

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

2025



INDICE DEI CONTENUTI

3

LETTERA
DEL PRESIDENTE

4

NOTA
METODOLOGICA

6

ANALISI DI MATERIALITÀ
E PIANO DI SOSTENIBILITÀ

16

LA SOCIETÀ

46

LE PERSONE

70

I CLIENTI

88

IL TERRITORIO

102

IL NOSTRO IMPATTO
AMBIENTALE

122

RELAZIONE DI IMPATTO
ANNO 2025

144

TABELLE GRI
CONTENT INDEX

150

ALLEGATI

LETTERA DEL PRESIDENTE

Cara Lettrice e caro Lettore,

pubblichiamo questo Bilancio da tre anni. Il nostro percorso, oggi, mi spinge ad andare oltre la narrazione dei principi ispiratori che ci muovono a perseguire modelli di sviluppo sostenibile, per la nostra azienda ma anche per il territorio e la comunità in cui siamo inseriti e per l'ambiente che ci ospita.

Il 2025 è stato caratterizzato da una consapevolezza: dobbiamo concentrarci a definire meglio come realizziamo i progetti di sostenibilità. Se è diventato chiaro che l'informatica deve migliorare il lavoro delle persone e che, al tempo stesso, noi siamo un soggetto sociale con una responsabilità economica (e non viceversa), questo è il momento di evidenziare cosa accade nel nostro modello di business quando scegliamo la strada della sostenibilità.

Questo bilancio racconta, con i fatti, i dati e i numeri, cosa cambia nella nostra azienda per effetto di una scelta che viene rinnovata ad ogni definizione delle nostre strategie.

Scoprirai che un bilancio aiuta ad individuare alcune buone pratiche che, se misurate e migliorate nel tempo, permettono di migliorare anche le performance economiche e finanziarie, oltre che etiche e di reputazione.

Buona lettura.



MASSIMO SBARDELARO
Presidente CDA Vecomp SPA SBP

Massimo Sbardelaro

vecomp
SOLUZIONI INFORMATICHE



sistemi
VERONA | TRENTO | BOLZANO

NOTA METODOLOGICA

Il nostro Bilancio rappresenta il quadro complessivo delle attività svolte, dei progetti realizzati e delle performance raggiunte rispetto agli obiettivi che ci siamo prefissati.

La redazione del Bilancio di Sostenibilità ha coinvolto il Consiglio di amministrazione di Vecomp, in particolare Massimo Sbardelaro (Presidente CDA), Francesco Masini (Responsabile della Comunicazione), Sara Battistin (Responsabile Qualità, Sicurezza e Sostenibilità), Alessandra Bitante (responsabile HR) oltre alle diverse funzioni aziendali impegnate nella raccolta dei dati e delle informazioni necessarie.

Il Bilancio, pubblicato con cadenza annuale, è redatto secondo i GRI Standards (opzione "GRI-referenced") del Global Reporting Initiative, versione 2021: lo standard attualmente più diffuso e riconosciuto a livello internazionale per la rendicontazione di sostenibilità. In linea con il quadro normativo europeo e al fine di favorire la comparabilità delle informazioni e l'allineamento con il quadro europeo di rendicontazione per le PMI, è stata inoltre predisposta una tabella di correlazione tra le informative GRI rendicontate e i requisiti **VSME**, considerando sia il **Modulo Base** sia il **Modulo Onnicomprensivo** [pagine 144 - 164].

01

**VERONA**45.425847859053135,
10.992220255214447

02

**BOLZANO**46.471293032468765,
11.330763268745818

03

**TRENTO**46.0909786,
11.1072783

PERIODO DI RIFERIMENTO

Il Bilancio di Sostenibilità è redatto annualmente. Le informazioni rendicontate in questo documento fanno riferimento all'esercizio 2025 e comprendono le sedi di Verona, Trento e Bolzano.

RACCOLTA DATI

Le informazioni rendicontate in questo Bilancio derivano dall'estrazione e successiva elaborazione di dati contabili ed extracontabili presenti nei sistemi informativi adottati da Vecomp S.p.A., oltre che dalla raccolta diretta di dati tramite apposite schede di reporting, strutturate in base ai requisiti dei singoli standard GRI prescelti. Per la definizione metodologica e operativa del documento, ci siamo avvalsi della consulenza di Reliant - Partner in Sostenibilità e Compliance.

Il presente documento è stato approvato dal Consiglio di amministrazione in data 29-06-2026 ed è stato redatto su base volontaria, poiché la Società non rientra tra i soggetti obbligati all'applicazione del D.Lgs. 254/2016. Nel Bilancio è inclusa anche la pubblicazione della Relazione di Impatto prevista per le Società Benefit [pagina 120].

ANALISI DI MATERIALITÀ E PIANO DI SOSTENIBILITÀ

Nel corso del 2022 il management aziendale ha svolto un’analisi di materialità che ha considerato i temi ritenuti più rilevanti, anche dal punto di vista della proprietà restituendo una base solida per lo sviluppo di una strategia di sostenibilità secondo un approccio partecipativo.

Il processo è stato suddiviso nelle seguenti fasi:

- 1. **Identificazione** del management da coinvolgere nell’analisi.
- 2. **Ricerca e raccolta di informazioni:** dopo un’attenta selezione e attività di benchmark abbiamo condotto interviste individuali con ciascun membro del management aziendale per acquisire una comprensione approfondita delle questioni che sono percepite più rilevanti per lo sviluppo futuro del business.
- 3. **Analisi delle risposte:** le risposte raccolte dalle interviste sono state analizzate e categorizzate in base ai principali temi emersi.

Questo processo ci ha permesso di identificare le questioni chiave che il nostro management considera di rilievo. Dall’analisi e valutazione sono emersi 22 temi materiali per il settore informatico. In base all’analisi delle risposte, abbiamo individuato i **15 temi più rilevanti per Vecomp S.p.A.**, ordinati sulla base della priorità ad esse attribuita (**tabella 1**).



L’analisi di materialità ha permesso di individuare i temi di sostenibilità ritenuti prioritari dagli stakeholder, **evidenziando le aree su cui concentrare le azioni e la rendicontazione dell’organizzazione**

Tabella 1
I 15 temi materiali rilevanti per Vecomp S.p.A

Ambito	Tematica materiale
Governance	1 Etica, integrità di business e compliance
	2 Reputazione, immagine aziendale e attrattività dell’impresa
	3 Efficienza gestionale e redditività delle attività
Risorse umane	4 Salute e sicurezza dei luoghi di lavoro
	5 Diversità e pari opportunità e tutela dei diritti umani
	6 Coinvolgimento del personale, buone relazioni tra i dipendenti e contaminazione valoriale positiva
	7 Formazione e sviluppo delle competenze
	8 Benessere dei dipendenti, politiche di welfare aziendale e worklife balance
	9 Attrazione di talenti e valorizzazione del capitale umano
Clienti - Prodotti-Servizi	10 Soddisfazione e fidelizzazione del cliente
	11 Capacità di delivery e continuità dei servizi
	12 Comunicazione e trasparenza nelle relazioni e nelle partnership
Comunità e territorio	13 Creazione di valore per la comunità e per le future generazioni
	14 Sostegno alla cultura e al territorio tramite eventi e iniziative per la comunità
	15 Iniziative a sostegno dei progetti sociali di enti e associazioni territoriali

Nel corso del 2024 abbiamo aggiornato l’analisi di materialità in linea con i requisiti del GRI Standards. Questi principi, alla base della rendicontazione di sostenibilità, prevedono che le informazioni contenute nell’Informativa di Sostenibilità si riferiscano agli Aspetti e alle Tematiche che:

- influenzano considerevolmente le decisioni degli stakeholder;
- riflettono gli impatti significativi della Società su economia, ambiente e società.

La materialità deve considerare sia la prospettiva dell’organizzazione che quella degli stakeholder e per questo motivo abbiamo avviato il **Processo di stakeholder engagement**. Una volta raccolto il feedback dei nostri stakeholder esterni sui temi materiali individuati come rilevanti, abbiamo stabilito una soglia di materialità calcolando la media dei punteggi tra rilevanza interna ed esterna e rappresentato i risultati nella matrice di materialità di seguito illustrata nella **tabella 2**.

STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Nel corso del 2024 Vecomph ha avviato un progetto strutturato di stakeholder engagement con l'obiettivo di raccogliere, analizzare e integrare le aspettative e i punti di vista dei propri stakeholder nelle strategie aziendali e nella definizione delle priorità di sostenibilità.

Dopo una prima valutazione interna da parte del management, che ha portato alla prioritizzazione di 15 temi materiali, sono stati inviati questionari specifici ai principali gruppi di stakeholder, con i seguenti risultati di partecipazione:

DIPENDENTI

38 su 77

questionari compilati/inviati

TERRITORIO (associazioni)

8 su 12

questionari compilati/inviati

CLIENTI

169 su 2.098

questionari compilati/inviati

PARTECIPANTI AGLI EVENTI

81 su 377

questionari compilati/inviati

FORNITORI

25 su 40

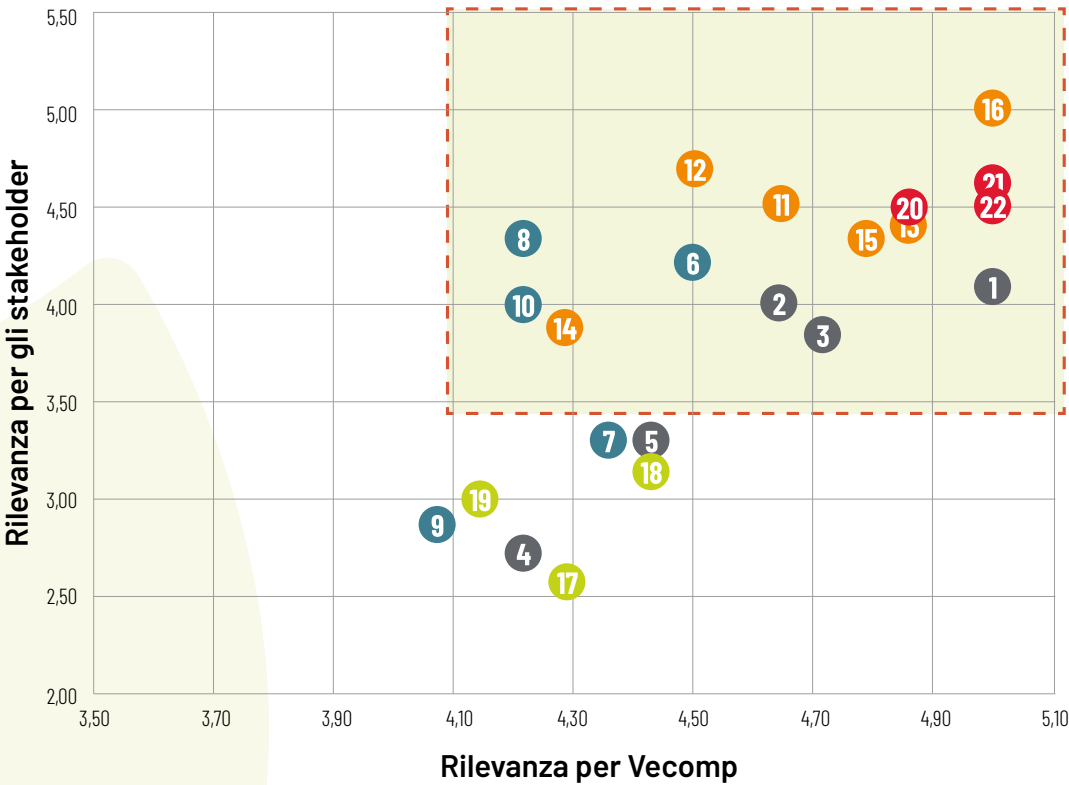
questionari compilati/inviati

Questa fase ha rappresentato un primo passo importante verso una governance partecipata e una rendicontazione più trasparente e inclusiva.

Per il biennio 2025-26 Vecomph si pone l'obiettivo di:

- Allineare l'analisi di materialità alle migliori pratiche internazionali e agli standard europei,
- Adottare l'approccio della doppia materialità, includendo la valutazione degli impatti, rischi e opportunità (IRO) per ciascun tema rilevante,
- Incrementare il tasso di risposta ai questionari, per ottenere un coinvolgimento più rappresentativo da parte di tutti gli stakeholder.

Tabella 2
Matrice di materialità



Tematica materiale

1	Etica, integrità di business e compliance	20	Iniziative a sostegno dei progetti sociali di enti e associazioni territoriali
2	Efficienza gestionale e redditività delle attività	21	Creazione di valore per la comunità e per le future generazioni
3	Reputazione, immagine aziendale e attrattività dell'impresa	22	Sostegno alla cultura e al territorio tramite eventi e iniziative per la comunità
6	Soddisfazione e fidelizzazione del cliente	4	Sensibilizzazione e contaminazione sui valori della sostenibilità e della responsabilità sociale
8	Capacità di delivery e continuità dei servizi	5	Cultura aziendale condivisa
10	Comunicazione e trasparenza nelle relazioni e nelle partnership	7	Privacy, sicurezza dei dati e cybersecurity
11	Formazione e sviluppo delle competenze	9	Crescita delle competenze digitali del cliente
12	Benessere dei dipendenti, politiche di welfare aziendale e worklife balance	17	Gestione dei consumi energetici, idrici e di materie prime
13	Diversità e pari opportunità e tutela dei diritti umani	18	Gestione dei rifiuti
14	Attrazione di talenti e valorizzazione del capitale umano	19	Tutela e valorizzazione dell'ambiente
15	Coinvolgimento del personale, buone relazioni tra i dipendenti e contaminazione valoriale positiva		
16	Salute e sicurezza dei luoghi di lavoro		

PIANO DI SOSTENIBILITÀ DI VECOMP 2024-2026

Proseguiamo il nostro percorso verso uno sviluppo sostenibile, dimostrando un impegno concreto nella gestione responsabile degli impatti ambientali, sociali ed economici.

Abbiamo definito un **Piano di Sostenibilità triennale** che stabilisce obiettivi a breve e medio termine, con un focus iniziale su quelli coerenti e allineati ai **temi materiali** emersi dall'analisi di materialità.

Tra i principali risultati raggiunti nel 2025 si segnalano traguardi particolarmente significativi nel campo della governance e dei sistemi di gestione. Abbiamo infatti ottenuto la **certificazione UNI ISO/IEC 27001**, relativa alla sicurezza delle informazioni, confermando la nostra attenzione alla protezione dei dati, alla continuità operativa, alla gestione dei rischi informatici e alla tutela del patrimonio informativo proprio e dei clienti. Tale certificazione rappresenta un passaggio rilevante nel settore dei servizi digitali e informatici, nel quale l'affidabilità, la riservatezza e la resilienza dei sistemi costituiscono elementi essenziali della qualità del servizio e della relazione fiduciaria con il mercato.

Nello stesso percorso di rafforzamento organizzativo, abbiamo conseguito anche la **certificazione UNI ISO 9001** per il sistema di gestione della qualità, a conferma dell'impegno nel garantire processi strutturati, controllo delle attività, miglioramento continuo e attenzione alla soddisfazione del cliente.

Inoltre, sul fronte ambientale, a conferma del continuo impegno dell'azienda, ci siamo posti l'obiettivo di realizzare un progetto di efficientamento energetico con l'installazione di impianti di climatizzazione di ultima generazione in grado di mantenere una temperatura ambientale equilibrata in ogni periodo dell'anno, migliorando al contempo il comfort lavorativo e riducendo i consumi energetici. A questo si affianca la realizzazione di un impianto fotovoltaico per incrementare l'autoproduzione di energia da fonti rinnovabili e ridurre l'impronta carbonica aziendale.

Piano di sostenibilità di Vecomp 2024-2026

Area	Piano degli obiettivi	Action Plan	Tema materiale collegato	Dead line	% di raggiungimento
Governance	Rafforzamento dell'immagine e della reputazione aziendale	• Completare il BIA Assessment con valutazione > 80 • Avviare il processo di certificazione BCorp	• Reputazione, immagine aziendale e attrattività dell'impresa • Coinvolgimento del personale, buone relazioni tra i dipendenti e contaminazione valoriale positiva • Creazione di valore per la comunità e per le future generazioni	2025	100%
	Miglioramento del Sistema di gestione interno e della sicurezza informatica	• Adottare Standard ISO 9001 • Adottare Standard ISO 27001	• Etica, integrità di business e compliance • Reputazione, immagine aziendale e attrattività dell'impresa • Efficienza gestionale e redditività delle attività	2025	100%
Ambiente	Efficientamento energetico degli edifici e degli impianti	• Rifacimento degli impianti di raffrescamento e riscaldamento degli uffici • Rifacimento dell'isolamento del tetto; • Adozione di un Impianto Fotovoltaico e creazione di un Gruppo energetico	/	2024	100%
Risorse umane	Adozione di politiche per incentivare la riduzione del divario di genere	• Ottenere la certificazione della Parità di genere	• Diversità e pari opportunità e tutela dei diritti umani	2024	100%
	Accrescere la soddisfazione dei dipendenti aumentando il benessere lavorativo	• Implementazione di un Sistema di welfare aziendale • Attuazione di una Matrice retributiva	• Attrazione di talenti e valorizzazione del capitale umano • Benessere dei dipendenti, politiche di welfare aziendale e worklife balance	2026	80%

VECOMP E SDGS



RELAZIONE D'IMPATTO

Vai al link



Guidati dagli SDGs,
orientati al futuro.

Nel 2015, le Nazioni Unite hanno approvato l'Agenda Globale per lo Sviluppo Sostenibile, che definisce 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals – SDGs*) da raggiungere entro il 2030.

Siamo consapevoli che il raggiungimento di questi obiettivi richiede il coinvolgimento attivo e la corresponsabilità di tutti gli attori – economici, istituzionali e sociali. Proprio per questo motivo abbiamo scelto di correlare le attività in ambito di sostenibilità avviate nel tempo con i principi e le direttrici indicati dagli SDGs.

Allo stesso modo, intendiamo orientare anche le iniziative future, con ancora maggiore convinzione, nel segno dello sviluppo sostenibile.

Per rafforzare e rendere trasparente questo allineamento, abbiamo individuato gli SDGs a cui contribuiamo concretamente attraverso il nostro business e i nostri progetti, associandoli ai temi materiali emersi dall'analisi di materialità condotta (**tabella 3**).

Tabella 3
Correlazione tra SDGs e analisi di materialità

Cod.	SDGs	Tema materiale
	FINE DELLA POVERTÀ Eliminare la povertà estrema in tutte le sue forme, garantendo l'accesso a servizi di base, opportunità e protezione sociale per tutti	• Iniziative a sostegno dei progetti sociali di enti e associazioni territoriali
	FAME ZERO Porre fine alla fame, garantendo la sicurezza alimentare, la nutrizione adeguata e promuovendo la sostenibilità agricola	
	ISTRUZIONE DI QUALITÀ Assicurare un'istruzione inclusiva, equa e di qualità per tutti, promuovendo opportunità di apprendimento durante tutto l'arco della vita	• Sostegno alla cultura e al territorio tramite eventi e iniziative per la comunità
	PARITÀ DI GENERE Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze	• Salute e sicurezza dei luoghi di lavoro • Coinvolgimento del personale, buone relazioni tra i dipendenti e contaminazione valoriale positiva • Benessere dei dipendenti, politiche di welfare aziendale e worklife balance • Attrazione di talenti e valorizzazione del capitale umano
	LAVORO DIGNITOSO ED ECONOMIA Promuovere il lavoro dignitoso, l'occupazione piena e produttiva, e la crescita economica sostenibile	• Etica, integrità di business e compliance • Benessere dei dipendenti, politiche di welfare aziendale e worklife balance • Formazione e sviluppo delle competenze • Salute e sicurezza dei luoghi di lavoro • Coinvolgimento del personale, buone relazioni tra i dipendenti e contaminazione valoriale positiva • Attrazione di talenti e valorizzazione del capitale umano
	RIDUZIONE DELLE DISUGUAGLIANZE Ridurre le disuguaglianze all'interno e tra i paesi, garantendo l'uguaglianza di opportunità per tutti	• Diversità e pari opportunità e tutela dei diritti umani

01

LA NOSTRA **SOCIETÀ**



PROFILO SOCIETARIO



Dal 1981 accompagniamo professionisti e aziende a sfruttare i vantaggi dell'informatica per rendere più semplice e redditivo il loro lavoro e la loro attività.

Siamo specializzati in soluzioni software gestionali e tecnologie ICT e cloud per imprese e studi professionali. Offriamo sistemi informativi completi, integrati e progettati per valorizzare le opportunità del digitale. Operiamo nel settore dei servizi informatici e della consulenza digitale infatti l'attività prevalente è identificata dal codice ATECO 62.20.10 - Attività di consulenza informatica, corrispondente al codice europeo NACE Rev. 2.1 62.20 - Attività di consulenza informatica e di gestione di strutture informatiche.

Dal 1987 siamo **distributori delle soluzioni software e cloud di Sistemi Spa**, diventandone il partner per Verona con la denominazione "Sistemi Verona". Con essa abbiamo ampliato le nostre competenze ai software gestionali e amministrativi per commercialisti e, progressivamente, nel corso degli anni Novanta, anche ai settori delle paghe e delle soluzioni aziendali.

Negli anni Duemila abbiamo rafforzato la presenza sul territorio per garantire una maggiore prossimità ai settori merceologici dei nostri clienti. Nel 2002 abbiamo contribuito alla costituzione di "Sistemi Vicenza", di cui deteniamo tuttora una partecipazione societaria.

Tra il 2008 e il 2015 ci siamo affermati come **azienda radicata nel territorio**, investendo nelle persone e rafforzando la nostra presenza anche attraverso la partecipazione in altre società di sviluppo software e l'acquisizione di realtà operanti nei settori vinicolo, orafo e web.

Dal 2015 l'azienda ha analizzato e riprogettato il proprio modello di business, focalizzando l'attenzione su specifiche aree di competenza ad alto valore aggiunto e avviando una revisione complessiva della propria identità, dei valori e della missione. In questo periodo prende avvio il **progetto Vecomp Academy**, inizialmente legato agli spazi che la ospitano e successivamente sviluppatosi come realtà autonoma dedicata alla formazione delle persone di Vecomp e dei clienti. Da questa intuizione nasce anche **Vecomp Theatre**, il brand che raccoglie eventi e iniziative rivolte al territorio con l'obiettivo di promuovere una nuova cultura d'impresa.



La nostra crescita si fonda su un modello di business orientato alla sostenibilità che negli anni ha rafforzato la solidità dell'azienda, **favorendo il continuo miglioramento di prodotti, soluzioni e servizi e accompagnando l'evoluzione della nostra organizzazione.**

Questo percorso di evoluzione si è ulteriormente consolidato nel **2022** con la **trasformazione in Società Benefit** e nel **2025** con l'ottenimento della **certificazione B Corp**. Due tappe significative che rafforzano la nostra identità, rendono ancora più concreta la nostra visione di impresa orientata alla creazione di valore condiviso e contribuiscono a dare solidità alle relazioni costruite nel tempo con clienti, collaboratori, partner e comunità.

Nel 2023 abbiamo **acquisito Computo Srl**, azienda partner Sistemi di Bolzano, e poco dopo abbiamo avviato una sede a Trento. Questa operazione ci ha consentito di estendere il presidio territoriale al Trentino-Alto Adige, incorporando persone, competenze e clienti e assumendo la denominazione di **"Sistemi Verona Trento Bolzano"**.

L'appartenenza all'ecosistema Sistemi e la collaborazione con le altre aziende partner presenti sul territorio alimentano una rete solida di relazioni, competenze e connessioni che favorisce la condivisione di esperienze, l'innovazione e la capacità di rispondere alle esigenze del mercato.

Sempre **nel 2023** siamo entrati nella proprietà di **Quadrivium Srl**, azienda informatica di Vedelago (TV) specializzata nei software WMS e MES, allargando la gamma di soluzioni anche in materia di gestione del magazzino e della produzione.

Sempre nel 2023 abbiamo dato vita a **One Touch Impresa Srl**, società di consulenza specializzata in Business Intelligence che integra le nostre competenze informatiche con quelle della consulenza aziendale di Studio Impresa, nostro partner di lunga data.

Nel 2025 ci siamo focalizzati sulla creazione di **nuove proposte di formazione in ambito informatico e tecnologico** con particolare attenzione all'**Intelligenza Artificiale** e ai temi di maggiore attualità nel settore.

Oggi, il nostro impegno è dedicato a implementare progetti di miglioramento dei processi interni per portare l'informatica ad un utilizzo più consapevole e più autonomo dei software e degli strumenti IT che servono per il lavoro di ogni giorno.

IL VOLTO UMANO DELL'INFORMATICA

Mettiamo al centro la persona.

Significa pensare continuamente se le persone che utilizzano l'informatica la percepiscono come un alleato o come un ostacolo.

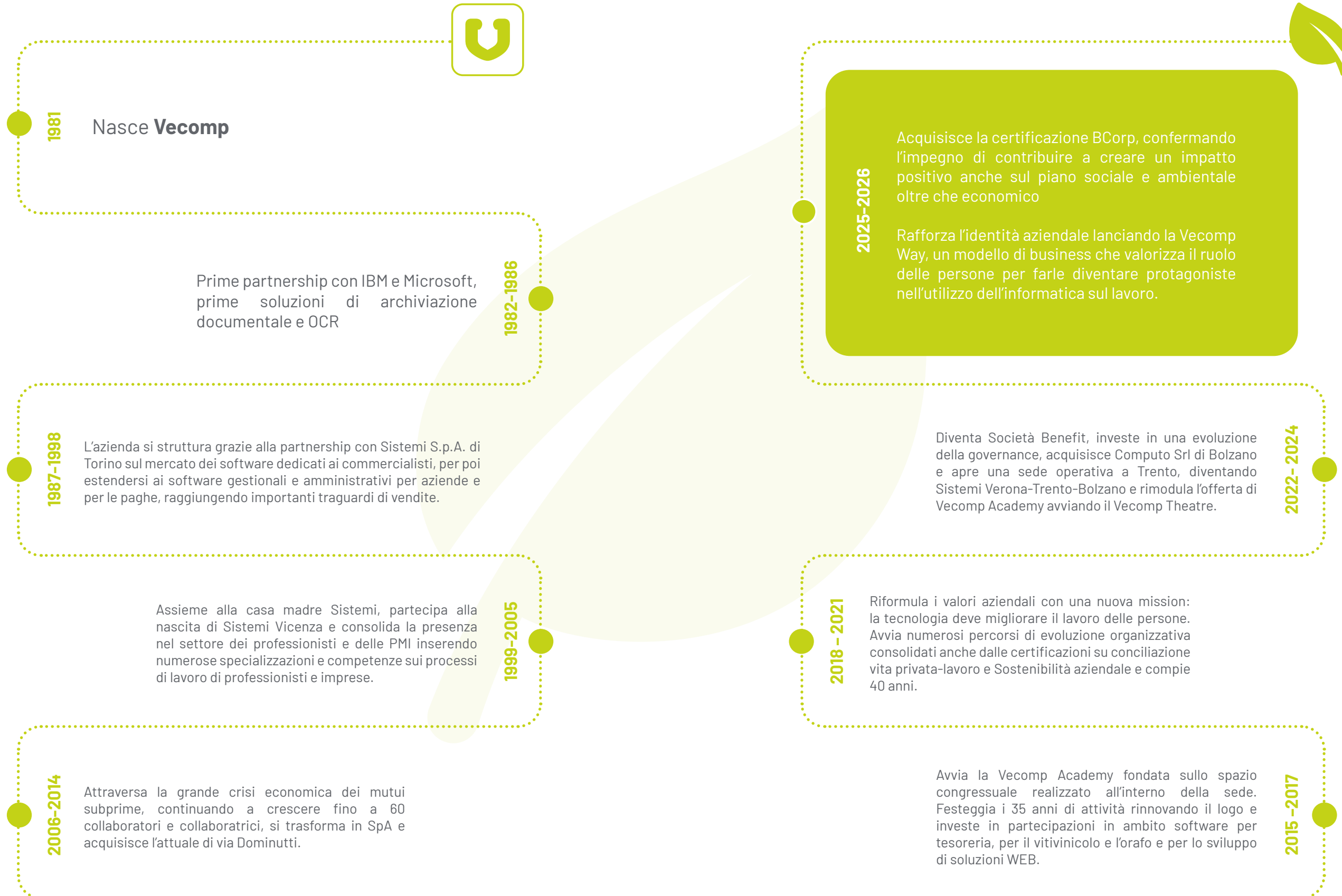
E siamo convinti che tutta la nostra organizzazione si possa occupare delle persone delle nostre aziende clienti solo se innanzitutto noi ci occupiamo di loro.



Prima di interessarci ai prodotti e alle tecnologie, **ci appassioniamo al lavoro delle persone, ai metodi e ai processi delle organizzazioni.**



LA NOSTRA STORIA



ORGANIZZAZIONE E GOVERNANCE

Siamo una società per azioni e adottiamo il modello tradizionale di governo societario, cui organi amministrativi e di controllo sono:

- **Consiglio di Amministrazione:** formato da Massimo Sbardelaro come Presidente, tre membri interni e due esterni.
- **Collegio Sindacale** composto da tre membri effettivi e due supplenti.
- **Società di revisione.**

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di amministrazione (CdA), istituito dall'Assemblea dei Soci a gennaio 2025, ha operato a servizio dello sviluppo e dell'evoluzione dell'azienda ha sostenuto le scelte strategiche del management, concentrando l'attenzione sul miglioramento dell'organizzazione, chiamata ad accompagnare un significativo percorso di crescita e di sviluppo caratterizzato dal continuo inserimento di nuovo personale.

Nel corso del 2025 si è consolidato il riporto diretto al vertice dei responsabili delle principali funzioni aziendali. Siamo convinti che questo assetto contribuisca a rendere il processo decisionale più rapido ed efficace, valorizzando le competenze specialistiche e rafforzando il confronto collegiale nella definizione delle scelte aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione, in quanto organo di vertice della Società, **è responsabile della definizione degli indirizzi strategici e del monitoraggio della loro attuazione**, con l'impegno di favorire la creazione di valore nel lungo periodo attraverso un approccio attento agli impatti sociali e ambientali. Il CdA definisce, attua e monitora le linee di sviluppo strategico che guideranno l'azienda nei prossimi anni, anche attraverso l'approvazione e l'aggiornamento delle dichiarazioni di scopo, valori e missione dell'organizzazione, nonché deliberando le strategie, le politiche e gli obiettivi in materia di sviluppo sostenibile.

