

RELAZIONE D'IMPATTO 2025

Documento redatto ai sensi della L. 208/2015, commi 376–384



Sommario

Lettera del CEO	4
Introduzione	6
Chi siamo	6
Mission	7
Vision	7
La Carta Dei Valori	7
Servizi, innovazione e sostenibilità	8
Miglioramento continuo e innovazione responsabile	8
Accessibilità e responsabilità sociale del servizio	8
Sostenibilità ambientale del servizio	8
Gli scopi e le finalità di Beneficio Comune	9
Valutazione dell'impatto	10
Note metodologiche	10
La mappa degli Stakeholder	11
Matrice di Materialità	12
Presidio e gestione delle aree di rischio	14
EcoVadis: valutazione dell'impatto	15
2025 EcoVadis Scorecard Vector	15
Lettura guidata della Scorecard EcoVadis	16
ESG Rating – RepRisk	18
Conto Economico in ottica di valore generato e condiviso	19
Il nostro impegno per il raggiungimento degli SDGS	20
SDG Action Manager	22
Governance	23
Cda, Assetto Proprietario e gestione manageriale	24
Adozione del Modello 231	25
Certificazioni	25
Networking e Lobbying – partecipazione e responsabilità	26
Valutazione della qualità delle relazioni con imprese e vita associativa	30
Riconoscimenti, partecipazioni e premi 2025	31
Catena del valore e rapporto con i fornitori	32
Compagnie aeree	32

Compagnie marittime	33
Fornitori di Acquisti generali	33
Vector per il SOCIALE	35
Strategia e Obiettivi Sociali.....	35
Valutazione del Lavoro	36
Organico aziendale	37
Welfare aziendale	37
Salute e Sicurezza sul lavoro	38
Formazione	38
Worklife Intergation, De&I,e benessere.....	39
Diversity, Equity & Inclusion Team	40
Mums&Dads Team	41
We-Care Team	42
Happy Hour Team.....	42
Scuole e Università	43
Gadget SOLIDALI	47
Vector per l'AMBIENTE	48
Strategia e Obiettivi Ambientali	48
Consumi energetici	49
Emissioni	51
Emissioni legate al servizio di spedizione (Scope 3 – categoria 3.4)	52
Verso una logistica a minore impatto.....	53
La compensazione delle emissioni avviene sostenendo i seguenti progetti:.....	53
L'uso responsabile della risorsa Idrica	54
Acquisto materie prime sostenibili.....	55
Gestione degli scarti	55
Progetto MOVE ON – Mobilità leggera e sostenibilità territoriale.....	56

Lettera del CEO

Il 2025 è stato un anno ricco di complessità. Dopo anni caratterizzati da forti tensioni sui noli e da dinamiche straordinarie, abbiamo assistito a un deciso riequilibrio dei prezzi, in particolare nella direttrice Export e nelle geografie in cui siamo maggiormente presenti. Questo ha comportato, per noi, una compressione dei ricavi e dei margini, nonostante una crescita dei volumi trasportati, che ha superato il 12% nel secondo semestre 2025YoY.

È stato, in sintesi, un anno in cui alcune delle leve economiche si sono dimostrate, ancora una volta, fuori dal nostro controllo diretto. In questo contesto, abbiamo scelto con determinazione di rimanere fedeli alla nostra identità e al nostro modello di impresa. Non abbiamo inseguito logiche di breve periodo, ma abbiamo continuato a investire sulle persone, nella qualità del servizio, nello sviluppo commerciale e nel nostro percorso di sostenibilità, convinti che siano questi i veri fattori abilitanti della crescita nel lungo termine.

Per noi, fare impresa non è mai stato solo trasportare merci. È connettere mondi, abbattere confini, rendere possibili relazioni, sostenere filiere che hanno un impatto reale sulla vita della gente. È scegliere ogni giorno come operare, con quale responsabilità e con quale visione.

Nel 2025 abbiamo fatto una scelta precisa: rimanere coerenti.

Abbiamo continuato a sostenere le nostre persone, che sono il vero motore del valore che esprimiamo. Abbiamo rafforzato la nostra presenza nei segmenti più complessi, dal farmaceutico alla difesa, dal project cargo agli aiuti umanitari, dove affidabilità e competenza fanno la differenza. Abbiamo consolidato il nostro posizionamento tra i principali operatori italiani nel trasporto aereo raggiungendo la nona posizione nella classifica IATA. Abbiamo, parallelamente, continuato ad investire nella divisione marittima in costante sviluppo. Abbiamo costantemente lavorato sulla riduzione degli sprechi e sull'efficientamento, con l'obiettivo di mantenere la nostra solidità patrimoniale. Abbiamo proseguito nel nostro percorso di innovazione con uno sguardo attento al ruolo della tecnologia e alla centralità dell'essere umano.

Soprattutto, abbiamo continuato a credere che la sostenibilità non sia un elemento accessorio, ma una responsabilità strutturale. Essere una Società Benefit significa assumersi una responsabilità più ampia rispetto al solo risultato economico. Significa misurarsi ogni giorno con l'obiettivo di generare valore condiviso, per i clienti, per le persone che lavorano con noi, per la filiera, per i territori e per l'ambiente. Significa anche prendere decisioni che, pur in contesti difficili, mantengano coerenza con i nostri valori.

Il conseguimento della Medaglia Platinum EcoVadis, con un posizionamento nel 99° percentile a livello globale, testimonia un impegno ormai integrato nei processi aziendali e condiviso da tutta l'organizzazione. Esso non è un punto di arrivo. È una conferma che la direzione è quella giusta – e, allo stesso tempo, un richiamo a fare di più: siamo pienamente consapevoli come la sostenibilità sia un percorso continuo, che richiede capacità di ascolto,



misurazione e miglioramento costante, in particolare lungo la catena di fornitura e nei modelli operativi del settore.

Essere una Società Benefit significa proprio questo: tenere insieme risultati economici e impatto, crescita e responsabilità, efficienza e cura. Significa non cambiare rotta quando il contesto si fa più complesso, ma rafforzare le proprie convinzioni.

In un mondo attraversato da trasformazioni profonde - ambientali, tecnologiche, geopolitiche - crediamo che le imprese possano e debbano avere un ruolo più ampio: essere generatori di fiducia, attori di stabilità, agenti di cambiamento.

Questa Relazione d’Impatto non è solo il racconto di ciò che abbiamo fatto.

È uno strumento per misurarci, per rendere conto delle nostre scelte e per continuare a migliorare.

Ringrazio tutte le persone di Vector, i nostri clienti, i fornitori, i partner e gli stakeholder che ogni giorno contribuiscono a costruire questo percorso con noi.

Il futuro non sarà necessariamente più semplice.

Ma la direzione, per noi, è chiara.

Andrea

Andrea Buttà

Ceo

A stylized, handwritten signature in black ink, appearing to read 'Andrea Buttà'.

Introduzione

Vector S.p.A. Società Benefit presenta la Relazione d’Impatto relativa all’esercizio **2025**, come previsto dalla normativa vigente per tutte le società costituite con finalità di beneficio comune oltre allo scopo lucrativo.

Il documento illustra:

- le finalità di beneficio comune dichiarate nello Statuto;
- le azioni concretamente realizzate nell’anno;
- i risultati ottenuti, qualitativi e quantitativi;
- il metodo di valutazione utilizzato (standard esterno);
- gli obiettivi di miglioramento e gli impegni futuri;
- la governance attraverso cui Vector attua e monitora il proprio impatto.

La Relazione si pone come strumento di accountability verso le persone, i clienti, la comunità, le istituzioni e tutti gli stakeholder che interagiscono con Vector.

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.

Servizi, innovazione e sostenibilità

Vector opera dal 1978 nel settore delle spedizioni internazionali, offrendo servizi di import ed export via aerea, marittima, terrestre e ferroviaria, oltre a servizi doganali, logistici (magazzinaggio, pick&pack, repackaging) e consulenziali. L'azienda compete con operatori multinazionali, distinguendosi per flessibilità, competenza tecnica e gestione integrata dell'intera supply chain.

Nel trasporto aereo Vector è tra i principali operatori italiani per volumi export ed è certificata ENAC, con magazzini attrezzati, sistemi di sicurezza avanzati e investimenti continui in digitalizzazione (WES, Track & Trace, automazione).

Nel marittimo offre servizi consolidati e specializzati, inclusi carichi fuori sagoma, merci pericolose e temperatura controllata, con certificazione SOLAS per la pesatura VGM.

Nel trasporto su gomma dispone di mezzi propri, anche a temperatura controllata, con sistemi di monitoraggio GPS e servizi espressi dedicati. Negli ultimi anni ha avviato l'utilizzo di carburanti HVO 100% vegetali, capaci di ridurre fino all'85% le emissioni WTW.

Nel ferroviario, ha sviluppato soluzioni per le rotte Cina-Europa, offrendo un'alternativa a minore impatto ambientale rispetto ad altre modalità.

Il presidio doganale interno, certificato AEO-F, consente la gestione diretta di operazioni di import/export, depositi doganali e consulenza specialistica, garantendo sicurezza, conformità normativa e continuità operativa.

Miglioramento continuo e innovazione responsabile

Vector ha avviato un percorso strutturato di miglioramento continuo orientato a efficienza, semplificazione dei processi e valorizzazione del contributo delle persone. Nel 2024 è stato avviato un programma di avvicinamento all'intelligenza artificiale, partito da una mappatura interna di competenze e bisogni e proseguito con un percorso di formazione progressiva che continuerà fino al 2026. L'approccio è orientato a un'innovazione responsabile, coerente con principi etici, sostenibilità e centralità della persona.

La crescita del business è guidata da una strategia di diversificazione e riduzione del rischio, con attenzione a mercati emergenti e sviluppo di competenze specialistiche, in coerenza con il ruolo di Società Benefit.

Accessibilità e responsabilità sociale del servizio

Il servizio di Vector contribuisce alla stabilità delle catene di fornitura internazionali, supportando settori sensibili come quello sanitario. L'azienda collabora da anni con organizzazioni quali UNICEF e OMS per spedizioni a temperatura controllata (es. vaccini), e gestisce trasporti per ONG attive in contesti complessi o di emergenza, applicando condizioni economiche coerenti con la finalità sociale degli interventi.

Vector opera anche in Paesi in via di sviluppo, offrendo supporto operativo e strumenti finanziari che favoriscono la continuità delle attività locali, assumendo consapevolmente parte del rischio come elemento di responsabilità economica.

Sostenibilità ambientale del servizio

Consapevole dell'impatto emissivo del settore, Vector promuove una transizione verso modelli di trasporto più sostenibili attraverso:

- utilizzo di carburanti alternativi (HVO)
- approvvigionamento di energia rinnovabile

- misurazione puntuale delle emissioni per singola spedizione
- formazione interna su sostenibilità e gestione dei rischi ESG
- utilizzo di materiali più sostenibili in magazzino
- monitoraggio e miglioramento della gestione dei rifiuti

La sostenibilità ambientale è integrata nelle scelte operative, commerciali e strategiche, con l'obiettivo di contribuire attivamente alla trasformazione green del settore logistico.

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**:

- 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;
- offrire alle persone occasioni di lavoro e di realizzazione professionale;**
- 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.

Valutazione dell'impatto

Note metodologiche

Per dare concretezza agli obblighi di trasparenza e accountability previsti dalla normativa sulle Società Benefit, Vector S.p.A. Società Benefit adotta un **approccio integrato alla misurazione e rendicontazione dell'impatto**, che combina strumenti di valutazione esterni, standard di riferimento internazionali e strumenti di ascolto degli stakeholder.

In particolare, la valutazione dell'impatto è costruita attraverso:

EcoVadis

EcoVadis rappresenta lo standard di valutazione esterno adottato da Vector. Si tratta di un framework internazionale indipendente che valuta le performance ESG delle imprese su quattro pilastri fondamentali: **Ambiente, Lavoro e Diritti Umani, Etica, Acquisti Sostenibili**.

L'utilizzo di EcoVadis garantisce terzietà, comparabilità e affidabilità della valutazione, consentendo il confronto delle performance aziendali nel tempo e rispetto al contesto di riferimento.

Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs – Agenda 2030 ONU)

Gli SDGs sono utilizzati come **cornice di riferimento strategica** per collegare le attività di beneficio comune e le iniziative aziendali agli impatti sociali e ambientali di rilevanza globale.

Non costituiscono uno standard di rendicontazione, ma uno strumento di **lettura, orientamento e comunicazione del valore generato**, utile a rendere comprensibile l'impatto per una pluralità di stakeholder.

European Sustainability Reporting Standards (ESRS)

Gli ESRS sono adottati come **riferimento metodologico** per l'individuazione degli indicatori e dei KPI più pertinenti in ambito ambientale, sociale e di governance.

Pur non essendo attualmente soggetta agli obblighi di rendicontazione previsti dalla CSRD, Vector utilizza gli ESRS per rafforzare la struttura informativa della Relazione d'Impatto e garantire coerenza con i più recenti standard europei in materia di sostenibilità.

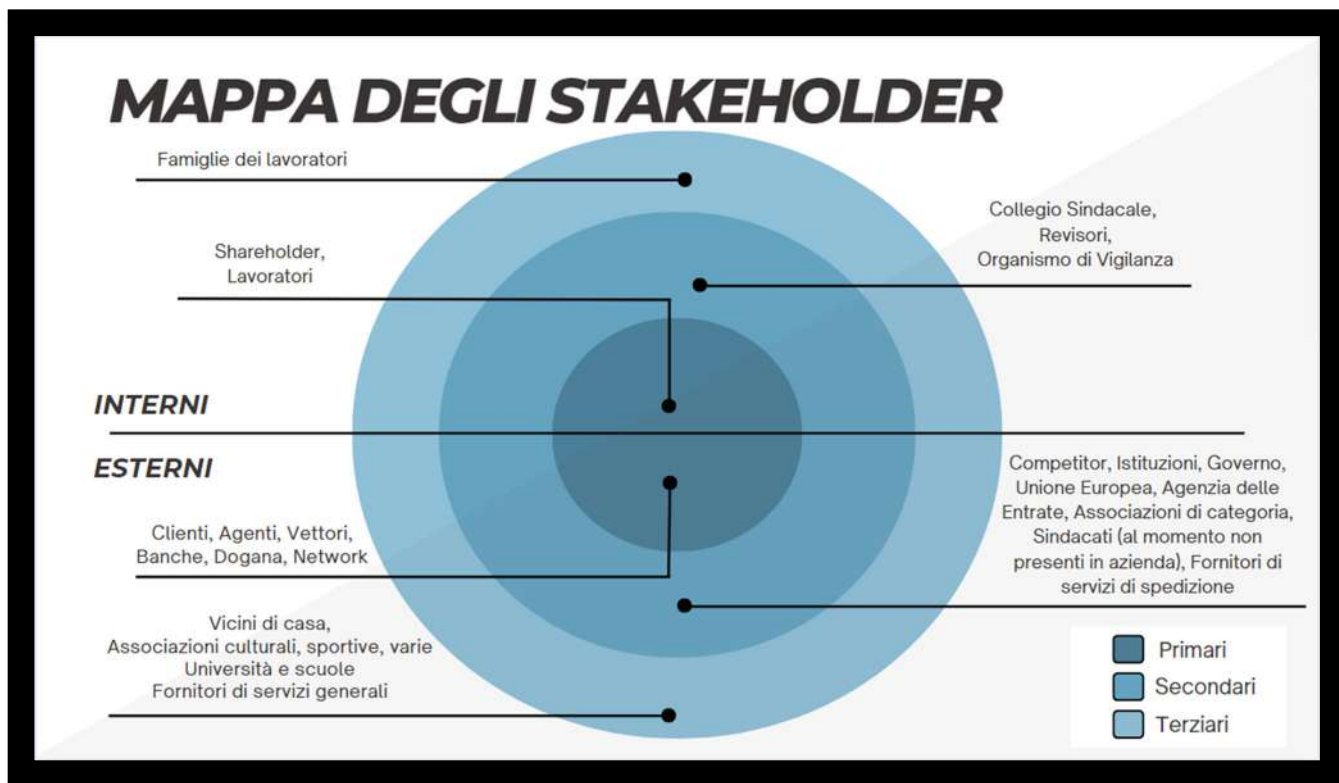
Strumenti di ascolto degli stakeholder

A integrazione dei framework sopra indicati, Vector utilizza **questionari di gradimento e valutazione** relativi a specifiche attività e progettualità realizzate nel corso dell'anno.

