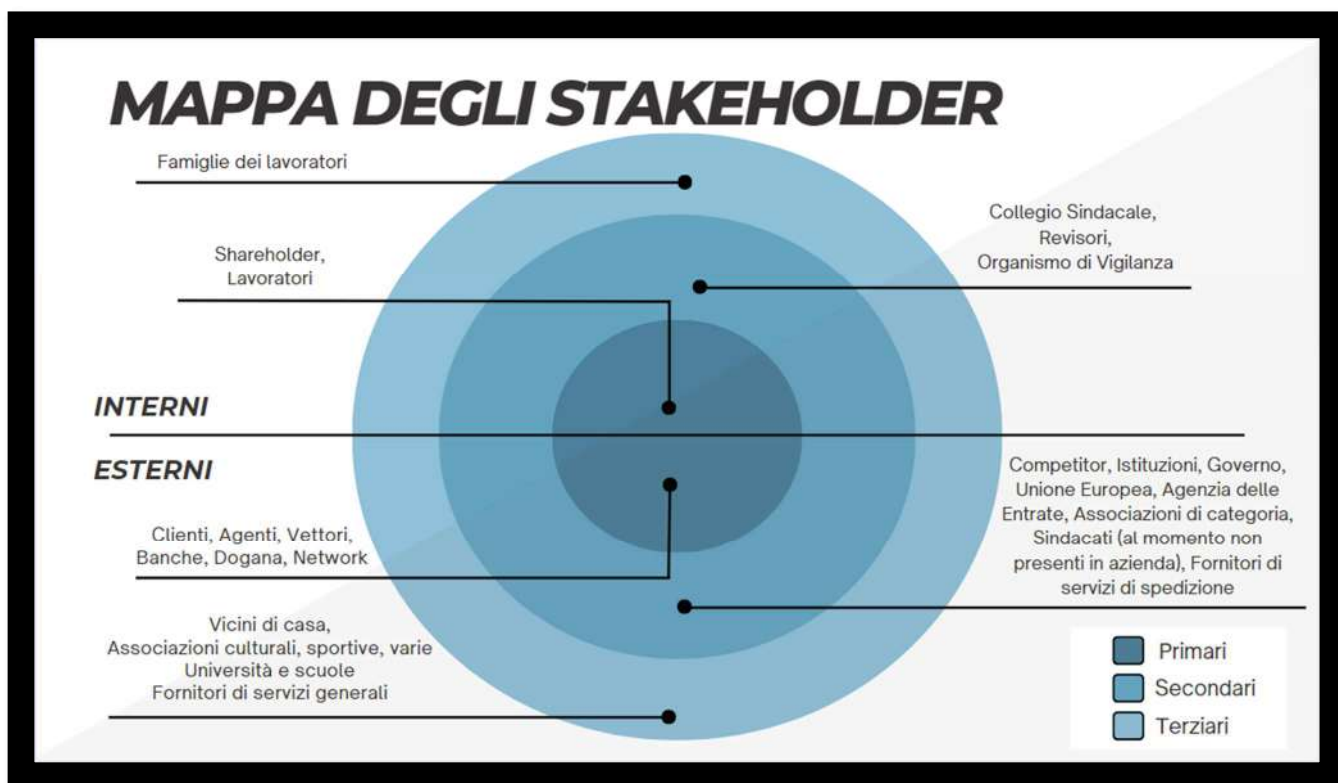
La relazione inizia con un’introduzione sui temi materiali, l’analisi dei rischi e come vengono presidiati, e poi continua con le aree di Governance, Prodotto, Sociale e Ambientale. In ogni ambito si trovano obiettivi ESG e valutazione dell’impatto.

Analisi dei temi materiali

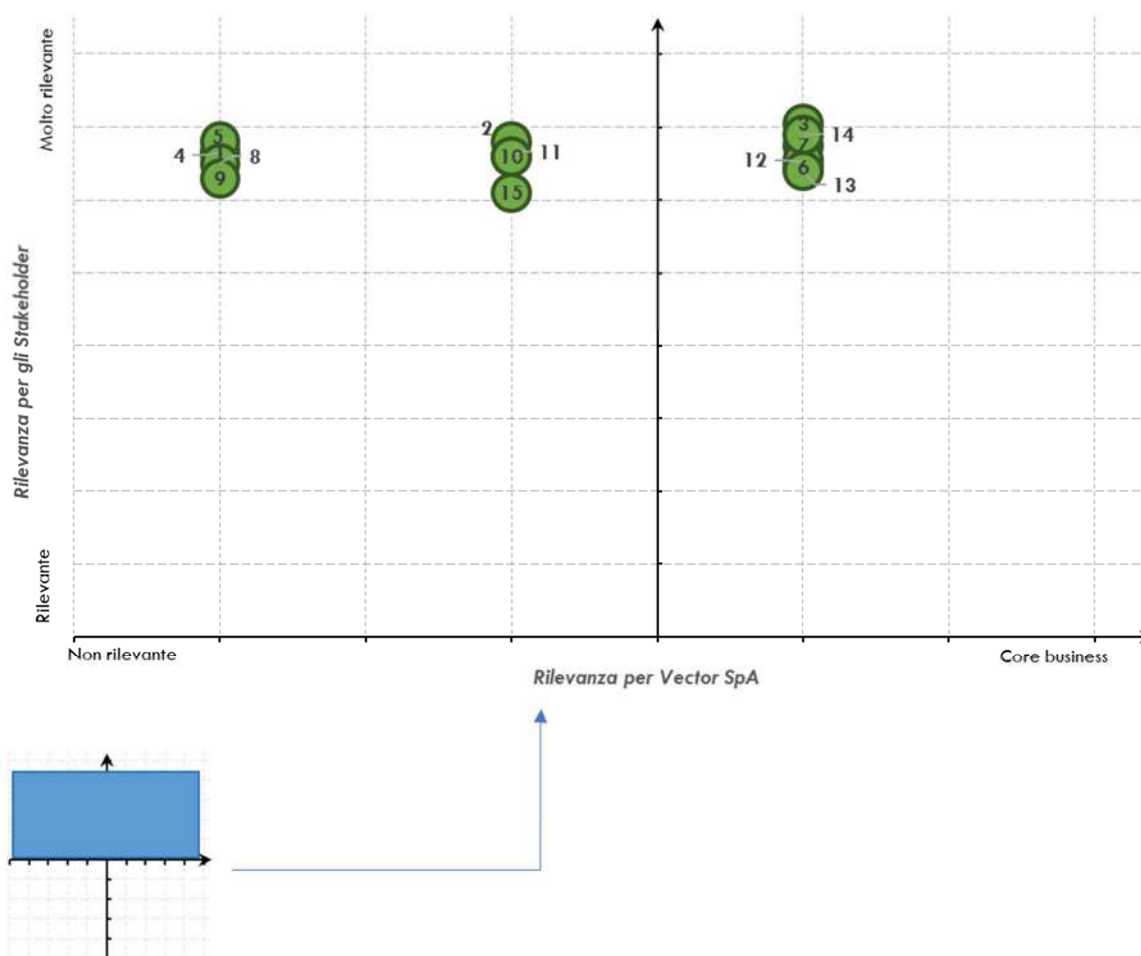
La mappa degli Stakeholder

Avere un quadro chiaro di tutti i **portatori d'interesse aziendali**, interni ed esterni, primari, secondari e terziari è fondamentale per comprendere le relazioni e le influenze reciproche che coinvolgono un'organizzazione, consentendo una gestione più efficace delle relazioni e un più semplice processo decisionale.

Nel 2023 abbiamo lavorato con tutto il Comitato Esecutivo per disegnare e condividere la mappa dei nostri stakeholder.



Matrice di Materialità



Durante la relazione d'impatto abbiamo richiesto a tutti i nostri stakeholder di riferimento di segnalarci i temi materiali per loro che abbiamo messo a confronto con quelli più rilevanti per Vector.

I **temi maggiormente rilevanti** per l'Azienda e per gli stakeholder sono:

- **Salute e sicurezza dei lavoratori (3)**
- **Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori (14)**
- **Inquinamento (7)**
- **Educazione, informazione e cultura (12)**
- **Cambiamento climatico (6)**
- **Sviluppo economico (13)**

A questi seguono

- Diversità, Equità e Inclusione (2)
- Circolarità e uso delle risorse (10)
- Progresso della società e innovazione (11)
- Comunità Locali (15)
- Disuguaglianze economiche e sociali (1)
- Benessere degli individui (4)
- Diritti Umani (5)
- Acque e risorse marine (8)
- Biodiversità ed ecosistemi (9)

Analisi dei rischi

Partendo dal questionario di autovalutazione SABI, riportiamo di seguito i requisiti minimi richiesti alle buone imprese. La visione d'insieme può essere utile per individuare i rischi non ancora presidiati o poco gestiti: condizioni importanti da prendere a carico per rispettare l'impegno al "first, do no significant harm".

- In rosso, i requisiti minimi non soddisfatti
- In Giallo, i requisiti minimi in via di definizione
- In verde, i requisiti soddisfatti/gestiti

<u>GOVERNANCE</u>	<u>COMUNICAZIONE E TRASPARENZA</u>	✓
	<u>ANTICORRUZIONE E CONFLITTO D'INTERESSI</u>	✓
<u>PRODOTTO</u>	<u>SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI</u>	✓
<u>LAVORO</u>	<u>SALUTE E SICUREZZA DEI COLLABORATORI</u>	✓
	<u>SALARIO DIGNITOSO</u>	✓
	<u>DISPARITÀ SALARIALI</u>	✓
	<u>RISPETTO DEI DIRITTI UMANI</u>	✓
	<u>MONITORAGGIO DIVERSITY & INCLUSION</u>	✓
	<u>PARITÀ DI GENERE</u>	✓
	<u>ACCESSIBILITÀ</u>	✓
<u>VALORE ECONOMICO</u>	<u>RISPETTO DEGLI IMPEGNI ECONOMICI</u>	✓
	<u>FISCO E TASSE</u>	✓
<u>OPERATIONS SOSTENIBILI</u>	<u>SALARIO DIGNITOSO NELLA FILIERA</u>	✓
	<u>COMUNITÀ LOCALI</u>	✓
	<u>MONITORAGGIO / RIDUZIONE EMISSIONI GHG</u>	✓
	<u>RISPETTO DEI DIRITTI UMANI</u>	✓
	<u>MONITORAGGIO / RIDUZIONE CONSUMO RISORSE</u>	✓
	<u>MONITORAGGIO / RIDUZIONE INQUINAMENTO</u>	✓
	<u>MONITORAGGIO / RIDUZIONE SCARICHI IDRICI</u>	✓

A questi rischi si aggiungono quelli legati ai temi ESG e ai MACROTREND economico, politici, informatici, sociali e ambientali che l'azienda ha evidenziato nel 2023 come rischi a breve termine (2-3 anni) e si evidenziano:

- In rosso, i rischi non presidiati
- In Giallo, i rischi presidiati in parte
- In verde, i rischi ben presidiati

Rischio
Processi aziendali tecnologici e operativi obsoleti per la competitività aziendale
Collasso aziendale o blocco delle attività a causa di un attacco informatico (da trasformare in Impatto delle attività aziendali a causa di attacchi)
Danni infrastrutturali a seguito del cambiamento climatico
Perdita di competitività sul costo
Aumento del costo del personale (anche a causa dell'aumento del costo della vita)
Geopolitica: crisi di alcuni mercati legati a conflitti
Perdita di denaro a causa della crisi del debito o il default di Paesi in cui Vector lavora
Mancata competitività (del Paese Italia) a livello europeo
Non essere conformi al livello di competenza richiesto dal mercato (per mancanza o non aggiornamento)
Perdita di quote di mercato a seguito di scelte geoeconomiche (deglobalizzazione, near shoring, friend shoring)
Perdita di fette di mercato a causa di integrazioni verticali di settore
Perdita di attrattività dell'azienda nei confronti di persone di talento
Limitazioni di alcune tipologie di trasporto a seguito di vincoli ambientali
Blocco dell'operatività o insufficienza energetica a causa di un'eccessiva dipendenza energetica
Mancanza di pensiero critico
Peso e costi sull'operatività del vetting (controllo di tutti gli attori presenti nella spedizione)
Skills mismatch dato da un cambiamento della concezione del lavoro e maggiore turnover
Perdersi l'opportunità legate alla finanza digitale
Insostenibilità del debito aziendale
Perdita di qualità, legata alla maggiore flessibilità
Non riuscire ad offrire la flessibilità richiesta dalle persone, per mancanza di organizzazione
Cambiamento dei paradigmi della logistica (trasparenza e comunicazione)

Il nostro impegno per il raggiungimento degli SDGS

Lavoriamo in modo etico e responsabile, in accordo con i principi delle **Società Benefit Corporation**, i principi dell'**UN Global Compact** e i più alti standard Etici. Ci impegniamo nel raggiungimento degli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile della Nazioni Unite**, ponendoci in prima linea su alcuni obiettivi, collaborando con altri attori su altri meno pertinenti al nostro core business e limitandoci a dar voce e sostenere realtà che portano avanti goals da noi più difficilmente conseguibili direttamente.



SDGS	OBIETTIVI ED AZIONI
	• offrire condizioni lavorative dignitose ai propri dipendenti e nell'ambito della catena di valore; • garantire all'interno dell'impresa un contesto favorevole alla contrattazione collettiva, consentendo ai dipendenti di migliorare le proprie condizioni lavorative; • adottare un modello di business inclusivo, che punti all'integrazione di persone con basso reddito e delle piccole e medie imprese nell'ambito della catena di valore, per favorire le comunità più vulnerabili; • monitorare la propria catena di fornitura per accertarsi che siano garantite ovunque condizioni lavorative dignitose ed offerti ai dipendenti contratti a lungo termine; • favorire lo sviluppo di una cultura dei diritti umani all'interno dell'azienda attraverso l'implementazione dei Principi Guida per le imprese e i Diritti Umani dell'ONU; • offrire prodotti e servizi a condizioni agevolate per progetti legati alla cooperazione e allo sviluppo; • organizzare attività di volontariato o di filantropia
	• promuovere programmi di alimentazione per i dipendenti e distribuzione in azienda di alimenti sani e nutritivi in collaborazione con i fornitori; • investire in innovazione e tecnologia per facilitare l'accesso agli alimenti nei paesi in via di sviluppo; • formare i dipendenti e i fornitori in materia di produzione e consumo sostenibile; • supportare mediante donazioni banche alimentari e ONG che operano per ridurre la fame o incentivare l'agricoltura sostenibile; • offrire il proprio contributo in caso di disastri o catastrofi naturali; • promuovere programmi di volontariato o filantropia focalizzati sulla lotta alla fame ed alla malnutrizione o per la gestione di crisi alimentari;
	• promuovere internamente una cultura della prevenzione sulla salute; • introdurre sistemi di sicurezza sul lavoro per ottemperare agli obblighi derivanti dalla legislazione nazionale, contrastare incidenti ed infortuni sul lavoro; • fornire, periodicamente, formazione sui temi della salute e sicurezza sul posto di lavoro a tutti i dipendenti e nell'ambito della catena di fornitura; diffondere buone pratiche (come donare il sangue, prevenzione) e promuovere campagne di formazione e prevenzione; • adottare misure specifiche di prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro nel caso di donne in stato di gravidanza, per i dipendenti diversamente abili o per altri gruppi vulnerabili; • favorire uno stile di vita sano fra i propri dipendenti e nell'ambito della catena di fornitura, ad esempio offrendo cibo sano e nutriente nella mensa aziendale o mediante l'installazione di palestre sul luogo di lavoro; • organizzare dei corsi di guida sicura per autisti e padroncini, con la possibilità in futuro di allargarla a tutti i collaboratori e fornitori con lo scopo di diminuire il rischio di incidenti stradali; • sviluppare e investire nel settore del trasporto farmaceutico, offrendo un servizio all'avanguardia e favorendo la diffusione di farmaci;
	• introdurre un modello di gestione delle risorse umane che preveda opportunità di formazione ed apprendimento continuo per un accrescimento delle competenze dei dipendenti; • sviluppare un pieno formativo sulla sostenibilità (diritti umani, trasparenza, modelli di lavoro sostenibili, ecc.); • accogliere studenti universitari/neo-laureati per stage e tirocini formativi; • offrire servizi di assistenza per la prima infanzia per i figli dei dipendenti; • supportare ed organizzare workshop ed eventi per la diffusione di buone pratiche, conoscenza, tecnologia, ed innovazione correlate alla sostenibilità; • sostenere bambini e studenti con situazioni economiche difficili mediante donazioni o borse di studio; • offrire donazioni a fondazioni ed organizzazioni impegnate nel settore educativo, soprattutto nel caso di servizi per le comunità svantaggiate; • attivare partnership pubblico-private con scuole ed Università per la diffusione di un'educazione di qualità, promuovere opportunità formative per i giovani delle comunità locali in cui l'azienda opera;
	• definire politiche aziendali che includano la dimensione di genere e promuovano l'uguaglianza e l'integrazione come valori della cultura aziendale; • fissare, al livello aziendale, obiettivi e risultati connessi alla parità di genere e misurare e diffondere i progressi compiuti; • garantire politiche salariali che assicurino pari livelli retributivi per uguali mansioni a prescindere dal genere; • adottare politiche a sostegno della genitorialità; • adottare politiche di tolleranza-zero verso qualsiasi forma di violenza, verbale o fisica, in ambito lavorativo; • formare la catena di fornitura in materia di parità di genere; • adottare iniziative a sostegno delle donne, come supporto durante i giorni di ciclo, corsi di autodifesa, corsi di empowerment femminile, coaching;
	• garantire ai lavoratori l'accesso all'acqua potabile e spazi destinati all'igiene personale all'interno degli stabilimenti aziendali; • sensibilizzare e formare i dipendenti in materia di gestione sostenibile delle risorse idriche; • attivare partnership pubblico-private con ONG, Università, settore pubblico e altre imprese per realizzare progetti che contribuiscano alla diffusione dell'accesso all'acqua da parte della popolazione e di condizioni igienico-sanitarie;
	• adottare una politica energetica aziendale che stabilisca le linee guida in relazione all'accesso ed utilizzo di energia; • ricorrere a fonti di energia rinnovabile nelle attività aziendali, apportando anche modifiche al modello di business a tal fine; • installare tecnologie ad alta efficienza energetica;

SDGS	OBIETTIVI ED AZIONI
8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA 	• adottare una politica Diversity Management rivolta alle donne, ai giovani e ai gruppi svantaggiati al fine di garantire pari opportunità di sviluppo e di carriera a tutta la forza lavoro; • favorire lo sviluppo di una cultura dei diritti umani attraverso l'implementazione dei Principi Guida per le Imprese e i Diritti Umani dell'ONU, promuovendo primariamente all'interno dell'azienda e lungo la catena di fornitura il diritto ad un lavoro dignitoso; • favorire l'impiego di giovani; • redistribuzione degli utili con la popolazione aziendale, politica di riconoscimento e premialità;
9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE 	• introdurre e sviluppare l'innovazione, trasformando i prodotti, i servizi, i processi produttivi e la gestione interna secondo i criteri di sostenibilità; • ridurre le emissioni di CO2 e l'inquinamento attraverso l'efficienza energetica; • impiegare tecnologie efficienti e sostenibili per migliorare la gestione delle risorse naturali e ridurre l'impatto sull'ambiente; • investire in ricerca, sviluppo e innovazione per promuovere lo sviluppo tecnologico e l'innovazione nelle attività; • creare gruppi di imprese con finalità strategiche ed innovative focalizzati sui processi e sulle attività d'impresa sostenibili;
10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE 	• adottare politiche al livello aziendale per assicurare pari opportunità di impiego e di carriera a tutti i lavoratori e promuovere questo tipo di pratiche all'interno della catena di fornitura; • offrire occasione di informazione e formazione interna ed esterna sui temi di Diversità ed Inclusione • sviluppare servizi e investire risorse in aiuti umanitari per contrastare le disuguaglianze causate da disastri ambientali e/o guerre; • sostenere e promuovere associazioni e ONG che si occupano di diversità ed inclusione;
11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI 	• rispettare e integrare le città e gli insediamenti umani nelle operazioni aziendali, utilizzando manodopera locale, firmando i dipendenti in materia di diversità culturale, preservando la cultura locale o investendo parte dei ricavi nello sviluppo delle città; • usare veicoli che rispettano i criteri dell'efficienza energetica, delle energie pulite ed accessibili; • stabilire orari flessibili per i dipendenti e promuovere il telelavoro per ridurre l'inquinamento; • incentivare l'uso di mezzi pubblici o della bicicletta fra dipendenti; • costruire zone verdi e spazi comuni; • trasformare gli uffici e impianti dell'azienda in strutture verdi e resilienti, migliorando la sicurezza e l'efficienza energetica, riducendo il consumo di carta ed acqua, riciclando i materiali; • attivare partnership pubblico-private con ONG, Università, settore pubblico ed altre aziende per realizzare progetti per lo sviluppo di città sostenibili ed intelligenti;
12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI 	• utilizzare materiali biodegradabili, riciclabili o riutilizzabili nelle attività d'Impresa; • incentivare l'utilizzo di energie rinnovabili al posto di carburanti fossili per la creazione di prodotti e servizi ed adottare sistemi di gestione ambientale; • ottimizzare l'utilizzo di acqua ed integrare pratiche di riutilizzo di risorse idriche nel modello aziendale; • partecipare a workshop pubblico-private per diffondere buone pratiche sui temi dell'economia circolare, degli ecoservizi ed ecoprodotto, dell'ecoprogettazione;
13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO 	• misurare le emissioni di CO2 connesse alle attività dell'impresa; prevedere verifiche esterne delle emissioni di CO2; stabilire strategie per ridurre le emissioni; fissare obiettivi per ridurre le emissioni; fissare obiettivi per ridurre le emissioni di CO2 a breve e lungo termine, con indicatori specifici; compensare le emissioni di CO2 che non possono essere eliminate; • diminuire gradualmente l'uso di combustibili fossili e sostituirli con energie rinnovabili; • investire in tecnologie sostenibili e meno intensive nell'emissione di CO2; • integrare la cultura della lotta al Climate Change nella catena di fornitura, esigendo dai fornitori l'adozione di certificazioni e di politiche ambientali, e calcolando le loro emissioni di CO2; • promuovere la mobilità sostenibile; • organizzare un corso di ecoguida per autisti, padroncini ed in futuro anche i fornitori, con il fine di migliorare le prestazioni alla guida per ridurre i consumi;
14 VITA SOTTACQUA 	• ridurre l'utilizzo di sostanze tossiche, di materiali plastici e non biodegradabili nell'ambito del ciclo produttivo aziendale, evitando che questi raggiungano gli ecosistemi marini e costieri; • sensibilizzare i dipendenti e fornitori sull'importanza di proteggere gli ecosistemi marini e costieri, con formazione, campagne pubblicitarie e di comunicazione; • condividere conoscenza e buone pratiche; • attivare alleanze pubblico-private con ONG, Università, settore pubblico e altre imprese per realizzare progetti che contribuiscano a migliorare la salute degli ecosistemi marini e costieri;
15 VITA SULLA TERRA 	• adottare sistemi di gestione ambientale che prevengano e minimizzino l'impatto delle attività aziendali sull'ecosistema terrestre e la biodiversità; • assicurare una gestione sostenibile delle risorse naturali (acqua, aria, legno, suolo, ecc.) nell'ambito dei processi aziendali a lungo la catena di fornitura; • acquistare prodotti forestali ad alto contenuto di materiale riciclato o ricavati dai rifiuti post-consumo, al fine di evitare l'utilizzo di prodotti provenienti da foreste primarie o a rischio estinzione; • formare i dipendenti e la catena di fornitura su pratiche responsabili verso gli ecosistemi ed in materia di biodiversità;

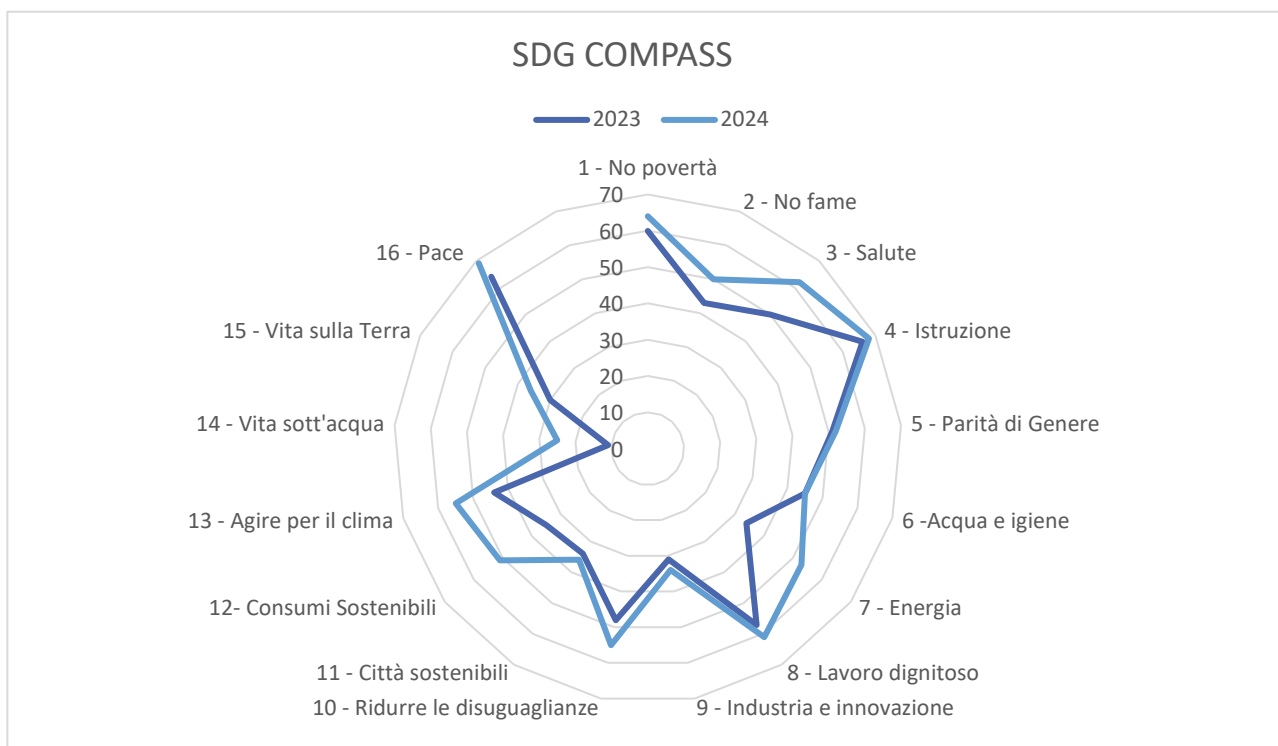
SDGS	OBIETTIVI ED AZIONI
	• adottare una politica contro le persecuzioni, gli abusi, le intimidazioni e la violenza al livello aziendale e intraprendere azioni in tal senso; • definire un codice etico aziendale come documento di riferimento per la segnalazione di violazioni e abusi; • elaborare un sistema di raccolta di segnalazioni che consenta a tutti gli stakeholder dell'impresa di comunicare eventuali impatti sui diritti umani; • formare i dipendenti e fornitori in materia di trasparenza e diritti umani; • adottare una politica per la prevenzione dei casi di corruzione e frode e una politica che regoli regali e donazioni; • sviluppo del settore aiuti umanitari e difesa;
	• allineare la strategia della responsabilità sociale con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), integrandoli nella cultura dell'impresa; • sensibilizzare e formare tutti i dipartimenti ed i dipendenti aziendali sugli SDGs, definendo valori comuni a tutta l'impresa; • promuovere la partecipazione dei dipendenti nel raggiungimento degli SDGs, attraverso attività di collaborazione o aprendo un canale interno per la ricezione di suggerimenti ed idee; • collaborare con imprese del medesimo settore, per ricercare azioni specifiche di tipo settoriale a supporto degli SDGs;

SDG Action Manager

Per misurare il nostro impatto sugli SDGS utilizziamo lo strumento SDG Action Manager, che unisce il B Impact Assessment di B Lab e i dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite per facilitare azioni aziendali significative attraverso l'autovalutazione dinamica, il benchmarking e il miglioramento.