In sede di approvazione del bilancio civilistico, il Consiglio di Amministrazione esamina e approva il Bilancio di Sostenibilità. In tale occasione, il CdA valida anche le informazioni non finanziarie, gli esiti dell'analisi di materialità e la valutazione degli impatti, anche alla luce del confronto con gli stakeholder esterni nell'ambito del percorso di stakeholder engagement.

IL COMITATO OPERATIVO

Il Comitato Operativo garantisce l'allineamento delle azioni aziendali con la visione strategica e gli obiettivi di sostenibilità della Società.

È composto dai principali responsabili delle funzioni aziendali, che riportano direttamente al Presidente, e si riunisce periodicamente per esaminare le attività in corso, valutare i risultati raggiunti e confrontarsi sui principali progetti interni.

Nel corso del 2025 sono state introdotte tre nuove funzioni organizzative: il Responsabile dei Servizi, il Responsabile del Servizio Clienti e il Responsabile Formazione e Sviluppo. Tali aree di responsabilità si inseriscono nel percorso evolutivo dell'organizzazione e contribuiscono al presidio e al miglioramento continuo dei processi aziendali, con particolare riferimento alla qualità del servizio, alla gestione del rapporto con la clientela e alla valorizzazione delle competenze e dello sviluppo professionale delle persone.

Le responsabilità del Comitato Operativo includono:

- **Definizione e sviluppo delle strategie aziendali:** contribuisce all'elaborazione e al perfezionamento delle strategie, assicurando la coerenza delle decisioni operative con gli indirizzi di sostenibilità e responsabilità dell'azienda.
- **Monitoraggio delle performance:** attraverso un confronto continuo tra le funzioni, valuta l'efficacia delle azioni intraprese e il raggiungimento degli obiettivi prefissati.
- **Supervisione dei progetti interni:** esamina e segue i principali progetti aziendali, con particolare attenzione alle iniziative che incidono sui processi organizzativi e sugli obiettivi di sostenibilità.
- **Orientamento e visione organizzativa:** promuove una cultura aziendale orientata all'innovazione, all'etica e alla responsabilità sociale, in coerenza con la visione di lungo periodo della Società.

Questo approccio integrato consente di garantire che le decisioni operative siano allineate agli obiettivi strategici, favorendo una crescita equilibrata dell'azienda sotto il profilo economico, sociale e ambientale.

LA NOSTRA SOCIETÀ



Governance e responsabilità nelle decisioni



ETICA, COMPLIANCE E GESTIONE DEI RISCHI

Il ruolo che Vecomp ricopre nel mercato e nel territorio ci ha portati a sviluppare una crescente attenzione verso i temi dell'etica, della responsabilità e dell'affidabilità organizzativa.

La tutela della nostra reputazione, la trasparenza dei comportamenti e la capacità di garantire elevati standard di sicurezza rappresentano per noi elementi centrali nella costruzione di relazioni di fiducia durature. In questo contesto, la gestione dei rischi è diventata parte integrante del nostro modello organizzativo e un presidio fondamentale non solo per prevenire eventi negativi, ma anche per rafforzare la qualità, la sicurezza e la sostenibilità del nostro operato, sia a livello strategico sia operativo. In Vecomp abbiamo avviato negli anni un percorso strutturato dedicato alla compliance, alla gestione dei rischi e al miglioramento continuo dei nostri processi organizzativi, in particolare in ambito:

- Sicurezza dei dati e delle informazioni [D.lgs. 196/2003 sulla protezione dei dati personali (GDPR), Certificazione ISO/IEC 27001 e percorso di adeguamento alla Direttiva NIS2]
- Qualità dei processi e dei servizi [Certificazione ISO 9001]
- Sicurezza sul lavoro [D.lgs. 81/2008 Testo Unico]
- Responsabilità sociale [Standard Family Audit, Certificazione della Parità di Genere e Certificazione B Corp]
- Responsabilità ambientale, attraverso attività di monitoraggio e misurazione della Carbon Footprint aziendale, finalizzate a valutare e ridurre progressivamente il nostro impatto ambientale
- Responsabilità amministrativa (D.lgs. 231/2001)
- Etica e trasparenza organizzativa, attraverso l'adozione della procedura Whistleblowing e di canali dedicati alla segnalazione di eventuali comportamenti illeciti o non conformi, nel rispetto della riservatezza e della tutela dei segnalanti.
- Rafforzamento della legalità e della trasparenza gestionale, attraverso il conseguimento del Rating di Legalità con il massimo punteggio (3 stelle).

Anche per questo motivo, nel periodo di rendicontazione non si sono verificati casi di non conformità a leggi e regolamenti né casi di corruzione.

LE CERTIFICAZIONI



LA SOSTENIBILITÀ SECONDO VECOMP



Nel 2025 il percorso di sostenibilità di Vecomp ha generato un impatto significativo anche sul piano reputazionale, culminato nell'assegnazione del Premio Obiettivo Sostenibilità, conferito il 17 luglio dall'Associazione Verona Network. **Il riconoscimento ha valorizzato la coerenza complessiva del modello di impresa, attento alle persone, al territorio e alla misurazione dell'impatto nel tempo.**

Il premio è stato il risultato di un percorso strutturato di valutazione basato su analisi dei processi aziendali, testimonianze e assessment di sostenibilità condotto da un soggetto terzo. Vecomp ha dimostrato l'integrazione dei principi ESG nelle attività quotidiane e nella strategia di lungo periodo, in coerenza con lo status di Società Benefit.

La visibilità sui media locali e sui canali digitali ha ulteriormente rafforzato la reputazione di Vecomp come impresa credibile e orientata all'impatto, consolidando il dialogo con stakeholder, comunità e territorio.

I nostri valori sono alla base del **Codice Etico** che descrive i principi generali a cui ci ispiriamo nelle relazioni con gli stakeholder interni ed esterni: diritti umani, conflitto di interessi, lotta alla corruzione, valore della formazione, tutela dei dati e delle informazioni personali. Il Codice disciplina, inoltre, le norme di comportamento nei confronti di clienti, dipendenti e collaboratori, fornitori, partner e territorio ed è alla base delle policy definite da Vecomp nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 ("Modello 231"), adottato nel 2022 in allineamento alle Linee Guida di Confindustria. Il suo scopo è assicurare la corretta applicazione dei valori e dei principi descritti e tutelare la reputazione aziendale.

Tutti i percorsi sviluppati negli anni in ambito etico, organizzativo e di compliance hanno trovato nel 2025 un'importante conferma attraverso il conseguimento delle certificazioni ISO/IEC 27001 per la sicurezza delle informazioni, ISO 9001 per la qualità e della certificazione B Corp.

Questi traguardi rappresentano per Vecomp non solo il riconoscimento formale di un sistema organizzativo orientato al miglioramento continuo, ma anche la conferma di come la sostenibilità sia diventata un elemento portante del nostro modello di business.

CYBER SECURITY E PROTEZIONE DEI DATI

Nel 2025 il tema della cyber security e della protezione dei dati assume un ruolo centrale per Vecomp, anche in relazione all'adeguamento ai requisiti previsti dalla Direttiva NIS2. La sicurezza informatica rappresenta infatti un elemento strategico condiviso con i nostri stakeholder, che richiedono sempre più la garanzia di partner solidi, affidabili, competenti e in grado di assicurare elevati standard di protezione delle informazioni.

In questo contesto, Vecomp ha proseguito il proprio percorso di

rafforzamento della sicurezza attraverso l'adozione di pratiche strutturate e riconosciute a livello internazionale, in particolare lo standard ISO/IEC 27001, che guida l'implementazione di un sistema di gestione della sicurezza delle informazioni fondato su processi controllati, misurabili e in continuo miglioramento.

Accanto agli aspetti tecnologici e procedurali, è stato rafforzato l'investimento sulla cultura interna della sicurezza, attraverso attività di formazione e sensibilizzazione rivolte a tutte le persone dell'organizzazione, con l'obiettivo di sviluppare consapevolezza sui rischi informatici e promuovere comportamenti responsabili nell'utilizzo degli strumenti digitali.

Un elemento qualificante di questo percorso è rappresentato dalla costituzione di un Comitato Sicurezza dedicato alla cyber security, che coinvolge attivamente la leadership aziendale. Questo presidio garantisce un aggiornamento costante sulle evoluzioni dell'infrastruttura interna, sulle scelte di posizionamento sul mercato e sulle misure di sicurezza da adottare, assicurando un allineamento continuo tra direzione strategica e gestione operativa del rischio.

Nel corso del 2025 sono state inoltre ulteriormente rafforzate le policy interne in materia di sicurezza informatica, con interventi mirati al miglioramento dell'architettura della nostra infrastruttura IT, all'evoluzione delle funzionalità degli strumenti di monitoraggio e alla capacità di rilevazione e risposta agli eventi di sicurezza. Particolare attenzione è stata dedicata a:

- gestione degli accessi,
- potenziamento dei sistemi di backup,
- rafforzamento della protezione perimetrale e all'introduzione di logiche di monitoraggio continuo e proattivo delle infrastrutture,

L'insieme di queste attività rappresenta un investimento significativo e strutturale per Vecomp, finalizzato a garantire la protezione dei dati, la continuità operativa e la fiducia di clienti e partner. L'attenzione alla sicurezza si inserisce così nel più ampio impegno verso una transizione digitale responsabile, fondata su etica, trasparenza e sostenibilità.

LA DISCIPLINA ANTICORRUZIONE

La normativa vigente in materia di Anticorruzione qualifica come illegale per l'organo governativo, per il personale di Vecomp Spa, per i Business Partner e per chiunque effettui attività a favore o per conto della Società la promessa, l'offerta, il pagamento o l'accettazione, in via diretta o indiretta, di denaro o di altre utilità, allo scopo di ottenere o mantenere un affare e assicurarsi un ingiusto vantaggio attraverso comportamenti delle controparti pubbliche e private contrari ai doveri professionali e/o del proprio ufficio.

Nel Codice Etico abbiamo esplicitato l'espresso rifiuto di tali comportamenti, e il conseguente rilievo disciplinare e penale, indicando i principi di comportamento in chiave Anticorruzione cui i soggetti destinatari devono informarsi.

Nel Modello 231, in particolare nella Parte Speciale, abbiamo indicato specifici presidi adottati dall'azienda con l'indicazione dei comportamenti da tenere o evitare e riportare l'attività formativa specificata da somministrare al personale e agli organi governativi. La nomina di un OdV e l'adozione di un sistema di flussi informativi coerente con la più recente normativa in materia di Whistleblowing garantisce l'effettiva realizzazione dei principi anticorruptivi consentendo a chiunque di far emergere situazioni contrarie alle leggi vigenti ed ai principi adottati dall'Azienda, nella tutela della riservatezza del segnalante, cui viene garantita protezione da eventuali azioni ritorsive.

GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSE

Vecomp ha adottato una **Policy per la Gestione dei Conflitti di Interesse** (CDI), con l'obiettivo di garantire trasparenza, integrità e imparzialità nei processi decisionali, tutelando gli interessi aziendali e rafforzando la fiducia di stakeholder interni ed esterni. La policy definisce procedure e responsabilità per identificare, prevenire e gestire situazioni in cui interessi personali – anche solo potenziali – possano interferire con le attività della società. Il documento disciplina inoltre gli obblighi di dichiarazione, astensione dal voto e monitoraggio annuale da parte dei membri del Consiglio di amministrazione.

Questa scelta si inserisce nella più ampia strategia di Vecomp orientata alla legalità e alla responsabilità d'impresa, portando vantaggi concreti:

- rafforzamento della reputazione e della fiducia del mercato,
- maggiore protezione dai rischi decisionali impropri,
- piena coerenza con i requisiti del Modello 231 e del Codice Etico.

L'adozione della Policy CDI rappresenta un ulteriore passo nel consolidamento di un sistema di governance trasparente e responsabile, in linea con la nostra visione di sviluppo sostenibile a lungo termine.

IL FATTORE VECOMP

Quando si dice *mettere al centro la persona* nell'informatica significa fare in modo che l'utilizzo di software e tecnologie diventi più semplice e comprensibile per tutte le persone che devono utilizzarli per lavorare. Il focus è su come e quanto la singola soluzione proposta rende più facile il lavoro.

Per farlo, ci facciamo guidare da 5 fattori:

1

CONOSCENZA

Grazie alla nostra esperienza, conosciamo i processi tipici delle aziende e dei professionisti a cui ci rivolgiamo.

2

ANTICIPAZIONE

La conoscenza del settore e del funzionamento dei nostri clienti ci permette di anticipare esigenze e possibili criticità, offrendo loro soluzioni già sperimentate con successo in situazioni e contesti simili.

3

AFFIANCAMENTO

La nostra relazione con il cliente è incentrata sull'accompagnarlo fino a renderlo più consapevole e autonomo nell'utilizzo dell'informatica che proponiamo.

4

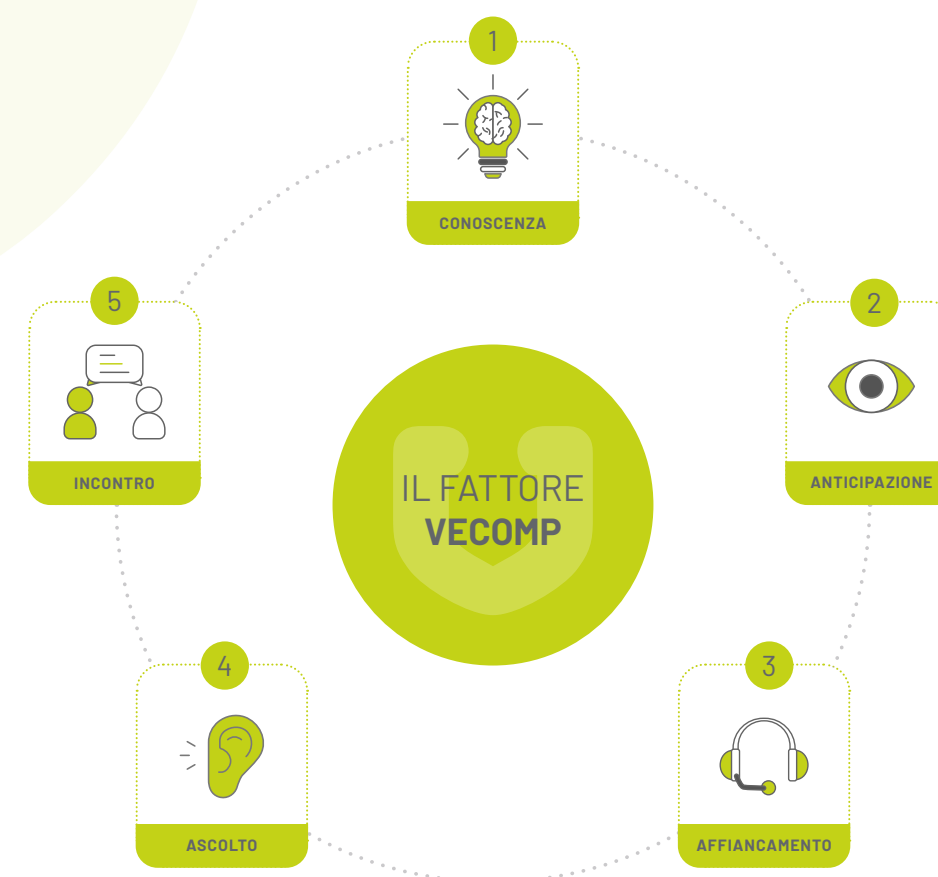
ASCOLTO

Grazie alla relazione costruita, seguiamo l'evoluzione del cliente anche dopo averlo reso autonomo, garantendo presenza e affidabilità nelle diverse fasi del suo sviluppo.

5

INCONTRO

Incontrarci fa parte del nostro modo di conoscerci continuamente per crescere insieme.



ORGANIGRAMMA



VECOMP È SOCIETÀ BENEFIT E BCORP



Nel corso del 2022 abbiamo scelto di evolverci in Società Benefit integrando nell'oggetto sociale **due tipi di scopo: il profitto e il bene comune.**

Vogliamo produrre benefici per le persone, per l'ambiente, per le comunità del nostro territorio e lo abbiamo inserito nello Statuto, in modo da garantire la nostra mission nel lungo termine anche nel caso di cambi di proprietà o management, adattando allo scopo tutti i processi e coinvolgendo le persone.

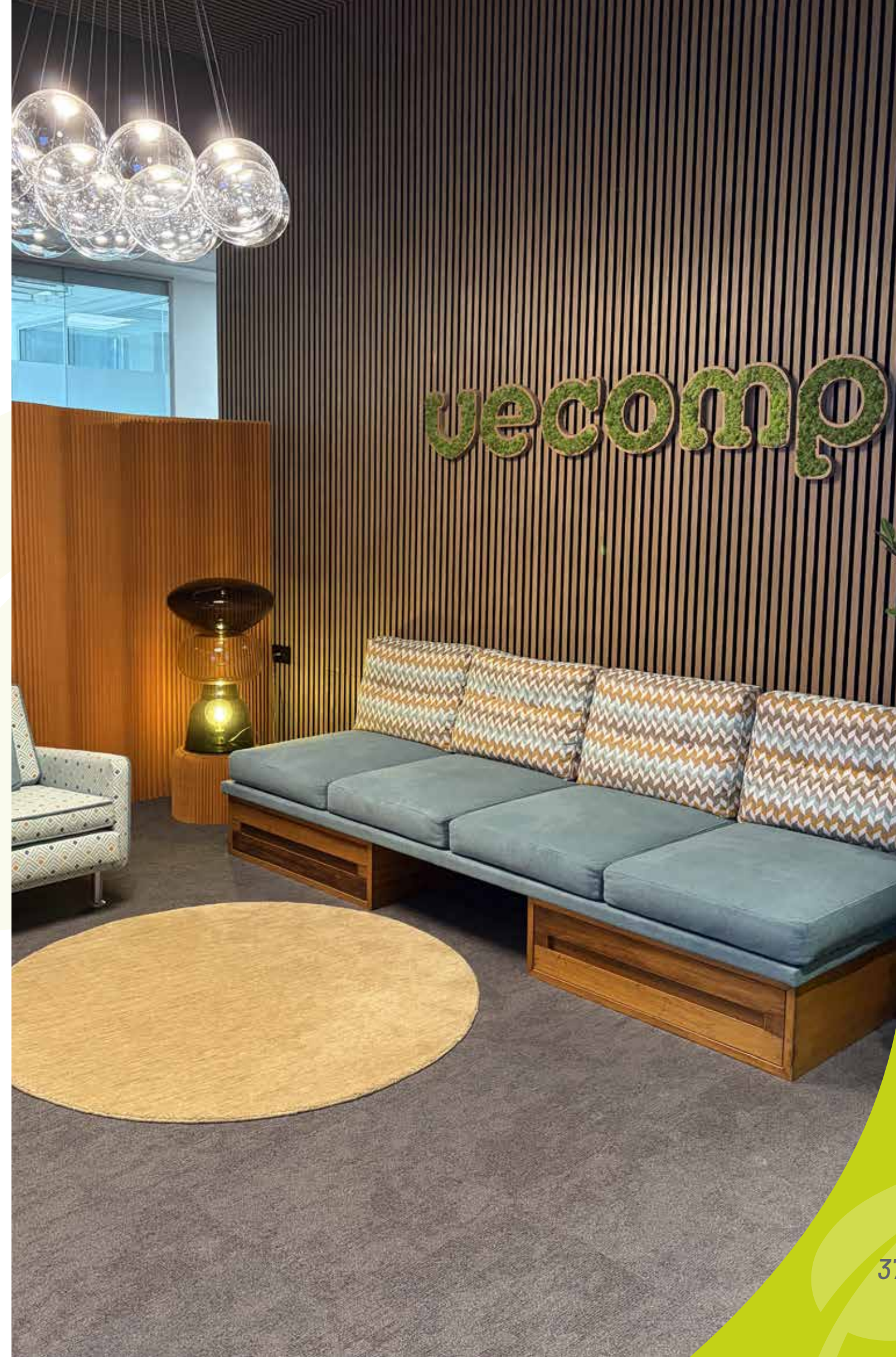
Abbiamo scelto 5 obiettivi benefit a cui dedichiamo le nostre energie e risorse, in linea con la nostra identità e il nostro modello di business.

vecomp
SOLUZIONI INFORMATICHE



Nel 2025 abbiamo ottenuto la certificazione B Corp, un ulteriore passo di consolidamento anche formale del nostro impegno verso una gestione incentrata su responsabilità e visione d'impresa

Facciamo parte di un movimento globale di aziende che, oltre al profitto, scelgono di misurare e migliorare il loro impatto su persone, comunità e ambiente. Essere una B Corp significa integrare sostenibilità, responsabilità e trasparenza nella strategia aziendale, con un obiettivo chiaro: generare valore reale per tutti gli stakeholder.



PROFILO ECONOMICO

BILANCIO D'ESERCIZIO 2025 E ANDAMENTO DELLA GESTIONE

GRI 201-1 - Valore economico generato e distribuito

Nel 2025 abbiamo generato un valore economico pari a 8,43 milioni di euro, in crescita del 6,7% rispetto al 2024 e del 10,6% rispetto al 2023. Questo risultato è stato sostenuto principalmente dall'incremento dei ricavi, che hanno raggiunto 8,05 milioni di euro, confermando la capacità dell'azienda di consolidare la propria presenza sul mercato e di creare valore in modo continuativo per tutti i nostri stakeholder.

Il valore economico distribuito nel corso dell'anno è stato pari a 7,54 milioni di euro, con un incremento del 9,4% rispetto all'esercizio precedente. La quota più significativa è stata destinata alle nostre persone: la remunerazione di dipendenti e collaboratori ha infatti raggiunto 3,62 milioni di euro, rappresentando circa il 48% del valore economico distribuito. Questo dato riflette la crescita dell'organico e il costante investimento nello sviluppo professionale, nella formazione e nella valorizzazione delle competenze.

Abbiamo inoltre destinato 3,65 milioni di euro ai costi operativi sostenuti nei confronti dei fornitori, contribuendo alla creazione di valore lungo la filiera e a supporto dell'economia del territorio. Parallelamente, abbiamo continuato a generare valore per il sistema economico e istituzionale attraverso il pagamento di imposte e tributi per oltre 140 mila euro e la remunerazione dei finanziatori per circa 108 mila euro.

Grafico 1
Valore economico distribuito 2025



48,4%
COSTI OPERATIVI

48%
REMUNERAZIONE DEI DIPENDENTI E COLLABORATORI

1,9%
REMUNERAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

1,4%
REMUNERAZIONE DEI FINANZIATORI

0,3%
LIBERALITÀ ESTERNE

Anche nel 2025 abbiamo confermato il nostro impegno nei confronti della comunità, destinando 21 mila euro a iniziative sociali, culturali e solidaristiche a favore di enti e associazioni del territorio. A questo contributo economico si aggiungono le numerose attività realizzate attraverso la messa a disposizione di spazi, competenze professionali, strumenti tecnologici ed eventi gratuiti rivolti alla comunità locale. Il valore economico trattenuto è stato pari a 521 mila euro. Tali risorse rappresentano un elemento fondamentale per sostenere gli investimenti futuri, l'innovazione dei servizi e il rafforzamento della solidità aziendale nel lungo periodo.

Tabella 1
Valore economico generato e distribuito 2023-25

	2025	2024	2023
Valore economico generato	€ 8.429.547	€ 7.900.043	€ 7.619.401
Ricavi	€ 8.053.340	€ 7.537.562	€ 7.187.634
Altri proventi	€ 209.281	€ 208.966	€ 183.972
Proventi finanziari netti	€ 192.286	€ 151.884	€ 298.570
Svalutazione crediti	€ (15.000)	€ (15.000)	€ (15.000)
Differenze di cambio	€ (99)	€ (90)	€ 20
Proventi/oneri dalla vendita di attività materiali ed immateriali	/	/	€ 264
Rettifiche di valore di attività materiale ed immateriali	€ (10.261)	€ 16.721	€ (36.059)
Valore economico distribuito	€ 7.534.262	€ 6.888.565	€ 6.410.589
Costi operativi	€ 3.643.220	€ 3.486.347	€ 3.234.341
Remunerazione dei dipendenti e collaboratori	€ 3.621.236	€ 3.066.988	€ 2.760.560
Remunerazione dei finanziatori	€ 108.391	€ 117.035	€ 109.368
Remunerazione della pubblica amministrazione	€ 140.415	€ 197.195	€ 290.755
Liberalità esterne	€ 21.000	€ 21.000	€ 15.565
Valore economico trattenuto	€ 520.669	€ 477.374	€ 527.007
Ammortamenti	€ 520.669	€ 477.374	€ 527.007
Utile	€ 374.616	€ 534.104	€ 681.805

LE RELAZIONI CON IL TERRITORIO CI RENDONO PIÙ SOSTENIBILI



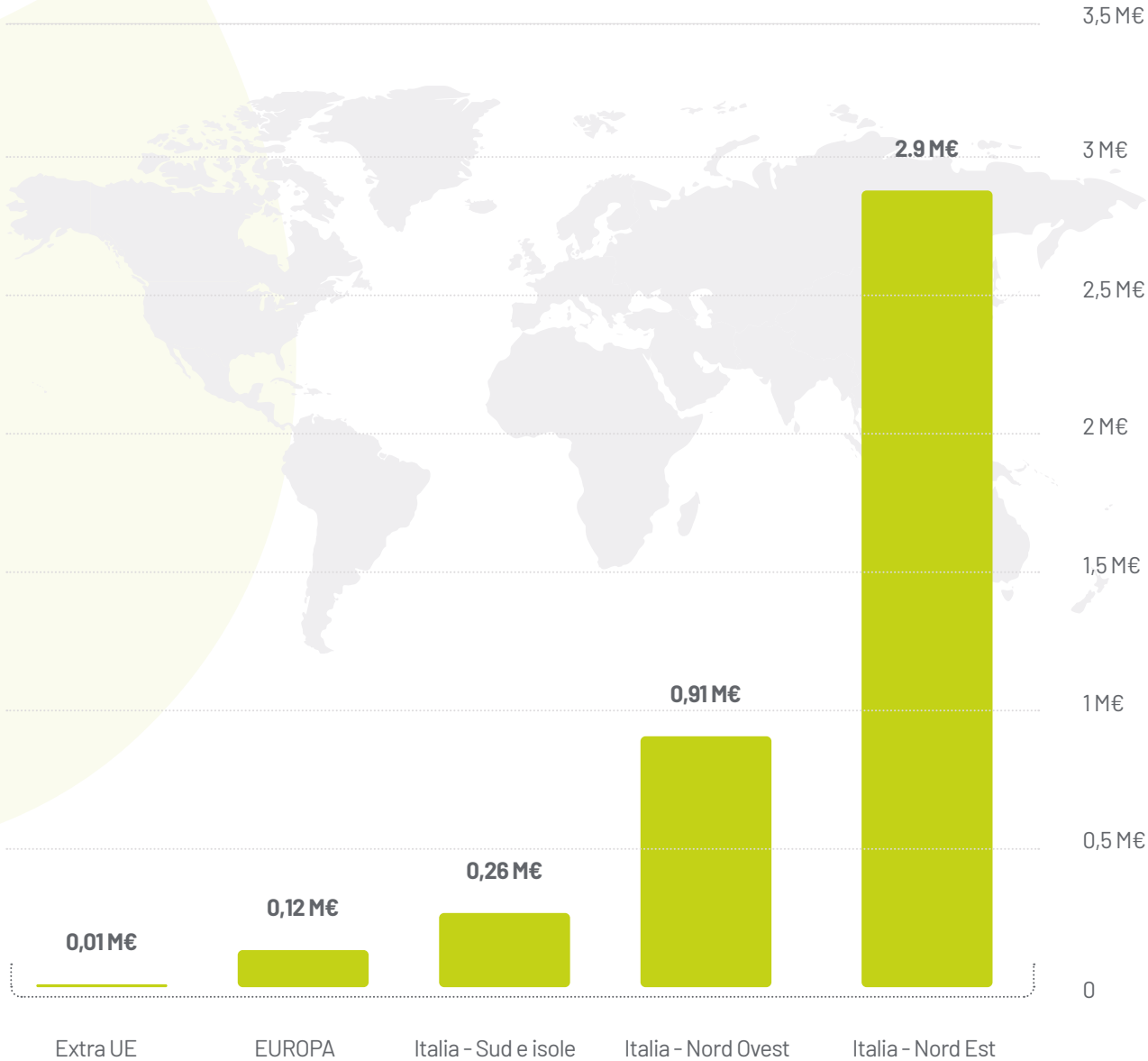
Oltre 2,9 milioni di euro investiti nel territorio.
Il 69,1% degli acquisti 2025 è stato destinato a fornitori del Nord Est Italia, contribuendo alla **crescita e alla competitività dell'economia locale**.

Nel 2025 abbiamo effettuato acquisti per complessivi 4,2 milioni di euro*. Di questi, oltre 2,9 milioni di euro, pari al 69,1% del totale, sono stati destinati a fornitori localizzati nel Nord Est Italia, il territorio in cui operiamo prevalentemente.

Questa scelta riflette il nostro forte legame con il contesto economico locale e la volontà di contribuire concretamente alla crescita e alla competitività del tessuto imprenditoriale del territorio (**grafico 1**). L'elevata incidenza degli acquisti effettuati presso fornitori del Nord Est conferma quindi il nostro impegno a sostenere l'economia locale, valorizzando competenze, professionalità e imprese che rappresentano una componente importante dell'ecosistema in cui operiamo.

*Ai fini del GRI 204-1 la spesa per approvvigionamenti comprende tutti gli acquisti effettuati presso fornitori esterni nel corso dell'esercizio, inclusi gli acquisti destinati ad essere inseriti tra le immobilizzazioni materiali e immateriali (capitalizzati), al netto dell'IVA.

Grafico 1
Volume acquisti per area (M€)



RELAZIONI ASSOCIATIVE

Nelle relazioni associative instaurate, abbiamo progressivamente consolidato legami basati sull'etica e su relazioni fruttuose, rafforzando la nostra presenza e il nostro impatto nella comunità e contribuendo anche a creare valore condiviso per tutti gli stakeholder.

