

VEA GROUP S.P.A.

Bilancio di Sostenibilità 2025



CARIMALI

ELEKTRA

heylo

Bellezza



Bilancio di Sostenibilità 2025

VEA Group S.p.A. · Chignolo d'Isola (BG), Italia

Ai nostri Stakeholder

Il 2025 ha chiesto a VEA più di ogni altro anno recente. Il mercato ha rallentato e abbiamo preso decisioni difficili: la chiusura dello stabilimento di Mogliano Veneto, il consolidamento della produzione a Chignolo d'Isola, la redistribuzione di ruoli e responsabilità all'interno del Gruppo. Dietro questi numeri ci sono persone, e desidero ringraziare ogni collega che ha fatto parte di questo capitolo della nostra storia. Una trasformazione è credibile solo se è onesta riguardo ai suoi costi.

Questo terzo Bilancio di Sostenibilità racconta ciò che per me conta di più: sotto pressione, non abbiamo accantonato la sostenibilità. L'abbiamo resa parte della soluzione. L'impianto fotovoltaico di Chignolo d'Isola ha completato il suo primo anno pieno di esercizio, producendo 146 MWh e riducendo del 36% l'energia prelevata dalla rete. I consumi energetici complessivi sono calati del 15%, le emissioni di gas serra del 17%, i prelievi idrici di quasi la metà. In agosto, la nostra prima valutazione EcoVadis ci ha riconosciuto la medaglia di bronzo, con un punteggio di 67/100. Nulla di tutto questo è decorativo: sono cambiamenti strutturali nel nostro modo di produrre.

Mentre l'Italia si consolidava, l'Asia cresceva. A maggio abbiamo inaugurato la nuova sede di VEA Group Asia — più ampia, più luminosa, progettata attorno alle persone che ci lavorano — e la nostra unità cinese esporta oggi macchine per caffè in quindici Paesi, con nuove assunzioni previste per il 2026. L'equilibrio tra le nostre due anime industriali, la tradizione italiana e il dinamismo asiatico, è sempre più ciò che ci definisce.



Umberto Doglioni Majer, Amministratore Delegato di VEA Group

Le nostre persone restano al centro. Abbiamo chiuso l'ottavo anno consecutivo senza infortuni sul lavoro e il 92% dei collaboratori ha un contratto a tempo indeterminato. Il divario retributivo di genere si è ridotto dal 25% al 21,6%: un progresso, ma non ancora sufficiente. Per questo nel 2026 puntiamo alla certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere, con l'istituzione di un comitato dedicato. E Carimali Children, il nostro asilo nido e scuola dell'infanzia, ha accolto quest'anno 54 bambini: un impegno che abbiamo protetto anche in un esercizio difficile, perché alcuni investimenti non sono negoziabili.

Sono altrettanto chiaro su dove dobbiamo fare di più. Le ore di formazione sono diminuite, e invertiremo la rotta nel 2026 a partire dai percorsi formativi sulla sostenibilità e dal rafforzamento del team ESG di Gruppo. Le emissioni per macchina prodotta sono lievemente aumentate con il calo dei volumi: un promemoria che l'intensità conta quanto le riduzioni assolute. E la nostra filiera — a cominciare dal caffè stesso, una coltura esposta alla deforestazione e a condizioni di lavoro fragili — ci chiede maggiore responsabilità: un nuovo Codice di Condotta per i fornitori e collaborazioni più strette con partner che condividano i nostri standard.

La nostra ambizione non è cambiata: essere il cuore delle tecnologie del caffè, con integrità, scopo e impatto misurabile. Il 2025 ha dimostrato che questa ambizione sa reggere anche un anno difficile. Questo, forse più di ogni singolo numero, è il risultato di cui sono più orgoglioso.

Grazie per essere parte di questo viaggio.

Umberto Doglioni Majer

Amministratore Delegato, VEA Group



Indice

01 VEA

Lettera agli shareholder	3
Chi siamo	7
Highlights 2025	7
La nostra storia, valori e principi	8
La struttura societaria	9
I nostri brand	11

02 Governance

I temi materiali per VEA	17
Condotta dell'impresa	20
Il contributo di VEA agli SDGs	23
Gestione della catena di fornitura	24
Biodiversità e diritti umani nella filiera del caffè	25
Sicurezza dei dati e delle informazioni	27
Tutela dei consumatori e utilizzatori finali	28

03 Environment

Cambiamenti climatici	30
Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici	33
Materiali ed economia circolare	35
• Afflussi di risorse	
• Deflussi di risorse	
Rifiuti	38
• Prelievi idrici	

04 Social

Gestione del personale	41
Il percorso verso la parità di genere e l'inclusione"	45
Salute e sicurezza sul lavoro	47
Benessere aziendale	48
Formazione e sviluppo delle competenze	50
Contributo alla comunità: Carimali Children	52

05 Appendice

Nota metodologica	53
Appendice A - Metodologia IRO	55
GRI Content Index	59
Appendice B - Tabelle e dati	62





01

VEA

Chi siamo

VEA, la cui tradizione risale al **1919**, unisce oltre un secolo di esperienza a un costante impegno verso l'innovazione, operando lungo tutta la filiera: dalla progettazione alla produzione, fino alla commercializzazione e distribuzione di macchine per caffè, con stabilimenti produttivi a Bergamo (Italia) e Suzhou (Cina) e una presenza sui mercati internazionali.

Nel corso degli anni, la storica azienda Carimali si è consolidata in una holding che le ha consentito di ampliare il proprio raggio

d'azione, integrando realtà di primo piano come **Carimali, Elektra, Heylo e Bellezza**: brand prestigiosi e sinonimo di eccellenza nella produzione di macchine per caffè.

La struttura societaria così consolidata consente una gestione dinamica degli investimenti a livello internazionale, supportata da una governance chiara e da un controllo snello. VEA è interamente a capitale privato, priva di partecipazioni di minoranza.

Highlights 2025

**128**

dipendenti
(al 31/12/2025)

**> 26 mln**

di fatturato (€)

**4**

brand

**9.930**

macchine prodotte

**743**

ore di formazione

La nostra storia

1919

Fondazione di Carimali

2013

Nascono Carimali China e Carimali Children

2019

Carimali celebra i suoi 100 anni

2019–2022

Acquisizione dei brand Elektra e Bellezza e fondazione del brand Heylo

2022

Umberto Doglioni Majer diventa Presidente di VEA

2024

Nasce ufficialmente VEA Group S.p.A.

2025

Nuova sede di VEA Group Asia

Valori e principi

Tecnologia del caffè

Crediamo nel potere della tecnologia e la applichiamo all'industria del caffè per innescarne il cambiamento.

Visione di lungo periodo

Conosciamo i tempi di sviluppo propri dell'imprenditorialità: sappiamo vedere oggi i risultati di domani.

Networking

Rete di successo per imprese di successo.

Responsabilità

Il valore della crescita risiede anche nel processo per raggiungerla. Senso etico e sostenibilità governano le nostre azioni.

La vision di VEA

Be the **heart** of
coffee technologies

La struttura societaria

VEA Group S.p.A

La fusione per incorporazione di Carimali S.p.A., Elektra S.r.l., Heylo S.r.l. e Bellezza S.r.l. ha portato, nel 2024, alla nascita di VEA Group S.p.A.

La creazione di un'unica entità giuridica e industriale ha consentito di ottimizzare processi e risorse, migliorare l'efficienza operativa e promuovere sinergie tra i diversi brand. Allo stesso tempo, VEA Group continua a valorizzare l'identità e le peculiarità di ciascun brand, ampliando l'offerta di prodotti e servizi in modo integrato.

Le nostre certificazioni

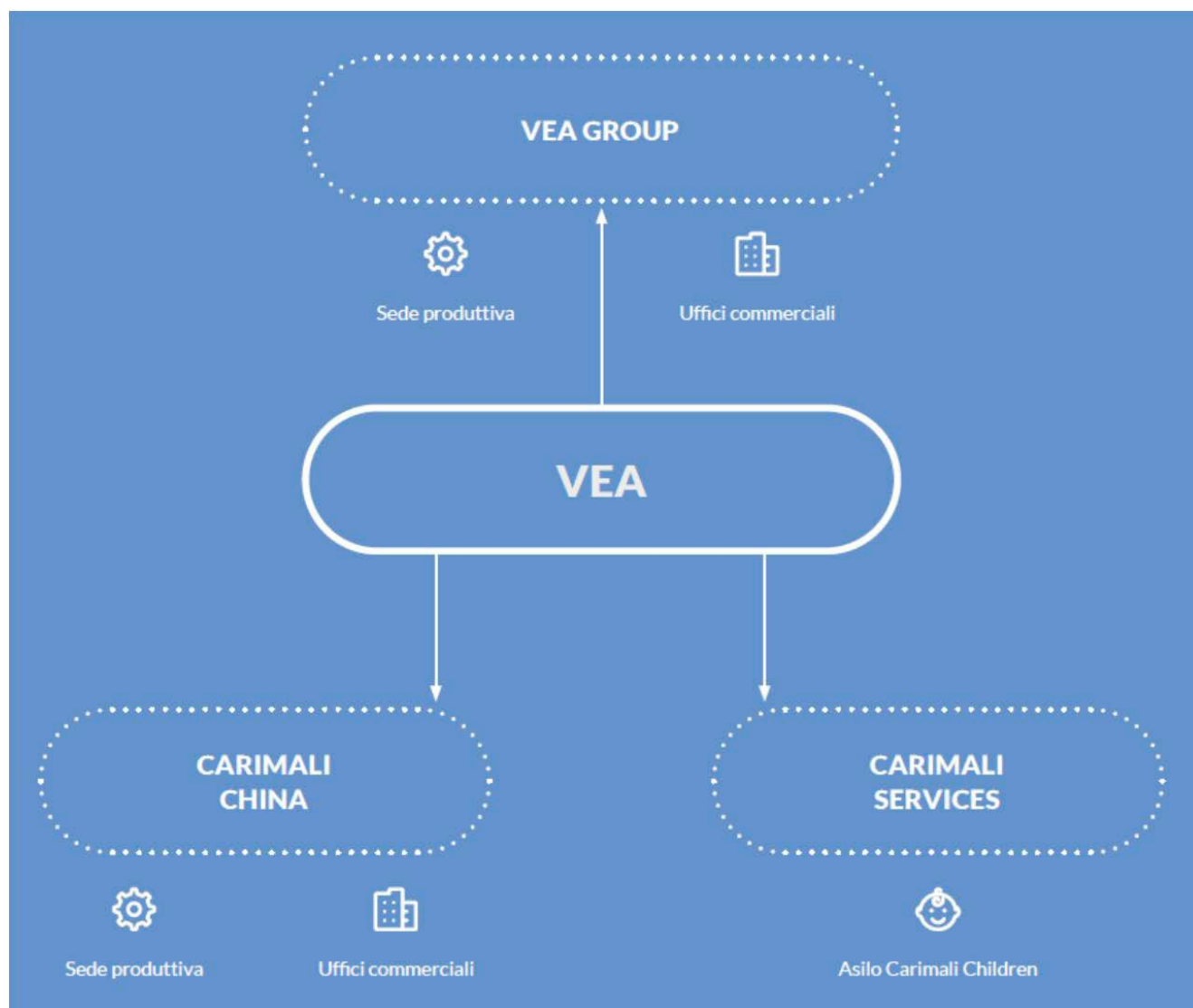
ISO 9001

ISO 14001

PAS 24000

Certificazioni in capo a VEA Group: qualità (ISO 9001), gestione ambientale (ISO 14001) e responsabilità sociale d'impresa (PAS 24000, che dal 2024 sostituisce la SA 8000). Per il 2026 è in corso il percorso verso la certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere.

LA STRUTTURA DEL GRUPPO



VEA Group Asia

Nel 2013 è stata stabilita una seconda unità produttiva a Suzhou, in Cina, per sviluppare e distribuire i prodotti in tutta l'Asia-Pacifico. Da sede di assemblaggio di macchine da caffè tradizionali, VEA Group Asia si è ampiamente sviluppata, specializzandosi nel commercio di prodotti e in un affidabile servizio clienti.