Lo strumento prevede 17 moduli: il modulo base in cui abbiamo raggiunto uno score altissimi e 16 moduli dedicati ai primi SDGS.

L'obiettivo è raggiungere almeno il **50% in ogni SDGs per noi LEAD & SHAPE**, e il **30% in quelli in cui abbiamo meno potere di azione diretta**. Obiettivo Raggiunto tranne che per l'SDG 14.



Governance: Strategia, risultati e valutazione

Obiettivi di Governance

La nostra volontà è quella di rendere la struttura aziendale sempre più solida e meno esposta a rischi di varia natura (passaggio generazionale, rischi reputazionali, rischi di reato, rischi informatici).

Le principali azioni che l'azienda intende svolgere sono:

- consolidare il **passaggio generazionale**
- **strutturare la gestione manageriale**
- **rafforzare compiti e ruoli del CdA**
- Adottare il **Modello Organizzativo di Gestione 231**
- Ottenere un **rating di legalità 3 stelle**
- Dotarsi di **obiettivi ESG e pubblicare un report di sostenibilità**
- Ottenere la certificazione **27001** e implementare la sicurezza dell'infrastruttura fisica e informatica
- **Analisi della Supply Chain**

Di sotto, azioni concrete che vogliamo realizzare entro il 2028 e analisi dell'andamento del primo anno.

Obiettivi di Governance (entro il 2028)	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Adozione del modello 231 e Whistleblowing	✓	✓				
Rating di legalità 3 stelle	2++	2++				
Passaggio generazionale	✓	✓				
Ampliamento del CdA	✗	✗				
Analisi ESG dei fornitori da enti esterni	✗	✓				
Reporting di sostenibilità/DNF	✓	✓				
Zero numero di furti/anno	✓	✓				
Zero incidenti sulla sicurezza dei dati informatici	✓	✓				

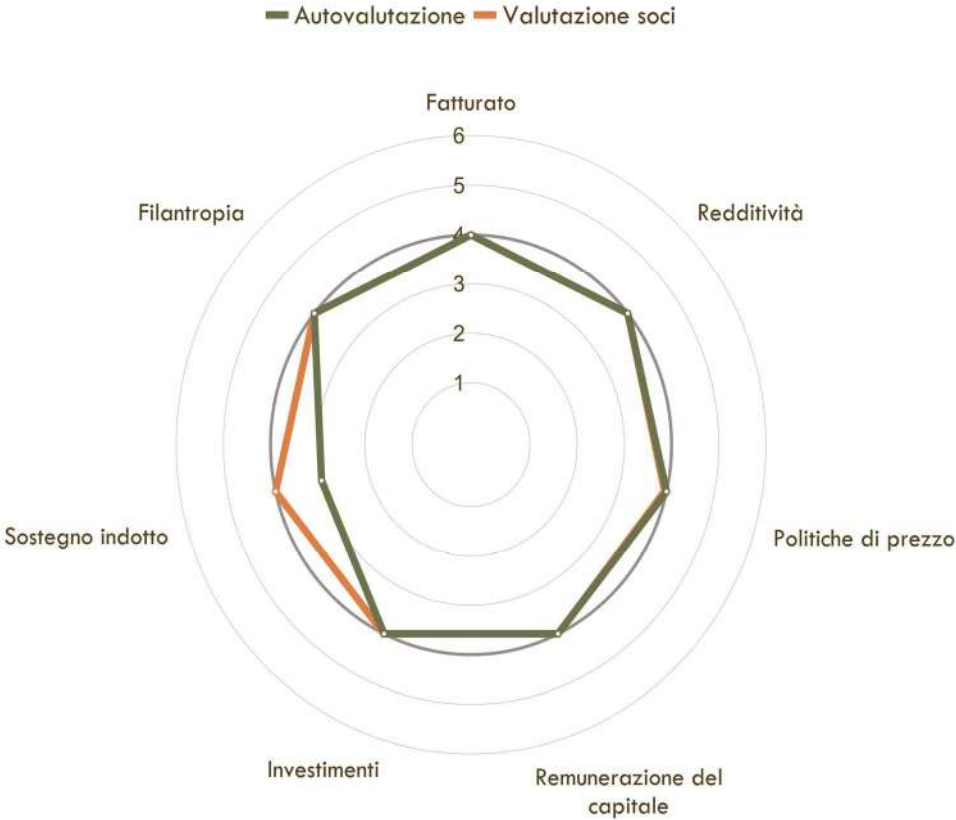
Valutazione di Governance

Il governo di una Società Benefit è orientato dalla triplice finalità, che mette sullo stesso piano i tre pilastri che sorreggono il fare impresa, perseguendo allo stesso tempo la prosperità dell'impresa e lo sviluppo della società.



Valutazione del Valore Economico

Una Società Benefit dovrebbe creare valore producendo ricchezza economica e curando la condivisione di tale valore con coloro che sono coinvolti nella sua creazione, e nel contesto.



Cda, Assetto Proprietario e gestione manageriale

L'**assetto proprietario** dell'azienda vede il 75% del capitale controllato dalla Holding Finanziaria BF Holding, di riferimento della Famiglia Buttà, e il 25% dalla Famiglia Trotti-Tosi.

Il **Collegio Sindacale** come organo di controllo è composto da 5 membri (3 effettivi e 2 supplenti) e si riunisce trimestralmente. Con cadenza mensile viene coinvolta la Società di Revisione per un puntuale controllo delle attività amministrative in capo all'azienda.

Vector opera attraverso un **Consiglio di Amministrazione** composto da **due membri con cariche distinte**, un **Presidente del CdA** e un **Vicepresidente e Amministratore Delegato**.

Nell'ottica di attuare una governance partecipata dell'azienda, sono stati creati dei **COMITATI** che hanno scopi ben precisi. Sotto segue la presentazione dei Comitati, membri, obiettivi e modalità di riunione.

Comitato di Direzione

Il **Comitato di Direzione** si riunisce una volta al mese, è responsabilità dell'Amministratore Delegato e ha come obiettivo la condivisione delle strategie che integrano i temi di sostenibilità e loro implementazione e il monitoraggio di macro-problemi, coordinamento tra funzioni.

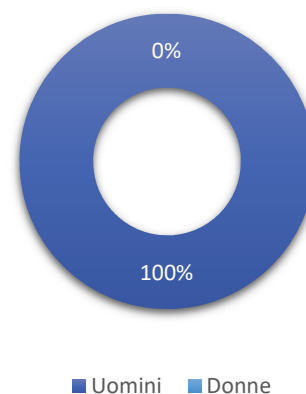
Membri: CDA + Directors + Responsabile Sostenibilità + HR Manager

Comitato Esecutivo

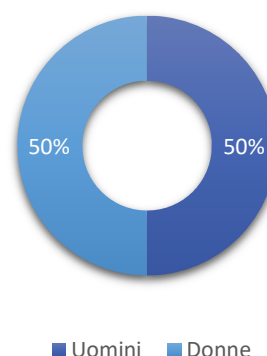
Al **Comitato Esecutivo** partecipano tutti i primi riporti dell'Amministratore Delegato, a prescindere da inquadramento e posizione. Tutti i reparti aziendali devono essere rappresentati all'interno di questo comitato. Durante i meeting, circa 3 all'anno, il CdA condivide dati e obiettivi e ogni partecipante riporta commenti-situazioni relativi alla propria funzione, soprattutto se in relazione con le altre. È un'occasione per implementare operativamente le strategie e verificare l'allineamento e il coordinamento cross-funzionale. La responsabilità spetta all'Amministratore Delegato.

Membri: CDA + CEO-1

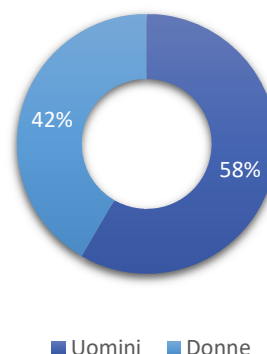
Parità di Genere in CDA
(ESRS S1 9 66a)



Parità di Genere in CD
(ESRS S1 9 66a)



Parità di Genere in CE
(ESRS S1 9 66a)



Meeting Di Allineamento

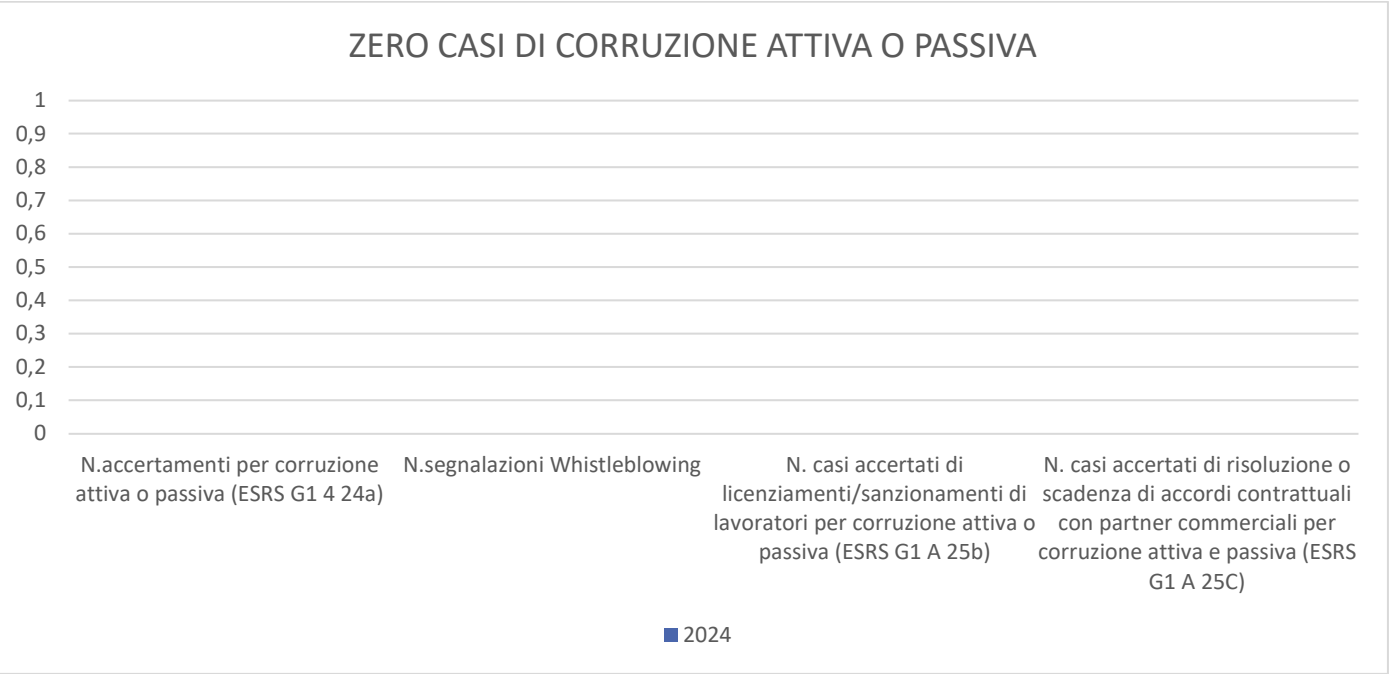
Sono due riunioni all'anno con tutti i **team leader** e i secondi riporti, per condividere aggiornamenti, numeri, andamento, strategie, obiettivi raggiunti, ascoltare consigli, problemi etc. Questo gruppo non è un gruppo chiuso, ma è aperto anche a tutto il middle management e, su invito, ad altre persone dell'Organizzazione.

Adozione del Modello 231

Con il fine di garantire una sempre maggiore solidità e sostenibilità dell'azienda, proteggendone le attività anche dal rischio di reati personali e con lo scopo di compiere un passo ulteriore verso la piena **legal & ethics compliance aziendale** a giugno 2023, abbiamo **adottato il modello organizzativo e di gestione previsto dalla normativa 231/01**, vero e proprio insieme di regole ed istruzioni pratiche utili, a seguito di un anno di analisi, a portare a zero il rischio commissione reati in azienda.

Il percorso non può dirsi finito, il modello sarà ora riformulato con l'aggiunta degli elementi di **whistleblowing** introdotti dalla legge 24/2023 e recepiti da noi nel dicembre 2023 con la creazione di un sistema di segnalazione anonima di comportamenti e procedure contrari a leggi italiane ed europee ed è costantemente rivisitato dall'organismo di vigilanza e controllo che è stato fortissimamente voluto in composizione collegiale con un membro interno di collegamento ed un membro esterno alla società che ne cura la autonomia ed indipendenza.

La materia è trattata da esperti legali e di diritto penale ed è considerata tra le priorità di una azienda che si pone la sfida di una piena compliance integrata nella materia della governance aziendale.



Certificazioni

Negli anni abbiamo conseguito le seguenti attestazioni/certificazioni, tutte attualmente in essere in azienda:

- **Operatore economico autorizzato (AEO)**
- **Member of International Federation of Freight Forwarders Associations (FIATA)**
- **International Air Transport Association (IATA)**
- **Good Distribution Practices (GDP):** per il Trasporto di materiale farmaceutico
- **Agente regolamentato ENAC: per la sicurezza della merce spedita via aerea**
- **UNI EN ISO 9001: Qualità** (che include anche la **SOLAS** per pesatura Container)
- **UNI ISO 14001: Certificazione Ambientale**
- **UNI ISO 45001: Salute e Sicurezza dei Lavoratori**
- **UNI ISO 27001: sistema di gestione della sicurezza delle informazioni**
- **UNI/PdR 125:2022 - Certificazione parità di genere:** norma italiana per impostare un sistema di gestione della parità di genere e supportare l'empowerment femminile



Sicurezza infrastruttura e dati

La sicurezza dell'infrastruttura fisica e informatica, la protezione dei dati e la certificazione ISO 27001 sono fondamentali per creare un ambiente sicuro e affidabile per le organizzazioni, i clienti e i fornitori.

Sicurezza dell'Infrastruttura

La sicurezza dell'infrastruttura riguarda la protezione contro furti, danni ambientali e minacce fisiche. Alcune misure chiave che abbiamo integrato includono:

- **Sorveglianza e Accesso Limitato:** monitorare gli accessi alle strutture e limitare l'ingresso solo al personale autorizzato.
- **Allarmi e Sensori:** installare sistemi di allarme e sensori per rilevare intrusioni o situazioni anomale.
- **Videosorveglianza:** installazione di videocamere 24/24 7/7 ubicate in tutto il perimetro aziendale e sui principali accessi.
- **Sorveglianza notturna:** contratto con fornitore consolidato per la sorveglianza fisica notturna
- **Protezione Fisica:** Proteggere i server, i data center e gli impianti da danni fisici, come incendi o allagamenti, conformandosi alle normative vigenti.
- **Protezione Merce:** assicurazione sui magazzini per eventuali danni alla merce dovuti a danni dell'infrastruttura, videosorveglianza interna ai magazzini, verifica periodica delle condizioni meteo tramite personale qualificato per decidere in merito all'area di stoccaggio delle merci.
- **Localizzazione geografica:** siamo collocati geograficamente in un'area tranquilla, adiacente alla stazione di comando dei Carabinieri di Castellanza.
- **Certificazione ENAC:** essere agente regolamentato ENAC eleva lo standard di sicurezza offerto dalla nostra organizzazione in merito alle merci stoccate e spedite via aerea.

Sicurezza dei Dati Informatici

La sicurezza dei dati è cruciale per proteggere le informazioni digitali. Alcuni punti chiave che abbiamo implementato sono:

- **Accesso Autorizzato:** limitare l'accesso ai dati solo al personale autorizzato.
- **Crittografia:** proteggere i dati sensibili con crittografia per impedire l'accesso non autorizzato.
- **Backup e Ripristino:** eseguire regolarmente backup dei dati e pianificare procedure di ripristino in caso di perdita.
- **Formazione al personale:** tutto il personale è formato internamente sulla sicurezza informatica al fine di scongiurare possibili attacchi hacker.
- **Nuovi Server aziendali:** i nuovi server offrono soluzioni di convergenza e business continuity.
- **Assicurazione Cyber Risk:** sottoscrizione di una polizza di Cyber Risk Security per tutelarsi al meglio in caso di violazione di dati personali e di business.
- **SOC e NOC:** stipulazione contratti per la gestione del SOC (Security Operation Center) e NOC (Network Operation Center)

A completezza di tutto ciò abbiamo ottenuto la **certificazione ISO 27001**, uno standard internazionale che fornisce un quadro per i sistemi di gestione della sicurezza delle informazioni (ISMS). L'obiettivo è garantire riservatezza, integrità e disponibilità delle informazioni e conformità legale, dimostrando ai clienti e ai partner che l'organizzazione protegge i dati sensibili. È stata stilata e approvata da IT Manager la valutazione dei rischi che incombono sui dati e sulle informazioni, gli interventi di mitigazione del rischio sono stati presi in carico con tempistiche e responsabilità definite nel documento di analisi medesimo.

Networking – partecipazione e diffusione di cultura aziendale

Un'impresa è da considerarsi **un vero e proprio agente di cambiamento**. Le nostre persone hanno avuto modo di condividere il nostro sistema valoriale e farlo proprio. Trasparenza, rispetto, accoglienza, professionalità, inclusione, uguaglianza sono solo alcuni dei valori che si respirano tra le nostre mura e che ci impegniamo a trasmettere e diffondere al di fuori del nostro contesto. Crediamo che, come azienda, **abbiamo anche il dovere di trasformare e contaminare il settore industriale e raccontare i nostri valori all'esterno**. Per questo, partecipiamo attivamente nelle diverse associazioni di categoria, territoriali o di affinità valoriale portando il nostro contributo e la nostra storia, così come con le Università e altre iniziative private.

Vector è social e membro attivo di alcuni importanti network di settore, di prodotti e di aziende unite per inclusività e sostenibilità.

Fedespediti: Federazione nazionale delle Imprese di Spedizioni internazionali. Con Fedespediti abbiamo lavorato, insieme ad altri spedizionieri e all'Università Liuc, al progetto di Kpi di sostenibilità per il nostro settore e ad un progetto sull'analisi di doppia materialità sui temi di sostenibilità che possa essere d'aiuto a tutte le aziende del settore.



Anama: Associazione Nazionale Agenti Merci Aeree



SOS LOGISTICA: associazione che, dal 2005, è focalizzata sulla Logistica Sostenibile, ideatrice del Primo Rating di Sostenibilità Logistica.



Il focus dell'Associazione è raccogliere e promuovere le migliori pratiche di Logistica Green e Mobilità Sostenibile, sviluppando progetti, attività ed ecosistemi volti ad aumentare la consapevolezza di imprese committenti, pubbliche amministrazioni e consumatori finali sul valore di tali processi. La nostra manager della Sostenibilità è membro del Direttivo dell'Associazione.

Assolombarda: Assolombarda è l'associazione delle imprese che operano nella Città Metropolitana di Milano e nelle province di Lodi, Monza e Brianza, Pavia. Nel 2024 siamo stati premiati da Assolombarda con una menzione speciale del Board per il Sociale sulle nostre politiche di empowerment femminile ed abbiamo partecipato ad una intervista su Sky l'8 Marzo nella rassegna "Finalmente Libera".



Confindustria Varese: Confindustria Varese è un'Associazione di imprenditori indipendente, apartitica e senza fini di lucro, appartenente al Sistema Confindustria e alla quale sono associate 1.075 imprese per 66.159 addetti. Nel 2024 abbiamo ricevuto un premio e tenuto un intervento della ns QHSE manager "**Best Practices Sicurezza sul Lavoro Varese**". Sempre nel 2024 abbiamo partecipato per Confindustria al progetto "**Fabbriche in Vetrina**", invitando altri associati a visitare la nostra azienda e abbiamo sostenuto il progetto **PMI DAY 2024**, aprendo le porte dell'azienda a giovani studenti della Provincia.



Valore D: la prima associazione di imprese che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva per la crescita delle aziende e del paese. Con Valore D abbiamo partecipato con una testimonianza durante il Lab Impact Economy.



Parks – Liberi e Uguali: è un'associazione senza scopo di lucro che ha tra i suoi soci esclusivamente datori di lavoro creata per aiutare le aziende socie a comprendere e realizzare al massimo le potenzialità di business legate allo sviluppo di strategie e buone pratiche rispettose della diversità.



Un Global Compact: la più grande iniziativa di sostenibilità aziendale al mondo, che unisce le aziende di tutto il mondo per conseguire gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile.



Per UNGC abbiamo partecipato come relatori aa due webinar **sostenibilità sociale** (diritti umani, parità di genere, elementi D&I), per "**Come monitorare e misurare la DE&I: le linee guida dell'Osservatorio D&I di UNGCNI**", e "**L'impatto sociale del business per rafforzare la tutela dei diritti umani**". Le persone al centro della strategia della sostenibilità lungo la catena di fornitura". Oltre a questo abbiamo partecipato alla stesura del manuale per dotarsi di una Politica De&I e dal 2024 abbiamo aderito all'Associazione come Soci Fondatori.

AIAD è la **Federazione**, membro di Confindustria, in rappresentanza delle **Aziende Italiane** per l'**Aerospazio, la Difesa e la Sicurezza**.



PharmacomItalia è la prima **Associazione non-profit** italiana che **mette a fattore comune** esigenze ed esperienze degli **operatori del settore logistico e farmaceutico** contribuendo a **creare e diffondere cultura**.

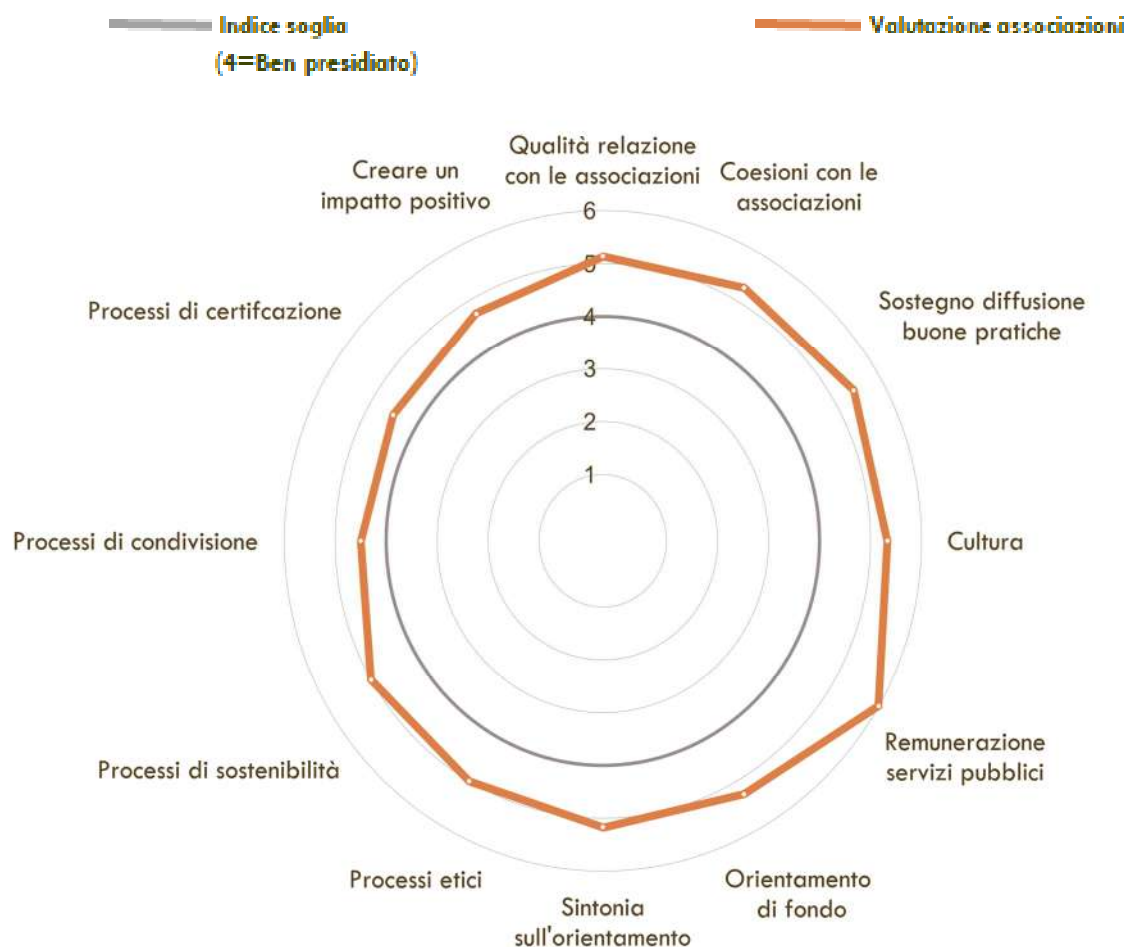


PharmacomItalia **incentiva il dialogo** e lo scambio di conoscenze su temi relativi alle specificità logistiche del territorio italiano **proponendo soluzioni** che possano **semplificare, ottimizzare ed innovare i flussi del prodotto farmaceutico in Italia**.