PARTECIPAZIONI



FORNITORI TECNOLOGICI STRATEGICI



SPONSOR EVENTI OPEN 2024/25



RELAZIONI ASSOCIATIVE TERRITORIALI:

- Ordine dei Dottori Commercialisti e Revisori Contabili Verona
- Ordine dei Dottori Commercialisti e Revisori Contabili Bolzano
- Ordine dei Dottori Commercialisti e Revisori Contabili Trento
- Ordine dei Consulenti del Lavoro Verona
- Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro - Verona
- Ordine Consulenti del lavoro Trento
- Ordine Consulente del Lavoro Bolzano
- Gruppo Giovani Commercialisti Verona
- Gruppo Giovani Commercialisti Trento
- Gruppo Giovani Commercialisti Bolzano
- Gruppo Giovani Avvocati Verona
- Gruppo Giovani Confartigianato Verona
- Gruppo Giovani Confindustria Verona
- Gruppo Giovani Confcommercio Verona
- Gruppo Giovani Apindustria Verona
- Libera Associazione Forense Verona
- Associazione Forense Verona
- Confindustria Verona
- Apindustria Verona
- Confcommercio Verona
- Confartigianato Verona

STRUMENTI DI CONFORMITÀ E RESPONSABILITÀ



02

LE PERSONE



LE PERSONE AL CENTRO

Crediamo che la solidità e la crescita dell'azienda dipendano dalla capacità di promuovere benessere, motivazione e responsabilità diffusa.

Il benessere lavorativo rappresenta per Vecomp un obiettivo Benefit strategico, in quanto leva di sviluppo organizzativo e fattore di vantaggio competitivo sostenibile. In questa prospettiva, le persone che lavorano in azienda sono i primi stakeholder e il centro del nostro modello di crescita. La nostra organizzazione è una comunità composta da generazioni diverse che collaborano e si confrontano quotidianamente. Questa pluralità, insieme alla diversità di esperienze e competenze, è un elemento che valorizziamo attraverso pratiche gestionali inclusive e orientate all'equilibrio.

Lungo tutte le fasi del ciclo di vita professionale – dall'onboarding alla formazione, dall'assegnazione degli obiettivi ai momenti di confronto e allineamento – adottiamo strumenti e processi di ascolto e valutazione che ci consentono di favorire un equilibrio adeguato tra persone, ruoli e competenze.

La nostra strategia di gestione delle risorse umane si fonda sui valori aziendali e si traduce in iniziative orientate a promuovere l'equilibrio tra vita privata e professionale, lo sviluppo delle competenze e il rafforzamento del senso di appartenenza, in un contesto basato su fiducia, ascolto e valorizzazione delle diversità, anche generazionali.

+29%

DIPENDENTI
vs 2023

+13%

DIPENDENTI
vs 2024

DONNE 49%

UOMINI 51%

Età media 46,5 anni

vs i 46,8 anni del 2024

COMPOSIZIONE E IDENTITÀ DI VECOMP

Al 31 dicembre 2025, il nostro team si compone di 76 collaboratrici e collaboratori, supportati da 5 consulenti esterni, a questi si aggiunge il Presidente del CdA.

Nel triennio '23-'25 abbiamo registrato una crescita costante arrivando al +28,81% rispetto al 2023, passando da 59 a 76 dipendenti.

Più del 96% del personale è assunto con contratto a tempo indeterminato e inquadrato secondo il Contratto Collettivo Nazionale del Commercio – Terziario, Distribuzione e Servizi. Nel corso del 2025 la percentuale di persone che lavorano a tempo pieno si è alzata a 72,3% contro il 67% del 2024, mentre il restante ha un contratto part-time.

Come lo scorso anno anche il 2025 è caratterizzato da un sostanziale equilibrio nella divisione tra uomini e donne (51,32% uomini, 48,68% di donne - **grafico 1 e tabelle 1-2**).

Grafico 1

Distribuzione dei dipendenti per genere (2023-2025)

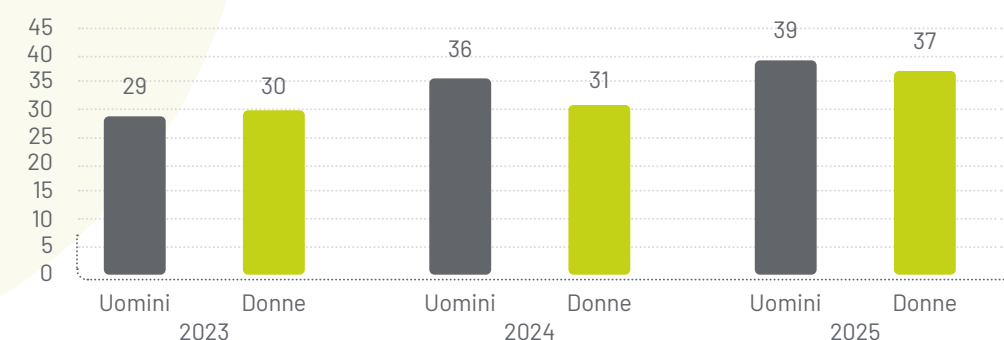


Tabella 1

Dipendenti (numero) per categoria di dipendenti e per genere

	2023			2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Quadri	4	1	5	4	1	5	5	1	6
Impiegati	25	28	53	32	29	61	34	35	69
Operai	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Totale	29	30	59	36	31	67	39	37	76

+28%

AUMENTO COMPLESSIVO DELLA FORZA LAVORO

NEL TRIENNIO '23-'25

Tabella 2
Dipendenti (numero) per categoria di dipendenti e per genere

	Tempo indeterminato		Tempo determinato		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Tempo indeterminato	Tempo determinato
Veneto	36	34	2	1	70	3
Trentino-Alto Adige	1	2	0	0	3	0
Totale	37	36	1	1	73	3
Gran totale	73		3		76	

Tabella 3
Dipendenti (numero) assunti e cessati per area geografica ('23-'25)

Dipendenti (numero) assunti e cessati per area geografica	2023		2024		2025	
	Dipendenti assunti	Dipendenti cessati	Dipendenti assunti	Dipendenti cessati	Dipendenti assunti	Dipendenti cessati
Veneto	5	5	16	9	16	5
Trentino-Alto Adige	5	1	1	2	-	-
Totale	10	6	17	11	16	5

Tabella 4
Dipendenti (numero) assunti e cessati (2023-2025)

Tasso di turnover	2023			2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti assunti	3	7	10	11	6	17	9	7	16
Tasso di turnover in entrata	10,3%	23,3%	16,94%	30,6%	19,4%	25,37%	23,1%	18,9%	21,05%
Dipendenti cessati	1	5	6	7	4	11	4	1	5
Tasso di turnover in uscita	3,4%	16,66%	10,17%	19,4%	13%	16,42%	10,3%	3	6,58%
Dipendenti alla chiusura dell'esercizio (31 dicembre)	29	30	59	36	31	67	39	37	76

TURNOVER E BENESSERE LAVORATIVO

In un contesto competitivo, la capacità di attrarre e trattenere i talenti è per Vecomp una leva strategica di sviluppo sostenibile. L'analisi del turnover rappresenta uno strumento chiave per monitorare la stabilità del team e individuare tempestivamente aree di miglioramento nelle politiche HR. Negli ultimi anni Vecomp ha continuato a crescere anche attraverso l'inserimento di nuove persone, rafforzando progressivamente il proprio team. Il numero complessivo dei dipendenti è infatti aumentato in modo costante, passando da 59 persone nel 2023 a 67 nel 2024, fino a 76 nel 2025 (**tabella 3**).

Il 2024 è stato un anno particolarmente dinamico, caratterizzato da un numero elevato di ingressi e uscite (17 assunzioni e 11 cessazioni), coerente con una fase di crescita e consolidamento organizzativo. Nel 2025 emerge invece un quadro di maggiore stabilità: le nuove assunzioni restano elevate (16 ingressi), mentre diminuiscono sensibilmente le cessazioni (5 uscite contro le 11 del 2024), segnale di una crescente capacità dell'azienda di trattenere competenze e consolidare il proprio gruppo di lavoro. Questo andamento è confermato anche dalla riduzione del turnover in uscita complessivo, che passa dal 16,4% nel 2024 al 6,6% nel 2025 (**tabella 4**).

Anche sotto il profilo del genere si osserva un andamento equilibrato. Le donne hanno avuto un ruolo importante nei nuovi ingressi già dal 2023 (7 assunzioni femminili su 10 totali, pari a un turnover in entrata del 23,3% rispetto al 10,3% degli uomini). Negli anni successivi il mix di assunzioni tra uomini e donne si è progressivamente bilanciato (nel 2025: 9 uomini e 7 donne assunti, con un turnover in entrata rispettivamente del 23,1% e del 18,9%), contribuendo a mantenere una composizione del personale diversificata.

21%

TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA

-17%

vs 2024

+24%

vs 2023

6%

TASSO DI TURNOVER IN USCITA

-60%

vs 2024

-35%

vs 2023

CERTIFICAZIONE FAMILY AUDIT



Dal 2017 siamo certificati Family Audit.

Promuovere il benessere delle persone e favorire l'equilibrio tra vita professionale e vita privata è un impegno che traduciamo in azioni concrete. Il Family Audit è uno standard promosso dalla Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol che qualifica le organizzazioni impegnate nell'adozione di politiche di gestione delle risorse umane orientate alla conciliazione vita-lavoro e al benessere delle persone e delle loro famiglie.

Il percorso, avviato nel 2015 su base volontaria, si è sviluppato attraverso un processo partecipato che ha previsto una survey per raccogliere i bisogni delle persone, un audit iniziale, la definizione di un piano aziendale e il monitoraggio periodico delle azioni intraprese. Un **Gruppo di lavoro** composto esclusivamente da collaboratori e collaboratrici dell'azienda ha contribuito a individuare le priorità e ad adattare progressivamente le iniziative alle esigenze emergenti, valorizzando anche pratiche già consolidate nel tempo.

Le azioni implementate con un Piano triennale (**Piano delle attività Family Audit**) hanno l'obiettivo di promuovere un ambiente di lavoro sempre più attento alle esigenze delle persone, compatibilmente con quelle organizzative. Il Family Audit rappresenta inoltre uno strumento di attuazione della nostra responsabilità sociale d'impresa e di miglioramento continuo.

Lo standard si basa su sette macro-ambiti di intervento, che orientano le politiche aziendali e le iniziative dedicate alle persone:

- **Organizzazione del lavoro:** orari, permessi, processi e luoghi di lavoro;
- **Organizzazione agile e flessibile:** modelli organizzativi orientati alla flessibilità;
- **Parità di genere:** politiche e strategie per promuovere l'equità e le pari opportunità;
- **Welfare aziendale:** benefit, contributi e servizi rivolti ai collaboratori e alle loro famiglie;
- **Welfare territoriale:** iniziative di responsabilità sociale e valorizzazione del territorio;
- **Cultura, Diversity & Inclusion Management:** sviluppo delle competenze, valorizzazione delle persone e inclusione;
- **Comunicazione:** strumenti e modalità per favorire informazione e dialogo all'interno dell'organizzazione.

AMBITI DI MIGLIORAMENTO DELLO STANDARD FAMILY AUDIT



IL QUESTIONARIO SUL BENESSERE AZIENDALE

Il Questionario Family Audit è stato somministrato a maggio 2025 a tutta la popolazione aziendale: in quel momento l'organico era pari a 71 persone e hanno risposto 55 collaboratrici e collaboratori, garantendo così un campione altamente rappresentativo (76%).

L'indagine rappresenta un appuntamento annuale consolidato, che consente all'azienda di monitorare in modo sistematico il livello di soddisfazione e di valutare l'impatto delle politiche adottate per il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e del benessere delle persone.

Anche nel 2025 Vecomp si è messa in ascolto dei bisogni delle proprie persone attraverso la somministrazione del Questionario Family Audit, uno strumento che consente di monitorare il livello di benessere organizzativo, l'efficacia delle iniziative adottate e le esigenze emergenti all'interno dell'azienda.

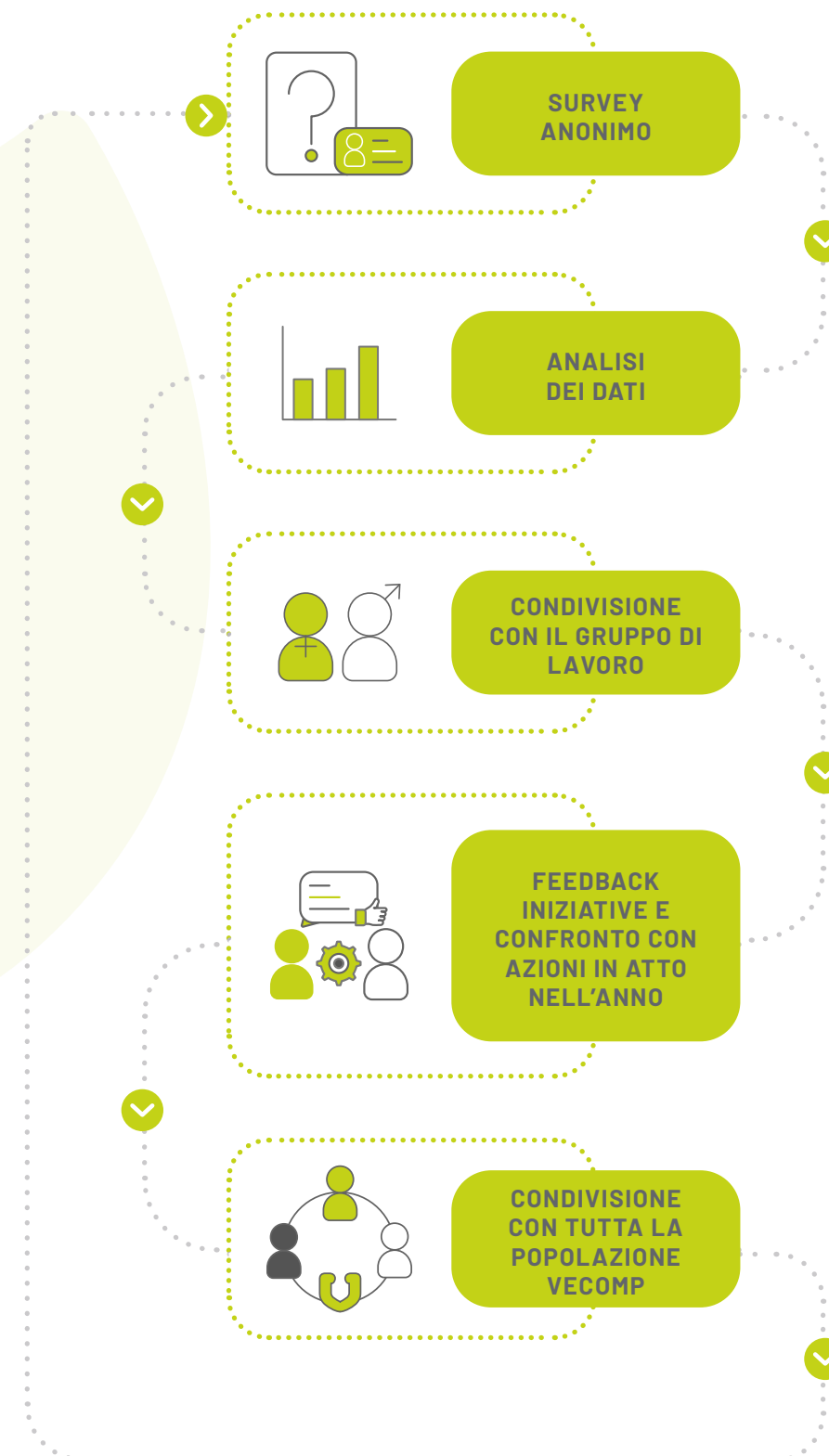
L'elevata partecipazione registrata conferma il coinvolgimento e il senso di appartenenza delle persone all'organizzazione. I risultati restituiscono un quadro complessivamente molto positivo, caratterizzato da alti livelli di soddisfazione, fiducia nell'azienda e apprezzamento per le misure di flessibilità e conciliazione tra vita professionale e vita privata.

L'indagine evidenzia inoltre l'efficacia delle politiche di welfare e delle iniziative sviluppate negli ultimi anni per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, attento al benessere e orientato alla valorizzazione delle persone.

I feedback raccolti rappresentano un'importante occasione di miglioramento continuo e guideranno l'azienda nello sviluppo di ulteriori interventi e servizi volti a rafforzare la qualità dell'esperienza lavorativa e il benessere complessivo della popolazione aziendale.

76%
TASSO DI PARTECIPAZIONE
AL QUESTIONARIO

DALLE RISPOSTE NASCONO AZIONI CONCRETE



BISOGNI EMERGENTI E LIVELLI DI SODDISFAZIONE

ANNO 2025

45%

Hanno figli minorenni

100%

Il 100% degli uomini ha aiuto costante della partner per gestione figli

40%

Il 40% delle donne ha aiuto costante del partner per gestione figli

ORARI DI LAVORO: FLESSIBILITÀ

Prendere permessi per questioni personali/familiari e rendere ferie compatibili con quelle dei suoi famigliari è:

82%

Abbastanza facile + molto facile

CONCILIAZIONE TEMPI DI LAVORO E DI VITA

Come si conciliano i tuoi orari di lavoro con gli impegni personali e familiari?

82%

Abbastanza bene + molto bene

PARITÀ TRA I GENERI

Donne e uomini in Vecomp hanno le stesse opportunità

82%

Molto d'accordo + abbastanza d'accordo

Non ci sono differenze nelle prospettive di carriera di donne e uomini

87%

Molto d'accordo + abbastanza d'accordo

COERENZA CON I VALORI E GLI OBIETTIVI AZIENDALI, REPUTAZIONE, MOTIVAZIONE

Sono orgogliosa/o di lavorare in Vecomp

93%

Abbastanza d'accordo + molto d'accordo

Ne condivido gli obiettivi

93%

Abbastanza d'accordo + molto d'accordo

Ho fiducia nella Direzione

96%

Abbastanza d'accordo + molto d'accordo

SODDISFAZIONE GENERALE

In che misura sei soddisfatta/o delle tue condizioni di lavoro?

98%

Abbastanza soddisfatto + molto soddisfatto

FORMAZIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE

Consideriamo la formazione un investimento strategico e uno strumento per sostenere la crescita delle persone e il benessere organizzativo.

Nel 2025 è stato introdotto il ruolo del Responsabile Formazione e Sviluppo, con l'obiettivo di consolidare e coordinare i percorsi di apprendimento all'interno dell'azienda.

La formazione comprende sia competenze tecniche sia competenze trasversali, relazionali e manageriali, con l'obiettivo di favorire una maggiore efficacia nel ruolo, nella collaborazione e nella comunicazione.

Per questo sono stati sviluppati percorsi formativi diversificati, finalizzati a rispondere alle esigenze dell'organizzazione e all'evoluzione del mercato. Le principali iniziative realizzate nel 2025 sono riportate nel **Grafico 2**.

Nel triennio 2023-2025 Vecom ha continuato a investire nella formazione delle proprie persone. Le ore di formazione sono passate da 7.044 nel 2023 a 12.155 nel 2024, fino a raggiungere 15.511 nel 2025, con un incremento del 27,61% rispetto all'anno precedente.

Nel 2025 la distribuzione delle ore di formazione tra i generi è risultata sostanzialmente equilibrata: gli uomini impiegati hanno svolto 8.205 ore e le donne 7.080 ore. In rapporto alla composizione dell'organico, il dato conferma un accesso diffuso alle opportunità formative e un impegno a supportare la crescita professionale di tutte le persone (**tabella 6**).



La formazione è uno strumento di sviluppo del capitale umano e di costruzione di un ambiente di lavoro **capace di generare partecipazione, benessere e crescita sostenibile**.

15.511
ORE DI FORMAZIONE
NEL 2025

(+28% VS 2024)

ORE
8.404

PER GLI UOMINI

ORE
7.107

PER LE DONNE

Grafico 2

Alcune attività formative svolte nel 2025

**Ascolto Attivo**

Laboratorio per rafforzare le capacità di ascolto allo scopo di ottenere una comunicazione più efficace e costruire / mantenere relazioni professionali produttive.

18 Dipendenti coinvolti

**Public Speaking**

Un percorso formativo volto a rafforzare le competenze comunicative delle persone, con particolare attenzione alla capacità di organizzare in modo strutturato il discorso, rendere chiaro e lineare il pensiero e comunicare con efficacia.

15 Dipendenti coinvolti

**Corso Parità di Genere
formazione specifica**

Il corso ha avuto l'obiettivo di sensibilizzare sulle dinamiche dei bias inconsci e dei cosiddetti "soffitti di cristallo", promuovendo percorsi di miglioramento aziendale finalizzati al superamento degli stereotipi e al rafforzamento di una cultura organizzativa sempre più equa, inclusiva e attenta alle pari opportunità.

61 Dipendenti coinvolti

ASCOLTO ATTIVO, PUBLIC SPEAKING E PARITÀ DI GENERE: **COMPETENZE PER RELAZIONI PIÙ EFFICACI**

In Vecomp riteniamo che la qualità delle relazioni sia un elemento fondamentale per il benessere delle persone e la collaborazione tra colleghi. Per questo abbiamo scelto di promuovere percorsi formativi dedicati all'**Ascolto Attivo**, al **Public Speaking** e alla **Parità di Genere**, rivolti a tutta la popolazione aziendale.

Queste competenze trasversali aiutano a migliorare la comunicazione, il confronto e la capacità di lavorare insieme, favorendo un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e orientato alla collaborazione. Investire in queste tematiche significa contribuire alla crescita delle persone e rafforzare una cultura organizzativa fondata sull'ascolto, sul rispetto e sulla responsabilità condivisa.



Tabella 6
Ore di formazione per genere e per categoria di dipendenti (2024-2025)

	Genere	2024	Totale	2025	Totale
Quadri	Uomo	294	363	199	220
	Donna	69		21	
Impiegati	Uomo	6.790	11.780	8.205	15.285
	Donna	4.990		7.080	
Operai	Uomo	0	12	0	6
	Donna	12		6	

Nel 2025 le ore complessive di formazione: sono state 15.511, più che raddoppiate rispetto le 7.044 nel 2023 a 12.143 del 2024. Anche guardando il dato medio per persona, la crescita è evidente: da 127,6 ore a 221,5 ore pro capite. Il dato degli operai è più contenuto, anche perché questa categoria è rappresentata da una sola persona nel periodo considerato. Le ore passano da 8 nel 2023 a 12 nel 2024, per poi attestarsi a 6 nel 2025. La formazione ha coinvolto in modo ampio sia donne sia uomini. Nel 2025 le donne impiegate hanno svolto in media 202,3 ore di formazione, mentre gli uomini 241,3 ore. Sono numeri importanti per entrambi i gruppi e raccontano un’organizzazione che cerca di offrire opportunità di crescita diffuse, senza limitarle a singole aree o ruoli (**tabella 7**).

Per i quadri, il 2024 è stato l’anno con più formazione, con 363 ore complessive e una media di 72,6 ore per persona. Nel 2025 il dato scende a 220 ore, anche perché il numero dei quadri è aumentato da 5 a 6 persone. Più che un arretramento, il dato può essere letto come una formazione più mirata, costruita sulle esigenze specifiche dell’anno (**tabella 7**).

Nel 2025 la quota prevalente di ore è rappresentata dalla formazione tecnico-specialistica (8.319 ore), seguita dai percorsi di inserimento e induction (6.578 ore) - **tabella 8**.

Tabella 7
Ore di formazione all’anno per dipendente, per genere e per categoria di dipendenti (2023-2025)

	2023	2024	2025
Numero totale di ore di formazione fornite ai quadri	273	363	220
Numero totale di quadri	5	5	6
Ore medie di formazione per quadri	54,6	72,6	36,7
Numero totale di ore di formazione fornite alle donne – quadri	61,5	69	21
Numero totale di donne – quadri	1,0	1,0	1,0
Ore medie di formazione per donna – quadri	61,5	69	21
Numero totale di ore di formazione fornite agli uomini – quadri	211,5	294	199
Numero totale di uomini – quadri	4,0	4,0	5,0
Ore medie di formazione per uomo – quadri	52,9	73,5	39,8
Numero totale di ore di formazione fornite agli impiegati	6.763	11.780	15.285
Numero totale di impiegati	53	61	69
Ore medie di formazione per impiegato	127,6	193,1	221,5
Numero totale di ore di formazione fornite alle donne – impiegati	4.031	4.990	7.080
Numero totale di donne – impiegati	28	29	35
Ore medie di formazione per donna – impiegato	144	172	202,3
Numero totale di ore di formazione fornite agli uomini – impiegati	2.732	6.790	8.205
Numero totale di uomini – impiegati	25	32	34
Ore medie di formazione per uomo – impiegato	109,28	212,19	241,324
Numero totale di ore di formazione fornite agli operai	8	12	6
Numero totale di operai	1	1	1
Ore medie di formazione per operaio	8	12	6
Numero totale di ore di formazione fornite alle donne – operai	8	12	6
Numero totale di donne – operai	1	1	1
Ore medie di formazione per donna – operaio	8	12	6
Numero totale di ore di formazione fornite agli uomini – operai	0	0	0
Numero totale di uomini – operai	0	0	0
Ore medie di formazione per uomo – operaio	0	0	0

Tabella 8

Ore di formazione per ruolo e ambito (2025)

Numero di ore di formazione per tipologia	ore
Tecnico-specialistica	8.319
Training di inserimento o induction	6.578
Altro (VLAB momenti di allineamento aziendale)	456
Salute e sicurezza	112
Manageriale=comitato	46
Totale	15.511

6.578
ORE DEDICATE AL PERCORSO
FORMATIVO IN INGRESSO

DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

Promuoviamo una cultura inclusiva in cui ogni persona possa sentirsi accolta, rispettata e valorizzata. Adottiamo politiche attive per garantire pari opportunità, equità retributiva e assenza di discriminazioni. Monitoriamo i dati relativi alla composizione dell'organico e realizziamo azioni di sensibilizzazione e formazione sul tema DEI (Diversity, Equity & Inclusion). **Nel 2025 non sono stati rilevati episodi di discriminazione.**

CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE



L'ottenimento della Certificazione per la parità di genere rappresenta per Vecomp un riconoscimento formale di pratiche e strumenti già presenti in azienda e sviluppati anche nell'ambito del percorso Family Audit. La certificazione ha costituito un punto di partenza per rafforzare un approccio più strutturato ai temi delle pari opportunità, della valorizzazione delle diversità e della diffusione di una cultura organizzativa inclusiva e rispettosa.

Nel corso del 2025 sono proseguite le attività previste dal piano di miglioramento associato alla certificazione, con iniziative di sensibilizzazione e formazione sui temi dei bias inconsci, degli stereotipi e del linguaggio inclusivo. In Vecomp, il tema della parità di genere si inserisce infatti in una visione più ampia di equità, rispetto e valorizzazione delle differenze.

La definizione della *Politica di Parità di Genere* ha rappresentato un ulteriore passaggio di formalizzazione dell'impegno aziendale, traducendo in principi e obiettivi espliciti valori e pratiche già consolidati. La politica costituisce un riferimento per promuovere pari opportunità, contrastare le discriminazioni e favorire un ambiente di lavoro inclusivo e attento alle persone.

Alcuni indicatori confermano la solidità del percorso intrapreso. Nel 2025 le donne rappresentano il 48,7% dell'organico (37 persone su 76), una presenza significativa in un settore dove in Italia le donne sono meno del 16%. Il ricorso al part-time si attesta al 29%, a conferma dell'attenzione dell'azienda verso modelli organizzativi flessibili e sostenibili. Anche il differenziale retributivo di genere si mantiene al di sotto dei valori medi nazionali, a testimonianza dell'impegno nel garantire condizioni di equità e pari opportunità nello sviluppo professionale.

La certificazione rappresenta anche l'opportunità di mettere a sistema elementi di identità aziendale con le esigenze organizzative, rendendo più strutturato e coerente il percorso già avviato sui temi della parità di genere e dell'inclusione.

COMUNICAZIONE INTERNA E CONDIVISIONE

La cultura aziendale di Vecomp si basa su partecipazione, fiducia e condivisione, con l'obiettivo di favorire un ambiente inclusivo e orientato al dialogo, in cui ogni persona possa sentirsi ascoltata e valorizzata. Lo stile di leadership promuove l'ascolto attivo, la responsabilità diffusa e il riconoscimento del contributo individuale.

Il coinvolgimento delle persone e il monitoraggio del benessere organizzativo sono supportati da survey interne periodiche, che consentono di raccogliere feedback e attivare azioni di miglioramento continuo. A queste si affiancano momenti strutturati di allineamento come i VLab, dedicati alla condivisione di obiettivi e strategie aziendali.

Particolare attenzione è dedicata anche alla dimensione relazionale e informale, attraverso iniziative che rafforzano il senso di appartenenza e la coesione del gruppo, come eventi aziendali, momenti conviviali e il viaggio aziendale annuale.

L'onboarding è strutturato e accompagnato da strumenti e momenti dedicati all'accoglienza e all'integrazione delle nuove persone, mentre la comunicazione interna è supportata da strumenti digitali come la intranet e la newsletter aziendale, che favoriscono trasparenza e condivisione delle informazioni.



Gestione Onboarding

Accogliamo i nuovi assunti con un "kit di benvenuto" e organizziamo momenti di presentazione ai colleghi e alle colleghe. Adottiamo una procedura ben definita che comprende la preparazione della dotazione e della postazione di lavoro, il piano formativo e gli incontri conoscitivi con le persone di riferimento.



Contenuti presenti nella Intranet di Vecomp

WikiVecomp contiene regolamenti, policy, procedure, istruzioni e modelli. La Bachecca è lo spazio dedicato alla diffusione di inviti, annunci e avvisi. In Vecomp Life condividiamo fatti e iniziative che coinvolgono le nostre persone, mentre nella sezione Eventi presentiamo le date degli appuntamenti organizzati o ospitati in Vecomp.



Sostegno alla vita personale

Promuoviamo un ambiente di lavoro inclusivo, attento alle esigenze delle persone e orientato al loro benessere. Ogni anno raccogliamo feedback attraverso un questionario dedicato, per migliorare le nostre pratiche. Valutiamo soluzioni che favoriscano la conciliazione tra vita professionale e personale.



Allineamento e condivisione

Organizziamo tre momenti all'anno di allineamento con tutte le nostre persone, chiamati VLAB. Abbiamo istituzionalizzato il viaggio aziendale come esperienza di convivenza e team building e manteniamo l'appuntamento annuale con il VDay, l'aperitivo estivo e altri momenti di convivialità, tra pranzi e serate a tema.

SALUTE E SICUREZZA DEL PERSONALE



In Vecomp la salute e la sicurezza delle persone sono parte integrante del modo di lavorare. Essendo un'azienda a rischio basso, l'attenzione non riguarda solo la prevenzione degli infortuni, ma anche la qualità degli ambienti, l'ergonomia delle postazioni, il benessere psicofisico e la conciliazione vita-lavoro.