Negli ultimi anni, la crescita dell'azienda ha permesso anche di ampliare la produzione a nuovi modelli di macchine, sia tradizionali sia completamente automatiche, realizzando prodotti sempre più personalizzati sulle esigenze del cliente. In questo modo, VEA Group Asia riesce a rispondere alle richieste di un mercato in continua evoluzione quale quello cinese e dei Paesi limitrofi: l'unità cinese esporta attualmente macchine da caffè in **15 Paesi**, garantendo costante controllo della qualità e supporto logistico.

Lo stabilimento si estende su una superficie di **2.550 metri quadrati**, conta attualmente **19 persone** e un direttore generale italiano come responsabile dell'intera azienda. Nei prossimi anni, si prevede che VEA China aumenterà consistentemente la propria produttività, migliorando il controllo qualità e l'efficienza della fabbrica.



Lo stabilimento di VEA Group Asia: nel maggio 2025 l'azienda si è trasferita nella nuova sede.

Carimali Services

La terza realtà appartenente a VEA e inclusa nella presente rendicontazione è Carimali Services, nota con il nome **Carimali Children**. A differenza delle associate, Carimali Children non ha natura produttiva, bensì nasce con l'ottica di offrire un servizio educativo per i lavoratori del Gruppo e per la comunità.

Nasce nel 2013 come solo asilo nido, per poi nel corso degli anni evolversi e ingrandirsi; oggi Carimali Children è anche una scuola dell'infanzia, e attualmente ospita all'incirca 50 bambini dai 6 mesi ai 6 anni di età.



≈ 50 bambini

dai 6 mesi ai 6 anni, tra nido e scuola dell'infanzia



I NOSTRI BRAND

CARIMALI

Democra-tech great coffee

Carimali vanta un'esperienza di oltre 100 anni nella produzione e vendita a livello mondiale di macchine da caffè professionali, completamente automatiche e tradizionali. Dal 1919 a oggi, le tecnologie all'avanguardia e l'adozione di processi produttivi moderni hanno permesso al brand di realizzare prodotti — non soltanto macchine da caffè, ma anche macinini e accessori — costantemente al passo con i tempi.

Nel 2016 nasce a Lainate (MI) Carimali Italia, dedicata a vendite e servizi per il mercato italiano, con soluzioni complete di attrezzature e servizi nei canali Ho.Re.Ca e OCS. La sede italiana vende e fornisce assistenza tecnica per diversi marchi di VEA Group.

Fin dall'inizio, Carimali ha sviluppato progressi tecnologici per migliorare il gusto del caffè e delle bevande a base di latte, costruendo solide partnership con dipendenti, clienti e fornitori attraverso obiettivi di lungo termine incentrati su risultati reali e soluzioni pratiche.

I valori di Carimali

- **Innovazione:** la spinta al costante miglioramento permette di sviluppare prodotti all'avanguardia
- **Professionalità:** passione e talento per la ricerca, lo studio e l'innovazione
- **Lavoro di squadra:** relazioni durature per adattare con flessibilità tecnologia e prodotti alle esigenze del mercato
- **Sostenibilità:** un modello di business e un'innovazione sempre più sostenibili guidano la crescita sul mercato



I NOSTRI BRAND

ELEKTRA

Tradizione artigianale, design senza tempo

Fondata nel 1947 a Treviso, dove la tradizione artigianale e le più recenti aziende high-tech sono perfettamente integrate, Elektra interpreta questo affascinante equilibrio applicandolo quotidianamente alla produzione, tramite un processo artigianale industrializzato, di macchine da caffè.

Semplicità, efficienza e attenzione al design costituiscono i cardini secondo cui vengono realizzate le macchine per caffè espresso Elektra.

I valori di Elektra

- **Passione:** impegno e talento alla guida del successo
- **Design:** elevati standard di qualità, attenzione ai dettagli, creatività come segno distintivo
- **Affidabilità:** onestà e semplicità, fondamenta per relazioni a lungo termine
- **Sostenibilità:** rispetto di persone e ambiente come scelta di business



I NOSTRI BRAND

HEYLO

#LessGuiltyCoffee

Heylo è una startup all'avanguardia nel settore del caffè specialty, con soluzioni per caffè a induzione progettate per migliorare l'impatto sull'ambiente legato all'uso, attraverso l'attenzione dedicata all'efficienza energetica. Il motto di Heylo, "Lessguiltycoffee", riflette la volontà di creare un'industria di macchine da caffè più ecosostenibile, nella convinzione che ogni piccolo gesto possa fare la differenza.

I valori di Heylo

- **Onestà:** raccontare ciò che siamo e rendere le informazioni accessibili a tutti
- **Less guilty behavior:** dallo sviluppo di soluzioni alla routine quotidiana: i piccoli cambiamenti fanno una grande differenza
- **Flessibilità:** adattarsi per crescere e semplificare il lavoro dei nostri partner
- **Implicazioni sociali positive:** avere un impatto sulla comunità del caffè con soluzioni ecologiche
- **Innovazione e creatività:** abbracciare il cambiamento per offrire nuove soluzioni che aiutino lo sviluppo organico della comunità del caffè



I NOSTRI BRAND

BELLEZZA

Espresso premium dal 1975

Bellezza Espresso è un'azienda premium di attrezzature per il caffè, che mira a rappresentare un punto di riferimento nel settore delle macchine da caffè domestiche di alta qualità.

La dedizione del marchio all'espresso di alta qualità risale al 1975, quando Bellezza Espressomaschinen GmbH venne fondata in Germania.

La gamma Bellezza comprende macchine per espresso, macinacaffè, montalatte e stazioni di pressatura. Tutti i prodotti si distinguono per il design raffinato e la qualità premium che li caratterizza.

I valori di Bellezza

- **Design raffinato:** estetica curata in ogni dettaglio
- **Qualità premium:** materiali e costruzione di alto livello
- **Tradizione:** una storia che risale al 1975

Le fiere a cui VEA ha partecipato con i propri brand

Dal 2025, a seguito della nascita di VEA Group S.p.A., il Gruppo partecipa alle principali fiere internazionali di settore con un'unica presenza coordinata a marchio VEA, valorizzando al suo interno i singoli brand.

Fiera	2024	2025	2026
Coffee Fest — Madrid (Spagna)	HEYLO	VEA	VEA
WOC World of Coffee — Busan (Corea del Sud)	HEYLO · ELEKTRA	VEA	VEA
Venditalia — Milano (Italia)	CARIMALI · ELEKTRA · BELLEZZA · HEYLO	VEA	VEA
WOC World of Coffee — Copenhagen (Danimarca)	ELEKTRA · BELLEZZA	VEA	VEA
Sigep — Rimini (Italia)	CARIMALI	VEA	VEA
London Coffee Festival — Londra (Gran Bretagna)	HEYLO	VEA	VEA
Hotelex — Shanghai (Cina)	CARIMALI · ELEKTRA · BELLEZZA · HEYLO	VEA	VEA
Café Culture Show — Londra (Gran Bretagna)	HEYLO · ELEKTRA	VEA	VEA
FHA — Singapore	CARIMALI · ELEKTRA · BELLEZZA · HEYLO	VEA	VEA
HOST — Milano (Italia)	—	VEA	



02

Governance

I temi materiali per VEA

I nostri impatti, rischi e opportunità

I contenuti del presente Bilancio sono stati individuati in base alla rilevanza delle varie tematiche di sostenibilità associate, come raccomandato dalle linee guida in materia di rendicontazione della sostenibilità. VEA ha quindi approfondito e rendicontato quegli aspetti ambientali, sociali e di governance che sono rilevanti per l'attività aziendale in virtù degli impatti che genera sull'ambiente e/o sulle persone, oppure di rischi e opportunità esterne a cui è esposta.

Per identificare i temi di sostenibilità rilevanti (o materiali) è stata effettuata un'analisi di materialità, ovvero uno studio volto a individuare gli Impatti, Rischi e Opportunità (IRO) correlati all'attività di VEA. Nella metodologia di doppia materialità, una tematica si definisce materiale secondo una o entrambe le seguenti prospettive:

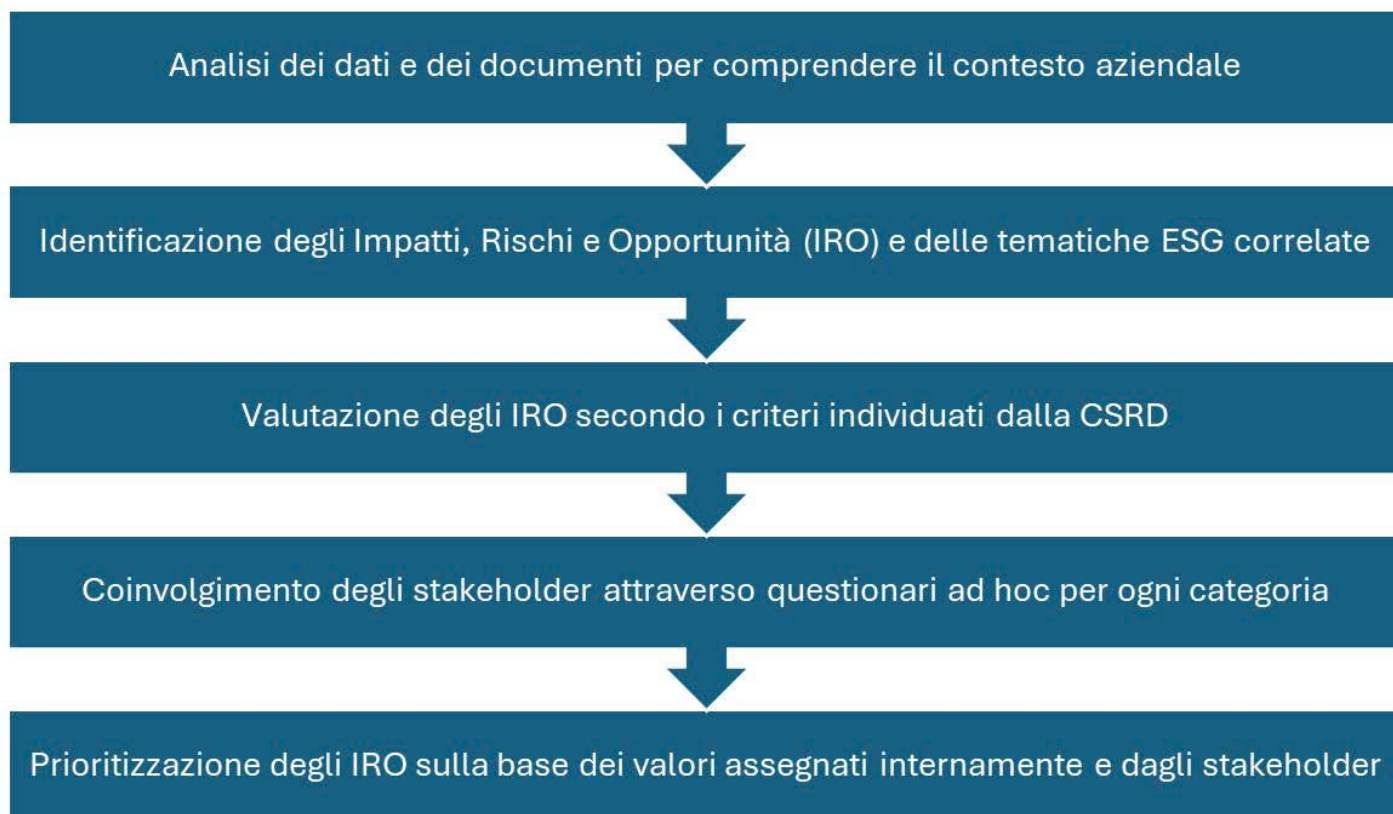
Inside-in: Inside-out (o materialità d'impatto): impatti generati dall'azienda sul mondo, sui dipendenti e/o sulla comunità.