Oltre a quanto sopra, abbiamo partecipato ad un evento dedicato alle PMI, organizzato da **CONFAPI VARESE E API NOVARA**, di cui non siamo soci, legato alla Sostenibilità per le PMI.

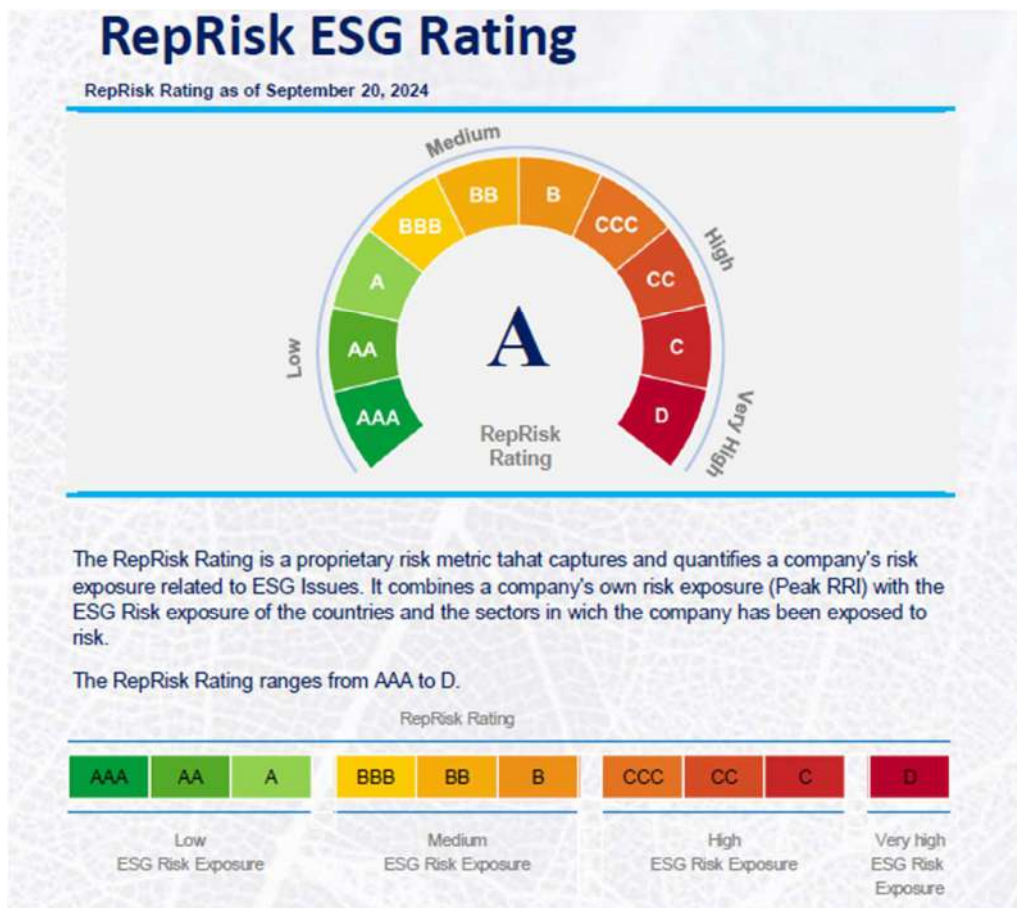
Valutazione della qualità delle relazioni con imprese e vita associativa

Una Società Benefit è chiamata a creare valore contaminando positivamente la rete associativa di cui fa parte, diffondendo buone prassi, partecipando attivamente ai momenti di networking e impegnandosi nella diffusione di cultura e valori. Abbiamo interrogato le associazioni di cui siamo membri chiedendo di valutare il nostro impegno e la nostra attività.



Sustainability Award – RepRisk, Altis & Kon

Anche nel 2024 abbiamo partecipato al **Sustainability Award**, promosso da Kon e Altis in collaborazione con Azimut e Rep Risk. **Vector è rientrata nelle prime 100 aziende italiane per la sostenibilità, ottenendo un RepRisk ESG Rating di classe A.**



Il RepRisk Rating (RRR) è un rating in lettere (da AAA a D) che facilita il benchmarking aziendale rispetto a un gruppo di pari e al settore di riferimento, nonché misura l'integrazione nei processi aziendali dei rischi legati ai fattori ESG ed alla condotta aziendale. Il Rating fornisce supporto decisionale nella gestione del rischio, conformità, gestione degli investimenti e valutazione del rischio dei fornitori. Tale metodologia combina 2 fattori:

1. Il rischio ESG specifico dell'azienda: fornito dall'indice "Peak RepRisk Index (RRI)"
2. I rischi ESG Paese-Settore: forniti dalla media Paese-Settore dell'azienda calcolata da:
 - Valore dell'esposizione al rischio ESG relativo all'headquarter (ponderato 50%): il valore Paese-Settore del Paese in cui ha sede la società e del settore primario
 - Il valore dell'esposizione internazionale ai rischi ESG (ponderato al 50%): la media di tutti i valori Paese-Settore delle combinazioni Paese-settore dove siano stati registrati incidenti di rischi ESG a cui l'azienda era collegata

Oltre che al Rep Risk ci è stata fornita una valutazione rilasciata da Altis, spin-off dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, che misura la capacità dell'impresa di gestire efficacemente le tematiche ESG, mitigando i rischi connessi e capitalizzando le opportunità.



Ecovadis Scorecard



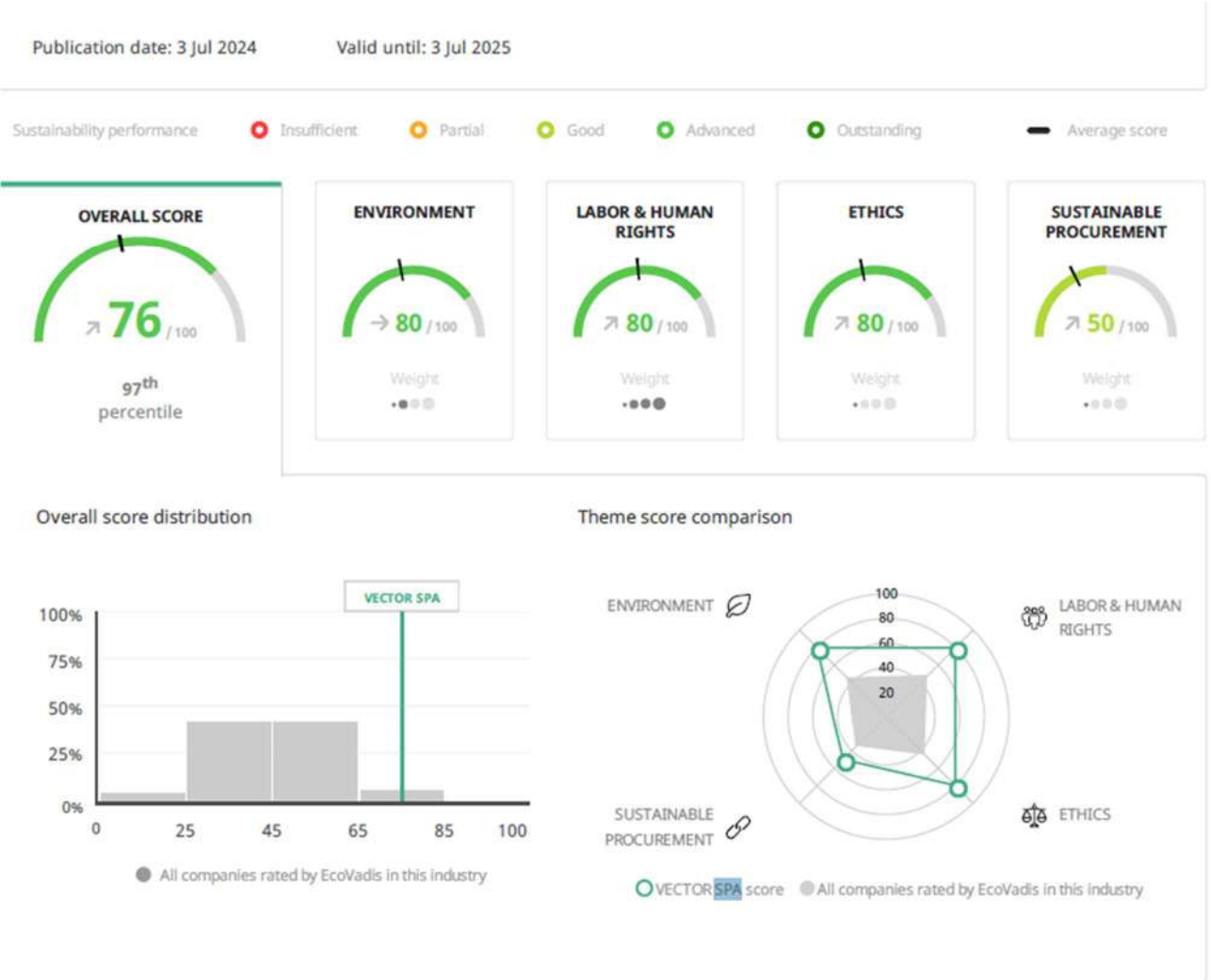
EcoVadis gestisce la prima **piattaforma collaborativa** che permette alle aziende di **monitorare la performance di Sostenibilità** dei loro fornitori, in 150 settori e 110 paesi.

EcoVadis mira a migliorare le pratiche ambientali e sociali delle aziende sfruttando l'influenza delle catene logistiche globali.

Siamo stati invitati da alcuni clienti a registrarci e misurarci su tale piattaforma.

Nel 2024 abbiamo raggiunto lo straordinario obiettivo della Medaglia d’Oro incrementando molto il nostro score in quasi tutte le aree: questo risultato è stato possibile grazie alla collaborazione tra tutte le aree e tutti i reparti.

	Overall Score	Environment	Labor &Human Right	Ethics	Sustainable Procurement
2023	66/100	80/100	70/100	60/100	30/100
2024	76/100	80/100	80/100	80/100	50/100



SynESGy Scorecard

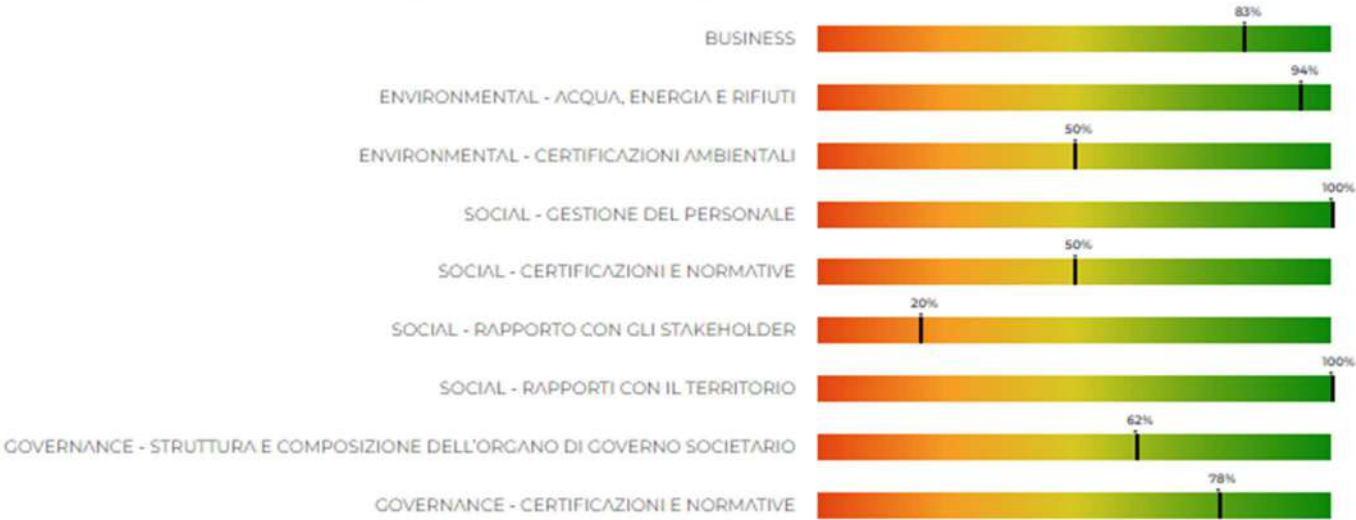
Sempre invitati da altri clienti abbiamo aderito alla piattaforma **SynESGy** a compilato il loro questionario ottenendo un **buon risultato di Livello di Sostenibilità**. Lo score ESG è elaborato sulla base della metodologia proprietaria di CRIF S.p.A. e/o delle società del Gruppo CRIF. Le informazioni non sono oggetto di verifica da parte del Gruppo CRIF.

Lo score ESG si suddivide i cinque classi:

1. Classe A - Ottimo livello di Sostenibilità,
2. Classe B - Buon livello di Sostenibilità,
3. Classe C - Livello soddisfacente di Sostenibilità,
4. Classe D - Livello sufficiente di Sostenibilità,
5. Classe E - Basso livello di Sostenibilità.



Distribuzione su aree tematiche



Riconoscimenti e premi 2024

Il 2024 è stato un anno importante anche per i riconoscimenti e i premi gratuiti che abbiamo conseguito grazie al nostro operato.

Woman Value Company – Intesa San Paolo e Fondazione Bellisario – Menzione tra le prime 100 aziende d'Italia per la valorizzazione e l'empowerment femminile



Sustainability Award 2024 – Menzione tra le prime 100 aziende d'Italia per la SOSTENIBILITA'



CR AWARD – riconosciuti come eccellenza per la puntualità verso il sistema bancario secondo la centrale risk.



Leader della Sostenibilità 2024 – del Sole 24 Ore e Statista

Premio **Di padre in figlio: aziende che hanno ben gestito il passaggio generazionale promosso da Liuc**

Merit Award SGS – Il premio di SGS per la qualità

Premio Confindustria Salute e Sicurezza – Un premio conferito da Confindustria Varese alle aziende del territorio che si distinguono maggiormente per le politiche relative alla Salute e Sicurezza dei Lavoratori.

Premio speciale dell'Advisory Board per il Sociale di Assolombarda agli "Ambrogini delle imprese" 2024: Gli Assolombarda Awards rappresentano una occasione di celebrazione delle nostre eccellenze imprenditoriali che rappresentano il fiore all'occhiello di un territorio straordinario, la cui cifra distintiva è data proprio dalla capacità di innovazione, di cambiamento, di produzione continua di idee e progetti nonché di grande attenzione al sociale.



Best Enterprise 2024 – 1000 Imprese a Varese

Uno studio effettuato dal **Centro Studi ItalyPost** – per i quotidiani *LombardiaPost* e *L'Economia del Corriere della Sera* – una ricerca sui bilanci delle **imprese della provincia di Varese** che tra il 2020 e il 2022 hanno **performato sopra la media**, esaminando i bilanci degli ultimi quattro anni di ogni singola azienda, selezionando le **1000 migliori aziende** secondo i parametri di fatturato, EBITDA, Risultato Netto, PFN/EBITDA media.

Sostenibilità del servizio offerto

Servizi offerti

In Vector ci occupiamo di **spedizioni internazionali dal 1978** e competiamo con aziende multinazionali nell'offrire servizi di **import, export via aerea, marittima, terrestre e ferroviaria**. Oltre a questo, offriamo **servizi doganali, di logistica (imballaggi, magazzinaggio, pick&pack) e consulenziali**.

Trasporti Aerei

Nel panorama delle oltre 400 imprese di settore in Italia, multinazionali incluse, apparteniamo alla **rosa dei top 9 per volumi trasportati in export via aerea** e siamo tra **la prima ancora italiana** e non multinazionali. Grazie ad una infrastruttura completa ed efficiente, magazzini doganali, mezzi di proprietà, collaborazioni con i principali corrieri nazionali, strette relazioni commerciali con partner in tutto il mondo e con le principali compagnie aeree, possiamo gestire spedizioni per i clienti in tutto il territorio nazionale da e per ogni angolo del mondo.

Siamo certificati **ENAC** per avere i più alti standard di sicurezza nel nostro settore e possediamo una **macchina a raggi-X** per il controllo delle merci da imbarcare sui voli. Il nostro magazzino è completamente equipaggiato e dotato di telecamere a circuito chiuso e sottoposto a monitoraggio e vigilanza continui.

Negli ultimi anni abbiamo investito moltissimo nell'**innovazione**, la **digitalizzazione** e l'**efficientamento** del magazzino aereo: abbiamo acquistato **macchine filmatrici**, una **scaffalatura mobile**, un **macchinario che rileva pesi misure**, abbiamo introdotto un **sistema WES** (Warehouse Execution System) per mappare virtualmente il magazzino, ci siamo dotati di un **sistema Track & Trace**.

Trasporti Marittimi

Grazie alla collaborazione con partner qualificati a livello internazionale, siamo in grado di offrire servizi marittimi veloci e puntuali. Offriamo **servizi consolidati propri** con partenze/arrivi fissi settimanali soprattutto per e da Cina, Korea e ci avvaliamo della collaborazione dei miglior partner per raggiungere e partire da tutti gli altri porti del mondo. Seguiamo **spedizioni fuori sagoma, imbarchi break bulk e roro**, spedizioni a **temperatura controllata**, merci pericolose sia in import che in export. Abbiamo un magazzino dedicato alla merce che viaggia via mare, con la possibilità di stivare container grazie al nostro staff specializzato e formato. Questo ci permette anche di garantire la **sicurezza di alcuni prodotti fragili** che necessitano di particolare attenzione, come il vino, i mobili, ecc.

Siamo **certificati SOLAS**, quindi siamo in grado di effettuare la pesatura delle merci a nostro magazzino ed emettere noi i VGM. Nel 2023 sono state cambiate tutte le forche dei muletti, dotandoci di forche anch'esse certificate e in grado di calcolare il peso della merce.

Trasporti Su Gomma

Possediamo **mezzi con differenti dimensioni e capacità di carico**, anche a **temperatura controllata**. Siamo in grado di garantire il monitoraggio della merce tramite il nostro sistema informatico e sistemi **GPS**, garantendo un alto livello di sicurezza. I nostri operatori curano personalmente ogni carico, dedicandogli la massima protezione ad ogni viaggio. Collaboriamo con partner affidabili per i trasporti consolidati all'interno della **comunità europea**, per

la Svizzera, Regno Unito e Turchia. Offriamo **servizi espressi mezzi dedicati 24H/24H 7/7**. Gestiamo trasporti fuori sagoma, che richiedano permessi speciali o semi permanenti, sia sul territorio italiano che europeo.

Nel 2023, abbiamo modernizzato i mezzi, comprando camion nuovi più performanti e abbiamo effettuato una sperimentazione del nuovo carburante **ENI – HVO** sia sui mezzi di proprietà che su alcuni mezzi dei nostri fornitori. L'HVO è un carburante diesel 100% vegetale in grado di abbattere le emissioni WTW del 85%. Non sono state rilevate problematiche, i camion hanno risposto e performato bene. Nel 2024 abbiamo incrementato di molto l'utilizzo di questo carburante.

Trasporti Via Ferrovia

Da pochi anni a questa parte, grazie ad ingenti investimenti da parte del governo cinese, abbiamo assistito alla riapertura delle linee ferroviarie **tra Cina ed Europa** per le spedizioni import export. In Vector abbiamo subito colto l'opportunità di offrire ai nostri clienti alternative valide, sicure e a minor impatto ambientale per chi commercia con la Cina. Ad oggi ci sono partenze regolari dal Nord Europa, facilmente raggiungibili dai terminal di Milano e Verona. Grazie ai nostri contratti diretti con le ferrovie cinesi, siamo in grado di offrire un servizio eccellente a tariffe competitive. A causa della pandemia, delle guerre e delle ultime situazioni socioeconomiche questo servizio è un po' rallentato dal 2023.

Servizi Doganali

Il nostro Ufficio Dogana interno è certificato **A.E.O.F.** con la massima valutazione in ambito di sicurezza doganale. Elaboriamo le varie operazioni doganali in **Esportazione, Importazione, Deposito e Magazzinaggio** sotto controllo Doganale all'interno della nostra struttura. Offriamo inoltre servizi di **consulenza professionale** in ambito doganale e offriamo assistenza a tutta la clientela per l'ottenimento e la compilazione delle diverse documentazioni commerciali, certificazioni e dichiarazioni da produrre presso l'Agenzia delle Dogane. La materia doganale è spesso difficile e articolata, ma i nostri esperti sono a completa disposizione per dissipare ogni dubbio.

I luoghi dei nostri edifici si possono così sintetizzare:

- Vector Via Redipuglia 6 e 7 luoghi approvati come magazzino temporanea custodia. È possibile effettuare operazioni di importazione ed esportazione compreso Destinatario Autorizzato (Presa in carico T1);
- Vector Via D. Chiesa snc luoghi approvati come magazzino privato e magazzino IVA. È possibile effettuare operazioni di importazione ed esportazione compreso Destinatario Autorizzato (Presa in carico T1)

Deposito Doganale Privato/Iva: qui la merce può sostare senza limite temporale. Essendo un Regime doganale è necessaria una dichiarazione doganale di introduzione in Deposito (IM7) dove i diritti doganali non vengono pagati ma garantiti. Al termine della giacenza si deve decidere che cosa fare (vedi Magazzino di Temporanea Custodia). Questo tipo di deposito viene utilizzato per poter effettuare delle manipolazioni oppure se la merce deve sostare più di 90gg prima di dare un Regime doganale.

Magazzino e Servizi di Logistica

Nel corso degli anni abbiamo investito risorse economiche per ampliare il nostro magazzino, aumentare lo spazio disponibile e renderlo sempre più efficiente. Questo ci ha consentito di affiancare ai servizi di spedizione anche la vendita di servizi di logistica: **Pick&Pack, repackaging, servizio di handler e allestimento voli, stoccaggio di merci pericolose e a temperatura.**

Lean e miglioramento continuo

La grande sfida del 2024 è stata quella di calare la **Lean** nella cultura e nell'approccio quotidiano al nostro lavoro, con lo scopo di ottenere un **effettivo miglioramento delle nostre attività e processi**.

I tre obiettivi chiave alla base della scelta di intraprendere un percorso di trasformazione in ottica Lean sono semplificare le nostre attività ed i nostri processi, diventare la prima scelta per i nostri clienti per il servizio che offriamo ed aumentare i nostri profitti da reinvestire per sostenere la nostra crescita.

Per quanto riguarda la semplificazione **vogliamo che il tempo e gli sforzi delle nostre persone siano focalizzati su ciò che genera valore per la nostra clientela e per i nostri stakeholders**. Intendiamo puntare all'efficienza con un approccio di miglioramento continuo che parta dall'ascolto e dalle esigenze di coloro che gestiscono i processi aziendali, con la doppia finalità di rendere l'attività delle nostre persone sempre più sostenibile e di focalizzare l'attenzione su ciò che è utile per i clienti.

Vector considera propri clienti tutti gli stakeholders. Vogliamo porre al centro la relazione con ciascuno di essi, con l'obiettivo di diventare la loro **prima scelta**. Vogliamo essere un **modello per il mercato** e per le imprese del nostro territorio, rendendo tutti orgogliosi di lavorare in azienda e con l'azienda, consapevoli che, in primis, essere sostenibili significa garantire ritmi e tempi di lavoro realmente integrabili con la vita lavorativa ed extralavorativa delle nostre persone, e che **Vector ha senso di esistere solo se genera valore per i propri stakeholders**.

I profitti sono quello strumento utile a garantire la continuità aziendale. **Lavorare affinché Vector generi le risorse necessarie a soddisfare le esigenze di crescita deve essere uno degli obiettivi di tutti coloro che collaborano con l'azienda**. Uno degli scopi del percorso intrapreso è che l'azienda migliori nella sua capacità di produrre utili in modo da migliorarne continuamente la solidità e l'indipendenza, oltre ad assicurarne la sopravvivenza nel tempo.

La Lean ci aiuta ad **eliminare gli sprechi valorizzando le risorse** (finanziarie, fisiche e di tempo) investite per svolgere le proprie attività. La Lean è, in primis, un approccio socioculturale. È un cambiamento di visione che ci permetterà di guardare a noi stessi con occhi nuovi per liberare il potenziale inespresso esistente in azienda.

Crescita del business – prodotti e mercati emergenti

La nostra strategia di crescita segue due direttive principali: una **direttiva geografica**, per cui investiamo risorse economiche nello sviluppo di geografie emergenti e una **strategia di prodotto**, sviluppando competenze per alcuni settori specifici come il farmaceutico, la difesa, gli aiuti umanitari. Il nostro obiettivo è differenziare, e diminuire sempre di più la dipendenza da pochi clienti, geografie e prodotti.

Accessibilità del servizio

Il servizio di spedizione e trasporto erogato da Vector contribuisce in modo strategico alla **creazione di valore per i propri clienti nonché al mantenimento stabile delle catene di fornitura**. L'intera supply chain, comprese le attività di produzione e vendita, è determinata da una buona gestione delle spedizioni internazionali. Le attività doganali, inoltre, garantiscono un monitoraggio degli ingressi e uscite dal territorio comunitario in ottemperanza alla legge. Non da ultimo, operiamo in settori sensibili in cui le specifiche competenze di prodotto sono essenziali per garantire il successo delle operazioni di trasporto. Supportiamo, inoltre, da diversi anni, Unicef e l'OMS per le loro spedizioni originanti dall'Italia, spedizioni per le quali spesso è necessario il mantenimento di specifiche condizioni di temperatura, per esempio per le spedizioni di Vaccini Antipolio e Anti-papilloma Virus che vengono gestite con regolarità.

Negli anni abbiamo avuto modo di **contribuire Pro Bono** a spedire merce in caso di calamità naturali ed emergenze umanitarie. Dal 2022 abbiamo approcciato anche diverse organizzazioni non governative che operano in paesi remoti, molti in stato di guerra, paesi di difficile accesso e con elevati tassi di corruzione. Per questi clienti gestiamo le loro spedizioni destinate ad ospedali e lo facciamo tenendo margini molto bassi.

