



Bilancio di sostenibilità **2024**

GRUPPO
gabrielli
STEEL SERVICE NETWORK

Indice dei contenuti

Lettera agli stakeholder	5
Guida alla lettura	7
Highlights generali	9
1. Identità	
Azienda	14
Profilo dell'organizzazione	15
Storia	16
Mission e Vision	17
Settori di business	18
Innovazione e Ricerca	19
Modello di business e catena del valore	20
Qualità	21
2. Il Percorso ESG	
Percorso ESG	24
Strategia e piano ESG	25
Stakeholder prioritari e mappatura strategica	26
Rapporto con gli stakeholder	27
Stakeholder prioritari	28
Analisi di materialità	30
Temi materiali	32
Governance (G)	34
Persone (S)	36
Ambiente (E)	38
Gli impegni SDGs di Varcolor S.r.l.	40
3. Governance	
Highlights	44
Corporate Governance	45
Compliance 231 e anticorruzione	46
Codice Etico e Whistleblowing	47
4. Persone	
Highlights	55
Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità	56
Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	70
5. Ambiente	
Highlights	75
Efficientamento energetico e decarbonizzazione	76
Gestione risorse e rifiuti, circular economy	88
Gestione delle risorse idriche	90
6. Appendice	
Indice dei contenuti GRI	94
Note metodologiche	96



Lettera agli stakeholder

Cari stakeholder,
è con grande piacere che Vi presentiamo il **primo Bilancio di Sostenibilità di Varcolor S.r.l.** relativo al 2024. Quest'anno rappresenta per noi un traguardo speciale: l'azienda celebra il **25° anniversario** dalla sua fondazione, frutto di un percorso di crescita e innovazione che ha consolidato la nostra presenza nel settore e rafforzato il legame con i nostri stakeholder.

Siamo convinti che la strada intrapresa, che andremo a raccontare in questo documento, ci porterà lontano e che il punto in cui ci troviamo oggi sia solo l'inizio di un futuro sempre migliore e attento a tutto quello che ruota attorno alla nostra realtà aziendale.

Nel corso del 2024, Varcolor S.r.l. ha **implementato un proprio sistema di governance della sostenibilità**, sviluppando processi interni per la raccolta, il monitoraggio e l'analisi dei dati, in linea con gli standard internazionali e le richieste emergenti del quadro normativo europeo.

Il contesto economico del 2024 ha presentato sfide importanti per il comparto siderurgico europeo, tra cui la **volatilità dei mercati delle materie prime**, l'aumento della pressione regolatoria legata alla transizione ecologica, e l'introduzione di meccanismi come il **CBAM (Carbon Border Adjustment Mechanism)**. Tuttavia, in uno scenario in continua evoluzione, abbiamo continuato a investire in tecnologia, qualità e innovazione, mantenendo un forte orientamento verso il rafforzamento delle nostre relazioni con clienti, fornitori e comunità locali.

Con questo primo Bilancio vogliamo dare continuità a un impegno che non si esaurisce nella rendicontazione, ma che alimenta un **processo di miglioramento continuo**, volto a generare impatti positivi per le **Persone, l'Ambiente e il Territorio**. Vogliamo testimoniare i risultati raggiunti, ma anche le sfide aperte e i passi futuri che ci attendono, con l'ambizione di contribuire attivamente alla costruzione di una filiera industriale più responsabile, resiliente e sostenibile.

Mario Varisco,
Chief Executive Officer



Guida alla lettura

Attraverso il percorso di redazione del primo **Bilancio di Sostenibilità**, Varcolor S.r.l. desidera consolidare il proprio approccio alla rendicontazione, strutturando processi interni per la **raccolta**, la **gestione** e l'**analisi dei dati** relativi alle proprie performance ambientali, sociali e di governance (ESG).

L'obiettivo è non solo il poter descrivere lo stato attuale dell'organizzazione, ma anche misurare in maniera trasparente i progressi compiuti e orientare le future scelte strategiche in modo sempre più integrato con i principi della sostenibilità.

La rendicontazione è stata sviluppata con riferimento agli **standard della Global Reporting Initiative (GRI)**. Sono stati inoltre considerati come riferimenti integrativi i principali **strumenti e framework internazionali**, tra cui gli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)** e, a scopo comparativo e di adeguamento per i requisiti previsti nel futuro, gli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**.

La sezione introduttiva del documento presenta il **profilo aziendale** di Varcolor S.r.l. seguito dall'**analisi di materialità** aggiornata, che considera impatti, rischi e opportunità dei **temi materiali** identificati.

Il **cuore del report** è dedicato alla **descrizione dettagliata delle performance** in tre ambiti fondamentali: **Governance, Sociale e Ambientale**.

Ogni ambito include sia una base **quantitativa**, con indicatori di performance, sia una parte **qualitativa**, che ne analizza le politiche adottate, oltre che gli andamenti delle performance e le prospettive di miglioramento. Questa combinazione consente di restituire un **quadro completo e trasparente** della gestione sostenibile di Varcolor S.r.l., offrendo agli stakeholder **strumenti utili** per comprendere i risultati raggiunti e le **strategie in corso**.

Il documento si chiude con una **sezione metodologica** che illustra le fonti dei dati, i limiti del perimetro di rendicontazione e i criteri seguiti per la redazione, al fine di garantire coerenza, comparabilità e affidabilità delle informazioni presentate.

HIGHLIGHTS GOVERNANCE

55,3



Milioni di valore economico
generato (€)

48,9



Milioni di valore economico
distribuito (€)

6.789.254



Metri quadri prodotti
nell'anno

33,3%



Presenza femminile
nel CdA

0



Contestazioni
alla Società per corruzione

0



Casi di discriminazione
registrati

Modello 231



Adottato dal 2024

HIGHLIGHTS PERSONE

100%



Dipendenti con contratto a tempo indeterminato all'interno dell'azienda

98,6%



Dipendenti con contratto full-time

7,1%



Turnover

109%



Rapporto tra il salario standard di un neoassunto e il salario minimo garantito da CCNL

100%



Rientri nell'anno dopo aver usufruito del congedo parentale

1.898



Monte ore di formazione erogata

25,65



Ore medie di formazione per dipendente

16,9



Tasso di infortuni registrati su milione di ore lavorate (lavoratori dipendenti)

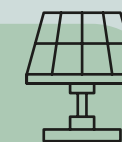
HIGHLIGHTS AMBIENTE

100%



Riciclabilità della materia prima (acciaio)

100%



Energia elettrica utilizzata proveniente da fonti rinnovabili

20,1%



Incidenza delle fonti di energia rinnovabile su consumi energetici totali

0,0031
MWh/m²



Rapporto d'intensità energetica (consumo energetico in MWh su metri quadri prodotti)

0,00051
tons CO₂ eq./m²



Intensità delle emissioni di GHG Scope 1 e 2 Market-Based (tons di CO₂eq. su metri quadri prodotti)

92,4%



Percentuale di rifiuti non pericolosi prodotti (sul totale dei rifiuti)

97,5%



Rifiuti avviati a recupero (sul totale dei rifiuti)

Identità 1



Varcolor S.r.l.

Centro specializzato nel rivestimento continuo di acciai piani per applicazioni industriali

Varcolor S.r.l., con sede a **Quinto Vicentino (VI)**, opera dal 2000 nel settore della **trasformazione di acciaio piano** attraverso **rivestimenti superficiali ad alte prestazioni**.

L'azienda si è affermata a livello nazionale come punto di riferimento per il **prerivestimento continuo di laminati metallici** destinati ad applicazioni industriali, edilizia, arredamento e comparti ad alto valore estetico e funzionale.

Il core business dell'organizzazione è rappresentato dalla produzione di acciai prerivestiti mediante l'applicazione in continuo di **film plastici (PVC, PET), vernici liquide** (tra cui superpoliesteri e formulazioni dedicate) o **trattamenti** specifici su acciaio inox e supporti metallici rivestiti come l'**AluZinc**.

L'intero processo produttivo avviene internamente, garantendo un controllo costante sulla qualità, la tracciabilità dei materiali e l'efficienza operativa. L'azienda si distingue così per l'elevato livello di specializzazione tecnica e per l'integrazione di un laboratorio interno per la Ricerca e Sviluppo, attraverso il quale vengono progettate e testate nuove soluzioni di rivestimento. Tali attività comprendono anche la realizzazione di lotti pilota, prove di compatibilità con i processi di lavorazione dei clienti e validazioni tecniche finalizzate alla personalizzazione delle forniture.

Grazie alla collaborazione consolidata con fornitori qualificati e al presidio diretto della filiera produttiva, Varcolor S.r.l. è in grado di offrire prodotti performanti per ambienti

critici, superfici resistenti agli agenti chimici o atmosferici e finiture estetiche ad alto valore aggiunto, tra cui effetti materici, goffrature esclusive.

L'azienda opera secondo un sistema di gestione integrato certificato da DNV, conforme alle norme:

- **ISO 9001:2015** per la qualità,
- **ISO 14001:2015** per la gestione ambientale,
- **ISO 45001:2018** per la salute e sicurezza sul lavoro.

L'impegno verso la sostenibilità si traduce in un approccio orientato all'efficienza dei processi, alla riduzione degli scarti e all'adozione di pratiche industriali compatibili con una gestione responsabile delle risorse. L'acciaio — materiale riciclabile al 100% — costituisce la base dei prodotti Varcolor e rappresenta un elemento coerente con i principi dell'economia circolare.

Questo bilancio di sostenibilità documenta il percorso intrapreso dall'azienda nella mitigazione dell'impatto ambientale delle proprie attività, nella tutela della sicurezza sul lavoro e nella valorizzazione di un modello produttivo fondato sull'innovazione responsabile.

Note Integrative:

- GRI 2-1

Profilo dell'organizzazione

L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione:

Varcolor S.r.l. ha sede legale a Quinto Vicentino (VI) in Via dell'Industria 22.

L'azienda opera in qualità di centro servizi per il prerivestimento in continuo di laminati metallici, applicando film plastici e vernici liquide ad alte prestazioni.

Il bilancio d'esercizio di Varcolor S.r.l. è sottoposto a revisione contabile da parte della società PricewaterhouseCoopers di Milano e il perimetro di tale rendicontazione finanziaria coincide con quello del Bilancio di Sostenibilità, che include quindi esclusivamente Varcolor S.r.l., non analizzando società controllate o controllanti.

Il periodo di rendicontazione del presente bilancio corrisponde infatti all'anno fiscale, che va dal 1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2024.

Il primo Bilancio di Sostenibilità della società è stato sviluppato su base volontaria e non è stato sottoposto a verifica da parte di una società terza indipendente.

Note Integrative:

- GRI rif. 2-1, 2-2, 2-3, 2-5, 2-6

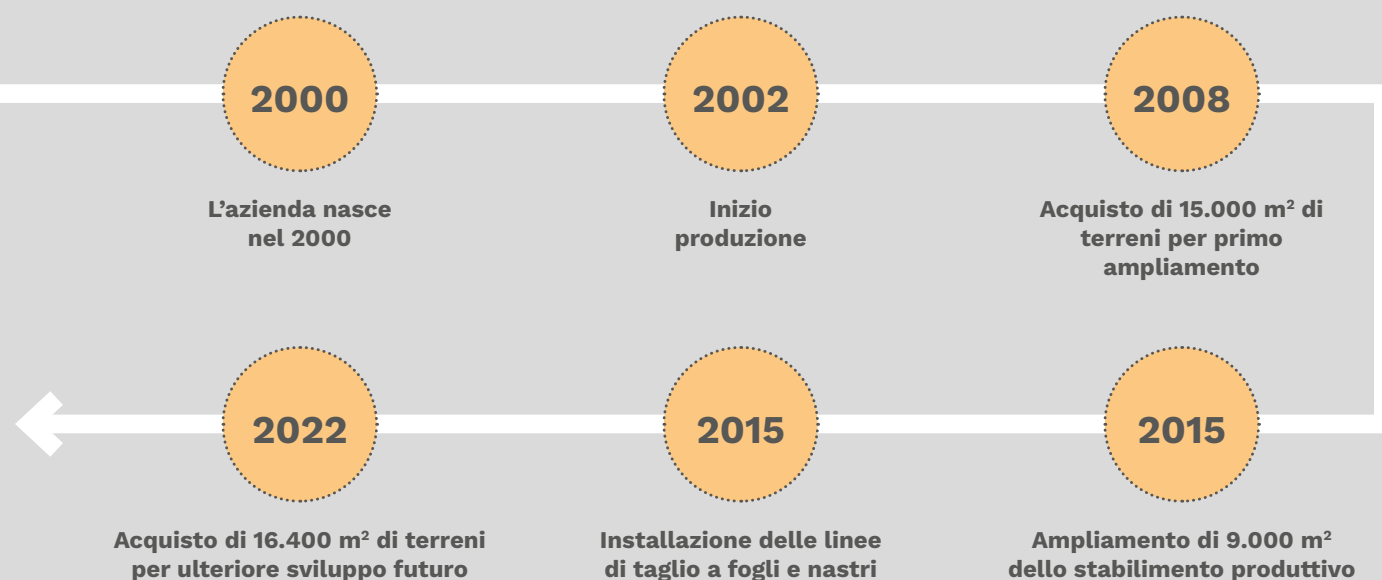
La storia aziendale

Varcolor S.r.l. nasce nel 2000 con l'obiettivo di specializzarsi nel settore del **coil coating**, offrendo soluzioni innovative per il rivestimento di prodotti piani in acciaio. Dopo due anni di preparazione e investimenti in tecnologie, nel **2002 avvia la produzione**, ponendo le basi per un percorso di crescita fondato su qualità, innovazione e attenzione alle esigenze dei clienti.

L'espansione dell'attività porta, nel **2008**, all'acquisto di **15.000 mq di terreno**, destinati al primo ampliamento dello stabilimento, per rispondere alla crescente domanda e migliorare la capacità produttiva. Nel **2015**, Varcolor compie un ulteriore passo strategico con l'ampliamento di **9.000 mq** e l'installazione delle **linee di taglio a fogli e nastri**, che consentono di diversificare l'offerta, consolidando la posizione dell'azienda nel mercato.

Nel **2022**, la società investe nuovamente nel futuro, acquisendo **16.400 mq di terreni** per sviluppi futuri, confermando una strategia di crescita continua e orientata all'innovazione.

Grazie a un know-how consolidato e a investimenti costanti in impianti e tecnologie, l'organizzazione si è affermata come punto di riferimento nel mercato del coil coating, offrendo prodotti ad alte prestazioni e soluzioni personalizzate per applicazioni industriali che richiedono qualità e affidabilità. L'azienda opera con processi certificati UNI EN ISO 9001, 14001 e 45001, a garanzia di standard elevati e di un approccio rigoroso alla gestione.



Valori condivisi

Valori che creano Valore

Consapevole che il successo di un'azienda non è dato solo dai numeri, Varcolor S.r.l. pone grande attenzione alle persone che la compongono. Ad orientare strategie e agire quotidiano sono valori come il capitale umano, la sostenibilità, l'attenzione al cliente e la passione che non può mancare per centrare l'obiettivo.



Mission

Varcolor S.r.l. si impegna a sviluppare e offrire rivestimenti in acciaio innovativi e di alta qualità, capaci di coniugare prestazioni tecniche ed estetiche. L'azienda integra ricerca e competenza per garantire soluzioni personalizzate, affidabili e sicure, creando valore per clienti, dipendenti e territorio.



Vision

Crediamo che il futuro dell'acciaio risieda nell'innovazione responsabile e nella capacità di anticipare le esigenze del mercato. L'obiettivo di Varcolor S.r.l. è affermarsi come punto di riferimento europeo nel settore degli acciai prerivestiti, contribuendo alla diffusione di prodotti durevoli e affidabili, orientati all'economia circolare.

Settori di business

I prodotti di Varcolor S.r.l. trovano applicazione in una vasta gamma di settori, grazie alla versatilità e alla qualità delle soluzioni offerte.

Le principali destinazioni d'uso comprendono:

- **Edilizia per esterni**, con rivestimenti e componenti che garantiscono resistenza e design per coperture e facciate.
- **Porte e portoni**, dove i materiali assicurano funzionalità, durabilità e estetica.
- **Arredamento commerciale**, con superfici e finiture dedicate a spazi professionali e retail.
- **Ascensori**, attraverso elementi strutturali e pannellature che coniugano sicurezza e stile.
- **Elettrodomestici**, per componenti che richiedono precisione, affidabilità e performance elevate.
- **Settore navale**, con prodotti destinati a rivestimenti e strutture per imbarcazioni e grandi navi.

Questi ambiti di utilizzo testimoniano la capacità dell'azienda di rispondere alle esigenze di mercati diversificati, offrendo soluzioni che uniscono innovazione, qualità e attenzione alle specifiche tecniche di ciascun settore.



Note Integrative:

- GRI rif. 2-6

Innovazione e Ricerca

Prodotti innovativi: VARHD⁺

L'innovazione è uno dei valori fondanti di Varcolor S.r.l., che grazie al proprio reparto interno di Ricerca e Sviluppo ha saputo anticipare le esigenze del mercato, proponendo soluzioni tecniche ed estetiche all'avanguardia nel settore dell'acciaio prerivestito.

Tra i prodotti di nuova generazione spicca il VARHD⁺ frutto di un processo ingegneristico evoluto e di una visione orientata alla personalizzazione.

Tale prodotto è il risultato di un processo produttivo integrato e controllato, che valorizza la sinergia tra tecnologia ed estetica. Varcolor S.r.l. continua a investire in ricerca per offrire soluzioni sempre più performanti, personalizzabili e rispettose dell'ambiente.

VARHD⁺

VARHD⁺ rappresenta una vera rivoluzione nel mondo dei rivestimenti organici. Si tratta di un supporto in acciaio zincato o alluminio, trattato chimicamente e successivamente rivestito con strati multipli di **vernici superpoliestere**, fino a uno spessore di **50 micron**. Il prodotto è disponibile in **tinte unite** o **stampate**, con finiture che simulano materiali naturali come legno, corten, muro o coppo.

Tra le caratteristiche distintive:

- **Alta resistenza alla corrosione e alla luce**
- **Effetto touch e goffratura personalizzata**
- **Ottima lavorabilità e assenza di delaminazione**
- **Garanzia fino a 10 anni** con supporto minimo Z225 o in alluminio
- **Completamente riciclabile**, in linea con i principi dell'economia circolare



Il nostro modello di business e la catena del valore

Varcolor S.r.l. adotta da sempre un modello di crescita orientata ai principi di responsabilità sociale, garantendo prodotti di alta qualità e al giusto prezzo, con un impegno costante verso le persone, la comunità e l'ambiente. L'azienda, pienamente consapevole del suo impatto, ha preso un impegno serio verso l'integrazione delle considerazioni economiche con l'analisi degli effetti sociali e ambientali, puntando a generare un valore duraturo in ogni area della sua organizzazione.

Le caratteristiche distintive di questo modello includono:

- **L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001** (di seguito Modello 231), parte integrante del Sistema di Controllo Interno, che promuove comportamenti etici e responsabili in ogni ambito aziendale.
- **Una selezione accurata di partner e fornitori**, unita alla centralizzazione delle attività di approvvigionamento, produzione e logistica. Questo approccio consente all'azienda di mantenere elevati standard qualitativi di prodotto.
- **L'aggiornamento continuo dell'offerta**, sia in termini di prodotti che di servizi, per rispondere in modo efficace alle evoluzioni del mercato e alle esigenze specifiche dei clienti. Le decisioni strategiche sono supportate da analisi di mercato mirate e da un ascolto attivo delle preferenze dei clienti.
- **Una gestione efficace delle vendite e delle consegne**, progettata per offrire un servizio personalizzato che risponda alle reali necessità dei clienti. L'assistenza al cliente si estende dalla fase di consulenza pre-acquisto fino alla risoluzione di eventuali problematiche post-vendita.
- **Un sistema di riordino previsionale avanzato**, sviluppato per anticipare le esigenze dei clienti e ottimizzare il processo di gestione degli ordini. Questo sistema consente di pianificare in modo proattivo le forniture, ridurre i tempi di attesa e migliorare la puntualità delle consegne, contribuendo a rafforzare l'efficienza complessiva della catena del valore.
- **Investimenti mirati in tecnologie, formazione e fidelizzazione del personale** completano l'approccio integrato alla qualità. L'obiettivo di Varcolor S.r.l. è garantire un servizio sempre più affidabile, sicuro e innovativo, consolidando il proprio ruolo di partner qualificato nella filiera siderurgica.

Varcolor è un'azienda certificata DNV

per il Sistema di Gestione Qualità ISO 9001:2015,
per il Sistema di Gestione Ambientale ISO 14001: 2015
per il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza
sul Lavoro ISO 45001:2018.



Gestione Qualità
ISO 9001:2015



Gestione Ambientale
ISO 14001:2015



Gestione della Salute e Sicurezza
sul Lavoro
ISO 45001:2018

Note Integrative:

- GRI rif. 2-6

Qualità

La qualità rappresenta un elemento centrale nella gestione di Varcolor S.r.l., che fin dalla sua fondazione nel 2000 ha posto l'eccellenza tecnica ed estetica al centro della propria missione, distinguendosi per l'innovazione e l'affidabilità dei suoi prodotti.

Certificazioni

L'azienda opera secondo un **Sistema di Gestione Integrato certificato da DNV**, in conformità ai principali standard internazionali:

- **ISO 9001:2015** – Sistema di Gestione della Qualità
- **ISO 14001:2015** – Sistema di Gestione Ambientale
- **ISO 45001:2018** – Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul lavoro

Queste certificazioni, rinnovate periodicamente, garantiscono la conformità dei processi produttivi ai requisiti di qualità, sicurezza e sostenibilità, testimoniando l'impegno aziendale verso una gestione integrata ed una crescita industriale responsabile.

Laboratorio e Ricerca & Sviluppo

L'area **Ricerca e Sviluppo** di Varcolor S.r.l. svolge un ruolo strategico, consentendo all'azienda di anticipare le esigenze dei clienti e le evoluzioni del settore attraverso lo sviluppo di prodotti innovativi e ad alte prestazioni.

Le attività di R&D sono strettamente integrate con la produzione, grazie a impianti dotati di soluzioni ingegneristiche avanzate.

Varcolor S.r.l. dispone di un **laboratorio interno** dedicato sia al controllo qualità sia alla sperimentazione di nuove soluzioni di rivestimento. Le attività comprendono l'esecuzione di prove fisiche e chimiche sui materiali, la verifica della compatibilità dei rivestimenti con le diverse applicazioni e la realizzazione di lotti pilota per validare i prodotti prima della produzione in serie. Le strumentazioni disponibili consentono di effettuare controlli estetici e funzionali, nonché test di resistenza agli agenti atmosferici e chimici, garantendo che i materiali risultino conformi agli standard tecnici e normativi richiesti dal mercato.

L'integrazione tra **sistemi di certificazione, laboratorio e attività di Ricerca e Sviluppo** rappresenta la base dell'affidabilità di Varcolor S.r.l., rafforzandone la competitività nel settore degli acciai prerivestiti e consolidando la capacità di offrire rivestimenti innovativi, performanti e conformi ai più elevati standard internazionali.



Percorso ESG 2



PERCORSO ESG in Varcolor S.r.l.

L'attenzione verso i temi ambientali, sociali e di buona governance è parte integrante dell'identità e dei valori fondanti di Varcolor S.r.l., guidando ogni decisione aziendale con un impegno costante verso la **sostenibilità** e la **responsabilità sociale**.

Nel primo anno di rendicontazione, l'azienda ha avviato una **governance della sostenibilità solida** e trasparente, finalizzata alla valutazione e gestione sistematica degli **impatti ESG** lungo l'intera catena del valore. Il processo prevede la raccolta e consolidamento dei dati provenienti dalle diverse aree aziendali, la loro revisione secondo gli standard internazionali di riferimento e la validazione da parte delle funzioni di direzione. Questo approccio, rafforzato dall'obbligo di Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA) e dall'adozione delle certificazioni ISO 9001, 14001 e 45001, consente decisioni informate con una visione di lungo periodo, supportata da strumenti di **misurazione e reportistica** costantemente aggiornati.

Nel 2024 il coinvolgimento si è concentrato sulle principali funzioni aziendali e sull'Organo di Governo (in particolare Direzioni e HSE manager) per definire le priorità ESG più rilevanti e validare e aggiornare periodicamente la mappa di materialità e i relativi obiettivi. In attesa di un futuro engagement formale con i propri stakeholder, la mappatura dei temi ha fatto riferimento a segnali di mercato e richieste ricorrenti di clienti, istituti finanziari e fornitori di dati (in ambito qualità, tracciabilità, impronta carbonica e certificazioni), tradotte in indicatori allineati agli standard internazionali.

La società ha così avviato il percorso verso il proprio **primo bilancio di sostenibilità**, ponendo attenzione alla **sensibilizzazione, misurazione e integrazione** dei fenomeni ESG più rilevanti. Il documento rappresenta non solo uno **strumento di trasparenza**, ma anche una base per costruire un **dialogo continuo con le parti interessate**. Il percorso proseguirà nel biennio 2025-2026, anche in vista dell'entrata in vigore della **Direttiva CSRD** e dei nuovi **standard ESRS**, con l'obiettivo di garantire la piena conformità normativa e il miglioramento continuo delle performance.

A ciò si affiancano sfide e opportunità legate ai cambiamenti del contesto di riferimento, come l'introduzione del **Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM)** e la diffusione delle **Environmental Product Declarations (EPD)**, che l'azienda affronta con un approccio proattivo per mantenere la propria competitività e contribuire alla riduzione dell'impatto ambientale del settore siderurgico.