Anche nel 2025 l'azienda ha continuato a presidiare questi aspetti attraverso la formazione, la sensibilizzazione del personale e il lavoro del Comitato interno salute e sicurezza, composto da Datore di lavoro, RSPP, RLS, Medico competente e Responsabile Qualità.

Durante l'incontro periodico annuale vengono verificati il rispetto degli obblighi di legge, l'aggiornamento della documentazione, la gestione dei rischi, le procedure di emergenza e le possibili azioni di miglioramento. Per Vecomp, lavorare in un ambiente sicuro, ordinato e attento al benessere delle persone è una condizione essenziale per costruire fiducia, collaborazione e crescita condivisa.

LE POLITICHE ATTUALMENTE APPLICATE SONO:

- Valutazione annuale ed aggiornamento del Documento di Valutazione dei rischi
- Aggiornamento e diffusione dei piani Emergenza e di evacuazione
- Prova annuale di evacuazione.
- Verifica di possibili incidenti professionali e loro valutazione.
- Controllo periodico di Porte REI, Uscite di sicurezza, cartellonistica per la sicurezza ed estintori.
- Ispezione annuale da parte del medico Competente dei luoghi di lavoro.

- Aggiornamento dell'Informativa per lo Smartworking
- Controllo delle abilitazioni al lavoro (visite mediche periodiche per il personale).
- Valutazione e Formazione delle squadre di emergenza (antincendio e primo soccorso).
- Revisione Organigramma e Squadre di emergenza
- Formazione obbligatoria del personale e del RLS.
- Postura corretta a lavoro per i videoterminalisti
- Controllo periodico delle cassette medicinali.

VALUTAZIONE DI POTENZIALI RISCHI PER LA SALUTE

Quando i collaboratori sono chiamati ad attività fuori sede sono esposti a ulteriori potenziali rischi di quel luogo di lavoro. Per questo motivo desideriamo coinvolgere il cliente nella nostra attività di prevenzione e abbiamo inserito nelle Condizioni Generali di Vendita e nel Regolamento interno un capitolo nel quale si precisa che: "Il Cliente assicura che i luoghi di lavoro in cui vengono eseguite le prestazioni pattuite nell'Ordine/Contratto rispettano quanto stabilito dalla normativa italiana in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro (D. Lgs. 81/08 e s.m.i.).

Al fine di garantire al personale di Vecomp di operare in sicurezza e di ottemperare agli obblighi indicati nel D. Lgs. 81/08, art. 26, comma 2 e 3, gli interventi di assistenza o manutenzione presso le sedi dei Clienti richiedono che sia presente un incaricato o persona rappresentante del Cliente per tutta la durata della prestazione." Nel periodo di rendicontazione non si sono verificati episodi di infortuni o incidenti e non sono stati registrati casi di malattie professionali.

03

I CLIENTI



CLIENTI E MERCATO

Vecomp opera principalmente nei mercati dei professionisti e delle Piccole e Medie Imprese, con un focus su

- **Studi commercialisti**
- **Consulenti del lavoro**
- **Avvocati**
- **Aziende di distribuzione commerciale**
- **Imprese di produzione manifatturiera e orafa**
- **Cantine vitivinicole**
- **Aziende di servizi**

La definizione chiara del mercato di riferimento rappresenta **una scelta strategica coerente con la nostra identità** e con il valore che intendiamo generare. Ci concentriamo su ambiti in cui i nostri software gestionali esprimono un'**elevata specializzazione**, consentendoci di offrire soluzioni efficaci, sostenibili e orientate al lungo periodo.

Questa focalizzazione si basa su una conoscenza approfondita delle dinamiche settoriali e delle reali esigenze dei clienti, maturata attraverso l'ascolto continuo e l'esperienza sul campo, in particolare nel territorio veronese in cui operiamo storicamente. Il nostro approccio mira a essere quello di un partner affidabile, capace di **accompagnare imprese e professionisti nella crescita e nella trasformazione digitale**, anticipandone i bisogni con soluzioni proattive e orientate al futuro.

vecomp
SOLUZIONI INFORMATICHE



sistemi
VERONA | TRENTO | BOLZANO



Concentrandoci esclusivamente su mercati che conosciamo a fondo, **offriamo un valore aggiunto concreto, duraturo e sostenibile.**



COMMERCIALISTI



**CONSULENTI
DEL LAVORO**



AVVOCATI



**AZIENDE DI
DISTRIBUZIONE**



VITIVINICOLO



**AZIENDE DI
PRODUZIONE**



ORAFO



**SERVIZI E
MANUTENZIONE**



MICROIMPRESE

CRESCITA E SVILUPPO STRATEGICO

Il nostro trend di crescita è stato positivo nell'ultimo triennio.

Dal 2016, Vecomp ha intrapreso un percorso di trasformazione orientato a un futuro sostenibile, adottando una visione strategica basata su pratiche responsabili, tra cui:

- **Codice Etico**
- **Modello Organizzativo 231**
- **Rating di Legalità**
- **Certificazione Family Audit**
- **Trasformazione in Società Benefit**
- **Certificazione Parità di Genere**
- **ISO 9001**
- **ISO 27001**
- **NIS2**
- **BCORP**

Questo percorso riflette la volontà di Vecomp di affermarsi come impresa capace di generare interesse e valore per i propri stakeholder, in cui la sostenibilità rappresenta un reale vantaggio competitivo e un elemento distintivo del modello di business. In questa prospettiva, i clienti assumono un ruolo centrale all'interno di una comunità di valore, contribuendo attivamente alla crescita e allo sviluppo sostenibile dell'organizzazione.



PRESENZA SUL TERRITORIO E SVILUPPO DI RELAZIONI LOCALI

Dopo la fase di espansione e consolidamento avviata tra il 2023 e il 2024 nelle province di Bolzano e Trento, il 2025 è stato caratterizzato da un forte investimento sulle **persone** entrate recentemente in Vecomp. L'attenzione si è concentrata sul renderne rapidamente produttivo il contributo, valorizzando percorsi di **formazione interna più smart, mirati e continuativi**, orientati alla condivisione di competenze, alla crescita professionale e all'allineamento culturale.

Parallelamente, il 2025 ha visto un'intensa attività di **presidio territoriale**, con numerose iniziative di divulgazione e informazione rivolte a imprese e studi professionali. Gli incontri, gli eventi e i momenti di confronto si sono focalizzati soprattutto sulle **nuove tecnologie**, sull'**intelligenza artificiale**, sulla **gestione responsabile delle persone** e sulla **sostenibilità della trasformazione digitale**, temi centrali per accompagnare un'evoluzione consapevole dei modelli organizzativi e produttivi.

Questo percorso si inserisce in una strategia di lungo periodo rafforzata dall'acquisizione di Computo Srl, che ha ampliato la presenza geografica e consolidato il ruolo di Vecomp come Partner Sistemi nelle province di Verona, Bolzano e, in modo crescente, Trento.

L'obiettivo rimane quello di essere un punto di riferimento riconosciuto per l'innovazione gestionale, capace di coniugare tecnologia, competenze e attenzione alle persone, supportando una crescita digitale sostenibile e orientata al futuro.



Il nostro obiettivo è dare un volto umano all'informatica, **consolidando la nostra presenza sul territorio e affermandoci come punto di riferimento per l'innovazione gestionale.**

INNOVAZIONE E SVILUPPO DI SETTORE

Nel 2025 la stabilità del portafoglio clienti ha permesso di concentrare le risorse sul rafforzamento interno dell'organizzazione. In coerenza con i principi ESG, abbiamo investito nel capitale umano, nell'efficienza dei processi e nella pianificazione operativa, con l'obiettivo di garantire continuità, qualità del servizio e maggiore resilienza organizzativa.

Il mercato di riferimento è composto prevalentemente da studi professionali e aziende appartenenti a settori eterogenei, come evidenziato nel **grafico 1** e nella **tabella 1**, che ne rappresentano la distribuzione e l'evoluzione nel triennio.

Questo approccio consolida le relazioni di lungo periodo con clienti e stakeholder e rafforza la sostenibilità economica e operativa del modello di business. Per i mercati di riferimento abbiamo definito una strategia composta da:

- analisi dei processi digitali critici e valutazione della copertura funzionale delle soluzioni a portafoglio;
- ricerca di sistemi applicativi integrabili per la copertura di funzionalità non coperte dalle nostre soluzioni
- la ricerca di partner con soluzioni software dipartimentali specifiche
- la mappatura delle associazioni, consorzi, fiere ed eventi di specifico interesse
- sviluppo di eventi informativi e divulgativi specifici;
- un team dedicato (dal marketing-commerciale specifico, alla parte pre-sales e tecnica all'assistenza help desk dedicata) con esperienza nel settore stesso.

Grafico 1
Tipologie di aziende

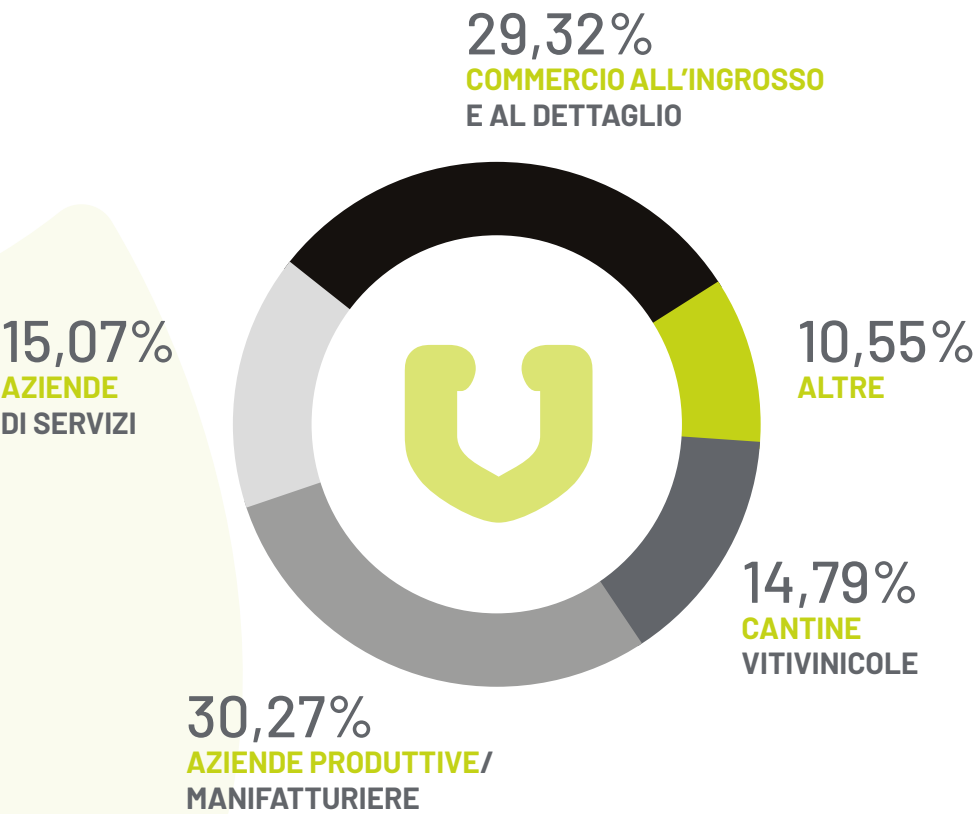


Tabella 1
Mercati di riferimento (2023-2025)

	2023	2024	2025	delta 23-25	delta 24-25
Numero clienti attivi	1.173	1.195	1.228	4,7%	2,8%
di cui Studi Commercialisti	487	490	498	2,3%	1,6%
di cui Aziende	691	705	730	5,6%	3,5%

RELAZIONE DI FIDUCIA E SUPPORTO RESPONSABILE AI CLIENTI

Il nostro principale obiettivo di impatto, che rappresenta anche il primo obiettivo Benefit, è sostenere la crescita autonoma, consapevole e responsabile dei clienti nell'utilizzo delle tecnologie digitali, favorendo lo sviluppo di competenze, l'inclusione e la capacità di affrontare il cambiamento. Ci posizioniamo come partner strategici della trasformazione digitale, valorizzando le persone e costruendo relazioni di fiducia lungo l'intero ciclo del servizio. Il percorso attraverso cui le persone dei clienti vengono affiancate e supportate in questo processo lo definiamo **Vecomp Way**.

In questo quadro, il supporto al cliente, le attività di formazione e la corretta valutazione degli interventi rappresentano elementi essenziali di un modello di servizio responsabile, incidendo direttamente sulla qualità e sull'efficacia dell'assistenza post-vendita. Tali attività contribuiscono a ridurre le criticità operative, a migliorare la tempestività e la capacità di risposta e a garantire un utilizzo sempre più consapevole e appropriato delle soluzioni digitali.

L'efficacia di questo approccio è monitorata attraverso indicatori operativi, tra cui le ore dedicate all'assistenza clienti. A fronte dell'aumento di clienti e utenti supportati, abbiamo registrato una riduzione dei tempi medi di intervento, grazie a una maggiore prevenzione, a una formazione mirata e a un supporto rafforzato in fase di delivery (**grafico 1**). Questo consente di orientare progressivamente il servizio verso attività a maggior valore consulenziale.

La valutazione della qualità dei Servizi di Assistenza è raccolta e monitorata anche attraverso il portale web Assistenza On Line di Sistemi. I dati relativi al feedback su 5.643 casi di assistenza (pari al 16,24% del totale dei casi gestiti) evidenziano un valore medio pari a 4,79 su 5 (**grafico 2**). Il risultato è particolarmente positivo, considerando che l'87% delle risposte ha assegnato il punteggio massimo di 5.

La strategia di supporto responsabile si basa su comunicazione tempestiva, anticipazione delle evoluzioni normative e funzionali, utilizzo di strumenti informativi multimediali e raccolta continuativa dei feedback. Un'attenzione costante alla sicurezza dei dati, alla qualità della comunicazione e alla gestione dei rischi completa il nostro modello operativo.

L'espansione geografica, la specializzazione settoriale e la formazione personalizzata rafforzano infine un modello di crescita sostenibile, coerente con i principi ESG e orientato alla creazione di valore nel lungo periodo.

Grafico 1

Indicatore: ore di assistenza online (2020-2025)

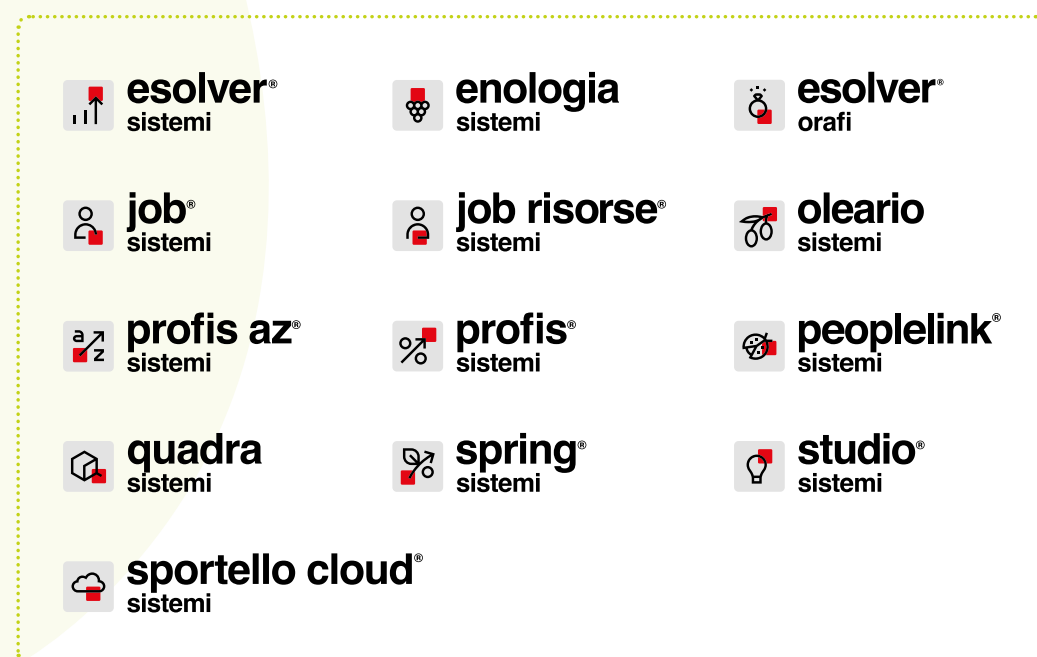
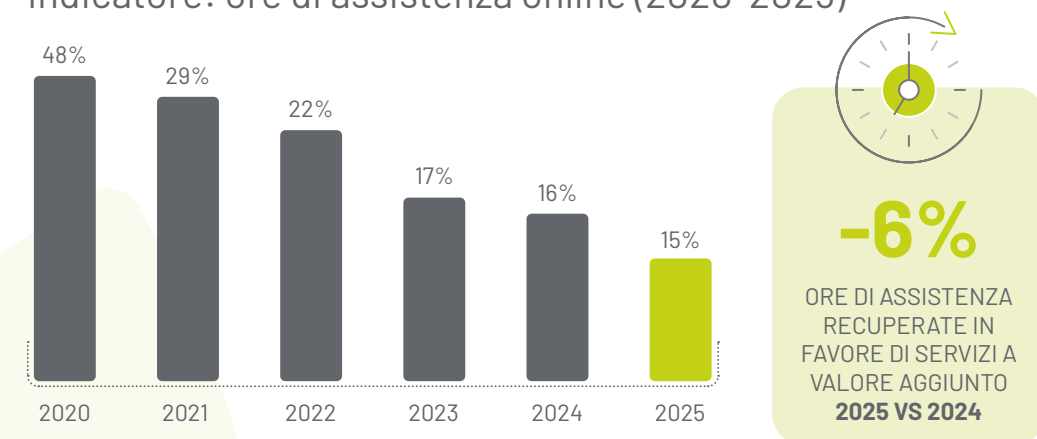


Grafico 2

Valutazione qualità Servizi di Assistenza (2025 vs 2024)



FORMAZIONE: DALL'EROGAZIONE ALL'APPRENDIMENTO



**L'apprendimento alla base di una
crescita sostenibile.**

In Vecomp consideriamo la formazione una leva strategica per la crescita sostenibile delle organizzazioni.

Nel tempo abbiamo cambiato in modo significativo il nostro approccio alla formazione. Questo cambiamento è stato fondamentale e ha trasformato l'organizzazione interna, portandoci a investire in modo strutturale su processi, strumenti e modalità di lavoro.

Oggi non ci basiamo più su un modello centrato esclusivamente sull'erogazione di corsi. Riteniamo infatti che non sia adeguato alla complessità del nostro mercato.

Per noi, fare formazione significa favorire l'acquisizione continua delle competenze delle persone. L'apprendimento deve accompagnare la quotidianità lavorativa, non essere limitato a momenti formali di aggiornamento. Deve essere accessibile, continuo e fruibile da qualsiasi luogo, secondo i principi tipici dell'apprendimento degli adulti.

Siamo convinti che sia l'apprendimento continuo a sostenere la professionalità delle persone lungo tutto il loro percorso lavorativo.

Per questo abbiamo ridisegnato il processo di onboarding delle nuove persone assunte e i percorsi di sviluppo dei collaboratori. L'obiettivo è aumentare il coinvolgimento, la responsabilizzazione e l'efficacia dell'apprendimento nel tempo.

Questo stesso approccio è parte integrante del nostro **Vecomp Way**, il modello attraverso cui affianchiamo e supportiamo le persone dei clienti nei loro percorsi di crescita e utilizzo consapevole delle tecnologie digitali.

VECOMP WAY SUPPORTO REALE AI PROCESSI



**VECOMP
FORMULA**

Ogni soluzione informatica esprime il suo vero valore solo quando viene compresa e fatta propria da chi la utilizza ogni giorno.

La scelta di affidarvi alle soluzioni Sistemi vi garantisce strumenti solidi, affidabili e progettati per sostenere nel tempo l'organizzazione e il lavoro delle persone. D'ora in poi, il nostro compito sarà accompagnarvi lungo la strada che porta a un utilizzo consapevole, efficace e autonomo di queste soluzioni.

Questo percorso per noi ha un nome preciso: **Vecomp Way**.

È il metodo con cui affianchiamo i nostri clienti affinché la tecnologia non rimanga un insieme di funzionalità, ma diventi un reale supporto ai processi, alle decisioni e alla crescita dell'organizzazione.

La Vecomp Way non è una semplice sequenza di attività tecniche: è una strada condivisa, costruita passo dopo passo insieme a voi, che parte dall'ascolto, attraversa la formazione e l'avviamento operativo, e porta a una gestione autonoma e matura del sistema informativo. Per maggiore chiarezza, l'abbiamo suddivisa in 7 tappe.



CANALI DI COMUNICAZIONE

Utilizziamo diversi canali per garantire un'interazione efficace con clienti e potenziali clienti, con l'obiettivo di offrire un supporto continuativo e personalizzato lungo tutto il ciclo di relazione.

Alla base del nostro approccio vi è la conoscenza approfondita del cliente, delle sue caratteristiche organizzative e dei suoi processi. Questo è reso possibile dall'utilizzo di soluzioni CRM, che ci consentono di monitorare le interazioni, gestire le segnalazioni commerciali e garantire una visione strutturata e aggiornata delle esigenze dei clienti.

Accanto a questo, la relazione si sviluppa attraverso la partecipazione a eventi e fiere di settore, che rappresentano momenti di confronto diretto e di prossimità con il mercato.

A questi canali si aggiungono attività di supporto personalizzato, sia telefonico che informatico, oltre a visite aziendali e incontri dedicati, che rafforzano la relazione e la comprensione dei bisogni specifici.

Infine, la comunicazione viene strutturata attraverso un piano editoriale dedicato e la diffusione di contenuti informativi e verticali, veicolati tramite diversi canali, tra cui:

- **stampa locale (provinciale e regionale)**
- **social network**
- **media specializzati di settore**
- **newsletter e comunicazioni mirate per segmento di mercato**



INIZIATIVE E PROGETTI PER I CLIENTI

Un software gestionale e tutte le tecnologie informatiche si inseriscono nei processi organizzativi delle imprese.

In questi processi, il nostro focus è sempre incentrato sulla persona che li governa o li attua e che deve apprendere continuamente i cambiamenti in atto nel proprio settore per poter sfruttare gli strumenti che proponiamo.

Nel 2025 ci siamo concentrati su una serie di incontri gratuiti per supportare i nostri clienti nello sviluppo delle competenze digitali, organizzative e tecnologiche quali:

- incontri gratuiti sulla cultura d'impresa,
- Incontri su temi specifici di attualità del settore
- Incontri su temi organizzativi e gestionali dello Studio Professionale e dell'Impresa

Abbiamo affiancato i nostri clienti attraverso iniziative mirate, favorendo la crescita e l'innovazione nei loro settori di attività (**tabella 2**).

Tabella 2
Eventi dedicati ai mercati 2025

Evento	Descrizione	Partecipanti
23/01/25 Processi aziendali Trento	Protagonisti il laboratorio per i commercialisti di domani	15
23/09/25 Sistemi incontra i consulenti del Lavoro Verona	Sistemi Incontra i Consulenti del Lavoro	21
24/09/25 Sistemi incontra i consulenti del Lavoro Bolzano	Sistemi Incontra i Consulenti del Lavoro	13
24/10/25 Sistemi incontra i commercialisti Trento	Sistemi Incontra i Commercialisti	6
04/11/25 Sistemi incontra i commercialisti Bolzano	Sistemi Incontra i Commercialisti	23
12/11/25 AI, Cybersecurity e novità ICT Verona	Incontro dedicato all'uso e all'integrazione di strumenti AI e di cybersecurity	28
13/11/25 Sistemi Incontra i Commercialisti Verona	Incontro dedicato alle opportunità offerte dalle tecnologie digitali in termini di efficienza operativa, qualità dei servizi e gestione strutturata dei dati	26
21/11/25 La trasformazione digitale applicata all'organizzazione di studio Verona	Dedicato alle trasformazioni organizzative e gestionali	25
TOTALE		157



04

IL TERRITORIO



COMUNITÀ E TERRITORIO



L'informatica, per noi, è uno strumento per **creare valore per le persone.**

Crediamo nella prossimità, nel dialogo con gli stakeholder locali, nella responsabilità verso chi vive e lavora accanto a noi.

Nel 2025 abbiamo rafforzato il nostro impegno verso il territorio, promuovendo iniziative a valore sociale e culturale in collaborazione con le comunità locali di Verona e dintorni. In qualità di Società Benefit, integriamo l'innovazione tecnologica con l'attenzione alle persone e ai contesti in cui operiamo, contribuendo a una crescita inclusiva e responsabile.

Le attività si sono concentrate su:

- **costruire e mantenere relazioni con altre imprese e con associazioni non profit**
- **partecipazione attiva alle attività di associazioni imprenditoriali;**
- **sostenere eventi;**
- **sostenere enti e organizzazioni che promuovono iniziative a favore dei più vulnerabili;**
- **collaborare e consolidare il dialogo con scuole superiori, ITS e università del territorio. Questo approccio contribuisce alla creazione di valore condiviso e rafforza il nostro ruolo di attore responsabile all'interno dell'ecosistema locale.**

Nel corso del 2025, Vecomp ha destinato complessivamente **21.000 €** a iniziative di carattere sociale, culturale e solidale, garantendo lo stesso livello di sostegno registrato anche nel corso del 2024, a conferma della volontà dell'azienda di mantenere il proprio contributo al benessere del territorio e delle comunità locali.



RELAZIONE D'IMPATTO

[Vai al link](#)

INIZIATIVE E ASSOCIAZIONI CHE ABBIAMO SOSTENUTO NEL 2025

Abbiamo adottato un Regolamento interno per gestire in modo trasparente e responsabile le sponsorizzazioni e le erogazioni liberali. Il regolamento individua:

- **le funzioni coinvolte**
- **le modalità di valutazione e selezione dei beneficiari**
- **le modalità di erogazione**
- **la valutazione delle azioni sostenute.**

Le richieste vengono valutate secondo criteri definiti e coerenti con la mission aziendale, garantendo la tracciabilità dei fondi e l'assenza di conflitti di interesse.

L'elenco delle iniziative sostenute è pubblicato annualmente sul sito aziendale.

Questo presidio migliora la nostra compliance in termini di tracciabilità e segregation of duties richieste dall'adozione del modello ex D.Lgs 231/01 e al tempo stesso ci assicura anche una miglior valutazione a posteriori delle iniziative che sosteniamo. In questo modo riusciamo a migliorare anche il processo di selezione delle stesse in base all'impatto che hanno generato sul territorio.

Nel 2025 abbiamo scelto di dare continuità alle collaborazioni già avviate con realtà associative che condividono i nostri valori e generano un impatto positivo e concreto sul territorio. Le nostre erogazioni liberali hanno contribuito a sostenere progetti culturali, sociali e formativi, con l'obiettivo di promuovere coesione, solidarietà e sviluppo sostenibile. Nel corso dell'anno, il nostro impegno verso la comunità si è concretizzato anche attraverso il sostegno ad alcune realtà del territorio, con particolare attenzione ai temi della solidarietà e della lotta allo spreco alimentare.

- **Associazione Banco Alimentare del Veneto**, abbiamo collaborato attraverso un contributo economico erogato in occasione della cena annuale organizzata dall'Associazione, finalizzata a rafforzare la rete tra i sostenitori e promuovere la continuità delle attività solidali, sia mediante il coinvolgimento attivo dei nostri dipendenti e partecipando alla 30° Giornata Nazionale della Colletta Alimentare, infatti, le persone della nostra organizzazione hanno partecipato in prima persona all'iniziativa, "adottando" un supermercato e contribuendo alla raccolta di generi alimentari destinati alle persone in difficoltà. L'esperienza ha rappresentato non solo un gesto concreto di solidarietà, ma anche un'importante occasione di sensibilizzazione sui temi dello spreco alimentare e del sostegno alle fasce più fragili della popolazione.
- **Associazione Intercultura**, organizzazione impegnata nella promozione di scambi culturali internazionali tra giovani. A sostegno della sua attività, contribuiamo con un'erogazione annuale destinata a integrare una borsa di studio per uno studente o una studentessa, offrendo così un'opportunità concreta di crescita formativa e di apertura interculturale. Inoltre, mettiamo a disposizione gratuitamente i nostri spazi per lo svolgimento delle attività dell'associazione, favorendo momenti di incontro, confronto e collaborazione. Attraverso questo impegno, intendiamo valorizzare il ruolo centrale dei giovani e promuovere iniziative che incentivano la collaborazione, l'inclusione e la costruzione di legami tra culture diverse.
- **Progetto 67 Colonne per l'Arena di Verona**, iniziativa di raccolta fondi promossa dalla Fondazione Arena di Verona a sostegno della tutela e del restauro del patrimonio storico del Teatro Lirico. L'iniziativa consente a soggetti privati e imprese di contribuire al mantenimento e alla conservazione dell'Arena attraverso un sistema di adesione simbolico alle "colonne" del monumento, finalizzato a supportare interventi di conservazione e valorizzazione del bene culturale. Il nostro sostegno si inserisce in questa visione condivisa di responsabilità verso la cultura e di promozione dell'eccellenza artistica come bene collettivo.



- **Faber Academy della Fondazione Fevoss Santa Toscana**, progetto formativo che propone percorsi professionalizzanti in ambito artigianale finalizzati al reinserimento lavorativo di persone in situazione di fragilità. L'iniziativa mira a sviluppare competenze pratiche e spendibili nel mercato del lavoro, valorizzando il sapere artigiano come strumento di inclusione sociale e autonomia personale. Il nostro supporto promuove questo modello formativo orientato all'integrazione e al reinserimento lavorativo.
- **Sostegno all'HistoriaAPS**, associazione impegnata nell'organizzazione di eventi, mostre e percorsi culturali in cui la dimensione della cultura si integra con quella artistica e divulgativa. Nell'ambito del Progetto fotografico "Veronensis", tutte le risorse raccolte sono state devolute alla ABEO Verona (Associazione Bambino Emopatico Oncologico), a supporto delle attività a favore dei bambini e delle famiglie seguite dall'associazione. L'iniziativa ha permesso di coniugare la promozione culturale con un'azione concreta di solidarietà sul territorio.