Lavoriamo con corrispondenti e clienti in tutto il Mondo, anche nei Paesi in via di Sviluppo e concediamo loro linee di credito. La fiducia è alla base delle nostre relazioni economiche e commerciali e ci facciamo carico noi di eventuali rischi, consapevoli che per loro è importante poter offrire un servizio e aiutare lo sviluppo economico di tali paesi.

Network di appartenenza

Siamo membri di alcuni network internazionali di spedizionieri, per poter garantire una presenza con partner affidabili in tutto il mondo e potenziare la crescita di alcuni mercati. Nel 2023 abbiamo aderito a due nuovi network, Wca Project e MiExpert.

Wca – è forse il più grande network al mondo di spedizionieri, e oltre a essere membri del network standard, siamo partner specializzati nei sotto network WCA DGR, WCA PHARMA, WCA PERISHABLE, WCA PROJECT, per la gestione di prodotti speciali. Wca Project è un ramo del WCA, a cui aderiscono pochi agenti altamente specializzati, prevede una lunga lista d’attesa con adesioni limitate per paese.

IASA – è un network storico, esclusivo, fondato nel 1971, il cui head office ha sede negli UK.

MiPharma – Network di spedizionieri esperti nel settore farmaceutico. Siamo entrati nel network a Maggio 2022. Questo ci ha permesso di entrare in contatto con i Best in Class agenti del mondo per le spedizioni del settore Farmaceutico

ReverseMi – è il primo network al mondo di spedizionieri specializzati nella gestione logistica dell’economia circolare. I membri di questo network sono quasi tutti certificati ISO 14001 e devono garantire elevati standard ambientali. Il network sensibilizza molto anche sugli impatti emissivi delle spedizioni

MiExpert – servendo il settore della difesa, degli aiuti umanitari e dell’aerospace abbiamo spinto e sostenuto la nascita di un piccolo network, altamente specializzato, che possa gestire questa industria.



Sostenibilità ambientale del servizio

Il settore dei trasporti internazionali è sicuramente un settore impattante e altamente emissivo. Un nostro obiettivo è quello di **partecipare attivamente alla rivoluzione green di questa industria, tramite formazione, informazione, strumenti di misurazione, sperimentazioni di nuove tecnologie, partnership con fornitori più attenti e performanti.**

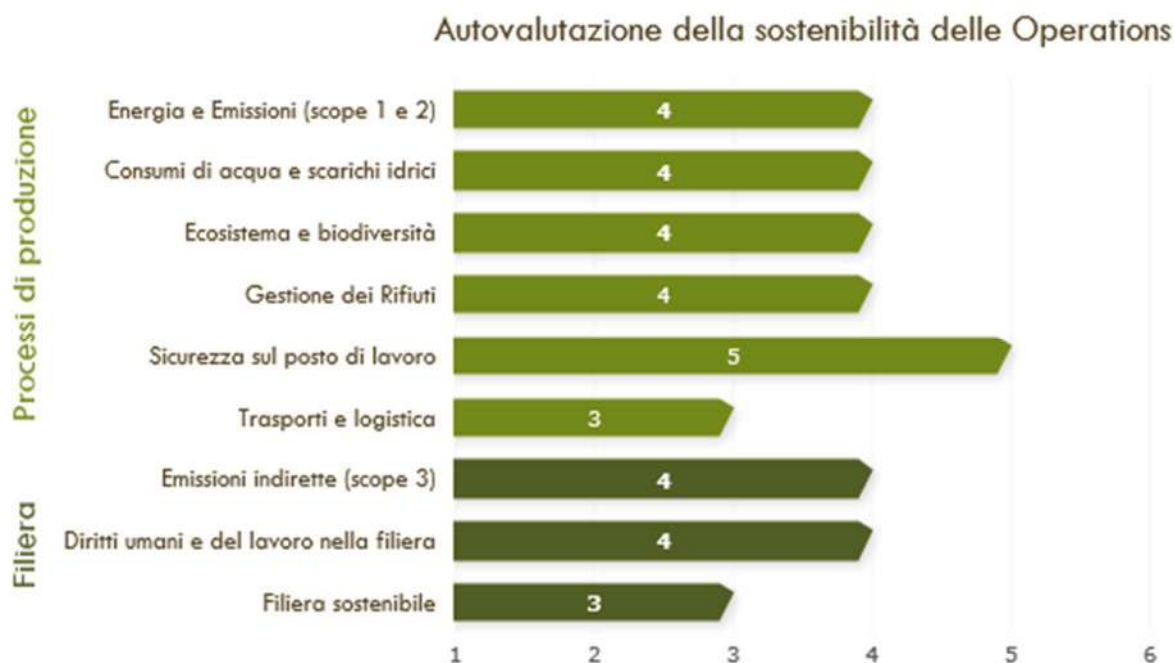
Prosegue la formazione interna sui temi di sostenibilità e trasporti a tutta la popolazione aziendale, con un focus specifico sul reparto commerciale e sui comitati, in cui si è approfondito il tema della gestione e analisi dei rischi legati ai macro-trend economici, politici, sociali e ambientali.

Continuano i meeting commerciali, sostenibilità e clienti, così come l'impegno attivo su progetti di sostenibilità dei network di settore di appartenenza.

Il 2024 ci ha visti impegnati in un progetto di **Fedespediti e Liuc**, per i **KPI ambientali nel settore delle spedizioni** e la definizione della **matrice di doppia materialità**; un progetto organizzato da **Autostrade per l'Italia** per porsi obiettivi di sostenibilità sul trasporto autostradale; l'entrata della nostra manager della Sostenibilità nel **direttivo di SOS Logistica**.

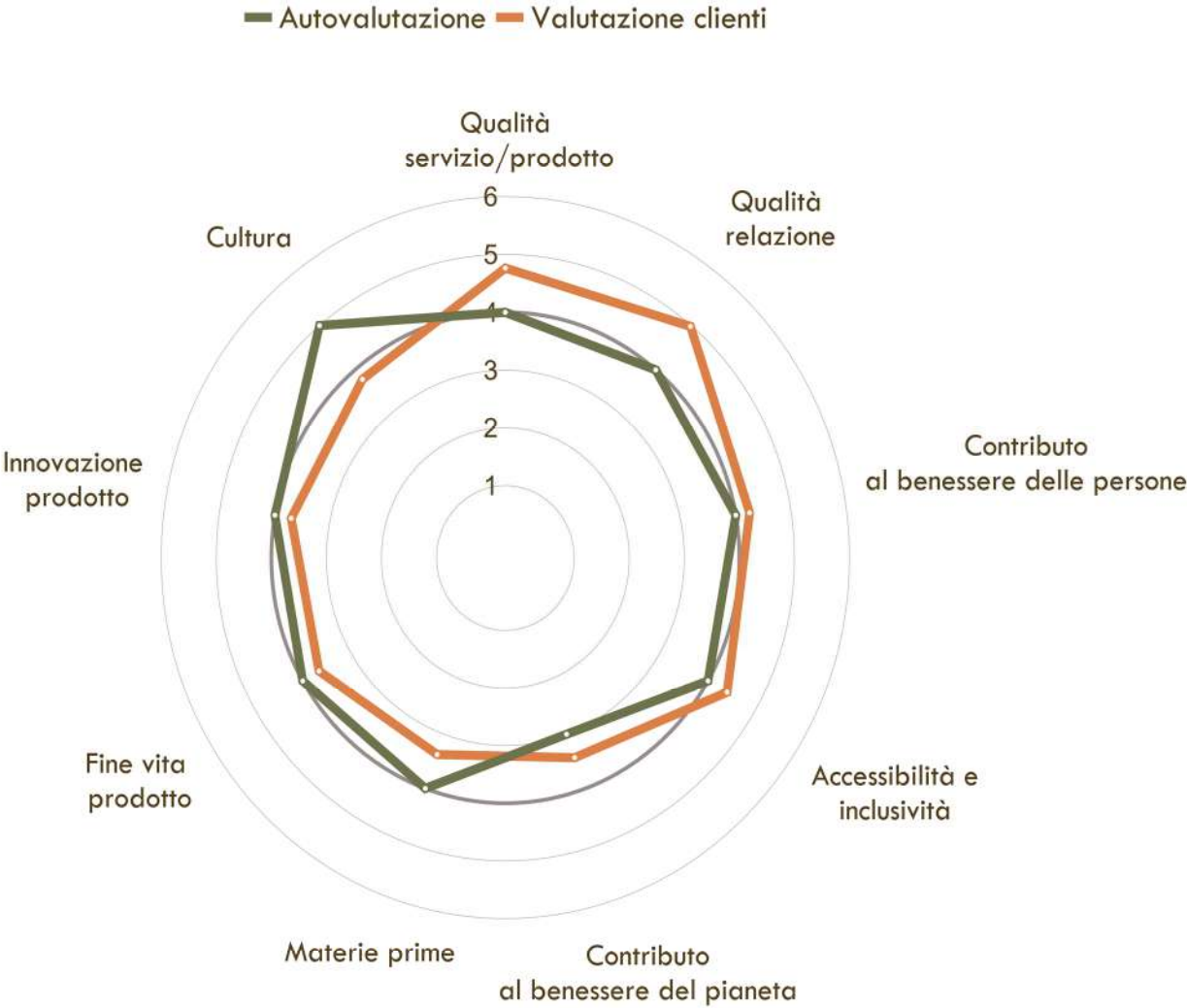
Oltre a tutto ciò continua il nostro impegno nell'utilizzo di **carburanti sostenibili, energia rinnovabile**, la **misurazione delle emissioni** di ogni singola spedizione, l'utilizzo di **materiali più sostenibili in magazzino** (pallet di plastica riciclata, airbag fermacarico di carta), nonché il monitoraggio sempre più accurato e puntuale dei rifiuti e del loro smaltimento.

Autovalutazione della sostenibilità delle Operations



Valutazione del Prodotto

Una Società Benefit è chiamata a creare valore portando sul mercato un buon prodotto o servizio, che risponde ai bisogni della società spingendola in una direzione positiva.



Analisi della Supply Chain in ottica ESG

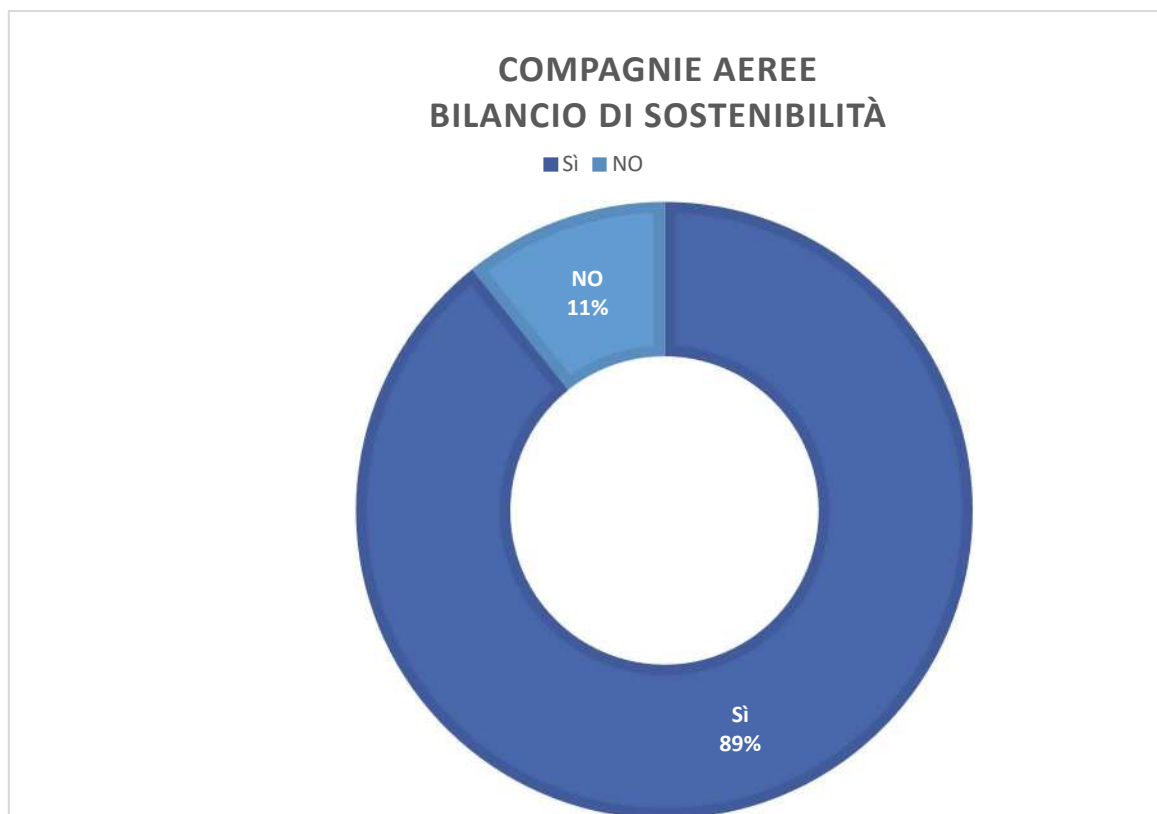
La catena di fornitura di Vector si suddivide in 3 categorie.

- 1) La prima, la più consistente in termini di fatturato, è quella delle **multinazionali compagnie aeree e marittime**, sui cui Vector ha poca leva
- 2) La seconda sono **aziende più piccole, italiane, di servizi accessori al trasporto internazionale**: dogane, consolidatori, trazionisti, trasportatori, rivenditori di packaging, ecc, su cui invece Vector ha un buon potere negoziale
- 3) La terza categoria è composta dai **fornitori di servizi diversi, da banche, a consulenti, da IT ad acquisti generali**.

Per quanto riguarda i **fornitori della prima categoria**, è difficile invitarli in una piattaforma di valutazione delle performance ESG. La decisione presa per queste categorie di fornitori è stata un'analisi puntuale dei loro siti per cercare la presenza di un Bilancio di Sostenibilità pubblico e la presenza su Ecovadis.

COMPAGNIE AEREE:

Sulle 84 compagnie aeree analizzate, 75 pubblicano un Bilancio di Sostenibilità e sono impegnate su obiettivi ESG.



Queste aziende sono state poi cercate su **ECOVADIS** e risulta che 40 non sono presenti, 18 non valutate, 7 committed, 9 sono bronzo, 8 argento e 2 oro.

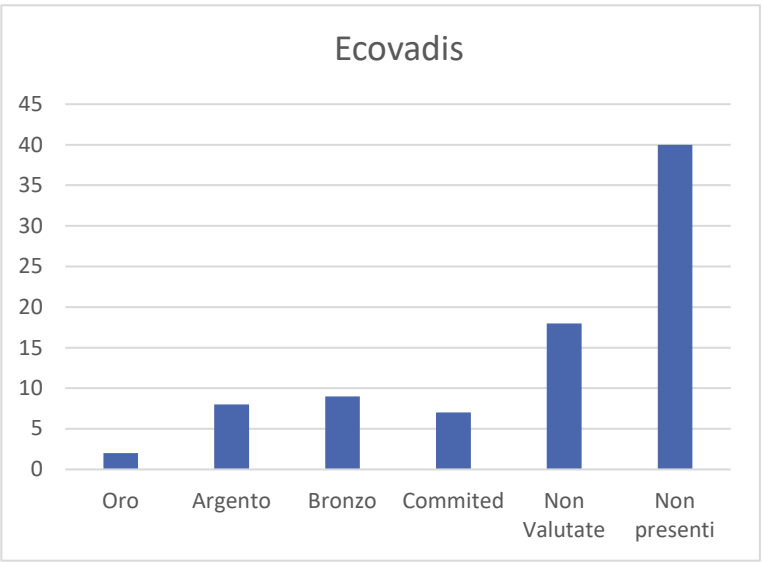
Nello Specifico:

Oro: Air France, KLM

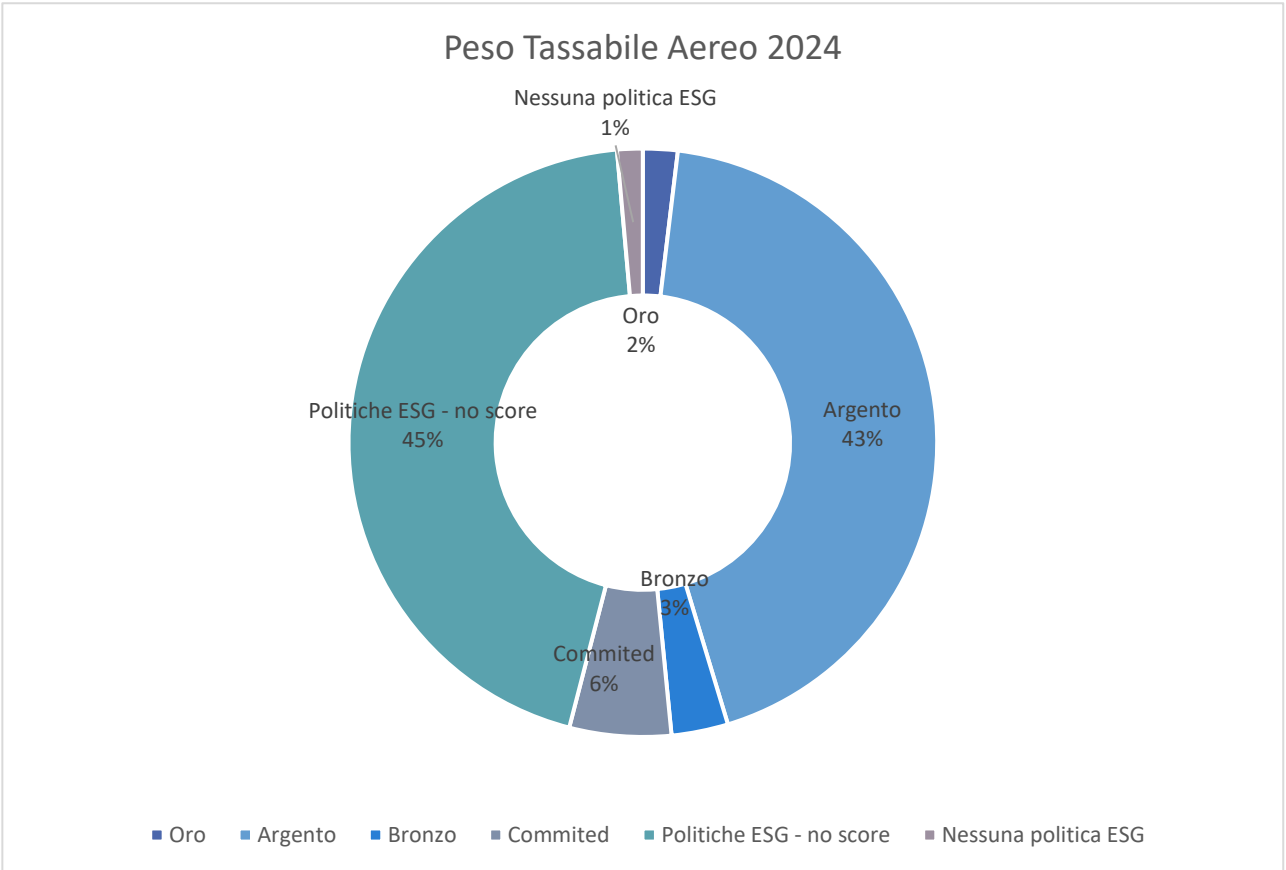
Argento: Air Canada, Cargolux Airlines, Iberia Lineas Aereas de Espana, Korean Air Lines, LATAM Airlines, Pegasus, Turkish Airlines, Virgin Atlantic Airways

Bronzo: Air Europa, All Nippon Airways, Cathay Pacific Airways, Corsair, Etihad, Finnair, Gulf Air, Singapore Airlines, TAP

Committed: American Airlines, British Airways, Delta Air Lines, Emirates, Swiss Air, TUI, United Airlines



Facendo un’analisi del peso tassabile aereo gestito da noi nel 2024 su un totale di 17.540.231 kg, il 99% è stato affidato a compagnie che presentano una politica ESG e depositano un bilancio di Sostenibilità e il 54% a compagnie presenti su Ecovadis.



COMPAGNIE MARITTIME

Sulle **28 compagnie marittime analizzate**, **19 pubblicano un Bilancio di Sostenibilità**, mentre solo **2 non presentano alcun cenno a documenti riguardanti le tematiche di sostenibilità sul loro sito**.

Queste aziende sono state poi cercate su **ECOVADIS** e risulta che 6 non sono presenti, 5 non valutate, 7 committed, 5 sono bronzo, 3 argento, 1 oro e 1 platino.

Nello Specifico:

Platino: Hyundai Merchant Marine

Oro: Swire Shipping

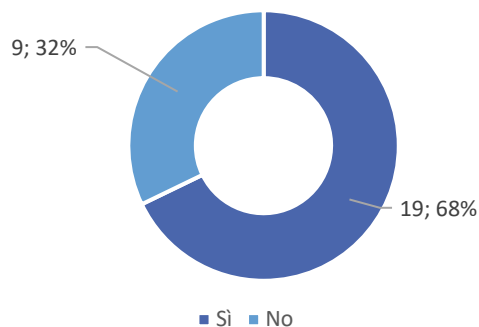
Argento: One, Yand Ming, Hapag Lloyd

Bronzo: Arkas, Msc, Oocl, Zim, Evergreen

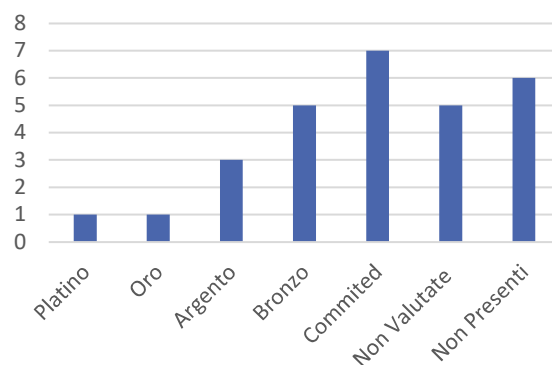
Committed: Cma-cgm, Grimalidi, Kline, Tarros, Messina, Maersk, NYC

Facendo un'analisi dei Teus gestiti da noi nel 2024, senza contare i groupage, su un totale 9016 teus, il 90% sono stati affidati compagnie presenti e certificate su Ecovadis.

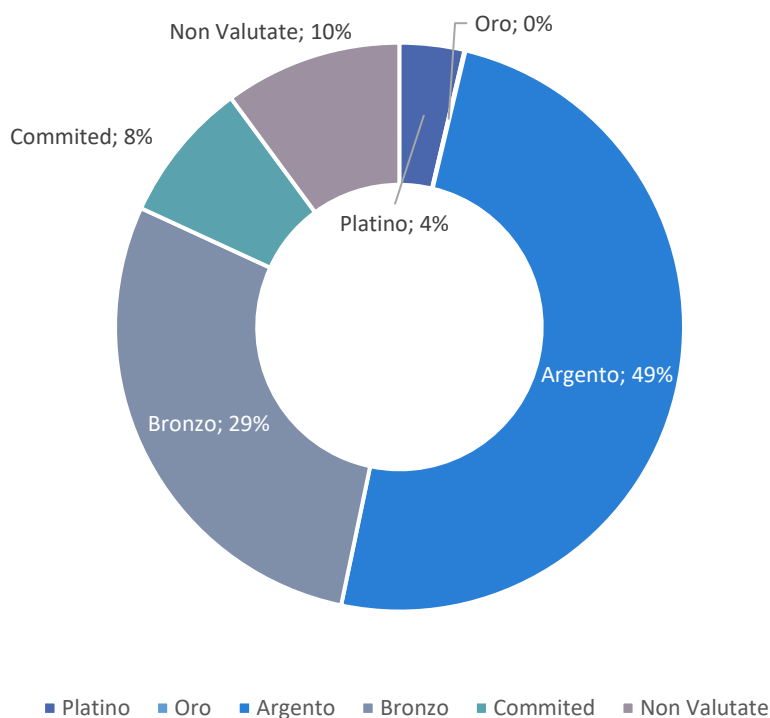
Compagnie Marittime
Bilancio di Sostenibilità



Ecovadis



Teus 2024



Altri Fornitori

Per quanto riguarda i fornitori più piccoli e di servizi generali, **nel 2024 è stato siglato un accordo con una società esterna (Cribis)**, per l’attivazione di un servizio di analisi della catena di fornitura svolto da terze parti. Abbiamo fatto una scrematura dei fornitori a cui sottoporre il questionario, prediligendo quelli con cui abbiamo un rapporto continuativo nel tempo e con un minimo di fatturato all’anno. Questo questionario è stato sottoposto a tutti i fornitori del gruppo 2 e 3. Abbiamo così selezionato **115 aziende**, di cui al 22-03-2025 105 risultano registrate in piattaforma.

Di queste 5 hanno il questionario scaduto, 49 hanno il questionario certificato, 30 in corso e 21 devono ancora compilarlo.

Di quelle registrate ne emerge uno score come segue



Vector per il SOCIALE

Strategia e Obiettivi Sociali

La nostra strategia sociale si basa su 5 pilastri e alcune azioni da noi definite come da tabella sotto.