Note Integrative:
• GRI rif. 2-25, 2-29, 3-1

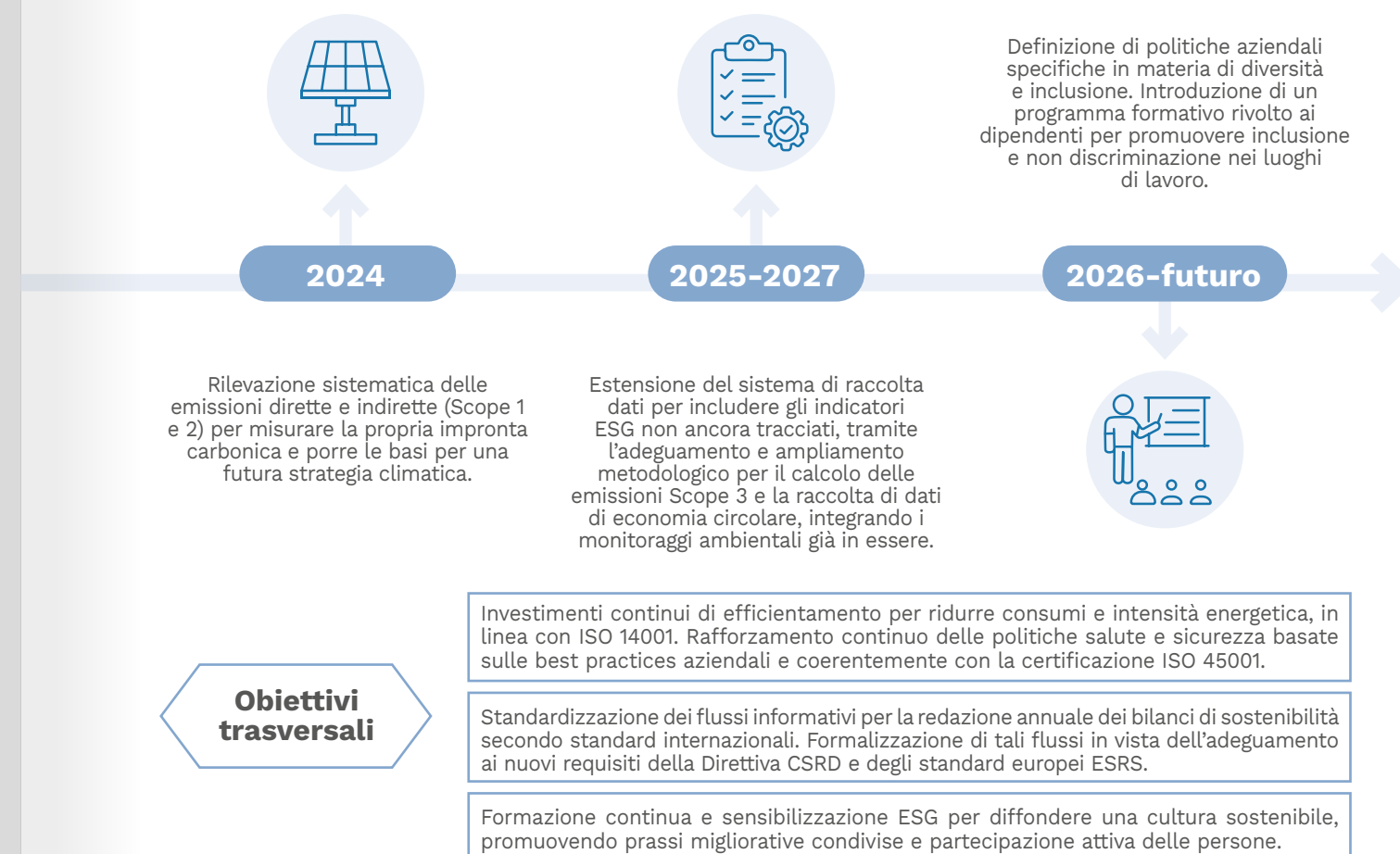
Strategia e piano ESG

L'impegno di Varcolor S.r.l. verso i temi ambientali, sociali e di governance trova riscontro in un approccio sempre più strutturato alla sostenibilità, in linea con gli standard internazionali GRI e con i requisiti europei introdotti dalla Direttiva (UE) 2022/2464 (CSRD) e dagli standard ESRS.

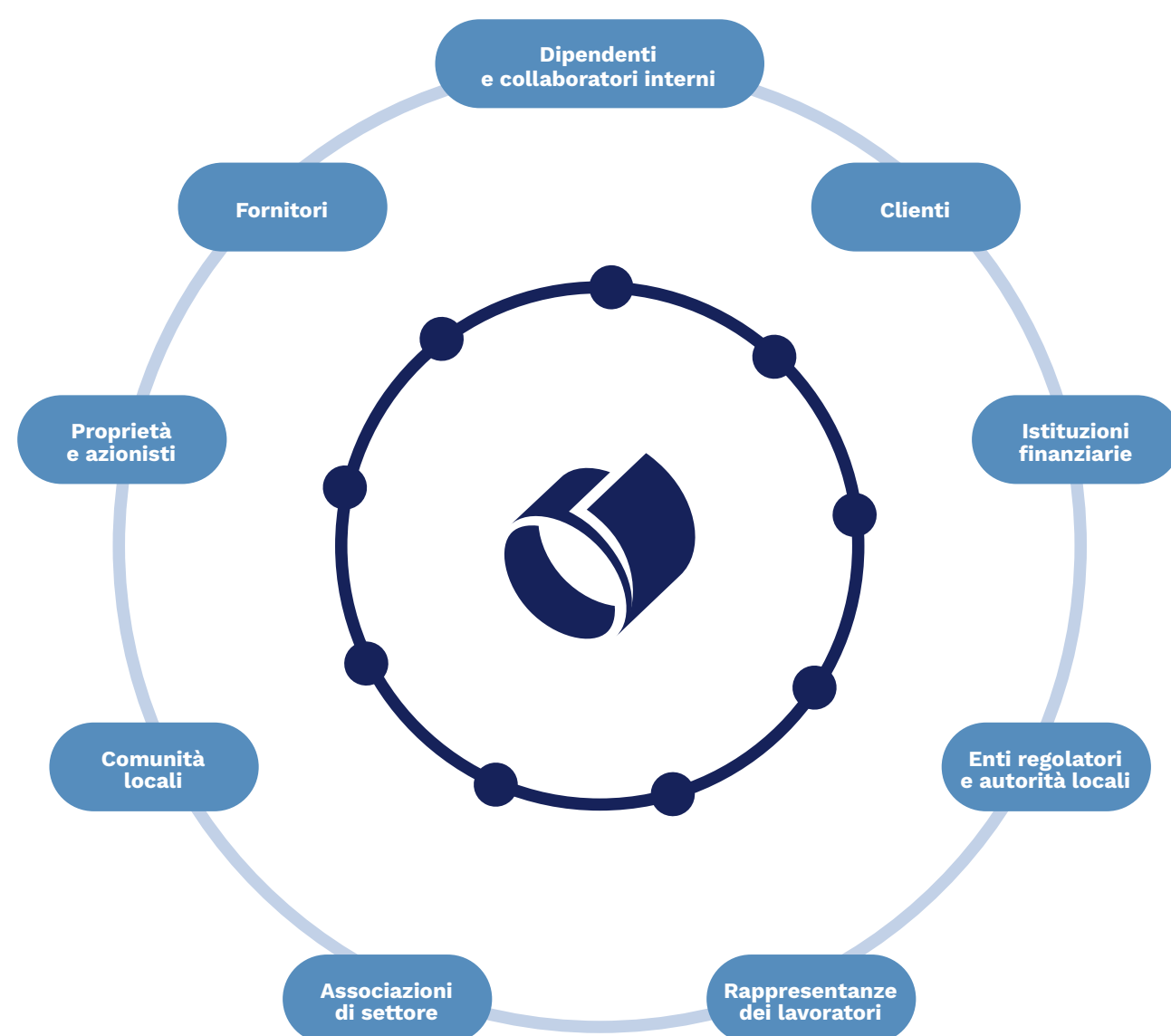
L'organizzazione ha consolidato il proprio percorso ESG avviato nel 2024, definendo un piano di azione che individua obiettivi chiari e progressivi, costruito a partire dall'analisi di materialità condotta secondo il principio della doppia materialità e supportato da un sistema di raccolta e gestione dei dati in costante miglioramento.

Nei prossimi esercizi, la roadmap tracciata guiderà l'azienda nel monitoraggio delle performance, nella formalizzazione dei flussi informativi e nella crescente integrazione dei criteri ESG nei processi decisionali e gestionali. Il piano include azioni concrete per rafforzare la cultura interna della sostenibilità, allineare l'organizzazione ai nuovi obblighi normativi e rispondere con efficacia alle aspettative degli stakeholder. Tali obiettivi saranno integrati dagli investimenti previsti di efficientamento energetico, illustrati nella sezione ambientale del presente bilancio.

Il nostro percorso ESG



Stakeholder prioritari e mappatura strategica



Rapporto con gli stakeholder

Nell'ambito del percorso di sostenibilità intrapreso, l'organizzazione riconosce il coinvolgimento degli **stakeholder interni ed esterni** come un elemento essenziale per la definizione delle priorità ESG.

Gli stakeholder sono identificati come individui, gruppi o organizzazioni che possono influenzare l'attività dell'azienda o che, a loro volta, possono esserne influenzati in modo significativo. L'identificazione di tali soggetti rappresenta la base per la definizione delle tematiche rilevanti per la sostenibilità e per l'orientamento del percorso ESG aziendale, in un'ottica di allineamento tra priorità interne e aspettative esterne.

L'analisi condotta da Varcolor S.r.l. è stata accompagnata da un censimento interno degli interessi ed aspettative, anche impliciti, dei propri stakeholder. L'obiettivo è comprendere in modo strutturato **gli impatti attuali e potenziali** delle attività aziendali sui portatori di interesse.

Di seguito si riportano gli esiti dell'analisi riferita alle categorie di stakeholder considerati "prioritari". Il processo ha permesso di **individuare i soggetti che assumono un ruolo di rilievo per l'organizzazione**, ma anche quali siano i portatori di interesse sui quali le operazioni e scelte aziendali possano avere degli impatti di rilievo, nel presente e nel futuro.

In linea con quanto previsto dai GRI Standards, l'azienda intende **rafforzare il proprio approccio al dialogo con gli stakeholder**, consapevole che un coinvolgimento **strutturato, trasparente e continuo** rappresenta un fattore determinante per la creazione di valore condiviso e per il successo sostenibile dell'organizzazione.

Note Integrative:

- GRI 1: Principi Fondamentali 2021
- GRI 2-29, 3-1

Stakeholder prioritari

L'analisi condotta da **Varcolor S.r.l.** ha incluso una mappatura puntuale dei propri **stakeholder strategici**, valutati sia in base alla **rilevanza strategica**, sia per l'entità degli **impatti effettivi o potenziali** generati nei loro confronti. Il processo ha permesso di individuare gli stakeholder considerati **prioritari**, ovvero quelli con cui è necessario instaurare un dialogo continuo, trasparente e strutturato, utile a orientare le strategie aziendali e i progetti di sostenibilità. La definizione degli stakeholder prioritari è stata effettuata tramite analisi interna e secondo l'approccio della doppia materialità (ESRS 1 e GRI 3-1/3-2).

Di seguito si riportano le **principali categorie di stakeholder**, con una sintesi del loro significato per l'organizzazione:

- **Clienti:** operano in settori ad alta sensibilità ESG e influenzano direttamente le strategie aziendali attraverso richieste tecniche, normative e ambientali che interessano tutta la filiera.
- **Dipendenti e collaboratori:** rappresentano il cuore operativo dell'azienda. Il loro coinvolgimento attivo è centrale per garantire sicurezza, benessere, sviluppo professionale e qualità nei processi.
- **Fornitori:** svolgono un ruolo chiave nella qualità del prodotto finito. Specialmente per quanto riguarda i fornitori di materia prima, il presidio sulla **tracciabilità e conformità** della catena di fornitura è cruciale, anche in termini ambientali e sociali: è essenziale affidarsi a partner qualificati con i quali il rapporto si basa su affidabilità, trasparenza e responsabilità condivisa.

- **Comunità locali e territorio:** il radicamento nei territori in cui l'azienda opera comporta ricadute occupazionali e impatti ambientali diretti, che richiedono un rapporto responsabile, trasparente e proattivo con le comunità.
- **Proprietà e azionisti:** assumono un ruolo centrale nell'indirizzo strategico e nella governance sostenibile, anche in funzione delle nuove normative europee sulla rendicontazione di sostenibilità.
- **Rappresentanze sindacali:** fondamentali per il dialogo con i lavoratori, favoriscono la stabilità organizzativa e il benessere interno.
- **Organismi di certificazione:** contribuiscono a rafforzare l'affidabilità dell'azienda. Gli organismi rilasciano attestati e presidiano sulla conformità dei processi. L'organizzazione è certificata ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001 e ha avviato il percorso per la rendicontazione ESG secondo GRI e in prospettiva ESRS.
- **Istituti di credito e investitori:** interlocutori cruciali nella promozione di progetti strategici e dell'accesso al credito sostenibile. Sono sempre più interessati alla performance ESG, alla gestione dei rischi e alla trasparenza.
- **Enti regolatori e autorità pubbliche:** garantiscono la coerenza normativa delle attività aziendali e supervisionano le autorizzazioni in materia ambientale, di sicurezza e urbanistica. Il rapporto con Provincia, ARPAV e gestori idrici e dei rifiuti è costante per il rispetto delle prescrizioni AIA e dei piani di monitoraggio.
- **Associazioni di categoria:** facilitano il confronto con altre realtà della filiera, favorendo lo scambio di buone pratiche, la standardizzazione tecnica e l'innovazione collettiva.

Stakeholder	Relazione con l'azienda	Impatto e aspettative chiave	GRI correlati
Clienti	Portafoglio focalizzato su laminati preverniciati e rivestiti per edilizia, arredamento e applicazioni industriali ad alto valore estetico e funzionale. Relazione basata su supporto tecnico-commerciale per soluzioni <i>tailor-made</i> e tempi di consegna affidabili.	Qualità e sicurezza dei prodotti, tracciabilità, innovazione tecnica. Aspettative su personalizzazione estetica e funzionale, resistenza agli agenti atmosferici, e certificazioni ambientali (es. REACH, ISO 14001).	GRI 301 GRI 416 GRI 417
Dipendenti e collaboratori	Circa 75 persone coinvolte in produzione, manutenzione, logistica, oltre che in ruoli di staff e R&D. Formazione continua su sicurezza, corretta gestione delle sostanze chimiche e dei rischi in azienda, GDPR e cybersecurity.	Salute e sicurezza sul lavoro rafforzate dalla certificazione ISO 45001, benessere, sviluppo professionale, equità, fidelizzazione della forza lavoro.	GRI 401 GRI 403 GRI 404 GRI 406 GRI 418
Fornitori	Catena di fornitura specializzata (vernici, colle, film plastici, acciaio), con partnership consolidate basate su requisiti tecnici, qualità e logistica.	Selezione responsabile, conformità normativa e standard di sicurezza, performance ambientali, tracciabilità, continuità di approvvigionamento.	GRI 204 GRI 308 GRI 414
Comunità locali e territorio	Radicamento pluridecennale a Quinto Vicentino (VI). Impatti ambientali e occupazionali diretti, gestiti anche tramite rapporti con enti locali e gestori idrici.	Occupazione locale, contenimento impatti ambientali (emissioni, scarichi e rifiuti) e trasparenza su AIA, oltre a sostegno a iniziative sociali nel territorio.	GRI 203 GRI 305 GRI 306
Proprietà e azionisti	Holding familiare. Governance integrata con un approccio strategico orientato alla sostenibilità aziendale e alla compliance normativa e iniziative di welfare.	Creazione di valore, gestione dei rischi ESG, trasparenza e rispetto delle normative.	GRI 2-22 GRI 207
Rappresentanze sindacali	Rapporti regolari, incontri periodici previsti da CCNL. Coinvolgimento su sicurezza, benessere, modifiche organizzative.	Dialogo sociale, stabilità organizzativa, coinvolgimento preventivo su modifiche operative.	GRI 2-30 GRI 403
Organismi di certificazione	Audit ricorrenti su ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001. Presidio su conformità e miglioramento continuo.	Conformità normativa, miglioramento continuo, rafforzamento della fiducia degli stakeholder.	GRI 2-25 GRI 2-26
Istituti di credito e investitori	Relazioni bancarie e assicurative consolidate. Potenziale coinvolgimento per l'avvio di investimenti ESG e di innovazione tecnologica.	Stabilità economica, trasparenza finanziaria, rating ESG e gestione dei rischi.	GRI 201 GRI 207
Enti regolatori e autorità pubbliche	Interlocuzione costante con Provincia, ARPAV e gestori idrici e dei rifiuti per conformità ambientali, normative e piani di monitoraggio.	Conformità, sicurezza ambientale e dei lavoratori e prevenzione incidenti.	GRI 2-27 GRI 307
Associazioni di categoria e stakeholder industriali	Partecipazione a reti industriali e tavoli di filiera. Presenza attiva in associazioni di categoria.	Allineamento agli standard e monitoraggio dell'evoluzione normativa, scambio buone pratiche, innovazione sostenibile.	GRI 2-28

Note Integrative:
• GRI rif. 3-1

Questa analisi è stata rivista nell'anno 2024 e continuerà a essere **aggiornata in modo dinamico**, per rafforzare la capacità di ascolto e il dialogo con tutte le parti interessate, nella consapevolezza che un monitoraggio attivo degli stakeholder è un pilastro imprescindibile per il successo e la sostenibilità nel lungo periodo.

Analisi di materialità

Il settore della verniciatura in continuo di prodotti piani in acciaio, in cui opera **Varcolor S.r.l.**, è caratterizzato da processi ad **alto impatto ambientale e sociale**, in particolare per l'uso di sostanze chimiche, emissioni atmosferiche e consumi energetici. È quindi essenziale individuare i **temi prioritari di sostenibilità**, materiali rispetto al contesto operativo e normativo in cui l'azienda è inserita.

L'analisi di materialità è stata condotta in conformità ai **GRI Sustainability Reporting Standards**, considerando i **principi di materialità di impatto**, ovvero i temi che riflettono gli impatti significativi dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone.

A tal fine sono stati analizzati:

- **Impatti effettivi e potenziali** generati dalle attività aziendali;
- **Aspettative degli stakeholder** più rilevanti per l'azienda.

Secondo i principali standard di riferimento, un Bilancio di Sostenibilità deve infatti fornire informazioni in merito alle tematiche che riflettono gli impatti significativi dell'azienda in termini economici, ambientali e sociali e risultano di interesse per gli stakeholder dell'azienda.

Varcolor S.r.l. ha pertanto condotto l'analisi di materialità, secondo i GRI Sustainability Reporting Standards, svolgendo dei workshop di approfondimento con il management per definire la rilevanza interna dei temi e integrando ad essi l'analisi effettuata per l'identificazione dei gruppi di stakeholder più rilevanti.

La mappa evidenzia **tre aree prioritarie**, strettamente legate al contesto operativo e normativo di Varcolor S.r.l. Il primo cluster riguarda **aspetti ambientali**, come energia, acqua, emissioni VOC/SOV e gas serra, oltre alla gestione dei rifiuti, centrali per la conformità normativa, per il controllo dei costi operativi e per la reputazione aziendale.

Il secondo cluster è di **natura sociale** e riguarda salute e sicurezza sul lavoro, formazione e occupazione, aspetti fondamentali per ridurre i rischi legati a sostanze chimiche e impianti complessi e per promuovere una cultura della sicurezza. Il cluster **economico** si concentra infine su performance e uso dei materiali, con impatti diretti su efficienza produttiva, innovazione e competitività.

Accanto a queste aree emerge la rilevanza di **tematiche trasversali**, come la sicurezza dei prodotti per i clienti, legata alla conformità normativa (REACH) e alla trasparenza sulle sostanze utilizzate.

GRI 2-30
Libertà di associazione e contrattazione collettiva

GRI 201
Performance economica 2016

GRI 202
Presenza sul mercato 2016

GRI 204
Pratiche di approvvigionamento 2016

GRI 205
Anticorruzione - versione 2016

GRI 301
Materiali 2016

GRI 302
Energia 2016

GRI 303
Acqua e scarichi idrici

GRI 305
Emissioni 2016

GRI 306
Rifiuti 2020

GRI 401
Occupazione 2016

GRI 403
Salute e sicurezza sul lavoro 2018

GRI 404
Formazione e istruzione 2016

GRI 405
Diversità e pari opportunità 2016

GRI 406
Non discriminazione 2016

GRI 413
Comunità locali 2016

GRI 416
Salute e sicurezza dei clienti 2016

Note Integrative:

- GRI rif. 3-1, 3-2

Rilevanza stakeholder



Rilevanza interna

Temi materiali

Varcolor S.r.l. ha affrontato la scelta dei temi rilevanti ai fini della rendicontazione:

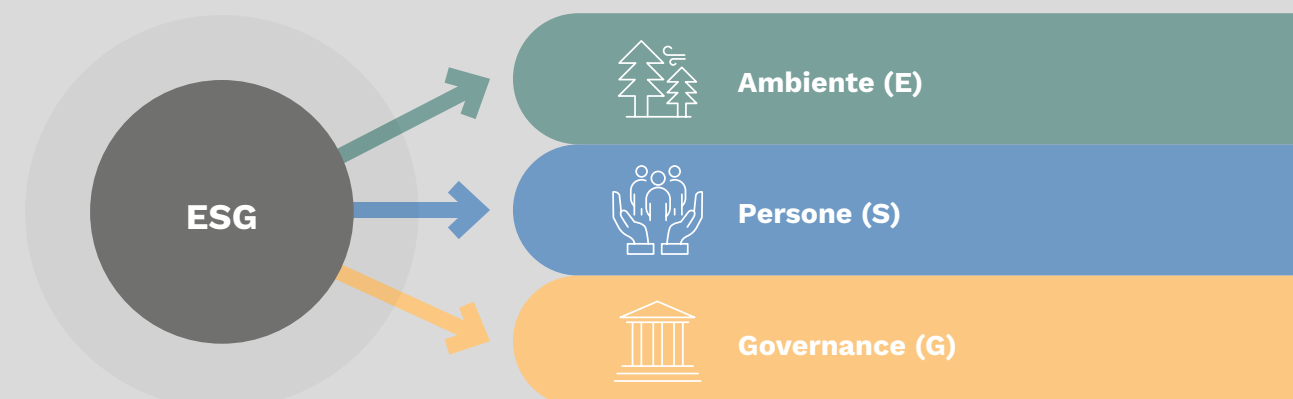
- partendo da una long list di temi suggeriti dai principali standard ESG e dall'analisi del contesto di riferimento
- prendendo come riferimento i GRI Sustainability Reporting Standards.

Ha definito una prima analisi della significatività degli impatti attuali e potenziali generati dalla propria attività, considerando il settore di

riferimento, le attività specifiche dell'azienda e i dati quantitativi di performance, attraverso un confronto con il Management, il tutto allineato con la prima analisi svolta dei propri stakeholder. Da tutto ciò ne deriva la lista dei temi materiali per l'organizzazione, rispetto ai quali vengono rendicontate le performance e gli strumenti (politiche, sistemi, organizzazione) di gestione degli stessi.

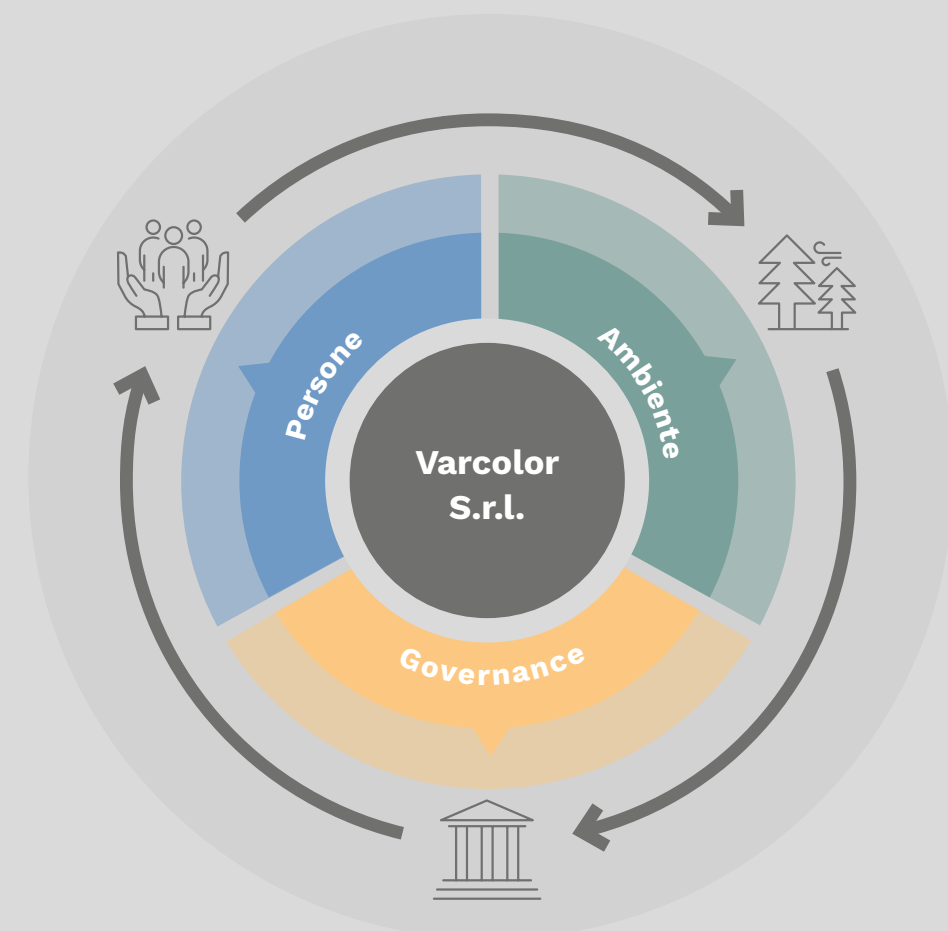
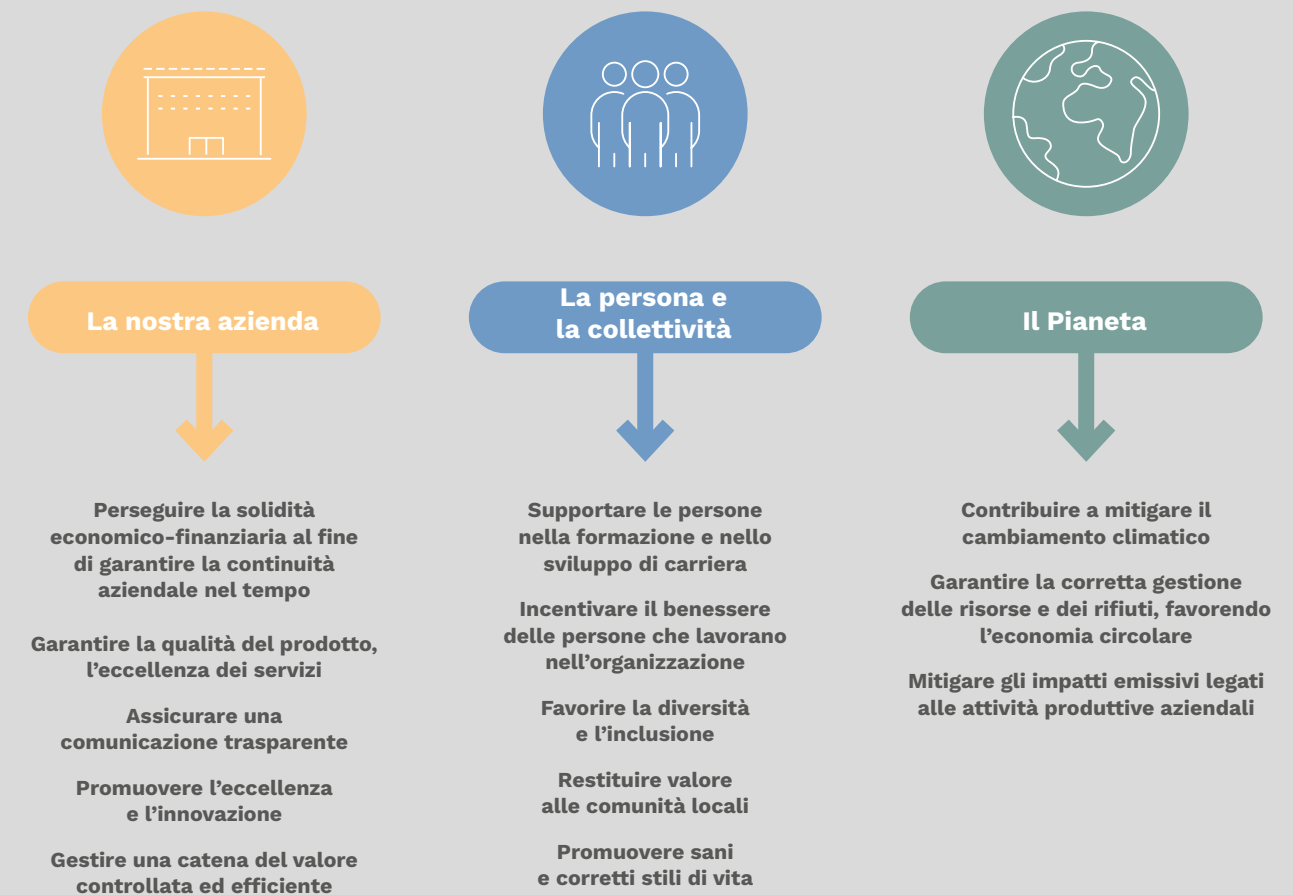
A partire dai temi puntuali emersi dall'analisi di materialità, Varcolor S.r.l. ha scelto di aggregarli in macro-temi che rappresentano la propria mappa di sostenibilità.