L'importo delle liberalità esterne è rimasto invariato rispetto al 2024 (21.000 €)

Attività socioassistenziale	Sostegno alla cultura, formazione e ricerca
BANCO ALIMENTARE	SOSTEGNO AD INTERCULTURA
3.000€	4.000€
FEVOSS	PROGETTO 67 COLONNE
3.000€	10.000€
	ABEO
	1.000€



14 | NOV
2025

Supermercati 206 su Verona e provincia (782 in Veneto)

+ 8,31 %

alimenti pari a
Kg 208.392,33

+ 6 ton

vs 2024

IN TUTTO IL VENETO

la raccolta è stata del

+ 8 %

SUPERMERCATO

adottato da Vecomp

kg 1.128

(-9,7% vs 2024)



Da 9 anni Vecomp sostiene il Banco Alimentare del Veneto, un'occasione di mostrare come azienda la nostra responsabilità verso il territorio in cui operiamo e verso le persone che lo abitano.

EVENTI IN VECOMP THEATRE



Questo spazio non è solo un luogo fisico, **ma un'occasione fertile per lo scambio di idee e la crescita collettiva.**

Nel 2025 è stato lanciato il logo Vecom Theatre, che raccoglie l'eredità di Vecom Academy come luogo dedicato a promuovere la cultura e il confronto all'interno del territorio, creando uno spazio congressuale moderno e accogliente, dedicato a eventi aziendali per la formazione, la condivisione e la contaminazione di idee.

Nel 2025 Vecom Theatre ha ospitato **23 eventi** ad accesso gratuito, offrendo al territorio un luogo dove convergere per il confronto e la conoscenza (**tabella 1**).

23

EVENTI PUBBLICI



1.209

PARTECIPANTI



12.110€

DI MANCATO
GUADAGNO*



Abbiamo voluto calcolare per ciascun evento ospitato il costo relativo all'occupazione della sala perché rappresenta un mancato guadagno

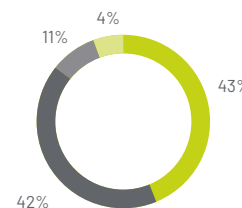
ESITI QUESTIONARI DI GRADIMENTO

L'ascolto dei partecipanti rappresenta uno strumento fondamentale per valutare l'impatto generato dal Vecom Theatre. I risultati dell'indagine evidenziano un elevato apprezzamento per la qualità delle iniziative proposte e confermano il contributo delle rassegne alla crescita culturale e sociale della comunità.

I 100% dei partecipanti ritiene che il Vecom Theatre contribuisca alla crescita culturale e sociale della comunità.

Quanto pensi che i temi proposti possano essere utili per il tuo lavoro?

- Molto:** 35
- Abbastanza:** 34
- Poco:** 9
- Per nulla:** 3

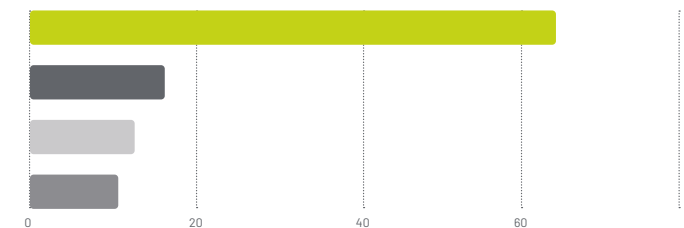


85%

dei partecipanti riconosce un valore professionale concreto agli incontri.

Qual è la cosa che apprezzi di più del Vecom Theatre?

- Ricchezza di contenuti:** 64%
- Varietà della proposta:** 14%
- Atmosfera:** 11%
- Organizzazione:** 10%



I partecipanti riconoscono nel Vecom Theatre **un'offerta culturale di qualità**, caratterizzata da **contenuti rilevanti, varietà e cura dell'esperienza.**



"Gli incontri di Open a cui ho partecipato sono stati veramente di valore e molto stimolanti."



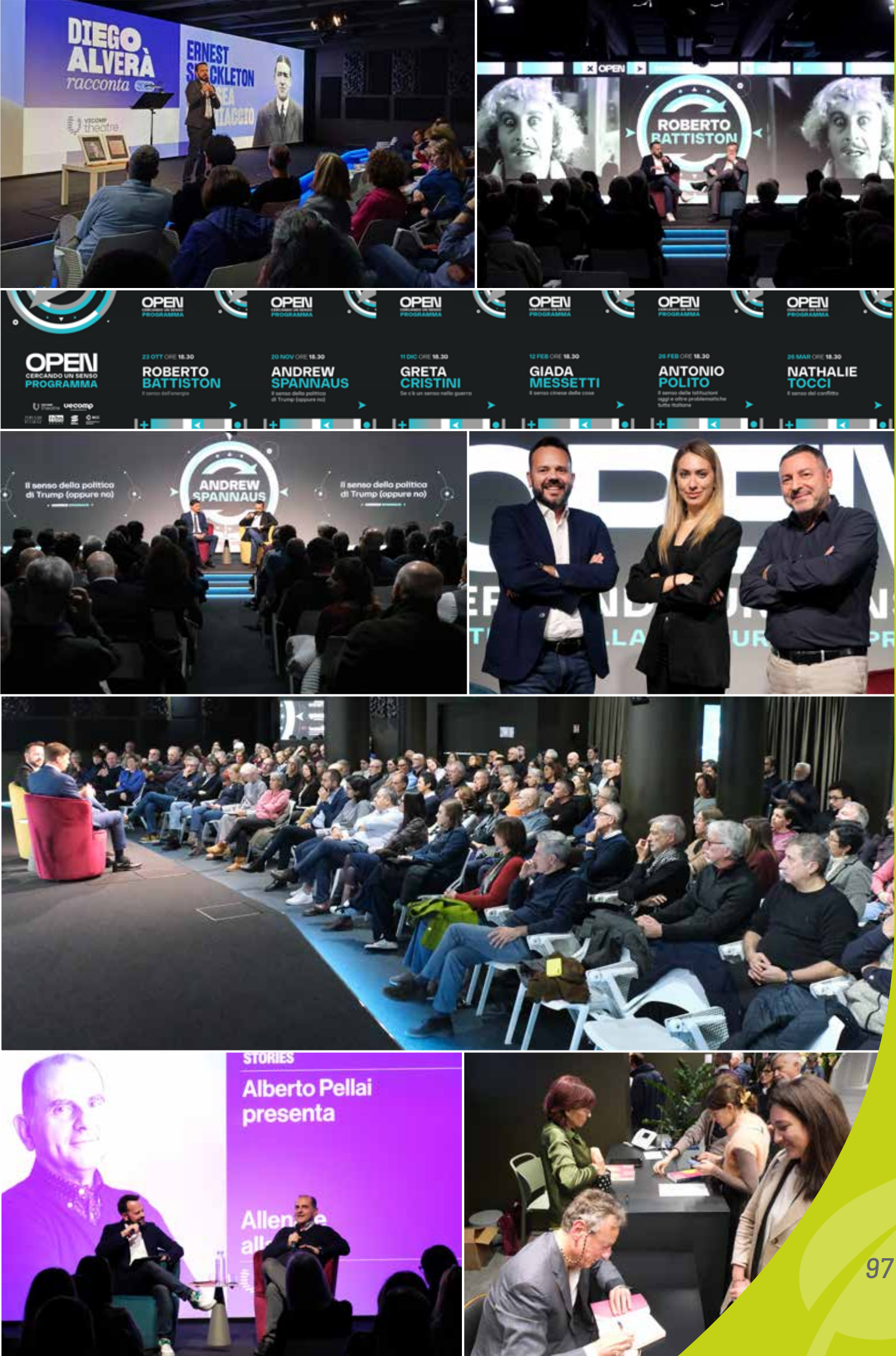
"Complimenti! è un'iniziativa che richiede molto a chi la organizza e offre molto a chi partecipa!"



"Secondo me è una ricchezza per la città avere un polo privato che dona a chi vuole momenti così"

Tabella 1
Eventi gratuiti ospitati nel Theatre nel 2025

Data	Titolo evento	Partecipanti
20/01/25	DIAFRAMMI Indagare la vita delle persone attraverso il ritratto	46
23/01/25	OPEN Quanto costa non occuparsi di... Geopolitica con Nathalie Tocci	94
13/02/25	STORIES AND THE CITY Federico Buffa presenta Sport per umani	105
20/02/25	OPEN Quanto costa non occuparsi di... Futuro con Isabella Pierantoni	85
24/02/25	MAGAZZINO VERONA Layout dall'Idea al Progetto	n.d.
06/03/25	STORIES AND THE CITY Benvenuti nel 2050. Cambiamenti, curiosità e criticità con Cristina Pozzi	40
17/03/25	EVENTO Una bella fotografia va spiegata? con Luciano Perbellini	60
20/03/25	OPEN Quanto costa non occuparsi di... Dati economici con Carlo Cottarelli	118
25/03/25	DIEGO ALVERÀ RACCONTA Johnny Cash - At Folsom Prison	79
31/03/25	MAGAZZINO VERONA Layout dall'Idea al Progetto*	n.d.
03/04/25	Presentazione del libro "Allenare alla Vita" di Alberto Pellai	86
29/04/25	DIEGO ALVERÀ RACCONTA Ernest Shackleton - Odissea di ghiaccio	61
06/05/25	DIEGO ALVERÀ RACCONTA Joy Division - Love will tear us apart	50
20/05/25	DIEGO ALVERÀ RACCONTA Verona Milan - Cinque a Tre	80
15/09/25	Dreamers Meetup con Filippo Manfredi	n.d.
13/10/25	Dreamers Meetup con Lucio Biondaro	n.d.
23/10/25	OPEN Il senso dell'energia con Roberto Battiston	87
10/11/25	Dreamers Meetup con Alessia Camera	n.d.
19/11/25	Evento Premio "Le 1000 imprese best performer 2025 Verona"	n.d.
20/11/25	OPEN Il senso della politica di Trump (oppure no) con Andrew Spannaus	123
01/12/25	Dreamers Meetup con Marco Benatti	n.d.
11/12/25	OPEN Se c'è un senso nella guerra con Greta Cristini	95
12/12/25	COSP VERONA ETS Information technology, design e web communication	n.d.



INIZIATIVE A FAVORE DEI GIOVANI E DEL MONDO DELLA SCUOLA



RELAZIONE D'IMPATTO

[Vai al link](#)

Sostenere le nuove generazioni e promuovere il valore del territorio sono impegni che Vecomp persegue con continuità, in linea con le finalità di beneficio comune previste nel nostro statuto di Società Benefit. Crediamo che accompagnare i giovani nel percorso di crescita, sviluppando le loro competenze e avvicinandoli al mondo dell'impresa, sia uno dei modi più concreti per prenderci cura delle persone e contribuire allo sviluppo di una comunità più consapevole e collaborativa.

Nel 2025 Vecomp ha pianificato e realizzato 3 PCTO, coinvolgendo complessivamente 70 studenti per un totale di 174 ore di formazione ed esperienza sul campo.

Le iniziative realizzate sono state:

- **Gennaio 2025** - In collaborazione con Skill Srl, sono stati coinvolti 17 studenti delle classi quarte dell'Istituto Tecnico a indirizzo informatico Dal Cero di San Bonifacio (VR), per un totale di 70 ore dedicate agli ambiti sistemistico e sviluppo software.
- **Aprile 2025** - Grazie alla collaborazione con l'Associazione Culturale Rivela, abbiamo sostenuto l'iniziativa per ridurre il gap scuola-lavoro all'interno del progetto "I giovani per i giovani". L'associazione ha organizzato la mostra "Le opere lignee di Frà Giovanni da Verona", coinvolgendo oltre 100 studenti delle classi IV e V di 10 istituti veronesi in percorsi di Alternanza Scuola Lavoro. Gli studenti si sono cimentati come guide per il pubblico, esercitando competenze di pubbliche relazioni in ambito culturale, asset strategico dello sviluppo economico della città.
- **Giugno 2025** - Per il terzo anno consecutivo, Vecomp ha ospitato 33 studenti e studentesse dell'ITCS Lorgna-Pindemonte di Verona



Sostenere i giovani nel loro percorso formativo e professionale significa **investire nelle persone e contribuire alla crescita di una comunità attiva, collaborativa e orientata allo sviluppo sostenibile.**

nell'ambito del progetto PCTO "Bustapaga", promosso dall'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro di Verona. Il percorso ha consentito ai partecipanti di approfondire i temi della consulenza del lavoro, della digitalizzazione dei processi amministrativi e delle competenze trasversali legate alla comunicazione e all'ingresso nel mondo professionale, grazie anche al contributo di consulenti, imprenditori e imprenditrici del territorio.

- **Novembre 2025** - In collaborazione con l'Ordine dei Commercialisti di Verona, sono stati coinvolti 20 studenti delle classi quarte e quinte dell'IIS Copernico-Pasoli di Verona, per 24 ore di formazione pratica sui principali aspetti della gestione contabile d'impresa, con il supporto di professionisti del settore e l'utilizzo di software gestionali Vecomp.

Attraverso questi percorsi, Vecomp contribuisce ad avvicinare i giovani al mondo del lavoro, favorendo una comprensione concreta delle competenze richieste dal mercato e mettendo a disposizione spazi formativi, tecnologie e competenze professionali a supporto dell'orientamento e della crescita delle nuove generazioni.

In continuità con il nostro impegno verso la valorizzazione culturale e giovanile del territorio, abbiamo anche sostenuto la mostra dedicata alle opere lignee di Frà Giovanni da Verona in epoca rinascimentale, è guidata da oltre 100 studenti e studentesse veronesi, provenienti principalmente da istituti a indirizzo culturale e artistico, coinvolti attivamente come guide e protagonisti del percorso espositivo. Un'opportunità formativa che favorisce lo studio immersivo e lo sviluppo di soft skills attraverso l'esperienza diretta.

05

IL NOSTRO **IMPATTO AMBIENTALE**



IL NOSTRO IMPEGNO PER LA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

In Vecomp riconosciamo che anche le organizzazioni operanti nel settore dei servizi e delle tecnologie digitali hanno un ruolo attivo nella transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio. Il nostro impegno si inserisce nel più ampio quadro degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite e si traduce in un approccio strutturato alla gestione degli impatti ambientali.

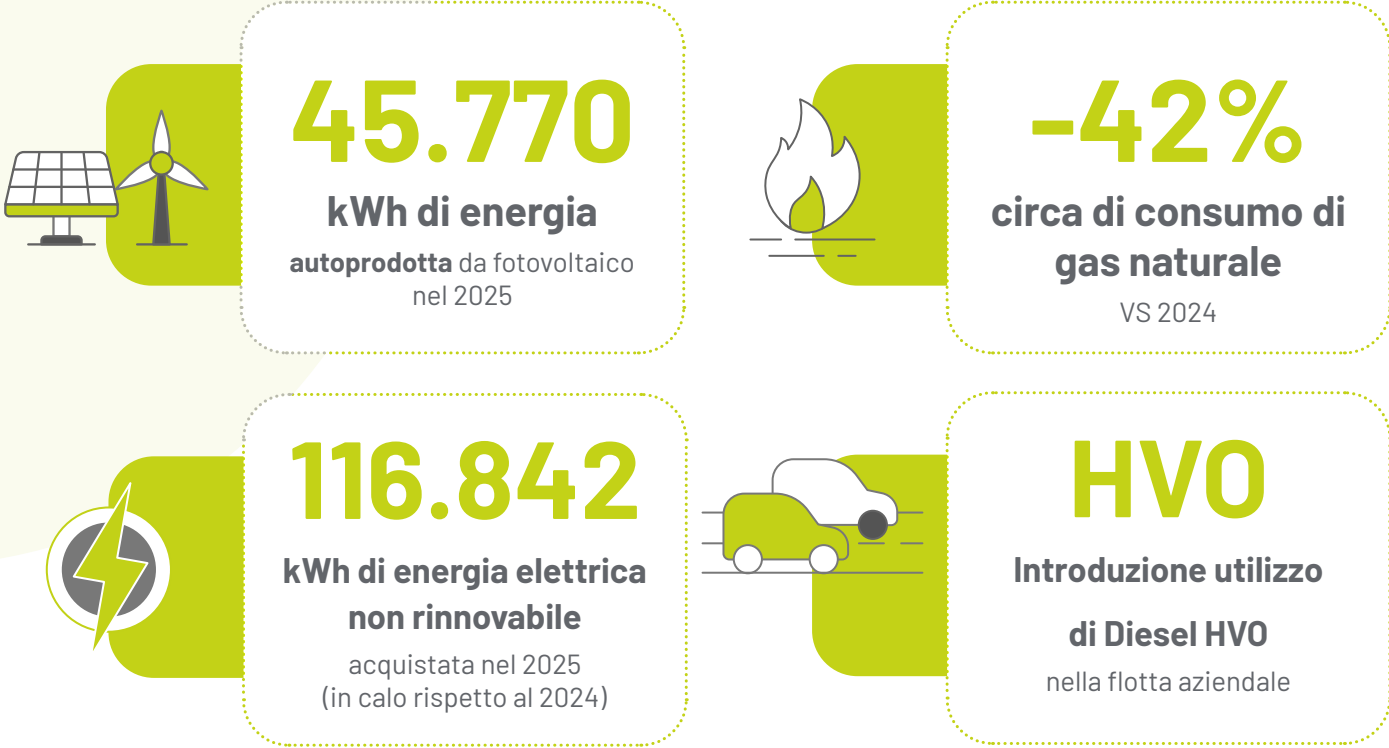
Pur non essendo caratterizzati da processi produttivi ad alta intensità di risorse, adottiamo un approccio responsabile e proattivo, orientato alla riduzione delle emissioni, all'efficienza energetica e alla diffusione di una cultura aziendale sostenibile.

- Le principali leve attraverso cui perseguiamo questo impegno includono:
- Monitoraggio e ottimizzazione dei consumi energetici, attraverso sistemi di controllo e interventi di efficientamento della sede;
 - Scelte tecnologiche consapevoli, favorendo fornitori e soluzioni ad alta efficienza energetica;
 - Gestione responsabile dei rifiuti, con attenzione alla riduzione, al riutilizzo e al riciclo;
 - Promozione della mobilità sostenibile, tramite smart working, trasporto pubblico e pratiche di condivisione dei mezzi;
 - Formazione e sensibilizzazione interna, per diffondere comportamenti sostenibili tra i collaboratori.

CONSUMI ENERGETICI

Nel triennio 2023-2025 i consumi energetici di Vecomp restano nel complesso abbastanza stabili, ma nel 2025 si iniziano a vedere alcuni segnali interessanti nel modo in cui l'azienda utilizza l'energia.

Il dato più positivo riguarda l'avvio della **produzione da fotovoltaico**: nel 2025 Vecomp ha autoprodotta **45.770 kWh** di energia elettrica, pari a **164,77 GJ**. Questo ha permesso di coprire con fonte rinnovabile una parte dei consumi elettrici aziendali e di ridurre l'energia acquistata da fonti non rinnovabili, passata da **154.056 kWh nel 2024 a 116.842 kWh nel 2025**.



Un altro aspetto importante è la riduzione del **gas naturale**, che scende da **14.540 m³ nel 2024 a 8.392 m³ nel 2025**. È un calo significativo e rappresenta un passo concreto verso un utilizzo più attento delle fonti energetiche e una progressiva sostituzione dei consumi tradizionali con energia rinnovabile prodotta da impianti fotovoltaici.

Per quanto riguarda la **flotta aziendale**, il gasolio resta sostanzialmente stabile, mentre cresce il consumo di benzina. Nel 2025 compare anche il **Diesel HVO**, con **1.219 litri** utilizzati: un primo segnale di apertura verso carburanti alternativi.

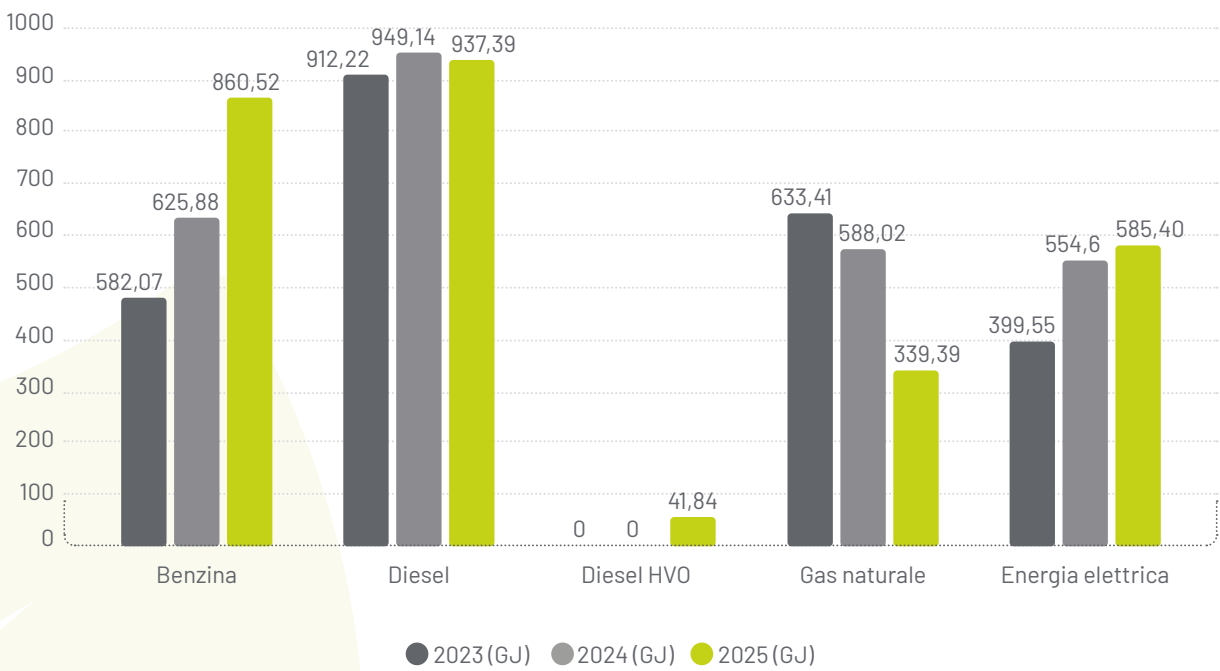
Nel complesso, i dati mostrano un'azienda che sta iniziando a rendere più sostenibile il proprio mix energetico, grazie all'autoproduzione da fotovoltaico e alla riduzione del gas naturale. La direzione per i prossimi anni sarà continuare ad aumentare il peso delle fonti rinnovabili e lavorare sull'efficienza dei consumi (**tabella 1**).

Tabella 1
Consumi energetici 2023-2025

	u.m.	2023	2024	2025	u.m.	2023	2024	2025
Benzina per autovetture	litri	17.089	18.368	25.254	Gj	582,07	625,88	860,52
Gasolio per autovetture		24.119	25.189	24.877		912,22	949,14	937,39
Diesel HVO		-	-	1.219		-	-	41,84
Gas naturale	m3	15.798	14.540	8.392		633,41	588,02	339,39
Energia elettrica	KWh	110.986	154.056	162.612		399,55	554,6	585,40
da fonti rinnovabili		-	-	-		-	-	-
da fonti non rinnovabili		110.986	154.056	116.842		399,55	554,6	420,63
da fonti rinnovabili (autoprodotta)		-	-	45.770		-	-	164,77
TOT DA FONTI RINNOVABILI						-	-	164,77
TOT DA FONTI NON RINNOVABILI							2.527,25	2.717,64

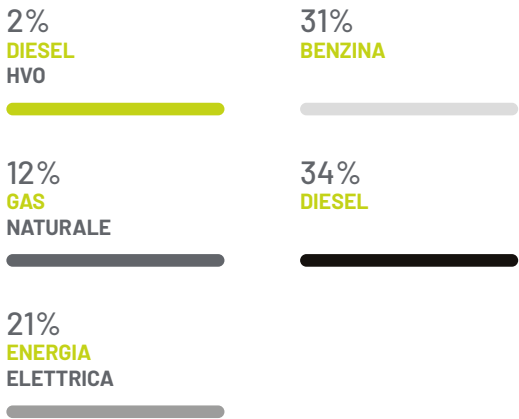
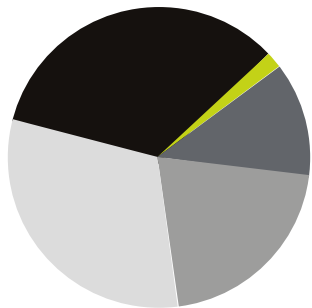
Il **grafico 1** mostra l'evoluzione dei consumi energetici di Vecomp nel triennio 2023-2025, espressi in GJ. Anche in questo caso le voci più rilevanti sono quelle dei carburanti per la flotta aziendale, infatti il diesel si mantiene sostanzialmente stabile nel periodo, mentre la benzina cresce in modo più marcato, arrivando nel 2025 a **860,52 GJ** e del gas naturale, che si riduce in modo significativo, passando da **633,41 GJ nel 2023 a 339,39 GJ nel 2025 (-46%)**. Questo calo indica una minore dipendenza da questa fonte fossile.

Grafico 1
Andamento mix energetico 2023-25 (in Gj)

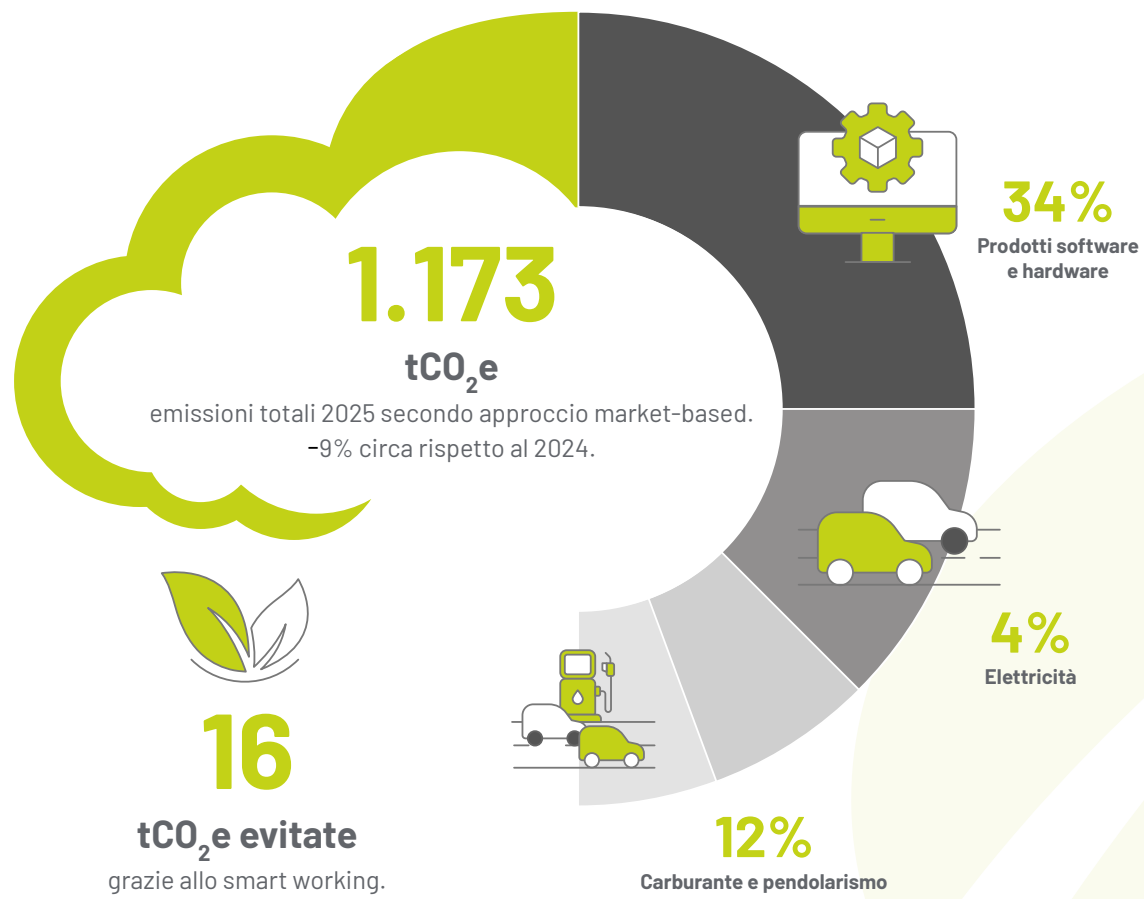


Analizzando invece, l'indicatore di intensità energetica nonostante l'aumento dell'organico, l'intensità energetica per dipendente è diminuita in modo significativo: da **42,83 GJ per dipendente nel 2023 a 36,38 GJ nel 2025 (grafico 2)**. È un dato positivo, perché indica che l'azienda è riuscita a crescere contenendo il consumo energetico medio per persona. In altre parole, Vecomp sta diventando più efficiente: consuma meno energia per ogni dipendente, pur ampliando la propria struttura. Nel 2025 compare, inoltre, per la prima volta l'intensità energetica da fonti rinnovabili, pari a **2,17 GJ per dipendente**, grazie all'avvio dell'autoproduzione da fotovoltaico. Questo rappresenta un primo passo concreto verso un mix energetico più sostenibile.

Grafico 2
Composizione energetica 2025



MISURARE PER MIGLIORARE LA CARBON FOOTPRINT



Fotovoltaico
attivo da maggio 2025
nella sede di Verona.

45.770 kWh di energia elettrica
autoprodotta (di cui 39.526kWh autoconsumata),
senza emissioni associate.

Categoria più rilevante: acquisti di merci e servizi, cespiti e prodotti rivenduti.

Il 2025 rappresenta un punto di svolta nel nostro percorso ambientale: abbiamo completato la misurazione della Carbon Footprint di organizzazione (CFO) secondo lo standard ISO 14064-1, estendendo l'analisi all'intera catena del valore (Scope 1, Scope 2 e Scope 3).

Il perimetro di analisi comprende le sedi di Verona e Bolzano (escludendo la sede di Trento) e considera sia le emissioni dirette, legate principalmente ai consumi di carburante della flotta e al gas naturale, sia le emissioni indirette connesse all'energia elettrica acquistata, agli spostamenti, agli acquisti di beni e servizi, ai cespiti e all'utilizzo dei prodotti rivenduti.