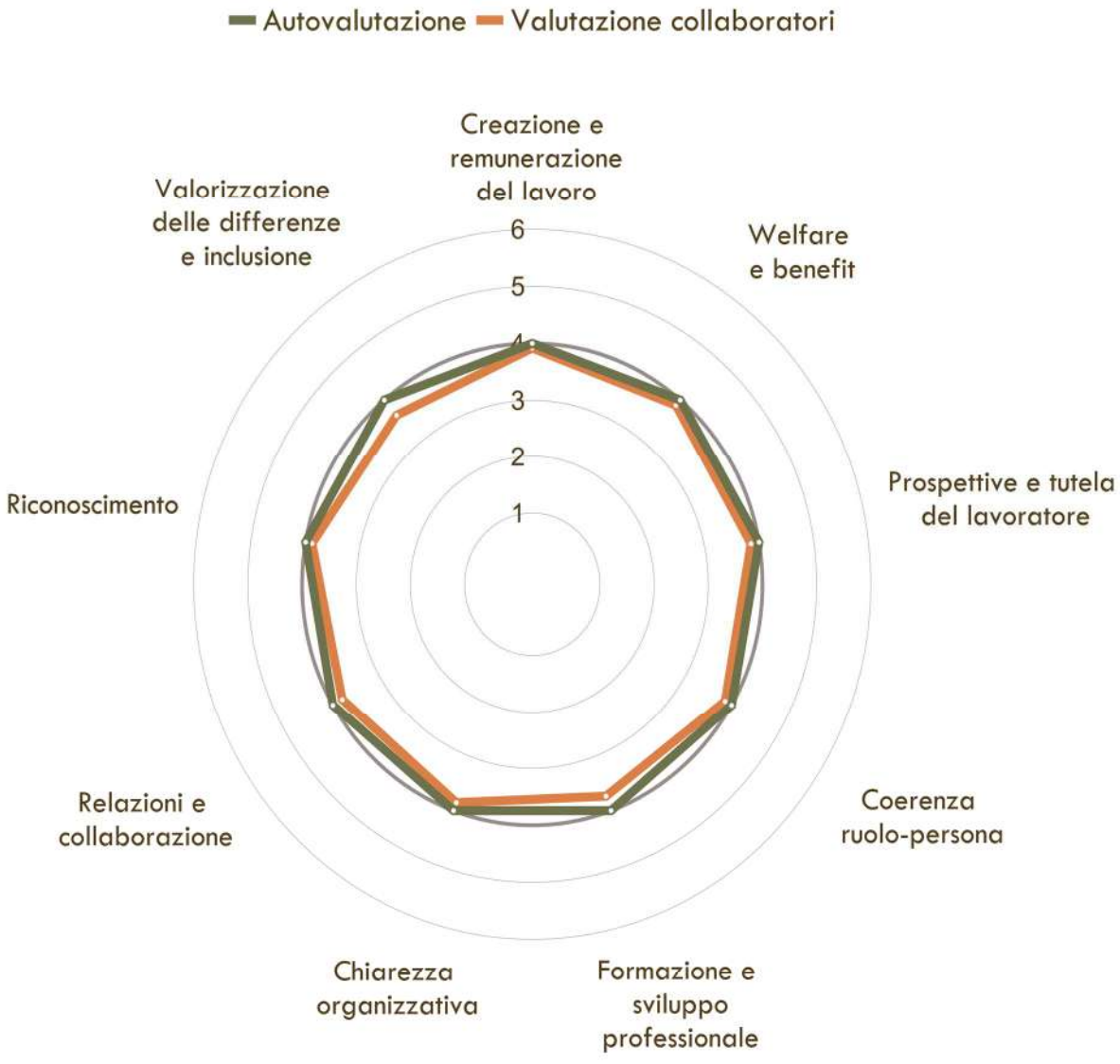
Ingaggio del personale	De&I e Parità di Genere	Worklife integration	Cura e coinvolgimento degli stakeholder	Educazione
• Programmi di welfare aziendale • Questionario annuale • Colloqui individuali con HR • Restituzioni colloqui • Formazione continua su hard-skills & human-skills • Programmi di coaching • Job rotations	• Inclusività e flessibilità regolamento aziendale • Empowerment femminile • Programmi sulla Diversity Inclusion • Certificazione Parità di Genere • Costituzione di team aziendali (De&I, Team Mums & Dads)	• Smart working • Lavoro flessibile • Supporto alla genitorialità • Campus per i bambini • Politiche di Worklife balance	• Questionario annuale destinato a tutti gli stakeholder • Workshop su diverse tematiche • Accordi con le scuole e università per programmi di formazione, lezioni e tesi • Supporto alle associazioni locali e alle organizzazioni che promuovono cultura e parità di genere	• Campagna di vaccinazione • Yoga, stretching, gym • Prevenzione sulla violenza di genere • Nuovi uffici ed edifici • Sala polifunzionale • Terrazzo, mensa e giardino • Biblioteca aziendale, caffè e acqua gratis per tutti • Corsi su temi di prevenzione legati alla salute

Nella tabella seguente invece vengono presentati alcuni KPI concreti che vogliamo monitorare e raggiungere entro il 2028 e l'avanzamento annuale.

Obiettivi Sociali (entro il 2028)	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Zero incidenti mortali e non sul lavoro	✓	✓				
Zero infortuni sul lavoro	✓	✓				
Zero ore di assenza immotivata sul lavoro	✓	✓				
Riduzione del 50% dei near miss / anno base 2024	N/A	N/A				
Certificazione PDR 125:2022	✓	✓				
50% di ruoli di leadership femminili al vertice	✓	✓				
0% di gender pay gap	✓	✓				
40h/persona di formazione erogata	✓	✓				
Punteggio da relazione stress/lavoro correlato "NON RILEVANTE" in tutti i reparti	Off ✗ Mag ✓ Aut ✓	Off ✓ Mag ✓ Aut ✓				

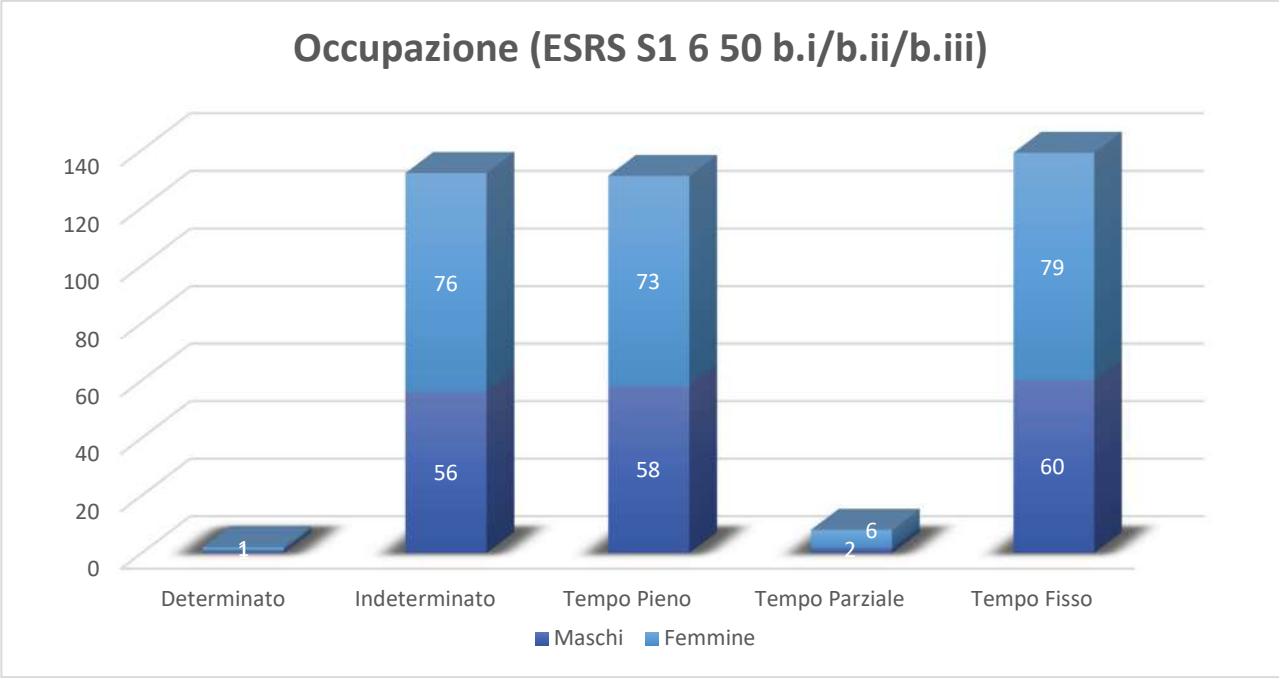
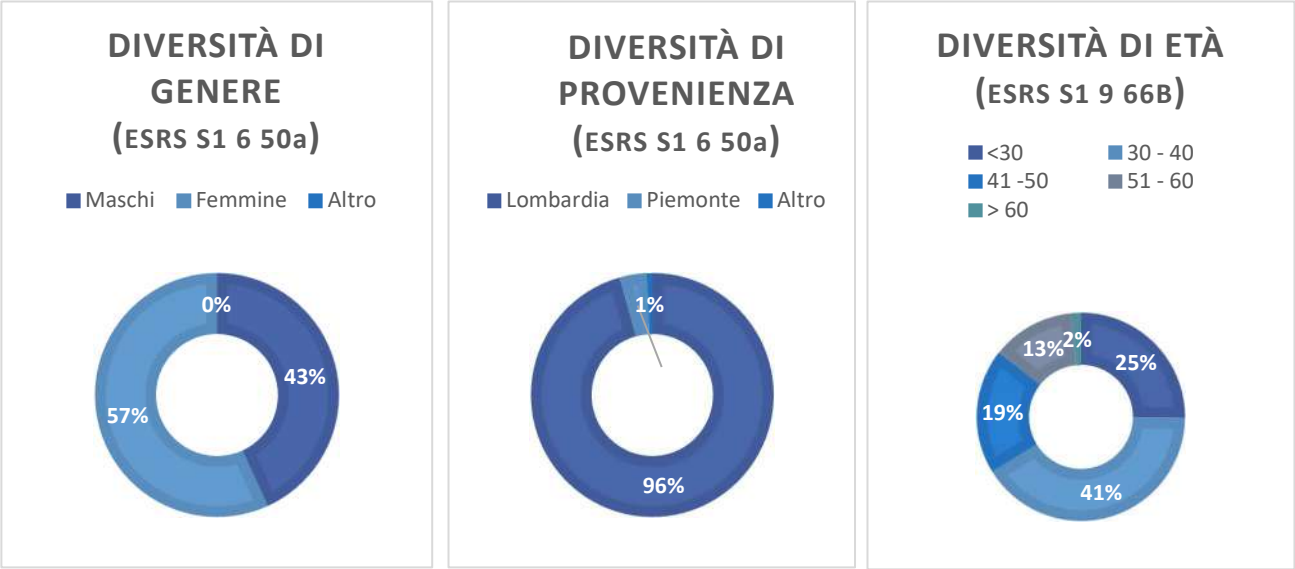
Valutazione del Lavoro

Una Società Benefit dovrebbe generare valore creando e organizzando il lavoro, e offrendo occasione di realizzazione professionale alle persone. Rispetto a ognuno degli elementi proposti, viene rilevata l'importanza per l'organizzazione in termini strategici e di creazione di valore.



Organico aziendale

Al 31 dicembre 2024 in Vector contiamo **139 collaboratori**, nello specifico 134 assunti e 5 in stage.
Dei 134 collaboratori assunti al 31 dicembre 2024, 132 sono a tempo indeterminato, 2 a tempo determinato, 76 sono donne e 56 uomini, l'età media è 37 anni.



Politica di Gestione delle Risorse Umane

In Vector siamo fortemente convinti che la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo ed equo e un team diversificato e potenziato siano la chiave per la buona crescita aziendale. In un mondo di servizi, sono le persone a fare la differenza, ed è fondamentale che i nostri collaboratori possano esprimere al meglio il proprio potenziale, trascorrere il tempo lavorativo in un ambiente accogliente, in un clima di inclusione e serenità.

Sono molte le azioni che abbiamo messo in atto e continuiamo a mettere in atto per **rispettare la dignità di tutti, combattere i pregiudizi e le discriminazioni**, favorire la **work-life integration** e contribuire al benessere dei nostri collaboratori.

Rispettiamo la dignità della persona e **condanniamo fermamente ogni discriminazione** in base all'età, al sesso, alla razza, alle opinioni politiche e/o a qualsivoglia altra caratteristica personale, senza eccezioni.

Adottiamo comportamenti improntati alla correttezza personale, evitando situazioni in cui si possano manifestare conflitti d'interesse.

Rifiutiamo forme di lavoro coatto o lavoro effettuato sfruttando il **lavoro minorile** e non tolleriamo violazioni di diritti umani, ivi inclusi impiego e traffico di lavoratori irregolari, anche da parte dei nostri stakeholder.

Tutte le nostre persone vengono **assunte con regolari contratti di lavoro**, seguendo le direttive previste dal CCNL di riferimento. Abbiamo un piano di **benefit aziendale** e **welfare aziendale** grazie alla piattaforma Jakala.

Siamo molto sensibili ai temi dell'**Empowerment femminile** e gender equality, garantendo parità salariale a uomini e donne, stesse possibilità di carriera e crescita personale. A prova di ciò il 50% delle posizioni manageriali aziendali sono ricoperte da donne.

Abbiamo stilato dei **job profile** per ogni posizione aziendale. Questo permette alle nostre persone di avere chiare le **competenze** richieste e le **funzioni** da svolgere, ma anche di potersi autovalutare in un percorso carrieristico rispecchiandosi nei job profile delle funzioni superiori. Inoltre, è uno strumento fondamentale per la ricerca e la selezione esterna e interna all'azienda.

Investiamo enormemente sui programmi di **formazione interna ed esterna**, legati allo sviluppo delle hard skills e delle Human Skills. A queste affianchiamo ormai da anni un programma di coaching individuale che piano piano sta abbracciando tutta la popolazione aziendale.

Negli ultimi anni abbiamo investito molto sul **miglioramento delle nostre infrastrutture e degli uffici** con il fine di rendere il posto di lavoro più confortevole e silenzioso:

- Ingente investimento per la creazione di nuovi uffici che prevedano circa 6 metri quadri a persona per garantire un ambiente più salubre e meno cacofonico, ben oltrepassando il limite minimo di 2 previsto dalla norma.
- Creazione di una sala polivalente
- Terrazza solarium e relax
- Sala mensa con piccolo spazio di Biblioteca aziendale
- Seconda Sala ristoro negli stabili nuovi per avere più spazio per le pause caffè
- Cortile esterno adiacente alla sala mensa per poter pranzare all'aperto
- Macchinette del caffè e punti acqua gratuiti in tutti gli edifici Vector.

Tutti gli spazi Vector possono essere utilizzati in orario extra-lavoro dai collaboratori anche per organizzare eventi privati, aperitivi, cene.

Viene effettuata annualmente una **survey** per verificare il grado di benessere aziendale e la valutazione dei riporti, Responsabili di Team e Responsabili di Reparto.

Vengono organizzati dei **colloqui annuali con Hr** che seguono la pubblicazione dei risultati della Survey aziendale. Obiettivi di questi colloqui è dare seguito a quanto emerso dal Questionario annuale per poterlo commentare, constatare lo stato di benessere individuale della collaboratrice e del collaboratore all'interno dell'organizzazione, affrontare eventuali criticità e riflettere sugli obiettivi individuali delle nostre collaboratrici e dei nostri collaboratori.

A questi fanno seguito dei colloqui tra Hr e Responsabili di Team e colloqui tra Hr e Responsabili di Reparto per affrontare le dinamiche affiorate durante i colloqui ed elaborare strategie che tengano conto del business e del benessere delle persone inserite all'interno dell'organizzazione.

Infine, vengono organizzati degli incontri tra Direzione e Manager in modo da allinearsi sugli obiettivi aziendali e sulle criticità, opportunità.

Nel 2024 l'**ufficio Hr** ha visto l'ingresso di una nuova persona, passando così a 3 persone. Dal 2023 la figura di Hr Manager ha assorbito anche quella di **Business Partner**, con la funzione di sviluppo delle figure manageriali all'interno dell'azienda e partecipazione a tavoli con il Middle Management.

Insieme al Comitato Esecutivo è stato redatto il percorso di **Induction & Retention** andando a definire tutti i passaggi e i momenti della vita di una persona in azienda. Lo scopo era quello di favorire la comprensione dell'azienda, la sua mission e i suoi valori, facilitare, organizzare e calendarizzare i momenti di feedback, e trattenere le persone di talento. Il percorso, revisionato e avallato anche dal Middle Management nel 2024 è stato istituzionalizzato a livello Qualità nell'Istruzione I22.

Dal 2023 abbiamo scritto e condiviso la **Policy di Diversity & Inclusion** e ottenuto la **Certificazione PDR125:2022** sulla Parità di Genere, rendendo Vector la prima azienda di trasporti internazionali in Italia a ottenere tale certificazione.

Salute e Sicurezza sul lavoro

La salute e sicurezza sul lavoro è un aspetto cruciale per **garantire il benessere dei lavoratori e prevenire incidenti e malattie professionali**.

In azienda abbiamo una figura dedicata alla gestione di tutte le certificazioni, tra cui anche la **ISO 45001** (ottenuta nel 2014). La nostra QHSE-IMS manager partecipa periodicamente ad eventi legati al tema della Salute e Sicurezza sul lavoro con lo scopo di divulgare principi e cultura nei luoghi di lavoro e scambiare buone prassi con colleghi di tutta Italia.

In Vector sono presenti **1 RSPP esterno, 2 RLS interni, 3 preposti alla sicurezza, una squadra di emergenza che conta 30 persone**, formate sia per l'Antincendio che per il Primo Soccorso, di cui **12 addetti DAE**, formati per l'utilizzo del defibrillatore presente nella sede principale.

Stress Lavoro-Correlato

Lo stress lavoro-correlato (Slc) è una condizione che può manifestarsi con disturbi fisici, psicologici o sociali. Si verifica quando alcuni individui non riescono a soddisfare le richieste o le aspettative poste su di loro. Questo rischio può interessare ogni luogo di lavoro e ogni lavoratore. In Italia, il quadro normativo obbliga i datori di lavoro

a valutare e gestire il rischio Slc, proprio come gli altri rischi per la salute e la sicurezza. La Metodologia per la valutazione e gestione del rischio Slc fornisce un percorso scientificamente fondato e strumenti validi per affrontare questo problema.

Il 29/02/2024 si è svolta l'ultima valutazione rischi da stress correlato che ha dato come risultato un punteggio NON RILEVANTE in tutti i reparti.

Rischio Legionella

Nel corso del 2024 abbiamo valutato il **rischio di esposizione alla legionella**, attraverso indagine specifica delegata al fornitore Innogreen. L'indagine ha interessato tutti i punti aziendali interessati da un potenziale rischio di proliferazione batterica. Gli esiti hanno individuato un **rischio medi/basso** sia a livello di impianto che di struttura. Sono stati definiti punti nodali di monitoraggio legionella con relativi campionamenti da eseguire periodicamente. Un controllo di avanzamento in merito ai monitoraggi impostati è previsto in occasione della prossima riunione periodica.

Formazione

La formazione è essenziale per promuovere la consapevolezza e la competenza dei lavoratori. Il personale deve essere **formato su temi come la sicurezza, l'uso corretto degli strumenti e la prevenzione degli infortuni**. La formazione è continua e personalizzata per le diverse mansioni e rischi specifici di ciascun settore operativo: tutto il personale Vector risulta adeguatamente formato e in linea con le normative vigenti al 31.12.2024.

Gestione dei Near Miss

I near miss sono eventi che potrebbero aver causato danni o incidenti, ma per fortuna non lo hanno fatto. La loro segnalazione e analisi sono fondamentali per prevenire futuri incidenti. Le aziende dovrebbero avere procedure per la segnalazione dei near miss e coinvolgere attivamente i lavoratori in questo processo. La procedura per la segnalazione dei near miss aiuta a identificare i fattori di rischio e a migliorare la sicurezza sul posto di lavoro.

Vengono fatti incontri semestrali con tutto il personale di magazzino in cui si ricorda cosa si intende con Near Miss e si scambiano idee e si analizzano gli episodi accaduti per stabilire modalità operative più sicure ed evitare insieme possibili futuri incidenti. Nel 2024, oltre agli incontri previsti, il lavoro svolto al fine di ridurre i **near miss** è stato circoscritto prettamente alla tematica dell'**attraversamento pedonale** e **movimentazione mezzi di magazzino** (muletti). L'organizzazione ha previsto la **contingentazione degli accessi** nei magazzini al solo personale autorizzato per attività professionali in collaborazione e con i luoghi di magazzino e con il personale di magazzino. La consapevolezza degli spazi, unita al percorso di sicurezza infrastrutturale e del personale devono essere i fattori determinanti delle regole mantenute per gli accessi. Ogni anno l'azienda si impegnerà a monitorare aree specifiche con l'intenzione di giungere ad un monitoraggio complessivo dei near miss.

Worklife Balance

Al fine di garantire una abbiamo attivato diverse soluzioni:

- Utilizzo della giornata da 7 ore diversificandola per i membri del team
- Flessibilità di orari in entrata e in uscita
- Accordo di Smart Working alla firma del contratto
- 8 ore di permesso aggiuntive per motivi personali (se vengono finite ferie, rol e festività sopprese)

A questi strumenti abbiamo aggiunto delle attività che possono favorire la worklife balance

- giornate di **Campus** dedicate ai figli dei collaboratori/collaboratrici Vector ma aperti anche a parenti ed amici, in alcune giornate di chiusura scolastica, ma lavorative
- organizzazione di **corsi di ginnastica, tonificazione e yoga** nella sala polivalente, durante le pause pranzo
- Accordo con **Tigros per la consegna della spesa** in ufficio senza costi aggiuntivi (costi di consegna a carico dell'azienda)
- Organizzazione di un **mercato di verdura e frutta 2 volte al mese**
- Accordo con un'azienda esterna per avere **pasti pronti** in ufficio a prezzi accessibili

Welfare aziendale

Il welfare aziendale è attivo in Vector dal 2021. Nel 2024, a seguito di alcuni feedback ricevuti dal personale che richiedevano un sistema premiale per il singolo, abbiamo attivato due differenti tipologie di welfare: a fianco al **welfare puro** (già presente in azienda, arricchito dall'individuazione di categorie omogenee) e un **welfare premiale**, collegato quindi al **raggiungimento da parte delle persone di Vector di obiettivi hard e human a loro assegnati**.

Con il welfare puro sono state individuate delle categorie omogenee a cui l'azienda vuole dare supporto, anche in occasione di particolari eventi famigliari. Alcuni esempi sono l'erogazione di 1000 euro per la nascita/adozione di un figlio, 2000 euro per tutte le persone che usufruiscono di almeno tre mesi di congedo parentale facoltativo dopo il primo mese.

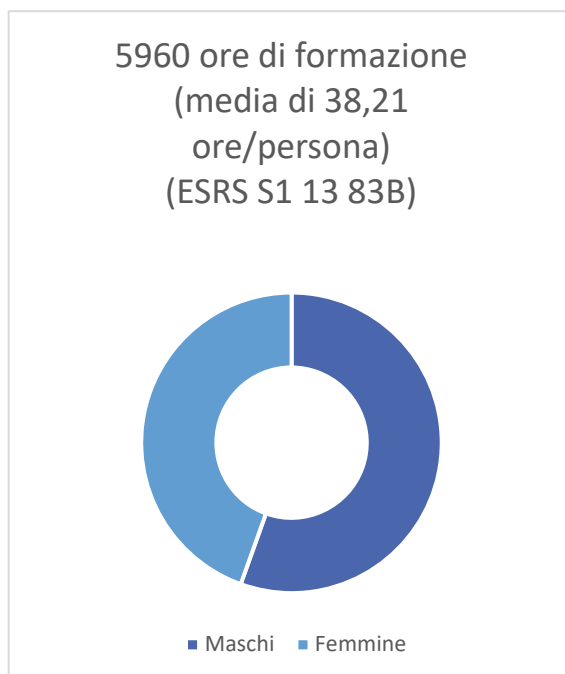
Formazione

Investiamo costantemente sulla formazione delle nostre persone, adempiendo a tutti i corsi obbligatori per legge e ruolo (primo soccorso, antincendio) e organizziamo corsi per sviluppare le **hard skills** e le **human skills**. Tali corsi vengono organizzati avvalendosi di formatori esterni o favorendo lo scambio di competenze interne (organizzati da reparti per altri reparti, o da manager / direttori per i propri reparti, ecc).

Oltre ai corsi di formazione, favoriamo la realizzazione di **Job Rotation**: letteralmente, la rotazione del personale all'interno dell'azienda, e l'affiancamento di collaboratori/collaboratrici di un reparto a collaboratrici e collaboratori di un reparto diverso; obiettivo della job rotation è lo sviluppo di competenze trasversali, il rafforzamento dei rapporti lavorativi tra i dipendenti e della collaborazione tra questi ultimi.

Relativamente allo sviluppo delle competenze umane, il 2024 ha visto il proseguo della **formazione di coaching**, sia di gruppo che individuale, oltre che **corsi di comunicazione e public speaking**.

L'investimento più grande in campo della formazione è stato il **Lean Management**, percorso iniziato nel 2023 e che è proseguito per tutto il 2024 e ha coinvolto tutta la popolazione aziendale in modo più o meno approfondito.



Partecipazione – Team interaziendali

Al fine di favorire la partecipazione attiva alla vita aziendale e alle attività trasversali, a nostro avviso strategiche, che ci permettono di definire sempre meglio il nostro perimetro valoriale, favorire l'induction e la retention delle nostre persone e attrarre talenti dall'esterno, sono stati creati **quattro team aziendali ad adesione volontaria**, che si ritrovano circa ogni due mesi e che portano avanti percorsi legati all'**inclusione**, le **politiche di genitorialità**, la **gestione degli spazi aziendali** e l'**organizzazione di eventi e momenti ludici e ricreativi**.

Mums&Dads Team

Attuare politiche serie in favore della genitorialità sta diventando per noi un obiettivo strategico per i prossimi anni. Per essere incisivi e poter fare cose davvero utili, serve che le iniziative proposte rispondano davvero a delle esigenze e bisogni reali.

Nasce così il team **MUMS&DADS**, aperto a chiunque sia genitore (madri e padri biologici, adottivi, affidatari e affettivi) per raccogliere idee e fare proposte concrete alla direzione. Il team conta in data 31 dicembre 2024 l'adesione di 20 persone. Durante l'anno il team ha realizzato e promosso i **Campus aziendali (21 giornate, 49 bambini coinvolti, circa 40 famiglie)**, gestito la visita dei ragazzi delle scuole medie e superiori (**2 visite**), e organizzato **3 momenti formativi** riguardanti tematiche relative all'educazione e crescita dei figli (importanza delle regole, tecnologia, dialogo genitori/figli).

“Dai racconti che mi sono stati fatti dai bambini stessi, il campus ha saputo esaltare le differenze trasformando i più grandi in “fratelli maggiori” e creando situazioni in cui i legami, come era prevedibile, hanno superato gli steccati che di solito noi adulti tendiamo a mettere, creando una base di gioco comune che trascendeva l'età. La condivisione di un elemento così importante e personale, come possono essere i nostri bambini, ha avuto poi un effetto secondario non da poco: condividere il loro percorso, infatti, si è rivelato essere un ottimo team building tra noi genitori, portandoci finalmente al di fuori dei ruoli e delle maschere che gli incarichi ufficiali tendono ad affibbiarci.”