Questi sono distintamente rilevanti e suddivisi secondo le tematiche ESG, inclusi alcuni temi materiali trasversali (che impattano cioè tutte e 3 le dimensioni):



Note Integrative:

- GRI rif. 3-1



GOVERNANCE (G)				
Tematica	Descrizione dell'impatto	Rischi correlati	Opportunità correlate	GRI di riferimento
Etica, trasparenza, compliance e anticorruzione	Il rispetto della legalità e l'adozione di principi etici rappresentano per Varcolor S.r.l. pilastri imprescindibili e formalizzati attraverso il Modello di Gestione Integrata, il Modello Organizzativo 231 il Codice Etico (entrambi adottati nel 2024) e procedure interne che presidiano i comportamenti aziendali.	Possibili violazioni normative o comportamenti non etici potrebbero generare sanzioni, perdita di reputazione e riduzione della fiducia da parte degli stakeholder.	La promozione di una cultura della trasparenza, il rafforzamento dei controlli interni e la formazione periodica contribuiscono a garantire l'integrità dell'operato aziendale. Gli strumenti adottati permettono poi la diffusione dei principi aziendali anche agli stakeholder esterni (quali appaltatori e partner commerciali). Il presidio è rafforzato dall'Organismo di Vigilanza (ODV) e dal Modello di Gestione Integrata certificato ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, che assicurano trasparenza e controllo dei processi.	GRI 205 GRI 206 GRI 2-26 Impatto effettivo positivo Impatto potenziale negativo
Performance economica e resilienza	La performance economica rappresenta un pilastro per Varcolor S.r.l., in quanto consente di finanziare investimenti in innovazione tecnologica, know-how e sviluppo del capitale umano. La solidità finanziaria, rafforzata dall'appartenenza al Gruppo Gabrielli, consente di affrontare con maggiore resilienza i cambiamenti settoriali.	Volatilità dei prezzi delle materie prime, costi energetici variabili e impatti da nuove normative (es. CBAM, disclosure ESG) rischiano di condurre, se non mitigati, ad una perdita di competitività. Si aggiunge inoltre il rischio strategico legato alla possibile acquisizione del know-how da parte di competitor, che potrebbero sviluppare tecnologie simili a quelle di Varcolor S.r.l., oggi altamente distintive.	Investimenti in tecnologie efficienti e prodotti innovativi (come i prodotti Varcolor VARHD*) rafforzano la resilienza e la capacità di generare valore sostenibile nel lungo periodo.	GRI 201 Impatto effettivo positivo Impatto potenziale negativo
Sostenibilità nella supply chain	La filiera di fornitura, soprattutto per acciaio e trattamenti superficiali, è strategica. L'approvvigionamento da fornitori italiani ed esteri espone tuttavia a potenziali rischi ESG ambientali e sociali.	Il rischio lungo la filiera è rappresentato da possibili violazioni dei diritti umani, utilizzo di lavoro minorile o forzato, disallineamenti con il Modello di Gestione rappresentativo della governance aziendale, oltre al rischio di forniture di sostanze chimiche non conformi alle normative (restrizioni REACH, SDS incomplete), con possibili impatti su compliance e reputazione.	Tracciabilità, qualifica dei fornitori, conformità a normative (REACH, RoHS), verifica delle caratteristiche chimico-fisiche e della provenienza permettono un rafforzamento della competitività e la riduzione dei rischi legali e reputazionali legati alla propria catena di fornitura.	GRI 204 Impatto potenziale negativo
Adeguamento ai nuovi paradigmi ESG	L'organizzazione ha già consolidato la gestione degli aspetti di sostenibilità attraverso sistemi strutturati, come certificazioni e procedure interne, ma gli standard attuali richiedono un passo ulteriore verso la rendicontazione pubblica e trasparente delle informazioni di sostenibilità. L'attenzione crescente ai criteri ESG richiede l'integrazione di queste tematiche nella strategia aziendale e il rafforzamento della misurazione e comunicazione delle proprie performance.	Il mancato adeguamento agli standard emergenti può generare perdita di clienti, minore competitività, difficoltà di accesso a nuovi mercati, a finanziamenti e indisponibilità di materiali conformi.	Adozione di pratiche trasparenti e integrazione dei fattori ESG nella strategia possono condurre ad un rafforzamento della resilienza e della competitività aziendale, aumentando la fiducia degli stakeholder.	GRI 2-22 GRI 201 Impatto potenziale negativo
Cybersecurity e protezione dati	La sicurezza informatica e la protezione dei dati personali e aziendali sono fondamentali per garantire continuità operativa e conformità normativa. L'organizzazione gestisce informazioni sensibili relative a clienti, fornitori e processi produttivi, che richiedono sistemi di difesa avanzati e una cultura aziendale orientata alla prevenzione.	Attacchi malware, phishing e violazioni dei sistemi possono causare perdita di dati, blocchi operativi e violazioni del GDPR, con conseguenti sanzioni, danni reputazionali e perdita di fiducia da parte degli stakeholder.	I rischi sono mitigati grazie all'adozione di soluzioni tecnologiche avanzate come il sistema per la protezione e lo screening dei dati implementato, unitamente a firewall e sistemi di monitoraggio continuo. Formazione periodica tramite pillole mensili sulla sicurezza informatica, corsi dedicati alla privacy e al GDPR, e diffusione di regole chiare per il trattamento dei dati, l'uso dei social e degli strumenti informatici rafforzano la resilienza digitale e la fiducia degli stakeholder.	GRI 418 Impatto potenziale negativo Impatto effettivo positivo

Note Integrative:
• GRI rif. 3-2, 3-3, 2-25

 PERSONE (S)					
Tematica	Descrizione dell'impatto	Rischi correlati	Opportunità correlate	GRI di riferimento	
Salute e sicurezza sul lavoro	Oltre ai rischi fisici e operativi, Varcolor S.r.l. gestisce rischi chimici rilevanti legati all'utilizzo di vernici, solventi, adesivi e pretrattamenti che possono comportare esposizione a sostanze infiammabili, tossiche, corrosive o sensibilizzanti. L'impatto diretto riguarda la salute e l'integrità dei lavoratori, che costituiscono un valore primario per l'organizzazione.	Infortunati, malattie professionali o esposizioni a sostanze pericolose possono compromettere la salute delle persone, la reputazione aziendale e la continuità produttiva.	Tali rischi sono minimizzati grazie a tecnologie innovative di abbattimento VOC/SOV, sistemi di aspirazione localizzati, sistemi di monitoraggio e DPI avanzati. Il Sistema di Gestione Integrata (ISO 45001) garantisce ambienti sicuri e processi monitorati, rafforzati dalla formazione continua e coinvolgimento attivo del personale nei processi di prevenzione, che vogliono garantire un ambiente di lavoro sicuro e tecnologicamente aggiornato.	GRI 403	Impatto potenziale negativo 
Condizioni di lavoro e benessere organizzativo	Il clima interno, la stabilità occupazionale e il benessere psicofisico dei dipendenti rappresentano elementi fondamentali per la qualità del lavoro e la produttività. Il benessere del personale ha un impatto diretto sulla capacità dell'azienda di raggiungere obiettivi di lungo periodo.	Turnover, demotivazione e difficoltà nel trattenere risorse qualificate possono influire sulla produttività aziendale e impattare la reputazione dell'organizzazione.	Relazioni sindacali collaborative, benefit aziendali, attenzione all'equilibrio vita-lavoro, politiche di ascolto e coinvolgimento dei dipendenti possono rappresentare una fonte di opportunità per l'azienda, permettendo un maggior livello di ritenzione del personale.	GRI 401 GRI 403-6	Impatto effettivo positivo 
Formazione e sviluppo delle competenze	Varcolor S.r.l. opera in un contesto tecnico-specialistico in cui le competenze rappresentano un asset strategico. L'evoluzione tecnologica, l'evoluzione normativa e la digitalizzazione richiedono un aggiornamento continuo del capitale umano.	La mancanza di competenze adeguate può ridurre la sicurezza sul lavoro, compromettere la qualità del prodotto e del servizio e ostacolare l'innovazione. La carenza di competenze su rischio chimico può inoltre aumentare l'esposizione a sostanze pericolose e compromettere la sicurezza e la qualità.	Investire in percorsi formativi strutturati, collaborare con enti specializzati e sviluppare programmi di crescita interna rafforza la sicurezza e aumenta la competitività, creando un'organizzazione dinamica e pronta alle sfide future. Per il rischio chimico risultano essenziali gli aggiornamenti periodici su procedure di gestione agenti chimici, con la collaborazione con enti specializzati per la formazione sulla sicurezza chimica.	GRI 404	Impatto effettivo positivo 
Diversità, equità e inclusione	Promuovere ambienti di lavoro inclusivi e non discriminatori è essenziale per la reputazione aziendale e per attrarre nuovi talenti. In contesti manifatturieri a prevalenza maschile, il rischio di non valorizzare la diversità può compromettere l'innovazione e il clima interno.	Se non attivamente e correttamente gestite, tali tematiche possono condurre a una mancata valorizzazione delle diversità e a potenziali discriminazioni, influenzando il clima interno aziendale, oltre che condurre ad una perdita di attrattività per i nuovi talenti.	Pari opportunità in ogni fase del rapporto di lavoro, politiche di inclusione che valorizzano competenze e merito, rispetto delle differenze generazionali, di genere e culturali possono rendere l'organizzazione più attrattiva nel mercato del lavoro, oltre che garantire una maggiore ritenzione delle figure già presenti in azienda.	GRI 405	Impatto potenziale negativo 
Comunità e relazioni territoriali	Varcolor S.r.l. è inserita in territori industriali dinamici e interconnessi con il tessuto sociale locale. Le attività produttive generano impatti sul territorio, soprattutto in termini di traffico, rumore e gestione delle sostanze chimiche.	Potenziale deterioramento del consenso locale, conflittualità con la comunità.	Sviluppo occupazionale, dialogo costruttivo con i soggetti territoriali, sostegno a iniziative locali, valorizzazione del ruolo di attore responsabile e promotore di sviluppo sostenibile permettono una gestione armoniosa delle relazioni nel territorio.	GRI 413	Impatto potenziale negativo 

Note Integrative:
• GRI rif. 3-2, 3-3, 2-25

AMBIENTE (E)

Tematica	Descrizione dell'impatto	Rischi correlati	Opportunità correlate	GRI di riferimento		
Consumo energetico ed emissioni GHG	Le attività di verniciatura in continuo richiedono un elevato impiego di energia elettrica (linee e ausiliari) e di combustibili per l'utilizzo di forni (essiccazione) e servizi tecnici. Tali consumi generano impatti ambientali significativi in termini di emissioni climalteranti dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2). La gestione di tali impatti è particolarmente rilevante per l'operatività di Varcolor S.r.l.	Rischio ambientale e competitivo legato a inefficienze energetiche e alla mancata riduzione delle emissioni. Rischio economico da costi energetici elevati e instabili. Pressioni normative (es. carbon pricing) e richieste di trasparenza rappresentano sfide rilevanti per l'organizzazione.	Il contenimento delle emissioni correlate alle operazioni aziendali è garantito, ove possibile, grazie alle azioni intraprese dall'azienda. Tra queste figurano: efficientamento energetico (recuperi termici dai forni, ottimizzazione set-point, motori ad alta efficienza/inverter), sistemi di monitoraggio dei consumi e manutenzione per ridurre sprechi e inefficienze. L'approvvigionamento di energia elettrica certificata da fonti rinnovabili permette l'azzeramento delle emissioni di Scope 2 market-based.	GRI 302 GRI 305	Impatto generato effettivo negativo	 
Gestione dei rifiuti e materiali di scarto	I processi produttivi generano rifiuti (anche pericolosi) tra cui fanghi di verniciatura, solventi esausti, filtri, carboni attivi e fanghi da trattamento acque. La gestione sicura e tracciata di questi rifiuti è essenziale per la conformità normativa e per prevenire impatti ambientali e rischi per la salute.	Rischi di non conformità nella gestione, tracciabilità o stoccaggio (soprattutto per rifiuti pericolosi), oltre che di sversamenti con potenziali impatti ambientali, sanzioni e danni reputazionali.	La tracciabilità e la gestione integrata dei rifiuti, una selezione di partner qualificati per il recupero e lo smaltimento e la valorizzazione dei residui di lavorazione in ottica di economia circolare (come la pratica di rigenerazione dei solventi già adottata e la vendita di sfridi e rottame) rappresentano buone pratiche che contribuiscono a limitare i rischi correlati alla gestione dei rifiuti.	GRI 306	Impatto generato potenziale negativo	
Materia prima e approvvigionamento acciaio e chimici	La scelta delle materie prime, come acciaio e prodotti chimici e plastici per il coating, influisce sulla sostenibilità della supply chain e sul ciclo di vita del prodotto. Fattori critici come il contenuto di riciclato, la presenza di sostanze pericolose e l'impronta emissiva richiedono tracciabilità, conformità normativa e selezione responsabile dei fornitori.	Volatilità dei prezzi e dipendenza da fornitori esterni, oltre al rischio di utilizzo di sostanze non conformi alle normative (es. REACH, limiti VOC) possono condurre ad impatti ambientali e reputazionali. A ciò si aggiunge la criticità nella tracciabilità delle origini della materia prima (acciaio) e nella gestione delle sostanze pericolose.	Valorizzazione della tracciabilità e trasparenza dell'origine dei materiali, assieme ad una selezione di fornitori qualificati e conformi alle normative riducono l'esposizione al rischio. L'anticipazione degli adeguamenti normativi e l'integrazione di criteri ESG nella supply chain, unitamente all'utilizzo di acciaio con contenuto riciclato e formulazioni chimiche a ridotto impatto ambientale possono rafforzare il posizionamento competitivo, specialmente nei mercati maggiormente esigenti.	GRI 204 GRI 301 GRI 305	Impatto generato potenziale negativo	  
Cambiamento climatico	Il cambiamento climatico comporta rischi fisici (eventi meteo estremi, danni a infrastrutture, interruzioni produttive/logistiche) e rischi di transizione (normative, fiscalità, regolazione europea).	Potenzialità di danni fisici da eventi climatici, interruzioni logistiche e produttive, obblighi normativi crescenti, tensioni da parte di clienti e investitori.	L'adozione di misure preventive e di adattamento può rappresentare un'opportunità per garantire la continuità operativa e una maggiore competitività: coperture assicurative, efficientamento energetico, integrazione del rischio climatico nella strategia aziendale, rafforzamento della resilienza e competitività.	GRI 201 GRI 302 GRI 305	Impatto generato potenziale negativo	
Emissioni in atmosfera (VOC/SOV e altre)	L'uso di vernici, primer, top-coat, solventi e pre-trattamenti genera emissioni significative di VOC/SOV e altre sostanze volatili, con impatti sulla qualità dell'aria e sulla salute dei lavoratori e delle comunità. La gestione di queste sostanze, conforme alle prescrizioni AIA e alle normative ambientali, è essenziale per rispettare i limiti autorizzativi e contenere gli impatti su salute, ambiente e comunità.	Il superamento dei limiti emissivi o la mancata conformità può causare odori molesti, impatti sulla qualità dell'aria, sanzioni e danni reputazionali. L'esposizione a vapori tossici e infiammabili comporta rischi per la salute, aggravati dalla presenza di sostanze pericolose. Sussiste inoltre il rischio di incendi o esplosioni e di impatti ambientali in caso di dispersione accidentale.	L'efficientamento degli impianti di abbattimento e l'implementazione di sistemi di monitoraggio strutturati minimizzano tali rischi, migliorano la conformità e la trasparenza verso gli stakeholder, rafforzando la reputazione e la competitività sul mercato. L'eventuale adozione di formulazioni innovative e migliorate, ove tecnicamente applicabile, può inoltre consentire di ridurre l'impatto ambientale e anticipare le richieste normative.	GRI 305-7 GRI 307 GRI 403	Impatto generato potenziale negativo	  
Risorsa idrica e gestione scarichi	I processi utilizzano acqua di processo e generano scarichi che richiedono trattamenti e monitoraggio. La loro gestione influisce sulle risorse idriche e sulla conformità ai limiti autorizzativi.	Possibili non conformità qualitative o quantitative degli scarichi e sovraccarichi dell'impianto di trattamento possono determinare impatti ambientali e reputazionali fino a sanzioni.	La riduzione dei consumi tramite ottimizzazioni e riciccoli, insieme al miglioramento dei trattamenti e della gestione dei fanghi e al rafforzamento dei monitoraggi e delle procedure, consente di innalzare le prestazioni e limitare tali rischi.	GRI 303	Impatto generato potenziale negativo	 

Note Integrative:
• GRI rif. 3-2, 3-3, 2-25

Gli impegni SDGs di Varcolor S.r.l.

Nel proprio percorso di Sostenibilità Varcolor S.r.l. **desidera delineare il proprio impegno** nel rispetto degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals, SDGs – previsti dall’Agenda 2030.

Ciò partendo dall’identificazione della rilevanza degli Obiettivi per il settore in cui opera, la capacità dell’azienda di generare un impatto positivo rispetto a tali Obiettivi e l’associazione con i temi rilevanti.



3 SALUTE E BENESSERE

Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età.

VARCOLOR S.r.l. promuove un **ambiente di lavoro sicuro**, con particolare attenzione alla gestione dei rischi chimici e operativi legati alla verniciatura in continuo. L'azienda investe costantemente in prevenzione, monitoraggio delle emissioni VOC/SOV, sorveglianza sanitaria, DPI avanzati e tecnologie innovative per ridurre i rischi. Tutti i processi sono gestiti secondo il Sistema di Gestione Integrata certificato ISO 45001. Le azioni correttive e i controlli sono rafforzati per minimizzare l'esposizione a sostanze pericolose e prevenire infortuni e malattie professionali.

4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ

Fornire un'educazione di qualità, equa e inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti.

L'azienda valorizza le competenze tecniche e professionali delle persone attraverso **formazione continua**, garantendo l'offerta di esperienze qualificanti e opportunità di formazione a tutti i livelli aziendali.

5 UGUAGLIANZA DI GENERE

Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze.

Varcolor S.r.l. si impegna nella **valorizzazione delle persone** e delle diversità presenti in azienda, promuovendo la parità di genere attraverso progettualità condivise. L'azienda favorisce una cultura organizzativa inclusiva, fondata sul rispetto, sull'equità delle opportunità e sulla valorizzazione delle diversità.

6. ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI

Garantire la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e dei servizi igienico-sanitari.

L'organizzazione gestisce con attenzione la risorsa idrica nei processi industriali, implementando sistemi di trattamento e monitoraggio degli scarichi per prevenire potenziali impatti ambientali. L'azienda si impegna a ridurre i consumi, ottimizzare i riciccoli ove tecnicamente applicabile e minimizzare la produzione di fanghi, in conformità alle normative ambientali.

Note Integrative:
• GRI rif. 3-3

7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

Aumentare considerevolmente la quota di energia rinnovabile nel consumo totale di energia e il miglioramento dell'efficienza energetica.

Varcolor S.r.l. agisce per l'efficientamento energetico dei propri processi, con particolare attenzione ai forni di cottura e alle linee di verniciatura. Le azioni includono recupero termico, ottimizzazione dei set-point, utilizzo di motori ad alta efficienza e sistemi di monitoraggio dei consumi. L'utilizzo di energia pulita è reso possibile grazie alla scelta di acquisto di energia elettrica esclusivamente da fonti rinnovabili, certificata tramite Garanzie di Origine. Il monitoraggio dei consumi e delle emissioni legate alle proprie operazioni evidenziano infine l'impegno adottato dall'organizzazione per il contenimento della propria impronta carbonica, laddove è possibile intervenire per il contenimento delle tonnellate di anidride carbonica equivalente emessa.

8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti.

Varcolor S.r.l. promuove il **benessere** e l'**ascolto** delle aspettative dei propri lavoratori, garantendo **occupazione stabile**, investendo nel benessere organizzativo e assicura **condizioni eque di retribuzione**. Ciò si traduce nell'offerta di un salario superiore al salario minimo da CCNL e nella garanzia di **salari adeguati per tutti i lavoratori**. La crescita economica si accompagna così a politiche di valorizzazione delle risorse interne. La modalità prevalente e quasi esclusiva di inserimento prevista è con contratto a tempo **indeterminato**, utilizzando per i giovani talenti, ove possibile, la modalità in apprendistato.

9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

Rendere le industrie più sostenibili e adottare tecnologie più pulite.

Varcolor S.r.l. si distingue per un approccio orientato all'innovazione, supportato da un'area Ricerca & Sviluppo dedicata. Gli impianti produttivi sono progettati su misura e ottimizzati tecnologicamente per garantire processi efficienti e sostenibili, riducendo sprechi e migliorando la qualità. Questa configurazione consente di realizzare prodotti personalizzati e ad alte prestazioni, rispondendo alle esigenze dei clienti con soluzioni uniche nel settore. L'azienda investe costantemente nell'aggiornamento delle linee e nell'integrazione di sistemi digitali per il monitoraggio dei parametri di processo, con l'obiettivo di coniugare produttività, qualità e riduzione dell'impatto ambientale.

12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo.

L'azienda gestisce in modo responsabile i rifiuti e le sostanze chimiche, avviando a recupero la maggior parte degli scarti e riducendo i rifiuti pericolosi. L'azienda promuove la selezione di fornitori qualificati e la conformità alle normative (REACH, RoHS), integrando criteri ESG nei processi di approvvigionamento. Sono effettuate soluzioni di rigenerazione solventi esausti e ottimizzazione dei cicli per ridurre l'impatto ambientale. Tale attenzione verrà estesa verso la **tracciabilità della supply chain** in vista degli adeguamenti alle normative ambientali.

13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico.

L'organizzazione misura e monitora le emissioni Scope 1 e 2, impegnandosi nella riduzione dell'intensità carbonica attraverso l'efficientamento energetico, l'utilizzo di energia elettrica rinnovabile e ottimizzazione logistica. La transizione green richiede tuttavia un aggiornamento dei processi industriali, tramite l'adozione di sistemi digitali per la tracciabilità ambientale e la segregazione dei flussi (per quanto riguarda l'obiettivo di calcolo delle emissioni di Scope 3 lungo la filiera). La gestione ESG della filiera implica innovazione tecnologica e gestionale, ricollegandosi così all'obiettivo n. 9.

16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE

Eliminare la corruzione e gli abusi di potere in tutte le loro forme.

L'azienda ha adottato nel 2024 il **Modello Organizzativo 231** e il **Codice Etico**, con l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza (ODV) per il monitoraggio dei controlli. L'azienda promuove la segnalazione di condotte illecite e garantisce un sistema di governance improntato all'etica, alla legalità e alla trasparenza. Inoltre, presidia la protezione dei dati e la sicurezza informatica attraverso sistemi avanzati, corsi GDPR, pillole mensili di sensibilizzazione e regole per il trattamento dei dati e l'uso degli strumenti digitali e dei social.

17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI

Rafforzare le partnership per lo sviluppo sostenibile.

La società mantiene relazioni attive e continuative con **fornitori ed enti certificatori**, promuovendo un dialogo trasparente. Diventa in particolare necessario strutturare e rafforzare i **canali di comunicazione e allineamento con i fornitori** per promuovere una filiera conforme ai **nuovi requisiti normativi e di sostenibilità** (quali la conformità al meccanismo CBAM, all'integrazione di dati utili alle EPD e alla preparazione congiunta ai requisiti previsti dalla CSRD). Una catena del valore resiliente e allineata permette di accelerare l'impatto positivo delle azioni aziendali e rispondere con tempestività alle sfide normative e ambientali.

Note Integrative:
• GRI rif. 3-3

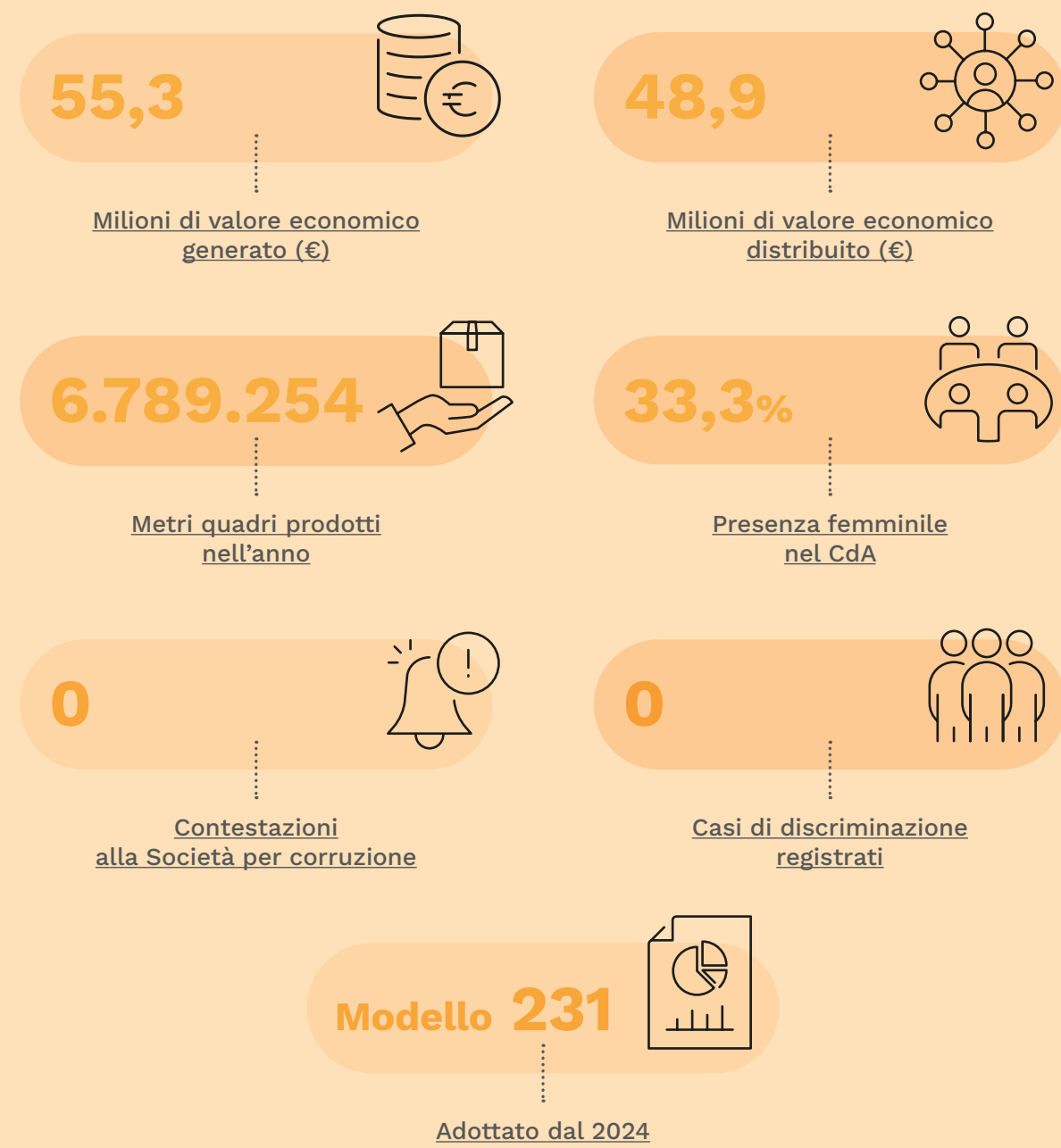
«Oggi, adottiamo il termine **Valore** non solo nella sua accezione economica ma in una definizione maggiormente **Etica** del termine»

Governance

3



HIGHLIGHTS GOVERNANCE



Corporate Governance

Organi di governo

Il Consiglio di Amministrazione è il massimo organo di gestione, con la responsabilità di gestire la società decidendo in merito alle operazioni di maggior rilievo da un punto di vista strategico, economico e finanziario.