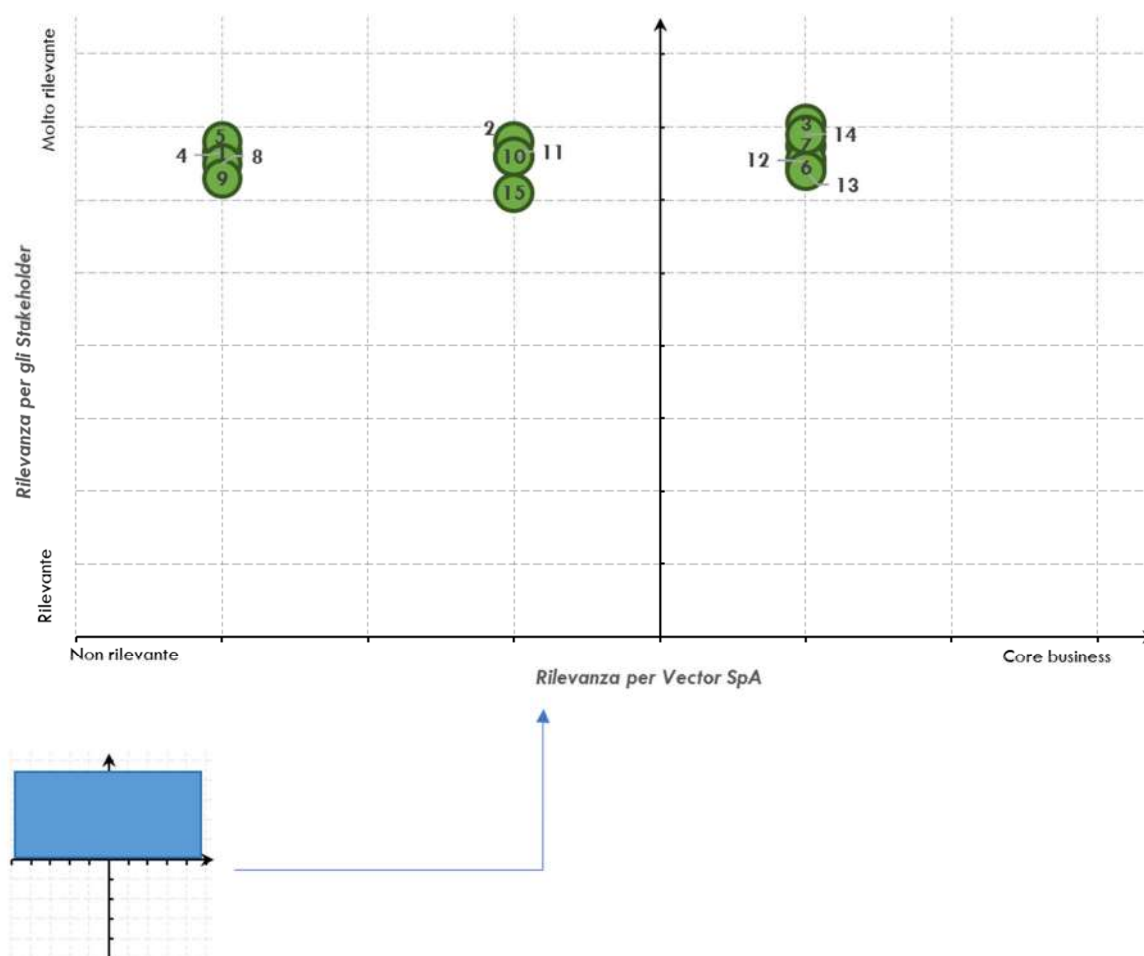
Tali strumenti consentono di raccogliere evidenze qualitative e feedback diretti, rafforzando il principio di coinvolgimento degli stakeholder e miglioramento continuo.

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.



Matrice di Materialità



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.

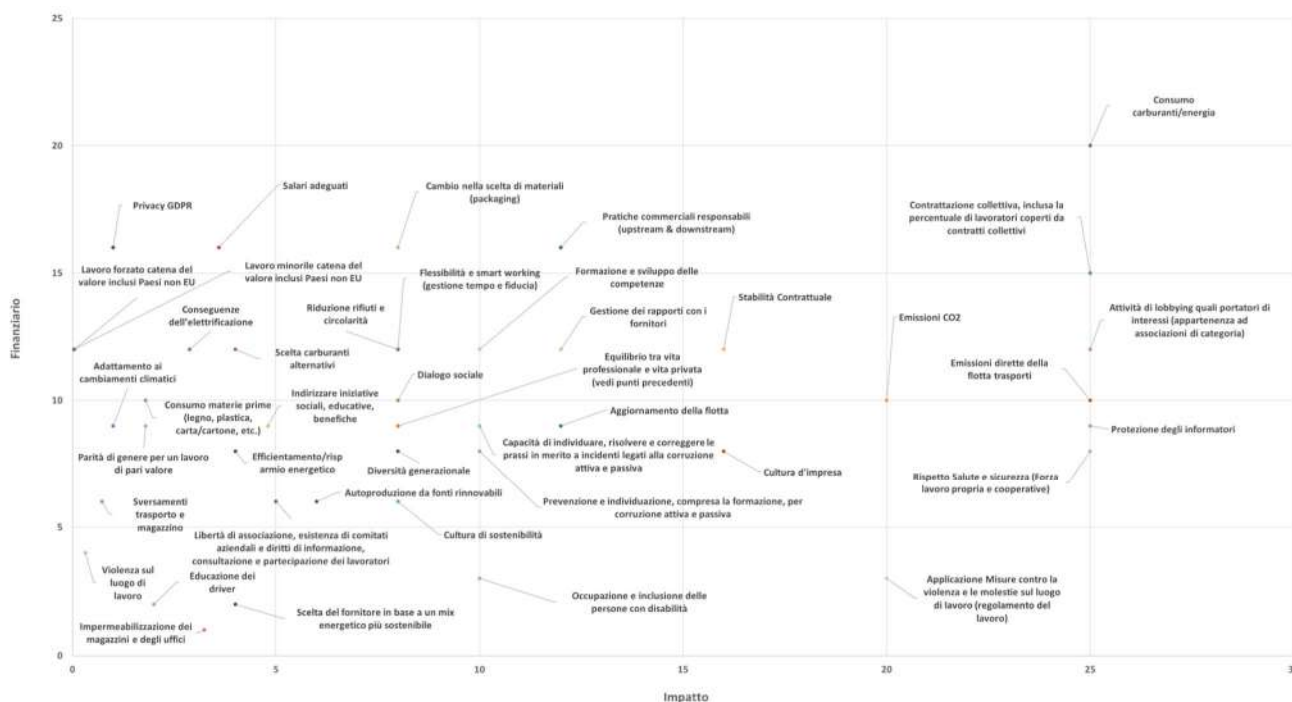
I **temi maggiormente rilevanti** per l'Azienda e per gli stakeholder sono:

- **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)

La matrice di doppia materialità delle aziende associate a FEDESPEDI



Nel 2025 abbiamo partecipato alla scrittura del Vademecum del Reporting di Sostenibilità di Fedespedit e largo spazio è stato dedicato alla realizzazione di una **matrice di doppia materialità**, che possa essere rappresentativa delle aziende socie. Dalla matrice si possono identificare alcuni temi materiali ritenuti particolarmente rilevanti in funzione degli impatti, dei rischi e delle opportunità, quindi sulla base della loro rilevanza strategica per le imprese associate a FEDESPEDI e ai loro stakeholder (Impatto ≥ 20 oppure Finanziario ≥ 15).

ESRS E

- Consumo carburanti/energia
- Emissioni CO2
- Emissioni dirette della flotta trasporti
- Cambio nella scelta di materiali (packaging)

ESRS S

- Contrattazione collettiva, inclusa la percentuale di lavoratori coperti da contratti collettivi
- Privacy GDPR
- Salari adeguati

ESRS G

- Attività di lobbying quali portatori di interessi (appartenenza ad associazioni di categoria)
- Pratiche commerciali responsabili (upstream & downstream)

Nella nostra strategia abbiamo tenuto conto anche di questi temi.

Presidio e gestione delle aree di rischio

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>	✓

EcoVadis: valutazione dell'impatto



EcoVadis gestisce la principale piattaforma collaborativa internazionale per la valutazione delle **performance di sostenibilità** delle aziende all'interno delle catene di fornitura globali, coprendo oltre 150 settori e più di 110 Paesi. La metodologia EcoVadis consente di monitorare in modo strutturato e comparabile le **performance ambientali, sociali ed etiche**, rafforzando il ruolo delle imprese come agenti di cambiamento lungo l'intera value chain.

Vector ha scelto di aderire a EcoVadis a seguito della richiesta di alcuni clienti strategici, cogliendo questa opportunità come uno strumento di crescita, trasparenza e miglioramento continuo. Nel corso degli ultimi tre anni, la valutazione EcoVadis è diventata uno dei principali strumenti utilizzati dall'azienda per **misurare, monitorare e orientare il proprio impatto**, integrando la sostenibilità nei processi decisionali e gestionali.

Il percorso intrapreso ha portato a risultati significativi: **nel 2025 Vector ha raggiunto la Medaglia Platinum EcoVadis**, collocandosi nel **99° percentile** a livello globale, con un incremento rilevante del punteggio complessivo e miglioramenti trasversali in quasi tutte le aree di valutazione. Questo risultato è stato possibile grazie a un lavoro corale che ha coinvolto tutte le funzioni aziendali, a testimonianza di una sostenibilità realmente integrata e condivisa

	Medaglia	Overall Score	Environment	Labor & Human Right	Ethics	Sustainable Procurement
2023	Silver	66/100	80/100	70/100	60/100	30/100
2024	Gold	76/100	80/100	80/100	80/100	50/100
2025	Platinum	84/100	81/100	93/100	78/100	57/100

2025 EcoVadis Scorecard Vector

L'analisi EcoVadis risulta coerente con i **temi maggiormente rilevanti per Vector e per i suoi stakeholder**, emersi dal percorso di materialità, in particolare:

- **Salute e sicurezza dei lavoratori**
- **Sviluppo, benessere e realizzazione delle persone**
- **Inquinamento e cambiamento climatico**
- **Educazione, informazione e cultura**
- **Sviluppo economico responsabile**

A questi si affiancano ulteriori ambiti di attenzione quali **Diversità, Equità e Inclusione, circolarità e uso efficiente delle risorse, innovazione e progresso sociale, relazione con le comunità locali, riduzione delle disuguaglianze, benessere degli individui, diritti umani, tutela delle risorse idriche e biodiversità**.

La scorecard EcoVadis che segue restituisce in modo trasparente l'evoluzione delle performance di Vector nel tempo e rappresenta, insieme agli altri strumenti adottati dall'azienda, una leva fondamentale per orientare le scelte future e rafforzare l'impegno verso una crescita sostenibile, responsabile e condivisa.

Scorecard

Publication date: 10 Jul 2025 Valid until: 10 Jul 2026



Lettura guidata della Scorecard EcoVadis

La valutazione EcoVadis rappresenta per Vector uno **strumento di misurazione esterna, comparabile e indipendente**, utile a leggere in modo sistemico la maturità delle proprie pratiche ESG e a individuare priorità di miglioramento lungo tutta la catena del valore.

Ambiente – 81/100

L'area ambientale mostra una performance solida e strutturata, coerente con i temi materiali legati a **inquinamento, cambiamento climatico, circolarità e uso delle risorse**.

I punti di forza principali riguardano:

- la presenza di **policy ambientali complete**, con obiettivi quantitativi su rifiuti, energia ed emissioni;
- l'adozione di **misure operative concrete** per la riduzione dei consumi, la gestione dei rifiuti e l'efficientamento energetico;
- la **certificazione ISO 14001**, che garantisce un sistema di gestione ambientale strutturato e monitorato;
- un sistema di reporting ambientale basato su KPI quantitativi, inclusa la rendicontazione delle emissioni Scope 1, 2 e 3.

Questi elementi riflettono un impegno ambientale integrato nei processi aziendali e orientato al miglioramento continuo.

Lavoro e Diritti Umani – 93/100

Quest'area rappresenta uno dei principali punti di eccellenza di Vector ed è fortemente allineata ai temi materiali di **salute e sicurezza, sviluppo e benessere delle persone, DE&I e benessere degli individui**.

La scorecard evidenzia:

- **policy complete e avanzate** su salute e sicurezza, dialogo sociale, sviluppo professionale, prevenzione di discriminazioni e molestie;
- **misure diffuse e sistematiche** a supporto del benessere delle persone: formazione continua, piani di sviluppo individuale, flessibilità organizzativa, welfare e strumenti di ascolto;
- certificazioni a supporto della gestione della salute e sicurezza (ISO 45001) e per la Parità di genere (Uni pdr 125:2022);
- un presidio strutturato dei temi di equità, inclusione e pari opportunità.

Il punteggio molto elevato riflette una cultura aziendale centrata sulla persona, coerente con la Carta dei Valori e con la missione di Vector come Società Benefit.

Etica – 78/100

L'area Etica mostra una buona maturità complessiva, in linea con i temi materiali di **accountability, legalità e trasparenza**.

I principali elementi positivi includono:

- policy strutturate su anticorruzione, conflitto di interessi, protezione dei dati, sicurezza informatica;
- l'adozione del Modello 231 e di procedure di whistleblowing e sistemi di controllo;
- la certificazione ISO 27001 per la sicurezza delle informazioni;
- attività di formazione e audit sui temi etici e di compliance.

La scorecard individua anche **aree di miglioramento**, in particolare sul rafforzamento della documentazione relativa alle valutazioni del rischio corruttivo e alla due diligence su terze parti. Questi aspetti rappresentano per Vector ambiti prioritari di lavoro futuro, già presidiati all'interno del sistema di governance.

Acquisti Sostenibili – 57/100

L'area degli Acquisti Sostenibili, pur mostrando l'adozione di misure operative rilevanti, evidenzia il maggiore potenziale di sviluppo.

Tra i punti di forza:

- l'integrazione di **clausole sociali e ambientali** nei contratti con i fornitori;
- attività di **valutazione dei rischi ESG nella supply chain**;
- formazione interna sui temi di sostenibilità negli acquisti.