“Sono state bravissime l'animatrice e le ragazze a coinvolgere i bimbi con tutte le varie attività, M. come al solito sarebbe rimasta qui anche a dormire! 😊

A mio parere anche tra i bimbi stessi si è proprio creato un bel gruppo e un clima ideale per trascorrere insieme così tanto tempo nonostante le diverse età ed esigenze. L'iniziativa di questo campus è un valore aggiunto molto prezioso.”



“Il Campus è pazzesco. I miei stamattina non vedevano l'ora di arrivare. La settimana scorsa si sono divertiti tanto, fanno un sacco di lavoretti, attività e giochi. Assolutamente feedback più che positivi. Anche per me averli qui mi fa stare tranquilla e lavorare in piena tranquillità.”

“Mi piace che i fratelli sono gratis 😊. Io le ultime due settimane d'Agosto sono veramente in difficoltà essendo che non ho nessuno dei miei parenti che mi può aiutare e i nonni partono. Avere questa possibilità è fantastico.”

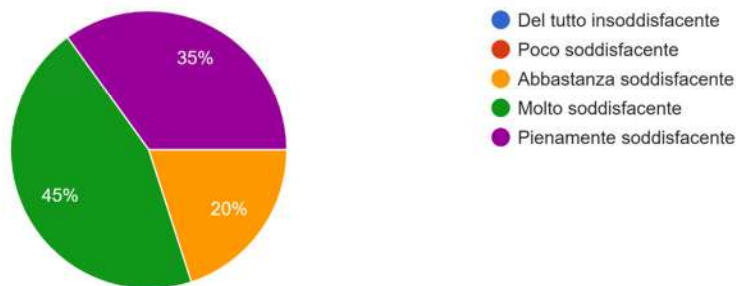
Il progetto di formazione per i genitori, invece, è stato svolto con la Cooperativa Intrecci e la donazione effettuata è andata a favore della campagna **FAMIGLIE 2030**, che si occupa di sostegno a tutte quelle famiglie che rischiano di cadere in povertà economica e sociale. Grazie alla collaborazione con Fondazione Cariplo, la cifra da noi versata è stata raddoppiata.

Alla fine del percorso è stato sottoposto un questionario di gradimento, per misurare l'impatto dell'iniziativa. Riportiamo qui alcune risposte.

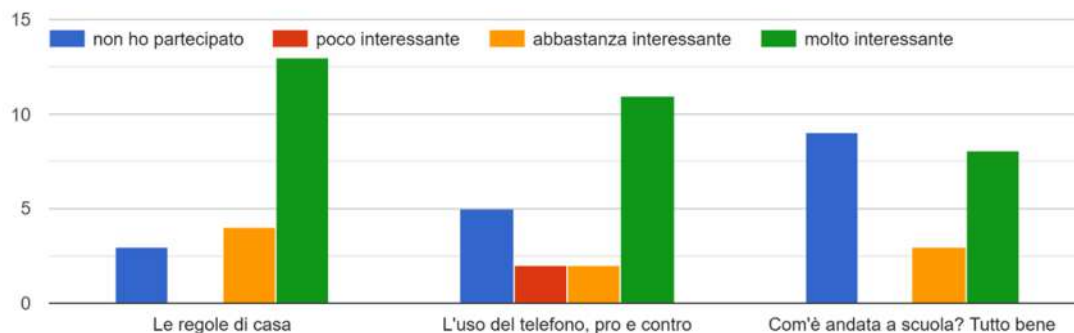


Come valuti questa proposta formativa nel suo complesso?

20 risposte

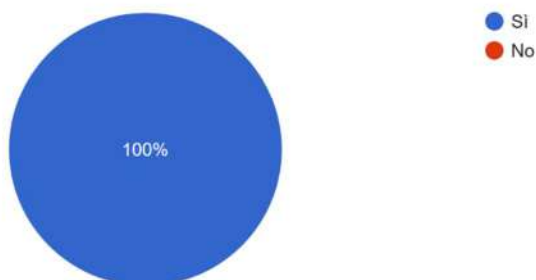


Come valuti complessivamente ogni incontro?



Ritieni utile che l'azienda organizzi questi incontri?

20 risposte



Diversity, Equity & Inclusion Team

Il gruppo si occupa della valorizzazione delle diversità e ci aiuta nel nostro percorso verso l'equità e l'inclusione. Obiettivo del gruppo sono:

- **approfondire tematiche** inerenti alla diversità e inclusione sia internamente al gruppo, che attraverso la realizzazione di eventi aperti a tutta la popolazione aziendale
- **riconoscere e abbattere i pregiudizi** di cui siamo portatori e le barriere interne all'inclusione
- individuare aree in cui è necessario **agire**
- **consigliare la direzione e l'ufficio HR**, nell'adottare nuove procedure, migliorare i regolamenti e i processi per renderli sempre più inclusivi

Il team conta in data 31 dicembre 2024 l'adesione di 29 persone. Il gruppo D&I aziendale ha scelto di continuare a lavorare sulle Disabilità e il Mondo del lavoro e abbiamo organizzato due workshop, uno sulle **Cardiopatie** insieme a Giorgia Testa dell'Ass. **La Musica del Cuore** e uno sulla **Sclerosi Multipla** insieme ad AISM.



Dopo questi due incontri, il gruppo ha deciso di impegnarsi nell'organizzazione di un grande evento di conclusione del percorso: **VECSPORT – IL TALENTO OLTRE I LIMITI.**

L'obiettivo della giornata era stimolare una profonda riflessione sull'inserimento e sull'impiego di persone con disabilità nel mondo del lavoro, utilizzando lo sport come veicolo di inclusività e realizzazione personale. La manifestazione si è tenuta **sabato 22 giugno 2024** e i



destinatari principali sono state le aziende del territorio. La giornata è iniziata con una **tavola rotonda sul tema delle disabilità e mondo del lavoro**, ha continuato con la possibilità di provare degli **sport inclusivi** e nel pomeriggio hanno avuto luogo lo spettacolo **"Un Corpo Negato"** a cura della Coop. Sociale Progetto Promozione Lavoro di Olgiate; un monologo di **Daniele Cassioli**, campione Paralimpico di Sci Nautico cieco dalla nascita e presidente di Real Eyes, e di **Giorgia Testa**, Fondatrice e Presidente dell'Associazione La Musica del Cuore che offrirà anche una performance musicale.

Durante il pranzo i partecipanti hanno potuto sperimentare sia il **pranzo bendato**, mangiare senza vedere, o lo **Shhh Lunch**, il pranzo silenzioso che spinge a utilizzare mezzi di comunicazione diversi dalla parola.

Le attività sportive della mattinata sono state molteplici, **sitting volley**, **calcio ipovedente**, **tennis tavolo**, **handbike** e il **rugby su sedia**.

Infine, all'interno della struttura era presente la **Piazza delle Associazioni**, dove ogni realtà aveva il suo stand per raccontarsi, creare rete e connessione.

Hanno partecipato **21 aziende, 20 associazioni, circa 500 persone**. Il 100% delle persone che hanno partecipato, riparteciperebbero ad un'altra giornata come quella e consiglierebbero di partecipare.

Il nostro intento era creare cultura dell'inclusione e la risposta alla seguente domanda ci rende fieri del risultato ottenuto.

Quali sono i valori o insegnamenti trasmessi da VecSport: Talento Oltre i Limiti che ritieni più importanti?

Inclusione, ascolto, collaborazione, talento, capacità delle persone, potere di riqualificazione dello sport, non mollare mai nonostante le difficoltà, empatia, mettersi nei panni degli altri, conoscenza, condivisione, azione, attenzione all'altro, resilienza, rispetto, siamo tutti uguali, avere talento non vuol dire essere più bravi ma esprimere al massimo le proprie capacità, chi ha delle disabilità e non si arrende nel farsi "compatire" può superare non solo gli ostacoli che la vita gli pone ma può essere di stimolo alle persone più pigre che al primo ostacolo gettano la spugna.



We-Care Team

Gruppo aperto a tutti coloro che hanno voglia di partecipare attivamente alla **cura, gestione e utilizzo degli spazi** Vector. L'obiettivo del gruppo è quello di rendere sempre più belli, comodi, funzionali i nostri spazi, sfruttarli al meglio, portare proposte per renderla ogni giorno di più un luogo accogliente. Il team conta in data 31 dicembre 2024 l'adesione di 20 persone.

Il gruppo nel 2024 ha proseguito con alcune attività consolidate negli anni (assorbenti gratuiti nei bagni, corsi di yoga e ginnastica, abbellimento e mantenimento delle strutture), ma ha anche portato alcune novità importanti:

- riscrittura del **manuale buone prassi**
- stipula di un contratto per la **consegna di pasti pronti in ufficio**
- attivazione del **servizio spesa** consegnato in ufficio
- organizzazione del **mercato delle verdure 2 volte a settimana**
- gestione delle **convenzioni e gruppo d'acquisto**
- **possibilità di utilizzare gli spazi aziendali per eventi privati**

Happy Hour Team

Il Gruppo si dedica all'organizzazione di **momenti ricreativi e ludici**, fondamentali per la creazione di un clima coeso e disteso, favorire la conoscenza reciproca e l'abbattimento di pregiudizi.

Nel corso dell'anno hanno organizzato diversi **aperitivi** aziendali, in terrazza o al chiuso. e sono stati di fondamentale importanza nell'organizzare anche il **Party** di fine anno. Il gruppo conta, al 31 dicembre 2024, 5 persone.

Scuole e Università

Per la nostra azienda è fondamentale collaborare con le realtà del territorio: per questo motivo ogni anno prende parte a collaborazioni di **alternanza scuola lavoro** e **stage curriculari**, per poter fornire ai giovani del territorio gli strumenti necessari ad entrare nel mondo del lavoro.

Nell'anno 2024 l'azienda ha erogato:

- **234 ore di alternanze scuola-lavoro** in collaborazione con l'Istituto Tosi;
- Più di **1800 ore di stage curriculare** in collaborazione con la Fondazione ITS per la Filiera dei Trasporti e della Logistica Intermodale;
- **1872 ore di stage extra-curriculare in collaborazione con Università Carlo Cattaneo LIUC;**
- **360 ore di stage in collaborazione con ASLAM.**



Sono proseguite le collaborazioni con le Università, dove eroghiamo momenti di **formazione** e **testimonianze** aziendale (nello specifico 2 lezioni presso l'Università Insubria, 3 lezioni presso l'Università Cattolica), partecipazione all'evento **Jeliuc** presso l'Università Liuc, assistenza a 2 tesisti che hanno scritto la loro **tesi** portando Vector come caso studio, **Progetto LabSkills** insieme all'Università Liuc. Sempre nel 2024 sono state organizzate due **visite aziendali** per scuole e ITS.

Associazioni e progetti sostenuti nel 2024

Come Azienda siamo consapevoli della ricaduta positiva (o negativa) che le nostre scelte e azioni possono avere sulla Comunità ospitante e nel mondo. Le richieste che ci arrivano di **contributi e sponsorizzazioni** sono sempre molte, ma abbiamo attuato delle scelte di principio che ci guidano nello scegliere quali progetti sostenere.

Supportiamo iniziative e realtà dal radicato sistema valoriale: progetti che si occupano di inclusività, sviluppo sostenibile, promozione culturale, politiche giovanili, lotta ai pregiudizi e bullismo. L'obiettivo di tali progetti resta sempre quello di riportare qualcosa in azienda. La scelta non è quindi "donare per donare", ma donare instaurando una relazione di partnership in modo da riportare alle nostre persone qualcosa dei progetti sostenuti, organizzando momenti formativi, dandone chiara comunicazione, invitando a partecipare a determinate occasioni di incontro. Tutto questo sempre in un'ottica di diffusione culturale.

- **Phola Varese:** associazione sportiva che si occupa di rendere lo sport accessibile a ragazzi con disabilità.
- **Cooperativa Sociale Smart e Cooperativa Mercurio** nell'ambito del concorso STRIKE – STORIE DI GIOVANI CHE CAMBIANO LE COSE: il concorso premia le idee imprenditoriali innovative di giovani che hanno una ricaduta positiva sulla Comunità e Ambiente.
- Sponsorizzazione **Varese Pride e Varese Pride week**
- Sostegno ad **associazioni che si occupano di eventi culturali e giovanili** (Area Giovani di Castellanza, Associazioni Giovani di Castellanza, Il teatro di Lillina, Associazione Sonata Organi, Compagnia teatrale Accademia dei Folli, Amidi del Teatro san Carlo di Arona, Progetto Famiglie per affido culturale)
- Sostegno al **Progetto - Il Borgo Verde** – Progetto che si occupa di agricoltura Sostenibile e accesso al mondo del lavoro per persone di categorie protette
- Sostegno ad **AGEDO**



Gadget SOLIDALI 2024

Anche le scelte che sottostanno la creazione di gadget per i clienti e omaggi interni sono scelte solidali che partono dal presupposto di aiutare realtà che si impegnano quotidianamente nel rispetto delle persone

- Acquisto di **Panettoni** e **uova di Pasqua solidali**: da anni l'occasione di regalare panettoni e uova di Pasqua ai nostri collaboratori si trasforma in un aiuto concreto a progetti sociali che si occupano di lotta alla fame nel mondo: progetti inerenti al Commercio Equosolidale ed Emergency
- Agende e Planner create dai ragazzi della Coop Sociale Asda Speranza che si occupa di disabilità e lavoro.
- Caramelle equosolidali
- Sacchetti in fibra di Bambù e in tessuto di cotone organico
- Borracce WAMI.ORG: ogni borraccia dona 1000 litri d'acqua in un progetto in un Paese in Via di Sviluppo

Novità 2024 - Nuovi TAG delle valigie: un progetto di recupero di materiale di scarto di magazzino (le cinghie ferma carichi) e la collaborazione con Gadget Lab, un'impresa sociale di artigiani e progettisti che ha sede a Castellnza. Il loro scopo è generare lavoro di qualità al servizio del benessere personale, creando prodotti utili ed essenziali valorizzando scarti e imperfezioni e lavorando in rete per l'inclusione e l'autonomia di persone fragili e straniere.



Vector per l'AMBIENTE

Strategia e Obiettivi Ambientali

La nostra strategia ambientale si basa su 5 pilastri e alcune azioni da noi definite come da tabella sotto.

Carbon Footprint	Efficienza energetica	Gestione delle risorse naturali	Gestione degli sprechi	Educazione
- Misurazione Scope 1-2-3 Offsetting delle nostre emissioni Decarbonizzazione come obiettivo Calcolo delle emissioni dei trasporti - Aumento dell'utilizzo di biocarburanti	- Aumentare l'autonomia energetica attraverso l'autoproduzione di energia tramite un impianto fotovoltaico - Utilizzare 100% dell'energia verde rinnovabile	Water Equal Office - Progetto paperless - Trasformazione digitale Acquisto di materie prime (plastica e carta) riciclate Prodotti Bio	- Progetto magazzino Waste-zero - Progetti di Upcycling - Smoker Points e il riutilizzo dei mozziconi di sigarette (Re-Cig) - Installazione di essiccatori per scarti di cibo	- Manuale delle buone pratiche - Team We Care

Nella tabella seguente invece vengono presentati alcuni KPI concreti che vogliamo monitorare e raggiungere entro il 2028 e l'avanzamento annuale.

Obiettivi Ambientali (entro il 2028)	2023	2024	2025	2026	2027	2028
100% energia rinnovabile	✓	✓				
80% materie prime sostenibili e certificate	72%	60%				
riduzione del 35% della carta acquistata per persona	55kg	47kg				
SCOPE 1 - Ottenere 1 ton/persona di CO2eq annue	1,4 T	1,08 T				
30% di autonomia energetica	10%	8.35%				
Utilizzo del 50% di biocarburanti	4,2%	23,36%				
2 iniziative di economia circolare	✓	✓				
Zero emergenze ambientali	✓	✓				



L'attenzione di Vector per l'ambiente nasce nel 2013, anno in cui abbiamo iniziato il percorso che ci ha portato ad ottenere la certificazione **UNI EN ISO 14001**.

Certificarsi secondo la ISO 14001 non è obbligatorio, ma è frutto della scelta volontaria dell'azienda che decide di stabilire, attuare, mantenere attivo e migliorare un proprio sistema di gestione ambientale. La certificazione viene rilasciata nell'OTTOBRE 2014.

Da allora abbiamo portato avanti diverse iniziative per gestire e diminuire il nostro IMPATTO AMBIENTALE:

- Digital Transformation e Progetto Paparless (iniziato nel 2017) per ridurre la carta stampata
- Politica EPP (Environmentally Preferable Products) volta ai ns. fornitori (ad esempio gestione prodotti bio per imprese di pulizia e aree snack)
- Diffusione di buone prassi aziendali per ridurre consumi, sprechi ed emissioni

La strada per la Decarbonizzazione

Ogni anno incarichiamo **Carbon Sink**, azienda del gruppo South Pole, ad elaborare la nostra Carbon Footprint e calcolare le nostre emissioni GHG legate alle operazioni proprie, dirette e indirette, e monitorare i cambiamenti nel tempo. Il primo anno di rendicontazione delle emissioni è il 2019, pertanto, è da considerarsi l'anno base.

Abbiamo deciso di circoscrivere l'analisi alle attività direttamente collegate all'operatività dell'azienda che, nel GHG Protocol, sono rappresentate dalle seguenti categorie:

a. **Scope 1: emissioni da attività direttamente possedute o controllate dall'azienda**

b. **Scope 2: emissioni dall'acquisto di energia**

c. **Alcune categorie Scope 3 upstream: acquisto di carta, business travel e rifiuti**

Il report fa riferimento ai seguenti standard:

● **"The Greenhouse Gas Protocol - A Corporate Accounting and Reporting Standard"** (di seguito anche **"GHG Protocol"**), redatto dal World Resources Institute (WRI) in collaborazione con il World Business Council for Sustainable Development (WBCSD);

● Norma **UNI EN ISO 14064-1:2019** "Parte 1: Specifiche e guida, al livello dell'organizzazione, per la quantificazione e la rendicontazione delle emissioni di gas ad effetto serra e della loro rimozione".

L'applicazione di questi due strumenti permette di monitorare le emissioni di GHG seguendo una metodologia trasparente e standardizzata, che definisce le modalità di conduzione dell'analisi delle emissioni e di esecuzione di confronti temporali.

Volendo includere in **Scope 3 downstream anche le emissioni da spedizione** dei servizi a noi affidati nel 2023 abbiamo firmato un contratto con Green Router e iniziato un'implementazione informatica per calcolare tale risultato. Il servizio è risultato attivo a dicembre 2023, perfezionato fino a Febbraio 2024. Ancora oggi restituisce qualche errore.

Oltre che alla mappatura, abbiamo attivato politiche volte alla riduzione delle nostre emissioni e alla salvaguardia ambientale quali: la progressiva crescita del nostro parco di auto ibride ed elettriche, la sperimentazione del carburante diesel 100% vegetale di Eni – HVO – per i trasporti terrestri, l'acquisto di energia da sole fonti rinnovabili, l'installazione di pannelli solari, la formazione per la possibile funzione del Mobility Manager.

Gli obiettivi principali dal punto di vista delle emissioni sono i seguenti.

- 1) Arrivare alla mappatura completa includendo anche le emissioni da spedizione entro il 2025
- 2) Mantenere le nostre scope 2 a zero
- 3) Individuare KPI relativi su cui fare dei ragionamenti di riduzione entro il 2025

DATI DI INPUT PER IL CALCOLO 2023: Si riportano di seguito i dati di attività raccolti ed elaborati al fine del calcolo delle emissioni GHG

SCOPE 1

fonti emissive	Unità
Gas naturale per riscaldamento	Smc
Carica refrigerante R32 kg 1,2	Kg
Veicoli aziendali (diesel)	km
Veicoli aziendali (HVO)	km
Veicoli aziendali (ibridi-benzina)	km

SCOPE 2

fonti emissive	Unità
Elettricità (incluso i consumi delle auto elettriche aziendali)	kWh

SCOPE 3

fonti emissive	Unità
Emissioni indirette da consumo di gas naturale	SMC
Emissioni indirette da consumo di diesel	L
Emissioni indirette da consumo di benzina	L
Emissioni indirette da consumo di HVO	L
Emissioni indirette da consumo di elettricità	kWh
Carta Acquistata	Kg
Rifiuti - carta	Kg
Viaggi in aereo	Km*passaggero
Hotel	Stanze+notti

Analisi Dei Risultati: GHG Operational Emissions

Di seguito si riportano i dettagli emissivi per ogni categoria analizzata.

Fonti emissive	Emissioni [tCO ₂ e]
SCOPE 1	151
Gas naturale per riscaldamento	64
Veicoli aziendali	86
Perdite refrigerante	1,3
SCOPE 2 – location-based	77
Energia elettrica (inclusi consumi auto elettriche)	77
SCOPE 2 – market-based	0
Energia elettrica (inclusi consumi auto elettriche)	0
SCOPE 3 – location-based	170
Emissioni indirette da consumo di gas naturale	10
Emissioni indirette da consumo di diesel	15
Emissioni indirette da consumo di benzina	7
Emissioni indirette da biodiesel	6
Emissioni indirette da consumo di energia elettrica	24
Carta acquistata	4
Rifiuti	0,5
Viaggi aziendali	93
Hotel	10
SCOPE 3 – market-based	153
Emissioni indirette da consumo di gas naturale	10
Emissioni indirette da consumo di diesel	15
Emissioni indirette da consumo di benzina	7
Emissioni indirette da biodiesel	6
Emissioni indirette da consumo di energia elettrica	7
Carta acquistata	4
Rifiuti	0,5
Viaggi aziendali	93
Hotel	10

IMPRONTA DI CARBONIO 2024 – Location-based	tonCO2e
Totale Scope 1	151
Totale Scope 2	77
Totale Scope 3	170
Totale Scope 1 + Scope 2	228
Totale Scope 1 + Scope 2 + Scope 3	398

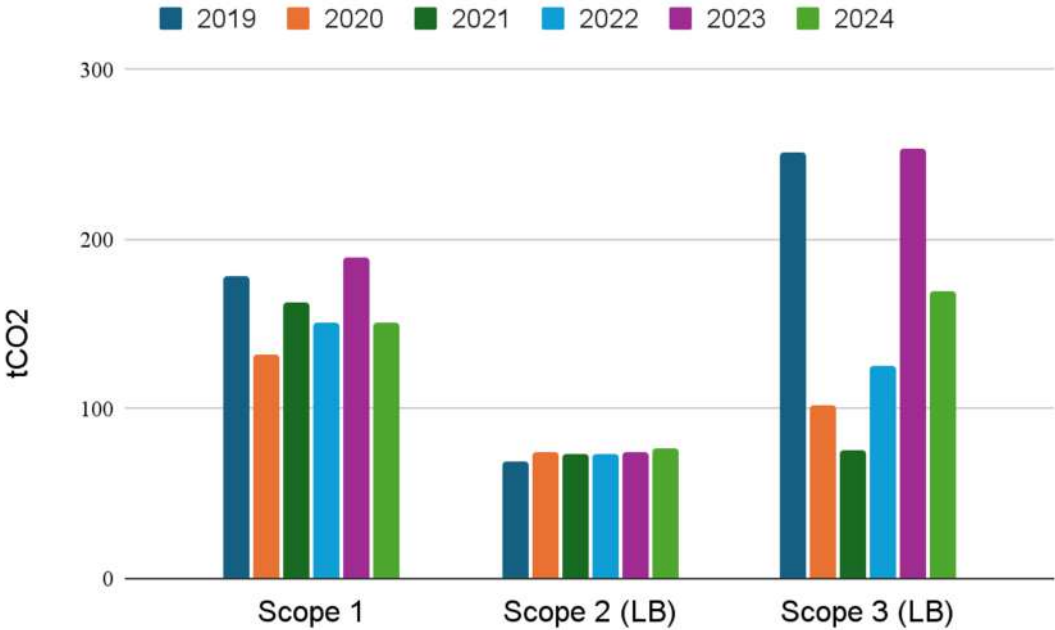
IMPRONTA DI CARBONIO 2024 – Market -based	tonCO2e
Totale Scope 1	151
Totale Scope 2	0
Totale Scope 3	151
Totale Scope 1 + Scope 2	151
Totale Scope 1 + Scope 2 + Scope 3	304

Analizzando i risultati, si nota come le emissioni indirette di Scope 3 rappresentano il 43% (location-based) e il 50% (market-based) sul totale delle emissioni. Le emissioni indirette da acquisto di elettricità (Scope 2) costituiscono il 19% (location-based) e lo 0% (market-based) sul totale. Il risultato market-based mostra l'azione virtuosa di Vector S.p.A. di acquistare il 100% dell'energia elettrica tramite Garanzie d'Origine, certificando la provenienza da fonti rinnovabili. Scope 1 (diesel, gas naturale e refrigeranti) rappresenta il 38% (location-based) e il 40% (market-based).

La più importante fonte emissiva sul totale di Scope 1 è il consumo di **Carburanti (99%)**, in particolare di **gas naturale (42%)** seguito dal consumo di **diesel (40%)**, di benzina (16%), di refrigeranti (1%) e di biodiesel (1%)

Una potenziale misura di riduzione per Scope 1 potrebbe essere quella di elettrificare i sistemi di riscaldamento e integrare veicoli a basso impatto nella flotta aziendale. L'azione virtuosa intrapresa nel 2024 per i veicoli aziendali, ovvero l'alimentazione a biodiesel (HVO) invece che diesel (21.483 L di HVO consumati al 2024 rispetto a 2.342 L nel 2023) ,ha permesso di ridurre le emissioni dei veicoli che prima erano alimentati a diesel fossile.

Anni a confronto



tonCO2e	Scope 1	Scope 2 (LB)	Scope 3 (LB)	totale
2019	178	69	251	498
2020	132	75	102	309
2021	163	73	76	312
2022	151	73	125	349
2023	189	74	253	516
2024	151	77	170	398

Il 2020 e il 2021 hanno fatto registrare basse emissioni a causa del Covid e l’azzeramento dei viaggi di lavoro. Tra il 2019 e il 2024 l’azienda aveva una metratura molto inferiore e anche il personale impiegato era inferiore. L’intensità emissiva è quindi ancor più migliorativa rispetto al calo globale riscontrato.