Il Collegio Sindacale è l'organo di controllo deputato a vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza e funzionamento dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile.

Per la propria struttura di governance aziendale Varcolor S.r.l. ha adottato il modello di amministrazione e controllo tradizionale italiano.

La struttura di governance è così composta:

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	COLLEGIO SINDACALE
• Gabrielli Andrea, Presidente • Varisco Mario, Consigliere • Gabrielli Mariangela, Consigliere	• Pilastro Pierantonio, Sindaco Unico
	SOCIETÀ DI REVISIONE
	• PricewaterhouseCoopers S.p.A.

Procedure interne assicurano che gli organi di amministrazione e di controllo ottengano con assoluta tempestività, completezza e trasparenza, le informazioni societarie e gestionali, i chiarimenti, i dati e la documentazione necessaria a soddisfare le loro aspettative informative.

Varcolor S.r.l. agisce al fine di evitare potenziali situazioni di conflitti di interesse. Ai membri dell'organo di governance sono state comunicate le normative e procedure anticorruzione messe in atto dall'organizzazione.

Composizione del CdA	2022	2023	2024
Totale	3	3	3
Donne	1	1	1
Uomini	2	2	2
Inferiore ai 30 anni	0	0	0
Tra i 30 e 50 anni	0	0	0
Superiore ai 50 anni	3	3	3

Note Integrative:
• GRI rif. 405-1
• GRI rif. 2-9

Compliance 231 e anticorruzione

Varcolor S.r.l. è impegnata da sempre nell'adozione di una **governance etica**, basata su **buone pratiche gestionali e standard di integrità**, con l'obiettivo di prevenire comportamenti illeciti o fraudolenti che possano arrecare danno all'organizzazione o ai suoi stakeholder.

A partire dal 2024, l'azienda ha adottato un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001** (di seguito **Modello 231**), integrato nel più ampio **Sistema di Controllo Interno**. Questo strumento ha lo scopo di identificare e prevenire i rischi legati alla commissione dei reati previsti dal decreto, in particolare **reati contro la Pubblica Amministrazione, reati ambientali, in materia di salute e sicurezza, corruzione** e altri reati rilevanti.

Sono destinatari del Modello e quindi tenuti ad osservarne le prescrizioni, sia i soggetti interni della Società, sia i soggetti esterni quali collaboratori, consulenti e tutti coloro che svolgono attività di lavoro autonomo per conto e nell'interesse della Società. Inoltre anche i fornitori e i partner che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree sensibili di attività per conto e/o nell'interesse della Società sono tenuti a rispettare le prescrizioni del Modello. Il MOG 231 di Varcolor S.r.l. è stato reso disponibile per tutti gli interessati all'interno del sito aziendale¹, oltre che nell'apposita sezione dedicata ai dipendenti. Si è operata anche una condivisione degli impegni 231 con soggetti terzi (clienti e fornitori) al fine di ulteriore rafforzamento e protezione della Società. Per garantirne l'efficacia, la Società promuove momenti formativi al proprio personale e in particolar modo a tutti coloro che operano in processi e attività sensibili di compimento di reati previsti dal suddetto D.Lgs. Tale formazione è opportunamente tracciata.

L'organizzazione ha inoltre istituito un **Organismo di Vigilanza** (OdV) indipendente, con funzioni di controllo sull'efficace attuazione e aggiornamento del Modello. L'OdV riceve le **segnalazioni (anche anonime)** di comportamenti non conformi attraverso i canali previsti dalla **Procedura Whistleblowing**, pubblicata sul sito aziendale. Uno degli aspetti chiave del Modello 231 riguarda la **prevenzione della corruzione**, con particolare attenzione alla **correttezza dei rapporti con soggetti pubblici** in occasione di ispezioni o di altre interazioni. Nel sito aziendale è consultabile la documentazione interna sui **rischi di corruzione e concussione**, inclusa nella relazione specifica *sulla gestione dei rapporti con pubblici funzionari*.

Durante il periodo di rendicontazione non sono stati accertati casi di corruzione, né sono emersi rischi concreti o segnalazioni rilevanti in tal senso. Nel periodo non sono poi state intentate azioni legali nei confronti dell'organizzazione in relazione a pratiche anticoncorrenziali, violazioni delle leggi antitrust o comportamenti monopolistici.

L'azienda valuta e monitora i propri **principali rischi economico-finanziari**, al fine di mantenere la **stabilità finanziaria** e prevenire possibili perdite economiche. A ciò si aggiunge un costante presidio dei **rischi di cybersecurity**, oggetto di sensibilizzazione e formazione mirata verso i dipendenti, come parte integrante della strategia di protezione dell'organizzazione.

Episodi di corruzione

PER L'ANNO 2024	
Episodi di corruzione accertati	0
Episodi accertati per i quali sono stati licenziati o disciplinati dipendenti per motivi di corruzione	0
Episodi accertati per i quali sono stati rescissi/non sono stati rinnovati contratti stipulati con partner aziendali a causa di violazioni correlate a corruzione	0
Casi legali di dominio pubblico riguardanti corruzione intentati contro l'organizzazione o suoi dipendenti	0

Note Integrative:

- 1. <https://www.varcolor.it/wp-content/uploads/sites/16/2024/10/VAR-MOG-2024.pdf>
- 2. <https://www.varcolor.it/wp-content/uploads/sites/16/2024/10/VAR-Codice-etico-IT-2024.pdf>
- GRI rif. 2-26, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 406

Codice Etico e Whistleblowing

A supporto del proprio sistema di compliance, **Varcolor S.r.l. ha adottato a partire dal presente anno di rendicontazione, in aggiunta al Modello 231, un Codice Etico**, che definisce i valori e i principi fondamentali dell'azienda. Esso pone le basi per strutturare in modo condiviso, organizzato e permanente i valori fondanti e i principi etici che contraddistinguono l'organizzazione, esprimendo codici di condotta la cui osservanza viene considerata imprescindibile per l'affidabilità, la tutela, la reputazione e il rispetto dell'immagine della Società. Esso descrive i valori a cui l'ente si ispira, oltre che gli standard di comportamento previsti per i propri collaboratori e per chi gravita attorno alla realtà aziendale (inclusi i requisiti previsti dai fornitori). Il codice è fruibile all'interno del sito aziendale².

Il Codice è inoltre distribuito a tutti i nuovi dipendenti tramite il portale HR e oggetto di specifica formazione interna, al pari del Modello 231. L'impegno etico viene inoltre **condiviso con clienti e fornitori**, attraverso clausole contrattuali e comunicazioni dedicate, in un'ottica di rafforzamento del sistema di prevenzione e tutela aziendale. L'Organismo di Vigilanza opera per il monitoraggio dell'applicazione e del rispetto del Codice Etico adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società, vigilando sulla sua diffusione, comprensione e attuazione.

È attivo all'interno del sito aziendale un **canale whistleblowing**, reso disponibile per la segnalazione, da chiunque ne fosse testimone, di eventuali irregolarità o illeciti che coinvolgono l'azienda. In linea con il Modello Organizzativo ciò consente ai soggetti interessati di presentare, a tutela dell'integrità della società, segnalazioni di eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. N. 231/2001 ed eventuali violazioni del Modello o del Codice Etico di cui essi siano venuti a conoscenza.

Eventuali segnalazioni sono gestite con la massima riservatezza, offrendo la possibilità di effettuare segnalazioni in modalità anonima. Tramite la procedura messa in atto il segnalante potrà inoltre visualizzare lo stato della propria segnalazione, anche interagendo con il responsabile attraverso un tool di messaggistica. La segnalazione può essere visualizzata e gestita solo dalla società responsabile del canale, garantendo in tal modo la privacy e protezione del segnalante.

Dalla data di adozione di tale sistema di gestione, **non sono pervenute segnalazioni di discriminazione o di violazioni delle normative** a nessun canale predisposto dalla Società.

«Il sistema Whistleblowing rispecchia l'impegno della nostra organizzazione nei confronti dell'etica e della lotta contro ogni forma di illecito»



Il Modello 231 ai sensi del D.Lgs 231/2001 e il Codice Etico sono stati adottati dalla Società il 24 settembre 2024 e sono reperibili nel sito <https://www.varcolor.it/pubblicazioni/>

Creazione di valore per il Territorio

Valore Economico Generato e Distribuito (VEG&D)

		2022	2023	2024
Valore Economico Generato	€	81.474.345	58.936.147	55.260.620
Costi operativi	€	72.945.828	45.090.660	42.829.317
Salari e benefit	€	4.086.447	4.122.148	4.393.013
Costo capitale	€	1.206.619	2.759.011	1.770.524
Imposte sul reddito	€	1.959.731	447.138	502.618
Investimenti sociali	€	30.500	16.410	16.000
Valore Economico Distribuito	€	80.229.125	52.435.367	49.511.472
Valore Economico Trattenuto	€	1.245.220	6.500.780	5.749.148

Nel 2024, il **valore economico generato** da Varcolor S.r.l. (formato dai ricavi come somma del fatturato netto, dei ricavi risultanti da investimenti finanziari e dalla vendita di attività) si è attestato a circa **55,3 milioni di euro**, in calo rispetto ai **58,9 milioni** dell'anno precedente. Questo andamento conferma il trend di contrazione degli ordinativi iniziato nel quarto trimestre 2022, a seguito dello scoppio della guerra tra Russia e Ucraina, e riflette un contesto macroeconomico complesso, segnato da tensioni geopolitiche, politiche monetarie restrittive e persistenti livelli di inflazione, che hanno inciso sulla domanda di acciaio a livello europeo.

La riduzione è riconducibile a due fattori principali: la contrazione delle quantità vendute, legata al rallentamento economico e alle dinamiche geopolitiche, e il calo dei valori unitari medi di acquisto e vendita, che si sono attestati su livelli inferiori rispetto al periodo di ripresa post COVID-19.

Questo andamento riflette la natura del settore siderurgico, fortemente influenzato dalla volatilità del costo delle materie prime. La struttura stessa del

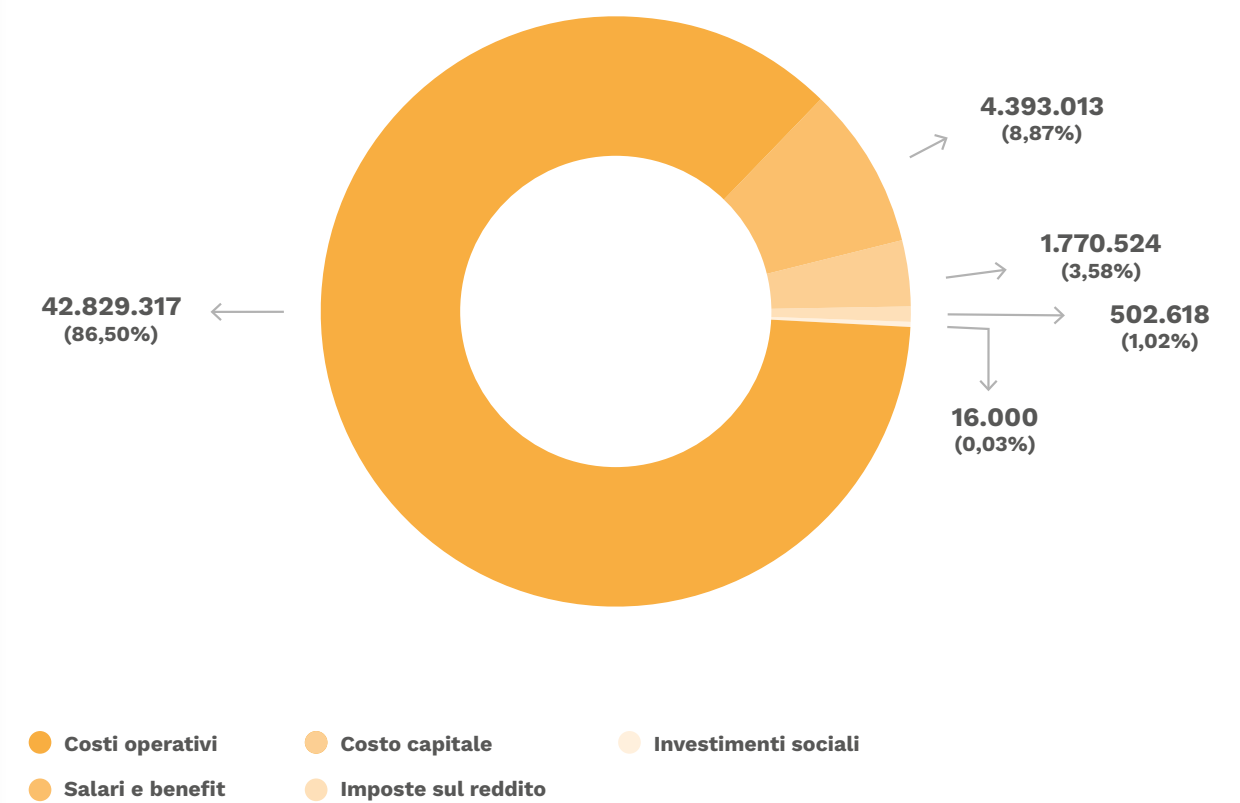
mercato, caratterizzata da fluttuazioni cicliche dei prezzi delle commodity, rende il fatturato aziendale meno dipendente dalle decisioni strategiche interne rispetto ad altri settori. Di conseguenza, il confronto diretto del valore economico generato tra gli esercizi analizzati risulta meno significativo.

Nel corso del 2024 si è registrata una maggiore stabilità dei prezzi delle materie prime e una significativa riduzione dei costi energetici rispetto ai due anni precedenti. Nonostante ciò, i livelli di marginalità si sono mantenuti su valori soddisfacenti, grazie a una gestione attenta dei costi e delle relazioni di fornitura.

Varcolor S.r.l. ha concluso l'anno con un **valore economico distribuito** pari a circa **49,5 milioni di euro**, inferiore ai 52,4 milioni del 2023 e agli 80,2 milioni del 2022. In tutti gli esercizi rendicontati, il valore economico distribuito è risultato inferiore al valore generato, determinando un **valore economico trattenuto positivo** pari a circa **5,7 milioni di euro nel 2024, 6,5 milioni nel 2023 e 1,2 milioni nel 2022**.

Si evidenzia che i valori trattenuti nel 2023 e nel 2024 sono significativamente superiori rispetto al 2022, segnalando una maggiore capacità di generare risorse interne nonostante il calo dei ricavi.

Valore Economico Distribuito (2024)



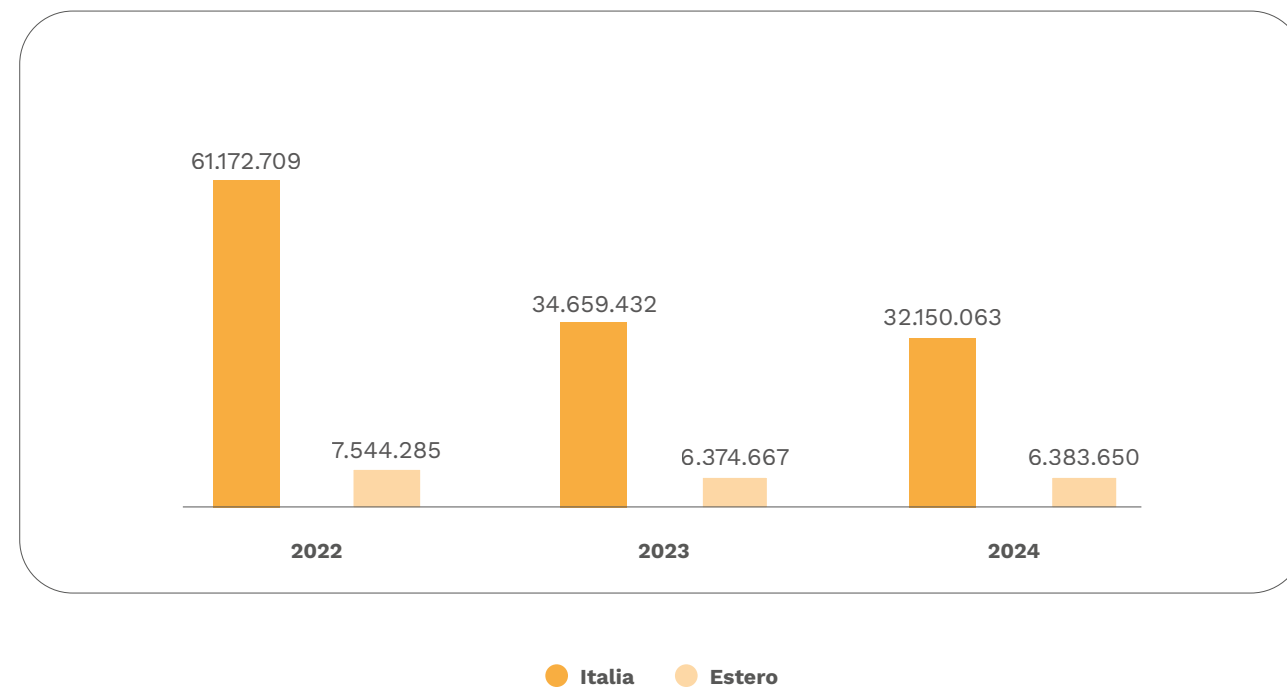
Il valore economico distribuito agli stakeholder è stato calcolato secondo le indicazioni GRI e suddiviso in:

- **Costi operativi** relativi alla remunerazione dei fornitori di beni e servizi: ottenuti come somma dei costi relativi a materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci, costi per servizi, costi per godimento di beni di terzi e oneri diversi di gestione, al netto delle voci incluse in tali conti che formano parte integrante di "Salari e benefit" o "Investimenti sociali".
- **Valore distribuito ai dipendenti (Salari e benefit)**: calcolato come somma delle paghe totali, compresi i salari dei dipendenti e importi pagati a istituti statali per conto dei dipendenti, e dei benefit totali ad essi riconosciuti (contributi regolari o altre tipologie di sostegno verso la propria forza-lavoro quali auto aziendali e pasti, oltre che premi e regalie) e delle quote assicurative relative ai dipendenti. Tali componenti forniscono così una visione completa della retribuzione totale e dei benefici che i dipendenti ricevono, permettendo di comprendere l'impegno dell'azienda verso l'adozione di pratiche retributive eque e competitive nel rispetto del dettato costituzionale.

- **Pagamenti a fornitori di capitali (Costo capitale)**, quale somma dei dividendi pagati a tutti gli azionisti e dei pagamenti degli interessi e oneri finanziari a favore di società mutuanti.
- **Imposte sul reddito** la cui voce si riferisce alle imposte correnti verso la pubblica amministrazione, ad esclusione quindi delle imposte differite e anticipate.
- **Investimenti nella comunità** che includono infine le erogazioni liberali sostenute dall'azienda verso soggetti esterni, a cui si aggiungono gli investimenti effettuati verso le associazioni sportive a fini di reinvestimento nel territorio da parte dell'organizzazione. La Società è infatti attiva nel supporto a realtà sociali territoriali, così come risulta dal valore relativo agli investimenti sociali (ovvero alle donazioni volontarie, ai contributi ad associazioni sportive e culturali e al sostegno a programmi sociali). Nei tre anni rendicontati, gli importi destinati a tali iniziative sono stati pari a circa 30,5 mila euro nel 2022 e 16 mila euro sia nel 2023 che nel 2024, confermando un impegno costante e proporzionato alla dimensione aziendale.

Creazione di valore per il Territorio Fornitori

MATERIE PRIME - Origine di fornitura (€)



Varcolor S.r.l. si distingue per un impegno costante nello sviluppo del proprio business, con particolare attenzione al rafforzamento delle relazioni con i propri partner e alla gestione delle pratiche di approvvigionamento, **valorizzando la fornitura locale** e il conseguente impatto economico sul territorio.

Questo approccio si riflette nella **costruzione di una solida rete di fornitori e collaboratori** con cui l'azienda intrattiene rapporti consolidati nel tempo.

Analizzando la fornitura di beni, che comprende l'acquisto di materie prime, materiali per il confezionamento e sussidiari per la produzione, si osserva come nel 2024 circa **l'83,4% dei beni** sia stato **acquisito in Italia**, confermando la prevalenza del mercato nazionale. La riduzione registrata rispetto agli anni precedenti è legata principalmente al calo dei prezzi registrato nel periodo.

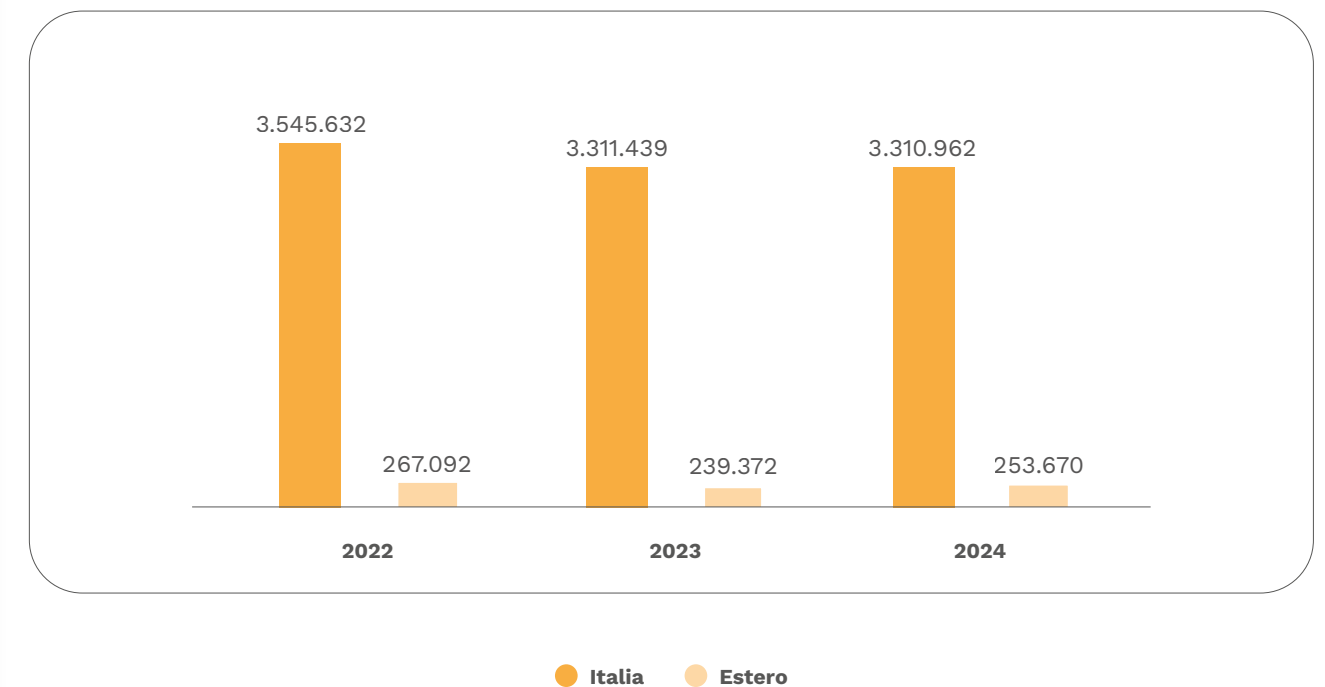
I fornitori esteri rappresentano una quota minoritaria e sono concentrati principalmente in Austria, Pa-

se con cui società mantiene relazioni strategiche di lungo periodo per l'approvvigionamento di materie prime. Nel 2024, le forniture provenienti dall'Austria hanno rappresentato il **94,3%** dell'intera componente estera.

Le pratiche di approvvigionamento dell'azienda non si basano quindi esclusivamente sulla disponibilità di mercato, ma su una gestione strategica delle relazioni con i fornitori, mirata a garantire qualità e affidabilità lungo tutta la filiera. Questo modello consente all'organizzazione di ottimizzare la gestione della supply chain, mantenendo **elevati standard qualitativi e continuità di fornitura**.

L'obiettivo è valorizzare il ruolo della **supply chain come leva strategica** per promuovere la sostenibilità economica, sociale e ambientale, favorendo il **coinvolgimento di operatori nazionali e locali** lungo tutta la catena del valore.

SERVIZI - Origine di fornitura (€)



Anche per quanto riguarda i **servizi** l'approvvigionamento avviene quasi esclusivamente in Italia, con il **93% degli acquisti effettuati presso fornitori presenti nel territorio nazionale** nel periodo rendicontato, dato che si mantiene costante rispetto agli anni precedenti. Ciò permette di rafforzare ulteriormente il contributo aziendale allo sviluppo economico e sociale del Paese.

L'azienda ha posto in essere un processo strutturato di valutazione dei propri fornitori, basato principalmente su aspetti di qualità del prodotto, servizio e affidabilità, anche in conformità alle norme di settore.

La società si impegna così a garantire un'elevata qualità di prodotto a partire dalla richiesta di fornitura richiedendo, fin dalle prime fasi della catena del valore, tutte le certificazioni necessarie, per poter garantire tutti gli standard richiesti.

La valutazione avviene attraverso un sistema interno di rating che promuove il miglioramento continuo e, progressivamente, l'integrazione di criteri di sostenibilità, in linea con le aspettative normative e con gli standard internazionali.