Le principali opportunità di miglioramento riguardano:

- la formalizzazione e il rafforzamento delle **policy di sustainable procurement**;
- una maggiore strutturazione dei processi di valutazione e audit dei fornitori;
- lo sviluppo di programmi di accompagnamento e crescita della supply chain.

Questa lettura è coerente con l'approccio di Vector, che considera la sostenibilità della catena di fornitura come un percorso progressivo e condiviso, da rafforzare nel tempo.

Valutazione complessiva

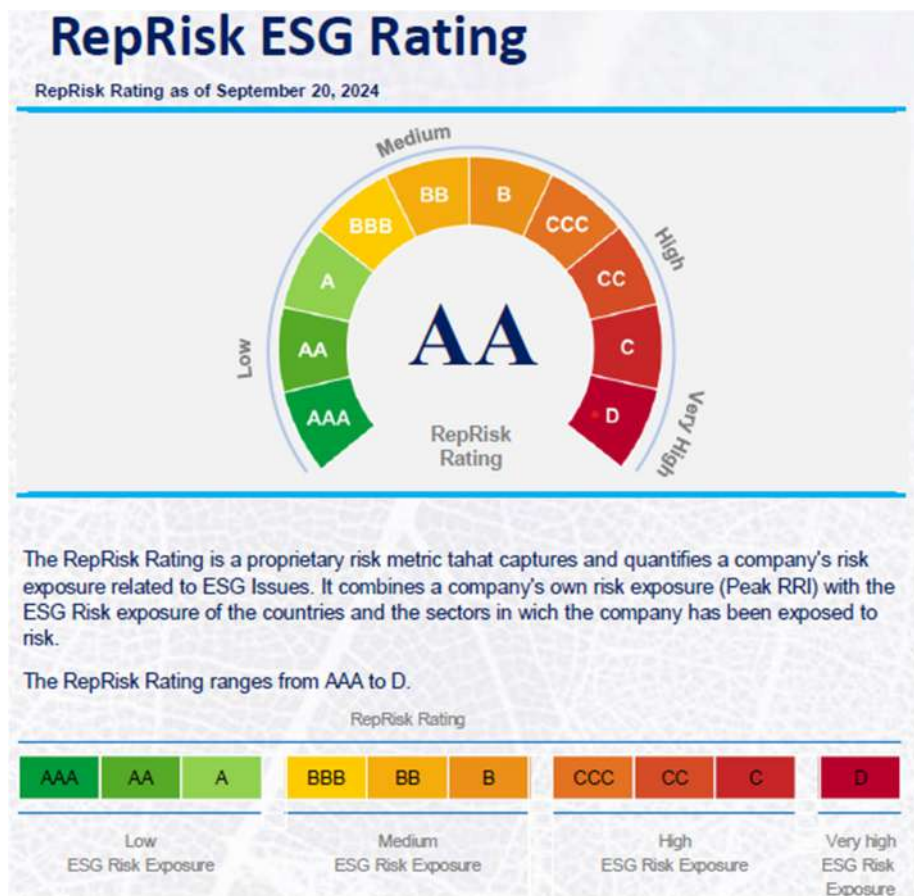
La scorecard EcoVadis restituisce l'immagine di un'azienda con una **sostenibilità matura e integrata**, particolarmente solida sui temi sociali, ambientali e di governance, e consapevole delle aree su cui concentrare gli sforzi futuri.

Per Vector, EcoVadis non rappresenta un mero strumento di rating, ma una **leva strategica di misurazione dell'impatto**, utile a:

- orientare le priorità di intervento;
- rafforzare il dialogo con clienti e stakeholder;
- integrare i temi ESG nei processi decisionali;
- sostenere un percorso di miglioramento continuo coerente con la propria identità di Società Benefit.

ESG Rating – RepRisk

Nel 2025 Vector ha ottenuto un **Rating ESG da RepRisk di classe AA**, in miglioramento rispetto al 2024 (classe A).



Il **RepRisk Rating (RRR)** è un sistema di valutazione in lettere (da AAA a D) che consente di confrontare le aziende rispetto ai pari e al settore di riferimento, misurando il livello di esposizione e gestione dei rischi ESG e di condotta aziendale. Il rating supporta i processi decisionali in ambito risk management, compliance, investimenti e valutazione dei fornitori.

La metodologia combina due fattori: il rischio ESG specifico dell'azienda, misurato tramite il *Peak RepRisk Index (RRI)*, e il rischio ESG Paese-Settore. Quest'ultimo tiene conto sia del contesto del Paese in cui ha sede l'azienda sia della sua esposizione internazionale ai rischi ESG, con ponderazione equilibrata tra i due elementi.

Conto Economico in ottica di valore generato e condiviso

Il 2025 non è stato un anno semplice per il settore della logistica internazionale. Il significativo calo dei noli, in particolare nel comparto marittimo e aereo, ha determinato una contrazione del fatturato, pur a fronte di volumi complessivamente stabili. Tale dinamica conferma come il valore economico nel nostro settore sia fortemente influenzato da variabili esogene, spesso indipendenti dalla capacità operativa dell'azienda. In questo contesto, Vector ha scelto di leggere il proprio bilancio non solo in termini di performance economica, ma anche in ottica di **valore generato e distribuito agli stakeholder**, coerentemente con il proprio ruolo di Società Benefit.

Nonostante la contrazione del fatturato, l'azienda ha continuato a generare valore economico e sociale per tutti i portatori di interesse:

- **Per i clienti**, assicurando continuità operativa, affidabilità del servizio e presidio dei rischi
- **Per i fornitori**, mantenendo relazioni durature e tempi di pagamento puntuali.
- **Per le persone**, garantendo stabilità occupazionale, investendo in formazione, welfare e benessere organizzativo.
- **Per il territorio e la comunità**, attraverso progetti sociali, culturali e di inclusione.
- **Per le istituzioni e il sistema Paese**, mediante il rispetto degli obblighi fiscali e contributivi e l'impegno in ambito doganale e normativo.
- **Per l'ambiente**, attraverso investimenti in carburanti alternativi, misurazione e compensazione delle emissioni degli impatti.

La

VALORE	2025
Valore generato per il cliente	56.489.354€
Valore generato per i fornitori	46.885.700€
Costi di spedizione	43.606.703€
Istituti di credito	265.406€
Consulenti	275.961€
Uffici	642.097€
Sviluppo	350.657€
Infrastruttura	1.604.091€
Mezzi	118.060€
Associazioni	22.724€
Valore generato per il personale	9.275.742€
Costo del personale	8.470.296€
Amministratori	805.446€
Valore generato per la comunità	94.381€
Valore generato per lo Stato e gli Enti Pubblici	137.074€
Valore generato per i Soci	96.457€

riclassificazione del bilancio in chiave di valore condiviso evidenzia come la solidità dell'azienda non si misuri esclusivamente sul fatturato, ma sulla capacità di mantenere equilibrio tra sostenibilità economica, responsabilità sociale e visione di lungo periodo, distribuendo valore in modo equilibrato lungo l'intera catena degli stakeholder.

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 (1,4,5,8,10,12,13) 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 accettarsi 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;

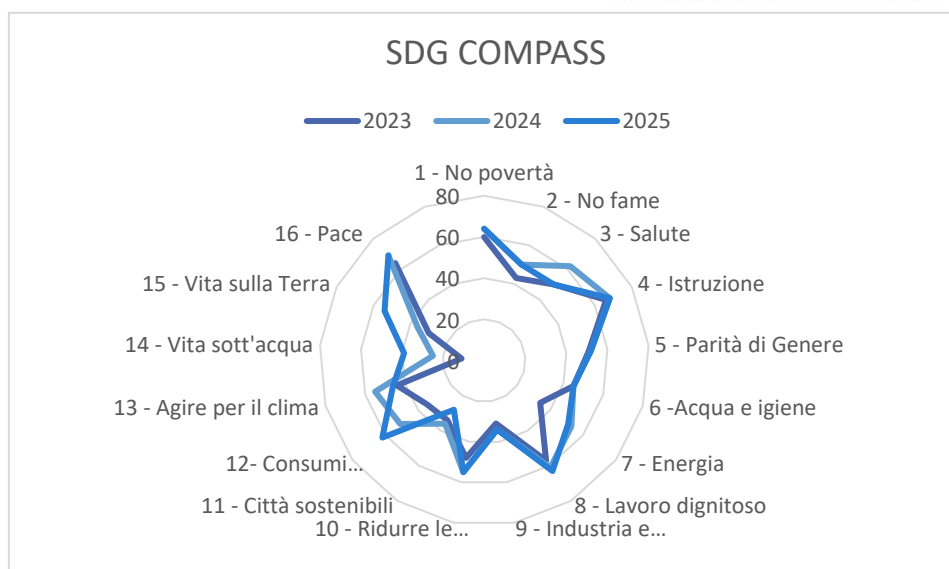
6 ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI 	• garantire ai lavoratori l'accesso all'acqua potabile e spazi destinati all'igiene personale all'interno degli stabilimenti aziendali; • sensibilizzare e formare i dipendenti in materia di gestione sostenibile delle risorse idriche; • attivare partnership 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;
7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE 	• 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;
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 e giornate 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 SOTT'ACQUA 	• 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;
16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE 	• 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;
17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI 	• 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 11 (28%) e 13 (46%).



Governance



La governance rappresenta per Vector uno dei pilastri fondamentali attraverso cui creare valore sostenibile nel tempo. Un sistema di governo solido, trasparente e responsabile è infatti condizione abilitante per generare impatti positivi non solo economici, ma anche sociali e ambientali.

In questa prospettiva, le pratiche di governance adottate dall'azienda contribuiscono in modo diretto al raggiungimento di alcuni **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030**, in particolare l'**SDG 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide**, attraverso il rafforzamento di integrità, legalità e sistemi di controllo; l'**SDG 5 – Parità di genere**, mediante l'adozione di politiche e strumenti orientati all'equità, all'inclusione e alla valorizzazione delle persone; e l'**SDG 17 – Partnership per gli obiettivi**, grazie alla costruzione di relazioni trasparenti e collaborative con stakeholder, fornitori e network di settore.

A questi si affiancano l'**SDG 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica** e l'**SDG 1 – Sconfiggere la povertà**, che trovano attuazione nella promozione di un modello occupazionale fondato su contratti regolari, retribuzioni eque e rispetto dei diritti dei lavoratori. Vector si impegna a garantire condizioni di lavoro dignitose lungo tutta la propria organizzazione, rifiutando pratiche di lavoro irregolare, forme distorte di esternalizzazione, lavoro minorile o forzato, e promuovendo una crescita economica responsabile e inclusiva.

L'impegno nella definizione di regole chiare, processi strutturati e strumenti di ascolto e coinvolgimento si traduce in una governance capace di ridurre i rischi, aumentare la fiducia e garantire coerenza tra valori, decisioni e azioni. In quanto Società Benefit, Vector integra questi principi in un modello di gestione che mette in equilibrio crescita economica, responsabilità sociale e impatto ambientale, contribuendo a uno sviluppo più equo e sostenibile.

Vector ha consolidato un modello gestionale fondato su integrità, legalità e trasparenza attraverso l'aggiornamento del **Codice Etico**; l'adozione del **Modello 231**, ottenimento del **Rating di Legalità**, inserimento nella **White list Antimafia**, audit interni e iniziative anticorruzione, il rafforzamento dei ruoli e compiti del **CDA**, strutturare la gestione manageriale, migliorare la politica di procurement attraverso l'adozione del **Codice di Interdipendenza Fornitori**, valutazioni di sostenibilità sulla catena di fornitura e il miglioramento delle performance EcoVadis nei pilastri Etica e Procurement.

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).

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 simultaneamente la **prosperità aziendale** e lo **sviluppo della società**. Questo orientamento di fondo, unito alla cogenza dell'impegno assunto nello Statuto, si traduce in una piena sintonia tra processi gestionali, processi etici e processi di sostenibilità, integrati in strumenti di ascolto, coinvolgimento e condivisione con gli stakeholder. La governance di Vector riflette tale coerenza, assicurando che valori, decisioni e azioni procedano nella stessa direzione, in un quadro di responsabilità, trasparenza e miglioramento continuo.

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++	2++			
Passaggio generazionale	✓	✓	✓			
Ampliamento del CdA	✗	✗	✓			
Analisi ESG dei fornitori da enti esterni	✗	✓	✓			
Reporting di sostenibilità/DNF	✓	✓	✓			
Zero incidenti sulla sicurezza dei dati informatici	✓	✓	✓			

Cda, Assetto Proprietario e gestione manageriale

L'**assetto proprietario** di Vector vede il 75% del capitale detenuto da BF Holding, riconducibile alla Famiglia Buttà, e il 25% dalla Famiglia Trotti-Tosi. La governance prevede un **Consiglio di Amministrazione** composto da tre membri (Presidente, Vicepresidente e Amministratore Delegato, Responsabile Sostenibilità), affiancato da un **Collegio Sindacale** di cinque membri e da una **Società di Revisione** coinvolta mensilmente per il controllo amministrativo.

In un'ottica di governance partecipata, l'azienda ha istituito Comitati con funzioni specifiche: il **Comitato di Direzione**, dedicato alla definizione e monitoraggio delle strategie, e il **Comitato Esecutivo**, focalizzato sull'implementazione operativa e sul coordinamento tra funzioni. A questi si affiancano due incontri annuali con il **middle management** per condividere risultati, obiettivi e raccogliere contributi, favorendo trasparenza e allineamento organizzativo.

ESRS G1 – 1 - Condotta Aziendale - Governance	Totale	Uomini	Donne
Numero totale dei Componenti del CdA Dipendenti	3	2	1
Numero totale dei Componenti del CdA Indipendenti	0	0	0
Presenza alle riunioni	100%	100%	100%
Numero totale dei rappresentanti dei lavoratori	0	0	0

Adozione del Modello 231

Nel giugno 2023 Vector ha adottato il Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. 231/2001, rafforzando il proprio sistema di legalità, etica e compliance. Il modello, frutto di un articolato percorso di analisi, è costantemente aggiornato e presidiato dall'Organismo di Vigilanza, in composizione collegiale e indipendente. Nel dicembre 2023 è stato inoltre introdotto un sistema di whistleblowing conforme alla normativa vigente, a conferma dell'impegno dell'azienda verso una governance responsabile, trasparente e orientata al miglioramento continuo.

ESRS G1 – 4 Condotta Aziendale - Governance	
Numero totale di condanne inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva o passiva	100%
Importo totale delle ammende inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva o passiva	0
Numero totale di casi accertati di corruzione attiva o passiva	0
Numero totale di casi accertati di licenziamenti/sanzionamenti di lavoratori per corruzione attiva o passiva	0
Numero totale di procedimenti giudiziari per corruzione attiva e passiva	0

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**)
- **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



Networking e Lobbying – partecipazione e responsabilità

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, a favore di interessi comuni di settore.

Fedespediti: Federazione nazionale delle Imprese di Spedizioni internazionali. Con Fedespediti Giovani 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. Inoltre, dal 2025, alcuni rappresentanti di Vector siedono negli Advisory Body associativi, Legal, Hr e Fiscale e Amministrativo.