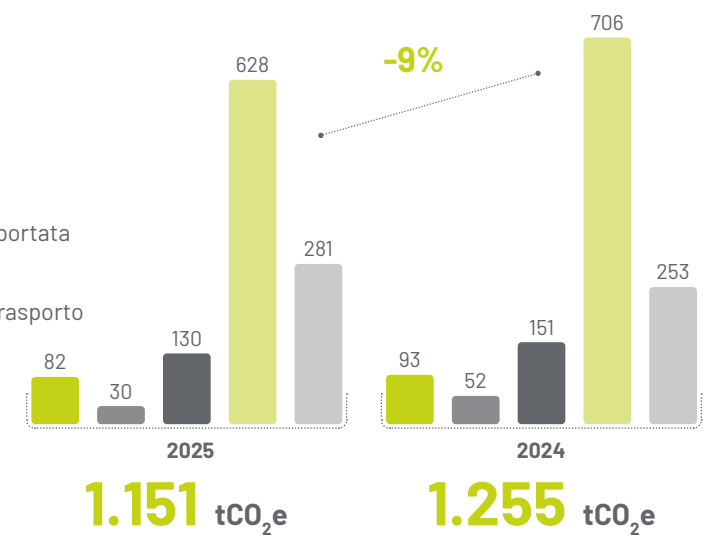
Nel 2025, le emissioni complessive ammontano a:

- **1.151 tCO₂e (approccio ISO - location-based)**
- **1.173 tCO₂e (approccio GHG Protocol - market-based)**

in riduzione rispetto al 2024 (-9%), a dimostrazione dell'efficacia delle prime azioni intraprese.

ISO 14064
scope 2 - location-based

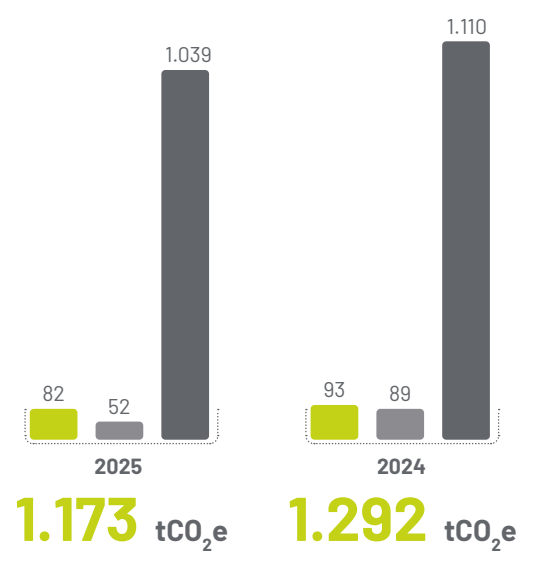
- **Categoria 1:** Emissioni e rimozioni dirette di GHG
- **Categoria 2:** Emissioni indirette di GHG da energia importata (location-based)
- **Categoria 3:** Emissioni indirette di GHG derivanti dal trasporto
- **Categoria 4:** Emissioni indirette di GHG derivanti dai prodotti utilizzati dall'organizzazione
- **Categoria 5:** Emissioni indirette di GHG associate all'uso di prodotti provenienti dall'organizzazione



GHG Protocol
scope 2 - market-based



- **Scope 1:** Emissioni e rimozioni dirette di GHG
- **Scope 2:** Emissioni indirette di GHG da energia importata (market-based)
- **Scope 3:** Emissioni indirette lungo la catena del valore



LE EMISSIONI EVOLUZIONE E PRINCIPALI DRIVER

L'analisi evidenzia che:

- lo **Scope 3** rappresenta la quota predominante delle emissioni (oltre l'80%), legata in particolare agli acquisti di beni e servizi e all'uso dei prodotti venduti
- le emissioni dirette (**Scope 1**) e da energia (**Scope 2**) risultano più contenute ma direttamente influenzabili dalle scelte aziendali
- Incremento delle emissioni da flotta aziendale (+18%), legato alla crescita delle attività e degli spostamenti
- Riduzione significativa delle emissioni legate ai cespiti (-43%), dopo gli investimenti straordinari del 2024

Parallelamente, lo smart working continua a rappresentare una leva concreta di riduzione: in sua assenza, la Carbon Footprint 2025 sarebbe stata superiore di circa 16 tCO₂e.

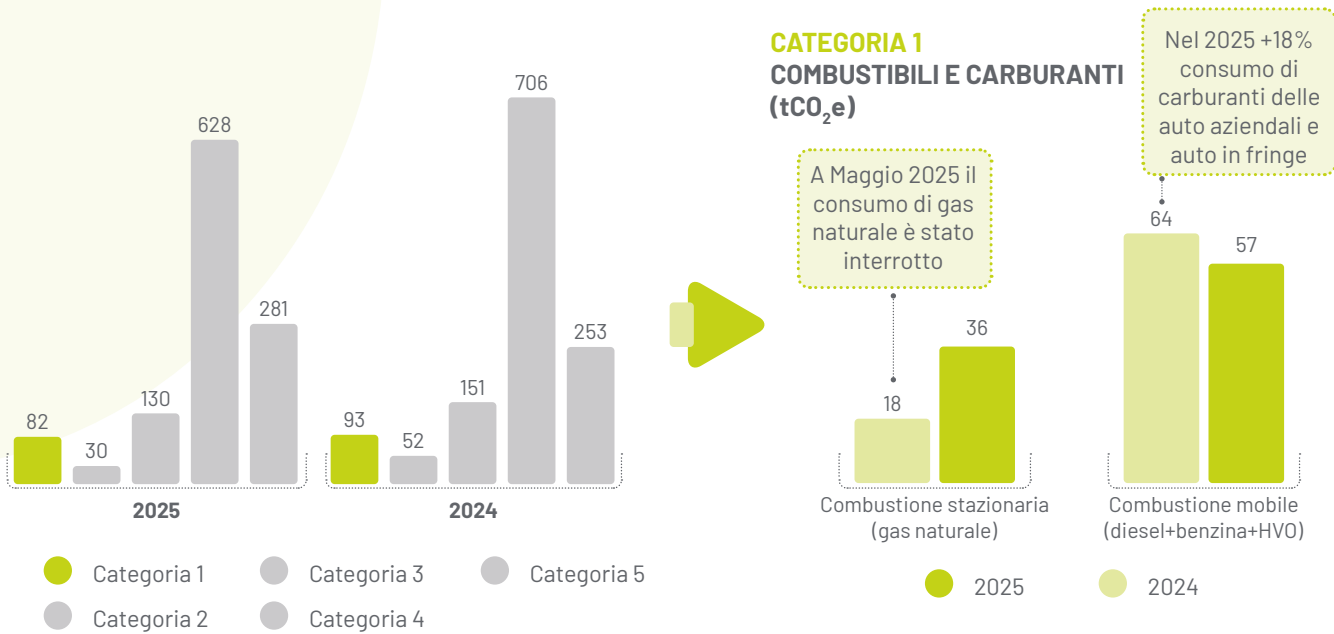
Questi risultati confermano l'importanza di integrare strumenti organizzativi e tecnologici per migliorare le performance ambientali. Infatti, tra gli elementi più positivi del 2025 emergono la riduzione delle emissioni da gas naturale, anche grazie all'interruzione del relativo consumo da maggio, l'avvio dell'autoproduzione da fotovoltaico nella sede di Verona e la riduzione delle emissioni legate al pendolarismo casa-lavoro. Questi interventi hanno contribuito in modo significativo alla riduzione delle emissioni Scope 2 (-42% rispetto al 2024 su base market-based) e alla diminuzione delle emissioni da combustione stazionaria.

Questo ha portato a una maggiore consapevolezza: la riduzione dell'impatto ambientale richiede un coinvolgimento progressivo della supply chain e dei clienti.

Di seguito sono sinteticamente riportati i risultati per ciascuna categoria rilevante¹.

CATEGORIA 1: Emissioni dirette

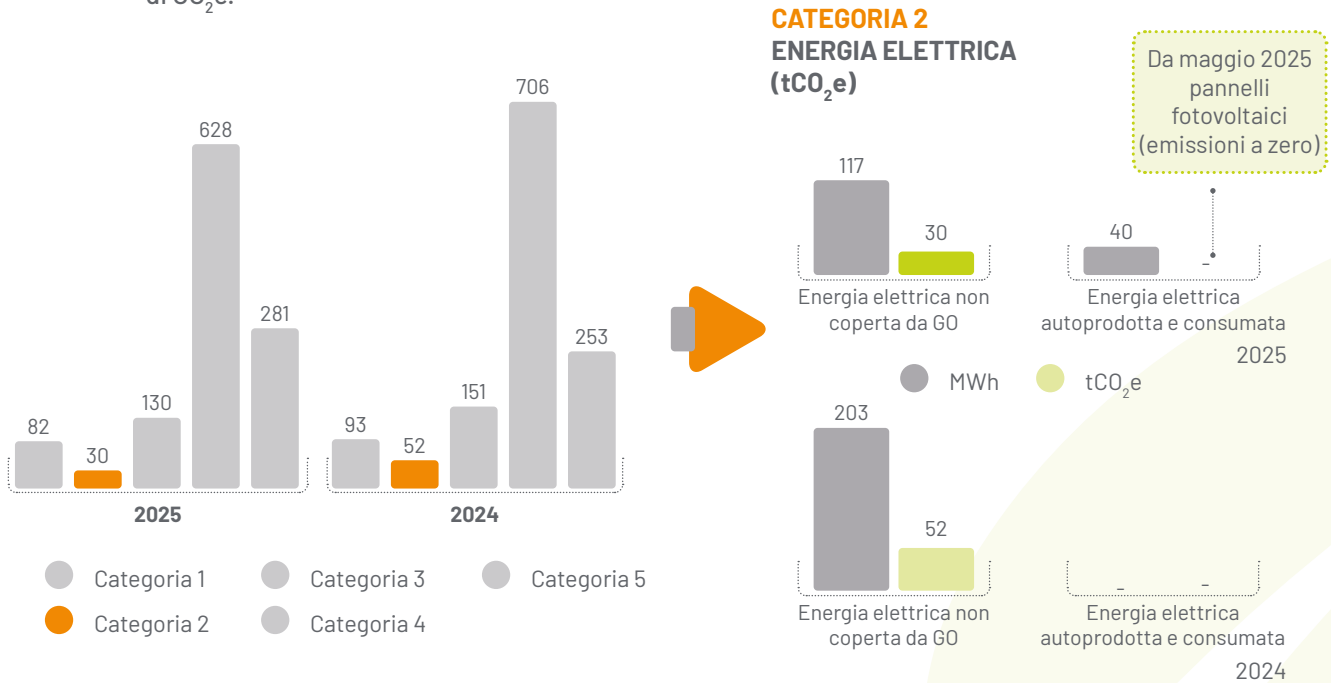
La categoria 1 in totale nel 2025 conta 82 tCO₂e e include per il 78% le emissioni provenienti dai consumi di benzina e diesel della flotta aziendale (inclusi i veicoli fringe) e per il 22% dalla combustione stazionaria (gas naturale). Si precisa che ai veicoli in fringe benefit è stato associato il 50% dei consumi ipotizzando che il restante sia riconducibile ai consumi per uso personale.



¹ I fattori di emissione utilizzati sono stati ricavati dalle seguenti fonti:
 - Ecolvent 3.11;
 - DEFRA 2025 (Department for Environmental, Food & Rural Affairs);
 - ISPRA 2024 (Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale);
 - AIB 2024 (Association of Issuing Bodies).

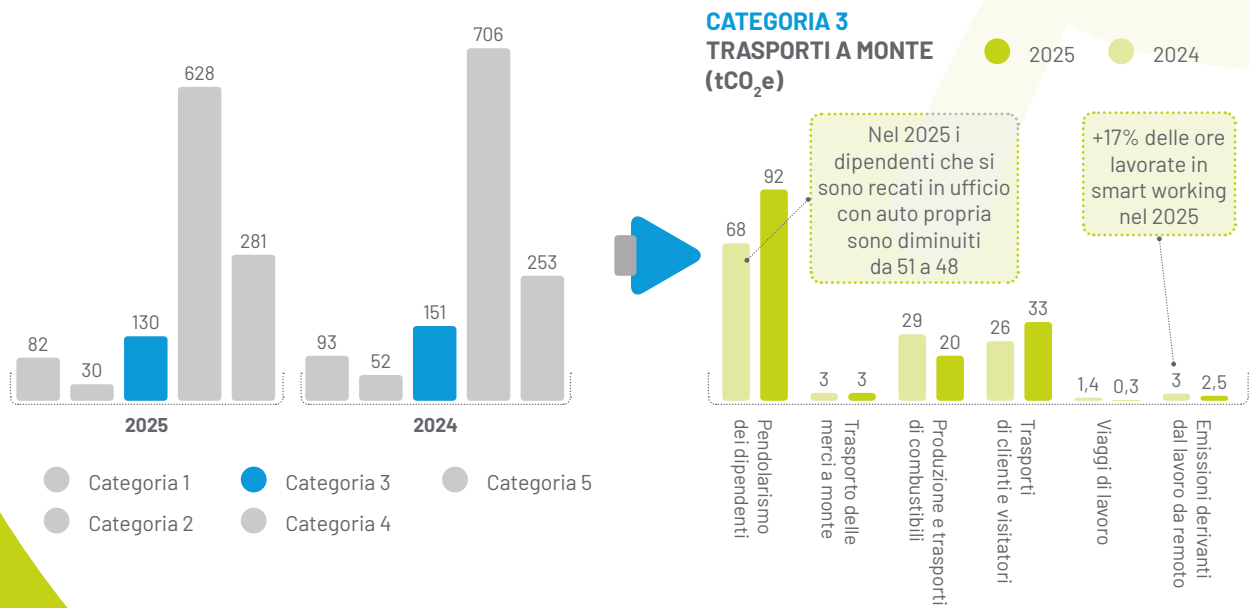
CATEGORIA 2: energia importata

Le emissioni di categoria 2 secondo l'approccio *location-based*, sono pari a 30 tCO₂e. Secondo l'approccio *market-based*, che valorizza i crediti GO acquistati, le emissioni indirette da energia importata ammontano a 52 tCO₂e poiché Vecomp non acquista crediti di garanzia d'origine (GO). Inoltre, a partire da maggio 2025 sono stati installati pannelli fotovoltaici sul tetto della sede di Verona. Nel 2025 sono stati autoprodotti e consumati 39.526 kWh di elettricità a cui non è stato associato alcun impatto in termini di CO₂e.



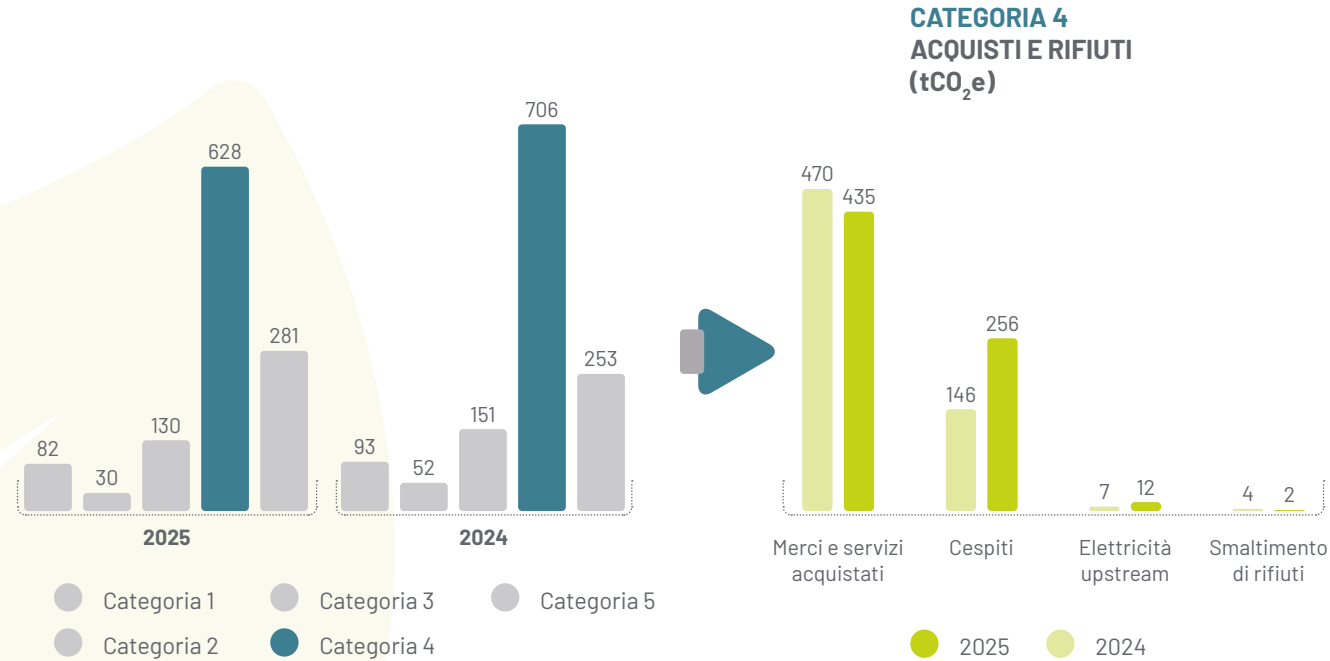
CATEGORIA 3: trasporti

Nel 2025 la categoria 3 conta un totale di 130 tCO₂e e include i tragitti casa-lavoro dei dipendenti che utilizzano l'auto propria (53% delle emissioni della categoria), le emissioni derivanti dalla produzione e trasporto/distribuzione dei combustibili (22%), il trasporto di clienti e visitatori (20%), i trasporti per l'approvvigionamento delle merci acquistate (2%), gli impatti del lavoro da remoto (2%) e dai viaggi di lavoro (1%).



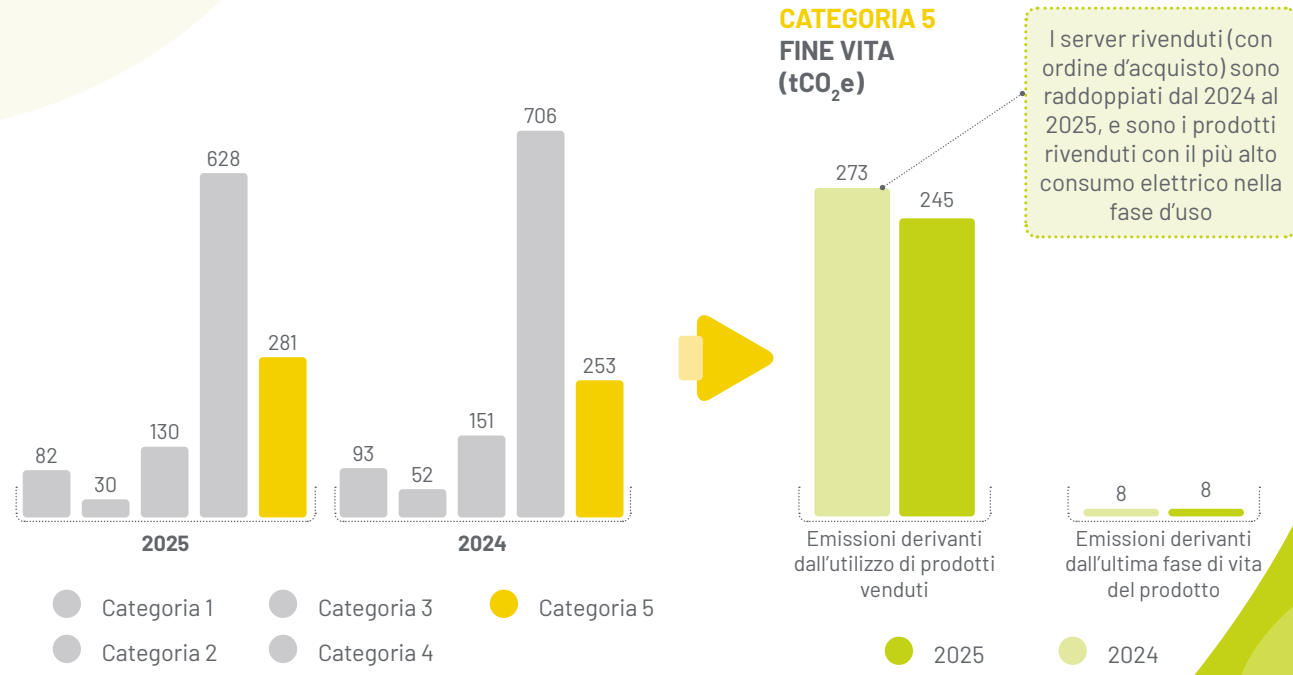
CATEGORIA 4: acquisti e rifiuti

La categoria 4 conta 628 tCO₂e, costituita per il 75% dalle emissioni dovute alle merci e servizi acquistati, per il 23% dalle emissioni dovute alla produzione dei cespiti, per l'1% dalle emissioni upstream riconducibili alla produzione e distribuzione dell'energia elettrica prelevata dalla rete, per l'1% dal trattamento e smaltimento dei rifiuti.



CATEGORIA 5: fine vita

La categoria 5 consiste in 281 tCO₂e, e include per il 97% le emissioni derivanti dall'utilizzo dei prodotti rivenduti e per il restante 3% le emissioni derivanti dal fine vita (trasporto, trattamento o smaltimento) dei prodotti rivenduti.



Dal 2023 abbiamo introdotto un indicatore (KPI) per valutare l'impatto ambientale positivo derivante dalle nostre pratiche di lavoro flessibile. In particolare, abbiamo analizzato l'effetto indiretto dello **smart working** sulla mobilità dei dipendenti.

Confrontandoci internamente, è emerso che il lavoro da remoto contribuisce in modo significativo alla **riduzione dei chilometri percorsi** dai collaboratori per raggiungere la sede. Abbiamo quindi raccolto i dati relativi agli spostamenti dei dipendenti che hanno usufruito dello smart working e calcolato i chilometri evitati grazie a questa modalità.

Quest'anno l'analisi si è affinata. Per calcolare le emissioni legate allo smart working abbiamo considerato, per ciascun dipendente, il numero di giornate lavorate da remoto nel 2025, l'eventuale percentuale di part-time e l'utilizzo o meno di un monitor aggiuntivo.

Il calcolo tiene conto dei principali consumi che normalmente si generano quando una persona lavora da casa: energia per il computer e gli strumenti di lavoro, illuminazione, riscaldamento nei mesi freddi e raffrescamento nei mesi estivi.

Per la parte elettronica abbiamo ipotizzato l'utilizzo di un laptop, di una piccola lampada da tavolo a LED e, per circa metà dei dipendenti, di un secondo monitor. Le emissioni sono state calcolate sulla base delle ore effettivamente lavorate da remoto e dei fattori di emissione dell'energia elettrica.

Per il raffrescamento estivo abbiamo stimato il consumo medio di un condizionatore durante le ore di lavoro da casa. Per il riscaldamento, invece, sono stati utilizzati dati medi nazionali relativi alle abitazioni italiane, considerando le diverse dimensioni², classi energetiche³ e tipologie di caldaia⁴. Si tratta quindi di una stima costruita su dati aziendali reali, come le giornate di smart working, integrati con dati medi di letteratura per rappresentare in modo ragionevole i consumi domestici collegati al lavoro da remoto.

INTENSITÀ DELLE EMISSIONI

Nel 2025 l'intensità emissiva per dipendente migliora in modo significativo, nonostante la crescita dell'organico **da 67 a 76 persone**.

L'intensità **location-based** passa da **18,73 a 15,14 tCO₂e per dipendente**, con una riduzione di circa -19,2%.

Anche l'intensità **market-based** scende, passando da **19,28 a 15,43 tCO₂e per dipendente**, pari a circa **-20,0%**.

Il dato è positivo perché mostra che pur in un trend di crescita del personale la nostra impronta emissiva media per dipendente è in diminuzione rispetto all'anno precedente.

Anno	Dipendenti	Emissioni totali location-based	Intensità location-based	Emissioni totali market-based	Intensità market-based
2024	67	1.255 tCO ₂ e	18,73 tCO ₂ e	1.292 tCO ₂ e	19,28 tCO ₂ e
2025	76	1.151 tCO ₂ e	15,14 tCO ₂ e	1.173 tCO ₂ e	15,43 tCO ₂ e

Anno	Fatturato	Emissioni totali location-based	Intensità location-based	Emissioni totali market-based	Intensità market-based
2024	7.900.043€	1.255 tCO ₂ e	158,861 tCO ₂ e	1.292 tCO ₂ e	163,544 tCO ₂ e
2025	8.429.547€	1.151 tCO ₂ e	136,552 tCO ₂ e	1.173 tCO ₂ e	139,162 tCO ₂ e

² Fonte agenzia delle entrate https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/5327584/Gli+immobili+in+Italia_2023_cap_2.pdf/c3898508-0193-4374-d89c-f0cdd94b4226

³ Fonte agenzia delle entrate https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/5327584/Gli+immobili+in+Italia_2023_cap_2.pdf/c3898508-0193-4374-d89c-f0cdd94b4226

⁴ Fonte: ISTAT Tavola 4 - Famiglie per sistema prevalente di riscaldamento dell'abitazione e fonte di alimentazione (a) - Anno 2021 (per 100 famiglie dotate di riscaldamento)

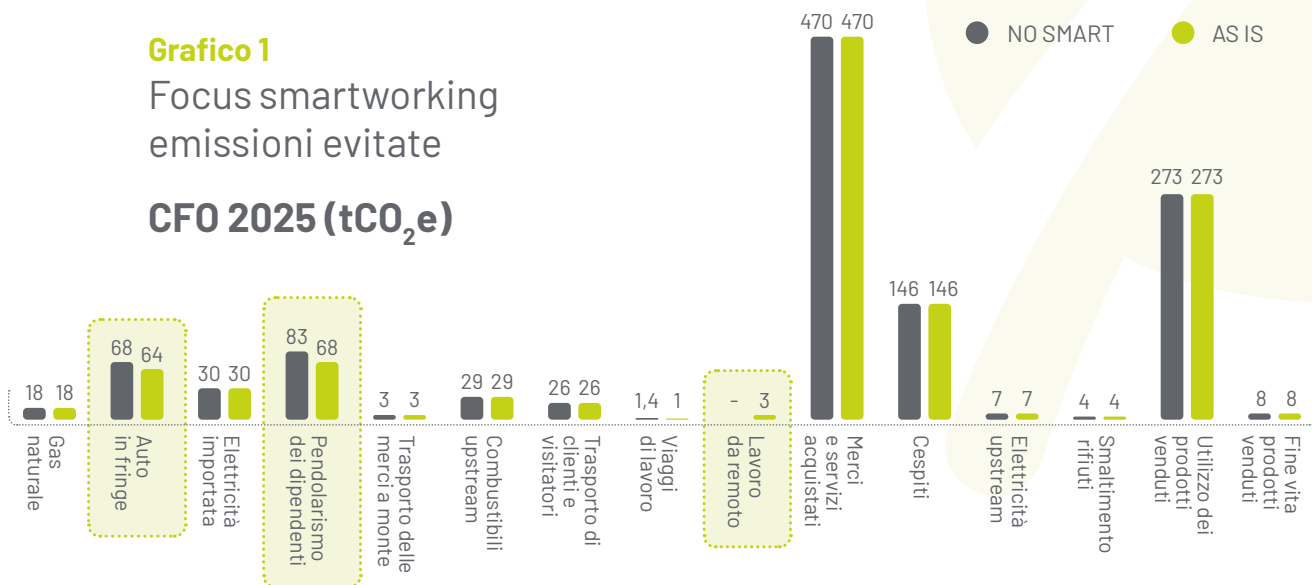
SMART WORKING E IMPATTO AMBIENTALE

Lo smart working in Vecomp è una modalità di lavoro che permette di conciliare le esigenze personali del personale con quelle organizzative dell'azienda, soprattutto in termini di continuità e qualità del servizio, diventando uno strumento di flessibilità e responsabilizzazione individuale. Nel corso del 2025 sono state registrate complessivamente 17.838 ore di lavoro in modalità smart working (+3,48% rispetto al 2024), corrispondenti a circa 2.250 giornate complessive di lavoro, così suddivise: donne 258 ore/anno per collaboratrice (circa 1.050 giornate di smart working) e uomini 262 ore/anno per collaboratore (circa 1.190 giornate di smart working), con una media stimata di 32 giorni di smart working pro capite all'anno.

Dal punto di vista ambientale, questa modalità di lavoro ha contribuito in modo concreto alla riduzione degli impatti legati alla mobilità casa-lavoro, consentendo nel 2025 di evitare l'emissione di circa 16 tonnellate di CO₂ equivalente (15 tCO₂e nel 2024), calcolate sulla base dei tragitti dei 76 collaboratori e collaboratrici che hanno usufruito dello smart working. Questo dato evidenzia come la flessibilità organizzativa, oltre a generare benefici in termini di equilibrio vita-lavoro, possa tradursi anche in un effetto ambientale misurabile, contribuendo alla riduzione delle emissioni e al percorso di decarbonizzazione aziendale.

Grafico 1
Focus smartworking
emissioni evitate

CFO 2025 (tCO₂e)



+16 tCO₂e
SE NON CI FOSSE STATO IL **REMOTE WORKING** LA **CFO** SAREBBE AUMENTATA

IL NOSTRO IMPEGNO SCIENCE-BASED (SBTi)

Nei prossimi anni ci impegniamo a raggiungere la neutralità climatica.

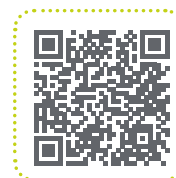
Nel 2026 Vecomp ha compiuto un passo fondamentale sottoponendo e ottenendo la validazione dei propri target Science Based Targets initiative (SBTi), allineati agli obiettivi dell'Accordo di Parigi.

In particolare, ci impegniamo a:

- ridurre del 42% le emissioni Scope 1 e Scope 2 entro il 2030, rispetto al 2024, senza ricorrere a compensazioni
- raggiungere il Net Zero entro il 2050, con una riduzione del 90% delle emissioni complessive (Scope 1, 2 e 3)

Si tratta di un percorso e per questo abbiamo definito **impegni concreti** per il monitoraggio e la progressiva riduzione delle emissioni.

Tecnologie, organizzazione e comportamenti sono le tre leve che ci porteranno a ridurre l'impatto climatico delle nostre azioni. Tutte le nostre strategie per la tutela dell'ambiente sono incentrate su questo. Siamo consapevoli che la transizione ecologica è un percorso di lungo periodo, che richiede impegno continuo, innovazione e collaborazione. Per questo, proseguiamo con determinazione nel nostro cammino verso un modello di crescita sostenibile, resiliente e allineato agli obiettivi climatici globali.



**AZIONE
PER IL CLIMA**

Scopri di più



**SCIENCE
BASED
TARGETS**

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

SCIENCE BASED TARGETS



RIDURRE I RIFIUTI

UNA RESPONSABILITÀ QUOTIDIANA

Quando si parla di sostenibilità, ogni gesto conta. Per questo motivo, in Vecomp adottiamo comportamenti concreti e coerenti per ridurre la produzione di rifiuti e semplificarne la gestione.