Note Integrative:

- Per «locale» si intende il Paese Italia
- GRI rif. 204-1



Persone 4

«Sono le **Persone** a determinare il successo della nostra azienda, e noi da sempre ce ne prendiamo cura»



HIGHLIGHTS PERSONE

100%



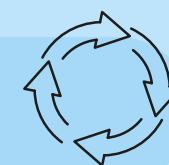
Dipendenti con contratto a tempo
indeterminato all'interno dell'azienda

98,6%



Dipendenti con contratto
full-time

7,1%



Turnover

109%



Rapporto tra il salario standard
di un neoassunto e il salario
minimo garantito da CCNL

100%



Rientri nell'anno dopo aver
usufruito del congedo parentale

1.898



Monte ore di formazione
erogata

25,65



Ore medie di formazione
per dipendente

16,9



Tasso di infortuni registrati
su milione di ore lavorate
(lavoratori dipendenti)

Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità

Occupazione

Varcolor S.r.l. riconosce al personale un **ruolo centrale nello sviluppo e nella continuità delle proprie attività** e favorisce un contesto basato su trasparenza e dialogo.

Il 100% dei dipendenti è impiegato con **contratto a tempo indeterminato** nell'anno di rendicontazione. La totalità della forza lavoro è **coperta da contrattazione collettiva** e il contratto nazionale applicato è il CCNL Metalmeccanico Industria. Sono inoltre previsti, a tutela dei lavoratori, degli **incontri periodici** trimestrali con le **organizzazioni sindacali**.

In caso di modifiche organizzative significative, sono rispettati i periodi di preavviso stabiliti dal contratto collettivo applicato.

La politica retributiva si caratterizza per livelli medi superiori a quelli minimi previsti, e la gestione delle risorse umane si fonda su tre ambiti prioritari:

- la salute e sicurezza sul lavoro,
- la formazione continua,
- il riconoscimento dell'esperienza e dell'anzianità aziendale.

L'azienda promuove inoltre politiche di welfare aziendale e benefit, che comprendono strumenti di supporto alla conciliazione vita-lavoro e ini-

ziative per il benessere del personale. Queste azioni contribuiscono a creare un ambiente di lavoro positivo, basato su rispetto, collaborazione e pari opportunità. In tema di salute e sicurezza sul lavoro, Varcolor S.r.l. adotta un **Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza** conforme alla norma **UNI EN ISO 45001:2018**, integrato operativamente con un **Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP)** attivo trasversalmente in azienda.

Questo assetto consente di mantenere elevati standard di tutela, in linea con gli obblighi normativi e con i principi GRI 401 e 403, promuovendo un ambiente di lavoro attento, partecipato e responsabile.

Sul fronte della formazione, Varcolor S.r.l. investe in programmi dedicati allo sviluppo delle competenze tecniche e trasversali, con particolare attenzione alla sicurezza, alla qualità e al contenimento degli impatti ambientali. Nel 2024 sono state erogate circa **1.900 ore di formazione**, includendo corsi obbligatori in materia di salute e sicurezza, aggiornamenti normativi e iniziative per la crescita professionale.

Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità

Occupazione e Diversity

Dipendenti		2022	2023	2024
Totale organico	n	66	67	74
Donne	n	7	7	8
Uomini	n	59	60	66

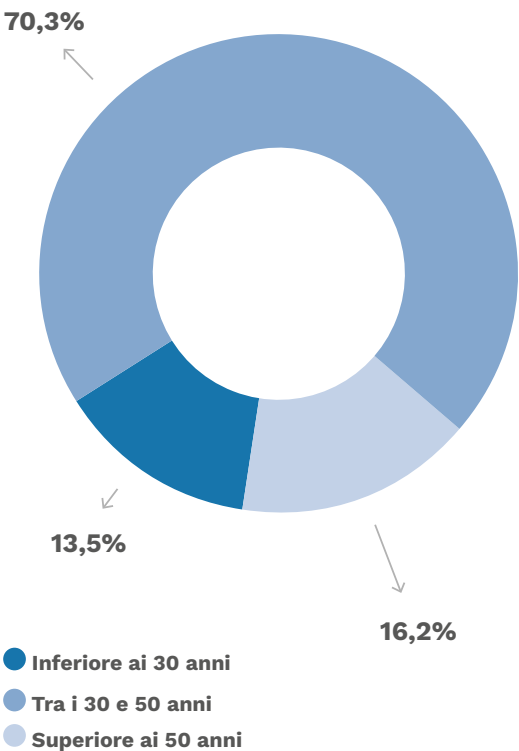
Composizione personale per gender		2022	2023	2024
Totale operai	n	44	43	51
Donne	n	0	0	0
Uomini	n	44	43	51
Totale impiegati	n	21	23	22
Donne	n	7	7	8
Uomini	n	14	16	14
Totale dirigenti	n	1	1	1
Donne	n	0	0	0
Uomini	n	1	1	1

Analizzando la composizione del personale nei periodi rendicontati, si rileva un incremento del numero complessivo di dipendenti, che passa da 66 nel 2022 a 67 nel 2023 e 74 nel 2024. In linea con la tendenza del settore di riferimento, la maggioranza della popolazione aziendale è costituita da uomini: 66 dipendenti di sesso maschile (89,2%) rispetto a 8 donne nel 2024. Tale distribuzione è particolarmente evidente nella categoria operai, composta interamente da uomini in tutti gli anni rendicontati (44 nel 2022, 43 nel 2023 e 51 nel 2024), circostanza riconducibile alla natura fisica e tecnica delle mansioni svolte nei reparti produttivi. Nella categoria impiegatizia, invece, la presenza femminile risulta più significativa, con una quota pari a circa il 33% nel 2022 e 2023 (7 donne su 21 e 23 impiegati) e al 36% nel 2024 (8 donne su 22 impiegati). La categoria dirigenti rimane stabile con 1 unità maschile in tutti gli anni.

L'azienda pone comunque forte attenzione alle tematiche ed obiettivi di **inclusione del personale**, con una **gestione attenta ed inclusiva** della sua forza lavoro. Ciò si manifesta anche in una sensibilità trasversale adottata nei confronti di qualsiasi tipo di discriminazione possa verificarsi al suo interno, garantendo, grazie ai canali preposti, la possibilità di segnalare qualsiasi episodio rilevante che non assicuri il rispetto della diversità all'interno dell'organizzazione. Le **possibilità di sviluppo e formazione** sono garantite a tutti e la valorizzazione dei propri dipendenti è dunque **trasversale**, senza discriminazione tra i generi ed offrendo **pari opportunità** a tutti gli individui. L'interesse dell'organizzazione per i principi di inclusione si concretizza inoltre **nell'assunzione di persone con disabilità**, in conformità alle disposizioni previste dalle normative vigenti.

Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità
Diversity

Distribuzione demografica organico (2024)



Composizione personale per età		2022	2023	2024
Totale organico	n	66	67	74
Inferiore ai 30 anni	n	7	7	10
Tra i 30 e 50 anni	n	51	50	52
Superiore ai 50 anni	n	8	10	12
Totale operai	n	44	43	51
Inferiore ai 30 anni	n	4	5	8
Tra i 30 e 50 anni	n	34	30	34
Superiore ai 50 anni	n	6	8	9
Totale impiegati	n	21	23	22
Inferiore ai 30 anni	n	3	2	2
Tra i 30 e 50 anni	n	16	19	17
Superiore ai 50 anni	n	2	2	3
Totale dirigenti	n	1	1	1
Inferiore ai 30 anni	n	0	0	0
Tra i 30 e 50 anni	n	1	1	1
Superiore ai 50 anni	n	0	0	0

La composizione demografica del personale aziendale risulta articolata tra diverse fasce d'età, favorendo un ambiente di lavoro eterogeneo e bilanciato. Nel 2024, il **74,6%** della forza lavoro appartiene alla fascia compresa **tra i 30 e i 50 anni** (50 unità), mentre il **10,4%** è costituito da giovani **sotto i 30 anni** (7 unità) e il **14,9%** da lavoratori con **più di 50 anni** (10 unità). Questa distribuzione riflette una dinamica tipica della vita lavorativa, con una prevalenza della fascia intermedia e una presenza significativa di risorse giovani e senior, che contribuiscono a un **mix generazionale utile per il trasferimento di competenze**.

La fascia under 30 è concentrata soprattutto tra gli operai (8 unità), mentre la presenza di lavoratori over 50 è rilevante nelle qualifiche produttive e impiegati-

zie, dove l'esperienza maturata nel tempo rappresenta un patrimonio fondamentale per la continuità operativa. Tale equilibrio tra competenze consolidate e nuove prospettive rafforza la **resilienza organizzativa** e favorisce la **crescita professionale** delle generazioni più giovani.

In coerenza con i propri impegni in materia di equità e rispetto delle diversità, l'azienda sta avviando **programmi di formazione** dedicati ai **temi della diversità, dell'inclusione e della prevenzione della discriminazione**, rivolti a tutto il personale. Queste iniziative mirano a promuovere una cultura aziendale consapevole e inclusiva, rafforzando il coinvolgimento delle persone e il rispetto dei diritti individuali all'interno dell'ambiente di lavoro.



Note Integrative:

- GRI rif. 405-1
- Conteggio per età effettuato in termini assoluti e arrotondato per anno (come semplice differenza da gestionale tra l'anno di riferimento e l'anno di nascita)

Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità
Occupazione

Contratti a tempo indeterminato		2022	2023	2024
Full-time	n	65	64	73
Donne	n	7	6	7
Uomini	n	58	58	66
Part-time	n	1	2	1
Donne	n	0	1	1
Uomini	n	1	1	0
Totale a tempo indeterminato	n	66	66	74
Contratti a tempo determinato		2022	2023	2024
Full-time	n	0	1	0
Donne	n	0	0	0
Uomini	n	0	1	0
Part-time	n	0	0	0
Totale a tempo determinato	n	0	1	0
Lavoratori non dipendenti		2022	2023	2024
Collaboratori	n	3	3	3
Interinali	n	6	12	1
Stagisti	n	0	0	0
Totale lavoratori atipici	n	9	15	4

Al **100% dei dipendenti di Varcolor S.r.l.** è stato garantito un **contratto a tempo indeterminato** nell'anno di rendicontazione, a conferma dell'impegno costante dell'azienda nel promuovere **sicurezza e stabilità occupazionale**. Questo approccio riflette una visione aziendale di lungo periodo, orientata alla creazione di un ambiente di lavoro che valorizza il contributo delle persone e promuove un clima di fiducia reciproca. La **quasi totalità della forza lavoro è impiegata a tempo pieno**: nel 2024, 73 dipendenti su 74 hanno un contratto full-time, mentre 1 dipendente è impiegato part-time.

Tutti i dipendenti operano nell'area geografica italiana e presso le sedi aziendali.

Nello svolgimento delle proprie attività, Varcolor S.r.l. ha coinvolto anche persone che non hanno con essa un rapporto di lavoro diretto ma le cui mansioni sono comunque sotto il suo controllo. Al 31/12/2024, questa tipologia di lavoratori non dipendenti comprende 3 collaboratori coordinati e continuativi e 1 lavoratore interinale, per un totale di 4 persone (pari a circa il 5,1% della forza lavoro complessiva, calcolata sommando dipendenti e non dipendenti). L'azienda stipula direttamente i contratti di collaborazione, senza intermediazione di soggetti terzi, fatta eccezione per i rapporti interinali, gestiti da agenzie esterne per far fronte a esigenze operative temporanee. Rispetto agli anni precedenti, si registra una riduzione significativa degli interinali (da 12 nel 2023 a 1 nel 2024), dovuta a livelli di produzione più contenuti e alla conseguente minore necessità di forza lavoro aggiuntiva, mentre il numero di collaboratori rimane stabile.



Note Integrative:

- GRI rif. 2-7, 2-8
- I dati presentati includono un conteggio dei lavoratori dipendenti e non dipendenti in numero assoluto alla fine del periodo di rendicontazione, inclusi i cessati al 31/12, considerati in forza per l'intero anno, per tutti gli anni riportati (conteggio per teste dei dipendenti al termine dell'anno fiscale).

Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità

Occupazione

Turnover per genere		2022	2023	2024
Assunzioni	n	5	7	11
Donne	n	0	2	1
Uomini	n	5	5	10
Cessazioni	n	5	7	5
Donne	n	1	2	0
Uomini	n	4	5	5

Turnover per età		2022	2023	2024
Assunzioni	n	5	7	11
Inferiore ai 30 anni	n	2	2	5
Tra i 30 e 50 anni	n	3	3	6
Superiore ai 50 anni	n	0	2	0
Cessazioni	n	5	7	5
Inferiore ai 30 anni	n	1	1	1
Tra i 30 e 50 anni	n	3	5	2
Superiore ai 50 anni	n	1	1	2

Tasso assunzioni		2022	2023	2024
% Assunzioni a tempo indeterminato	%	100,0%	85,7%	100,0%
Assunzioni con contratto indeterminato	n	5	6	11
Assunzioni con contratto determinato	n	0	1	0
Tasso turnover tra i nuovi assunti	%	0,0%	14,3%	0,0%
Nuovi assunti che hanno lasciato il lavoro	n	0	1	0

Tassi di turnover		2022	2023	2024
Turnover totale	%	7,6%	10,5%	7,1%

Nel triennio considerato, Varcolor S.r.l. conferma un **approccio orientato alla stabilità occupazionale**, con una percentuale di assunzioni a tempo indeterminato pari al 100% nei tre anni analizzati. Questo dato evidenzia la volontà dell’organizzazione di instaurare **relazioni lavorative durature**, in linea con la propria visione di lungo periodo e con l’impegno verso il benessere dei lavoratori.

Nel corso del 2024, l’azienda ha registrato **11 nuove assunzioni**, di cui 10 hanno riguardato personale maschile, in linea con la composizione complessiva della forza lavoro che rispecchia le caratteristiche del settore industriale in cui l’azienda opera. Parallelamente, anche le cessazioni registrate nel 2024 hanno riguardato esclusivamente lavoratori di genere maschile.

Dal punto di vista anagrafico, l’azienda ha continuato a mostrare un impegno concreto verso la **valorizzazione della diversità generazionale**.

Le assunzioni risultano infatti equamente distribuite tra le varie fasce d’età, anche se hanno organicamente interessato in particolare le fasce più giovani “under 30” (9 assunzioni totali nei 3 anni analizzati) e “30–50 anni” (con 12 nuovi ingressi nel triennio), coerentemente con la necessità di bilanciare il ricambio generazionale con l’apporto di nuove competenze. La fascia “over 50” non è stata coinvolta nelle assunzioni del 2024, confermando una dinamica tipica del settore, dove i profili senior sono meno frequenti nei nuovi ingressi. Tuttavia, nel 2023 si registrano due assunzioni anche in questa fascia, a testimonianza dell’apertura dell’azienda anche verso figure con maggiore esperienza.

Per quanto riguarda le cessazioni, i dati evidenziano una prevalenza nella fascia intermedia (30–50 anni), mentre le uscite over 50 sono state limitate e riconducibili a 1 pensionamento per il 2024.

Negli anni rendicontati 2022-2024 quasi tutte le assunzioni sono state effettuate con contratto a tempo indeterminato. Su un totale di 23 ingressi, 22 hanno riguardato contratti indeterminati (pari al 95,6%), mentre solo 1 è stato a tempo determinato. Questo dato evidenzia la volontà dell’organizzazione di instaurare relazioni lavorative durature, in linea con la propria visione di lungo periodo.

Il **tasso di turnover dei nuovi assunti**, calcolato secondo le indicazioni GRI 401-1, è pari a **0% nel 2024**, poiché nessuno dei nuovi ingressi ha lasciato l’azienda nello stesso anno di assunzione. Nel 2023, invece, si è registrato un tasso del 14,3% (1 nuovo assunto su 7 ha cessato il rapporto di lavoro nello stesso anno), mentre nel 2022 non si sono verificate uscite tra i nuovi assunti. Questo indicatore, sensibile alle fluttuazioni dovute ai numeri assoluti contenuti, conferma comunque una buona capacità di trattenere il personale neoassunto.

A livello aggregato, il **tasso di turnover complessivo** si è mantenuto su livelli generalmente contenuti, oscillando **tra il 7,1% e il 10,5%** nel triennio. Nel 2022 il tasso di turnover è stato infatti pari al 7,6%, è salito al 10,5% nel 2023 e si è ridotto nuovamente al 7,1% nel 2024. Il picco del 2023 riflette una dinamica temporanea, mentre la stabilità degli altri anni conferma una buona capacità di ritenzione. L’assenza di variazioni estreme nelle cessazioni rafforza il quadro di una forza lavoro fidelizzata, coerente con la visione aziendale di lungo periodo.

Nel complesso, l’analisi evidenzia come Varcolor S.r.l. persegua un equilibrio tra stabilità occupazionale e inserimento di nuove risorse, sostenendo la continuità aziendale e l’evoluzione della propria forza lavoro.



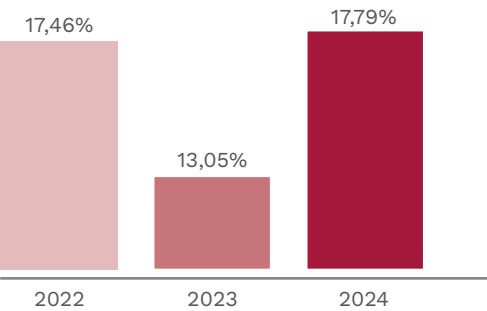
Note Integrative:

- GRI rif. 401-1
- Nel conteggio delle cessazioni sono inclusi i dipendenti cessati al 31/12 (parte della forza-lavoro fino alla fine del periodo di rendicontazione)
- Tasso turnover tra i nuovi assunti calcolato come: assunti nell’anno che hanno lasciato il lavoro sul totale di dipendenti cessati nell’anno di riferimento
- Tasso di turnover totale calcolato come cessazioni totali su dipendenti medi

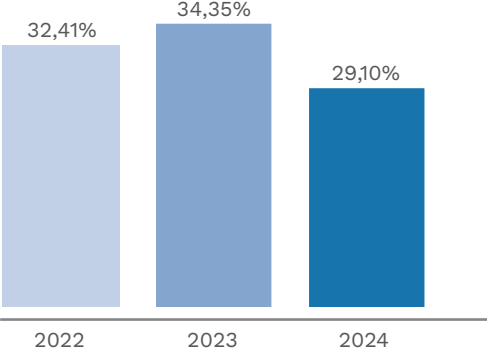
Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità

Gender parity

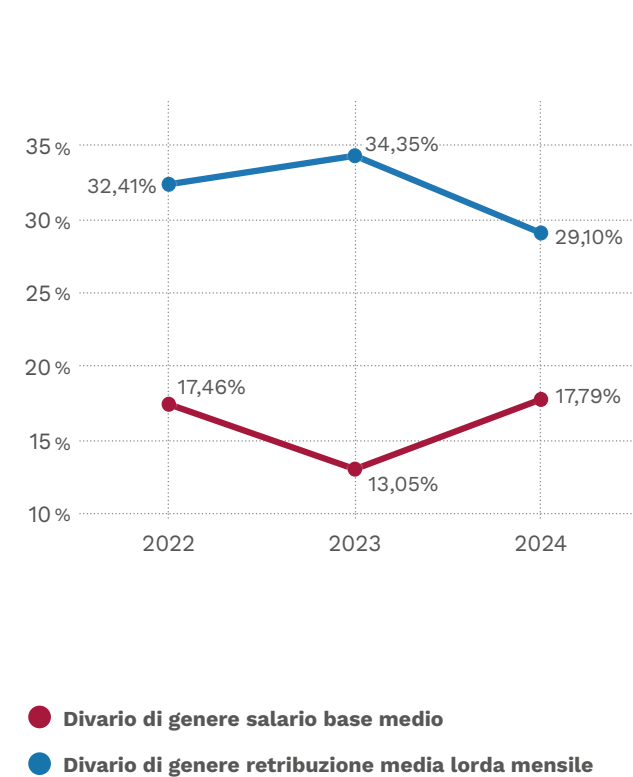
Divario di genere: salario base medio



Divario di genere: retribuzione media lorda mensile



Andamento divario di genere



Nell’impegno verso la promozione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo, Varcolor S.r.l. pone attenzione all’equità salariale tra uomini e donne. Il confronto in merito alla parità salariale è comunque calcolabile solamente in relazione alla categoria impiegatizia, in quanto è l’unica che comprende dipendenti sia uomini che donne e su cui è dunque attuabile un confronto tra generi. I dati mostrano un andamento non lineare del divario di genere, sia nel **salario base medio** sia nella **retribuzione media lorda mensile**, con oscillazioni che riflettono differenze di qualifica e anzianità. Nel periodo 2022–2024, il divario sul salario base medio è passato dal **17,46% nel 2022** al **13,05% nel 2023**, per poi risalire al **17,79% nel 2024**. Per quanto riguarda la retribuzione media lorda mensile, il gap è pari al **32,41% nel 2022**, aumenta al **34,35% nel 2023** e si riduce al **29,10% nel 2024**.



Queste variazioni sono influenzate principalmente dalla composizione delle qualifiche e dall’anzianità dei dipendenti, fattori che incidono in modo più marcato sulla componente variabile della retribuzione. **Il percorso di riduzione del gender gap non è costante, ma il calo registrato nel 2024 sulla retribuzione lorda mensile rappresenta un segnale positivo verso l’equità salariale.**

L’organizzazione, nella definizione dei propri obiettivi futuri, intende rafforzare il proprio impegno nel riequilibrio delle posizioni retributive e nella **valorizzazione del personale femminile**. Questo percorso, che richiederà tempo e un’**evoluzione graduale delle politiche interne**, sarà orientato all’equità di genere e coerente con gli obiettivi di sostenibilità sociale e inclusività previsti dagli standard ESRS S1.

Note Integrative:

- GRI rif. 405-2
- Per salario base si intende lo stipendio contrattualizzato tra l’azienda ed il dipendente, ovvero lo stipendio che considera tutti gli elementi di paga fissi pagati mensilmente (escludendo perciò le voci che non sono ricorrenti ogni mese, quali straordinari e bonus, e includendo invece voci quali il superminimo)
- Per retribuzione media lorda si intende la somma della Retribuzione Annuale Lorda a cui sono state aggiunte tutte le voci retributive indicate nel "corpo del cedolino" (considerando pertanto anche eventuali trasferite, straordinari in aggiunta a quanto fissato nel contratto e dunque ogni voce che non è fissa/presente ogni mese), diviso 12 mesi
- Il divario di genere è calcolato come: $\frac{\text{Retribuzione dipendenti sesso maschile} - \text{Retribuzione dipendenti sesso femminile}}{\text{Retribuzione dipendenti sesso maschile}} \times 100$

Congedo parentale	2022	2023	2024
Hanno usufruito del congedo	5	7	4
Donne	2	6	3
Uomini	3	1	1
Rientrati a lavoro al termine del congedo parentale (il rientro era previsto nell'anno)	3	7	4
Donne	0	6	3
Uomini	3	1	1
Ancora a lavoro post-congedo (12 mesi dopo il rientro a lavoro)	10	5	7
Donne	5	2	6
Uomini	5	3	1
Tassi di rientro al lavoro (post-congedo)	100%	100%	100%
Donne	100%	100%	100%
Uomini	100%	100%	100%
Tasso di fidelizzazione	100%	100%	100%
Donne	100%	100%	100%
Uomini	100%	100%	100%

Il costante impegno nella definizione di un ambiente di lavoro inclusivo prevede inoltre che la **maternità** venga vista come una fase importante della vita in cui le neomamme e i neopapà possano ricevere un adeguato sostegno dal proprio ambiente di lavoro. Per questo motivo, sono state implementate misure e benefit sia economici che organizzativi (flessibilità) ulteriori rispetto a quanto già previsto dalla normativa vigente, così da facilitare la **conciliazione della vita personale con quella professionale**. Le dipendenti dispongono di flessibilità organizzativa che permette di ricorrere ad orari flessibili in ingresso e uscita, così come la possibilità di accedere a soluzioni di **impiego part-time**. L’azienda non solo rispetta le normative nazionali riguardanti la garanzia del congedo parentale ai propri dipendenti, ma prevede

anche un’estensione del periodo garantito. La Società è certa che grazie a queste attenzioni i dipendenti possano affrontare il ritorno al lavoro e la conciliazione con la vita personale in modo **più sereno**.

Tra i **16 dipendenti** che negli ultimi tre anni hanno usufruito del congedo parentale, il **100% è rientrato regolarmente** in azienda ed è rimasto negli anni successivi. Nel 2022, il valore pari a 0 per il rientro delle donne è dovuto a congedi di maternità a cavallo tra diversi anni: le lavoratrici non sono rientrate entro la fine dell’anno, ma hanno ripreso l’attività nel periodo successivo. A riprova di ciò, i **tassi di fidelizzazione** risultano pari al **100%**, considerando i congedi fruiti da inizio 2021 a fine 2024.

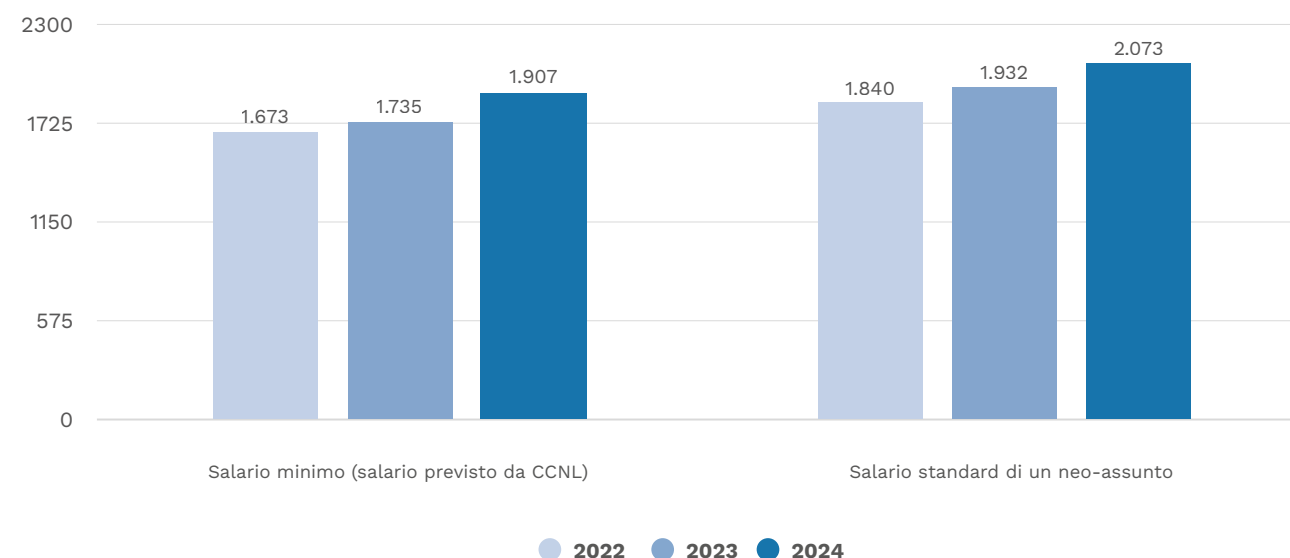


Note Integrative:

- GRI rif. 401-3
- Analisi fatta su maternità, paternità e allattamento: il tasso di rientro a lavoro è calcolato analizzando il numero di persone che hanno usufruito di un congedo nell’anno precedente e che 12 mesi dopo il rientro erano ancora a lavoro. Tale tasso corrisponde al 100% nei 3 anni rendicontati.
- Il tasso di fidelizzazione è calcolato come media ponderata progressiva tra gli anni 2021 e 2024 secondo i seguenti parametri:
Numero totale di dipendenti rimasti 12 mesi dopo essere ritornati al lavoro dopo un congedo parentale
Numero totale di dipendenti ritornati da un congedo parentale nei periodi di rendicontazione precedenti

Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità Incentivi per dipendenti

Confronto tra salario standard dei neo assunti e salario minimo da CCNL (€)



Nel corso degli anni, Varcolor S.r.l. ha progressivamente strutturato un approccio alle risorse umane orientato alla creazione di un **ambiente di lavoro equo e competitivo**, in grado di attrarre e trattenere personale qualificato. Questo si riflette, tra gli altri aspetti, anche nella politica retributiva adottata per i nuovi ingressi. Tutti i rapporti di lavoro sono regolati da contratti collettivi nazionali (CCNL Metalmeccanico), cui si aggiungono **eventuali accordi aziendali** stipulati con le rappresentanze sindacali. Tali accordi vengono rivisti e aggiornati periodicamente, in un'ottica di **dialogo costruttivo e partecipato** con le rappresentanze stesse. In linea con la strategia aziendale di **valorizzazione del capitale umano**, l'organizzazione riconosce ai propri neoassunti uno stipendio mensile lordo iniziale superiore a quanto previsto dal CCNL di riferimento. Il dato evidenzia come nel triennio 2022-2024 il **rapporto tra salario standard di ingresso e salario minimo previsto dal contratto**

collettivo si sia mantenuto in media al di sopra del 108%. Nel 2023, anno in cui è possibile il confronto tra uomo e donna, tale rapporto tra salario garantito e salario minimo era pari per gli uomini al 109,7%, mentre per le donne risultava migliorativo e pari al 112,8%. Il salario standard per i neo-assunti nel 2024 si attesta superiore di +9% rispetto al salario minimo previsto da CCNL.