Anama: Associazione Nazionale Agenti Merci Aeree



“DESIDERO RINGRAZIARVI PER IL VOSTRO PREZIOSO CONTRIBUTO AL PROGETTO
PROMOSSO DALLA FEDERAZIONE E NELLO SPECIFICO DA FEDESPEDI GIOVANI CHE HA
PERMESSO INSIEME ALLE ALTRE AZIENDE PILOTA DI DARE UN VALORE AGGIUNTO
ALL'INIZIATIVA.
SONO ANCHE MOLTO LIETO DI AVERE RISCONTRATO IL CRESCENTE INTERESSE E
COINVOLGIMENTO DELLA VOSTRA AZIENDA NELLA VITA ASSOCIATIVA E IN
PARTICOLARE CON LE CANDIDATURE NEGLI ADVISORY BODY.”

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 CSO è membro del Direttivo dell'Associazione.

Nel 2025 è stata tra le organizzatrici più attive del Convegno per i 20 anni dell'Associazione dal titolo “Dialoghi di sostenibilità. Tra complessità geopolitiche e nuovi significati per la parola valore”: una giornata, che ha visto alternarsi momenti



di riflessione culturale, confronti con il mondo delle imprese, analisi delle dinamiche globali e testimonianze ispirazionali su come affrontare con responsabilità e consapevolezza le sfide della complessità contemporanea.

Sempre nel 2025 ha partecipato, per l'associazione, ad un podcast parlando del tema della sostenibilità sociale nel settore dei trasporti e logistica e alla definizione di un progetto, "cantieri di Sostenibilità": una serie di workshop online, con cadenza ogni 2 mesi, sui temi di sostenibilità e logistica.

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". Nel 2025 abbiamo partecipato al progetto di orientamento per i ragazzi delle terze medie nella provincia di Milano. Sempre per Assolombarda abbiamo aderito ad un concorso sulla Parità di genere.



“DESIDERIAMO RINGRAZIARVI PER AVER PARTECIPATO AL PREMIO PARITÀ DI
GENERE 2025, CONTRIBUENDO CON LA VOSTRA ESPERIENZA
E IL VOSTRO IMPEGNO A VALORIZZARE LE BUONE PRATICHE AZIENDALI
IN TEMA DI UGUAGLIANZA E INCLUSIONE.”

ASSOLOMBARDA SERVIZI

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.

Nel 2025 per Confindustria abbiamo partecipato ad un evento di Forbes, Small Giant, come azienda testimone; abbiamo aderito alla neonata community ESG, e partecipato attivamente a diverse iniziative organizzare sul territorio per favorire la collaborazione e la relazione tra imprese.

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 a diversi eventi, come i **Ceo Breakfast**, abbiamo aderito come azienda pilota **alla ricerca su Longevità e Carriere sostenibili**. Oltre a ciò, abbiamo dato il nostro contributo alla neonata piattaforma YOUNICITY, caricando buone pratiche realizzate in azienda.



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. Nel 2025 abbiamo partecipato ad un aperitivo ERG LGBTQIA+ come azienda testimone, con l'obiettivo di condividere le attività organizzate tra le aziende socie con i network LGBTQI+, creando un circolo virtuoso che possa generare nuove idee e permetta di influenzarsi a vicenda.



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 e dal 2024 siamo soci Fondatori. Nel 2025 abbiamo partecipato come speaker e testimoni ad un **webinar per PMI sulle tematiche della Diversity, Equity & Inclusion**.



Nel 2025 abbiamo partecipato come speaker a un **webinar dedicato alle PMI sui temi della Diversity, Equity & Inclusion**, promosso in collaborazione con UN Global Compact Network Italia. L'iniziativa ha rappresentato un'occasione di confronto tra imprese di dimensioni diverse sui benefici concreti delle politiche DEI. Nel corso del panel abbiamo condiviso l'approccio di Vector alla DEI, partendo dalla policy aziendale e dal dialogo con il codice etico, illustrando progetti interni e iniziative rivolte alla comunità. In particolare, l'intervento ha approfondito il tema della genitorialità, valorizzando un approccio inclusivo e intersezionale ai diritti e al benessere delle persone.

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



Pharmacom Italia 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**. **Pharmacom Italia** 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**.



Siamo inoltre 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.

Wca –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. Nel 2025 la nostra CSO ha contribuito alla stesura di un questionario interno al network per sondare il grado di maturità di tutti gli aderenti ai temi di sostenibilità.

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

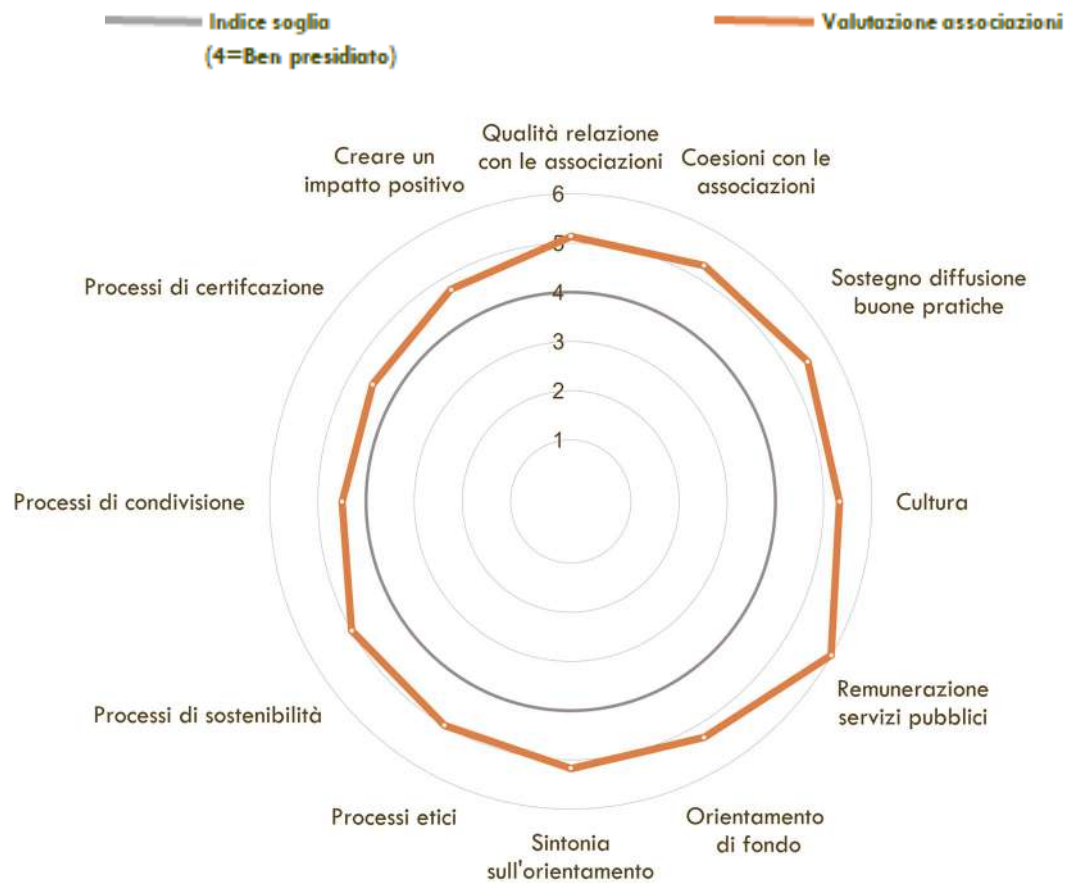
MiExpert – servendo il settore della difesa, degli aiuti umanitari e dell’aerospace abbiamo spinto e sostenuto la nascita di un piccolo network, altamente specializzato, che possa gestire questa industria.



ESRS G1 - 5 - Condotta Aziendale - Governance	
Contributi e membership verso Associazioni	40.817,00 €

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.



Riconoscimenti, partecipazioni e premi 2025

Il 2025 è stato un anno importante anche per i riconoscimenti e i premi gratuiti che abbiamo conseguito grazie al nostro operato. Tra questi ricordiamo i seguenti.

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 2025 – – 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 2025 – del Sole 24 Ore e Statista

Ambasciatori d'Impresa 2025 – Menzione tra le prime 100 aziende d'Italia

Parità Vincente. La parità come opportunità – Partecipazione all'iniziativa del Consiglio delle Pari Opportunità della Regione Lombardia



Catena del valore e rapporto con i fornitori

Vector pone particolare attenzione alla qualità e alla stabilità delle relazioni con i propri fornitori, considerate un elemento centrale della sostenibilità di lungo periodo. I **rapporti di fornitura sono improntati a continuità, fiducia e collaborazione duratura**; l'azienda garantisce **puntualità nei pagamenti**, mantenendo tempi medi coerenti con gli accordi contrattuali e contribuendo alla solidità finanziaria dei partner.

All'interno del panel fornitori sono presenti anche **Società Benefit** e **cooperative sociali di tipo B**, a testimonianza della volontà di integrare criteri di impatto sociale nelle scelte di approvvigionamento. In un'ottica di coinvolgimento attivo, i fornitori vengono invitati a partecipare a **eventi e momenti formativi sui temi ESG** promossi dall'azienda, favorendo un percorso di crescita condivisa. Nel 2025, inoltre, Vector ha accompagnato un proprio fornitore nel miglioramento del punteggio ottenuto nella **certificazione per la parità di genere**, contribuendo alla diffusione di pratiche inclusive lungo la catena del valore.

La catena di fornitura di Vector si articola in **tre principali categorie**.

1. La prima, più rilevante in termini di fatturato, è composta da **grandi compagnie aeree e marittime** multinazionali, rispetto alle quali Vector ha una leva negoziale limitata ma che rappresentano attori chiave della catena logistica globale.
2. La seconda include **aziende** italiane di dimensioni **medio-piccole** che forniscono servizi accessori al **trasporto internazionale** (dogane, consolidatori, trazionisti, trasportatori, fornitori di packaging, ecc.), ambito nel quale Vector esercita un maggiore potere contrattuale e relazionale.
3. La terza categoria comprende fornitori di **servizi generali**, quali istituti bancari, consulenti, provider IT e fornitori di acquisti indiretti.

Compagnie aeree:

Vector ha lavorato nel 2025 con 114 compagnie aeree. La maggior parte, essendo aziende multinazionali hanno una reportistica Esg e dei bilanci di sostenibilità depositati.

Dopo aver fatto un'analisi ABC, abbiamo deciso di analizzare la classe A di fornitori che gestiscono l'80% della merce spedita via aerea. Questa scelta ci porta ad avere selezionato 20 aziende. Di queste abbiamo verificato puntualmente la pubblicazione di bilanci di sostenibilità e la score card su Ecovadis.

Nello Specifico:

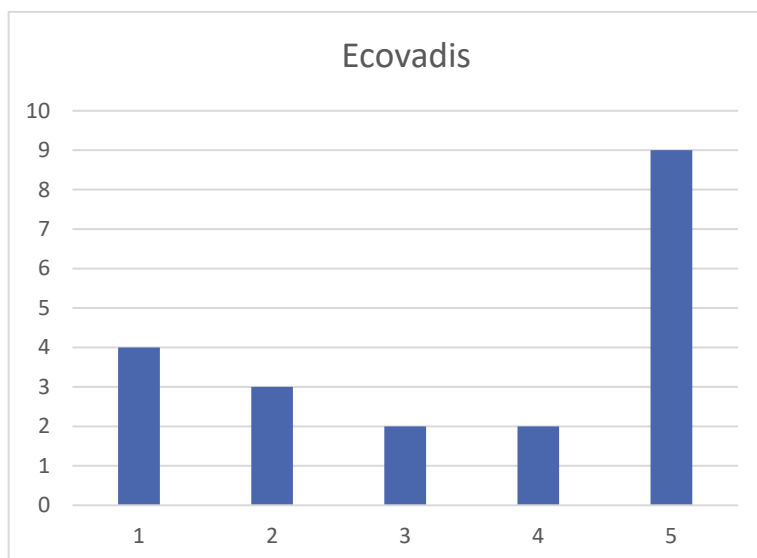
Oro: Air France, KLM, Cargolux, Latam

Argento: Korean Air Lines, Turkish Airlines, Msc

Bronzo: Lufthansa, Etihad, Finnair, TAP

Committed: Emirates, United Airlines

Delle compagnie non presenti, solo 3 non depositano un bilancio di sostenibilità.



Compagnie marittime

Nel 2025 Vector ha collaborato con 20 compagnie marittime movimentando in export 8592 teus, di cui 87 teus sono stati spediti tramite agenzie. I restanti 8437 teus sono stati spediti con compagnie marittime, tutte presenti su **ECOVADIS**, tranne una (Arkas) a cui Vector ha affidato 36 container.

Nello Specifico:

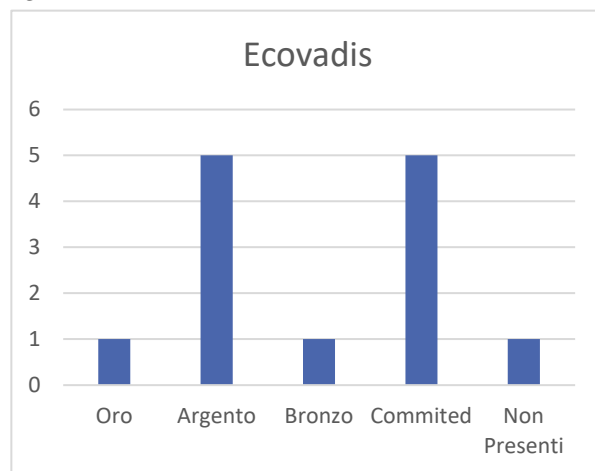
Oro: Msc

Argento: One, Yand Ming, Hapag Lloyd, Maersk, Zim

Bronzo: Evergreen

Committed: Cma-cgm, Messina, Tarros, Cosco, Hyundai,

Facendo un'analisi dei Teus gestiti da noi nel 2025, senza contare i groupage, il 98% sono stati affidati a compagnie presenti e certificate su Ecovadis.



Fornitori di Acquisti generali

Il coinvolgimento della catena di fornitura nei percorsi di sostenibilità rappresenta oggi una delle sfide più complesse, in particolare in un contesto economico caratterizzato da incertezza e pressione sui costi.

Questo è ancora più evidente per realtà come la nostra, la cui base fornitori del settore acquisti generali è composta in larga parte da piccole e medie imprese (PMI), che spesso non dispongono di risorse dedicate o strumenti strutturati per la gestione e rendicontazione delle tematiche ESG.

In questo scenario, riteniamo fondamentale adottare un approccio progressivo e collaborativo, orientato non solo alla valutazione, ma anche all'accompagnamento dei fornitori in un percorso di crescita condivisa.

Coerentemente con i nostri valori di Società Benefit, privilegiamo, ove possibile, partner che dimostrano una sensibilità concreta verso la sostenibilità, tra cui diverse realtà anch'esse costituite come Coperative Sociali e Società Benefit, con cui condividiamo visione, responsabilità e obiettivi di impatto.

Il nostro approccio alla gestione sostenibile dei fornitori si fonda su alcuni principi chiave:

- **Materialità e gradualità:** concentriamo gli sforzi sui fornitori più rilevanti, ampliando progressivamente il perimetro
- **Coinvolgimento attivo:** promuoviamo il dialogo e la condivisione di strumenti, evitando approcci puramente "compliance-driven"
- **Allineamento valoriale:** valorizziamo partnership con fornitori che dimostrano attenzione concreta a impatti ambientali e sociali
- **Integrazione nei processi:** l'ESG entra progressivamente nei criteri di valutazione e qualificazione dei fornitori

Nel corso del 2025 abbiamo avviato un primo processo strutturato di analisi ESG sui fornitori relativi agli acquisti generali, analizzando i fornitori a maggiore rilevanza economica (300.000 eur/380.000 euro)

All'interno di questo perimetro, circa **il 50% dei fornitori analizzati** risulta valutato attraverso la piattaforma Synesgy: tali fornitori condividono con noi il proprio **rating ESG**, consentendo una prima lettura strutturata dei rischi e delle performance lungo la catena di fornitura.