Tali impatti possono essere positivi o negativi (con un'attenzione particolare riservata a quest'ultimi, come ribadito anche dalle pratiche di due diligence o responsabilità d'impresa) e possono essere effettivi (se avvenuti) o potenziali (se sussiste la possibilità che avvengano).

Outside-in (o materialità finanziaria): rischi o opportunità finanziarie legate agli aspetti ESG, a cui l'azienda risulta esposta per varie ragioni, siano esse legate ad impatti generati dall'azienda stessa oppure a fattori esogeni (come il mercato, le normative, eventi naturali e/o geopolitici).

Il processo ha permesso di definire e valutare internamente, con figure chiave dell'azienda, gli IRO e i temi più rilevanti e, successivamente, di coinvolgere gli stakeholder interni ed esterni raccogliendo la loro opinione. Per il presente Bilancio, VEA ha coinvolto tramite questionari: lavoratori (delle sole sedi italiane), clienti, fornitori, banche e istituti finanziari, membri del Consiglio di Amministrazione. La metodologia utilizzata e il processo seguito sono esplicitati in Appendice.

LE FASI DELL'ANALISI



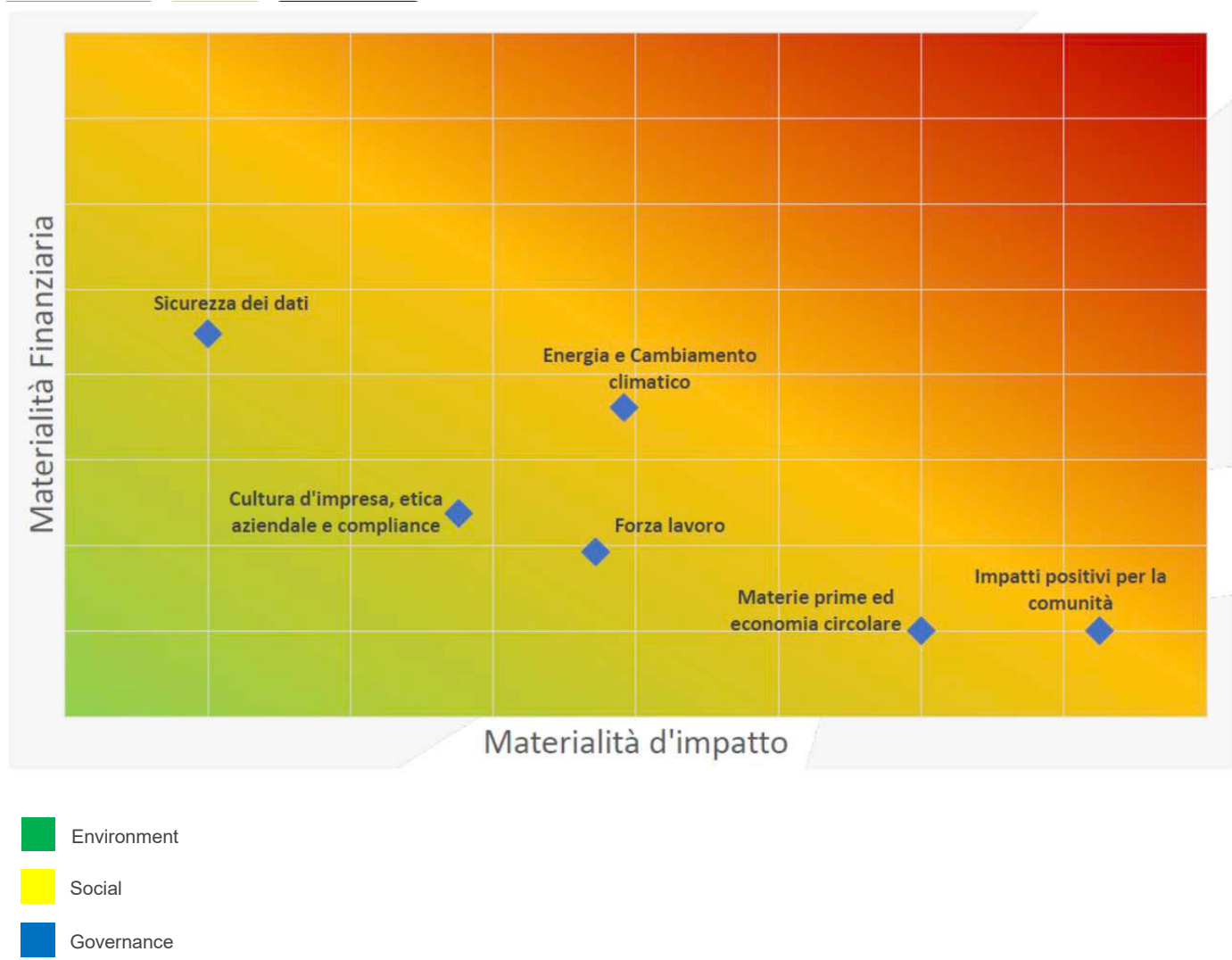
L’output finale, rappresentato dai seguenti grafici a barre, è derivato da una prioritizzazione dei valori attribuiti, internamente e dagli stakeholder, e ha lo scopo di offrire un impatto visivo della maggiore o minore rilevanza dei vari temi materiali. L’obiettivo dell’analisi, infatti, è quello di comprendere quali impatti positivi e opportunità massimizzare e quali impatti negativi e rischi mitigare, mettendoli in ordine di priorità.

Nel caso degli impatti effettivi, la maggiore o minore rilevanza dipende soltanto dalla valutazione interna, nel caso degli impatti potenziali e rischi e opportunità è invece dovuta anche al punteggio assegnato dagli stakeholder. Gli IRO illustrati saranno poi ripresi all’interno dei vari capitoli tematici, in cui verranno esplicitati i dati e le strategie di mitigazione associati, richiamando in nota a piè di pagina titolo e classificazione dell’IRO (preceduto dal simbolo §).



La matrice di materialità

La prioritizzazione degli impatti ha consentito anche di costruire una matrice delle tematiche più rilevanti per l'azienda: più una tematica si sposta verso l'angolo in alto a destra della matrice, più questa risulta rilevante secondo entrambe le prospettive (finanziaria e d'impatto).



Le tematiche connesse agli IRO identificati e rendicontate nel presente report sono riportate di seguito, suddivise per sfera ESG:

Sfera Environment

- Cambiamento climatico
- Inquinamento
- Uso delle risorse ed economia circolare
- Biodiversità
- Risorse idriche

Sfera Social

- Forza lavoro propria
- Lavoratori della catena del valore
- Comunità interessate
- Consumatori e utilizzatori finali

Sfera Governance

- Strategie ESG
- Cybersicurezza e gestione delle informazioni

Condotta dell'impresa

VEA è guidata da un **Consiglio di Amministrazione** nominato dall'Assemblea dei Soci sulla base delle regole statutarie, secondo criteri soggettivi di ciascun azionista. Nel corso del 2025 la composizione del CdA non ha subito variazioni rispetto all'anno precedente, risultando quindi formata da un totale di tre membri, di cui due uomini e una donna. Uno dei componenti ha meno di 30 anni, mentre gli altri due hanno superato i 50 anni di età.

Attualmente la governance aziendale non prevede valutazioni da parte di entità esterne né comitati di direzione formalizzati, sebbene per il 2026 sia prevista la nomina di un comitato specifico relativo alla parità di genere, come parte del percorso per l'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022.

Le società controllate del Gruppo dispongono ciascuna di un proprio organo amministrativo, responsabile della gestione degli aspetti operativi specifici della singola realtà. Anche per il 2025, il Consiglio di Amministrazione di VEA Group presenta la medesima composizione della Holding, mentre Carimali Services continua a essere amministrata da un Amministratore Unico (uomo, over 50).

Con riferimento alla gestione degli impatti, non sono state definite procedure specifiche, né in termini di delega a figure professionali né di supervisione da parte del CdA. Le persone incaricate delle diverse funzioni possono tuttavia comunicare direttamente con l'Amministratore Delegato eventuali richieste o segnalazioni; sarà poi quest'ultimo a valutare se portare tali tematiche all'attenzione dell'intero Consiglio.

Nell'ambito del presente Bilancio di Sostenibilità, il CdA ha svolto un ruolo di supervisione sull'intero processo di analisi e sulla redazione del documento, al fine di favorire la trasparenza informativa e l'allineamento strategico.

COMPOSIZIONE DEL CDA DI VEA PER GENERE



Cultura aziendale

Per VEA, la responsabilità sociale rappresenta uno dei pilastri della cultura aziendale: non un mero adempimento formale, ma un impegno concreto per generare valore a beneficio delle persone, degli stakeholder e dell'ambiente in cui opera.

Nel corso degli anni, tale impegno è stato formalizzato dalle varie certificazioni riconosciute alle sedi italiane, in particolare la certificazione **PAS 24000** sulla responsabilità sociale d'impresa (in sostituzione della precedente SA 8000 dal 2024), la certificazione di qualità **UNI EN ISO 9001** e la certificazione **UNI EN ISO 14001**, la norma che specifica i requisiti di un sistema di gestione ambientale. Al fine di formalizzare il proprio impegno verso la parità di genere e il progressivo azzeramento dell'inequità di trattamento salariale fra uomini e donne¹, l'azienda si è posta l'obiettivo di ottenere anche la certificazione **UNI/PdR 125:2022**, la prassi di riferimento italiana che prevede l'adozione e il superamento di specifici KPI inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

A partire dal 2023, l'azienda ha formalizzato il proprio percorso strategico di sostenibilità attraverso la pubblicazione del suo primo Bilancio di Sostenibilità, proseguito poi nel 2024 e nel 2025, comunicando ai suoi stakeholder le performance, le iniziative e gli obiettivi futuri a livello ambientale, sociale e di governance.



Valutazione EcoVadis: medaglia di bronzo

Nell'agosto 2025, VEA Group si è sottoposta alla valutazione **EcoVadis**, la principale piattaforma internazionale che fornisce rating ESG per le aziende, ottenendo la **medaglia di bronzo** con un punteggio complessivo di 67/100. L'azienda intende sottoporsi nuovamente alla valutazione anche nel 2026, con l'obiettivo di migliorarsi.



Valutazione di sostenibilità EcoVadis

In un contesto caratterizzato da continue evoluzioni normative, dinamiche di mercato e crescente attenzione da parte del sistema finanziario, l'integrazione di strategie ESG nella gestione aziendale rappresenta un fattore competitivo significativo in termini di maggiore attrattività verso talenti, clienti e investitori, nonché di accesso più agevole ai capitali e a condizioni di finanziamento vantaggiose.²

Con particolare riferimento a VEA Group Asia, questo vantaggio potrebbe risultare ancora più rilevante in un mercato asiatico in costante crescita nel settore del caffè. Negli ultimi anni, il governo cinese ha rafforzato progressivamente il proprio quadro regolatorio in materia di sostenibilità, introducendo un sistema nazionale strutturato di standard per la rendicontazione ESG (i Corporate CSDS), sviluppato in linea con i principi standard framework internazionali, con un percorso che punta a rendere il reporting ESG sempre più uniforme e comparabile a livello internazionale.

Infine, per il 2026 è prevista l'erogazione di attività formative in materia di sostenibilità per la sede italiana e sono in fase di valutazione ulteriori iniziative di sensibilizzazione interna. Parallelamente, è in corso di analisi un progetto di rafforzamento e ampliamento del team dedicato agli aspetti ESG a livello di Gruppo, a conferma del forte impegno che la Direzione aziendale riserva a tale tema.

Whistleblowing

In ottemperanza al Decreto Legislativo num. 24/2023, VEA Group si è dotata di una **piattaforma di segnalazione Whistleblowing**, accessibile dal sito web delle società, utilizzabile sia dai lavoratori interni sia da soggetti esterni all'Organizzazione, per segnalare condotte illecite, previste da specifiche fattispecie di reato, e comportamenti contrari ai principi etici aziendali. Nel 2025 è pervenuta una segnalazione mediante tale canale, ma, a seguito di un'attenta analisi da parte del personale preposto, è stato dichiarato che tale segnalazione non fosse pertinente. Pertanto, la segnalazione è stata gestita e chiusa nelle tempistiche previste dalla normativa vigente, senza conseguenze o ripercussioni per VEA Group.