Questi dati confermano l'impegno di Varcolor S.r.l. nel garantire **condizioni di ingresso competitive**, che valorizzino fin da subito il contributo delle risorse umane all'interno del percorso aziendale. La scelta di posizionarsi **sopra la soglia minima contrattuale** è espressione di una strategia volta a favorire il **benessere organizzativo**, ridurre il turnover e promuovere un clima lavorativo stabile e motivante.



Note Integrative:

- GRI rif. 2-30, 202-1
- Salario standard neo-assunti = Salario lordo a tempo pieno nella categoria di occupazione più bassa (non considerando stagisti, apprendisti e dirigenti) su base mensile
- Salario minimo = Retribuzione mensile lorda da CCNL

Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità Benefit

Oltre alla retribuzione, già mediamente superiore alla media contrattuale nazionale, grazie anche alla presenza di una contrattazione aziendale di secondo livello consolidata nel tempo, Varcolor S.r.l. offre alle proprie maestranze una serie di **benefit** finalizzati a migliorare la **qualità della vita professionale e personale** dei collaboratori.

Tale approccio contraddistingue da diversi anni l'azienda e la rende una realtà attrattiva e di riferimento per il territorio, facendo sì che non solo i talenti aspirino ad entrarvi, ma decidano poi anche di restarvi a lungo.

Sempre al passo con i tempi, l'organizzazione ha **adottato piattaforme di welfare** che consentono a tutti i dipendenti di usufruire di numerosi servizi. L'utilizzo di tali strumenti viene monitorato annualmente e, se necessario, migliorato nei contenuti e nelle funzionalità.

Le misure già attive e proposte da anni ai dipendenti riguardano:

- L'adesione a un **fondo pensione** in convenzione, con contribuzione a carico azienda maggiorata dello 0,2% rispetto ai fondi negoziali, arricchita da **proposte assicurative** in materia di invalidità permanente e long-care a condizioni vantaggiose;
- Accesso a **linee di credito agevolate** grazie ad accordi con istituti bancari primari, mediante delega di pagamento, che garantisce condizioni più favorevoli rispetto al mercato;
- Una **struttura** dedicata alla **pausa pranzo**, attrezzata per consentire ai dipendenti di preparare e consumare i propri pasti in modo confortevole, disponibile per tutti i turni di lavoro;
- Strumenti di **flessibilità oraria** e possibilità di **smart working**, volti a favorire un migliore equilibrio tra vita privata e vita professionale.

Infine, Varcolor S.r.l. supporta i propri collaboratori nei momenti significativi della loro vita, attraverso **contributi economici** destinati a celebrare eventi importanti come matrimonio, maternità e nascita dei figli. L'azienda garantisce inoltre l'integrazione al 100% nel primo mese di congedo parentale facoltativo.



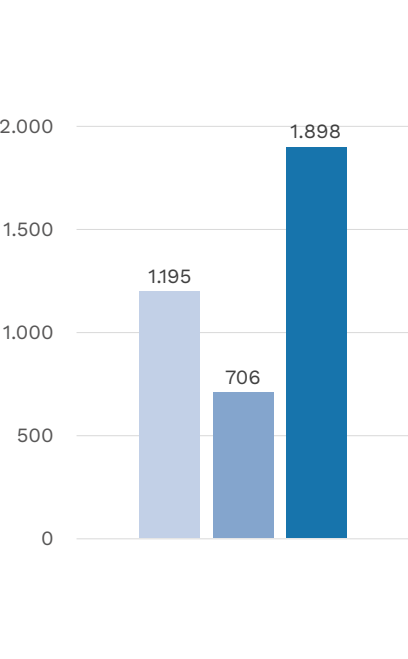
Note Integrative:

- GRI rif. 401-2

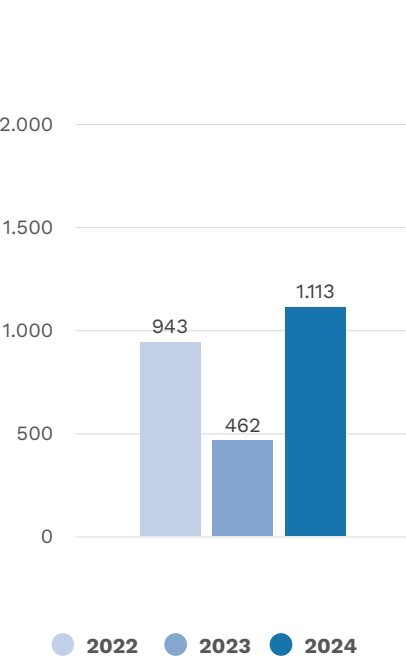
Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità

Formazione e istruzione

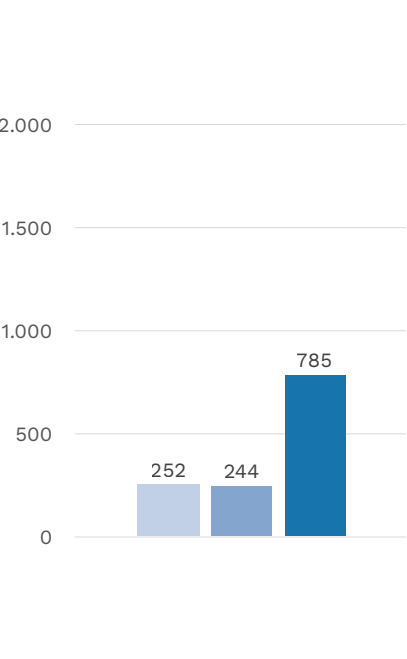
Ore formazione totale



Ore formazione sicurezza



Ore altra formazione



Nel triennio 2022–2024, Varcolor S.r.l. ha consolidato il proprio impegno nella formazione del personale, con un’attenzione crescente alla diffusione delle competenze tecniche, gestionali e di sicurezza. Il **monte ore complessivo** di formazione nel 2024 si attesta a **1.898 ore**, in forte aumento rispetto al 2023 (+169%) e al 2022 (+59%), confermando una dinamica positiva e un **rafforzamento delle politiche formative**.

L’evoluzione del dato riflette un processo di strutturazione sempre più sistemico, orientato a sostenere l’aggiornamento continuo dei lavoratori, in coerenza con le esigenze evolutive dei reparti produttivi, logistici e amministrativi.

L’incremento è trainato in modo particolare dalla formazione rivolta agli impiegati, che passa da 133 ore nel 2023 a 1.116 ore nel 2024 (+739%), segnalando

un investimento mirato sul **consolidamento delle competenze tecniche e trasversali**. La formazione destinata agli operai, invece, si mantiene stabile su livelli più contenuti (699 ore nel 2024), mentre quella dirigenziale, pur marginale in termini assoluti, cresce da 1 a 83 ore.

Dal punto di vista della tipologia formativa, si osserva un aumento significativo della formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza, che passa da 462 ore nel 2023 a 1.113 ore nel 2024 (+141%), legato al ciclo di aggiornamenti normativi. In parallelo, cresce anche la formazione non obbligatoria (+222%), che raggiunge le 785 ore e si concentra su ambiti tecnici, digitali e trasversali, in linea con gli obiettivi di innovazione e ottimizzazione dei processi industriali.

	FORMAZIONE TOTALE			FORMAZIONE SICUREZZA			ALTRA FORMAZIONE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Formazione per genere									
N. ore totali	1.195	706	1.898	943	462	1.113	252	244	785
-di cui n. ore donne	14	72	90	10	32	54	4	40	36
-di cui n. ore uomini	1.181	634	1.808	933	430	1.059	248	204	749
Formazione per qualifica									
N. ore totali operai	957	572	699	774	398	500	183	174	199
-di cui n. ore donne	0	0	0	0	0	0	0	0	0
-di cui n. ore uomini	957	572	699	774	398	500	183	174	199
N. ore totali impiegati	214	133	1.116	157	64	572	57	69	544
-di cui n. ore donne	14	72	90	10	32	54	4	40	36
-di cui n. ore uomini	200	61	1.026	147	32	518	53	29	508
N. ore totali dirigenti	24	1	83	12	0	41	12	1	42
-di cui n. ore donne	0	0	0	0	0	0	0	0	0
-di cui n. ore uomini	24	1	83	12	0	41	12	1	42

Per quanto riguarda la **dimensione di genere**, si conferma una **sottorappresentazione femminile** nella partecipazione formativa (90 ore nel 2024, pari a circa il 4,7% del totale), dato strutturalmente influenzato dalla composizione dell’organico, che vede una prevalenza maschile nei reparti produttivi, maggiormente coinvolti nei percorsi obbligatori.

In tale contesto, appare importante mantenere attivo il monitoraggio sull’equità di accesso alla formazione, per valorizzare il contributo di tutte le persone presenti in azienda, anche nei ruoli amministrativi e manageriali.

Nel complesso, i dati restituiscono un quadro di **rafforzamento dell’impegno formativo**, con una distribuzione più ampia per **qualifica e contenuti**, a conferma della volontà di Varcolor S.r.l. di investire nel **capitale umano** come leva centrale per la crescita e la resilienza. La tendenza incrementale delle ore, la **diversificazione tematica** e l’integrazione con i **percorsi evolutivi delle persone** sono coerenti con quanto previsto dallo **standard GRI 404** e con le aspettative sociali definite dalla **Direttiva CSRD**.



Note Integrative:
• GRI rif. 404-1, 404-2, 403-5

Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità

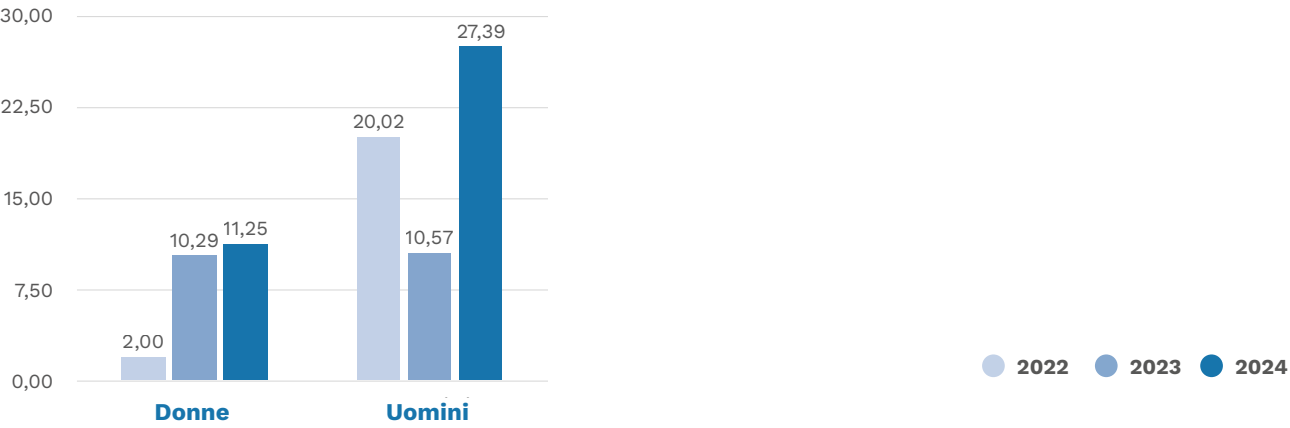
Formazione e istruzione

ORE DI FORMAZIONE: MEDIA PRO CAPITE	FORMAZIONE TOTALE			FORMAZIONE SICUREZZA			ALTRA FORMAZIONE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Formazione per genere									
Ore medie donne	2,00	10,29	11,25	1,43	4,57	6,75	0,57	5,71	4,50
Ore medie uomini	20,02	10,57	27,39	15,81	7,17	16,05	4,20	3,40	11,35
Formazione per categoria di dipendenti									
Ore medie operai	21,75	13,30	13,71	17,59	9,26	9,80	4,16	4,05	3,90
-ore medie donne	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-ore medie uomini	21,75	13,30	13,71	17,59	9,26	9,80	4,16	4,05	3,90
Ore medie impiegati	10,19	5,78	50,73	7,48	2,78	26,00	2,71	3,00	24,73
-ore medie donne	2,00	10,29	11,25	1,43	4,57	6,75	0,57	5,71	4,50
-ore medie uomini	14,29	3,81	73,29	10,5	2,00	37,00	3,79	1,81	36,29
Ore medie dirigenti	24	1	83	12	0	41	12	1	42
-ore medie donne	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-ore medie uomini	24	1	83	12	0	41	12	1	42
Ore medie totali	18,11	10,54	25,65	14,29	6,9	15,04	3,82	3,64	10,61

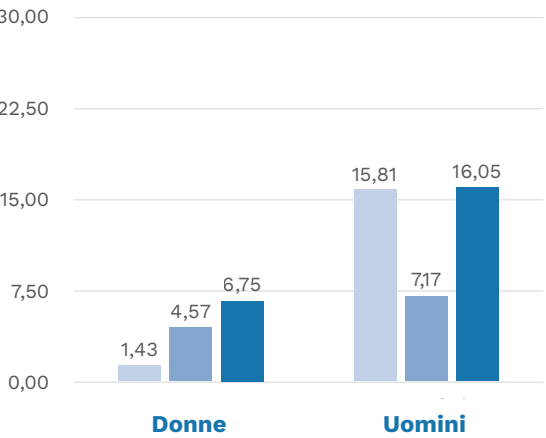
Nel triennio 2022–2024, Varcolor S.r.l. ha mantenuto un impegno costante nella formazione del personale, con variazioni legate sia agli aggiornamenti normativi sia alle esigenze organizzative. La **media annua di ore per dipendente** passa da 18,11 ore nel 2022 a **25,65 ore nel 2024**, dopo una flessione nel 2023 (10,54 ore). Questo andamento evidenzia una dinamica non lineare, influenzata da cicli formativi biennali e da iniziative straordinarie nel 2024. Dal punto di vista di genere, le **donne** hanno raggiunto nel 2024 una media di **11,25 ore**, in crescita rispetto al 2023 (10,29 ore) e al 2022 (2,00 ore), mentre gli **uomini** si attestano a **27,39 ore**, con un incremento rispetto al 2023 (10,57 ore) e al 2022 (20,02 ore). Il divario è legato alla composizione dell’organico e alla maggiore incidenza di formazione tecnica nei reparti produttivi, ma l’andamento rispetto al 2022 evidenzia l’avvio di un recupero strutturale nell’accesso alla formazione anche per il genere femminile.

Per quanto riguarda le categorie professionali, il dato più rilevante riguarda gli **impiegati**, che nel 2024 registrano **50,73 ore medie**, contro le 10,19 del 2022 e le 5,78 del 2023, grazie a percorsi mirati su **competenze digitali e gestionali**. Gli operai si mantengono su valori stabili (13,71 ore nel 2024, in linea con il 2023), mentre la formazione dei dirigenti, pur marginale, cresce da 1 ora nel 2023 a 83 ore nel 2024. Dal punto di vista dei contenuti, la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza mostra un andamento ciclico: 1.113 ore nel 2024, dopo il minimo del 2023 (462 ore) e il picco del 2022 (943 ore), riflettendo il calendario degli aggiornamenti normativi. In parallelo, la formazione non obbligatoria cresce nel 2024 a 785 ore (contro 244 nel 2023), con focus su ambiti tecnici e digitali. Nel complesso, i dati confermano un approccio strutturato alla formazione, con una distribuzione più ampia per qualifica e contenuti. La coerenza con lo standard GRI 404 e con le prescrizioni della Direttiva CSRD evidenzia il ruolo strategico della formazione continua nel rafforzare competenze e resilienza organizzativa.

Ore medie formazione totale:
confronto tra generi



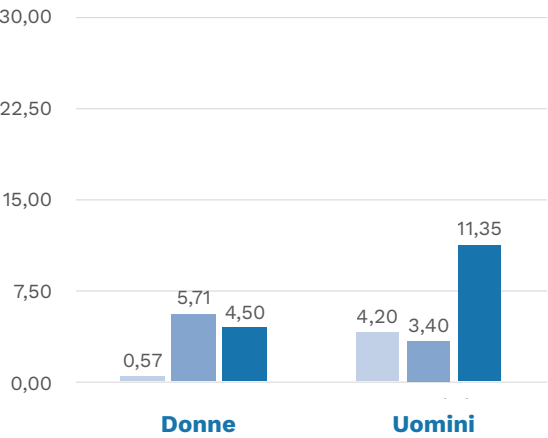
Ore medie formazione sicurezza:
confronto tra generi



Salute e Sicurezza sul Lavoro

Data la volontà di mantenere un ambiente di lavoro sicuro, le sessioni di formazione sulla salute e sicurezza da tempo non si limitano ai soli requisiti minimi normativi, ma includono temi aggiuntivi rilevanti per il settore e l’ambiente di lavoro. Questo approccio proattivo non solo garantisce il rispetto delle normative vigenti, ma assicura anche una maggiore consapevolezza e coinvolgimento da parte delle persone sul luogo di lavoro e, di conseguenza, il mantenimento di un tasso di infortuni basso.

Ore medie altra formazione:
confronto tra generi



Cybersecurity

Varcolor S.r.l., consapevole dei crescenti rischi informatici, ha attivato un programma continuo di formazione sulla sicurezza digitale rivolto a tutta la popolazione aziendale. I dipendenti sono sensibilizzati in merito ai rischi derivanti da attacchi informatici e ai conseguenti comportamenti da adottare per evitarli. I contenuti trattano temi come phishing, riconoscimento di email sospette e comportamenti da adottare in caso di truffe. Gli incontri, svolti mensilmente, includono anche verifiche di apprendimento.



Note Integrative:
• GRI rif. 404-1

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Varcolor S.r.l. riconosce la tutela della salute e sicurezza sul lavoro non solo come un obbligo normativo, in conformità al D.Lgs. 81/08, ma come **valore etico e principio cardine** del proprio agire aziendale.

L'azienda adotta un **Sistema di Gestione certificato UNI EN ISO 45001:2018**, che garantisce la valutazione dei rischi, inclusi quelli chimici, e il miglioramento continuo.

I processi produttivi comportano l'uso di vernici, solventi, adesivi e pretrattamenti classificati come infiammabili, tossici o sensibilizzanti. Per questo Varcolor implementa misure dedicate: aspirazione localizzata, DPI avanzati, monitoraggio VOC/SOV, tracciabilità SDS, procedure di emergenza e formazione specifica.

Particolare attenzione è rivolta alla rigenerazione dei solventi tramite distillazione, che permette di ridurre rifiuti pericolosi e l'esposizione a sostanze nocive.

- Gli elementi chiave del SGSL di Varcolor S.r.l. includono:
- **Utilizzo di applicativi digitali** per la gestione del sistema, la sorveglianza sanitaria e la pianificazione formativa;
 - **Monitoraggio periodico** di indicatori di infortunio, frequenza, severità e segnalazioni;

- **Raccolta sistematica di quasi-infortuni (Near Miss)** e situazioni pericolose, analizzati come stimolo al miglioramento continuo e alla prevenzione attiva;
- **Audit interni** periodici condotti su sedi e reparti, per valutare la conformità e identificare possibili aree di miglioramento;
- **Coinvolgimento diretto delle persone**, tramite incontri regolari con il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), i Preposti e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).
- Definizione di **obiettivi specifici**, gestione delle non conformità e piena **conformità alle prescrizioni AIA** e normative REACH e CLP.

Particolare attenzione è rivolta alla **formazione obbligatoria**, erogata con continuità a tutte le categorie professionali, e alla promozione di una **cultura della prevenzione**, fondata sulla responsabilità condivisa e sulla segnalazione trasparente di comportamenti o condizioni a rischio.

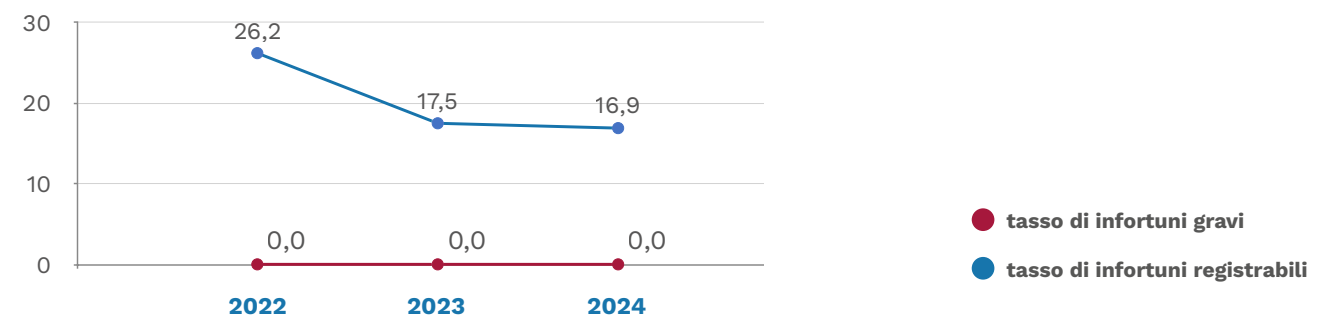
In prospettiva, l'azienda si impegna a mantenere e rafforzare la conformità alla ISO 45001, integrando ulteriormente la sicurezza con le politiche ESG e i processi di innovazione.



Note Integrative:
• GRI rif. 403-1, 403-8

LAVORATORI DIPENDENTI				
Infortunati e indici infortunistici	unità di misura	2022	2023	2024
Ore lavorate	h	114.493	114.591	118.621
Infortunati registrabili	n	3	2	2
- di cui infortuni con gravi conseguenze	n	0	0	0
Infortunati mortali	n	0	0	0
Malattie professionali	n	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili *		26,2	17,5	16,9
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze **		0	0	0

Incidenza Infortuni (infortuni su milione di ore di lavoro)



Nel corso del 2024 si sono registrati 2 infortuni sul lavoro tra i dipendenti, su un totale di circa 118.621 ore lavorate, con un tasso di infortuni registrabili pari a 16,9 infortuni per milione di ore lavorative. Nessun infortunio è stato classificato come grave e le cause principali sono risultate lo schiacciamento o l'ustione di un dito. Rispetto al 2023 (2 infortuni, con un tasso di infortuni pari al 17,5) e al 2022 (3 infortuni, tasso di 26,2), si conferma una tendenza alla riduzione del rischio infortunistico, sia in termini assoluti che di frequenza. Non si sono verificati infortuni mortali o malattie professionali nel triennio.

Per i lavoratori non dipendenti invece, nel 2023 si sono verificati 3 infortuni in 13.814 ore lavorate totali, con un relativo tasso di infortunio pari a 217,2 per milione di ore, tutti dovuti a taglio. Questo valore, apparentemente molto elevato, è fortemente influenzato dalla sensibilità del dato: il numero ridotto di ore lavorate rende l'indice

particolarmente sensibile anche a pochi eventi. Nel 2024, così come nel 2022, il tasso è stato invece pari a zero, senza alcun infortunio registrato. Inoltre, nel triennio non si sono mai verificati infortuni gravi per questa categoria. Il risultato del 2024 rappresenta così un segnale di miglioramento e di efficacia delle misure preventive adottate.

L'andamento complessivo conferma l'attenzione costante dell'azienda alla prevenzione e alla gestione dei rischi, attraverso azioni di monitoraggio, raccolta e analisi dei quasi-infortuni, oltre alla formazione continua in materia di salute e sicurezza. La riduzione degli indici di frequenza è coerente con l'approccio strutturato previsto dal Sistema di Gestione certificato UNI EN ISO 45001:2018, che integra obiettivi annuali, audit interni e coinvolgimento diretto del personale.

Note Integrative:

- GRI rif. 403-8, 403-9, 403-10
- Si considerano infortuni gravi quegli infortuni sul lavoro che porta a un decesso o a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi, oltre agli infortuni con lesioni permanenti riconosciute dall'INAIL. L'azienda ha comunque conferma di danni permanenti a 2 anni dall'evento, motivo per cui il numero degli infortuni gravi può variare negli anni.
- Il calcolo dei tassi di infortuni sono stati calcolati considerando 1.000.000 ore lavorate

* Tasso calcolato su un milione di ore lavorative come:

$$\frac{\text{Numero di infortuni sul lavoro}}{\text{Ore lavorate}} \times 1.000.000$$

** Tasso calcolato come:

$$\frac{\text{Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)}}{\text{Numero di ore lavorate}} \times 1.000.000$$



«L'attenzione all'**Ambiente** è un pilastro essenziale da cui derivano scelte rilevanti come l'acquisto di energia 100% **rinnovabile** e progetti di efficientamento continui»

Ambiente

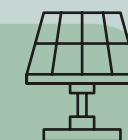
5



HIGHLIGHTS AMBIENTE

100%

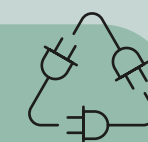
Riciclabilità della materia prima
(acciaio)

100%

Energia elettrica utilizzata
proveniente da fonti rinnovabili

20,1%

Incidenza delle fonti di energia rinnovabile
su consumi energetici totali

0,0031
MWh/m²

Rapporto d'intensità energetica
(consumo energetico in MWh
su metri quadri prodotti)

0,00051
tons CO₂ eq./m²

Intensità delle emissioni di GHG
Scope 1 e 2 Market-Based
(tons di CO₂eq. su metri quadri prodotti)

92,4%

Percentuale di rifiuti non pericolosi
prodotti (sul totale dei rifiuti)

97,5%

Rifiuti avviati a recupero
(sul totale dei rifiuti)

Efficientamento energetico e decarbonizzazione Ambiente

La tutela dell'ambiente, insieme alla sicurezza sul luogo di lavoro, rappresenta per Varcolor S.r.l. un principio fondante e un fattore strategico chiave.