Questo rappresenta un primo passo concreto verso una maggiore trasparenza e integrazione dei criteri ESG nei processi di selezione e monitoraggio.

Per i prossimi anni intendiamo rafforzare e strutturare ulteriormente questo percorso, attraverso:

1. Definizione di uno standard interno (ITR)

Sviluppo di un indice interno di riferimento per la valutazione dei fornitori, che integri indicatori ESG con criteri economici e operativi, al fine di supportare decisioni di acquisto più consapevoli e coerenti con la nostra strategia.

2. Estensione dell'analisi ai trasportatori terrestri

Avvio di un percorso strutturato di valutazione ESG anche per i fornitori di trasporto su gomma, ambito particolarmente rilevante per impatti ambientali e sociali lungo la catena logistica.

Vector per il SOCIALE



Strategia e Obiettivi Sociali

Vector considera la creazione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e orientato al benessere delle persone una leva fondamentale per la crescita sostenibile dell'azienda. In un settore di servizi, in cui il valore è generato principalmente dalle persone, l'organizzazione si impegna a garantire contesti di lavoro accoglienti, sicuri e rispettosi, nei quali ciascuno possa esprimere il proprio potenziale. Questo approccio contribuisce in modo diretto all'**SDG 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica**, promuovendo **condizioni di lavoro eque, stabili e orientate** allo sviluppo professionale.

Vector promuove attivamente il **rispetto della dignità individuale** e condanna ogni forma di **discriminazione, sfruttamento e violazione dei diritti umani**, adottando comportamenti improntati a correttezza, legalità e trasparenza, anche lungo la propria catena di relazioni. Tutte le persone sono assunte con regolari contratti di lavoro e beneficiano di strumenti di welfare e benefit aziendali, contribuendo così anche all'**SDG 10 – Riduzione delle disuguaglianze**, attraverso l'accesso equo a opportunità e tutele.

Particolare attenzione è dedicata ai temi della **parità di genere e dell'empowerment femminile**, garantendo parità salariale, pari opportunità di crescita e una rappresentanza equilibrata nei ruoli di responsabilità. Questo impegno, formalizzato attraverso l'adozione della Policy di Diversity & Inclusion e il conseguimento della **Certificazione UNI/PDR 125:2022 sulla Parità di Genere**, si inserisce nel contributo concreto di Vector all'**SDG 5 – Parità di genere**, promuovendo modelli organizzativi inclusivi e replicabili.

La tutela della **salute e della sicurezza** delle persone rappresenta un presidio centrale della governance aziendale. Vector adotta sistemi strutturati di prevenzione, monitoraggio e formazione continua sui rischi, promuovendo una cultura della sicurezza diffusa e condivisa a tutti i livelli dell'organizzazione. A queste azioni si affiancano iniziative dedicate alla **promozione della salute e del benessere**, tra cui incontri tematici di sensibilizzazione, convenzioni con professionisti sanitari e la possibilità di usufruire di trattamenti di fisioterapia e massaggi direttamente in azienda. Completano l'approccio attività orientate al benessere psicofisico, come l'organizzazione di corsi di yoga e pilates in pausa pranzo. L'insieme di queste pratiche, orientate alla prevenzione proattiva e al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro, contribuisce al raggiungimento dell'**SDG 3 – Salute e benessere**, con particolare attenzione anche agli aspetti psicosociali.

L'azienda investe inoltre in modo continuativo nello **sviluppo delle competenze**, attraverso programmi di formazione tecnica e trasversale, percorsi di coaching e strumenti strutturati di crescita professionale. Il benessere organizzativo è monitorato tramite survey annuali e momenti di ascolto e confronto, che alimentano processi di miglioramento condivisi tra HR, management e direzione. Queste azioni rafforzano il legame tra apprendimento continuo e occupabilità, in coerenza con l'**SDG 4 – Istruzione di qualità**.

L'attenzione alle persone si riflette anche nella **cura degli spazi di lavoro**, progettati per favorire comfort, relazione e qualità della vita lavorativa. Questo approccio integrato conferma la volontà di Vector di coniugare risultati economici, responsabilità sociale e benessere delle persone, interpretando il proprio ruolo di Società Benefit come attore responsabile nello sviluppo delle comunità e delle relazioni con il territorio, in linea con l'**SDG 11 – Città e comunità sostenibili**, l'**SDG 16 – Pace, Giustizia e Istituzioni Solide** e con l'**SDG 17 – Partnership per gli obiettivi**.

In questo quadro, la strategia sociale di Vector si fonda su cinque pilastri interconnessi: la cura e l'attenzione alle persone, la salute e sicurezza, la promozione della Diversità, Equità e Inclusione, il sostegno alla work-life integration e il coinvolgimento attivo della comunità locale, degli stakeholder, delle scuole e delle associazioni. Un insieme di azioni che contribuisce in modo trasversale agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile e rafforza una visione dell'impresa come generatrice di valore condiviso.

La nostra strategia sociale si basa su 5 pilastri:

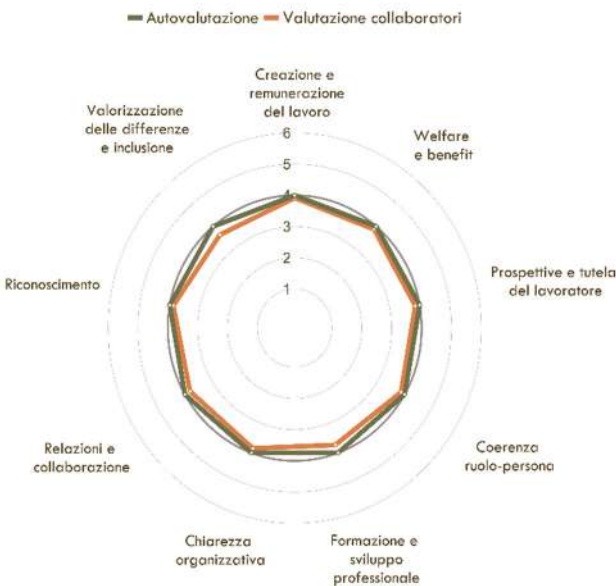
- Cura e attenzione al personale
- Salute e Sicurezza
- Diversità, Equità ed Inclusione
- Worklife integration
- Cura e coinvolgimento della comunità locale, stakeholder, scuole e associazioni

Obiettivi al 2028

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	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	Uff ✗ Mag ✓ Aut ✓	Uff ✓ Mag ✓ Aut ✓	Uff ✓ 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 2025 in Vector contiamo **139 collaboratori** (+5% rispetto al 2024), nello specifico 140 assunti e 6 in stage. Nessuno dei collaboratori o delle collaboratrici ha indicato come genere “altro” o scelto di non rispondere. Si eliminano quindi quelle categorie dalla rendicontazione ESRS. Tutto il personale assunto è coperto da **contratto nazionale del lavoro** e percepisce un **salario adeguato**.

Vector ottempera agli obblighi previsti dalla normativa in materia di collocamento mirato delle **persone appartenenti alle categorie protette** attraverso assunzioni dirette di parte del personale socialmente protetto. Inoltre, si avvale di collaborazioni attivate ai sensi dell'**art. 14** del D.Lgs. 276/2003, che consente alle aziende di adempiere parzialmente agli obblighi occupazionali tramite convenzioni con cooperative sociali di tipo B. Queste cooperative operano nell'inserimento lavorativo di persone con disabilità o in condizioni di svantaggio sociale, favorendone l'inclusione attraverso attività produttive e percorsi di accompagnamento al lavoro. Tale modalità consente di coniugare responsabilità sociale, integrazione lavorativa e collaborazione con il Terzo Settore, contribuendo alla creazione di opportunità occupazionali sostenibili.

ESRS S1 - Forza lavoro propria - Occupazione	TOTALE	DONNE	UOMINI
Numero totale di lavoratori a fine anno (stage inclusi)	146	83	63
Numero totale di lavoratori a fine anno (Tempo indeterminato)	139	79	60
Numero totale di lavoratori a fine anno (Tempo determinato)	1	1	
Numero totale di lavoratori a fine anno (Tempo pieno – stage incluso)	138	77	61
Numero totale di lavoratori a fine anno (Tempo parziale – stage incluso)	8	6	2
Numero totale di lavoratori a fine anno (Stage)	6	3	3
Età media dei lavoratori	37,10	37,7	37,03
Numero totale di avvicendamenti in entrata	18	6	12
Numero totale di avvicendamenti in uscita	11	2	9
Tasso di ricambio dei lavoratori in entrata	13%		
Tasso di ricambio dei lavoratori in uscita	8%		
Tasso di ricambio dei lavoratori	20,86%		
Tasso di compensazione dei lavoratori	164%		
Numero totale dei lavoratori socialmente protetti	5		

Welfare aziendale

In azienda esistono due differenti tipologie di welfare: un **welfare puro** 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.

Salute e Sicurezza sul lavoro

La tutela della salute e sicurezza sul lavoro è un elemento centrale della governance di Vector. L'azienda adotta un approccio strutturato e proattivo, orientato al miglioramento continuo, con presidio dedicato alla funzione QHSE-IMS e certificazione ISO 45001 attiva dal 2014. L'organizzazione della sicurezza comprende RSPP esterno, RLS interni, preposti e una squadra di emergenza formata, con personale abilitato all'uso del DAE e formazione di primo soccorso progressivamente estesa.

Vector monitora anche i rischi psicosociali: l'ultima valutazione dello stress lavoro-correlato (2024) ha evidenziato un livello non rilevante in tutti i reparti. Sono inoltre effettuate verifiche periodiche sul rischio Legionella, con monitoraggi e campionamenti programmati.

La formazione continua rappresenta un presidio fondamentale: tutta la popolazione aziendale è in linea con gli obblighi normativi e nel 2025 sono stati introdotti format innovativi per rendere i percorsi QHSE più partecipativi. La gestione strutturata dei near miss, con incontri semestrali dedicati, completa l'approccio preventivo, favorendo una cultura diffusa della sicurezza.

ESRS S1 - Forza lavoro propria - Salute e sicurezza	
Numero totale di lavoratori coperti dal sistema di gestione della sicurezza sul lavoro	100%
Numero totale di decessi legati a lesioni/malattie connesse al lavoro	0
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	1
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	0.001
Numero totale di casi di malattie connesse al lavoro registrabili	0
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	3

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 2025 ha visto il proseguo della **formazione di coaching**, sia di gruppo che individuale, oltre che **un corso sull'Intelligenza Artificiale per una prima parte della popolazione. Corso che continuerà nel 2026.**

Nel 2025 è iniziata la formazione sulla **Cybersecurity**, continua ed estesa a tutta la popolazione aziendale tramite una piattaforma esterna. L'ufficio **QHSE** ha infine sviluppato una formazione in stile gaming per tenere alta l'attenzione sulle tematiche di **qualità e salute e sicurezza**.

ESRS S1 - Forza lavoro propria - Formazione	TOTALE	DONNE	UOMINI
Ore totali di formazione	4527	2227	2300
Ore medie di formazione	31		
Numero totale di lavoratori che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera	140	80	60

Worklife Intergation, De&I,e benessere

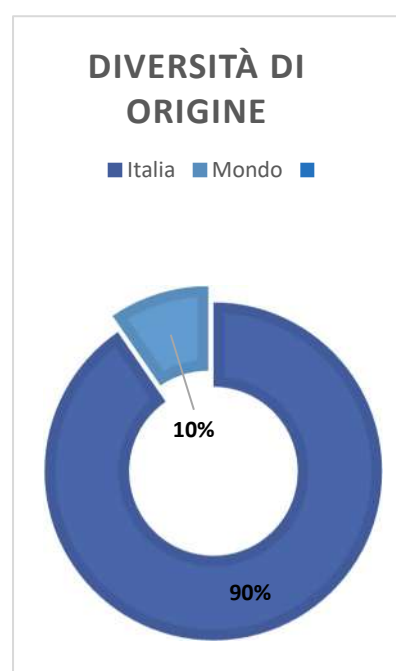
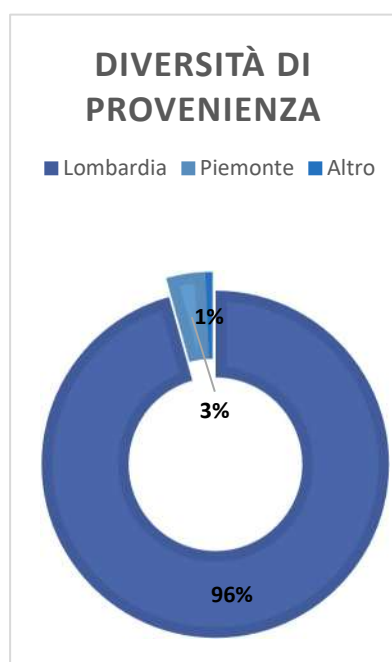
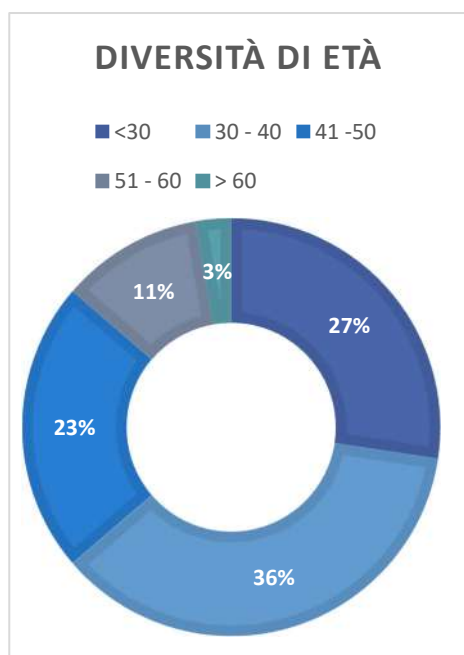
Per Vector promuove un modello organizzativo orientato alla **work-life integration**, intesa come condizione abilitante per l'equità, l'inclusione e il benessere delle persone. L'obiettivo è favorire un equilibrio sostenibile tra vita professionale e vita personale, riconoscendo la diversità dei bisogni, delle fasi di vita e delle responsabilità individuali.

Per Vector la parità di genere rappresenta un impegno strutturale che va oltre la mera misurazione della presenza femminile nei diversi livelli organizzativi. L'azienda promuove un approccio sistemico che integra equità nelle opportunità di crescita, accesso alla formazione, politiche di work-life balance e revisione continua dei processi interni per prevenire discriminazioni e bias. Questo impegno è formalizzato attraverso la certificazione **UNI/PdR 125**, che attesta l'adozione di un sistema di gestione per la parità di genere, e l'adesione al **Manifesto delle Pari Opportunità**, a conferma della volontà di estendere tali principi anche lungo la catena del valore. La parità di genere è considerata una leva strategica per la qualità organizzativa, l'attrattività e la sostenibilità di lungo periodo.