La compensazione delle emissioni avviene sostenendo i seguenti progetti:

GRID CONNECTED 25 MW PV SOLAR POWER PROJECT AT CHARANKA IN GUJARAT – INDIA: installazione di pannelli solari per 25 MW che contribuisce al funzionamento della centrale solare nello stato del Gujarat, in India.

BUJAGALI HYDROPOWER PROJECT – UGANDA: La centrale idroelettrica costruita sulle cascate di Bujagali ha il principale obiettivo di raddoppiare la capacità generazione di energia elettrica dell'Uganda, fornendo un’energia di qualità e sostenibile. Il progetto contribuisce così ad una riduzione delle emissioni e conseguente mitigazione dei cambiamenti climatici fornendo benefici concreti anche per le popolazioni locali.

L'uso responsabile della risorsa Idrica



Il nostro consumo idrico è paragonabile a quello domestico: acqua da uso e consumo umano, per i sanitari e la gestione delle aree verdi. Non avendo una produzione, abbiamo un utilizzo davvero moderato.

Nonostante questo, abbiamo attivato una collaborazione con WAMI.ORG Water with a Mission dal 2021 e ogni anno ampliamo il progetto in Sri Lanka - Rockwood completando il Distretto Est.

Portiamo quindi acqua potabile in totale a 4 famiglie, 17 persone per 6.515.250 litri, un ottimo traguardo!

La collaborazione con Wami però non si è limitata alla compensazione dell'acqua utilizzata in Vector nel 2021, 2022, 2023 e 2024. Abbiamo scelto Wami anche per dotare tutte le nostre persone di una borraccia termica brandizzata Wami e Vector. Ogni borraccia dona altri 1000 litri d'acqua a diversi progetti della cooperativa. Di borracce ne abbiamo prodotte 500, arrivando così ad altri 500.000 litri d'acqua.



Acquisto materie prime sostenibili

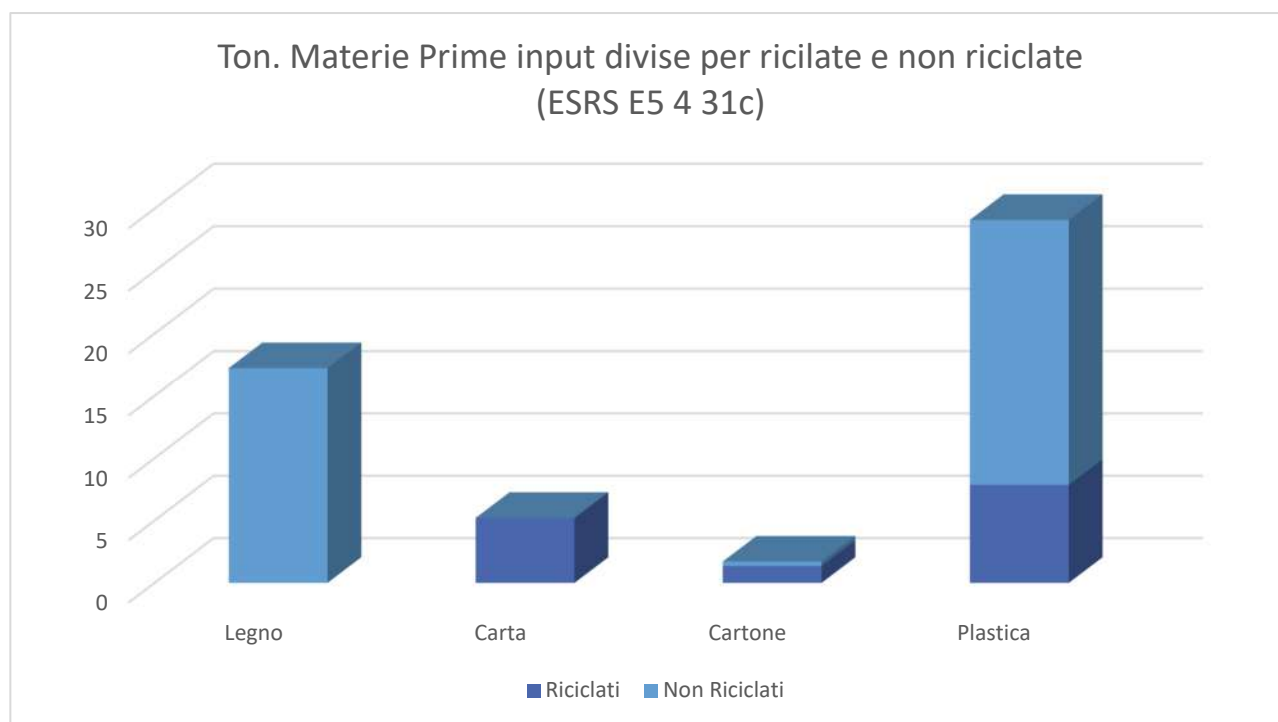
Le **materie prime utilizzate** per il lavoro di **magazzino e ufficio** si limitano a:

- carta d'ufficio
- cartone
- materiale plastico per imballaggi (film estensibili e pellicole)
- pallet in plastica
- travetti in legno

Nel 2023 abbiamo convertito il materiale **plastico dei pallet da vergine a 100% riciclato**.

Per quanto riguarda il **legno acquistato è a norma ISPM 15 FAO** (trattato HT e marchiato) e proviene da segherie che a loro volta sono **certificate FSC**. La certificazione FSC identifica i prodotti contenenti legno proveniente da foreste gestite in maniera corretta e responsabile.

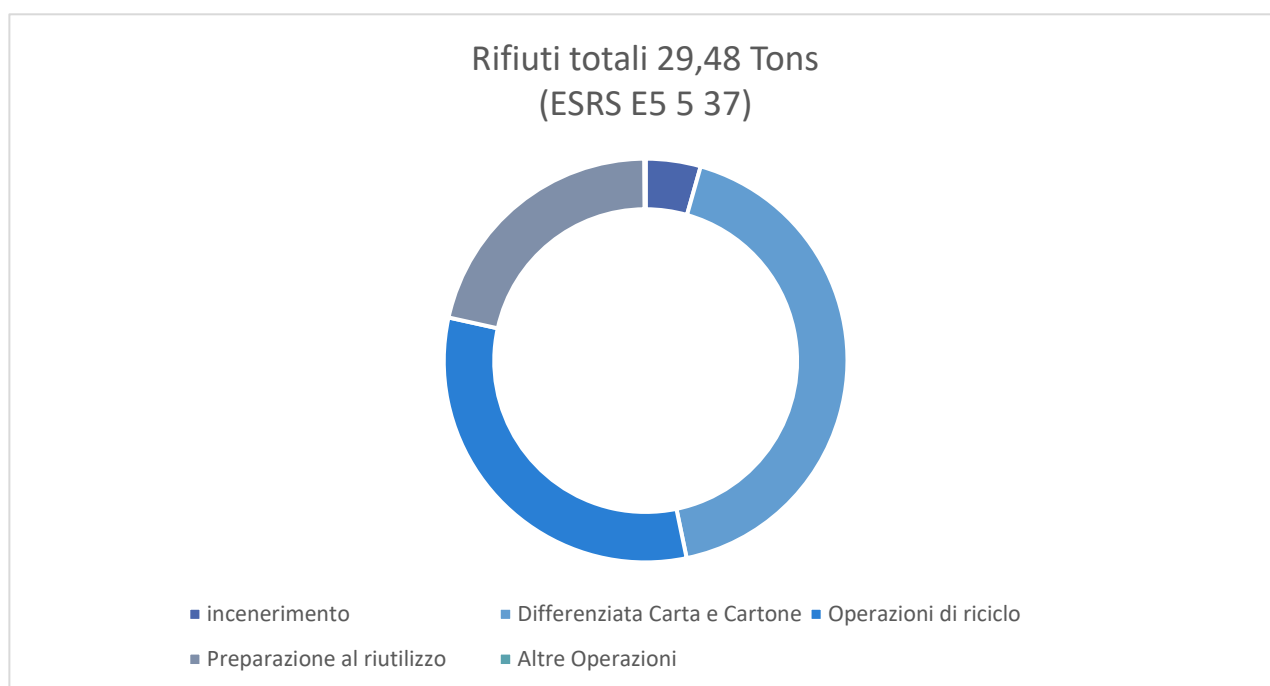
Non consideriamo altre attrezzature specifiche che non sono materie prime, ma strumenti più complessi per l'imballaggio e il fissaggio corretto della merce (airbag, cinghie e corde), anche se anche su questo materiale abbiamo iniziato delle sperimentazioni utilizzando, ad esempio, degli airbag di carta invece che di plastica.



Gestione degli scarti

Per quanto riguarda la **gestione degli scarti e dei rifiuti** partiamo da una prima distinzione e questa relazione va ad analizzare separatamente la gestione degli **scarti e rifiuti da produzione** e la **gestione e cura dei rifiuti personali assimilabili all'utenza domestica**. Fino al 2021 tutti i nostri rifiuti (di produzione o personali) venivano conferiti al sistema di raccolta differenziata gestita dal Comune. Proprio per queste ragioni è da sempre stato difficile quantificare i reali quantitativi di rifiuti prodotti e tenerne traccia.

Nella relazione presentiamo la gestione di tutti gli scarti e rifiuti. Al fine però della misurazione dei **KPI di sostenibilità teniamo conto solo di tutti gli scarti di produzione e lavorazione** e non conteggiamo invece i rifiuti personali (confezioni del cibo, mozziconi, scarti alimentari, rifiuti del bagno, ecc).



Gestione degli scarti di produzione

Il nostro impegno va in primis nella **gestione degli scarti di produzione**, ovvero la gestione della plastica di magazzino, degli scarti di carta e cartone, del rifiuto generico delle etichette, alcune cinghie ferma pallet e pallet di legno su cui ci arriva la merce che viene poi sbancalata per essere spedita.

Il magazzino ha una produzione di **materiale plastico per imballaggio** (film, pellicole estensibili) pari a circa 30 kg a settimana. A metà del 2022 abbiamo acquistato una **pressa 4.0** per pressare questi scarti e creare delle balle di materiale dal peso di circa 60 kg l'uno e ritirata da un'azienda privata per il riciclo. A questo materiale si aggiunge anche il ritiro delle palette di plastica rotte da buttare, così come la **carta d'archivio** una volta all'anno.

Attualmente la carta d'ufficio (diminuita di molto) e le etichette vengono conferite al servizio urbano per la raccolta differenziata. Non è possibile avere un dato preciso dei quantitativi, ma abbiamo stimato circa 8 bidoni di carta e cartone dal peso medio di 40 kg a settimana, e un bidone verde di etichette ogni due settimane dal peso di 25 kg l'uno.

Un altro scarto di magazzino su cui abbiamo concentrato le nostre attenzioni è la **legna derivante da pallet rotti e inutilizzabili**. Fino al 2021 questo materiale veniva conferito in discarica e trattato come rifiuto. Grazie alla

collaborazione con una ditta specializzata in recupero di pallet usati e ricondizionamento degli stessi, riusciamo a smaltire tale materiale e dare nuova vita a questo legno, con tutte le possibili implicazioni positive dal punto di vista ambientale. Interessante il progetto di upgrade relativo alle cinghie ferma carico raccontato nella parte dei Gadget solidali.

Gestione dei rifiuti di uso domestico e giornaliero

Per quanto riguarda invece la gestione dei **rifiuti prodotti dalle nostre persone**, aderiamo al 100% alla raccolta differenziata comunale. Nonostante questo, vista la nostra sensibilità in tema di impatto ambientale, abbiamo messo in atto una serie di iniziative che contribuiscono alla riduzione di tali rifiuti, soprattutto per quegli scarti più complessi da smaltire.

RE-CIG – RICICLO DEI MOZZICONI DI SIGARETTA E RECUPERO DELL'ACETATO DI CELLULOSA

Dal 2021 inizia la collaborazione tra Vector e Re-Cig, un'azienda che ha progettato un servizio unico in Italia, relativo alla raccolta e riciclo dei mozziconi di sigaretta (CER 20.03.99). Vengono installati una decina di SMOKERS POINTS personalizzati con logo aziendale e viene previsto periodicamente lo svuotamento delle unità da parte di personale autorizzato con emissione di apposito formulario.

Re-cig garantisce:

- il trasporto dei rifiuti presso stabilimento autorizzato con mezzo iscritto all'Albo Nazionale Gestori Ambientali
- il recupero del rifiuto secondo processo brevettato
- la consegna di un report annuale relativo alle quantità di rifiuto raccolto e riciclato

Vector dal canto suo trarrà vantaggi che derivano da questo percorso e nello specifico:

- essere promotrice di una filosofia Green
- adottare una scelta etica di destinare un rifiuto ad un processo virtuoso di riciclo
- essere all'avanguardia e competitiva nel mondo della riconversione Ecologica delle imprese e del Green Marketing

ESSICCATORI SMART CARA PER L'UMIDO AZIENDALE

Sono state acquistate due macchine essiccatrici per i rifiuti organici aziendali. Queste macchine, attraverso un ciclo produttivo di lavorazione, restituiscono un compost secco ottimo per fiori e piante. Le macchine favoriscono la riduzione delle emissioni nocive nell'ambiente (CO₂) evitando la tradizionale filiera di raccolta, trasporto, conferimento ed eliminazione/trasformazione del rifiuto umido-organico.

È stato dimostrato che un ciclo di una macchina essiccatrice (es SMART CARA PCS-500D da 4L/ciclo) permette di lavorare mediamente circa 3 Kg di scarto (rifiuto) organico con una riduzione di 2,372 Kg di CO₂ (0,79 Kg di CO₂ / ciclo) rispetto al flusso tradizionale della raccolta differenziata sotto forma di Rifiuto umido-organico. Complessivamente in un anno solare di 48 settimane lavorative/4.5 settimane-mese si può prevedere di ottenere un risparmio complessivo di 2,562 Ton di CO₂ relativo ad una singola macchina.

CASTELLANZA 15/04/2025

RELAZIONE SCRITTA E FIRMATA DALLA RESPONSABILE D'IMPATTO

Camilla Buttà



ESRS – European Sustainability Reporting Standard

Ambiente

Energia

E.S.R.S.					Formulazione		2024		
i.	N°	n°/l.	n°/l.	n°/l.	Descrizione	Unità di misura	Val. ass.	Val. rel.	Δ (%)
E	1	5	37/38	*	Consumo totale di combustibili (interno)		902064,33	100,00%	4,62%
E	1	5	37	a	di cui non rinnovabili	Kilowattora	691327,48	76,64%	-17,63%
E	1	5	38	a	di cui carbone	Kilowattora	0,00	0,00%	
E	1	5	38	b	di cui petrolio	Kilowattora	0,00	0,00%	
E	1	5	38	b	di cui gasolio (potere calorifico pari a 10,00 kWh/l)	Kilowattora	241449,60	26,77%	-40,45%
E	1	5	38	b	di cui benzina (potere calorifico pari a 9,50 kWh/l)	Kilowattora	110621,99	12,26%	-1,86%
E	1	5	38	c	di cui metano	Kilowattora	339255,89	37,61%	5,65%
E	1	5	38	d	di cui altri	Kilowattora	0,00	0,00%	
E	1	5	37	c.i	di cui rinnovabili	Kilowattora	210736,85	23,36%	818,07%
E	1	5	37	c.i	di cui biogasolio (potere calorifico pari a 9,80 kWh/l)	Kilowattora	210736,85	23,36%	818,07%
E	1	5	37	*	Consumo totale di energia elettrica (sia interno che esterno)	Kilowattora	326404,00	100,00%	1,93%
E	1	5	37	a	di cui non rinnovabile	Kilowattora	0,00	0,00%	-
E	1	5	37	b	di cui nucleare	Kilowattora	0,00	0,00%	-
E	1	5	37	c.ii	di cui rinnovabile	Kilowattora	326404,00	100,00%	1,93%
E	1	5	37	c.ii	di cui acquistata esternamente	Kilowattora	299141,00	91,65%	3,80%
E	1	5	37	c.ii	di cui prodotta internamente	Kilowattora	27263,00	8,35%	-14,95%
E	1	5	37	c.ii	di cui utilizzata	Kilowattora	27263,00	8,35%	-14,95%
E	1	5	37	c.ii	di cui non utilizzata	Kilowattora	0,00	0,00%	
E	1	5	37	c.ii	di cui venduta esternamente	Kilowattora	0,00	0,00%	
E	1	5	37	c.iii	Autoproduzione totale di energia (interna)	Kilowattora	27263,00	100,00%	-14,95%
E	1	5	37	c.iii	di cui non rinnovabile	Kilowattora	0,00	0,00%	
E	1	5	37	c.iii	di cui rinnovabile	Kilowattora	27263,00	100,00%	-14,95%
E	1	5	37	*	Consumo totale di energia (interno)	Kilowattora	1228468,33	100,00%	3,89%
E	1	5	40	*	Intensità energetica	Kilowattora/Euro	0,020230226	2,02%	0,18%
E	1	5	37	*	Consumo totale di energia (interno)	Kilowattora	1228468,33		3,89%
2	SBM	1	40	b	Ricavi netti dalle vendite e dalle prestazioni	Euro	60.724.399,00 €		3,71%

Acqua, affluenti ed effluenti

E.S.R.S.					Formulazione	2024			
i.	N°	n°/l.	n°/l.	n°/l.	Descrizione	Unità di misura	Val. ass.	Val. rel.	Δ (%)
E	3	4	28	a	Consumo totale di acqua	Metri cubi	2212,00	100,00%	121,42%
E	3	4	28	b	di cui da zone non a rischio idrico	Metri cubi	2212,00	100,00%	121,42%
E	3	4	28	b	di cui da zone a rischio idrico	Metri cubi	0,00	0,00%	
E	3	4	28	b	di cui da zone a normale stress idrico	Metri cubi	0,00	0,00%	
E	3	4	28	b	di cui da zone a elevato stress idrico	Metri cubi	0,00	0,00%	
E	3	4	28	c	Volume totale di acqua	Metri cubi	2212,00	100,00%	121,42%
E	3	4	28	c	di cui non riciclata e non riutilizzata	Metri cubi	2212,00	100,00%	121,42%
E	3	4	28	c	di cui riciclata ed riutilizzata	Metri cubi	0,00	0,00%	
E	3	4	29	*	Intensità idrica	Metri cubi/Euro	0,00	0,00%	113,51%
E	3	4	28	a	Consumo totale di acqua	Metri cubi	2212,00		121,42%
2	SBM	1	40	b	Ricavi netti dalle vendite e dalle prestazioni	Euro	60.724.399,00		3,71%

Materiali

E.S.R.S.					Formulazione	2024			
i.	N°	n°/l.	n°/l.	n°/l.	Descrizione	Unità di misura	Val. ass.	Val. rel.	Δ (%)
E	5	4	31	a	Peso totale dei materiali (input)	Tonnellate	53,25	100,00%	14,17%
E	5	4	31	a	di cui metallici	Tonnellate	0,00	0,00%	
E	5	4	31	a	di cui legnosi	Tonnellate	17,24	32,38%	18,00%
E	5	4	31	a	di cui cartacei	Tonnellate	6,92	13,00%	-9,07%
E	5	4	31	a	di cui carta	Tonnellate	5,21	9,78%	-29,31%
E	5	4	31	a	di cui cartone	Tonnellate	1,71	3,21%	612,50%
E	5	4	31	a	di cui plastici	Tonnellate	29,09	54,63%	19,12%
E	5	4	31	a	Peso totale dei materiali (input)	Tonnellate	53,25	100,00%	14,17%
E	5	4	31	c	di cui sostenibili e certificati	Tonnellate	32,02	60,13%	-5,18%
E	5	4	31	c	di cui non sostenibili e non certificati	Tonnellate	21,23	39,87%	64,96%
E	5	4	31	a	Peso totale dei materiali (input)	Tonnellate	53,25	100,00%	14,17%
<u>E</u>	<u>5</u>	<u>4</u>	<u>31</u>	<u>c</u>	<u>di cui non riciclati</u>	<u>Tonnellate</u>	<u>38,82</u>	<u>72,90%</u>	<u>32,40%</u>
E	5	4	31	c	di cui legnosi	Tonnellate	17,24	32,38%	18,00%
E	5	4	31	c	di cui cartacei	Tonnellate	0,35	0,66%	-80,98%
E	5	4	31	c	di cui carta	Tonnellate	0,00	0,00%	-100,00%
E	5	4	31	c	di cui cartone	Tonnellate	0,35	0,66%	45,83%
E	5	4	31	c	di cui plastici	Tonnellate	21,23	39,87%	64,96%
<u>E</u>	<u>5</u>	<u>4</u>	<u>31</u>	<u>c</u>	<u>di cui riciclati</u>	<u>Tonnellate</u>	<u>14,43</u>	<u>27,10%</u>	<u>-16,69%</u>
E	5	4	31	c	di cui legnosi	Tonnellate	0,00	0,00%	
E	5	4	31	c	di cui cartacei	Tonnellate	6,57	12,34%	13,86%
E	5	4	31	c	di cui carta	Tonnellate	5,21	9,78%	-9,71%
E	5	4	31	c	di cui cartone	Tonnellate	1,36	2,55%	
E	5	4	31	c	di cui plastici	Tonnellate	7,86	14,76%	-31,95%

Emissioni

E.S.R.S.					Formulazione		2024		
i	N°	n°/l	n°/l.	n°/l.	Descrizione	Unità di misura	Val. ass.	Val. rel.	Δ (%)
E	1	6	44	*	Emissioni totali di gas a effetto serra (GHG)	Tons CO2 eq.			
E	1	6	52	a	di cui con emissioni totali di gas a effetto serra (GHG) indirette basate sulla località (Scope 2 location-based)	Tons CO2 eq.	381,00		-26,16%
E	1	6	52	b	di cui con emissioni totali di gas a effetto serra (GHG) indirette basate sulla mercato (Scope 2 market-based)	Tons CO2 eq.	304,00		-31,22%
E	1	6	48	a	Emissioni totali di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Tons CO2 eq.	151,00	49,67 %	-20,11%
E	1	6	48	b	di cui coperte dal sistema di scambio delle quote di emissione (Emissions Trading System, E.T.S.)	Tons CO2 eq.	0,00	49,67 %	
E	1	6	49	*	Emissioni totali di gas a effetto serra (GHG) indirette basate sulla località e sul mercato (Scope 2)	Tons CO2 eq.			
E	1	6	49	a	di cui emissioni totali di gas a effetto serra (GHG) indirette basate sulla località (Scope 2 location-based)	Tons CO2 eq.	77,00	20,21 %	4,05%
E	1	6	49	b	di cui emissioni totali di gas a effetto serra (GHG) indirette basate sul mercato basate su certificazioni di provenienza (Scope 2 market-based)	Tons CO2 eq.	0,00	0,00%	
E	1	6	51	*	Emissioni totali di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3 location-based)	Tons CO2 eq.	170,00	32,95 %	
E	1	6	51	*	di cui a monte	Tons CO2 eq.	170,00	100,00 %	
E	1	6	51	*	di cui a valle	Tons CO2 eq.	N/A		
E	1	6	53	*	Intensità emissiva location-based	Tons CO2 eq./Euro	0,00		-28,80%
E	1	6	52	a	Emissioni totali di gas a effetto serra (GHG) con emissioni totali di gas a effetto serra (GHG) indirette basate sulla località (Scope 2 location-based)	Tons CO2 eq.	381,00		-26,16%
2	SB M	1	40	b	Ricavi netti dalle vendite e dalle prestazioni	Euro	60.724.399,00		3,71%
E	1	6	53	*	Intensità emissiva market-based	Tons CO2 eq./Euro	0,00		-33,68%
E	1	6	52	b	Emissioni totali di gas a effetto serra (GHG) con emissioni totali di gas a effetto serra (GHG) indirette basate sul mercato (Scope 2 market-based)	Tons CO2 eq.	304,00		-31,22%
2	SB M	1	40	b	Ricavi netti dalle vendite e dalle prestazioni	Euro	60.724.399		3,71%
E	1	7	59	a	Compensazione delle emissioni totali di gas a effetto serra (GHG) basandosi sulle emissioni totali di gas a effetto serra (GHG) indirette basate sulla località (Scope 2 location-based) Fuori dalla Catena del valore	Tons CO2 eq.	304,00	79,8%	-31,22%

E	1	7	59	a	Compensazione delle emissioni totali di gas a effetto serra (GHG) basandosi sulle emissioni totali di gas a effetto serra (GHG) indirette basate sul mercato (Scope 2 market-based) Fuori dalla Catena del Valore	Tons CO2 eq.	304,00	0,00%	- 100,00 %
---	---	---	----	---	---	--------------	--------	-------	------------

E	1	7	AR 62	*	Compensazione delle emissioni totali di gas a effetto serra (GHG)	Tons CO2 eq.	304,00	100%	
E	1	7	AR 62	a	di cui da progetti di riduzione	Tons CO2 eq.	304,00	100%	-
E	1	7	AR 62	b	di cui da progetti di rimozione	Tons CO2 eq.	0,00		

Scarti e rifiuti

E.S.R.S.					Formulazione		2024		
i.	N°	n°/l.	n°/l.	n°/l.	Descrizione	Unità di misura	Val. ass.	Val. rel.	Δ (%)

E	5	5	37	a	Peso totale degli scarti e/o rifiuti	Tonnellate	29,48	346,74%	-34,55%
E	5	5	37	b/d	di cui non conferiti al servizio pubblico	Tonnellate	15,70	300,00%	-43,53%
E	5	5	37	b/d	di cui pericolosi	Tonnellate	0,00	0,00%	
E	5	5	37	b.iii/d	di cui altre operazioni di recupero	Tonnellate	0,00	0,00%	
E	5	5	37	b/d	di cui non pericolosi	Tonnellate	15,70	300%	-43,53%
E	5	5	37	b.i/d	di cui preparazione al riutilizzo	Tonnellate	6,33	100%	-69,86%
E	5	5	37	b.i/d	di cui pallet	Tonnellate	6,03	95,26%	
E	5	5	37	b.i/d	di cui corde	Tonnellate	0,30	4,74%	
E	5	5	37	b.ii/d	di cui riciclaggio (plastica, carta e cartone, mozziconi)	Tonnellate	9,34	100,00%	37,38%
E	5	5	37	b.ii/d	di cui plastica	Tonnellate	1,66	17,77%	
E	5	5	37	b.ii/d	di cui carta e cartone	Tonnellate	7,67	82,10%	
E	5	5	37	b.ii/d	di cui mozziconi	Tonnellate	0,01	0,13%	
E	5	5	37	b.iii/d	di cui altre operazioni di recupero	Tonnellate	0,03	100%	
E	5	5	37	b.iii/d	di cui toner	Tonnellate	0,03	100,00%	
E	5	5	37	c	di cui conferiti al servizio pubblico	Tonnellate	13,78	46,74%	-20,07%
E	5	5	37	c	di cui pericolosi	Tonnellate	0,00	0,00%	
E	5	5	37	c	di cui non pericolosi	Tonnellate	13,78	46,74%	-20,07%
E	5	5	37	c	di cui incenerimento (etichette)	Tonnellate	1,30	4,41%	
E	5	5	37	c	di cui messa in discarica	Tonnellate	0,00	0,00%	
E	5	5	37	c	di cui altre operazioni di smaltimento (differenziata carta e cartone)	Tonnellate	12,48	42,33%	-27,61%

E	5	5	39	*	Peso totale degli scarti e/o rifiuti pericolosi o radioattivi	Tonnellate	0,00	#DIV/0!	
E	5	5	39	*	di cui pericolosi	Tonnellate	0,00	#DIV/0!	
E	5	5	39	*	di cui radioattivi	Tonnellate	0,00	#DIV/0!	