¹ § Opportunità: Certificazione UNI PDR 125.

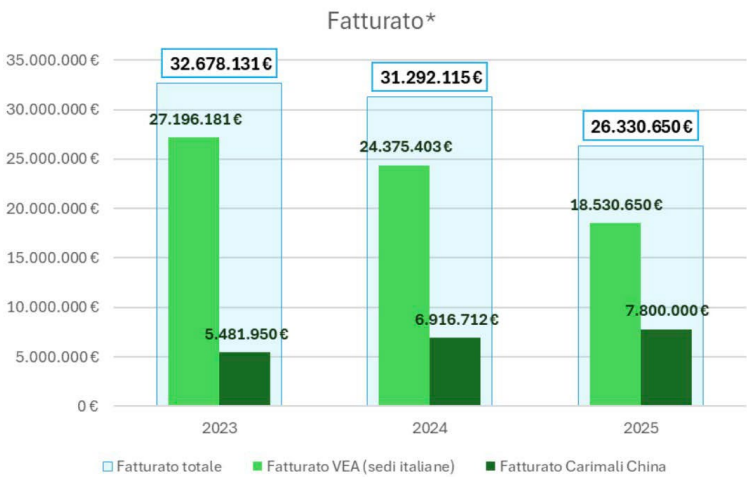
² § Opportunità: strategie ESG.

Performance economiche

La crescita del mercato asiatico si è confermata costante anche nel 2025: rispetto all'esercizio precedente, il fatturato di VEA Group Asia ha registrato un incremento del **13%**, raggiungendo un valore prossimo agli 8 milioni di euro. Tale andamento si inserisce in un contesto caratterizzato, invece, da una contrazione del valore economico generato dalle sedi italiane rispetto al 2024 e al 2023, il cui fatturato è stato pari a 18,5 milioni di euro.

Complessivamente, il fatturato aggregato delle tre sedi si è attestato a circa **26 milioni di euro**.

FATTURATO PER AREA GEOGRAFICA



+13%
la crescita del fatturato di VEA China nel 2025, a quasi 8 milioni di euro.

* Il dato relativo al fatturato del 2024 è stato revisionato e differisce leggermente da quanto riportato nel precedente bilancio di sostenibilità (FY2024).

Il contributo di VEA ai Sustainable Development Goals

I punti di riferimento del presente documento sono gli standard internazionali del Global Reporting Initiative (GRI) e gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (SDGs) promossi dall'ONU. Oltre ad allinearsi a precisi standard di rendicontazione quali i GRI, si è ritenuto rilevante evidenziare il contributo che VEA apporta, nel contesto della propria attività, ai 17 Obiettivi dell'Agenda 2030. Adottati nel 2015 dai Paesi membri delle Nazioni Unite, questi target costituiscono un piano condiviso per il progresso sostenibile, a cui sono chiamati a partecipare governi, istituzioni, imprese e individui.

All'interno dei vari capitoli, le tematiche trattate vengono associate agli SDGs di riferimento.



I principali aspetti a cui VEA apporta un contributo



- **0 infortuni** negli ultimi 8 anni
- Iniziative per il benessere del personale: servizio mensa, check-up medico annuale per la filiale cinese, convenzioni



- Autoproduzione e autoconsumo di energia rinnovabile tramite impianto fotovoltaico³
- Risparmio energetico in fase di utilizzo della macchina Heylo
- In corso valutazione per acquisto di Garanzie d'Origine



- Occupazione dei lavoratori
- Formazione oltre gli obblighi di legge (anche su competenze trasversali)
- Tutele superiori agli obblighi di legge in Cina (paese con tutele minime inferiori per i lavoratori rispetto all'Italia).



- Reparto dedicato ad attività di Ricerca & Sviluppo per il miglioramento continuo dei prodotti
- Partecipazione a fiere ed eventi di settore
- Trasferimento in una nuova sede in Cina, più ampia, luminosa e moderna



- Carimali Children: nido e scuola dell'infanzia per i figli dei dipendenti e per la comunità di Chignolo d'Isola (BG) e comuni limitrofi



- Elevati livelli di qualità dei prodotti (ISO 9001, regolamento MOCA) a tutela della salute dei consumatori
- Miglioramento continuo per allungare i tempi di manutenzione e ridurre i prodotti smaltiti a fine vita
- #LessGuiltyCoffeeMovement per il marchio Heylo



- Calcolo delle emissioni di Scope 1 e 2
- Certificazione UNI EN ISO 14001
- Dal 2024, autoproduzione e autoconsumo di energia rinnovabile



- In corso l'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere

³ Impianto fotovoltaico installato presso la sede di Chignolo d'Isola (BG).

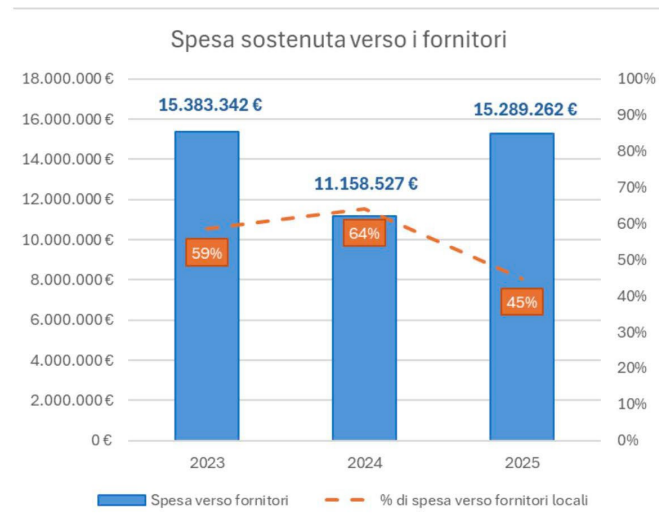
Gestione della catena di fornitura

Se nella catena del valore a valle VEA focalizza il proprio impegno sull'innovazione e sul miglioramento continuo dei prodotti e delle loro performance, inclusi gli aspetti legati alla sostenibilità, nella catena del valore a monte l'azienda adotta una strategia basata sull'**integrazione della supply chain**. Tale impostazione permette di conseguire una maggiore efficienza operativa, un migliore presidio dei processi e di promuovere la diffusione di obiettivi di sostenibilità lungo l'intera filiera.

Il livello di controllo esercitabile sulla catena di fornitura presenta inevitabili limitazioni, soprattutto in relazione ad alcune categorie di materiali da cui l'azienda dipende e per le quali non risultano attualmente disponibili alternative economicamente sostenibili.

Nonostante ciò, VEA ha avviato un percorso volto a rafforzare la tracciabilità e il monitoraggio della filiera, anche in ottica di adeguamento alle future disposizioni normative nazionali e internazionali. In tale ambito, l'azienda richiede ai propri fornitori la sottoscrizione del Codice Etico, al fine di favorire la diffusione e il rispetto dei principi e degli standard aziendali in materia di sostenibilità.

Nel corso del 2025, VEA ha sostenuto una spesa complessiva per l'approvvigionamento di beni e servizi pari a circa 15,2 milioni di euro. Il valore risulta in aumento rispetto al 2024, anno in cui la spesa si era attestata a circa 11,1 milioni di euro, e sostanzialmente in linea con il 2023 (circa 15,3 milioni di euro). Il 45% della spesa complessiva 2025 è rivolto a fornitori locali⁴, pari a circa 6,8 milioni di euro.



⁴ La definizione di fornitore locale varia in funzione della sede di riferimento. Per le sedi italiane, sono considerati locali i fornitori con sede entro un raggio di 50 km; per la sede cinese, invece, sono considerati locali i fornitori situati nelle province di Jiangsu, Shanghai e Zhejiang.

Biodiversità e diritti umani nella filiera del caffè

La commercializzazione di macchine per il caffè implica, per sua natura, il consumo di caffè da parte degli utilizzatori finali e, di conseguenza, il ricorso a filiere di approvvigionamento della materia prima che, in numerosi contesti produttivi, presentano ancora criticità rilevanti sia sotto il profilo sociale sia ambientale. In particolar modo, persistono rischi legati allo sfruttamento della manodopera agricola, inclusi bassi livelli retributivi e condizioni di lavoro non adeguate, così come pratiche agricole che possono compromettere gli ecosistemi locali e la biodiversità. Tra queste, la conversione di aree forestali in terreni coltivati rappresenta una delle principali cause di perdita di habitat naturali nelle regioni tropicali produttrici di caffè.

Secondo fonti autorevoli internazionali, quali la *Food and Agriculture Organization* (FAO) e la *International Coffee Organization* (ICO), la coltivazione del caffè è associata, in alcuni Paesi produttori, a fenomeni di deforestazione e degrado del suolo⁵, soprattutto in contesti in cui non siano adottate pratiche di agricoltura sostenibile, come sistemi agroforestali o certificazioni ambientali riconosciute. Parallelamente, organismi internazionali come l'*International Labour Organization* (ILO) evidenziano come il settore agricolo, incluso quello del caffè, sia tra i più esposti a rischi di violazione dei diritti umani lungo la catena del valore.⁶

La filiera del caffè è nota per essere una delle principali cause di deforestazione, motivo per cui tale materia prima rientra tra i beni soggetti al **Regolamento EUDR**⁷ (European Union Deforestation Regulation), la più recente normativa europea in ambito di contrasto al fenomeno della deforestazione.

La deforestazione genera impatti rilevanti: riduce la capacità degli ecosistemi di assorbire anidride carbonica, accelera la perdita di biodiversità e altera profondamente gli equilibri idrogeologici. La rimozione della copertura forestale incide sull'umidità, modifica la composizione del suolo e ne aumenta la vulnerabilità all'erosione. In tale contesto, è sempre più evidente la stretta connessione tra deforestazione e cambiamenti climatici.



La "Coffee belt"

La cosiddetta "Coffee belt", che concentra oltre la metà della produzione globale e si estende principalmente tra Brasile (circa il 40% della produzione mondiale nel 2023) e Vietnam (circa il 17%), è oggi particolarmente esposta alla crescente variabilità climatica in quanto l'aumento delle temperature medie, l'intensificarsi di eventi estremi e l'imprevedibilità dei modelli meteorologici stanno incidendo in modo significativo sulle rese agricole.

⁵ § Impatto effettivo negativo: deforestazione legata alla filiera del caffè.

⁶ § Impatto potenziale negativo: filiere del caffè non sostenibili.

⁷ Riferimento normativo: Regolamento (UE) num. 2023/1115.

Un ulteriore elemento critico riguarda il circolo vizioso tra deforestazione e produttività agricola: meno foreste significa meno piogge e condizioni meno favorevoli alla coltivazione del caffè, con conseguenti cali delle rese, aumento dei prezzi e maggiore instabilità del settore.

Oltre alle criticità ambientali, la filiera del caffè porta con sé anche problematiche di natura sociale, e l'anello più fragile della catena è proprio il punto di partenza: le persone che lavorano nelle piantagioni. Il **95% delle piantagioni** ha un'estensione molto contenuta (inferiore a 5 ettari) ed è quindi gestita da piccoli imprenditori che, oltre a essere esposti a numerosi rischi geopolitici, economici, sanitari e connessi al cambiamento climatico, sono soggetti anche a continue speculazioni e distorsioni del prezzo. I diritti umani vengono quindi subordinati alla sopravvivenza economica: le condizioni di lavoro sono estremamente precarie e spesso poco dignitose, con salari non adeguati, mancato accesso a servizi essenziali e numerosi casi di lavoro minorile e di disuguaglianza di genere.