Il principale materiale utilizzato è l'acciaio, materiale non rinnovabile ma intrinsecamente circolare, poiché 100% riciclabile e facilmente reimpiegabile in nuovi cicli produttivi. Questo consente all'azienda di ridurre la propria impronta ambientale lungo la catena del valore.

Fin dalla sua origine, Varcolor S.r.l. ha intrapreso un percorso continuo di **efficientamento energetico**, basato sull'**acquisto esclusivo di energia elettrica da fonti rinnovabili certificate**, in coerenza con le Garanzie di Origine (GO) previste dalla Direttiva CE 2009/28/CE.

A questo si affianca un costante **revamping degli impianti** e l'adozione di **sistemi di monitoraggio** per ottimizzare i consumi e gestire in modo responsabile le risorse più impattanti, in conformità alle prescrizioni dell'Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA). I camini sono sottoposti a controlli periodici e di monitoraggio per garantire il rispetto dei limiti emissivi, così come gli scarichi idrici.

Grazie a queste strategie, ad oggi il **100% dell'energia elettrica acquistata proviene da fonti rinnovabili**, ricoprendo nel 2024 il 20,07% del fabbisogno energetico complessivo dell'organizzazione. La restante quota, pari al 79,9% del totale nell'anno rendicontato, è costituita da energia da fonti fossili, legata principalmente all'alimentazione dei forni di cottura con gas naturale – elemento centrale del processo produttivo – oltre che al riscaldamento degli ambienti e ai carburanti per la movimentazione interna. Tale consumo è oggetto di monitoraggio e di azioni di riduzione costante, sebbene nel 2024 si registri un incremento del +5,63% rispetto all'anno precedente, sempre legato ai fabbisogni produttivi.

L'impegno di monitoraggio costante, attuato anche grazie al sistema MES (*Manufacturing Execution System*) implementato, ed interventi di efficientamento continui confermano la volontà dell'azienda di contribuire alla decarbonizzazione e alla transizione energetica, pur in un contesto produttivo ad alta intensità energetica. L'elevata conoscenza dei prodotti e dell'impianto consente di apportare aggiornamenti continui e significativi per aumentare efficienza e produttività. Il MES, in continua implementazione, permette la gestione informatizzata dei principali parametri di funzionamento dell'impianto di filmatura. Questo sistema ottimizza la produzione e garantisce dati certi su tempistiche, consumi e costi in tempo reale, consentendo interventi mirati in caso di anomalie e favorendo un approccio proattivo alla riduzione degli sprechi e al miglioramento delle performance.

**L'acciaio è un materiale
100% riciclabile e circolare**

Efficientamento energetico e decarbonizzazione Ambiente

In ottica di monitoraggio e trasparenza, Varcolor S.r.l. calcola e valuta il proprio rapporto di intensità energetica, espresso come consumo energetico rispetto ai **metri quadri prodotti nell'anno**. Negli ultimi esercizi, tale indicatore mostra un andamento in crescita, riflettendo principalmente la maggiore incidenza di lavorazioni energivore (come i prodotti verniciati) e la conseguente variazione del mix produttivo. L'azienda prosegue nel monitoraggio puntuale dei propri consumi, con l'obiettivo di individuare e attuare azioni di efficientamento e contenimento dell'impatto ambientale.

Nel 2024, il **97,5% dei rifiuti** totali generati è stato **destinato al recupero**, mentre il **92,4%** è classificato come non pericoloso, a conferma dell'efficacia del sistema di raccolta differenziata, tracciabilità e valorizzazione dei residui di lavorazione. Particolare attenzione è rivolta alla gestione dei rifiuti pericolosi derivanti dai processi di verniciatura (fanghi, solventi, filtri), in conformità alle prescrizioni dell'Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA).

Con riferimento al GRI 301-2, l'azienda non dispone ancora di dati quantitativi completi relativi alla quota di materiale utilizzato proveniente da riciclo; è stato tuttavia avviato un percorso strutturato di governance e tracciamento dei flussi informativi che consentirà, già nei prossimi esercizi, la rilevazione sistematica delle grandezze richieste e la loro rendicontazione in conformità allo standard GRI. In ogni caso sono già attive pratiche di recupero e rigenerazione: il solvente utilizzato per la pulizia degli impianti (MEC) viene rigenerato tramite impianto di distillazione e riutilizzato fino a esaurimento della capacità rigenerativa, ottimizzando l'uso delle risorse e riducendo la produzione di rifiuti pericolosi; per quanto riguarda gli imballaggi, invece, una parte dei pallet

utilizzati per le spedizioni viene restituita dai clienti e riutilizzata internamente, contribuendo alla riduzione del fabbisogno di nuovi materiali e al prolungamento del loro ciclo di vita, sebbene al momento non sia ancora disponibile una quantificazione dei relativi flussi.

Dal punto di vista di dei trasporti di materiale, l'organizzazione beneficia dell'efficienza logistica del gruppo per la gestione della materia prima acciaio, grazie alla sinergia con l'hub di Marghera (VE) e il raccordo ferroviario di Gruppo.

Questa integrazione consente di ridurre le emissioni indirette (Scope 3) legate al trasporto dell'acciaio, contribuendo alla sostenibilità della supply chain.

Le iniziative messe in atto testimoniano l'impegno di Varcolor S.r.l. nel rafforzare la sostenibilità dei processi produttivi e nel contribuire attivamente al contenimento delle emissioni di gas serra, in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030. Le iniziative si allineano agli SDG 12 e 13 e ai GRI Standard in materia di consumo energetico (GRI 302), gestione dei rifiuti (GRI 306), riduzione delle emissioni (GRI 305, incluse le emissioni di SOV - Sostanze Organiche Volatili) e gestione delle risorse idriche (GRI 303).

Efficientamento energetico e decarbonizzazione

Energia

Nel 2024, il **consumo energetico complessivo** di Varcolor S.r.l. è stato pari a **21.007 MWh**, con una ripartizione che vede il **79,93%** dei consumi coperti **da fonti fossili** (principalmente gas naturale utilizzato per i forni di cottura e, in misura minore, per il riscaldamento degli ambienti), e il restante **20,07%** da energia elettrica acquistata **da fonti rinnovabili** certificate tramite Garanzie di Origine (GO), in conformità alla Direttiva CE 2009/28/CE.

I consumi energetici risultano direttamente correlati all'andamento produttivo, in quanto l'energia è utilizzata in larga parte per il funzionamento degli impianti industriali, specialmente per l'alimentazione dei forni di cottura, oltre che per i sistemi ausiliari e l'illuminazione. Pertanto, la variabilità annua nei consumi può non riflettere necessariamente un'efficienza inferiore, ma anche fluttuazioni nella capacità produttiva e nel fabbisogno operativo.

Nel dettaglio, il **gas naturale** rappresenta la quota principale dei consumi fossili (16.651 MWh nel 2024), seguito da **benzina e gasolio** per la flotta aziendale (140,0 MWh nel 2024). Varcolor S.r.l. non utilizza carbone, prodotti petroliferi diversi da quelli indicati, né fonti nucleari o biomasse.

L'azienda non dispone di impianti di autoproduzione di energia rinnovabile (es. fotovoltaico), ma acquista il **100% dell'energia elettrica da fonti rinnovabili** come acqua, sole, vento e calore geotermico.

L'energia elettrica rappresenta il vettore energetico principale per l'alimentazione degli impianti, mentre il gas naturale è utilizzato prevalentemente nei forni di cottura, che costituiscono il cuore del processo produttivo.

La rendicontazione dei dati energetici e delle emissioni è effettuata in conformità agli standard GRI 302 (Energia), GRI 305 (Emissioni) e, in prospettiva, agli ESRS E1, garantendo trasparenza e allineamento alle migliori pratiche internazionali.

Nel corso del 2024, l'organizzazione ha beneficiato delle agevolazioni Energivori, beneficio che ha contribuito a ridurre i costi energetici e migliorare l'efficienza energetica dell'azienda, supportandone la competitività sul mercato e il proprio impegno verso la sostenibilità ambientale. Le agevolazioni sono infatti destinate alle imprese che possano dimostrare di aver adottato misure per un utilizzo efficiente dell'energia, a supporto di come implementare pratiche sostenibili in azienda non sia soltanto una questione di rispetto per l'ambiente, ma possa offrire anche vantaggi in termini di efficienza economica: adottarle permette così di ridurre i costi, minimizzando gli sprechi e ottimizzando la gestione delle risorse.

Consumo di energia e mix energetico		2022	2023	2024
Consumo di combustibile da carbone e prodotti del carbone	MWh	0	0	0
Consumo di combustibile da petrolio greggio e prodotti petroliferi	MWh	137,6	138,4	140,0
Consumo di combustibile da gas naturale	MWh	15.589,5	15.757,2	16.651,0
Consumo di combustibili da altre fonti fossili	MWh	0	0	0
Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti fossili, acquistati o acquisiti	MWh	0	0	0
Consumo totale di energia da fonti fossili	MWh	15.727	15.896	16.791
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia (%)		77,93%	79,16%	79,93%
Consumo da fonti nucleari	MWh	0	0	0
Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia (%)		0%	0%	0%
Consumo di combustibili da fonti rinnovabili	MWh	0	0	0
Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti	MWh	4.448,0	4.185,3	4.216,3
Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili	MWh	0	0	0
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili	MWh	4.448	4.185	4.216
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia (%)		22,05%	20,84%	20,07%
Consumo totale di energia	MWh	20.175	20.081	21.007,30



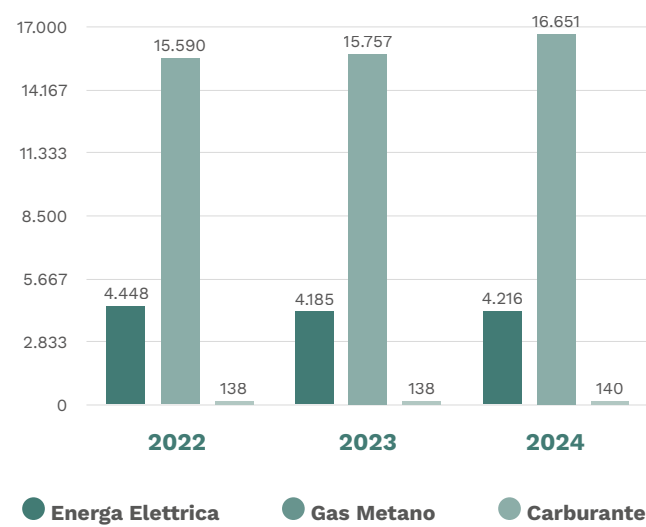
Note Integrative:

- GRI rif. 302-1
- Consumo di combustibile da gas naturale: include il consumo di gas metano, convertito da SMC in MWh
- Consumo di combustibile da petrolio greggio e prodotti petroliferi: include i consumi di GPL, benzina e diesel relativi agli anni di riferimento, convertiti da litri a MWh distintamente in base ai relativi fattori di conversione
- Per le conversioni in MWh sono state utilizzate le Fonti ISPRA e DEFRA (PCI: Tabella coefficienti nazionali standard. densità: DEFRA fuels FueL properties_Commonly used Fossil) con anni di riferimento 2022 e 2023 (per il 2024 sono stati mantenuti fattori di conversioni costanti rispetto al 2023)
- Consumo da fonti rinnovabili: comprende esclusivamente l'energia elettrica, includendo la totalità dell'energia acquistata (certificata da fonti rinnovabili).

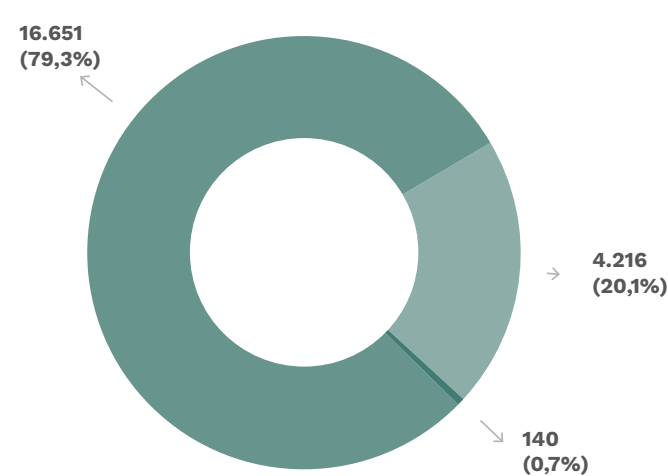
Efficientamento energetico e decarbonizzazione

Energia

Consumo energetico in MWh (3 anni)



Breakdown fonti di energia (2024)



I grafici che analizzano i consumi per tipo di fonte energetica permettono un’analisi visiva dell’evoluzione e della composizione del mix energetico di Varcolor S.r.l. nel triennio di rendicontazione.

L’analisi per fonte mostra come il **gas metano** rappresenti la principale risorsa energetica utilizzata, con una quota in aumento negli ultimi anni: nel 2024 ha raggiunto il **79,93% del totale dei consumi** (16.651 MWh su 21.007 MWh complessivi). Questo consumo è attribuibile prevalentemente alle **esigenze dei processi produttivi**, in particolare all’**alimentazione dei forni di cottura**, che costituiscono il cuore dell’attività industriale, mentre solo una quota marginale è destinata al riscaldamento degli ambienti. L’incremento nei consumi di tale fonte energetica è così legato principalmente al cambiamento nella conformazione del prodotto negli anni analizzati: la produzione si è orientata verso una quota maggiore di prodotti verniciati, che comportano un utilizzo più intensivo dei forni di cottura. A parità di metri quadri lavorati ciò conduce quindi ad un conseguente aumento del fabbisogno di gas metano per alimentare gli impianti.

L’**energia elettrica** acquistata da **fonti rinnovabili certificate** tramite **Garanzie di Origine (GO)** rappresenta il **20,07% del totale dei consumi energetici** nel 2024 (4.216 MWh), quota che si mantiene stabile nel triennio analizzato.

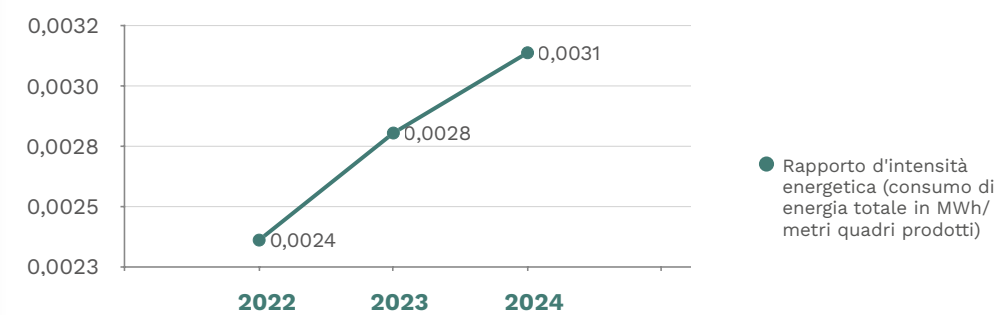
I **carburanti liquidi** (benzina e gasolio) coprono la **quota residuale** dello **0,7%** del fabbisogno energetico (140 MWh nel 2024), riflettendo una flotta aziendale di dimensioni contenute.

Come evidenziato, i consumi di gas metano, energia elettrica e carburanti seguono andamenti legati alla produttività aziendale e alle esigenze operative dei processi. Nel complesso, il breakdown evidenzia quindi un mix energetico fortemente orientato all’utilizzo di gas metano per i processi produttivi, con una quota stabile di energia elettrica rinnovabile e un impatto marginale dei carburanti liquidi.

L’impegno verso l’efficienza e la resilienza energetica dell’organizzazione si traduce in investimenti continui nel monitoraggio dei consumi e nell’ottimizzazione dei processi produttivi, in conformità agli standard GRI 302 (Energia), GRI 305 (Emissioni) e, in prospettiva, agli ESRS E1.

Rapporto d'intensità energetica
(Consumo di energia totale in MWh/metri quadri prodotti)

	2022	2023	2024
Rapporto d'intensità energetica*	0,0024	0,0028	0,0031



Il grafico mostra l’andamento del **rapporto di intensità energetica**, calcolato come il consumo totale di energia (in MWh) rapportato al materiale prodotto. Nel 2024 l’indicatore si è attestato a **0,0031 MWh per metro quadro prodotto**, un valore superiore rispetto a quello registrato nel 2023 (0,0028 MWh/m²) e nel 2022 (0,0024 MWh/m²).

Tale andamento è legato a diversi fattori. L’incremento osservato è principalmente attribuibile alla maggiore incidenza di lavorazioni energivore, come i prodotti verniciati, che richiedono un utilizzo più intensivo dei forni e, di conseguenza, un aumento dei consumi energetici a parità di materiale lavorato. Inoltre, l’andamento degli indicatori energetici riflette anche il grado di continuità e stabilità dei cicli produttivi: l’impianto risulta più efficiente quando opera in ciclo continuo (7 giorni su 7) e con una limitata variabilità nelle tipologie di lavorazione, mentre frequenti fermate e cambi di ciclo produttivo possono determinare un incremento dei consumi specifici. Negli ultimi due

anni, il calo della domanda e della produzione non ha sempre consentito di mantenere la piena continuità operativa degli impianti, con conseguente impatto negativo sull’efficienza energetica specifica.

Il denominatore del rapporto d’intensità energetica è calcolato includendo anche le ripassature, in linea con le linee guida GRI 302-3, per rappresentare il carico reale di lavoro sugli impianti e permette di evidenziare l’efficienza operativa per unità di lavorazione.

Nonostante l’incremento, il valore rimane coerente con il profilo operativo e conferma la necessità di interventi mirati all’efficientamento energetico, già avviati e descritti nelle sezioni successive. La totalità dell’energia elettrica utilizzata proviene inoltre da fonti rinnovabili certificate tramite Garanzie di Origine (GO), scelta che consente di contenere l’impatto emissivo associato all’incremento dei consumi.

Note Integrative:

- GRI rif. 302-1, 302-3
- Il rapporto di intensità energetica include tutti i tipi di energia consumati internamente all’organizzazione
- L’indicatore di intensità energetica è calcolato come rapporto tra i consumi energetici totali dell’anno (in MWh) e il volume di materiale prodotto, espresso in metri quadri. Per “materiale prodotto” si intende il quantitativo in uscita dagli impianti nel periodo di rendicontazione. In questa impostazione, il denominatore non include i valori relativi a lavorazioni successive sullo stesso materiale (come il taglio in fogli o nastri del materiale già transitato in filatura) né eventuali ripassi intermedi, considerati come fasi operative sullo stesso lotto. Questa scelta evita effetti di double counting dello stesso materiale e consente di rappresentare l’efficienza energetica in relazione al volume effettivamente prodotto.



Efficientamento energetico e decarbonizzazione

Emissioni

Il settore dell'acciaio è riconosciuto come uno dei principali responsabili a livello globale in termini di emissione di gas serra. Di conseguenza, le aziende del settore sono chiamate a guidare una trasformazione significativa, contribuendo agli obiettivi globali di riduzione delle emissioni e mitigazione del cambiamento climatico.

Pur consapevole che la maggior parte degli impatti è generata dalle fasi a monte della filiera (quindi legate alla produzione primaria della materia prima), Varcolor S.r.l., in qualità di centro servizi specializzato in rivestimento e verniciatura di prodotti piani in acciaio, desidera partecipare attivamente a questa trasformazione.

Un primo passo verso di essa è infatti non solo un attento monitoraggio dei propri consumi, ma anche l'approccio alla misurazione della propria *carbon footprint*.

Le **emissioni di Scope 1** del GHG Protocol comprendono le emissioni dirette derivanti dalla combustione di combustibili all'interno dell'azienda, inclusi i veicoli di proprietà.

Le **emissioni di Scope 2** del GHG Protocol riguardano invece l'energia elettrica acquistata dalla rete e calcolata secondo i due metodi di riferimento (location e market based).

- **Location-Based:** considera un fattore di emissione medio di CO2eq basato sul mix energetico nazionale (approccio location-based del GHG Protocol);
- **Market-Based:** considera un fattore di emissione medio di CO2eq sulla base del mix energetico direttamente acquistato dall'azienda tracciabile tramite eventuali certificati di Garanzia d'Origine.

Emissioni di GHG	u.d.m.	2022	2023	2024
Emissioni dirette di GHG (Scope 1)				
Emissioni Scope 1	Tons di CO2 equivalente	3.213	3.258	3.441
Emissioni indirette di GHG (Scope 2)				
Emissioni Scope 2 location-based	Tons di CO2 equivalente	1.288	989	996
Emissioni Scope 2 market-based	Tons di CO2 equivalente	-	-	-
Emissioni totali di GHG (Scope 1 e 2)				
Emissioni totali location-based	Tons di CO2 equivalente	4.501	4.247	4.437
Emissioni totali market-based	Tons di CO2 equivalente	3.213	3.258	3.441



Note Integrative:

- GRI rif. 305: 305-1, 305-2, 305-3, 305-4
- **Scope 1** (Emissioni dirette): le emissioni derivano dall'uso di combustibili fossili e comprendono Gas Metano, Gasolio e Benzina. I potenziali di riscaldamento globale sono stati ricavati dal Sixth Assesment Report (AR6) dell'IPCC facendo riferimento ad un intervallo temporale di 100 anni
- **Scope 2** - Emissioni indirette da energia elettrica (Location based) relative all'energia elettrica acquistata. Fattore di emissione medio di CO2eq sulla base del mix energetico nazionale ISPRA 2023. Non sono stati calcolati Ossidi di azoto (NOX), ossidi di zolfo (SOX) e altre emissioni indicate da GRI 305-7
- **GWP** - Global Warming Potential (Potenziale di Riscaldamento Globale): sono stati considerate le principali categorie di gas serra (CO2, CH4, N2O, PFCs, HFCs, SF6). I gas serra risultanti sono CO2 (anidride carbonica), CH4 (metano), N2O (protossido di azoto). Non sono state calcolate emissioni di processo, emissioni fuggitive (perdite da gas refrigeranti)

Emissioni di GHG

L'impronta diretta (Scope 1) di Varcolor S.r.l. deriva principalmente dalla combustione di gas naturale per l'alimentazione dei forni di cottura utilizzati nei processi di rivestimento e verniciatura, oltre che da carburanti liquidi (benzina e gasolio) impiegati per l'autotrazione. Nel 2024 tali emissioni ammontano a **3.441 tonnellate di CO2 equivalente**.

Per quanto riguarda le emissioni indirette da energia acquistata (Scope 2), rientrano nel conteggio delle emissioni di Scope 2 unicamente i consumi di energia elettrica. Varcolor S.r.l. acquista il 100% dell'energia elettrica da fonti rinnovabili certificate tramite Garanzie di Origine (GO): di conseguenza, il valore **Scope 2 market-based** per il 2024 è **pari a zero**.

Diversamente, il metodo location-based, che si basa sul mix energetico medio nazionale italiano, restituisce

per lo stesso anno un valore di **996 tonnellate di CO2 equivalente**. Tuttavia, questo valore risulta meno rappresentativo, non riflettendo l'effettiva scelta, a impatto zero, operata dall'azienda.

Guardando ai dati complessivi, emerge così una chiara differenza tra il calcolo delle emissioni totali basato su metodo location-based e quello market-based. Nel 2024, le emissioni GHG totali calcolate con approccio location-based (Scope 1 + Scope 2) ammontano a **4.437 tonnellate di CO2 equivalente** (in lieve aumento rispetto al 2023, quando erano pari a 4.247 tonnellate). Il dato market-based, considerando l'azzeramento delle emissioni indirette grazie all'approvvigionamento di energia rinnovabile certificata, coincide con le sole emissioni dirette Scope 1. Questo divario riflette non solo una differenza metodologica, ma anche la **scelta strategica organizzativa** di decarbonizzare il proprio approvvigionamento elettrico.

Altre emissioni in atmosfera

In aggiunta al monitoraggio volontario delle emissioni di gas serra, attivato dal presente anno di rendicontazione, l'organizzazione è soggetta a monitoraggio e controllo periodico delle emissioni in atmosfera, in conformità ai limiti e alle prescrizioni stabilite dall'Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA).

Le emissioni convogliate vengono analizzate tramite campionamenti ai camini, con verifica dei principali parametri inquinanti (SOV, cloruri, fluoruri) e controlli interni strumentali. Le emissioni diffuse sono oggetto di indagini ambientali periodiche in ambiente di lavoro, con pianificazione di ulteriori approfondimenti secondo UNI EN 689:2019, a garanzia della conformità e del miglioramento continuo delle prestazioni ambientali.

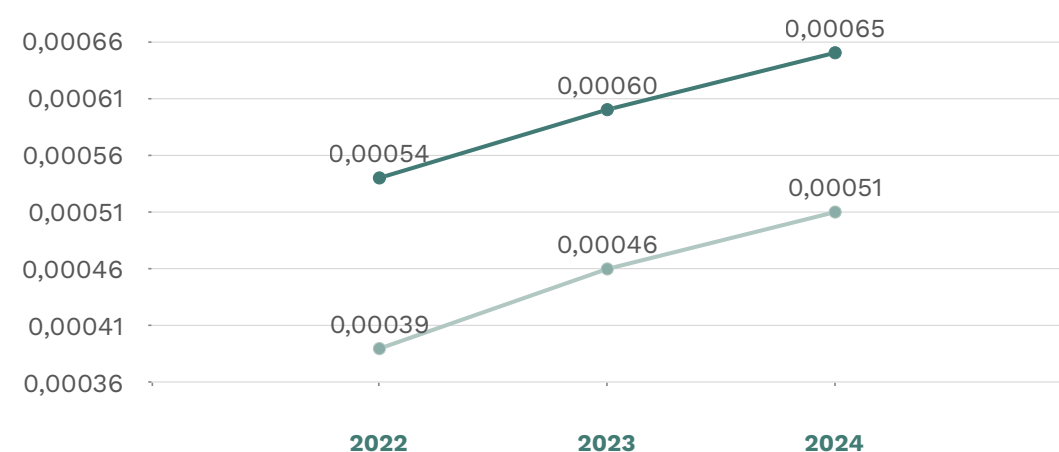
Nel corso dell'anno 2024, le emissioni totali di Sostanze Organiche Volatili (SOV) in atmosfera sono state pari a 16.170 kg, valore ottenuto sommando le emissioni puntuali convogliate (rilevate tramite analisi diretta ai camini) e le emissioni diffuse (calcolate per bilancio di massa), secondo quanto riportato nel Piano di Gestione Solventi e in conformità alla metodologia ARPAV e alle prescrizioni dell'Autorizzazione Integrata Ambientale.