A supporto di questo approccio, l'azienda ha introdotto strumenti strutturali di flessibilità organizzativa, tra cui la flessibilità in entrata e uscita, accordi di smart working sottoscritti già in fase di assunzione e l'attribuzione di permessi aggiuntivi per esigenze personali. Queste misure sono pensate per garantire pari opportunità di accesso al lavoro e per ridurre le barriere che possono ostacolare la piena partecipazione alla vita aziendale.

Accanto agli strumenti organizzativi, Vector ha sviluppato iniziative concrete per sostenere la gestione della quotidianità e ridurre il carico organizzativo delle persone e l'attivazione di servizi di prossimità che facilitano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

ESRS S1 - Forza lavoro propria – Diversità e Inclusione	TOTALE	DONNE	UOMINI
Numero totale di componenti dell'alta dirigenza (CdA)	3	1	2
Numero totale di componenti dell'alta dirigenza (comitato di direzione)	9	5	4
Numero totale di componenti dell'alta dirigenza (comitato esecutivo)	13	6	7



ESRS S1 - Forza lavoro propria – Diversità e Inclusione	TOTALE	DONNE	UOMINI
Numero totale di lavoratori aventi diritto a congedi per motivi familiari	140		
Numero totale di lavoratori aventi diritto che hanno usufruito di congedi per motivi familiari	24	16	8
Divario retributivo di genere	0%		
<i>Retribuzione annua media femminile</i>	40.211 €		
<i>Retribuzione annua media maschile</i>	40.394 €		
Divario retributivo	2.49%		
<i>Retribuzione annua totale massima</i>	99.405 €		
<i>Retribuzione annua totale mediana (esclusa la retribuzione annua massima)</i>	39.884 €		
Numero totale di discriminazione comprese le molestie segnalate	0		
Numero totale di denunce presentate tramite i canali predisposti	0		
Numero totale di incidenti gravi in materia di diritti umani connessi alla forza lavoro	0		
Importo totale delle ammende, delle sanzioni e dei risarcimenti di danni risultanti	0		

Per favorire la **partecipazione attiva**, il senso di appartenenza e la co-costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo, Vector ha istituito team aziendali ad adesione volontaria, che si riuniscono periodicamente e operano su ambiti trasversali ritenuti strategici per la cultura organizzativa, l'induction, la retention e l'attrattività dell'azienda. I team si riuniscono periodicamente e operano come luoghi di ascolto, proposta e co-progettazione, contribuendo allo sviluppo di politiche e iniziative sui temi dell'inclusione, della genitorialità, dell'organizzazione degli spazi e della qualità della vita lavorativa.

Diversity, Equity & Inclusion Team

Il **Diversity, Equity & Inclusion Team** supporta l'azienda nel percorso di valorizzazione delle differenze e di costruzione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo. Il gruppo opera con l'obiettivo di approfondire le tematiche DEI, sia attraverso momenti di formazione interna sia tramite iniziative aperte a tutta la popolazione aziendale, contribuendo a riconoscere e superare pregiudizi e barriere all'inclusione.

Tra le sue attività rientrano l'individuazione delle aree di miglioramento e il supporto alla Direzione e all'ufficio HR nella revisione di procedure, regolamenti e processi, affinché risultino sempre più coerenti con i principi di equità e pari opportunità. Nel 2025 il focus del team è stato dedicato alla **dimensione intergenerazionale**, attraverso l'organizzazione di un momento formativo sulle generazioni a confronto e la partecipazione alla ricerca promossa da Valore D sui temi della longevità e delle carriere sostenibili. Il percorso avviato costituisce una base di lavoro per lo sviluppo di azioni future, orientate a una gestione inclusiva delle età e delle traiettorie professionali.

Nel 2025 Vector ha organizzato un **corso approfondito di Autodifesa Femminile**, svolto in orario serale con il coinvolgimento di istruttori esterni qualificati. L'iniziativa ha visto la partecipazione di una decina di persone e si inserisce nel più ampio impegno aziendale per la prevenzione della violenza di genere e la promozione di una cultura del rispetto e della sicurezza. Il corso ha offerto strumenti pratici di consapevolezza corporea, gestione del rischio e rafforzamento dell'autostima, contribuendo a creare uno spazio di confronto e empowerment all'interno della comunità aziendale.



Mums&Dads Team

L'attenzione alla genitorialità rappresenta per Vector una leva strategica di equità e inclusione. Il **Mums & Dads Team**, aperto a tutte le persone che ricoprono un ruolo genitoriale o di cura, genitori biologici, adottivi, affidatari e caregiver affettivi, ha l'obiettivo di raccogliere bisogni, elaborare proposte e formulare raccomandazioni concrete alla Direzione per migliorare le politiche aziendali in questo ambito.

Nel corso dell'anno il team ha promosso il **Campus aziendale**, articolato in 20 giornate, con il coinvolgimento di 57 bambine e bambini e circa 40 famiglie. Ha inoltre coordinato due visite aziendali rivolte a studenti delle scuole superiori e degli ITS, organizzato tre momenti formativi dedicati a temi educativi e al ruolo dei caregiver e contribuito all'attivazione e al potenziamento di uno **sportello pedagogico aziendale**.

Il percorso formativo per caregiver e lo sportello pedagogico sono stati realizzati in collaborazione con la **Cooperativa sociale Intrecci**; la donazione effettuata da Vector è confluita nella campagna *Famiglie 2030*, a sostegno di nuclei familiari a rischio di povertà economica e sociale. Grazie alla collaborazione con Fondazione Cariplo, l'importo donato è stato raddoppiato.

Sempre in coerenza con l'impegno su genitorialità ed equità di genere, nel 2025 Vector ha aderito al **Manifesto delle Pari Opportunità per la catena di fornitura** promosso da Danone.

Nello stesso anno ha inoltre promosso e co-organizzato, insieme ad altre Società Benefit, il workshop **"Genitorialità: come le aziende possono fare la differenza"**, un momento di confronto aperto su parità di genere, responsabilità delle imprese e strumenti a supporto di genitori e caregiver. L'iniziativa ha coinvolto istituzioni, mondo accademico e imprese impegnate sui temi ESG, con un focus sugli andamenti demografici e sull'**SDG 5 – Parità di genere**, favorendo la diffusione di buone pratiche e modelli organizzativi orientati alla sostenibilità sociale.



We-Care Team

Il **We-Care Team** è un gruppo aperto a tutte le persone che desiderano contribuire attivamente alla cura, gestione e valorizzazione degli spazi aziendali. L'obiettivo è rendere gli ambienti di lavoro sempre più accoglienti, funzionali e inclusivi, favorendo un utilizzo consapevole e condiviso degli spazi.

Oltre alla gestione di servizi di prossimità e al miglioramento degli ambienti (fornitura gratuita di assorbenti nei bagni, organizzazione di corsi di yoga e ginnastica, abbellimento e manutenzione degli spazi, riscrittura del manuale di buone prassi, raccolta differenziata di batterie, attivazione di servizi come consegna pasti, spesa in ufficio, lavaggio auto, stiratura e mercato delle verdure), il team promuove momenti di confronto e sensibilizzazione su temi di interesse comune.

Nel 2025, in particolare, è stato organizzato un incontro informativo dedicato al **diabete di tipo 1**, realizzato con il contributo della **Federazione Italiana Diabete**, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza su una patologia spesso poco conosciuta e favorire una cultura aziendale attenta alla salute e alla prevenzione. Queste iniziative rafforzano l'impegno di Vector nel promuovere benessere, inclusione e responsabilità condivisa.



Happy Hour Team

L'**Happy Hour Team** si dedica all'organizzazione di momenti ricreativi e ludici, riconosciuti come elementi fondamentali per la costruzione di un clima aziendale inclusivo e collaborativo. Nel corso dell'anno il gruppo ha organizzato diversi aperitivi aziendali, sia in terrazza sia in spazi interni, e ha svolto un ruolo centrale nell'organizzazione del **party di fine anno**, contribuendo a rafforzare il senso di comunità e di appartenenza.

Scuole e Università

Per Vector, la collaborazione con **scuole, università e istituti di formazione** rappresenta una leva fondamentale di impatto sociale e di restituzione di valore al territorio. In coerenza con le proprie finalità di Società Benefit, l'azienda considera il **dialogo con il mondo dell'istruzione** come uno strumento essenziale per accompagnare le nuove generazioni nello sviluppo di competenze, consapevolezza e orientamento professionale, contribuendo a ridurre la distanza tra formazione e mondo del lavoro.

Nel corso del 2025, Vector ha rafforzato il proprio impegno in ambito educativo attraverso attività di formazione, testimonianza e progettazione condivisa. Con l'**Università Cattolica** l'azienda ha patrocinato il **Master in Direzione delle imprese locali e globali**, durante il quale ha fatto alcune lezioni in aula e online su differenti temi e ha collaborato con il **Master in social impact & ESG** con lezioni dedicate ai temi della sostenibilità, dell'impresa responsabile e dell'impatto sociale e supportato studenti impegnati in progetti di **tesi e project work**.



Con **LIUC – Università Cattaneo** abbiamo partecipato come testimoni al panel **“Performance e felicità dei dipendenti: una coesistenza possibile?”**, promosso nell'ambito delle attività di ricerca su engagement, welfare e mobilità del **progetto LISA**: un'importante occasione di dialogo tra mondo accademico e imprese sui temi del benessere organizzativo e della qualità del lavoro. Nel nostro intervento abbiamo portato l'esperienza di Vector, condividendo pratiche e riflessioni sul legame tra performance, sostenibilità sociale e centralità delle persone. Abbiamo infine tenuto 1 lezione nel Master di Risorse Umane sulle pratiche di change management vissute in azienda.

Con l'**Università Insubria**, oltre ad aver tenuto 3 lezioni durante l'anno, abbiamo accolto una **classe del corso di Economia e Responsabilità Sociale** (1°anno della Magistrale in Scienze della Comunicazione) per un momento di **riflessione e un laboratorio sulle generazioni a confronto**. E abbiamo collaborato al progetto di Ricerca Move On: **Mobilità leggera in Valle Olona** per studiare e promuovere la mobilità ciclistica e sostenibile.

GRAZIE ANCORA PER L'INTENSO POMERIGGIO
INSIEME. DAVVERO NON POTEVO CHIEDERE
DI PIÙ PER I MIEI RAGAZZI!

DANIELE CROTTI, PHD
ASSISTANT PROFESSOR (RTD B) IN APPLIED ECONOMICS
DEPARTMENT OF HUMAN SCIENCES AND INNOVATION FOR THE
TERRITORY - UNIVERSITY OF INSUBRIA

Sempre nel 2025 Vector ha partecipato a un **progetto di ricerca promosso dall'Università Politecnica delle Marche**, dedicato allo studio dei **processi di predisposizione e attuazione dei Piani di Sostenibilità nelle imprese**. Nell'ambito dell'iniziativa, l'azienda ha contribuito attraverso un'intervista rivolta ai responsabili coinvolti nella definizione e nell'implementazione del proprio Piano di Sostenibilità. La partecipazione al progetto ha rappresentato un'occasione di confronto con il mondo accademico e di condivisione di pratiche ed esperienze maturate nel percorso di integrazione della sostenibilità nei processi aziendali.

Un'attenzione particolare è stata riservata al rafforzamento della collaborazione con l'**ITS Logistica Sostenibile**, sia attraverso l'attivazione di tirocini e stage, sia mediante l'organizzazione di visite aziendali. In un'ottica di apertura e condivisione, Vector ha inoltre invitato le classi ITS a partecipare a eventi pubblici promossi dall'azienda, tra cui l'incontro sulla genitorialità e l'evento "Dialoghi di complessità", organizzato in collaborazione con SOS Logistica, favorendo il confronto diretto con professionisti, imprese e istituzioni.



La relazione con le **scuole superiori** si è tradotta nell'ospitalità di classi in visita aziendale, nella messa a disposizione di spazi e opportunità per i percorsi di PCTO e nel supporto a progetti educativi ad alto valore simbolico e formativo, come l'iniziativa "**Oltre l'impossibile**", che ha visto l'Istituto Tosi impegnato in una spedizione in bicicletta in Cambogia, accompagnata da Vector sotto il profilo logistico e progettuale.



L'impegno educativo di Vector si estende anche alle **scuole secondarie di primo grado**, attraverso la partecipazione come azienda testimone all'interno di percorsi di orientamento, con l'obiettivo di offrire ai più giovani una prima lettura consapevole del mondo del lavoro, dei suoi valori e delle sue responsabilità sociali.

Attraverso queste attività, Vector conferma la volontà di contribuire alla crescita culturale, professionale e civica delle comunità in cui opera, promuovendo una visione dell'impresa come soggetto attivo nello sviluppo delle competenze, dell'innovazione e del benessere collettivo.

Le attività di collaborazione con scuole, università e istituti di formazione si inseriscono pienamente nel contributo di Vector agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030. In particolare, l'impegno nella formazione, nell'orientamento e nel dialogo con il mondo dell'istruzione contribuisce al raggiungimento dell'**SDG 4 – Istruzione di qualità**, favorendo l'accesso a esperienze formative concrete e a momenti di apprendimento che avvicinano i giovani al mondo del lavoro in modo consapevole.

Le iniziative di stage, tirocini, project work, testimonianze aziendali e visite formative rafforzano il legame tra istruzione e occupazione, in linea con l'**SDG 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica**, sostenendo lo sviluppo delle competenze, l'occupabilità e l'ingresso qualificato dei giovani nel mercato del lavoro.

Allo stesso tempo, l'apertura verso scuole di ogni ordine e grado e la collaborazione con realtà formative eterogenee contribuiscono all'**SDG 10 – Riduzione delle disuguaglianze**, ampliando l'accesso alle opportunità di orientamento, conoscenza e crescita personale.

Infine, il dialogo costante con il sistema educativo, le università, gli ITS e le associazioni del territorio rappresenta un esempio concreto di **partnership multi-stakeholder**, coerente con l'**SDG 17 – Partnership per gli obiettivi**, attraverso cui Vector interpreta il proprio ruolo di Società Benefit come attore attivo nello sviluppo sostenibile delle comunità in cui opera.

Relazioni con il territorio e Terzo Settore

Come Azienda siamo consapevoli dell'impatto che le nostre scelte e azioni possono avere sulla Comunità ospitante e sui territori con cui entriamo in relazione, a livello locale e internazionale.

Nel corso dell'anno riceviamo numerose richieste di contributi e sponsorizzazioni; per questo abbiamo definito criteri chiari che orientano le nostre decisioni, privilegiando progetti coerenti con i nostri valori e con la nostra identità di Società Benefit.

Sosteniamo iniziative che operano negli ambiti dell'inclusione sociale, dello sviluppo sostenibile, della promozione culturale, delle politiche giovanili, della parità di genere, della lotta ai pregiudizi e al bullismo. In tutti i casi, l'obiettivo non è una mera erogazione economica, ma la costruzione di **relazioni di partnership** capaci di generare valore condiviso.

La nostra scelta è quindi quella di **“donare creando legami”**: favorendo momenti di restituzione, occasioni formative, partecipazione attiva delle nostre persone e una comunicazione trasparente delle iniziative sostenute. Questo approccio consente ai progetti di avere un impatto più ampio e duraturo e all'azienda di rafforzare il proprio ruolo come attore responsabile all'interno della comunità.