Sociale

Lavoratori

E.S.R.S.					Formulazione	2024			
i.	N°	n°/l.	n°/l.	n°/l.	Descrizione	Unità di misura	Val. ass.	Val. rel.	Δ (%)
S	1	6	50	a	Numero totale di lavoratori a fine anno	Persone	139	100,00%	2,96%
S	1	6	50	a	di cui maschi	Persone	60	43,17%	1,69%
S	1	6	50	a	di cui femmine	Persone	79	56,83%	3,95%
S	1	6	50	a	di cui altro	Persone	0	0,00%	
S	1	6	50	a	di cui non comunicato	Persone	0	0,00%	
S	1	6	50	a	Numero totale di lavoratori a fine anno	Persone	139	100,00%	2,96%
S	1	6	50	a	di cui proveniente dalla Lombardia	Persone	133	95,68%	3,10%
S	1	6	50	a	di cui proveniente dal Piemonte	Persone	5	3,60%	0,00%
S	1	6	50	a	di cui proveniente dal resto delle regioni d'Italia	Persone	1	0,72%	0,00%
S	1	6	50	a	Numero totale di lavoratori a fine anno	Persone	139	100,00%	2,96%
S	1	6	50	a	di cui proveniente dall'Italia	Persone	125	89,93%	-7,41%
S	1	6	50	a	di cui resto del Mondo	Persone	14	10,07%	
S	1	6	50	b.i/b.ii	Numero totale di lavoratori a fine anno (solo dipendenti)	Persone	134	100,00%	0,00%
S	1	6	50	b.i	di cui a tempo indeterminato	Persone	132	98,51%	3,13%
S	1	6	50	b.i	di cui maschi	Persone	56	41,79%	0,00%
S	1	6	50	b.i	di cui femmine	Persone	76	56,72%	5,56%
S	1	6	50	b.ii	di cui a tempo determinato	Persone	2	1,49%	-66,67%
S	1	6	50	b.ii	di cui a maschi	Persone	1	0,75%	-50,00%
S	1	6	50	b.ii	di cui femmine	Persone	1	0,75%	-75,00%
S	1	6	50	b.iii	Numero totale di lavoratori a fine anno	Persone	139	100,00%	2,96%
S	1	6	50	b.iii	di cui a tempo pieno	Persone	131	94,24%	1,55%
S	1	6	50	b.iii	di cui maschi	Persone	58	41,73%	0,00%
S	1	6	50	b.iii	di cui femmine	Persone	73	52,52%	2,82%
S	1	6	50	b.iii	di cui a tempo parziale	Persone	8	5,76%	33,33%
S	1	6	50	b.iii	di cui maschi	Persone	2	1,44%	100,00%
S	1	6	50	b.iii	di cui femmine	Persone	6	4,32%	20,00%
S	1	6	50	b.iii	Numero totale di lavoratori a fine anno	Persone	139	100,00%	2,96%
S	1	6	50	b.iii	di cui a tempo fisso	Persone	139	100,00%	2,96%
S	1	6	50	b.iii	di cui maschi	Persone	60	43,17%	1,69%
S	1	6	50	b.iii	di cui femmine	Persone	79	56,83%	3,95%
S	1	6	50	b.iii	di cui a tempo variabile	Persone	0	0,00%	
S	1	9	66	b	Numero totale di lavoratori a fine anno	Persone	139	100,00%	2,96%
S	1	9	66	b	di cui sotto i 30 anni	Persone	35	25,18%	2,94%
S	1	9	66	b	di cui tra i 30 anni ed i 40 anni	Persone	57	41,01%	5,56%
S	1	9	66	b	di cui tra i 41 anni ed i 50 anni	Persone	27	19,42%	8,00%
S	1	9	66	b	di cui tra i 51 anni ed i 60 anni	Persone	18	12,95%	0,00%
S	1	9	66	b	di cui sopra i 60 anni	Persone	2	1,44%	-50,00%

Occupazione

E.S.R.S.					Formulazione	2024			
i.	N°	n°/l.	n°/l.	n°/l.	Descrizione	Unità di misura	Val. ass.	Val. rel.	Δ (%)
S	1	6	50	c	Numero totale di avvicendamenti in entrata	Avvicendamenti	16		6,67%
S	1	6	50	c	Numero totale di avvicendamenti in uscita	Avvicendamenti	12		71,43%
S	1	6	50	c	Tasso di ricambio dei lavoratori in entrata	Percentuale	0,12	11,85%	0,35%
S	1	6	50	c	Numero totale di avvicendamenti in entrata	Avvicendamenti	16		6,67%
S	1	6	50	c	Numero totale di lavoratori ad inizio anno	Persone	135		6,30%
S	1	6	50	c	Tasso di ricambio dei lavoratori in uscita	Percentuale	0,09	8,89%	61,27%
S	1	6	50	c	Numero totale di avvicendamenti in uscita	Avvicendamenti	12		71,43%
S	1	6	50	c	Numero totale di lavoratori ad inizio anno	Persone	135		6,30%
S	1	6	50	c	Tasso di ricambio dei lavoratori	Percentuale	0,21	20,74%	19,73%
S	1	6	50	c	Tasso di compensazione dei lavoratori	Percentuale	1,33	133,33%	-37,78%
S	1	8	60	a	Numero totale di lavoratori coperti da contratti collettivi del lavoro	Persone	134	96,40%	-0,74%
S	1	8	63	a	Numero totale di lavoratori coperti dal dialogo sociale attraverso rappresentanti del lavoro (di cui l'azienda è a conoscenza)	Persone	2	1,44%	#DIV/0!
S	1	10	69	*	Numero totale di lavoratori che percepiscono un salario adeguato (60% del salario mediano italiano)	Persone	134	96,40%	-0,74%
S	1	11	74	*	Numero totale di lavoratori socialmente protetti	Persone	5	3,60%	-16,67%

Diversità e Pari Opportunità

E.S.R.S.					Formulazione	2024			
i.	N°	n°/l.	n°/l.	n°/l.	Descrizione	Unità di misura	Val. ass.	Val. rel.	Δ (%)
S	1	9	66	a	Numero totale di componenti dell'alta dirigenza (consiglio di amministrazione)	Persone	2	100,00%	0,00%
S	1	9	66	a	di cui maschi	Persone	2	100,00%	0,00%
S	1	9	66	a	di cui femmine	Persone	0	0,00%	
S	1	9	66	a	di cui altro	Persone	0	0,00%	
S	1	9	66	a	di cui non comunicato	Persone	0	0,00%	
S	1	9	66	a	Numero totale di componenti dell'alta dirigenza (comitato di direzione)	Persone	8	100,00%	14,29%
S	1	9	66	a	di cui maschi	Persone	4	50,00%	33,33%
S	1	9	66	a	di cui femmine	Persone	4	50,00%	0,00%
S	1	9	66	a	di cui altro	Persone	0	0,00%	

S	1	9	66	a	di cui non comunicato	Persone	0	0,00%	
S	1	9	66	a	Numero totale di componenti dell'alta dirigenza (comitato esecutivo)	Persone	12	100,00%	-7,69%
S	1	9	66	a	di cui maschi	Persone	7	58,33%	16,67%
S	1	9	66	a	di cui femmine	Persone	5	41,67%	-28,57%
S	1	9	66	a	di cui altro	Persone	0	0,00%	
S	1	9	66	a	di cui non comunicato	Persone	0	0,00%	
S	1	6	50	a	Numero totale di lavoratori a fine anno	Persone	139		2,96%
S	1	12	79	*	di cui appartenenti a classi e/o categorie protette	Persone	5	3,60%	-16,67%

Formazione e Addestramento

E.S.R.S.					Formulazione		2024		
i.	N°	n°/l.	n°/l.	n°/l.	Descrizione	Unità di misura	Val. ass.	Val. rel.	Δ (%)
S	1	13	83	b	Ore totali di formazione	Ore	5960,00	100,00%	
S	1	13	83	b	di cui maschi	Ore	3307,00	55,49%	
S	1	13	83	b	di cui femmine	Ore	2653,00	44,51%	
S	1	13	83	a	di cui altro	Ore	0,00	0,00%	
S	1	13	83	a	di cui non comunicato	Ore	0,00	0,00%	
S	1	13	83	b	Ore medie di formazione	Ore	38,21	100,00%	-4,71%
S	1	13	83	b	di cui maschi	Ore	21,20	55,48%	
S	1	13	83	b	di cui femmine	Ore	17,01	44,52%	
S	1	13	83	a	di cui altro	Ore	0,00	0,00%	
S	1	13	83	a	di cui non comunicato	Ore	0,00	0,00%	
S	1	13	83	a	Numero totale di lavoratori che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera	Persone	134	100,00%	-0,74%
S	1	13	83	a	di cui maschi	Persone	57	42,54%	-3,39%
S	1	13	83	a	di cui femmine	Persone	77	57,46%	1,32%
S	1	13	83	a	di cui altro	Persone	0	0,00%	
S	1	13	83	a	di cui non comunicato	Persone	0	0,00%	

Salute e Sicurezza

E.S.R.S.					Formulazione		2024		
i.	N°	n°/l.	n°/l.	n°/l.	Descrizione	Unità di misura	Val. ass.	Val. rel.	Δ (%)
S	1	14	88	a	Numero totale di lavoratori coperti dal sistema di gestione della sicurezza sul lavoro	Persone	139	100,00%	2,96%
S	1	14	88	b	Numero totale di decessi legati a lesioni/malattie connesse al lavoro	Decessi	0		
S	1	14	88	b	di cui lesioni	Lesioni	0		
S	1	14	88	b	di cui malattie	Malattie	0		
S	1	14	88	c	Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	Infortuni	2		
S	1	14	88	c	Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	Milionesimi	0,00%	934,58%	
S	1	14	88	c	Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	Infortuni	2		
S	1	14	88	c	Ore totali di lavoro	Ore	214000,00		-0,57%
S	1	14	88	d	Numero totale di casi di malattie connesse al lavoro registrabili	Malattie	0		
S	1	14	88	e	Numero totale di giornate perse a causa di lesioni e decessi sul lavoro dovuti a infortuni sul lavoro, malattie connesse al lavoro e decessi a seguito di malattie	Giorni	0	0,00%	
S	1	15	93	a	Numero totale di lavoratori aventi diritto di congedi per motivi famigliari	Persone	4	400,00%	-97,04%
S	1	15	93	b	Numero totale di lavoratori aventi diritto che hanno usufruito di congedi per motivi famigliari	Persone	4	100,00%	-86,67%
S	1	15	93	b	di cui maschi	Persone	1	25,00%	-92,31%
S	1	15	93	b	di cui femmine	Persone	3	75,00%	-82,35%
S	1	15	93	b	di cui altro	Persone	0	0,00%	
S	1	15	93	b	di cui non comunicato	Persone	0	0,00%	
S	1	16	97	a	Divario retributivo di genere	Percentuale	0,02	1,74%	-540,53%
S	1	16	97	a	Retribuzione annua media femminile	Euro	38.750,00 €		6,06%
S	1	16	97	a	Retribuzione annua media maschile	Euro	38.087,00 €		3,84%
S	1	16	97	b	Divario retributivo	Percentuale	2,71	271,49%	-4,96%
S	1	16	97	b	Retribuzione annua totale massima	Euro	93.369,00 €		1,33%
S	1	16	97	b	Retribuzione annua totale mediana (esclusa la retribuzione annua totale massima)	Euro	34.391,00 €		6,61%
S	1	17	103	a	Numero totale di discriminazione comprese le molestie segnalate	Discriminazioni	1		
S	1	17	103	a	di cui molestie	Molestie	1	100,00%	
S	1	17	103	b	Numero totale di denunce presentate tramite i canali predisposti	Denunce	0		

S	1	17	103	c	Importo totale delle sanzioni, delle ammende e dei risarcimenti danni risultanti	Euro	0	#DIV/0!	
S	1	17	103	c	<i>di cui sanzioni</i>	<i>Euro</i>	<i>0</i>	<i>#DIV/0!</i>	
S	1	17	103	c	<i>di cui ammende</i>	<i>Euro</i>	<i>0</i>	<i>#DIV/0!</i>	
S	1	17	103	c	<i>di cui risarcimenti danni</i>	<i>Euro</i>	<i>0</i>	<i>#DIV/0!</i>	

S	1	17	104	a	Numero totale di incidenti gravi in materia di diritti umani connessi alla forza lavoro	Incidenti	0		
S	1	17	104	a	<i>di cui in violazione di norma internazionali</i>	<i>Incidenti</i>	<i>0</i>	<i>#DIV/0!</i>	

S	1	17	104	b	Importo totale delle ammende, delle sanzioni e dei risarcimenti di danni risultanti	Euro	0	#DIV/0!	
S	1	17	103	b	<i>di cui sanzioni</i>	<i>Euro</i>	<i>0</i>	<i>#DIV/0!</i>	
S	1	17	103	b	<i>di cui ammende</i>	<i>Euro</i>	<i>0</i>	<i>#DIV/0!</i>	
S	1	17	103	b	<i>di cui risarcimenti danni</i>	<i>Euro</i>	<i>0</i>	<i>#DIV/0!</i>	

Governance

E.S.R.S.					Formulazione	2024			
i.	N°	n°/l.	n°/l.	n°/l.	Descrizione	Unità di misura	Val. ass.	Val. rel.	Δ (%)
1	GOV	3	13	a	Salari e stipendi	Euro	5.695.566,00 €	100,00%	
1	GOV	3	13	a	di cui commisurata al raggiungimento di obiettivi climatici e/o ambientali	Euro	- €	0,00%	
1	GOV	3	13	a	di cui non commisurata al raggiungimento di obiettivi climatici e/o ambientali	Euro	5.695.566,00 €	100,00%	
2	GOV	1	21	a	Numero totale dei componenti degli organi di amministrazione, direzione e controllo	Persone	2	100,00%	0,00%
2	GOV	1	21	a	di cui senza incarichi esecutivi	Persone	0	0,00%	
2	GOV	1	21	a	di cui con incarichi esecutivi	Persone	2	100,00%	0,00%
2	GOV	1	21	b	Numero totale dei rappresentanti dei lavoratori	Persone	0	#DIV/0!	
2	GOV	1	21	b	di cui dei dipendenti	Persone	0	#DIV/0!	
2	GOV	1	21	b	di cui dei non dipendenti	Persone	0	#DIV/0!	
2	GOV	1	21	d	Numero totale dei componenti degli organi di amministrazione, direzione e controllo	Persone	2	100,00%	0,00%
2	GOV	1	21	d	di cui maschi	Persone	2	100,00%	0,00%
2	GOV	1	21	d	di cui femmine	Persone	0	0,00%	
2	GOV	1	21	d	Diversità di genere negli organi di amministrazione, direzione e controllo	Percentuale			
2	GOV	1	21	d	Membri degli organi di amministrazione, direzione e controllo maschi	Persone	2		0,00%
2	GOV	1	21	d	Membri degli organi di amministrazione, direzione e controllo femmine	Persone	0		
2	GOV	1	21	e	Numero totale dei componenti degli organi di amministrazione, direzione e controllo	Persone	2	100,00%	0,00%
2	GOV	1	21	e	di cui indipendenti	Persone	0	0,00%	
2	GOV	1	21	e	di cui non indipendenti	Persone	2	100,00%	0,00%
2	GOV	3	29	d	Retribuzione variabile annua totale legata ad obiettivi di sostenibilità	Euro	155.699,00 €	100,00%	
G	1	4	24	a	Retribuzione variabile annua totale	Euro	155.699,00 €	100,00%	
G	1	4	24	a	Numero totale di condanne inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva o passiva	Condanne	0		
G	1	4	24	a	Importo delle ammende inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva o passiva	Euro	0		
G	1	4	25	a	Numero totale di casi accertati di corruzione attiva o passiva	Casi	0		
G	1	4	25	b	Numero totale di casi accertati di licenziamenti/sanzionamenti di lavoratori per corruzione attiva o passiva	Casi	0		

G	1	4	25	c	Numero totale di casi accertati di risoluzione o scadenza di accordi contrattuali con partner commerciali per corruzione attiva e passiva	Casi	0		
G	1	4	25	d	Numero totale di procedimenti giudiziari per corruzione attiva e passiva	Procedimenti	0		
G	1	5	29	b.i	Contribuzioni verso partiti politici	Euro	0		
G	1	5	AR	12	Contribuzioni verso lobby	Euro	39.422,45 €	100,00%	
G	1	5	AR	b	di cui per la membership	Euro	39.422,45 €	100,00%	-
G	1	5	AR	a	di cui per altro	Euro	- €	0,00%	-
G	1	6	33	a	Tempo medio dei pagamenti in uscita	Giorni	45,00		- 33,82%
G	1	6	33	c	Numero totale di procedimenti giudiziari attualmente pendenti per ritardi dei pagamenti in uscita	Procedimenti	0		

Tabella di riconciliazione - SABI - GRI



ESG	GRI Standards	Strumento di Autovalutazione della Buona Impresa		
		SEZIONE	DIMENSIONE	ELEMENTO
GOVERNANCE	102-5	Governance	Visione e impegno	Orientamento di Fondo
		Governance	Visione e impegno	Cogenza impegno
	102-7	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro
	102-8	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro
	102-12	Valore Economico	Condivisione del valore economico	Filantropia
		Governance	Visione e impegno	Orientamento di Fondo
	102-13	Valore Economico	Condivisione del valore economico	Filantropia
		Governance	Visione e impegno	Cogenza impegno
	102-16	Governance	Visione e impegno	Orientamento di Fondo
	102-18	Governance	processi e strumenti	Processi gestionali
		Governance	processi e strumenti	Processi gestionali
	102-20	Governance	processi e strumenti	Processi gestionali
	102-21	Governance	processi e strumenti	Processi e strumenti di condivisione con gli stakeholder
	102-22	Governance	processi e strumenti	Processi gestionali
	102-24	Governance	processi e strumenti	Processi gestionali
	102-25	Governance	processi e strumenti	Processi etici
	102-26	Governance	processi e strumenti	Processi gestionali
	102-29	Governance	processi e strumenti	processi e strumenti di sostenibilità
	102-30	Governance	processi e strumenti	Processi gestionali
	102-35	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro
	102-36	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro
	102-37	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro
	102-38	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro
	102-39	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro
	102-41	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro
		Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Prospettive e tutela dei lavoratori
	102-43	Governance	processi e strumenti	processi e strumenti di sostenibilità
		Governance	processi e strumenti	Processi e strumenti di condivisione con gli stakeholder
	102-47	Governance	processi e strumenti	processi e strumenti di sostenibilità
	201-1	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro
	201-1	Valore Economico	Creazione di valore economico	Fatturato
	201-2	Valore Economico	Condizioni di sostenibilità economico finanziaria	Solidità patrimoniale
	201-3	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Prospettive e tutela dei lavoratori
	201-4	Valore Economico	Condizioni di sostenibilità economico finanziaria	Indipendenza
	202-1	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro
	202-2	Lavoro	Realizzazione professionale	Valorizzazione delle differenze e inclusione
	203-1	Valore Economico	Condivisione del valore economico	Reinvestimento degli utili
	204-1	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Comunità Locali
	205-1	Governance	processi e strumenti	Processi etici
	205-2	Valore Economico	Condivisione del valore economico	Remunerazione dei servizi pubblici
	207-1	Valore Economico	Condivisione del valore economico	Remunerazione dei servizi pubblici
	207-2	Valore Economico	Condivisione del valore economico	Remunerazione dei servizi pubblici
	207-3	Valore Economico	Condivisione del valore economico	Remunerazione dei servizi pubblici
	207-4	Valore Economico	Condivisione del valore economico	Remunerazione dei servizi pubblici



ESG	GRI Standards	Strumento di Autovalutazione della Buona Impresa		
		SEZIONE	DIMENSIONE	ELEMENTO
ENVIRONMENTAL	301-1	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Materie prime
	301-2	Prodotto	Contributo alla società	Prodotti e servizi sostenibili
		Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Materie prime
	301-3	Prodotto	Contributo alla società	Prodotti e servizi sostenibili
		Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Materie prime
	302-1	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Consumi energetici
	302-2	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Consumi energetici
	302-3	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Consumi energetici
	302-4	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Consumi energetici
	302-5	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Consumi energetici
		Prodotto	Contributo alla società	Prodotti e servizi sostenibili
	303-1	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Acqua e scarichi idrici
	303-2	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Acqua e scarichi idrici
	303-3	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Acqua e scarichi idrici
	303-4	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Acqua e scarichi idrici
	303-5	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Acqua e scarichi idrici
	304-1	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Ecosistema e Biodiversità
	304-2	Prodotto	Contributo alla società	Prodotti e servizi sostenibili
		Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Ecosistema e Biodiversità
	304-3	Prodotto	Contributo alla società	Prodotti e servizi sostenibili
		Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Ecosistema e Biodiversità
	304-4	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Ecosistema e Biodiversità
	305-1	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Emissioni
	305-2	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Emissioni
	305-3	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Emissioni
	305-4	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Emissioni
	305-5	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Emissioni
	305-6	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Emissioni
	305-7	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Emissioni
	306-1	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Rifiuti
	306-2	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Rifiuti
	306-3	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Rifiuti
	306-4	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Rifiuti
	306-5	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Rifiuti
	307-1	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Rifiuti
	308-1	Prodotto	Contributo alla società	Prodotti e servizi sostenibili
		Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Supply Chain - valutazione ambientale
	308-2	Prodotto	Contributo alla società	Prodotti e servizi sostenibili
		Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Supply Chain - valutazione ambientale

ESG	GRI Standards	Strumento di Autovalutazione della Buona Impresa		
SOCIAL		SEZIONE	DIMENSIONE	ELEMENTO
	401-1	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro
		Lavoro	Sostenibilità del modello organizzativo	Coesione con i lavoratori
		Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Prospettive e tutela dei lavoratori
	401-2	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Welfare aziendale e benefit
		Valore Economico	Condivisione del valore economico	Condivisione con i lavoratori
	401-3	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Welfare aziendale e benefit
	402-1	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Prospettive e tutela dei lavoratori
	403-1	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Sicurezza sul posto di lavoro
		Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza sul lavoro
	403-2	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Sicurezza sul posto di lavoro
		Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza sul lavoro
	403-3	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Sicurezza sul posto di lavoro
		Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza sul lavoro
	403-4	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza sul lavoro
	403-5	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Sicurezza sul posto di lavoro
		Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza sul lavoro
	403-6	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Sicurezza sul posto di lavoro
		Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza sul lavoro
	403-7	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Sicurezza sul posto di lavoro
		Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza sul lavoro
	403-8	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Sicurezza sul posto di lavoro
		Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza sul lavoro
	403-9	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Sicurezza sul posto di lavoro
		Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza sul lavoro
	403-10	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Sicurezza sul posto di lavoro
		Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza sul lavoro
	404-1	Lavoro	Sviluppo e partecipazione	Formazione e sviluppo professionale
	404-2	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Prospettive e tutela dei lavoratori
		Lavoro	Sviluppo e partecipazione	Formazione e sviluppo professionale
	404-3	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Chiarezza organizzativa
		Lavoro	Sviluppo e partecipazione	Formazione e sviluppo professionale
	405-1	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro
		Lavoro	Realizzazione professionale	Valorizzazione delle differenze e inclusione
		Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Diversità e Non discriminazione
	405-2	Lavoro	Realizzazione professionale	Valorizzazione delle differenze e inclusione
		Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Diversità e Non discriminazione
	406-1	Lavoro	Realizzazione professionale	Valorizzazione delle differenze e inclusione
		Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Diversità e Non discriminazione
	407-1	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Qualità dei rapporti con i fornitori
		Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Qualità dei rapporti con i fornitori
		Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Diritti Umani e del lavoro
	409-1	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Qualità dei rapporti con i fornitori
		Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Diritti Umani e del lavoro
	410-1	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Prospettive e tutela dei lavoratori
		Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Diritti Umani e del lavoro
	411-1	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Diritti Umani e del lavoro
	412-1	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Welfare aziendale e benefit
		Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Diritti Umani e del lavoro
	412-2	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Prospettive e tutela dei lavoratori
		Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Diritti Umani e del lavoro
	412-3	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Diritti Umani e del lavoro
	413-1	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Comunità Locali
	413-2	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Comunità Locali

	414-1	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Qualità dei rapporti con i fornitori
		Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Supply Chain - valutazione sociale
	414-2	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Supply Chain - valutazione sociale
	416-1	Prodotto	Contributo alla società	Prodotti e servizi sostenibili
		Prodotto	Qualità dell'offerta	Sicurezza e tutela del cliente
		Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza dei clienti
	416-2	Prodotto	Qualità dell'offerta	Sicurezza e tutela del cliente
		Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza dei clienti
	417-1	Prodotto	Qualità dell'offerta	Sicurezza e tutela del cliente
		Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza dei clienti
	417-2	Prodotto	Qualità dell'offerta	Sicurezza e tutela del cliente
		Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza dei clienti
	417-3	Prodotto	Qualità dell'offerta	Sicurezza e tutela del cliente
		Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza dei clienti
	418-1	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza dei clienti
	419-1	Valore Economico	Condivisione del valore economico	Remunerazione dei servizi pubblici