Nel 2025 abbiamo gestito alcune tipologie di rifiuti speciali non pericolosi, classificati tramite codici CER/EER. Si tratta principalmente di imballaggi in carta e cartone, toner esausti, rifiuti ingombranti e apparecchiature elettriche ed elettroniche fuori uso non pericolose. Questi rifiuti sono stati tracciati tramite la documentazione prevista, a supporto di una gestione ordinata e conforme alla normativa ambientale.

L'impegno quotidiano è rivolto soprattutto alla riduzione dei rifiuti ordinari, attraverso pratiche condivise all'interno dell'organizzazione:

- **Digitalizzazione e stampa responsabile:** privilegiamo i documenti digitali e utilizziamo la stampa solo quando necessario, evitando il colore.
- **Raccolta differenziata:** sistemi di conferimento separati e segnaletica chiara favoriscono una corretta gestione dei materiali.
- **Eliminazione della plastica monouso:** distributori con erogatore d'acqua e borracce riutilizzabili per dipendenti e visitatori.
- **Riutilizzo ed economia circolare:** recupero di materiali e attrezzature e sostegno a un'organizzazione non profit attiva nel riuso con finalità sociali.
- **Coinvolgimento delle persone:** iniziative di sensibilizzazione e partecipazione a attività contro lo spreco, come la Colletta Alimentare.
- **Monitoraggio continuo:** tracciamo nel tempo la produzione di rifiuti per individuare ulteriori opportunità di riduzione.

Descrizione (CER)	Quantità generata	Trattamento
Imballaggi in carta e cartone (150101)	800 kg	Riciclo/Riuso
Toner per stampa esauriti, diversi da quelli pericolosi (080318)	31 kg	Conferimento in discarica
Rifiuti ingombranti (200307)	1.000 kg	
Apparecchiature elettriche ed elettroniche fuori uso, diverse da quelle pericolose (200136)	60 kg	



BILANCIO DI
SOSTENIBILITÀ

RELAZIONE **D'IMPATTO** **ANNO 2025**



PERCHÉ SIAMO **BENEFIT**

Vecomp ha scelto di diventare Società Benefit per dare **una forma giuridica coerente** a un percorso di sostenibilità già radicato nella propria storia, rendendo strutturali valori come l'attenzione alle persone, al territorio e alla cultura d'impresa. La trasformazione rappresenta **una scelta naturale e di responsabilità**, volta a integrare obiettivi economici e impatto sociale positivo, in linea con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Essere Società Benefit ci consente di misurare, rendicontare e migliorare nel tempo il nostro contributo allo sviluppo sostenibile, rafforzando trasparenza, coinvolgimento interno e relazione con i clienti e la comunità.

La Relazione di Impatto racconta come lavoriamo e mira a rendere trasparenti i nostri processi, facilitando l'individuazione degli obiettivi e degli strumenti di misurazione che abbiamo adottato.

I NOSTRI 5 OBIETTIVI DI **BENEFICIO COMUNE**

Negli ultimi tre anni Vecomp ha integrato in modo sempre più consapevole le attività aziendali con le finalità di beneficio comune. **Il 2025 ha rappresentato un passaggio chiave nel consolidamento di un approccio strutturato alla misurazione dell'impatto e alla responsabilità sociale d'impresa.**

La sostenibilità sociale e ambientale rappresenta un elemento distintivo della nostra identità e guida la crescita futura dell'organizzazione, rafforzando la trasparenza, il coinvolgimento degli stakeholder e la creazione di valore condiviso per la comunità aziendale e territoriale. Abbiamo identificato 5 finalità di beneficio comune e per ciascuna di esse abbiamo individuato specifiche azioni da rendicontare, ritenute funzionali al raggiungimento dell'impatto previsto. Il monitoraggio della loro realizzazione ci consente di valutare in modo concreto il contributo generato.

Per il 2026 abbiamo razionalizzato le azioni a supporto degli obiettivi di sostenibilità, concentrandole sulle priorità di impatto più rilevanti e associando a ciascun impegno indicatori misurabili per monitorarne l'efficacia e i risultati nel tempo.

I NOSTRI **5 OBIETTIVI**

OBIETTIVO 1

Accompagniamo le persone nella **trasformazione digitale** per un utilizzo autonomo e consapevole della tecnologia (in linea con gli obiettivi SDGs n.9)

1.1

1.2

1.3

OBIETTIVO 2

Diffondiamo **cultura d'impresa** per favorire la crescita professionale delle persone (in linea con gli obiettivi SDGs n.8)

2.1

2.2

2.3

OBIETTIVO 3

Promuoviamo iniziative a sostegno dell'**istruzione** per ridurre il gap scuola-lavoro (in linea con gli obiettivi SDGs n.8)

3.1

3.2

3.3

OBIETTIVO 4

Sosteniamo le attività di **enti e associazioni non profit** e **ONLUS** a beneficio delle categorie fragili, i poveri e più vulnerabili (in linea con gli obiettivi SDGs n. 1-2-3)

4.1

OBIETTIVO 5

Promuoviamo politiche di conciliazione **vita-lavoro** e di **parità di genere** per il benessere lavorativo delle persone (in linea con gli obiettivi SDGs n.5-8)

5.1

5.2

5.3

5.4

5.5

5.6

OBIETTIVO 1

ACCOMPAGNIAMO LE PERSONE NELLA TRASFORMAZIONE DIGITALE PER UN UTILIZZO AUTONOMO E CONSAPEVOLE DELLA TECNOLOGIA.

Accompagnare le persone nella trasformazione digitale significa renderle **autonome e consapevoli** nell'uso della tecnologia. Il nostro **primo indicatore di successo** è l'autonomia dei clienti, perché dimostra che hanno acquisito competenze funzionali al loro lavoro e durevoli nel tempo.

1.1

Erogare una formazione gratuita sull'utilizzo quotidiano dell'informatica all'interno dei luoghi di lavoro.



DESCRIZIONE E IMPATTO

Nel 2025 abbiamo avviato iniziative dedicate allo sviluppo delle competenze digitali, per promuovere un utilizzo più consapevole della tecnologia. In questa cornice sono stati organizzati due incontri formativi gratuiti, concepiti come strumenti di diffusione di una cultura del cambiamento e di allineamento tra innovazione tecnologica, nuovi modelli di lavoro e requisiti normativi, con particolare attenzione alla cybersecurity.

Tali iniziative rafforzano il dialogo con gli stakeholder e contribuiscono a un'evoluzione sostenibile dell'ecosistema digitale.

12/11/25 – AI, Cybersecurity e novità ICT

Evento realizzato con il partner Lenovo, dedicato alle applicazioni dell'intelligenza artificiale e alle principali pratiche di cybersecurity per il contesto professionale e aziendale.

21/11/25 – La trasformazione digitale applicata all'organizzazione di studio

Incontro rivolto agli studi professionali, focalizzato su tecnologia, processi, gestione delle persone e sicurezza delle informazioni, per supportare una trasformazione digitale strutturata e consapevole.

COSA CI IMPEGNIAMO A FARE NEL 2026

Proporremo 4 eventi gratuiti di divulgazione e alfabetizzazione sull'utilizzo quotidiano dell'informatica all'interno dei luoghi di lavoro anche attraverso percorsi e-learning dedicati ai commercialisti, consulenti del lavoro e PMI.

Indicatori

- Numero eventi | Persone coinvolte | Target raggiunto
- Raccolta feedback, gradimento e utilità percepita

1.2

Proporre ai clienti un ciclo di incontri formativi gratuiti sul tema: **"Il volto umano dell'informatica"** dedicati ai mercati di nostra competenza, come i commercialisti e i consulenti del lavoro.



DESCRIZIONE E IMPATTO

Nel 2025 abbiamo organizzato due incontri formativi dedicati alle principali comunità professionali con cui collaboriamo, Commercialisti e Consulenti del Lavoro, in partnership con Sistemi S.p.A, con l'obiettivo di rafforzare la relazione e approfondire la conoscenza delle rispettive esigenze. Gli incontri sono stati concepiti come momenti di confronto e ascolto, per mostrare l'allineamento tra la proposta dell'azienda e le necessità delle diverse categorie di professionisti.

23/09/25 – Sistemi Incontra i Consulenti del Lavoro

Focus sull'impatto di digitalizzazione e intelligenza artificiale su processi, organizzazione e sicurezza (21 partecipanti).

13/11/25 – Sistemi Incontra i Commercialisti

Confronto sulle opportunità offerte dalle tecnologie digitali per l'efficienza operativa e la gestione strutturata dei dati (26 partecipanti).

A decorrere dal 2026, questa azione non sarà più rendicontata separatamente, ma confluirà nell'obiettivo precedente, con i relativi indicatori di monitoraggio.



1.3

Raccogliere il **feedback** dei partecipanti di questi eventi per conoscere l'impatto che viene percepito.



DESCRIZIONE E IMPATTO

L'attività di rilevazione e analisi dei feedback dei partecipanti non è stata realizzata nel periodo di riferimento, in quanto non sono stati raccolti dati strutturati utili alla valutazione dell'esperienza e del livello di soddisfazione degli utenti. La mappatura dell'intero processo ci ha consentito di elaborare soluzioni di rilevazione dei feedback, introdotti nel 2025 in chiave sperimentale, che saranno implementati stabilmente.

Per il 2026 è stato attivato un processo per la raccolta sistematica dei feedback di ogni evento organizzato da Vecomp, così da poter disporre del dato. Per questo motivo l'azione non sarà rendicontata separatamente.

OBIETTIVO 2

DIFFONDIAMO CULTURA D'IMPRESA PER FAVORIRE LA CRESCITA PROFESSIONALE DELLE PERSONE.

Organizziamo e promuoviamo alcune rassegne di eventi per favorire la diffusione di conoscenze manageriali accessibili, aggiornate e applicabili. Le iniziative nascono per mettere in relazione imprese, professionisti, istituzioni e comunità locali, per sostenere lo sviluppo di competenze organizzative, digitali e culturali. Creiamo occasioni strutturate di confronto e apprendimento, attraverso eventi, formazione e contenuti che proponiamo gratuitamente.

Le rassegne contribuiscono a rafforzare la consapevolezza del ruolo sociale dell'impresa e della qualità del lavoro e si pongono l'obiettivo di generare valore durevole per i territori e per i sistemi produttivi, oltre il perimetro dell'azienda.

2.1

Realizzare la stagione della rassegna "OPEN 2025-2026".



DESCRIZIONE E IMPATTO

Nel 2025 "Open - Il Festival della cultura d'impresa" si è confermata una rassegna di cultura d'impresa con un'identità forte, riconoscibile e consolidata, capace di attrarre un pubblico ampio e interessato ai grandi temi che influenzano il presente e il futuro delle organizzazioni.

La rassegna si è inoltre affermata nel tempo come uno spazio riconosciuto anche dal territorio: nel corso degli ultimi due anni (2024-2025) Vecomp ha sostenuto un costo diretto di 3.780 € per ciascuna edizione dell'iniziativa, registrando una crescita significativa sia in termini di partecipazione che di coinvolgimento. I partecipanti registrati sono passati da 660 nel 2024 a quasi 1.000 nel 2025, con un incremento di circa il 51%, mentre i partecipanti effettivi al check-in sono cresciuti del 50% (600 vs 400) in un anno.

OPEN ha quindi rappresentato uno spazio di riflessione critica e divulgazione di qualità, contribuendo a diffondere consapevolezza su temi complessi e ad arricchire la cultura d'impresa del territorio. Nel corso del 2025 sono stati ospitati sei eventi in fascia serale (18:30-20:00), che hanno visto il contributo di ospiti di primo piano nel panorama scientifico, economico, geopolitico e culturale:

23/01/2025 - "Quanto costa non occuparsi di... Geopolitica"

Relatrice: **Nathalie Tocci**

Un approfondimento sui rischi e le opportunità nel contesto geopolitico contemporaneo.

20/02/2025 - "Quanto costa non occuparsi di... Futuro"

Relatrice: **Isabella Pierantoni**

Un'analisi degli scenari futuri e delle trasformazioni globali in atto.

20/03/2025 - "Quanto costa non occuparsi di... Dati economici"

Relatore: **Carlo Cottarelli**

Un'esplorazione della situazione economica italiana e delle prospettive per un rapporto più trasparente tra politica e cittadini.

23/10/2025 - "Il senso dell'energia"

Relatore: **Roberto Battiston**

Un dibattito sul ruolo dell'energia nello sviluppo delle società e nel plasmare la loro traiettoria storica.

20/11/2025 - "Il senso della politica di Trump (oppure no)"

Relatore: **Andrew Spannaus**

Un'analisi dell'attualità politica statunitense e del fenomeno Trump nel contesto globale.

11/12/2025 - "Se c'è un senso nella guerra"

Relatrice: **Greta Cristini**

Un racconto diretto dai fronti dei conflitti contemporanei, per comprendere come la guerra influenzi vite, economie e società.

COSA CI IMPEGNIAMO A FARE NEL 2026

La rassegna OPEN verrà riproposta anche per la stagione 2026-2027, grazie al consolidamento della sua reputazione e al riconoscimento maturato nel tempo.

Indicatori

- Numero eventi | Costo diretto della rassegna
- Numero utenti registrati e partecipanti effettivi
- Raccolta feedback e gradimento percepito

2.2

Ospitare e sostenere eventi di interesse per il territorio invitando testimonianze di diversi settori e ambiti.



DESCRIZIONE E IMPATTO

Nel 2025 il Theatre si è confermato uno spazio aperto alla comunità, ospitando **7 eventi gratuiti** rivolti a pubblici diversi **e dedicati a temi di carattere culturale e di attualità eterogenei** (dalla cultura alla letteratura, dalla divulgazione scientifica al costume, fino ai temi dell'innovazione personale e professionale).

Nel 2024 sono stati organizzati 9 eventi per una spesa diretta pari a € 4.620, con 858 persone registrate e 585 partecipanti effettivi. Nel 2025 gli eventi realizzati sono stati 7, con una spesa diretta pari a 3.780 €, 823 iscritti e 501 partecipanti effettivi.

In entrambi gli anni abbiamo raccolto l'interesse verso le iniziative proposte e il valore riconosciuto alla proposta culturale offerta al territorio.

13/02/25 - stories and the city

Federico Buffa presenta "Sport per umani"

L'evento ha proposto una riflessione sullo sport come strumento di racconto della società, delle relazioni umane e dei valori collettivi. Attraverso storie di atleti e vicende sportive, l'incontro ha offerto al pubblico uno sguardo culturale e umano capace di intrecciare emozione, esperienza e attualità.

06/03/25 - STORIES AND THE CITY

"Benvenuti nel 2050. Cambiamenti, curiosità e criticità" (presentazione del libro)

L'evento è stato l'occasione per la presentazione del libro di Cristina Pozzi, dall'omonimo titolo, offrendo un approfondimento sui possibili scenari futuri, tra trasformazioni sociali, tecnologiche e le principali sfide e opportunità.

25/03/25 - Diego Alverà Racconta "Johnny Cash - at Folsom Prison"

Uno spettacolo di storytelling culturale dedicato alla figura di Johnny Cash e al celebre concerto tenuto nel carcere di Folsom nel 1968. Attraverso il racconto e la musica, l'incontro ha affrontato temi legati all'emarginazione, alla libertà individuale e al valore sociale della cultura e dell'espressione artistica.

03/04/25 - Presentazione del libro "Allenare alla Vita" di Alberto Pellai

L'incontro ha permesso una riflessione sul ruolo educativo degli adulti nel sostenere la crescita emotiva e relazionale dei più giovani. L'incontro ha approfondito l'importanza di sviluppare competenze di ascolto, presenza e guida consapevole per accompagnare bambini e adolescenti nelle sfide della vita contemporanea.

29/04/25 - Diego Alverà Racconta "Ernest Shackleton - Odissea di ghiaccio"

Diego Alverà ha raccontato la straordinaria impresa di Ernest Shackleton attraverso "Odissea di ghiaccio", ripercorrendo una delle più emblematiche storie di esplorazione e resistenza umana in condizioni estreme. L'incontro ha offerto al pubblico una narrazione intensa e coinvolgente, capace di mettere in luce i temi del coraggio, della leadership e della resilienza di fronte alle avversità.

06/05/25- Diego Alverà Racconta Joy Division - Love will tear us apart"

Abbiamo ospitato la storia dei Joy Division attraverso "Love Will Tear Us Apart", ripercorrendo l'evoluzione di una delle band più influenti della scena post-punk e il contesto culturale e umano che ha segnato la loro produzione musicale. L'incontro ha offerto una narrazione coinvolgente che ha intrecciato musica, biografia e riflessione sul significato artistico e generazionale del loro lascito.

20/05/25 - Diego Alverà Racconta "Verona - Milan 5 a 3"

L'evento ha visto Diego Alverà raccontare la storica partita Verona-Milan 5 a 3, ripercorrendo uno dei momenti più iconici del calcio italiano e il suo impatto sulla memoria sportiva collettiva. L'incontro ha offerto al pubblico una narrazione coinvolgente capace di intrecciare sport, emozione e contesto storico, restituendo il valore culturale di un evento entrato nell'immaginario della città e dei tifosi.

COSA CI IMPEGNIAMO A FARE NEL 2026

Ospiteremo 2 eventi gratuiti di interesse per il territorio, coinvolgendo testimonianze di diversi settori e ambiti. In questo contesto contribuiremo attivamente anche alla diffusione della conoscenza delle società benefit e delle B Corp rafforzando così l'impatto e la consapevolezza di questi modelli di sviluppo raccogliendo di ciascuno il feedback e i suggerimenti dei partecipanti.

Indicatori

- Numero eventi | Numero partecipanti | Costi diretti
- Argomenti trattati e raccolta del feedback da parte dei partecipanti

2.3

Contribuire attivamente alla diffusione della conoscenza delle Società Benefit, sensibilizzando i media locali sulle nostre attività e partecipando a iniziative di altri enti e/o organizzazioni sul tema.



DESCRIZIONE E IMPATTO

Abbiamo promosso la conoscenza delle Società Benefit nel nostro territorio attraverso momenti di confronto e divulgazione mirati. In particolare, ci siamo impegnati in 3 iniziative.

8 maggio 2025

Assemblea degli iscritti ODCEC Verona 2025

Tavola rotonda formativa dal titolo: **"Quale governance per una Srl moderna tra tradizionale, start up e benefit. Le clausole statutarie e il ruolo degli amministratori"**. Vecomp ha partecipato in qualità di sponsor dell'evento e Massimo Sbardelaro, Presidente del CdA, è intervenuto come relatore, portando l'esperienza aziendale sul tema della governance d'impresa, delle Società Benefit e del ruolo dell'informatica e dell'organizzazione a supporto delle aziende e dei professionisti.

Si è trattato di un momento istituzionale e formativo di rilievo per l'Ordine, con un forte focus su **evoluzione della governance delle Srl, sostenibilità e integrazione tra professionisti e imprese**, al quale Vecomp ha contribuito attivamente.

28 maggio 2025

Convegno "La persona al centro dello studio professionale e dell'impresa: quale convenienza?" organizzato da LAF (Libera Associazione Forense) con la partecipazione di Massimo Sbardelaro Presidente del CdA di Vecomp, in dialogo con l'avv. Cesare Pozzoli.

19 novembre 2025

Evento "Le 1.000 imprese Best Performer della Provincia di Verona" presso il Vecomp Theatre, promosso dal Gruppo ItalyPost. Il presidente Massimo Sbardelaro ha affrontato il tema della performance economica sostenibile, sottolineando la centralità della solidità organizzativa e della responsabilità verso persone e territorio. L'evento è stato strumento di incontro e relazioni pubbliche con realtà professionali, imprenditoriali e istituzionali del territorio veronese.

Nel 2026 la rendicontazione di questa azione confluisce nell'azione precedente. Le iniziative verranno quindi misurate attraverso un'unica rendicontazione aggregata, così da restituire in modo più organico e comparabile l'impatto complessivo delle attività realizzate.

OBIETTIVO 3

PROMUOVIAMO INIZIATIVE A SOSTEGNO DELL'ISTRUZIONE PER RIDURRE IL GAP SCUOLA-LAVORO.

I progetti a sostegno dell'istruzione che Vecomp ha realizzato nel 2025 hanno avuto l'obiettivo di ridurre il divario tra il mondo della scuola e quello del lavoro, favorendo percorsi di orientamento consapevole, sviluppo delle competenze e avvicinamento dei giovani alle professioni del futuro. Attraverso queste iniziative intendiamo contribuire allo sviluppo di un ecosistema territoriale collaborativo in cui scuola, impresa e istituzioni accompagnano le nuove generazioni nella costruzione del proprio futuro professionale, riducendo il disallineamento tra percorsi educativi e bisogni del mercato del lavoro.

3.1

Offrire sostegno all'Associazione Intercultura.



DESCRIZIONE E IMPATTO

Anche nel 2025 abbiamo confermato il nostro impegno a sostegno ad **Intercultura**, organizzazione che promuove gli scambi interculturali tra giovani di diversi Paesi, favorendo la conoscenza reciproca delle culture, la crescita personale e la costruzione di una comunità più aperta e inclusiva. Intercultura è un'associazione fondata sui valori del dialogo, dell'accoglienza e della partecipazione attiva, nei quali ci riconosciamo pienamente.

In questo quadro, abbiamo messo a disposizione i nostri spazi e offerto visibilità alle loro iniziative, confermando inoltre l'erogazione di una borsa di studio per uno studente o una studentessa. In considerazione dell'aumento dei costi generali, l'importo è stato incrementato a 4.000 € (rispetto ai 3.000 € del 2024).

Nel corso dell'anno abbiamo inoltre ospitato diverse attività dell'associazione, tra cui incontri pubblici nel Theatre, momenti di confronto con le famiglie ospitanti, la giornata dedicata al processo di selezione presso gli spazi Vecomp, le attività di formazione per gli studenti stranieri, gli incontri con le famiglie degli studenti internazionali (in sala corsi) e le riunioni operative tra volontari.

COSA CI IMPEGNIAMO A FARE NEL 2026

Nel 2026 confermeremo il nostro sostegno a Intercultura.

Indicatori

- Numero ragazzi coinvolti
- Numero iniziative ospitate | Costi diretti sostenuti

3.2

Realizzare un Percorso Trasversale per le Competenze e l'Orientamento (PCTO).



DESCRIZIONE E IMPATTO

Nel corso degli ultimi anni abbiamo attivato e consolidato progetti di Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento (PCTO) rivolti agli **studenti delle scuole secondarie superiori del territorio. Nel 2025, le attività hanno coinvolto complessivamente 70 studenti, per un totale di 174 ore di formazione ed esperienza sul campo.**

In particolare:

dal 9 al 27 giugno abbiamo realizzato il progetto "Busta paga" in collaborazione con ANCL (Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro) coinvolgendo 33 studenti dell'Istituto Tecnico Commerciale Lorgna Pindemonte delle classi 3° in un'esperienza formativa di 80 ore complessive che prevedevano lezioni teoriche, laboratori pratici e testimonianze dirette dal mondo del lavoro. **Il percorso ha permesso di avvicinarsi in modo concreto ai temi giuslavoristici e ai processi professionali, grazie anche all'utilizzo di software gestionali messi a disposizione da Vecomp.**

Nel 2025 abbiamo realizzato altri due progetti di Formazione Scuola Lavoro (ex PCTO):

Gennaio 2025

in collaborazione con Skill srl abbiamo coinvolto 17 studenti delle classi 4° dell'Istituto Tecnico con indirizzo informatico Dal Cero di San Bonifacio (VR) per 70 ore complessive. L'iniziativa si è svolta in due fasi: la prima dedicata all'ambito sistemistico la seconda all'area di sviluppo.

Novembre 2025

in collaborazione con l'Ordine dei Commercialisti di Verona abbiamo coinvolto 20 studenti delle classi 4° e 5° dell'Istituto Istruzione Superiore Copernico-Pasoli di Verona per 24 ore complessive. **Questa iniziativa ha offerto agli studenti un'esperienza pratica, ragionata e guidata sui principali aspetti della gestione contabile di impresa con il supporto di esperti del settore e l'uso di software gestionali messi a disposizione da Vecomp.**

Con queste iniziative rivolte alle scuole ci impegniamo a favorire una comprensione realistica del lavoro, delle sue dinamiche e delle competenze richieste dal mercato, contribuendo:

- nella concessione gratuita della sala corsi aziendale
- nell'allestimento dell'aula informatica con le dotazioni hardware e software necessarie.

Inoltre, siamo coinvolti nel coordinamento della progettazione dei contenuti di insegnamento ed offriamo la disponibilità del nostro personale per la gestione dell'accoglienza.

Per un più efficace monitoraggio dei risultati, nel 2026 questa azione sarà rendicontata insieme alle iniziative dedicate ai giovani e ai loro percorsi di orientamento, all'interno dell'azione successiva.



3.3

Sostenere iniziative a favore dell'istruzione dei giovani.



DESCRIZIONE E IMPATTO

Accanto ai percorsi di Formazione Scuola - Lavoro (ex PCTO), Vecomp ha partecipato attivamente ad altre iniziative di orientamento e incontro diretto con studenti, per favorire una maggiore consapevolezza rispetto alle opportunità professionali e ai percorsi di sviluppo futuro. Tra queste iniziative rientrano:

la **partecipazione al Career Day dell'Istituto Marconi** del 22 aprile 2025, occasione di confronto diretto con studenti e studentesse delle classi 5° sui temi dell'orientamento, delle competenze digitali e delle professioni in ambito ICT;

la **visita guidata di 60 studenti delle classi 4° e 5° dell'Istituto Dal Cero** presso la sede di Vecomp il 15 aprile 2025, ospitata negli spazi del Vecomp Theatre, pensata come momento di scoperta dell'organizzazione aziendale, dei ruoli professionali e della cultura d'impresa;

l'**incontro con 50 studenti delle classi 5° dell'Istituto Silva Ricci di Legnago** il 19 febbraio 2025, realizzato in collaborazione con Lavoropiù, focalizzato sul dialogo tra scuola e impresa, sulle aspettative reciproche e sull'evoluzione del mercato del lavoro. Abbiamo raccontato i possibili percorsi di carriera nell'ambito IT presso la nostra realtà, Lavoropiù ha portato temi legati al processo di selezione.

COSA CI IMPEGNIAMO A FARE NEL 2026

Faremo almeno 2 iniziative di sostegno e orientamento dei giovani verso il mondo del lavoro favorendo un inserimento più consapevole.

Indicatori

- Numero ragazzi e ragazze coinvolti
- Età e Istituto scolastico
- Argomento | Numero di ore | Personale interno dedicato

OBIETTIVO 4

SOSTENIAMO LE ATTIVITÀ DI ENTI E ASSOCIAZIONI NON PROFIT E ONLUS A BENEFICIO DELLE CATEGORIE FRAGILI, I POVERI E I PIÙ VULNERABILI.

Sosteniamo realtà non profit e ONLUS impegnate nel sostegno e nella cura delle persone fragili perché riconosciamo nell'impresa una responsabilità verso la comunità in cui opera. È un impegno che nasce dalla convinzione che sviluppo economico e inclusione sociale debbano procedere insieme, attraverso partnership continuative generatrici di progetti e iniziative che incontrano i bisogni reali delle persone in difficoltà. Questo supporto è parte integrante del nostro modello di Società Benefit, orientato alla generazione di valore condiviso, riduzione delle disuguaglianze e sviluppo di territori più resilienti nel tempo.

4.1

Sostenere 3 iniziative no profit: Banco Alimentare, Colletta alimentare e Faber Academy.



DESCRIZIONE E IMPATTO

Nel 2025 abbiamo confermato il nostro sostegno a 3 iniziative sociali e solidali attraverso contributi economici e la partecipazione attiva a progetti del territorio.

In particolare:

Erogazione di 3.000 € all'Associazione Banco Alimentare del Veneto come contributo alle attività di raccolta e distribuzione delle eccedenze alimentari.

Partecipazione di 28 persone dell'azienda alla **Giornata Nazionale della Colletta Alimentare** del 15 novembre 2025. L'attività ha permesso di raccogliere **1.128 kg di prodotti**, contribuendo a un risultato complessivo del Veneto che ha registrato un incremento del **+8% rispetto al 2024 (16 tonnellate in più rispetto al 2024).**

Riteniamo questa iniziativa di grande valore per l'impatto sociale generato e per il coinvolgimento diretto delle persone.

Erogazione di un contributo di € 3.000 per **Faber Academy della Fondazione FEVOSS Santa Toscana**, progetto che promuove l'apprendimento di competenze sartoriali e il riutilizzo creativo di abiti dismessi, con finalità solidali a favore di persone in condizioni di fragilità.

Donazione di € 1.000 a **ABEO (Associazione Bambino Emopatico e Oncologico)** nell'ambito dell'annuale raccolta fondi.

COSA CI IMPEGNIAMO A FARE NEL 2026

Il nostro impegno sarà rivolto a sostenere 2 iniziative proposte da associazioni o enti non profit, offrendo non solo un contributo economico, ma anche visibilità e promozione, per valorizzare al meglio le loro attività.

Indicatori

- Numero iniziative | Costi sostenuti
- Obiettivo del sostegno offerto
- Numero dipendenti coinvolti | Ore dedicate



Intercultura

Incontri che cambiano il mondo. Dal 1955



OBIETTIVO 5

PROMUOVIAMO POLITICHE DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E DI PARITÀ DI GENERE PER IL BENESSERE LAVORATIVO DELLE PERSONE.

Promuoviamo politiche di conciliazione vita-lavoro e di parità di genere come leve del benessere delle persone e per lo sviluppo sostenibile dell'organizzazione. Nel corso dell'anno abbiamo consolidato pratiche a supporto dell'equità, della valorizzazione delle competenze e della qualità dell'esperienza lavorativa, integrando sempre più i principi JEDI (Justice, Equity, Diversity & Inclusion) come riferimento guida delle nostre scelte organizzative e culturali.

5.1

Mantenere la Certificazione Family Audit.



DESCRIZIONE E IMPATTO

Abbiamo scelto di mantenere la certificazione Family Audit e la Certificazione per la Parità di Genere perché le consideriamo strumenti utili per migliorare in modo continuo su questi temi. Ci aiutano a monitorare le azioni, individuare nuove aree di miglioramento e rafforzare una cultura aziendale attenta alle persone, all'equità e alla sostenibilità sociale.

COSA CI IMPEGNIAMO A FARE NEL 2026

Mantenere una Certificazione autorevole in termini di conciliazione vita e lavoro e Parità di Genere.

Indicatori

- Percentuale di donne presenti in azienda
- Gender Pay Gap per livello organizzativo
- Piano di azioni e gestione delle iniziative a supporto della conciliazione vita-lavoro

5.2

Attivare percorsi formativi rivolti a tutto il personale finalizzati allo sviluppo delle competenze trasversali.