Nel 2025 siamo stati invitati dalla **Cooperativa sociale Intrecci** a partecipare alla XVII Giornata di cooperativa, un momento pubblico e partecipato dedicato a una riflessione intenzionale sulla Mission dell'organizzazione. Il contributo richiesto aveva l'obiettivo di offrire uno sguardo esterno e competente sul linguaggio, sui valori e sulle priorità strategiche della cooperativa, a partire dall'evoluzione del contesto sociale e territoriale in cui opera.

La partecipazione a questo percorso ha rappresentato un'importante occasione di dialogo tra impresa, cooperazione sociale e comunità locale, rafforzando relazioni fondate su ascolto, fiducia e co-progettazione. Iniziative come questa contribuiscono a costruire ecosistemi territoriali più consapevoli e collaborativi, nei quali soggetti diversi – profit e non profit – condividono responsabilità e visioni per la generazione di impatto sociale duraturo.

Nel 2025 abbiamo sostenuto, tra gli altri, i seguenti progetti e iniziative:

- **Phola Varese**: associazione sportiva che promuove l'accesso allo sport per ragazze e ragazzi con disabilità, favorendo inclusione, benessere e autonomia personale.
- **Cooperativa Sociale Smart e Cooperativa Mercurio**, nell'ambito del concorso **STRIKE – Storie di giovani che cambiano le cose**: iniziativa dedicata a premiare idee imprenditoriali innovative di giovani con ricadute positive sulla comunità e sull'ambiente.
- **Sponsorizzazione del Varese Pride e del Varese Pride Week**, a sostegno dei diritti, della visibilità e della dignità delle persone LGBTQIA+.
- **Il Borgo Verde**: progetto di agricoltura sostenibile finalizzato all'inserimento lavorativo di persone appartenenti a categorie protette.
- **Progetto “Oltre l'impossibile”**: sostegno a un progetto di educazione alla cittadinanza globale promosso da studenti dell'ITET Tosi, che attraverso un viaggio in bicicletta in Cambogia e la realizzazione di un docufilm hanno raccontato un'esperienza di incontro, responsabilità e consapevolezza sulle disuguaglianze globali.
- **Festival Organistico Internazionale di Arona – XIX edizione 2025**: sponsorizzazione di un'iniziativa culturale di rilevanza territoriale e internazionale, volta alla valorizzazione del patrimonio musicale, artistico e storico locale.
- **Accademia dei Folli**: sponsorizzazione della rassegna del **Teatro diffuso 2026** sul Lago Maggiore.
- **Sponsorizzazione della serata del Primo Maggio**, promossa da Casa dei Popoli: evento culturale e musicale dedicato ai temi del lavoro, della parità di genere e dei diritti, con particolare attenzione alla valorizzazione delle artiste.

- **Sponsorizzazione dell'evento Busto–Scopello**, a supporto di iniziative sportive e comunitarie con finalità sociali.
- **Sponsorizzazione dell'evento "Running People"**, iniziativa solidale finalizzata alla donazione di pettorine sportive a bambini e bambine, promuovendo accesso allo sport e inclusione.
- **Sostegno e promozione dello spettacolo "Mediterraneo Invisibile – Echi della Diaspora"**, portato ad Arona: un progetto artistico multidisciplinare che intreccia danza, musica e narrazione per riflettere sui temi delle migrazioni, della diaspora afrodiscendente e della memoria collettiva, contribuendo a stimolare consapevolezza culturale, dialogo interculturale e attenzione alle storie invisibilizzate.
- **Sostegno a realtà associative attive in ambito culturale, educativo, sportivo, sanitario e umanitario**, comprese organizzazioni che operano in contesti di emergenza, nell'integrazione delle persone migranti e nella promozione della coesione sociale.
- Abbiamo collaborato con la **cooperativa sociale Il Granello di Fagnano** per un laboratorio dedicato ai loro utenti sulla redazione e realizzazione di un telegiornale. I ragazzi hanno visitato l'azienda, realizzato l'intervista, montato la puntata e diffuso la stessa sui loro canali social.
- **Cactus Production**, realtà indipendente composta da due giovani artisti di Busto Arsizio, contribuendo alla produzione del film *Incombenza delle cose*. Il progetto utilizza il linguaggio cinematografico come strumento di indagine sul quotidiano, sul lavoro e sulle dinamiche che attraversano la vita contemporanea. Il sostegno si inserisce in un impegno più ampio a favore della creatività giovanile e della produzione culturale indipendente. Crediamo che investire in giovani autori significhi favorire nuove narrazioni e prospettive critiche sulla società in cui viviamo.
- **Fondazione Bianca Garavaglia ETS** per la realizzazione della **Corsa della Speranza**.



Attraverso queste azioni, Vector conferma il proprio impegno a favore di uno sviluppo che non sia solo economico, ma anche sociale, culturale e umano, rafforzando il legame tra impresa, persone e territori.

Gadget SOLIDALI

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



- 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
- **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 Castellanza. 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 tutela dell'ambiente rappresenta per Vector una componente strutturale del proprio modello di impresa e un ambito prioritario di impegno come Società Benefit. Operando nel settore dei trasporti e della logistica, l'azienda è consapevole degli impatti ambientali connessi alle proprie attività e lavora per governarli in modo responsabile, attraverso azioni di misurazione, prevenzione, riduzione e sensibilizzazione, in coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'**Agenda 2030**.

Vector ha adottato scelte concrete volte a ridurre il proprio impatto diretto, tra cui l'utilizzo di **energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili**, l'utilizzo di **carburanti sostenibili** (HVO), contribuendo all'**SDG 7 – Energia pulita e accessibile**, e una gestione attenta delle risorse, dei materiali e dei rifiuti, in coerenza con i principi di consumo responsabile e di economia circolare promossi dall'**SDG 12 – Consumo e produzione responsabili**.

Il consumo idrico diretto di Vector è limitato, ma la quantità utilizzata viene "restituita" attraverso progetti di accesso all'acqua realizzati con WAMI. In questo modo, anche un impatto contenuto diventa un'opportunità per generare valore condiviso. L'iniziativa contribuisce concretamente al raggiungimento dell'**SDG 6 – Acqua pulita e servizi igienico-sanitari**.

L'azienda promuove inoltre iniziative di innovazione e ricerca applicata, come i progetti sulla **mobilità sostenibile**, sviluppati in collaborazione con il mondo universitario, rafforzando il dialogo tra impresa, ricerca e territorio e contribuendo all'**SDG 9 – Innovazione e infrastrutture sostenibili** e all'**SDG 17 – Partnership per gli obiettivi**.

Questo insieme di azioni conferma l'impegno di Vector a integrare la dimensione ambientale nelle decisioni strategiche e operative, interpretando la sostenibilità come un processo continuo di miglioramento e come parte integrante della propria responsabilità verso l'ambiente, le persone e le generazioni future.

Parallelamente, Vector si è dotata di strumenti di **misurazione delle emissioni di CO₂ generate dalle spedizioni**, considerata uno strumento essenziale per orientare le scelte operative, supportare i clienti verso soluzioni più consapevoli e contribuire agli obiettivi di contrasto al cambiamento climatico, in linea con l'**SDG 13 – Lotta contro il cambiamento climatico**. La sensibilizzazione dei clienti sui servizi e sulle alternative disponibili rappresenta parte integrante di questo percorso di responsabilità condivisa lungo la catena del valore.

Vector è certificata dal 2014 **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 nostra strategia ambientale si basa su 5 pilastri:

- **Carbon Footprint**: misurazione e riduzione delle emissioni di scopo 1, 2, e 3 per la categoria a monte
- **Efficienza Energetica**: 100% energia rinnovabile. Efficientamento e autonomia energetica.
- **Gestione risorse naturali**: gestione responsabile di acqua e materie prime, aumentando la % di materiale riciclato e riciclabile
- **Gestione** responsabile degli **scarti** e dei **rifiuti**

- **Formazione e sensibilizzazione** interna ed esterna, lavoro di advocacy e Lobbying

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%	53%			
riduzione del 35% della carta acquistata per persona	55kg	47kg	30kg			
SCOPE 1 - Ottenere 1 ton/persona di CO2eq annue	1,4 T	1,08 T	0.91 T			
30% di autonomia energetica	10%	8.35%	8.35%			
Utilizzo del 50% di biocarburanti	4,2%	23,36%	37,4%			
2 iniziative di economia circolare	✓	✓	✓			
Zero emergenze ambientali	✓	✓	✓			

Consumi energetici

L'energia rappresenta per Vector una leva strategica sia in termini di impatto ambientale sia di resilienza operativa, in un contesto caratterizzato da forte volatilità dei costi e crescente attenzione ai temi della decarbonizzazione.

A differenza di realtà industriali, il nostro modello operativo non è energivoro: i consumi sono prevalentemente legati agli uffici e alle attività logistiche di magazzino. Questo non riduce tuttavia la nostra responsabilità nel gestire in modo efficiente le risorse e nel contribuire alla transizione energetica.

Negli anni abbiamo sviluppato un approccio orientato a:

- **riduzione dei consumi**, attraverso interventi di efficientamento e attenzione ai comportamenti
- **approvvigionamento responsabile**, con utilizzo di energia da fonti rinnovabili
- **monitoraggio continuo**, per aumentare la consapevolezza interna e supportare decisioni informate

Questo approccio si inserisce in una visione più ampia di sostenibilità operativa, che punta a coniugare efficienza, riduzione degli impatti e continuità del servizio.

I nostri consumi energetici sono principalmente riconducibili a:

- illuminazione e climatizzazione degli uffici
- attività di magazzino (movimentazione merci, utilizzo di mezzi e attrezzature)
- infrastrutture IT e sistemi digitali

Vector utilizza **energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili**, contribuendo così alla riduzione delle emissioni indirette (Scope 2).

Nel corso del 2025, Vector ha realizzato una **diagnosi energetica completa del sito aziendale**, con riferimento ai consumi dell'anno 2024, con l'obiettivo di analizzare in modo strutturato il proprio profilo energetico e individuare opportunità di miglioramento, identificando soluzioni tecniche e organizzative per ridurre l'incidenza dei costi energetici sull'attività aziendale.

L'analisi ha permesso di costruire una fotografia dettagliata dei consumi, identificando i principali driver energetici e le aree a maggiore incidenza, oltre a definire una serie di interventi tecnici e organizzativi finalizzati alla riduzione dei consumi e dei costi energetici.

La diagnosi evidenzia come i consumi energetici di Vector siano principalmente legati a:

- climatizzazione degli ambienti (riscaldamento e raffrescamento)
- infrastrutture IT e CED
- illuminazione
- attività di ufficio e magazzino

Il modello di business, non energivoro, presenta comunque una distribuzione articolata dei consumi, con una prevalenza dei servizi generali e degli impianti di climatizzazione tra le principali voci.

L'analisi ha portato all'individuazione di diversi interventi di efficientamento, tra cui:

- sostituzione dei corpi illuminanti con soluzioni ad alta efficienza
- progressiva elettrificazione dei sistemi di climatizzazione (pompe di calore)
- implementazione e rafforzamento del sistema di monitoraggio dei consumi
- installazione di un impianto fotovoltaico

Complessivamente, gli interventi individuati consentirebbero una riduzione significativa dei consumi e delle emissioni, con un mix di iniziative a diverso livello di investimento e tempo di ritorno.

ESRS E1 Energia	Kilowattora	Totale
Consumo totale di combustibili (interno)	781055,48	100,00%
di cui non rinnovabili	570318,63	73,02%
di cui carbone	0,00	0,00%
di cui petrolio	0,00	0,00%
di cui gasolio (potere calorifico pari a 10,00 kWh/l)	241449,60	30,91%
di cui benzina (potere calorifico pari a 9,50 kWh/l)	110621,99	14,16%
di cui metano	218247,04	27,94%
di cui altri	0,00	0,00%
di cui rinnovabili	210736,85	26,98%
di cui biogasolio (potere calorifico pari a 9,80 kWh/l)	210736,85	26,98%

ESRS E1 Energia	Kilowattora	Totale
Consumo totale di energia elettrica (sia interno che esterno)	326404,00	100,00%
di cui non rinnovabili	0	0%
di cui rinnovabile	326404,00	100,00%
di cui acquistata esternamente	299141,00	91,65%
di cui prodotta internamente	27263,00	8,35%

Emissioni

Vector misura la propria impronta carbonica dal 2018 con il supporto di una società esterna specializzata, applicando gli standard internazionali di rendicontazione delle emissioni di gas serra. In particolare, i dati sono calcolati secondo il **Greenhouse Gas Protocol – Corporate Accounting and Reporting Standard** e la **norma UNI EN ISO 14064-1:2019**, che definiscono le metodologie per la quantificazione, il monitoraggio e la rendicontazione delle emissioni climalteranti a livello organizzativo.

Nel 2025 l'azienda ha adottato un **tool di misurazione più evoluto**, che ha permesso di ampliare significativamente il perimetro delle attività analizzate. Oltre alle categorie già monitorate negli anni precedenti, sono state incluse ulteriori voci di **Scope 3**, tra cui l'impatto dei sistemi informatici, dei servizi acquistati (consulenze, assicurazioni – categoria 3.1), la gestione dei rifiuti e l'acquisto di materie prime. L'estensione del perimetro rende i dati del 2025 più completi e rappresentativi rispetto agli anni precedenti.

Le emissioni dirette e indirette legate alle attività operative dell'azienda (Scope 1, Scope 2 e Scope 3 escluse le spedizioni gestite per conto dei clienti) sono le seguenti:

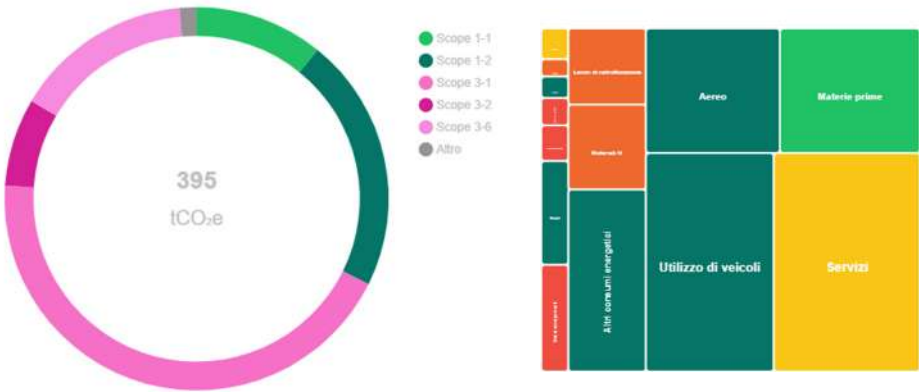
ESRS E1 Emissioni	Scopo 1 (LB)	Scopo 2 (LB)	Scopo 3 (LB)	Totale
2019	178	69	251	498
2020	132	75	102	309
2021	163	73	76	312
2022	151	73	125	349
2023	189	74	253	516
2024	151	77	170	398
2025	127	63	319	509

Nel 2020 e 2021 si registra una significativa riduzione delle emissioni dovuta alla pandemia e alla quasi totale sospensione dei viaggi di lavoro. Inoltre, tra il 2019 e il 2025 l'azienda ha ampliato le proprie sedi e incrementato il numero di persone impiegate; per questo motivo **l'intensità emissiva per unità organizzativa risulta ancora più migliorativa rispetto al semplice confronto dei valori assoluti**.