Pur non essendo direttamente coinvolta nelle prime fasi della filiera del caffè e non potendo esercitare un controllo diretto sulla situazione lavorativa e ambientale lungo la filiera, VEA riconosce che tali impatti negativi sono intrinsecamente connessi al proprio modello di business e alla catena del valore estesa in cui opera. Per tale motivo, ritiene necessario includere nel presente Bilancio una riflessione sui temi della tutela della biodiversità e del rispetto dei diritti umani nella filiera del caffè, con l'obiettivo di contribuire a una maggiore consapevolezza e responsabilità lungo l'intero settore. L'azienda è convinta che solo tramite la trasparenza e la consapevolezza degli impatti — non solo propri, ma anche dei partner commerciali — sia possibile avviare un percorso di attenzione e maggiore responsabilità verso queste tematiche.

Molte delle aziende con cui VEA collabora mostrano una crescente attenzione nel monitorare e contenere l'impatto ambientale e sociale dell'intera filiera. Nel tentativo di contribuire alla promozione di una filiera più sostenibile, nei prossimi anni VEA intende valutare partnership con società distributrici di caffè attente all'impatto delle loro operazioni sull'ambiente e sulle persone, favorendo le imprese più sensibili ai temi di sostenibilità e di rispetto dei diritti umani.

Inoltre, la certificazione **PAS 24000**, ottenuta nel 2024, e il progetto di integrare il Codice Etico aziendale con un nuovo **Codice di condotta rivolto ai fornitori**, che tratterà tutti i temi ritenuti rilevanti da VEA, rappresentano un ulteriore passo e sforzo da parte dell'azienda verso una filiera del caffè più responsabile e trasparente.



Ciliegie di caffè in maturazione: la coltivazione resta l'anello più fragile della filiera.

95%

delle piantagioni di caffè ha un'estensione inferiore a 5 ettari ed è gestita da piccoli imprenditori.



Sicurezza dei dati e delle informazioni

L'evoluzione dei processi di digitalizzazione e l'adozione crescente di sistemi informatici avanzati costituiscono un fattore chiave per il miglioramento dell'efficienza operativa e delle performance aziendali. Tuttavia, ciò potrebbe esporre le organizzazioni a nuove vulnerabilità, prime fra tutte il rischio di attacchi cyber e di perdita di dati e informazioni, con conseguenze potenzialmente significative dal punto di vista finanziario e reputazionale⁸.

Al fine di prevenire e mitigare tali situazioni, negli anni VEA ha introdotto progressivamente azioni volte a ridurre il rischio di attacchi informatici. Nello specifico, all'interno dell'azienda vige l'obbligo di impostare password complesse e di aggiornarle con cadenza trimestrale; è previsto un filtro delle e-mail in ingresso che segnala agli utenti l'attendibilità del mittente, oltre a un'impostazione che limita gli accessi alle informazioni in base alle funzioni e aree di appartenenza, per separare le informazioni più sensibili sul know-how aziendale. Sono inoltre previsti backup fisici e in cloud periodici, in modo da disporre di un doppio sistema di recupero dei dati in caso di necessità, ed è stata recentemente approvata una procedura di **Disaster Recovery**.

In aggiunta, VEA è seguita da una società informatica esterna che monitora costantemente gli accessi alla rete aziendale, con l'obiettivo di intercettare tempestivamente eventuali intrusioni e minacce dall'esterno. Nel 2025 è stata introdotta l'**autenticazione a due fattori** per l'accesso dei dipendenti alla rete informatica aziendale.

Il sistema informatico aziendale verrà ulteriormente potenziato nel 2026, a seguito dell'entrata in vigore della Direttiva UE 2022/2555, nota come **Direttiva NIS 2**, a cui VEA è risultata soggetta; ai fini della compliance normativa e dell'ampliamento delle competenze informatiche, è prevista l'organizzazione di sessioni formative sulla cybersecurity destinate ai responsabili aziendali. Oltre a ciò, VEA si impegna da anni a formare e sensibilizzare il proprio personale sulle buone prassi di utilizzo della mail aziendale e, in particolare, sui pericoli legati al fenomeno del phishing, organizzando periodicamente simulazioni di attacchi.

Negli anni, tale impegno si è tradotto nell'**assenza di incidenti informatici**: nel triennio 2023-2025 non si sono verificati data breach, fughe di dati o episodi di phishing all'interno del perimetro aziendale.

La tutela della privacy è strettamente connessa al tema della sicurezza informatica. Con riferimento alla riservatezza dei consumatori⁹, un'area da attenzionare è rappresentata dalle soluzioni IoT¹⁰ integrate nei prodotti: al fine di garantire un elevato livello di protezione, l'azienda adotta sistemi di condivisione dei dati basati su principi di anonimizzazione e minimizzazione delle informazioni trasmesse.

In relazione al trattamento dei dati personali di dipendenti, clienti e fornitori, sia digitali sia cartacei, VEA opera in conformità alle disposizioni delle normative nazionali e internazionali, con particolare riferimento al Regolamento Europeo sulla protezione dei dati personali (**GDPR**).

⁸ § Rischio: perdita, modifica o appropriazione dei dati.

⁹ § Rischio: Riservatezza.

¹⁰ Internet Of Thing, la rete di oggetti fisici che scambiano informazioni e dati con altri dispositivi attraverso le reti informatiche.

Tutela dei consumatori e utilizzatori finali

La qualità e la sicurezza del caffè servito al consumatore finale non dipendono unicamente dalla materia prima utilizzata, ma anche dallo stato e dall'affidabilità dei macchinari impiegati nella sua preparazione. In tal senso, i prodotti VEA sono strettamente connessi al benessere e alla tutela della salute degli utilizzatori finali, poiché eventuali malfunzionamenti, non conformità o anomalie possono incidere sulla sicurezza della bevanda erogata e, di conseguenza, sulla sicurezza del consumatore.¹¹

Consapevole di tale responsabilità, VEA pone particolare attenzione al mantenimento di elevati standard qualitativi dei propri prodotti, operando nel pieno rispetto del **Regolamento MOCA**¹² (Materiali e Oggetti a Contatto con gli Alimenti). La normativa disciplina tutti i materiali e gli oggetti destinati a venire a contatto con i prodotti alimentari, garantendo un alto livello di protezione della salute e stabilendo che i materiali, in condizioni di impiego normale e prevedibile, non trasferiscano agli alimenti componenti in quantità tali da comportare:

- un pericolo per la salute umana;
- modifiche inaccettabili della composizione dei prodotti alimentari;
- un deterioramento delle caratteristiche organolettiche del prodotto alimentare.

Tra le Buone Pratiche di Fabbricazione (*Good Manufacturing Practices* — GMP) previste dalla normativa, oltre all'adeguatezza dei materiali di partenza, delle strutture utilizzate e del personale qualificato, rientra la presenza di un sistema di controllo della qualità che verifichi la conformità ai requisiti di sicurezza. Il sistema di gestione aziendale integrato permette di soddisfare pienamente questo requisito: negli anni, l'azienda ha ottenuto e rinnovato le certificazioni ISO 14001, ISO 9001 e SA 8000 (rinnovata come PAS 24000 nel 2024) e per il 2026 si è posta l'obiettivo della certificazione UNI/PdR 125:2022.

Attraverso tale sistema strutturato, VEA assicura un controllo costante della qualità e della sicurezza dei propri prodotti anche nella fase del postvendita. Il sistema consente la **tracciabilità di reclami, non conformità e segnalazioni** lungo l'intero ciclo di vita del prodotto, permettendo di individuare eventuali interventi tecnici o sostituzioni di componenti volti a migliorarne sicurezza, prestazioni e durabilità.

Tra le ulteriori buone pratiche adottate da VEA per garantire la conformità al Regolamento MOCA¹³ vi è l'**imballaggio separato dei singoli componenti del prodotto finale**. Tale scelta, non prescritta dalla normativa ma raccomandata come misura cautelativa, consente di ridurre il rischio di eventuali contaminazioni.



La sicurezza della bevanda erogata dipende anche dall'affidabilità della macchina.

¹¹ § Impatto potenziale negativo: Sicurezza dei consumatori.

¹² Riferimento normativo: Regolamento (CE) n. 1935/2004.

¹³ Rischio: Compliance normativa.



03

Environment

Cambiamenti climatici

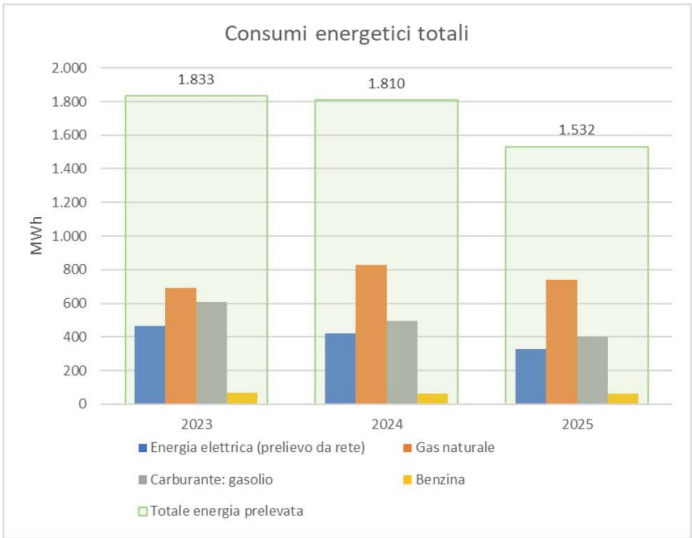
Energia¹⁴

In continuità con gli anni precedenti, il fabbisogno energetico di VEA nel 2025 è stato soddisfatto da tre principali vettori energetici: la quota maggiore è rappresentata dal consumo di gas naturale (48,4%), seguito dal diesel utilizzato come carburante per la flotta aziendale (26,2%) e dall’energia elettrica prelevata da rete (21,3%). Il restante 4,1% è attribuibile all’utilizzo di benzina per le auto aziendali.

Nel 2025 si è registrata una riduzione complessiva dell’energia prelevata rispetto all’anno precedente, pari al 15% circa, riconducibile principalmente a due fattori: l’entrata a pieno regime dell’impianto fotovoltaico installato presso lo stabilimento di Chignolo d’Isola, che ha permesso l’autoproduzione di energia elettrica e, conseguentemente, una minore quantità di energia prelevata dalla rete nazionale, e la chiusura dello stabilimento di Mogliano Veneto, in provincia di Treviso, con il conseguente trasferimento della produzione su Chignolo d’Isola.

L’indice di intensità energetica, calcolato come rapporto tra il totale dei consumi e il numero di macchine prodotte, risulta invariato per la Cina (0,03 sia nel 2024 sia nel 2025) e in leggera crescita per quanto riguarda le sedi italiane, passato da 0,21 nel 2024 a 0,27 l’anno successivo.¹⁵

Come evidenziato dal grafico, del fabbisogno energetico complessivo, il 90% dei consumi è attribuibile alle sedi italiane di VEA (1.373 MWh), mentre il restante 10% allo stabilimento cinese (159 MWh). Inoltre, l’utilizzo di alcuni vettori energetici quali gas naturale e gasolio, così come l’autoproduzione e l’autoconsumo di energia elettrica, sono riferiti solamente ai siti locati in Italia.¹⁶ Per tali motivi, per fornire un quadro completo dell’azienda, risulta opportuno analizzare distintamente i consumi energetici.



¹⁴ Per consentire il raffronto fra i diversi vettori energetici, tutti i consumi sono stati convertiti in MWh.

¹⁵ L’indice complessivo, ottenuto rapportando il totale energia prelevata/numero di macchine prodotte, risulta pari a 0,154 per il 2025, era 0,145 nel 2024.

¹⁶ Con riferimento alla sfera ambientale (in particolare: consumi, emissioni e rifiuti), il perimetro Italia include sempre anche Carimali Children, in quanto incorporato nel tracciamento relativo allo stabilimento di Chignolo d’Isola (BG).