DESCRIZIONE E IMPATTO

Nel 2025 Vecomp ha rivisto e potenziato le proposte formative rivolte alle proprie persone, anche grazie all'inserimento in azienda di **una figura dedicata alla formazione e allo sviluppo**. Le attività sono state progettate per rafforzare le competenze relazionali e organizzative indispensabili nello svolgimento dei diversi ruoli.

Sono state erogate complessivamente 15.511 ore di formazione, di cui 8.319 dedicate alla formazione tecnica specialistica, pari a circa il 53,6% del totale. Una quota significativa, pari a 6.578 ore (42% del totale), è stata invece destinata alle attività di training e inserimento di nuovo personale, riflettendo il forte impegno dell'azienda nelle attività di reclutamento, ricerca e selezione che ha caratterizzato il 2025 e che ha portato all'ingresso di numerose nuove risorse.

Parallelamente, l'azienda ha attivato percorsi formativi specifici per lo sviluppo di competenze su parità di genere, public speaking e ascolto attivo. In media, ogni partecipante ha seguito circa 4,5 ore di formazione all'anno, per un totale complessivo di 456 ore erogate.

Nel complesso, l'impegno formativo ha portato a un aumento delle ore medie pro capite: nel 2025 ogni persona, uomini e donne in modo equilibrato, ha usufruito di circa 220 ore di formazione, rispetto alle circa 168 ore del 2024. Questo evidenzia un rafforzamento concreto dell'investimento aziendale nello sviluppo continuo delle competenze.

COSA CI IMPEGNIAMO A FARE NEL 2026

L'azienda si impegna ad attivare almeno due percorsi formativi annuali rivolti a tutto il personale, focalizzati sullo sviluppo di competenze relazionali, comunicative e di consapevolezza individuale.

Indicatori

- Numero iniziative e partecipanti (vs totale persone dell'organizzazione)
- Raccolta feedback partecipanti

5.3

Proseguire il lavoro sulle Politiche Retributive, comunicare il Piano Convenzioni e a aderire all'Ente Bilaterale.



DESCRIZIONE E IMPATTO

Nel 2025 abbiamo raggiunto l'obiettivo:

Abbiamo dato continuità al lavoro avviato sulle Politiche Retributive per garantire coerenza, trasparenza e criteri equi di riconoscimento del contributo professionale.

Abbiamo formalizzato l'adesione all'**Ente Bilaterale** a sostegno del benessere complessivo delle persone, ampliando l'accesso a servizi e strumenti di welfare pensati per favorire l'equilibrio tra vita personale e lavorativa.

È stato realizzato uno spazio dedicato all'interno della intranet aziendale, con l'obiettivo di raccogliere e rendere facilmente accessibili le convenzioni attivate. Il personale viene aggiornato periodicamente sulle scontistiche disponibili grazie ad accordi con aziende e società partner, relativi all'acquisto di prodotti e servizi per la persona, corsi di formazione, noleggio auto e assicurazioni.

La presente azione non sarà oggetto di rendicontazione nel 2026, in quanto ricompresa nel progetto relativo alla valutazione delle performance e alla comunicazione delle politiche retributive aziendali, i cui risultati e impatti saranno monitorati e rendicontati in modo unitario.



5.4

Definire e implementare un modello di valutazione delle performance e formalizzazione e comunicazione delle politiche retributive aziendali.



DESCRIZIONE E IMPATTO

Nel 2025 si è concluso un progetto pilota di performance management rivolto al personale commerciale, per rendere più chiari gli obiettivi, valorizzare i risultati e stimolare uno sviluppo professionale basato sul merito. Questo modello verrà esteso su tutta la popolazione aziendale

COSA CI IMPEGNIAMO A FARE NEL 2026

Intendiamo formalizzare questa esperienza di valutazione delle performance, basata su obiettivi condivisi e su una comunicazione chiara, per rafforzare trasparenza e consapevolezza organizzativa ed estenderne progressivamente l'applicazione alle diverse aree aziendali. L'approccio, supportato dalla raccolta di feedback puntuali, valorizza la crescita professionale delle persone e favorisce un più efficace allineamento tra obiettivi individuali e risultati organizzativi.

Indicatori

- Numero valutazioni adottate vs totale persone dell'organizzazione
- Raccolta feedback



5.5

Raccogliere i dati di fruizione dello smart working.



DESCRIZIONE E IMPATTO

Lo smart working in Vecomp è una modalità di lavoro che permette di conciliare le esigenze personali del personale con quelle organizzative dell'azienda soprattutto in termini di continuità e qualità del servizio, diventando uno strumento di flessibilità e responsabilizzazione individuale. Nel corso del 2025 sono state registrate complessivamente 17.838 ore di lavoro in modalità smart working (+3,48% vs 2024), corrispondenti a 2.250 giornate complessive, così suddivise:

Donne: 258 ore/anno/collaboratrice

Uomini: 262 ore/anno/collaboratore

Stima giorni pro capite: 32 giorni/anno

Lo smart working ha consentito di evitare la produzione di circa 16 tonnellate di CO₂ equivalente (15 tCO₂e nel 2024).

Il risultato è stato ottenuto calcolando il tragitto casa-lavoro dei 76 collaboratori e collaboratrici che hanno usufruito dello smart working.

Il dato relativo allo smart working non verrà rendicontato nella Relazione di Impatto 2026, in quanto già integrato e valorizzato all'interno del Bilancio di Sostenibilità. Lo smart working rappresenta una pratica consolidata in Vecomp, per la quale sono già attivi sistemi di monitoraggio strutturati e continuativi. È costante la percezione dei collaboratori e l'utilizzo è equilibrato tra i generi.

5.6

Organizzare eventi istituzionali e momenti ricreativi rivolti al personale, con l'obiettivo di rafforzare il senso di appartenenza, promuovere la socializzazione e valorizzare il contributo delle persone all'interno dell'organizzazione.



DESCRIZIONE E IMPATTO

Abbiamo organizzato numerosi momenti di incontro e relazione tra le persone per favorire il coinvolgimento e la condivisione. In particolare:

VLab (appuntamenti di formazione organizzati durante l'orario lavorativo) coniugano esigenze di allineamento organizzativo con momenti di networking e scambio relazionale. Nel corso del 2025 si sono svolti tre VLab: il 21 febbraio, il 5 giugno e il 10 ottobre, con la partecipazione di tutti i collaboratori.

Il 28 febbraio, in occasione del Carnevale, abbiamo organizzato un pranzo, l'azienda ha sostenuto i costi di fornitura e organizzazione per la partecipazione di 28 collaboratori e collaboratrici.

Nel mese di maggio (23-24-25) si è svolto il **weekend aziendale a Bellaria (RN)**, che ha visto la partecipazione di 51 persone. L'iniziativa è un'importante occasione di condivisione e socializzazione. Durante il soggiorno sono state organizzate diverse attività ricreative e sportive particolarmente apprezzate dai partecipanti.

Il 5 dicembre abbiamo organizzato il **Vecomp Day**, un evento di incontro e festa, interamente dedicato alla condivisione e alla valorizzazione dello spirito di gruppo. L'evento, a partecipazione volontaria, ha registrato la presenza di circa 80 persone, svolgendosi in un clima di condivisione e collaborazione.

Si tratta di una serata celebrativa in cui si inseriscono il riconoscimento dei colleghi che hanno raggiunto significativi traguardi di anzianità aziendale, momenti di creatività ispirati a dinamiche aziendali o a contenuti di marketing e social per creare occasioni di leggerezza e autoironia.

Abbiamo organizzato il **Brindisi di Natale** il 22 dicembre a Bolzano e il 23 dicembre a Verona, un momento privilegiato per lo scambio di auguri dedicato a tutto il personale. In questa occasione, l'azienda ha consegnato un dono natalizio: una box di prodotti alimentari della linea Invasà, realizzati con le eccellenze alimentari provenienti dalla grande distribuzione e dai produttori locali. È un progetto della Cooperativa Panta Rei, un'organizzazione sociale che supporta il reinserimento lavorativo di persone provenienti da percorsi di detenzione.

COSA CI IMPEGNIAMO A FARE NEL 2026

Intendiamo realizzare per il personale almeno **3 iniziative che rafforzino il senso di appartenenza e la socializzazione sia ricreative che di volontariato aziendale.**

Indicatori

- Evento/Numero persone (M e F)
- Costo diretto sostenuto complessivamente
- Feedback del personale



B IMPACT ASSESSMENT

Abbiamo scelto di valutare le nostre performance attraverso il Benefit Impact Assessment (BIA), strumento sviluppato da B Lab e riconosciuto come il framework più completo e autorevole per la misurazione dell'impatto sociale e ambientale. Il sistema di valutazione assegna un punteggio complessivo su una scala fino a 200 punti; al superamento della soglia di 80 punti è possibile ottenere la certificazione B Corp.

Abbiamo concluso nel 2025 il percorso di certificazione B Corp per far parte di un movimento internazionale e per misurarci in modo strutturato rispetto a standard rigorosi di impatto ambientale e sociale, contribuendo alla generazione di valore per la comunità e per gli stakeholder.

Abbiamo ottenuto la certificazione il 19 settembre 2025, sulla base dello standard allora vigente (V1.6).



VECOMP SOSTENIBILE

SCOPRI DI PIÙ



TABELLE **GRI** **CONTENT INDEX** E CORRELAZIONE CON VSME



GRI Standard	Numero	Disclosure	Principio VSME correlato	Codice VSME	Numero di pagina / Note
GRI 2: Informative Generali 2021	2-1	Dettagli organizzativi	Base di preparazione: forma giuridica, codice NACE, dimensioni, sedi e principali localizzazioni	B1	Pag. 4-5 pag. 16-17
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Base di preparazione individuale o consolidata ed elenco delle controllate incluse	B1	Pag. 5
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Tempistica e collocazione del report; base di preparazione.	B1; §§ 16-18	Pag. 5
	2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Strategia, modello di business, prodotti e servizi, mercati e principali relazioni commerciali	C1	Pag. 16-19; pag. 70-83
	2-7	Dipendenti	Caratteristiche generali della forza lavoro: contratto, genere, Paese e turnover	B8	Pag. 46-49
	2-8	Lavoratori non dipendenti	Caratteristiche aggiuntive della forza lavoro: autonomi esclusivi e lavoratori temporanei forniti da agenzie	C5 §60	Allegati pag. 144
	2-9	Struttura e composizione della governance	Diversità di genere nell'organo di governance;	C9	Pag.22-25; Allegati pag. 144
	2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	—	—	Pag. 22-25
	2-11	Presidente del massimo organo di governo	—	—	Pag. 22-25
	2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	—	—	Allegati pag. 144
	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Strategia, modello di business e iniziative, politiche e obiettivi di sostenibilità	C1, B2, C2	Pag. 3; pag. 8-13; pag. 51-55; pag. 115-117
	2-27	Conformità a leggi e regolamenti	Condanne e sanzioni per corruzione e gravi incidenti relativi ai diritti umani;	B11, C7	Pag. 26
	2-30	Contratti collettivi	Percentuale di dipendenti coperti dalla contrattazione collettiva	B10	Pag. 47

GRI Standard	Numero	Disclosure	Principio VSME correlato	Codice VSME	Numero di pagina / Note
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	—		Pag. 6-9
	3-2	Elenco dei temi materiali	-	-	Pag. 6-9
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	Informazioni economiche di base, limitate principalmente a fatturato e totale di bilancio	B1	Pag. 38-39
	201-4	Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	—	—	Allegati pag. 144
GRI 202: Presenza sul mercato 2016	202-2	Percentuale di alta dirigenza assunta attingendo dalla comunità locale	—	—	Allegati pag. 144
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016	204-1	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	Descrizione delle principali relazioni con i fornitori,	C1	Pag. 40-41
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Numero di condanne e ammontare delle sanzioni per corruzione e concussione	B11	Pag. 26
GRI 302: Energia 2016	302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	Consumo complessivo di energia, distinto tra elettricità e combustibili e, ove disponibile, tra rinnovabile e non rinnovabile	B3	Pag. 102-105
	302-3	Intensità energetica	—	—	Pag. 105
GRI 305: Emissioni 2016	305-1	Emissioni GHG dirette - Scope 1	Energia ed emissioni di gas a effetto serra Scope 1	B3	Pag. 106-113
	305-2	Emissioni GHG indirette da consumi energetici - Scope 2	Emissioni Scope 2 secondo l'approccio location-based	B3	Pag. 106-113
	305-3	Altre emissioni GHG indirette - Scope 3	Rendicontazione facoltativa delle categorie Scope 3 significative, da presentare insieme a B3	B3; §§ 50-53	Pag. 106-113
	305-4	Intensità delle emissioni GHG	Intensità delle emissioni calcolata rapportando Scope 1 e Scope 2 al fatturato	B3	Pag. 113
	305-5	Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Obiettivi di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra e transizione climatica	C2; C3	Pag.115-117
GRI 306: Rifiuti 2020	306-3	Rifiuti generati	Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti	B7	Pag. 118
	306-4	Rifiuti non conferiti in discarica	Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti	B7	Pag. 118
	306-5	Rifiuti destinati allo smaltimento	-	-	Pag. 118

GRI Standard	Numero	Disclosure	Principio VSME correlato	Codice VSME	Numero di pagina / Note
GRI 401: Occupazione 2016	401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Tasso di turnover per imprese con almeno 50 dipendenti;	B8	Pag. 49
	401-2	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili agli altri dipendenti	—	—	Allegati pag. 144
	401-3	Congedo parentale	—	—	Allegati pag. 144
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Pratiche e politiche di sostenibilità e presenza di politiche relative alla prevenzione degli infortuni	B2, C2	Pag. 66-67
	403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	Politiche e pratiche di prevenzione degli infortuni;	B2, C2	Pag. 66-67
	403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Ore medie di formazione e descrizione delle pratiche	B10, B2, C2	Pag. 66-67
	403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza direttamente collegati da rapporti di business	Politiche sui lavoratori della catena del valore e segnalazione di gravi incidenti;	B2, C2	Pag. 66-67
	403-9	Infortuni sul lavoro	Numero e tasso degli infortuni registrabili e numero dei decessi da infortunio	B9	Pag. 67
	403-10	Malattie professionali	Numero dei decessi derivanti da malattie connesse al lavoro;	B9	Pag. 67
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Ore medie annue di formazione per dipendente, distinte per genere	B10	Pag. 56-62
	404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti	Pratiche, politiche e iniziative per la formazione e lo sviluppo della forza lavoro	B2, C2	Pag. 57-59

GRI Standard	Numero	Disclosure	Principio VSME correlato	Codice VSME	Numero di pagina / Note
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Dipendenti per genere, rapporto donne-uomini nel management e diversità di genere nell'organo di governance	B8, C5, C9	Pag. 46-49; pag. Allegati 144
	405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Divario percentuale di retribuzione tra dipendenti donne e uomini	B10	Allegati pag. 144
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Politica contro la discriminazione, meccanismo di reclamo, incidenti confermati e azioni adottate	C6, C7	Pag. 62
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	—	—	Pag. 28-29

BILANCIO DI
SOSTENIBILITÀ

ALLEGATI



GRI INFORMATIVA 2-7, 2-8 LAVORATORI NON DIPENDENTI, GRI 405-1(B)

Dipendenti (numero) per categoria di dipendenti e per genere	u.m.	2025		
		Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	n°	0	0	0
Quadri		5	1	6
Impiegati		34	35	69
Operai		0	1	1
Totale		39	37	76

Dipendenti (numero) per categoria di dipendenti e per fascia d'età	u.m.	2025			
		<30	30-50	>50	Totale
Dirigenti	n°	0	0	0	-
Quadri		0	1	5	6
Impiegati		10	32	27	69
Operai		0	1	0	1
Totale		10	34	32	76

Età media	u.m.	2025		
		Uomini	Donne	Totale
Età media dei dipendenti	n°	46	47	46,5

Dipendenti con disabilità e appartenenti a categorie protette	u.m.	2025		
		Uomini	Donne	Totale
Dipendenti con disabilità	n°	0	4	4

Dipendenti (numero) per anzianità lavorativa	u.m.	2025		
		Uomini	Donne	Totale
0 a 5 anni	n°	20	20	40
6 a 10 anni		4	6	10
11 a 15 anni		4	3	7
16 a 20 anni		2	1	3
21 a 25 anni		-	5	5
26 a 30 anni		6	-	6
31 a 35 anni		2	1	3
36 a 40 anni		1	1	2
più di 40 anni		-	-	-
Totale		39	37	76

Dipendenti (numero) per tipo di impiego, per area geografica e per genere	u.m.	2025						Totale	Totale	Totale
		A tempo pieno		A tempo parziale		A ore non garantite		-	-	-
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	A tempo pieno	A tempo parziale	A ore non garantite
Veneto	n°	37	17	1	18	0	0	54	19	0
Trentino-Alto Adige		1	0	0	2	0	0	1	2	0
Totale		38	17	1	20	0	0	55	21	0

Dipendenti (numero) per contratto di lavoro, per area geografica e per genere	u.m.	2025				Totale	Totale
		Tempo indeterminato		Tempo determinato		-	-
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Tempo indeterminato	Tempo determinato
Veneto	n°	36	34	2	1	70	3
Trentino-Alto Adige		1	2	0	0	3	0
Totale		37	36	2	1	73	3

Totale della forza lavoro suddivisa tra dipendenti e non dipendenti per genere	u.m.	2025		
		Uomini	Donne	Totale
Dipendenti (numero)	n°	39	37	76
Consulenti (P.IVA)		5	-	5
Lavoratori non dipendenti:		-	-	-
- stage extracurricolari*		-	-	-
- interinali**		0	0	-
Totale		44	37	81

GRI INFO 2-9 405-1(A)

2025													
Consiglio di amministrazione		Sesso		Fascia età			Ruolo		Indipendenza		N ° di anni nel CdA	Profilo professionale	Residente nella comunità locale (VR)
		M	F	41-45	46-50	over 50	Esecutivo	Non esecutivo	SI	NO			
Ruolo	Nome e Cognome												
Presidente	Massimo Sbardelaro	x				x	x				1	Amministratore delegato	si
Consigliere	Ivan Gobetti	x		x			x				1	Resp. Commerciale	si
Consigliere	Francesco Masini	x		x			x				1	Responsabile Comunicazione e Relazione esterne	si
Consigliere	Patrizia Greggio		x			x	x				1	Responsabile Produzione Servizi	si
Consigliere	Paolo Bagli	x				x		x	x		1	Dottore commercialista e revisore contabile	si
Consigliere	Castagnetti Luca	x				x		x	x		1	Dottore commercialista e revisore contabile	si

GRI 2-27

Casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti	u.m.	2025
Numero di pene pecuniarie per non conformità con leggi e/o normative in materia sociale ed economica	n	0,00
di cui sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti		
verificatisi nei precedenti periodi di rendicontazione	n	0,00
Valore totale delle pene pecuniarie per non conformità con leggi e/o normative in materia sociale ed economica	€	0,00
di cui sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nei precedenti periodi di rendicontazione	€	0,00
Numero delle sanzioni non pecuniarie	n	0,00
Numero totale di casi di non conformità nel periodo di rendicontazione	n	0

GRI 2-21

Retribuzione	u.m.	2025
Retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione	€	150.000,00
Retribuzione totale annuale del dipendente che riceve la massima retribuzione		72.000,00
Retribuzione totale annuale media di tutti i dipendenti		37.184,00
Rapporto totale (Pres. CdA/Retr. media)	%	4.03
Rapporto totale (Dip. max retr./Retr. media)	%	1,94

GRI 201-1

Valore economico diretto generato e distribuito (€)	2025
Valore economico generato	8.429.547,00
Ricavi	8.053.340,00
Altri proventi	209.281,00
Proventi finanziari netti	192.286,00
Rettifiche di valore di attività materiale ed immateriali	(10.261,00)
Svalutazione crediti	(15.000,00)
Differenze di cambio	(99,00)
Valore economico distribuito	7.534.262,00
Costi operativi	3.643.220,00
Remunerazione dei dipendenti e collaboratori	3.621.236,00
Remunerazione dei finanziatori	108.391,00
Remunerazione della pubblica amministrazione	140.415,00
Liberalità esterne	21.000,00
Valore economico trattenuto	520.669,00
Ammortamenti	520.669,00
Utile	374.616,00

GRI 201-4

Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	u.m	2025
i. sgravi fiscali e crediti d'imposta	€	6.500,00
ii. sussidi		6.747,00
iii. sovvenzioni per investimenti o ricerca e sviluppo e altri tipi di sovvenzioni pertinenti		5.048,00
viii. altri benefit finanziari ricevuti o esigibili da parte di qualsiasi governo per qualsiasi operazione		3.016,00
Totale		21.312,00

GRI 204-1

Volume totale di acquisto per localizzazione del fornitore	u.m.	2025	%
Italia - Nord Est	€	2.900.081,89	69,1%
Italia - Nord Ovest		908.484,61	21,7%
Italia - Sud e isole		258.751,03	6,2%
Totale fornitori Italia		4.067.317,53	96,9%
Specificare sotto se fornitori europei			0,0%
Europa		121.996,39	2,9%
Extra EU		6.667,33	0,2%
Totale		4.195.981,25	100%

GRI 205-3

Numero di episodi di corruzione	u.m.	2025
Numero totale e la natura degli episodi di corruzione accertati	n°	0
Numero totale di episodi di corruzione accertati nei quali i dipendenti sono stati licenziati o sono stati oggetto di provvedimenti per corruzione		0
Numero totale di episodi di corruzione accertati per cui i contratti con i partner commerciali sono stati risolti o non sono stati rinnovati a causa di violazioni legate alla corruzione		0
Numero totale di cause legali pubbliche legate alla corruzione intraprese contro l'organizzazione o i suoi dipendenti durante il periodo di rendicontazione e gli esiti di tali episodi		0

GRI 302-1

	u.m.	2025	u.m.	2025
Benzina per autovetture	l	25.254	Gj	860,52
Gasolio per autovetture	l	24.877		937,39
Gas naturale	m3	8.392		339,39
Diesel HVO	l	1.219		41,84
Energia elettrica	KWh	162.612		585,40
da fonti rinnovabili		-		-
da fonti non rinnovabili		116.842		420,63
Da fonti rinnovabili (autoprodotta FTV)		45.770		164,77

GRI 302-3

	u.m.	2025
Numero dipendenti	N°	76
Intensità energetica	Gj	36,38
Intensità energetica da fonti rinnovabili	Gj	2,17

GRI 305-1 – 305-2 – 305-3

	u.m.	2025
SCOPE 1	tCO2e	82
SCOPE 2 (location based)		30
SCOPE 2 (market based)		52
SCOPE 3 (location based)		1.039
SCOPE 3 (market based)		1.039
Totale emissioni (location based)		1.151
Totale emissioni (market based)		1.173

GRI 305-4

	u.m.	2025
Numero dipendenti	N°	76
Intensità delle emissioni (location based)	tCO2	15,14
Intensità delle emissioni (market based)		15,43

GRI 401-1

Dipendenti (numero) assunti e cessati per genere	u.m.	2025		
		Uomo	Donna	Totale
Dipendenti assunti	n°	9	7	16
Dipendenti cessati		4	1	5

Dipendenti (numero) assunti e cessati per fascia di età	u.m.	2025			
		<30	30-50	Over 50	Totale
Dipendenti assunti	n°	6	8	2	16
Dipendenti cessati		-	4	1	5

Dipendenti (numero) assunti e cessati per area geografica	u.m.	2025	
		Dipendenti assunti	Dipendenti cessati
Veneto	n°	16	5
Trentino-Alto Adige		0	0
Totale		16	5

Tasso di turnover per genere	u.m.	2025		
		Uomini	Donne	Totale
Dipendenti assunti	n°	9	7	16
Dipendenti alla chiusura dell'esercizio (31 dicembre)		39	37	76
Tasso di turnover in entrata	%	23,1	18,9	21,05
Dipendenti cessati	n°	4	1	5
Dipendenti alla chiusura dell'esercizio (31 dicembre)		39	37	76
Tasso di turnover in uscita	%	10,3	3	6,58

Tasso di turnover per fascia d'età	u.m.	2025			
		<30	30-50	Over 50	Totale
Dipendenti assunti	n°	6	8	2	16
Dipendenti alla chiusura dell'esercizio (31 dicembre)		10	34	32	76
Tasso di turnover in entrata	%	60,00	23,53	6,25	21,05
Dipendenti cessati	n°	0	4	1	5
Dipendenti alla chiusura dell'esercizio (31 dicembre)		10	34	32	76
Tasso di turnover in uscita	%	0,00	11,76	3,13	6,58

Tasso di turnover	u.m.	2025		Totale
		Veneto	Trentino-Alto Adige	
Dipendenti assunti	n°	16	-	16
Dipendenti alla chiusura dell'esercizio (31 dicembre)		73	3	76
Tasso di turnover in entrata	%	22	-	21,05
Dipendenti cessati	n°	5	-	5
Dipendenti alla chiusura dell'esercizio (31 dicembre)		73	3	76
Tasso di turnover in uscita	%	6,85	0	6,58

GRI 401-2

Benefit	2025		
	N ° di dipendenti con contratto a tempo indeterminato (NO PART-TIME) destinatari dei benefit	N° di dipendenti a tempo determinato (NO PART-TIME) destinatari dei benefit	N° di dipendenti PART-TIME destinatari dei benefit
Copertura assicurativa in caso di disabilità e invalidità	5	0	0
Congedo parentale	Previsto per tutti i dipendenti		
Auto aziendali ad uso promiscuo	26	0	6
Auto aziendale a disposizione per utilizzo durante l'orario di lavoro	Previsto per tutti i dipendenti		
Assicurazione KASKO nel tragitto casa-lavoro	26	0	6
Smartphone ad uso promiscuo	36	1	7
Tablet, PC portatile ad uso promiscuo	52	3	20

GRI 401-3

Dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale, per genere	u.m.	2025		
		Uomini	Donne	Totale
Impiegati	n°	2	3	5
Totale		2	3	5

Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale, per genere	u.m.	2025		
		Uomini	Donne	Totale
Impiegati	n°	2	3	5
Totale		2	3	5

Dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale, per genere	u.m.	2025		
		Uomini	Donne	Totale
Impiegati	n°	2	2	4
Totale		2	2	4

Dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro, per genere	u.m.	2025		
		Uomini	Donne	Totale
Impiegati	n°	0	0	0
Totale		0	0	0

Tasso di rientro al lavoro 80%, Tasso di retention 0% (nessuno dei 4 dipendenti rientrati al lavoro ha maturato i 12 mesi di osservazione dopo il rientro)

GRI 405-2

Salario medio	u.m.	2025			
		Veneto		Trentino-Alto Adige	
		Uomo	Donna	Uomo	Donna
Dirigenti	€	- *	-	-	-
Quadri		57.757,00	58.315,00	-	-
Impiegati		35.755,00	33.697,00	35.000,00	39.119,00
Operai		-	21.951,00	-	-

*categoria di personale non presente

Rapporto tra lo stipendio base delle donne e quello degli uomini per categoria di dipendenti	u.m.	2025	
		Veneto	Trentino-Alto Adige
Dirigenti	%	-	-
Quadri		101%	-
Impiegati		94%	112%
Operai		-	-

GRI 404-1

Numero di ore di formazione per genere e per categoria di dipendenti	u.m.	2025		
		Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	ore	-	-	-
Quadri		199	21	220
Impiegati		8205	7080	15.285
Operai		-	6	6
Totale		8484	7101	15.511

Numero di dipendenti per genere e per categoria di dipendenti	u.m.	2025		
		Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	n°	-	-	-
Quadri		5	1	6
Impiegati		34	35	69
Operai		-	1	1
Totale		39	37	76

Ore di formazione medie per genere e per categoria	u.m.	2025		
		Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	ore	0,0	0,0	0,0
Quadri		39,8	21,0	36,7
Impiegati		241,3	202,3	221,5
Operai		0,0	6,0	6,0
Totale		215,5	192,1	204,1

Ore medie di formazione all'anno per dipendente, per genere e per categoria di dipendenti	2025
Numero totale di ore di formazione fornite ai quadri	220
Numero totale di quadri	6
Ore medie di formazione per quadri	36,66
Numero totale di ore di formazione fornite alle donne - quadri	21
Numero totale di donne - quadri	1
Ore medie di formazione per donna - quadri	21
Numero totale di ore di formazione fornite agli uomini - quadri	199
Numero totale di uomini - quadri	5
Ore medie di formazione per uomo - quadri	39,8
Numero totale di ore di formazione fornite agli impiegati	15.285
Numero totale di impiegati	69
Ore medie di formazione per impiegato	221,52
Numero totale di ore di formazione fornite alle donne - impiegati	7.080
Numero totale di donne - impiegati	35
Ore medie di formazione per donna - impiegato	202,29
Numero totale di ore di formazione fornite agli uomini - impiegati	8205
Numero totale di uomini - impiegati	34
Ore medie di formazione per uomo - impiegato	241,32
Numero totale di ore di formazione fornite agli operai	6
Numero totale di operai	1
Ore medie di formazione per operaio	6
Numero totale di ore di formazione fornite alle donne - operai	6
Numero totale di donne - operai	1
Ore medie di formazione per donna - operaio	6
Numero totale di ore di formazione fornite agli uomini - operai	0
Numero totale di uomini - operai	0
Ore medie di formazione per uomo - operaio	-

Numero di ore di formazione per tipologia	u.m.	2025	%
Manageriale=comitato	ore	46	0,3%
Tecnico-specialistica		8.319	54%
Training di inserimento o induction		6.578	42%
Salute e sicurezza		112	1%
Altro (VLAB momenti di allineamento aziendale)		456	3%
Totale		15.511	100%

GRI 404-2

Tipologia di formazione	Ambito	n° dipendenti che ne hanno usufruito
Corsi di formazione interni	Ascolto Attivo	18
	Public Speaking	15
	Corso Parità di Genere - formazione specifica	61
	Corso Test Attitudinali	2
	Scuola per L'imprenditoria	1
	Corso PeopleLink 24h start	2
Finanziamento a supporto di formazione o istruzione esterna	N/A	N/A
Concessione di periodi di congedo con garanzia di mantenimento del posto di lavoro	N/A	N/A
Programmi di assistenza alla transizione per agevolare l'occupabilità e la gestione della fine del percorso lavorativo per motivi di pensionamento o conclusione del rapporto.	N/A	N/A
		99

uecomp
SOLUZIONI INFORMATICHE



 **sistemi**[®]

VERONA | TRENTO | BOLZANO