Tale valore risulta in aumento rispetto al 2023 (10.245 kg), principalmente in relazione all'incremento della quota di prodotti verniciati realizzati nell'anno, che ha comportato un utilizzo più intensivo dei forni di cottura e, conseguentemente, un maggiore impiego di solventi a parità di metri quadri lavorati.

Note Integrative:

- GRI 305-7
- Il dato relativo alle emissioni di SOV (Sostanze Organiche Volatili) è stato ricavato sulla base del Piano di Gestione Solventi 2024, redatto secondo Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA) e normativa vigente. Le quantità di emissioni SOV sono calcolate a partire dai dati di acquisto, utilizzo e recupero di solventi e vernici, integrando analisi puntuali delle emissioni convogliate (camini) e diffuse, nonché la gestione dei rifiuti contenenti solventi. Le emissioni sono espresse in kg/anno. Non risultano presenti composti con Global Warming Potential (GWP) significativo secondo IPCC/GHG Protocol; pertanto, le emissioni SOV non sono convertite in CO2 equivalente e sono rendicontate separatamente dalle emissioni GHG (Scope 1 e 2), in conformità allo standard GRI 305-7.

Intensità delle emissioni di GHG Scope 1 e 2 (Tons CO2 eq./metri quadri prodotti)



● Intensità delle emissioni di GHG Location-Based
(tons CO2 eq./metri quadri prodotti)

● Intensità delle emissioni di GHG Market-Based
(tons CO2 eq./metri quadri prodotti)

La scelta del metodo di calcolo, location-based o market-based, incide in modo sostanziale sull'analisi dell'intensità emissiva, che esprime il rapporto tra le tonnellate di CO₂ equivalente emesse e i metri quadri di materiale prodotto nel triennio 2022–2024. Per “materiale prodotto” si intende il quantitativo in uscita dagli impianti, espresso in m², corrispondente all'output di produzione.

Per Varcolor S.r.l., l'indicatore calcolato secondo l'approccio location-based, che considera il mix energetico medio nazionale, nel 2024 si è attestato a 0,00065 tCO₂eq per metro quadro prodotto, un valore superiore rispetto a quello registrato nel 2023 (0,00060) e nel 2022 (0,00054). Questo incremento riflette principalmente la maggiore incidenza di prodotti verniciati, che comportano un utilizzo più intensivo dei forni di cottura e, conseguentemente, un aumento dei consumi energetici e delle emissioni associate, a parità di output.

L'indicatore calcolato secondo l'approccio market-based, che si basa sulle specifiche contrattuali dell'energia acquistata, evidenzia valori inferiori rispetto al

location-based grazie all'approvvigionamento di energia elettrica interamente da fonti rinnovabili certificate tramite Garanzie di Origine (GO). Nel 2024 il valore è pari a 0,00051 tCO₂eq per metro quadro prodotto, rispetto a 0,00046 nel 2023 e 0,00039 nel 2022, confermando l'effetto positivo delle scelte di acquisto energetico sul contenimento delle emissioni indirette. In questo approccio, le emissioni Scope 2 risultano azzerate e l'indicatore riflette quasi esclusivamente le emissioni dirette derivanti dal gas naturale e dai carburanti utilizzati nei mezzi aziendali.

Nonostante l'aumento dell'intensità emissiva negli ultimi anni, la scelta strategica di approvvigionarsi esclusivamente di energia elettrica rinnovabile ha permesso di contenere significativamente il valore emissivo complessivo rispetto a uno scenario basato sul mix energetico nazionale. L'impatto complessivo sull'intensità emissiva è quindi legato sia alla tipologia di lavorazioni effettuate sia alla struttura del mix energetico utilizzato, con un beneficio concreto derivante dall'utilizzo di energia verde certificata.



Efficientamento energetico e decarbonizzazione

Efficientamento

La Società ha messo in atto un’ampia serie di interventi di efficientamento energetico e mitigazione delle emissioni (GRI 302 e GRI 305), con impatti positivi anche su altre tematiche materiali quali la salute e sicurezza sul lavoro (GRI 403), la gestione della risorsa idrica (GRI 303) e la gestione dei rifiuti (GRI 306).

INVESTIMENTI PREVISTI PER GLI ANNI A VENIRE

Intervento	Perché è legato all’efficientamento e agli impatti ESG
Impianto di spegnimento CO₂ su spalmatrici zona S2	L’intervento è previsto per aumentare la sicurezza, riducendo il rischio di incendi nelle spalmatrici legato ai solventi infiammabili, garantendo conformità normativa e completando quanto già realizzato negli anni precedenti su altre linee.
Impianto per la termoregolazione delle vernici	Si intende installare un sistema per stabilizzare la temperatura delle vernici, con l’obiettivo di ridurre sprechi energetici e emissioni SOV (minore evaporazione di solventi) e migliorare la qualità del prodotto finito, oltre che la sicurezza operativa e la conformità ai limiti emissivi.
Sostituzione illuminazione interna con LED	La sostituzione di 107 fari alogeni con fari full-led, sia negli ambienti interni che nel perimetro esterno, permette una riduzione dei consumi elettrici rispetto alle lampade tradizionali, con minori emissioni indirette di CO ₂ , maggiore efficienza luminosa, unitamente ad una vita utile più elevata ed una minore necessità di manutenzione.
Inserimento cappa di aspirazione per emissioni diffuse	L’intervento mira a migliorare l’efficienza termica e la sicurezza, compartimentando la zona di accoppiamento PVC, con l’obiettivo di ottimizzare i consumi energetici e riducendo il rischio dispersioni chimiche ed emissioni di SOV, in linea con le prescrizioni ambientali.
Inserimento sensori	L’installazione di nuovi sensori è prevista per migliorare il monitoraggio dei parametri di processo, consentendo una gestione più efficiente e tempestiva degli impianti.
Utilizzo chiller per ottimizzare il consumo idrico	Si prevede l’introduzione di gruppi frigo a circuito chiuso per raffreddare i rulli dell’impianto, sostituendo l’uso continuo di acqua di rete e riducendo così il consumo idrico complessivo.
Acquisto gruppo di continuità per l’impianto	L’acquisto di un gruppo di continuità è previsto per ottimizzare la gestione delle micro-interruzioni elettriche, riducendo consumi, sprechi di materiale e migliorando la continuità produttiva.

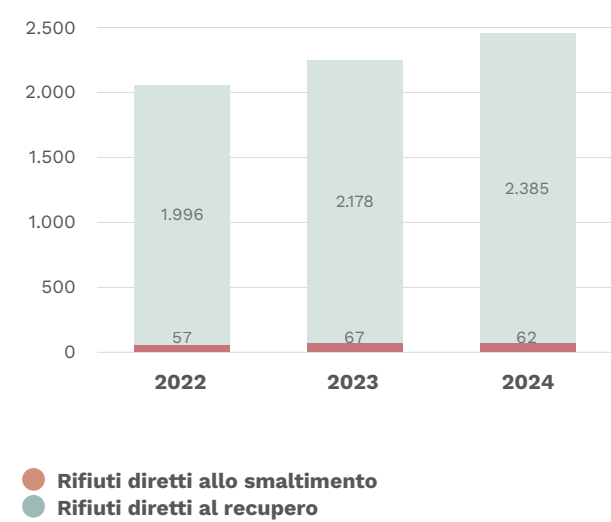
INVESTIMENTI EFFETTUATI

Intervento	Perché è legato all’efficientamento e agli impatti ESG
Impianto di spegnimento automatico per deposito vernici esterno	L’impianto rileva automaticamente la presenza di incendi nel deposito dove sono conservate le vernici e interviene subito per spegnerli. Riducendo il rischio legato ai solventi infiammabili, migliorando la sicurezza chimica e la conformità normativa AIA, proteggendo sia l’ambiente che la sicurezza delle persone e dei beni aziendali.
Revamping continuo sull’impianto di rivestimento	L’aggiornamento tecnologico continuo dell’impianto incrementa l’efficienza dei processi produttivi, riducendo consumi energetici e scarti di materiale. L’intervento ha inoltre risolto criticità legate all’obsolescenza degli impianti, aumentando la stabilità produttiva e la qualità del processo.
Sistema MES (Industria 4.0)	L’installazione software sull’impianto principale consente il monitoraggio in tempo reale dei parametri di processo, migliorando il controllo produttivo, riducendo sprechi di energia e materiali, e rafforzando tracciabilità e qualità.
Nuova vasca di raffreddamento (TF130) con sistema di paratie	La nuova vasca, dotata di paratie, riduce dispersione di vapore e gocciolamenti, prevenendo potenziali contaminazioni ambientali e aumentando la sicurezza operativa (evitando possibili sversamenti d’acqua inquinata).
Upgrade ventilatori ricircolo e canali forno, set ricambio zona bruciatori (zone multiple)	L’intervento migliora la distribuzione del calore e la combustione nei forni, riducendo consumi di gas, dispersioni termiche e emissioni SOV. Contribuisce alla conformità ai limiti emissivi previsti, aumenta la sicurezza operativa e garantisce una maggiore stabilità del processo, migliorando la qualità del prodotto.
Sostituzione coibentazioni canali forno con tappeti coibentati	La sostituzione ha migliorato l’isolamento termico, riducendo consumi energetici e dispersioni di calore. L’installazione di tappeti coibentati, più durabili e rimovibili, riduce inoltre la frequenza delle sostituzioni e, lungo il ciclo di vita, limita i materiali da smaltire rispetto a soluzioni meno efficienti.
Sistemazione post-combustore rigenerativo	L’intervento migliora l’abbattimento delle emissioni di composti organici volatili (SOV), migliorando la conformità normativa e riducendo l’impatto ambientale degli impianti, aumentandone l’efficienza termica.
Installazione di sistemi di contenimento e protezione nella zona di pretrattamento	Gli interventi includono l’integrazione di cappe e protezioni perimetrali nella zona di pretrattamento, che consente di contenere vapori e sostanze chimiche, riducendo le dispersioni nocive e migliorando la sicurezza ambientale e operativa. Sono state poi predisposte delle vasche di raccolta sotto i rulli strizzatori per prevenire contaminazioni e sversamenti e applicati carter di sicurezza sulle passerelle rialzate per proteggere il personale da rischi di caduta o contatto accidentale con parti in movimento, riducendo la probabilità di infortuni e garantendo condizioni di lavoro conformi ai principi di prevenzione.
Sostituzione tubi di spinta forno inferiore	L’intervento (eseguito nell’impianto di filatura) consente di ottimizzare il flusso termico del forno, riducendo le dispersioni di energia. Un impianto più efficiente permette di diminuire i consumi e le emissioni dirette associate.
Installazione sistema automatico di dosaggio biocidi per torri evaporative	Il sistema automatizzato garantisce un controllo costante della qualità dell’acqua, prevenendo la proliferazione di batteri e riducendo il rischio di contaminazioni ambientali e sanitarie.
Installazione misuratore di spessore in continuo	Il controllo automatico dello spessore nell’impianto di filatura permette di ridurre gli scarti di produzione e ottimizzare l’uso delle materie prime, migliorando la qualità del prodotto e riducendo l’impatto ambientale.

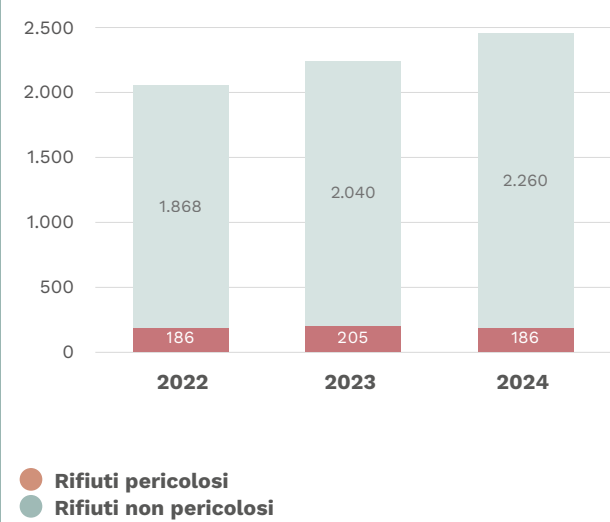
Gestione risorse e rifiuti, circular economy

Rifiuti

Rifiuti prodotti – Destinazione (tons)



Rifiuti prodotti – Tipologia (tons)



Nel 2024, Varcolor S.r.l. ha generato un totale di **2.446 tonnellate di rifiuti**, registrando un incremento dell'8,9% rispetto al 2023, principalmente legato all'andamento dei volumi produttivi e, in particolare, alla tipologia di prodotti realizzati, che per la loro complessità richiedono più materiali e generano maggiori scarti.

La composizione dei rifiuti riflette la specificità dei processi aziendali: prevalgono i **materiali non pericolosi** (2.260 tonnellate, pari al **92,4%**), costituiti in larga parte da sfridi e scarti metallici derivanti dalle lavorazioni di coil coating, che vengono avviati a recupero presso operatori autorizzati con una percentuale superiore al 99%. La quota di rifiuti pericolosi (186 tonnellate, pari al 7,6%) è rappresentata principalmente da solventi esausti, fanghi di depurazione, filtri, carboni attivi, panni contaminati e residui da impianti di trattamento acque, tutti gestiti in conformità alle prescrizioni dell'Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA) e alle normative ADR/CLP.

Nel 2024, 2.385 tonnellate di rifiuti (**97,5%**) sono state **avviate a recupero**, confermando un approccio orientato alla valorizzazione dei residui e alla circolarità. La quota destinata allo **smaltimento** è rimasta contenuta (62 tonnellate, pari al **2,5%**), imputabile nella quasi totalità a rifiuti pericolosi non recuperabili. Tutti i flussi di rifiuto sono tracciati tramite registro di carico/scarico e formulario, con audit periodici e monitoraggio continuo, garantendo la piena tracciabilità e la conformità normativa.

La produzione di rifiuti è correlata sia ai volumi produttivi sia alla complessità delle lavorazioni (ad esempio, cicli multipli di verniciatura e ripassi. La percentuale di recupero si è mantenuta elevata nel triennio, con valori pari al 97,2% nel 2022, 97,0% nel 2023 e 97,5% nel 2024, mentre la quota destinata allo smaltimento è rimasta costantemente inferiore al 3%. Nel triennio non sono stati registrati incidenti ambientali, sversamenti o reclami, né sono stati trattati rifiuti radioattivi.



Note Integrative:

- GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5
- La riclassificazione è stata effettuata sulla base dei codici CER e delle operazioni R/D comunicate dai gestori al momento del ritiro. Nei casi di destinazione finale non definita, sono state richieste conferme ai fornitori. I dati sono stati ricondotti alle categorie previste dagli standard GRI e armonizzati con i requisiti ESRS, garantendo tracciabilità e conformità alle prassi di Gruppo.

Rifiuti prodotti		2022	2023	2024
Rifiuti generati	tons	2.054	2.246	2.446
Rifiuti diretti al recupero	tons	1.996	2.178	2.385
Rifiuti diretti allo smaltimento	tons	57	67	62
Rifiuti pericolosi	tons	186	205	186
di cui: Rifiuti radioattivi	tons	0	0	0
Rifiuti non pericolosi	tons	1.868	2.040	2.260

		2022	2023	2024
Rifiuti non destinati allo smaltimento	tons	1.996	2.178	2.385
Rifiuti non pericolosi non destinati allo smaltimento	tons	1.868	2.040	2.260
i. Preparazione al riutilizzo;	tons	51	46	40
ii. Riciclaggio;	tons	1.816	1.975	2.220
iii. Altre operazioni di recupero.	tons	1	19	0
Rifiuti pericolosi non destinati allo smaltimento	tons	128	138	125
i. Preparazione al riutilizzo;	tons	32	25	25
ii. Riciclaggio;	tons	77	91	74
iii. Altre operazioni di recupero.	tons	19	22	27

		2022	2023	2024
Rifiuti destinati allo smaltimento	tons	57	67	62
Rifiuti non pericolosi destinati allo smaltimento	tons	0	0	1
i. incenerimento (con recupero di energia);	tons	0	0	1
ii. incenerimento (senza recupero di energia);	tons	0	0	0
iii. conferimento in discarica;	tons	0	0	0
iv. Altre operazioni di smaltimento	tons	0	0	0
Rifiuti pericolosi destinati allo smaltimento	tons	57	67	61
i. incenerimento (con recupero di energia);	tons	0	0	0
ii. incenerimento (senza recupero di energia);	tons	0	0	0
iii. conferimento in discarica;	tons	57	67	61
iv. Altre operazioni di smaltimento.	tons	0	0	0

Gestione della risorsa idrica

Tutta l'acqua fornita all'organizzazione è acqua dolce, destinata ad **esigenze operative** e **usi igienico-sanitari**. L'acqua è infatti utilizzata nei processi produttivi per alcune fasi tecniche, come il raffreddamento di componenti, l'alimentazione di impianti ausiliari (osmosi, filtratura) e per antincendio tramite silos dedicati.

L'acqua consumata dall'organizzazione è prelevata dall'acquedotto e gestita da reti di distribuzione idrica di terze parti, più precisamente da fornitori di servizi idrici municipali responsabili della fornitura e della gestione degli scarichi. Da metà 2022 è presente anche un contributo da acqua sotterranea, grazie all'attivazione del prelievo da un pozzo.

Nel corso del triennio si osserva una riduzione costante dei consumi idrici, correlata ai volumi produttivi. Il **prelievo idrico totale** è stato pari a **14.973 m³** nel 2024, di cui 11.198 m³ da risorse idriche di terze parti e 3.775 m³ da acqua sotterranea.

La gestione della risorsa idrica è accompagnata da controlli e procedure volte a prevenire impatti ambientali e reputazionali. In particolare, l'azienda monitora costantemente la qualità degli scarichi e il rispetto dei limiti previsti dall'Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA), effettuando analisi periodiche e adottando sistemi di trattamento per i fanghi derivanti dai processi. Sono inoltre attive procedure di emergenza per intervenire tempestivamente in caso di anomalie o sversamenti, riducendo il rischio di contaminazione del suolo e delle acque. Questi presidi non solo garantiscono la conformità normativa, ma tutelano anche l'immagine aziendale, evitando sanzioni e danni reputazionali che potrebbero derivare da eventi critici.

Oltre ai controlli periodici e alle procedure di emergenza già descritte, la qualità degli scarichi è monitorata in continuo tramite sistema PLC, che rileva costante-

mente il pH dei reflui. In caso di superamento dei limiti normativi, il sistema attiva un allarme, blocca lo scarico e convoglia i reflui in un serbatoio di accumulo, interrompendo tutte le attività che generano reflui fino al ripristino delle condizioni di conformità. Le principali fonti emmissive in acqua sono rappresentate dai reflui di raffreddamento della linea di rivestimento PLV1 e dai reflui in uscita dall'impianto di trattamento chimico-fisico. Per gli scarichi industriali derivanti da processi con oli lubrificanti, emulsioni o residui di idrocarburi, viene monitorato il parametro relativo agli idrocarburi totali. Inoltre, nelle vasche di pretrattamento della lamiera vengono utilizzati prodotti chimici contenenti fluoro; i reflui possono quindi contenere fluoruri, che vengono gestiti e monitorati in quanto inquinanti per l'ambiente acquatico. Tutti gli scarichi produttivi sono recapitati in fognatura industriale, previo trattamento aziendale, in conformità alle prescrizioni.

Lo **stabilimento aziendale non** è situato **in aree ad elevato stress idrico**, ovvero in aree in cui non vi è sufficiente capacità di soddisfare la domanda di acqua, secondo le risorse fornite dal Water Risk Atlas messe a disposizione dal *World Resources Institute* (WRI). Questo strumento, riconosciuto a livello internazionale, rappresenta una fonte accessibile per la verifica dello stress idrico nelle aree di interesse e consente di valutare i rischi legati alla disponibilità idrica nelle diverse regioni.

A conferma di tale valutazione, è stata inoltre consultata la mappa interattiva del sito [WWF riskfilter.org](https://www.worldwildlife.org/risorse/WWF-riskfilter), che analizza il rischio fisico del bacino idrografico (*basin physical risk*) su scala globale. Anche secondo questo strumento, le aree operative di Varcolor S.r.l. risultano caratterizzate da un rischio idrico moderato, e non elevato, indicando l'assenza di criticità significative sotto il profilo della disponibilità fisica delle risorse idriche.

Prelievo idrico		2022	2023	2024	di cui: Acqua dolce			di cui: Altra acqua		
Totale prelievo idrico da tutte le aree	m³	16.288	15.144	14.973	100%	100%	100%	0%	0%	0%
i. acqua di superficie;	m³	0	0	0	-	-	-	-	-	-
ii. acqua sotterranea (acqua di pozzo);	m³	998	2.500	3.775	100%	100%	100%	0%	0%	0%
iii. acqua di mare;	m³	0	0	0	-	-	-	-	-	-
iv. acqua prodotta;	m³	0	0	0	-	-	-	-	-	-
v. Risorse idriche di terze parti (acquedotto).	m³	15.290	12.644	11.198	100%	100%	100%	0%	0%	0%

Prelievo idrico da aree soggette a stress idrico		2022	2023	2024	di cui: Acqua dolce			di cui: Altra acqua		
Totale prelievo idrico da aree soggette a stress idrico	m³	0	0	0	-	-	-	-	-	-
i. acqua di superficie;	m³	0	0	0	-	-	-	-	-	-
ii. acqua sotterranea (acqua di pozzo);	m³	0	0	0	-	-	-	-	-	-
iii. acqua di mare;	m³	0	0	0	-	-	-	-	-	-
iv. acqua prodotta;	m³	0	0	0	-	-	-	-	-	-
v. Risorse idriche di terze parti (acquedotto)	m³	0	0	0	-	-	-	-	-	-



Note Integrative:

- GRI rif. 303-1, 303-2, 303-3, 303-5
- Tutti i dati si riferiscono a prelievi effettivi, con registrazione periodica (mensile), effettuata internamente sui vari contatori presenti in azienda del dato da contatore per assicurare un'analisi corretta, evitando stime in attesa di congruagli da parte dell'ente che fornisce il servizio idrico.



Appendice

6

Indice dei contenuti GRI

DICHIARAZIONE D’USO		Varcolor S.r.l. ha rendicontato le informazioni in questo indice dei contenuti GRI per il periodo dal 01.01.2024 al 31.12.2024 con riferimento agli Standard GRI	
UTILIZZATO STANDARD GRI 1		GRI 1: Principi Fondamentali 2021	

STANDARD GRI	INFORMATIVA GRI	UBICAZIONE	OMISSIONI E NOTE
Informative generali			
GRI 2: Informativa generale 2021	2-1 Dettagli sull’organizzazione	p. 14-15	
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell’organizzazione	p. 15	
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	p. 15	Il periodo di rendicontazione corrisponde all’anno fiscale, che va dal 1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 e la rendicontazione di sostenibilità è predisposta su base annuale, in corrispondenza alla base su cui sono predisposti i report finanziari dell’organizzazione
	2-4 Restatement delle informazioni		Non applicabile per l’anno corrente in quanto l’organizzazione si predispone alla pubblicazione del suo primo report di sostenibilità
	2-5 Assurance esterna	p. 15	Il Report di Sostenibilità è redatto su base volontaria e non è stato sottoposto ad assurance da parte di un soggetto esterno.
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	p. 15, 18-21	
	2-7 Dipendenti	p. 57, 59	
	2-8 Lavoratori non dipendenti	p. 59	
	2-9 Struttura e composizione della governance	p. 45	
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	p. 5	
	2-25 Processi volti a rimediare agli impatti negativi	p. 24-25, 34-39	
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	p. 46, 57	
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	p. 24, 27	
	2-30 Accordi di contrattazione collettiva	p. 56, 64	

STANDARD GRI	INFORMATIVA GRI	UBICAZIONE	OMISSIONI E NOTE
Temi materiali			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo per determinare i temi materiali	p. 24, 27, 28, 30-32	
	3-2 Elenco dei temi materiali	p. 30-31, 34-39	
	3-3 Gestione dei temi materiai	p. 34-39, 40-41	
Governance	201 Performance economica	p. 48-49	
	202 Presenza sul mercato	p. 64	
	204 Pratiche di approvvigionamento	p. 50-51	
	205 Anticorruzione	p. 46-47	
	206 Comportamento anticompetitivo	p. 46-47	
Environment	301 Materiali	p. 76-77	
	302 Energia	p. 78-81, 86-87	
	303 Acqua e scarichi idrici	p. 86-87, 80-81	
	305 Emissioni	p. 82-84, 86-87	
	306 Rifiuti	p. 86-87, 88-89	
	306: 2016 Scarichi idrici e rifiuti	p. 88	
Social	401 Occupazione	p. 56, 60-61, 63, 65	
	403 Salute e sicurezza sul lavoro	p. 56, 60-61, 63, 65	Nell’annualità di riferimento non si sono verificati decessi e gravi infortuni
	404 Formazione e istruzione	p. 66-69	
	405 Diversità e pari opportunità	p. 45, 57, 58, 62	
	406 Non discriminazione	p. 46-47, 57	
	413 Comunità locali	p. 49	

Note Metodologiche

Il presente documento è stato redatto facendo riferimento agli standard **“GRI Sustainability Reporting Standards”**, pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI), utilizzando l’**approccio “Reference Claim”**.

Come richiesto dagli Standard di rendicontazione, di seguito viene riportato l’Indice dei Contenuti GRI con il dettaglio degli indicatori rendicontati.

Le informazioni contenute in tale documento sono state selezionate sulla base di quanto emerso dall’analisi di materialità descritta nel documento e svolta secondo lo standard GRI 2021, entrato in vigore da gennaio 2023.

Al fine di questo primo bilancio di sostenibilità la Società - come indicato dal GRI_Informativa 2-25 Processi volti a rimediare agli impatti negativi - ha svolto una macro analisi degli impatti a livello economico, ambientale e sociale, e della gamma delle ragionevoli aspettative e degli interessi degli stakeholder dell'organizzazione.

Come richiesto dagli Standard GRI, le informazioni citate nell’indice dei contenuti GRI si riferiscono al periodo compreso dal 01.01.2024 al 31.12.2024 facendo riferimento agli standard GRI. In osservanza del principio di comparabilità delle informazioni, nel presente documento sono stati inseriti dati riferiti alle annualità 2023 e 2022, ove disponibili.

I dati relativi agli esercizi precedenti sono riportati a fini comparativi con lo scopo di facilitare la valutazione sull’andamento dell’attività di Varcolor S.r.l. Per assicurare una maggiore attendibilità dei dati, è stato limitato il ricorso a stime che, ove impiegate, sono state opportunamente indicate.

I principi utilizzati per predisporre i contenuti e redigere il presente documento fanno riferimento ai **principi di rendicontazione** indicati dai GRI Standards:

- **Accuratezza**
- **Equilibrio**
- **Chiarezza**
- **Comparabilità**
- **Completezza**
- **Contesto di sostenibilità**
- **Tempestività**
- **Verificabilità**

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 di Varcolor S.r.l. è stato pubblicato in data 24/02/2026.

Per qualsiasi domanda relativa alla rendicontazione o alle informazioni in essa riportate contattare sustainability@varcolor.it