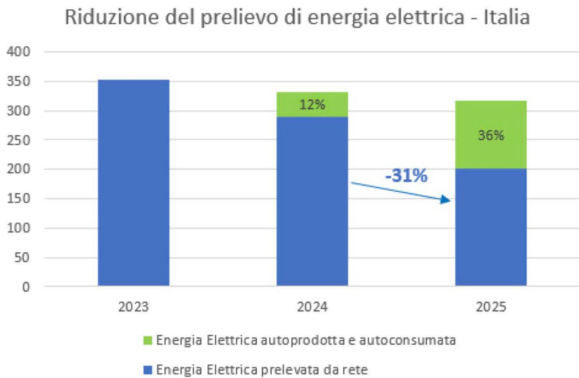
Italia

Relativamente allo scenario italiano, anche nel 2025 il principale vettore energetico prelevato è stato il gas naturale, pari al 54% dei consumi totali, nonostante si sia registrato un calo nei consumi, passati da 831 MWh nel 2024 a 742 MWh (corrispondenti a 75.080 smc) nel 2025. Seguono il diesel (29%) impiegato per alimentare la flotta aziendale, con un consumo totale di 401 MWh (39.968 l), e l'energia elettrica (15% circa del totale tra prelievo e autoconsumo), in diminuzione rispetto all'anno precedente (da 290 MWh nel 2024 a 202 MWh nel 2025). La benzina viene utilizzata in modo più residuale, pertanto il suo consumo copre circa il 2% dei consumi totali (3.124 l), in linea con il biennio precedente.

Consapevole della necessità di agire per ridurre il proprio impatto ambientale attuale e futuro nello svolgimento dell'attività produttiva e per far fronte ai continui aumenti dei costi energetici¹⁷, che costituiscono un rischio significativo per la gestione economico-finanziaria dell'azienda, VEA ha attuato negli anni diverse misure per ridurre i propri consumi. Come già menzionato, nel 2024 è stato installato un impianto fotovoltaico con potenza pari a 160 kWp presso lo stabilimento di Chignolo d'Isola, divenuto pienamente operativo dal mese di luglio dello stesso anno, permettendo così di autoprodurre e autoconsumare parte del fabbisogno energetico. Il 2025 rappresenta quindi il primo anno di riferimento completo per quanto riguarda il monitoraggio dell'autoproduzione di energia elettrica da fonti rinnovabili da parte dell'azienda: i 146 MWh totali prodotti dall'impianto hanno consentito una riduzione del prelievo da rete del 36% rispetto all'anno precedente, grazie all'importante quota di autoconsumo (114MWh, pari al 78% circa dell'energia complessiva prodotta).



L'impianto fotovoltaico sul tetto dello stabilimento di Chignolo d'Isola (BG).



17 § Rischio: aumento dei costi dell'energia.

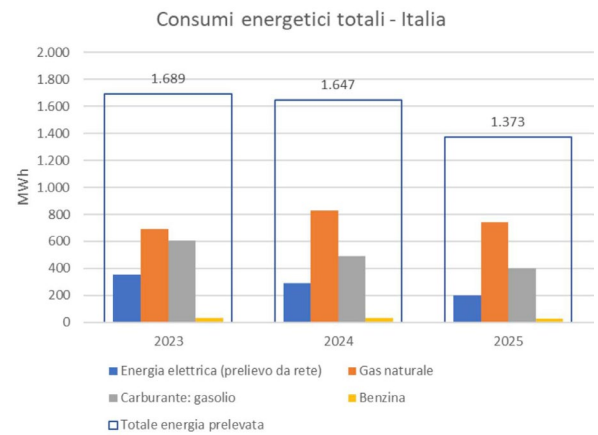
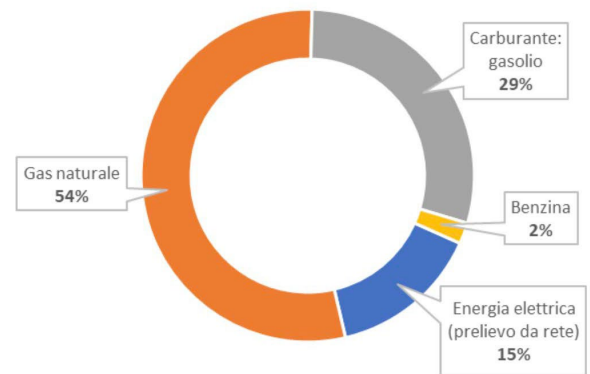
Vettori energetici 2025 - Italia

L'impianto, da luglio 2024, ha quindi svolto il duplice ruolo di ridurre l'impatto ambientale dei consumi di energia elettrica di VEA, grazie alla provenienza da fonte rinnovabile, e di mitigare l'esposizione all'aumento dei costi energetici.

Relativamente ai carburanti, VEA ha introdotto, seppur in misura limitata, l'utilizzo di HVO, carburante che genera un impatto ambientale ridotto rispetto alle alternative più tradizionali¹⁸ (circa 250 litri nel 2025). VEA garantisce l'efficienza energetica dei propri impianti attraverso attività periodiche e preventive di manutenzione, svolte da ditte esterne specializzate.

L'organizzazione interna dei reparti consente inoltre di evitare interruzioni produttive anche in presenza di anomalie tecniche. Inoltre, il recente rifacimento della copertura del tetto dello stabilimento di Chignolo d'Isola (circa 5.500 m²) ha permesso di ridurre il problema legato al surriscaldamento estivo degli uffici, con conseguente contenimento dei consumi per il raffrescamento. La scelta della membrana Sintofoil, caratterizzata da elevata riflettanza solare, si inserisce in un approccio orientato al miglioramento delle prestazioni ambientali. Il materiale è inoltre dotato di EPD conforme alla norma ISO 14025 e sviluppata secondo metodologia LCA (*Life Cycle Assessment*).

Complessivamente, nel 2025 il totale dell'energia consumata dai siti italiani ha subito una diminuzione rispetto al precedente biennio: nel 2025 il totale ammontava a 1.487 MWh, in calo del 12% rispetto al 2024 (1.687 MWh).



¹⁸ Il Diesel HVO (Hydrotreated Vegetable Oil) è un biocarburante di seconda generazione, che si ottiene dall'idrogenazione di oli vegetali e grassi animali riciclati. Tale carburante ha caratteristiche chimiche simili al diesel tradizionale ma vanta un impatto ambientale significativamente ridotto.

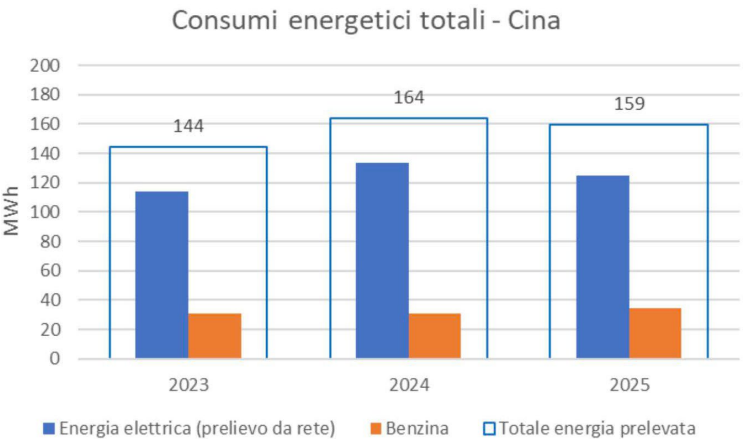
Cina

Per quanto riguarda la sede di Suzhou, il fabbisogno energetico risulta poco meno di un decimo rispetto a quello italiano, ed è quasi interamente soddisfatto dal prelievo di energia elettrica da rete (circa il **79%** del consumo totale, pari a 125 MWh), con una piccola quota coperta dalla benzina usata per le auto aziendali (3.800 litri, pari a 34 MWh). Rispetto all'anno precedente, nel 2025 si osserva un lieve calo del consumo di energia elettrica (-6%, da 133 MWh nel 2024 a 125 MWh nel 2025) a fronte di un lieve aumento del consumo di benzina.

Inoltre, relativamente al 2025, in Cina non sono stati rilevati aumenti generali significativi dei costi dell'energia, non nel senso osservato in Europa negli ultimi anni.



La sede di VEA Group Asia.



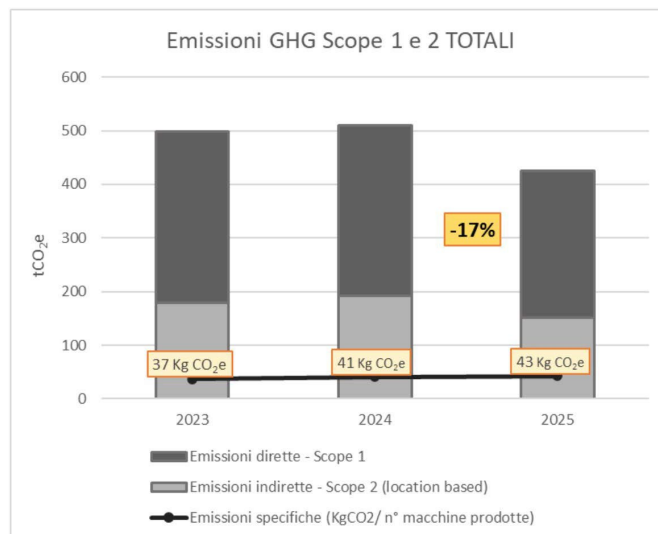
Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici

Il consumo di energia necessario allo svolgimento delle attività aziendali si traduce inevitabilmente in emissioni di gas a effetto serra (GHG)¹⁹, con effetti negativi sull'ambiente e sul clima. Al fine di quantificare e monitorare il proprio contributo emissivo, in continuità con i precedenti Bilanci, VEA calcola le proprie emissioni GHG di Scope 1 e 2:

- lo **Scope 1** (emissioni dirette) include le tonnellate di CO₂ equivalente derivate dall'utilizzo di gas naturale, carburanti e da possibili perdite di F-gas, gas refrigeranti altamente emissivi (nel caso di VEA, **zero perdite** registrate nel triennio 2023-2025, sia per le sedi italiane sia per la sede cinese);
- lo **Scope 2** (emissioni indirette per energia importata) rispecchia l'energia elettrica prelevata da rete, convertita in tonnellate di CO₂ equivalente.²⁰

Le emissioni complessive nel 2025 hanno registrato una **diminuzione del 17%** rispetto all'anno precedente: nello specifico, le emissioni totali sono state pari a **425 tCO₂e** (274 tCO₂e di Scope 1 e 151 tCO₂e di Scope 2); nel 2024 ammontavano a 509 tCO₂e, nel 2023 a 499 tCO₂e.

Anche nel 2025, oltre il 60% delle emissioni GHG di Scope 1 e 2 è attribuibile alle emissioni dirette. Nel 2025 sono stati emessi all'incirca **43 kgCO₂e per ogni macchina prodotta**, in lieve aumento rispetto ai 41 kgCO₂e del 2024 e ai 37 kgCO₂e del 2023.



¹⁹ § Impatto effettivo negativo: contributo alle emissioni globali.

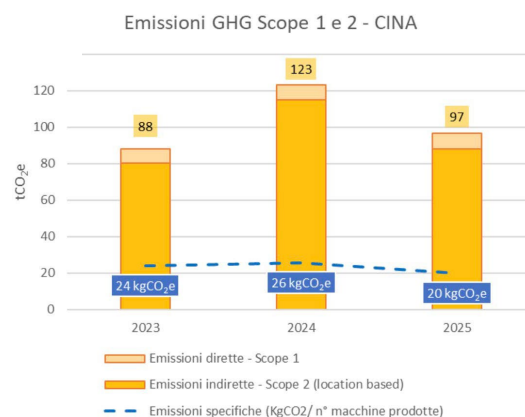
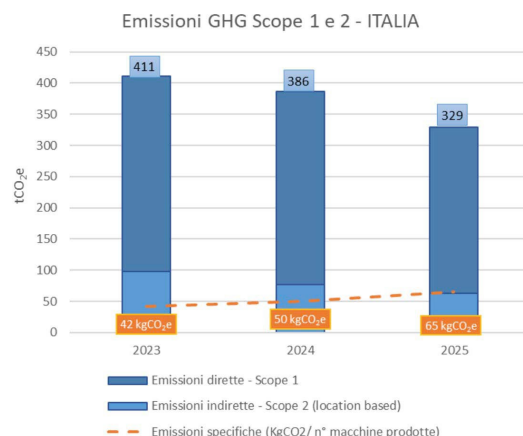
²⁰ Per il calcolo dello Scope 2 è stato utilizzato lo scenario location-based, ovvero ci si è basati sul fattore di emissione relativo al mix energetico nazionale.