L'incremento delle emissioni di Scope 3 rispetto agli anni precedenti è legato principalmente **all'ampliamento delle categorie analizzate**, che oggi includono un numero maggiore di attività e servizi acquistati.

Nel 2025, poi, confrontando le emissioni location based, market based, i risultati sono ancor più migliorativi.

ESRS E1 Emissioni	Scopo 1	Scopo 2	Scopo 3	Totale
Location Based	127	63	319	509
Market Based	127	0	266	393



Emissioni legate al servizio di spedizione (Scope 3 – categoria 3.4)

Nel 2025 Vector ha compiuto un ulteriore passo avanti nella rendicontazione ambientale, arrivando a **mappare quasi integralmente le emissioni generate dalle spedizioni affidate dai clienti**, che rappresentano la componente di gran lunga più rilevante dell'impatto climatico complessivo dell'attività. Queste emissioni sono state contabilizzate nella **categoria Scope 3.4** e ammontano a **281.258 tonCO₂e**. Il dato si riferisce a **36.727 spedizioni** gestite via mare, terra e aereo nel corso dell'anno. Sono state escluse dal calcolo le pratiche classificate come **VAR**, relative a servizi amministrativi (dogane, assicurazioni o pratiche documentali) che non comportano movimentazione fisica delle merci.

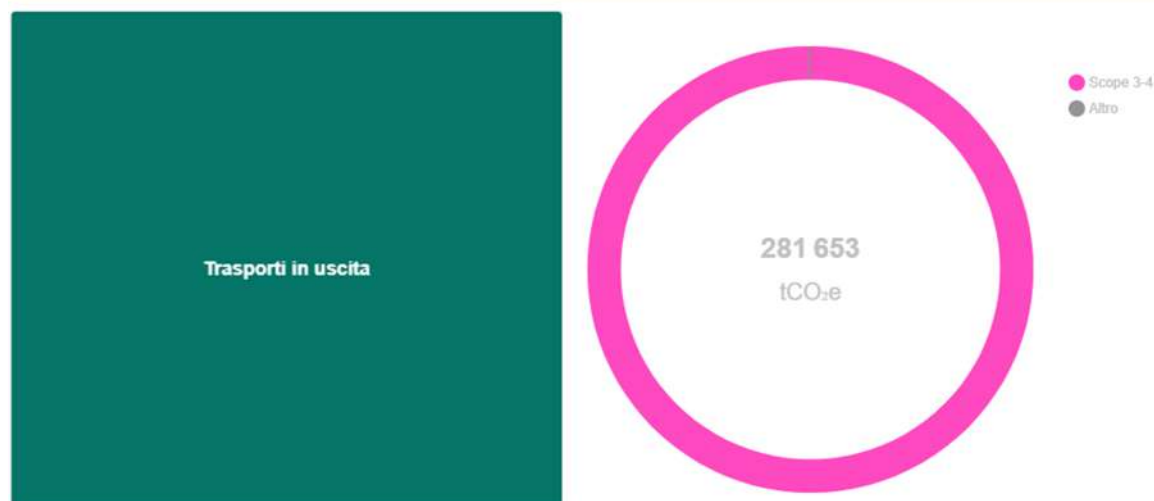
È importante sottolineare che queste emissioni **non derivano direttamente dalle attività operative di Vector**, ma dal **servizio logistico che l'azienda organizza per conto dei propri clienti**. Il loro livello dipende quindi in larga parte dalle modalità di trasporto scelte e dalle condizioni del mercato logistico globale. Finché non avverrà una profonda **decarbonizzazione dell'industria dei trasporti**, sarà complesso ridurre in modo significativo questa categoria di emissioni, profondamente legata anche alla sostenibilità economica dell'azienda.

Nonostante ciò, alcune azioni legate alle politiche europee o ad azioni promosse dall'azienda, contribuiscono alla riduzione dell'impatto climatico del settore. In particolare:

- tutte le spedizioni marittime rientrano progressivamente nel **sistema europeo ETS**, che introduce un prezzo sulle emissioni del trasporto marittimo;
- quando possibile vengono privilegiate **soluzioni intermodali**, che combinano diverse modalità di trasporto riducendo l'impatto emissivo complessivo;
- nel trasporto su gomma viene incentivato l'utilizzo di **carburante HVO**, diesel di origine vegetale che consente una significativa riduzione delle emissioni well-to-wheel;
- nel trasporto aereo, l'Unione Europea sta progressivamente introducendo quote obbligatorie di **SAF (Sustainable Aviation Fuel)** attraverso il regolamento **ReFuelEU Aviation**, che aumenteranno gradualmente nei prossimi anni per tutti i voli in partenza dall'Europa.

Considerando quindi le emissioni totali di CO₂ per l'anno 2025, considerando anche la categoria 3.4 (il 99,98% delle emissioni) i risultati finali sono:

ESRS E1 Emissioni	Scopo 1	Scopo 2	Scopo 3	Totale
Location Based	127	63	281.577	281.767
Market Based	127	0	281.524	281.651



Verso una logistica a minore impatto

L'ampliamento del perimetro di misurazione delle emissioni rappresenta un passo fondamentale verso una maggiore trasparenza e consapevolezza dell'impatto climatico del settore logistico. In un contesto in cui gran parte delle emissioni dipende dalle modalità di trasporto e dalle scelte della filiera, l'impegno di Vector consiste innanzitutto nel **fornire ai clienti dati sempre più accurati e trasparenti sull'impatto emissivo delle proprie spedizioni**, affinché possano compiere scelte informate.

Parallelamente, l'azienda promuove attivamente il confronto e la sensibilizzazione sui temi della logistica sostenibile. Vector partecipa alle attività di **Fedespedi** e **SOS Logistica**, contribuendo a iniziative di sensibilizzazione, confronto istituzionale e advocacy volte a favorire investimenti e politiche pubbliche in grado di accelerare la transizione del settore.

Nel corso dell'anno sono inoltre stati avviati momenti di confronto con alcuni clienti per analizzare i dati emissivi delle loro spedizioni e **studiare possibili percorsi di decarbonizzazione della supply chain**, individuando soluzioni operative e alternative di trasporto a minore impatto quando tecnicamente e economicamente sostenibili.

Compensazione delle emissioni

Nel 2025 Vector ha inoltre **compensato** volontariamente le proprie emissioni market based, al netto di quelle generate dalle spedizioni affidate dai clienti, per un totale di **393 tonnellate di CO₂e**. La compensazione è stata realizzata attraverso l'acquisto di **crediti di carbonio volontari** provenienti da progetti certificati di produzione di energia rinnovabile. In particolare, sono stati sostenuti due progetti internazionali: il **Grid Connected 25 MW PV Solar Power Project at Charanka (India)**, che prevede l'installazione di un impianto fotovoltaico da 25 MW nello stato del Gujarat contribuendo alla produzione di energia solare su larga scala, e il **Bujagali Hydropower Project (Uganda)**, una centrale idroelettrica che ha l'obiettivo di raddoppiare la capacità di generazione elettrica del Paese fornendo energia sostenibile e riducendo le emissioni climalteranti.

L'uso responsabile della risorsa Idrica



Il consumo idrico di Vector è paragonabile a quello domestico ed è legato principalmente agli usi civili degli uffici, come servizi igienici, pulizia degli ambienti e gestione delle aree verdi. Non essendo presenti processi produttivi, l'utilizzo della risorsa acqua risulta contenuto.

Nonostante il basso impatto diretto, nel 2021 l'azienda ha scelto di contribuire attivamente alla tutela e all'accesso all'acqua potabile aderendo al programma **Water Equal Office** promosso da **WAMI**, organizzazione impegnata nello sviluppo di progetti idrici nelle aree del mondo maggiormente colpite da stress idrico. L'obiettivo del programma è quello di bilanciare l'impronta idrica degli uffici e contribuire all'accesso all'acqua potabile nelle comunità più vulnerabili.



Negli anni precedenti il contributo di Vector ha sostenuto interventi nello **Sri Lanka – Rockwood, Distretto Est**, consentendo di garantire accesso all'acqua potabile a 4 famiglie (17 persone) per un totale di **6.515.250 litri di acqua**. Nel **2025**, l'azienda ha contribuito alla donazione di **2.163.000 litri di acqua potabile**, destinati al rifinanziamento di un progetto idrico nel **villaggio di Walpasiksa, nella Regione Autonoma della Costa Caraibica Nord del Nicaragua**.

Il progetto, realizzato da **WeWorld** in collaborazione con WAMI nell'ambito dei programmi **WASH (Water, Sanitation and Hygiene)**, prevede la realizzazione e il mantenimento di infrastrutture idriche sostenibili, tra cui pozzi perforati e sistemi di distribuzione dell'acqua. Il contributo di Vector permetterà di garantire **accesso continuativo ad acqua potabile sicura a due famiglie (15 persone)**, migliorando le condizioni igienico-sanitarie e le opportunità di sviluppo delle comunità locali. Attraverso questa collaborazione l'azienda contribuisce concretamente al raggiungimento dell'**Obiettivo di Sviluppo Sostenibile n. 6 dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite**, che mira a garantire a tutti l'accesso all'acqua potabile e a servizi igienico-sanitari sicuri, promuovendo al tempo stesso condizioni di vita più dignitose e sostenibili per le comunità coinvolte.

La collaborazione con WAMI è stata accompagnata anche da iniziative di sensibilizzazione interna: tutte le persone di Vector sono state dotate di **borracce termiche brandizzate WAMI-Vector**, promuovendo l'uso di acqua potabile e riducendo il consumo di bottiglie monouso. Sono state prodotte 500 borracce, ciascuna delle quali contribuisce alla donazione di 1.000 litri di acqua potabile, generando ulteriori **500.000 litri di acqua** destinati ai progetti idrici dell'organizzazione.



ESRS E3 Consumo Idrico	Metri cubi
Consumo totale di acqua	2163

Acquisto materie prime sostenibili

Vector presta particolare attenzione alla scelta delle materie prime utilizzate nelle attività di magazzino e di ufficio, privilegiando materiali riciclati e riciclabili e promuovendo soluzioni a minore impatto ambientale. In collaborazione con l'ufficio acquisti, l'azienda valuta in modo continuativo le caratteristiche ambientali dei materiali impiegati, con l'obiettivo di ridurre l'utilizzo di risorse vergini e favorire modelli di economia circolare.

Nel tempo sono state introdotte scelte concrete in questa direzione, come la conversione dei pallet in plastica a materiale **100% riciclato** e l'approvvigionamento di legno conforme agli standard internazionali di gestione responsabile delle foreste, proveniente da fornitori certificati. Parallelamente, Vector sta sperimentando soluzioni alternative per i materiali di imballaggio e fissaggio delle merci, orientandosi verso opzioni più sostenibili, ove tecnicamente ed operativamente compatibili. Questo approccio riflette la volontà dell'azienda di integrare criteri ambientali nei processi di acquisto e di rendere la sostenibilità una componente strutturale delle scelte operative quotidiane, in coerenza con i principi di responsabilità ambientale e miglioramento continuo.

ESRS E5 Materiali in Input	Tons Totali	Riciclato	Certificato	Non Riciclato
Legno	11.94	0	11.94	0
Plastica	35.77	12.06		23.71
Carta	4.2	3.6		0.6
Cartone	0.13	0.03		0.10

Gestione degli scarti

La gestione dei rifiuti in Vector distingue tra **scarti di produzione** e **rifiuti assimilabili a quelli domestici** generati dalle persone in azienda. Fino al 2021 tutti i rifiuti venivano conferiti al sistema comunale di raccolta differenziata, rendendo difficile una misurazione puntuale dei quantitativi; oggi, ai fini dei KPI di sostenibilità, vengono monitorati principalmente gli **scarti di produzione**. L'azienda gestisce e valorizza diversi flussi di rifiuto, tra cui **pallet in legno, plastica da imballaggio, carta e cartone, etichette e corde**, privilegiando il recupero e il riciclo. Dal 2022 una pressa consente di compattare la plastica di magazzino per facilitarne il riciclo, mentre i pallet rotti vengono recuperati tramite un'azienda specializzata che li ricondiziona e ne prolunga il ciclo di vita.

Per i **rifiuti di uso quotidiano**, Vector aderisce alla raccolta differenziata comunale e ha introdotto iniziative per ridurre l'impatto ambientale. Tra queste rientrano il progetto **Re-Cig** per il recupero dei mozziconi di sigaretta, una **macchina essiccatrice per i rifiuti organici** che riduce le emissioni di CO₂ trasformando l'umido in compost secco, e un sistema dedicato per la **raccolta e riciclo delle pile esauste** tramite operatori autorizzati.

Nel complesso, queste attività si inseriscono nell'impegno dell'azienda verso **economia circolare, riduzione degli impatti ambientali e gestione responsabile delle risorse**.

ESRS E5 Materiali in Output	Tons Totali	Incenerimento	Riciclo	Riuso	Altre operazioni
Legno (pallet)	8.36	0	0	8.36	
Corde	0.11	0	0	0.11	
Etichette	1.3	1.3	0	0	
Carta e Cartone	17.59	0	17.59	0	
Mozziconi	0.01	0	0.01	0	
Pile e batterie	0	0	0	0	
Toner	0.05	0	0	0	0.05
Plastica	1.3	0	1.3	0	0
TOTALE	28.72	1.3	18.9	8.47	0.05

Progetto MOVE ON – Mobilità leggera e sostenibilità territoriale

Nel 2025 Vector ha partecipato al progetto **MOVE ON – Mobilità leggera in Valle Olona**, un’iniziativa territoriale promossa dalla Provincia di Varese con il contributo di partner istituzionali, università e organizzazioni locali, tra cui l’**Università degli Studi dell’Insubria**, attiva nel gruppo di ricerca e analisi tecnico-scientifica.

Il progetto, finanziato da Fondazione Cariplo e Regione Lombardia, ha l’obiettivo di **promuovere forme di mobilità sostenibile e ciclistica**, integrando percorsi ciclopedonali, servizi di mobilità leggera casa-scuola e casa-lavoro e azioni di sensibilizzazione rivolte a cittadini, studenti, imprese e amministrazioni locali. Il percorso progettuale ha incluso l’analisi territoriale, la definizione di linee guida per la progettazione delle infrastrutture ciclopedonali, attività formative e iniziative di coinvolgimento delle comunità locali per favorire stili di vita sostenibili.

La collaborazione con l’Università dell’Insubria ha contribuito a consolidare il ruolo dell’Ateneo come soggetto attivo nella **promozione della mobilità sostenibile**, offrendo competenze nella raccolta dati, nello sviluppo di strumenti tecnico-scientifici e nella disseminazione di buone pratiche territoriali. Queste attività supportano la diffusione di approcci di mobilità alternativi all’uso di veicoli privati, favoriscono la partecipazione dei giovani e delle comunità scolastiche e contribuiscono a sviluppare una cultura della sostenibilità urbana e ambientale.

Nel contesto degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell’Agenda 2030, MOVE ON si allinea in particolare con l’**SDG 11 – Città e comunità sostenibili** e l’**SDG 13 – Lotta contro il cambiamento climatico**, promuovendo una mobilità più sana, inclusiva e responsabile con l’ambiente.

CASTELLANZA 20/04/2026

RELAZIONE SCRITTA E FIRMATA DALLA RESPONSABILE D’IMPATTO

Camilla Buttà