Il dettaglio per area geografica

Il **77%** delle emissioni GHG di VEA è attribuibile alle sedi italiane, ma è fondamentale specificare che vi sono importanti differenze nella tipologia di emissioni delle sedi italiane e cinesi, dovute principalmente ai vettori energetici che ne soddisfano il fabbisogno. Le sedi italiane consumano prevalentemente gas naturale e diesel, mentre il prelievo di energia elettrica è più limitato; in Cina viene consumata quasi esclusivamente energia elettrica da rete, senza l'impiego di gas naturale.

Ne deriva che anche nel 2025 le sedi italiane hanno prodotto prevalentemente **emissioni dirette (Scope 1)**, pari a circa l'77% del totale delle proprie emissioni. Complessivamente, le emissioni Scope 1 e 2 generate dalle sedi in Italia nel 2025 sono state pari a **329 tCO₂e**, in calo rispetto alle 386 tCO₂e del 2024 e alle 411 tCO₂e del 2023. Tale riduzione è principalmente attribuibile al minor prelievo di energia elettrica, anche a seguito dell'entrata a pieno regime dell'impianto fotovoltaico. Nonostante ciò, le emissioni specifiche (rapportate al numero di macchine prodotte) sono aumentate nel 2025, raggiungendo i 65 kgCO₂e per macchina (rispetto ai circa 50 kgCO₂e del 2024).

Nel caso di VEA Group Asia, nell'ultimo triennio le emissioni dirette Scope 1 hanno rappresentato un quantitativo minimo (circa 8,7 tCO₂e nel 2025 e circa 8 tCO₂e nel 2024 e 2023, a causa del leggero aumento dei consumi di benzina). Le emissioni indirette (Scope 2) risultano più significative, seppur in calo: nel 2025 sono state prodotte circa **88 tCO₂e** di Scope 2, rispetto alle 115 tCO₂e del 2024 (-24%). Nel complesso, nel 2025 la Cina ha emesso **97 tCO₂e**, con un calo del 21% circa rispetto all'anno precedente (123 tCO₂e nel 2024). Anche le emissioni specifiche sono diminuite, raggiungendo i 20 kgCO₂e per macchina prodotta, rispetto ai circa 26 kgCO₂e del 2024 e ai 24 kgCO₂e del 2023.



Materiali ed economia circolare

Afflussi di risorse

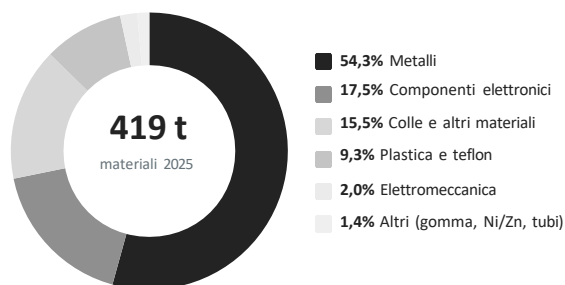
VEA ha avviato un processo di ottimizzazione volto alla riduzione dell'impatto ambientale dei materiali utilizzati per la realizzazione del prodotto finito²¹, con particolare riferimento alla diminuzione dell'impiego di polimeri vergini e all'incremento dell'uso di materiali riciclati.

Nello specifico, oggi una quota dei componenti plastici delle macchine da caffè è realizzata con polimeri riciclati, mentre sul fronte degli imballaggi, l'azienda ha introdotto soluzioni alternative, quali separatori in carta sminuzzata e nastri adesivi in carta, anziché in plastica. Inoltre, sono in corso attività di testing per la sostituzione degli imballi in schiuma poliuretanica, prodotti direttamente presso lo stabilimento di Chignolo d'Isola, con materiali a base cellulosica, quali chiocciolate di carta e strutture in cartone a nido d'ape, con l'obiettivo di ottenere sistemi di imballaggio monomateriale. Nel medio termine è inoltre prevista la valutazione dell'introduzione di sacchetti in plastica riciclata per il confezionamento dei vari componenti che, in quanto destinati al contatto con alimenti, sono soggetti al confezionamento singolo in sacchetti di plastica.

I materiali principalmente acquistati da VEA, sia per l'Italia sia per la Cina, si suddividono nelle seguenti categorie: metalli²², componenti di elettromeccanica, componenti di elettronica, gomma, plastica, teflon, nichel, zinco, tubi flessibili, colle e altri materiali vari. La materia prima e i componenti acquistati sono tutti in materiale non rinnovabile, seppure, nel caso di alluminio, ferro, acciaio, ottone e rame, appartenenti a **filiere ad alta circolarità**.

Nel 2025 la quota maggiore è rappresentata dai **metalli** (circa 54%) , seguita dai componenti elettronici (17,5%) e da colle e altri materiali (circa 15,5%). Rispetto al 2024, la quantità di materiali acquistati è diminuita del 9% circa, in linea con il calo del numero di macchine prodotte (419,1 t nel 2025 rispetto alle 460,1 t dell'anno precedente).

MATERIALI ACQUISTATI PER CATEGORIA — GRUPPO 2025 (GR 301-1)



²¹ § Impatto effettivo negativo: consumo di risorse.

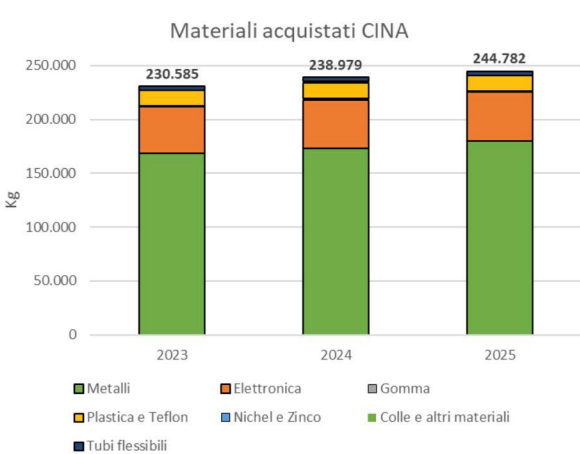
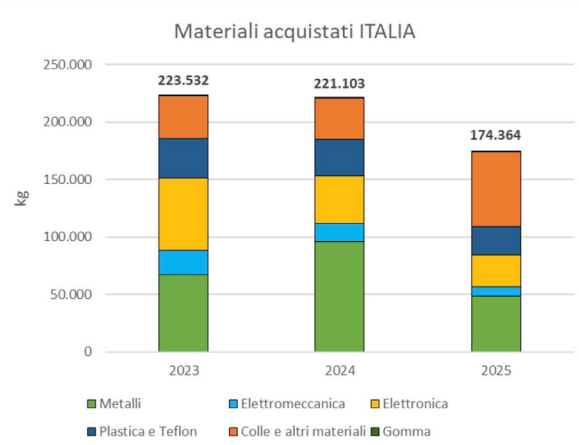
²² La categoria "metalli" include i seguenti materiali: alluminio, ferro, acciaio, ottone, rame.

Gli imballaggi e il dettaglio per area

Relativamente agli imballaggi acquistati, invece, in linea con il biennio precedente, nel 2025 le porzioni più significative (in kg) sono rappresentate da legno (59%) e carta/cartone (32%), seguiti in percentuali minori da schiuma di polietilene (8%) e plastica (1%). Ne deriva che circa il 90% degli imballaggi utilizzati sono composti da materiale rinnovabile. Considerando l'intero triennio 2023-2025, la quantità di imballaggi acquistati si è mantenuta stabile nel tempo, passando da 91,47 t nel 2023 a 922,23 t nel 2024, aumentando lievemente a 92,92 t nel 2025. Inoltre, nel 2025 l'8% degli imballaggi acquistati (7.500kg) sul totale risultano composti da materiali da riciclo²³ (vs. 7,4%, 6.857 kg).

Distinguendo il perimetro a livello geografico²⁴, nel 2025, le sedi italiane hanno acquistato quasi il 100% di imballaggi per il packaging del prodotto finale in materiale rinnovabile²⁵, distribuito in modo abbastanza equo tra carta/cartone (62%) e legno (38%). Per il sito cinese, invece, in linea con l'anno precedente, nel 2025 il 65% degli imballaggi era composto in legno, seguito da imballaggi in carta/cartone (23%). La porzione restante era principalmente schiuma di polietilene EPE (11%) e, in misura residuale, plastica (1%); pertanto circa l'88% degli imballaggi risultavano composti da materiale rinnovabile. Sul piano quantitativo, le sedi italiane hanno registrato un calo del volume degli imballaggi acquistati, passando da 21 t nel 2024 a 20,3 t nel 2025, in linea con il calo della produzione avvenuta nel corso del triennio. In Cina, invece, le quantità acquisite risultano in leggero, ma costante, aumento: 69,4 t nel 2023vs. 72,6 t nel 2025.

Per quanto riguarda l'acquisto di materia prima, il grafico seguente evidenzia l'andamento relativo alle categorie di materiali acquistati. Nel 2025, la maggior quota di acquisti ha riguardato colle e altri materiali generici (37% circa), seguita da un 28% di metalli. Altri materiali di utilizzo significativo sono: componenti elettronici (16%), plastica e teflon (14 %) e componenti elettromeccanici (5%). Una minima parte di acquisto è relativa alla gomma. Per lo stabilimento cinese, nel 2025 i materiali principalmente acquistati risultano essere metalli (73% del totale) e componenti elettronici (19%). Sono inoltre impiegati, in misura minore, plastica (6%) e gomma (1%), mentre una quota residuale (inferiore all'1%) riguarda altri materiali quali zinco, nichel e tubi flessibili. Nel complesso, il quantitativo di materiali utilizzati nel 2025 è aumentato del 2% rispetto all'anno precedente, passando da 239 t a 245 t.



23 Si tratta di imballi acquistati presso la sede di Suzhou.

24 In tema di materiali, i dati riguardano le sole sedi produttive. Non sono quindi tracciati i materiali didattici e gli altri acquisti effettuati per il funzionamento di Carimali Children, in ogni caso non significativi in termini di peso e/o volume.

25 Come menzionato, l'azienda produce direttamente cuscinetti in schiuma poliuretanicap er l'imballo dei prodotti finiti, oltre ad utilizzare sacchetti e regge in plastica che, tuttavia, costituiscono una percentuale minima in termini di peso.

Deflussi di risorse

VEA, oltre a orientare le proprie scelte verso materiali e imballaggi a minore impatto ambientale, è impegnata in un percorso di **miglioramento continuo dei propri prodotti**. Le attività di Ricerca e Sviluppo svolte dal dipartimento dedicato mirano a rafforzare le caratteristiche e le prestazioni delle macchine, favorendo un'evoluzione costante dell'offerta, soprattutto dal punto di vista elettronico e tecnologico, senza comprometterne qualità, affidabilità e resistenza.

Negli ultimi anni, l'ufficio tecnico e il reparto R&D hanno lavorato al miglioramento delle prestazioni delle macchine con l'obiettivo di **prolungare gli intervalli tra gli interventi di manutenzione**. Questo consente al cliente di beneficiare di una minore frequenza di interventi e di una riduzione dei relativi costi e disagi operativi.

Nonostante le iniziative intraprese, VEA produce e commercializza beni di consumo che richiedono un corretto e attento smaltimento a fine vita²⁶ da parte del consumatore finale. Questa fase del ciclo di vita avviene a valle delle attività aziendali e, di conseguenza, esula dal controllo diretto dell'azienda.

Data la complessità dei prodotti realizzati, è difficile ipotizzare per il futuro progetti di recupero e ripristino delle macchine usate o dei materiali che le compongono, a causa di numerose difficoltà sia a livello di recupero effettivo sia gestionale: oggi la percentuale di macchine riparate e ripristinate è esigua se paragonata al volume totale dei prodotti commercializzati. Ciononostante, al fine di contribuire a una gestione responsabile dei propri prodotti, VEA ha aderito al **Consorzio Ecoped**, il sistema consortile italiano che si occupa della gestione dei rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE) e di altri rifiuti connessi, operando lungo l'intera filiera — raccolta, trattamento e riciclo — e promuovendo il recupero delle materie prime seconde²⁷ e la loro reintroduzione nei cicli produttivi, nell'ottica dell'economia circolare.

Inoltre, sono presenti su tutto il territorio italiano centri di riparazione e assistenza tecnica autorizzati e specializzati nella manutenzione delle macchine prodotte e commercializzate da VEA.



Il reparto produttivo di Chignolo d'Isola.

²⁶ § Impatto effettivo negativo: fine vita dei prodotti.

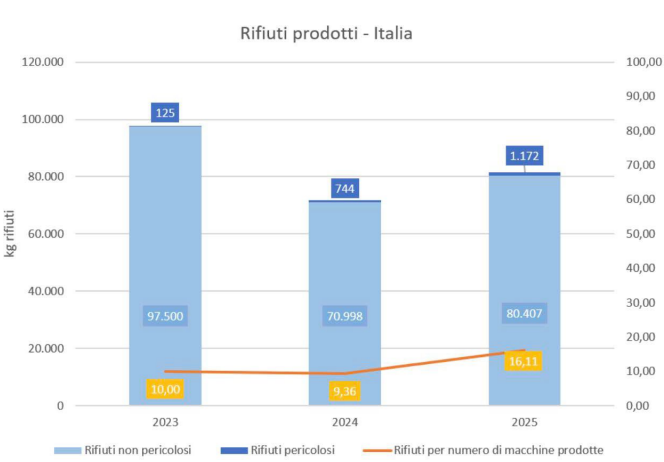
²⁷ Le materie prime seconde sono materiali ottenuti dal riciclo, recupero o rigenerazione di rifiuti e scarti di produzione, che possono essere riutilizzati in nuovi processi produttivi.

Rifiuti

Un ulteriore tema materiale individuato da VEA riguarda la produzione di rifiuti industriali, sia pericolosi sia non pericolosi.²⁸ Presso lo stabilimento di Suzhou il monitoraggio dei quantitativi di rifiuti industriali prodotti non viene attualmente svolto, in quanto tali volumi di scarto vengono direttamente rivenduti; nel breve periodo è tuttavia previsto l'avvio di tale controllo, al fine di allinearsi con la sede produttiva italiana e migliorare la gestione complessiva dei rifiuti.

In Italia, i rifiuti prodotti a livello industriale vengono tracciati per destinazione e tipologia tramite i codici CER, come previsto dalle normative vigenti. In totale, nel 2025 sono state prodotte **81,6 t di rifiuti (+14% rispetto al 2024)**, costituiti principalmente da imballaggi in materiali misti, legno, carta e cartone (63%), metalli misti (20%) tra cui ferro e acciaio (4%), rifiuti misti da attività di costruzione e demolizione (6%) e componenti difettosi non riutilizzabili in produzione (5%). La maggior parte è di natura non pericolosa: i rifiuti pericolosi rappresentano l'**1,4%** del totale, poco più di una tonnellata.

Nel 2025, la totalità dei rifiuti prodotti presso gli stabilimenti italiani è inviata a recupero: circa il **57% a recupero di materia**, il 31% a recupero di energia e il 12% ad altre operazioni di recupero.



²⁸ § Impatto effettivo negativo: produzione di rifiuti.

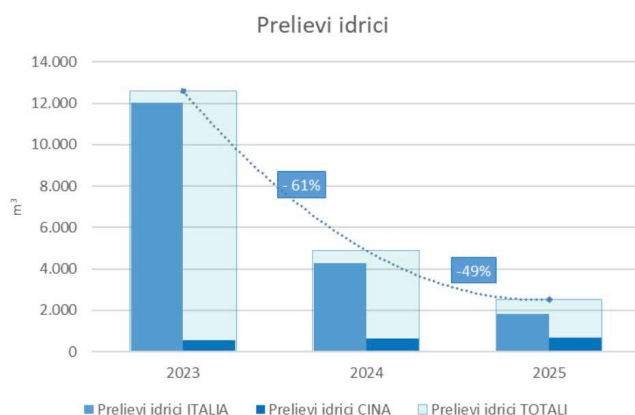
Prelievi idrici

Il prelievo idrico non rappresenta per VEA un tema particolarmente rilevante in quanto l'acqua, interamente prelevata da acquedotto per tutti i siti considerati, viene utilizzata unicamente per usi civili e sanitari e per la fase di collaudo delle macchine prodotte. Non vi è quindi un reale consumo di acqua (inteso come quota incorporata nei prodotti o non restituita in falda) e lo scarico avviene direttamente in fognatura senza necessità di trattamenti, vista l'assimilabilità dell'utilizzo a quello domestico.

Nel 2025 il prelievo idrico totale è stato pari a **2.521 m³**, registrando una **diminuzione del 49%** rispetto all'anno precedente (4.902 m³). Dal 2023 al 2024 il calo era stato ancora più significativo, pari al 61% (nel 2023 i prelievi si attestavano a 12.588 m³).

Tale risultato è da attribuire principalmente a una serie di interventi di riparazione di perdite nella rete acquedottistica italiana avvenuti nel biennio 2023-2024. La diminuzione dei prelievi è riconducibile esclusivamente ai siti italiani, passati da 4.263 m³ nel 2024 a 1.841 m³ nel 2025, mentre per la sede cinese si è registrato un lieve aumento (da 639 m³ nel 2024 a 680 m³ nel 2025).

In continuità con gli anni precedenti, la maggior parte dei prelievi è attribuibile ai siti italiani (73%), in linea con le loro maggiori dimensioni e numero di dipendenti. Anche il rapporto tra prelievi idrici e produzione totale è nettamente diminuito nel tempo: nel 2023 era pari a 0,937, mentre due anni dopo si attesta a **0,254**.





04

Social

Gestione del personale

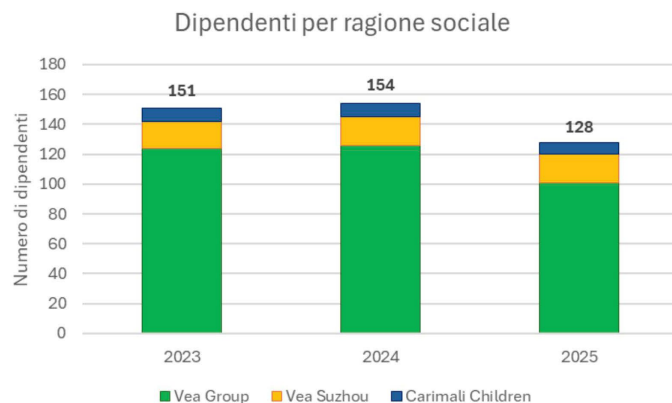
VEA considera le persone un fattore chiave per il funzionamento aziendale e per il successo di lungo periodo. La valorizzazione dei lavoratori rappresenta una priorità strategica, con un impegno costante nel garantire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e orientato al benessere, oltre che alla crescita personale e professionale.

Al 31 dicembre 2025, la forza lavoro di VEA complessivamente impiegata nei siti del presente perimetro di rendicontazione risulta composta da **128 lavoratori e lavoratrici**, di cui 101 collaboratori attivi presso VEA Group (79% del totale), 8 lavoratrici impiegate presso l'asilo gestito da Carimali Services (6%), mentre le restanti 19 persone svolgono la propria attività presso VEA Group Asia, sede operativa del Gruppo situata a Suzhou.

Analizzando l'ultimo triennio, la popolazione aziendale ha subito importanti fluttuazioni, con differenze significative tra sedi italiane e cinese. Nel 2025 VEA Group ha intrapreso un percorso di riorganizzazione²⁹ che ha comportato la chiusura dello stabilimento di Mogliano Veneto e le dimissioni volontarie di 11 persone, su un totale di 26 uscite complessive dall'azienda, nonché una redistribuzione di ruoli e responsabilità fra le prime linee, al fine di efficientare processi e costi.³⁰ L'andamento del mercato ha inoltre imposto il ricorso a forme di sussidi e ammortizzatori sociali.

L'andamento della forza lavoro presso la sede di Suzhou presenta dinamiche opposte: negli ultimi anni il mercato asiatico ha registrato una significativa crescita, accompagnata da un incremento delle esportazioni, che ha portato VEA Group Asia a investire nello sviluppo della propria struttura organizzativa e produttiva, sia in termini infrastrutturali sia attraverso l'ampliamento dell'organico. Per il 2026 sono previste ulteriori assunzioni, destinate sia alle attività d'ufficio sia all'area produttiva. La gestione del personale di Carimali Services risulta invece lineare rispetto al biennio precedente.

Nel periodo 2023-2025, la forza lavoro complessiva ha registrato una contrazione, da 151 a 128 lavoratori: VEA Group ha visto diminuire il proprio organico da 124 a 101 persone, Carimali Services è passata da 9 a 8 collaboratrici, mentre le risorse presso VEA Group Asia sono rimaste stabili (19 dipendenti).



29 § Impatto potenziale negativo: Riorganizzazione del personale.

30 Nel 2026 è inoltre prevista la chiusura dell'ufficio inglese di Heylo UK.

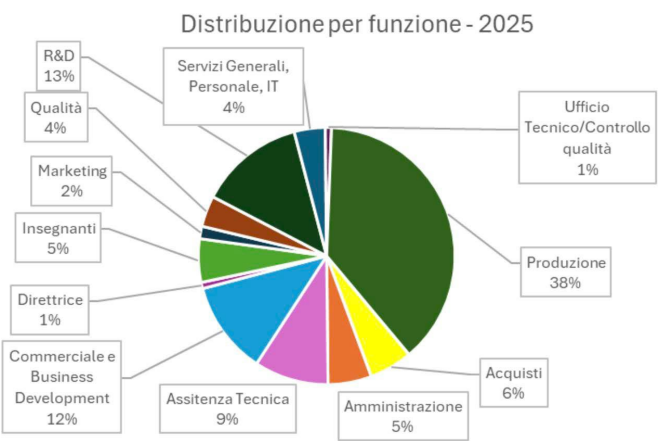
I dipendenti di VEA

VEA impiega un'ampia varietà di figure professionali, distribuite tra diverse funzioni aziendali, a supporto delle attività operative e strategiche del Gruppo.³¹

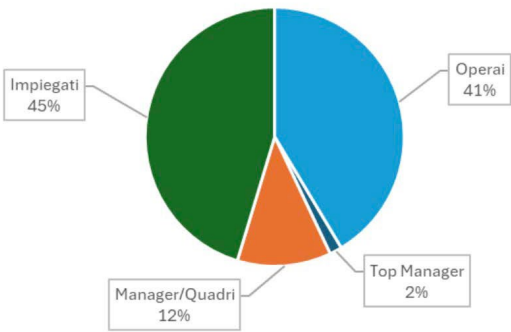
L'area che concentra il maggior numero di lavoratori è quella **produttiva**, con 49 dipendenti pari al 38% della forza lavoro totale. Seguono l'area **ricerca e sviluppo** (17 collaboratori, 13%) e l'area **commerciale e business development** (15 persone, 12%). L'assistenza tecnica coinvolge 12 lavoratori (9%), mentre acquisti e amministrazione contano 7 dipendenti ciascuna.

Una quota più contenuta opera nelle funzioni qualità (5 dipendenti) e servizi generali, gestione del personale e IT (5); il marketing impiega 2 lavoratori, l'ufficio tecnico e controllo qualità una persona. Infine, le 7 educatrici e la Direttrice di Carimali Children rappresentano circa il 6% del personale totale.

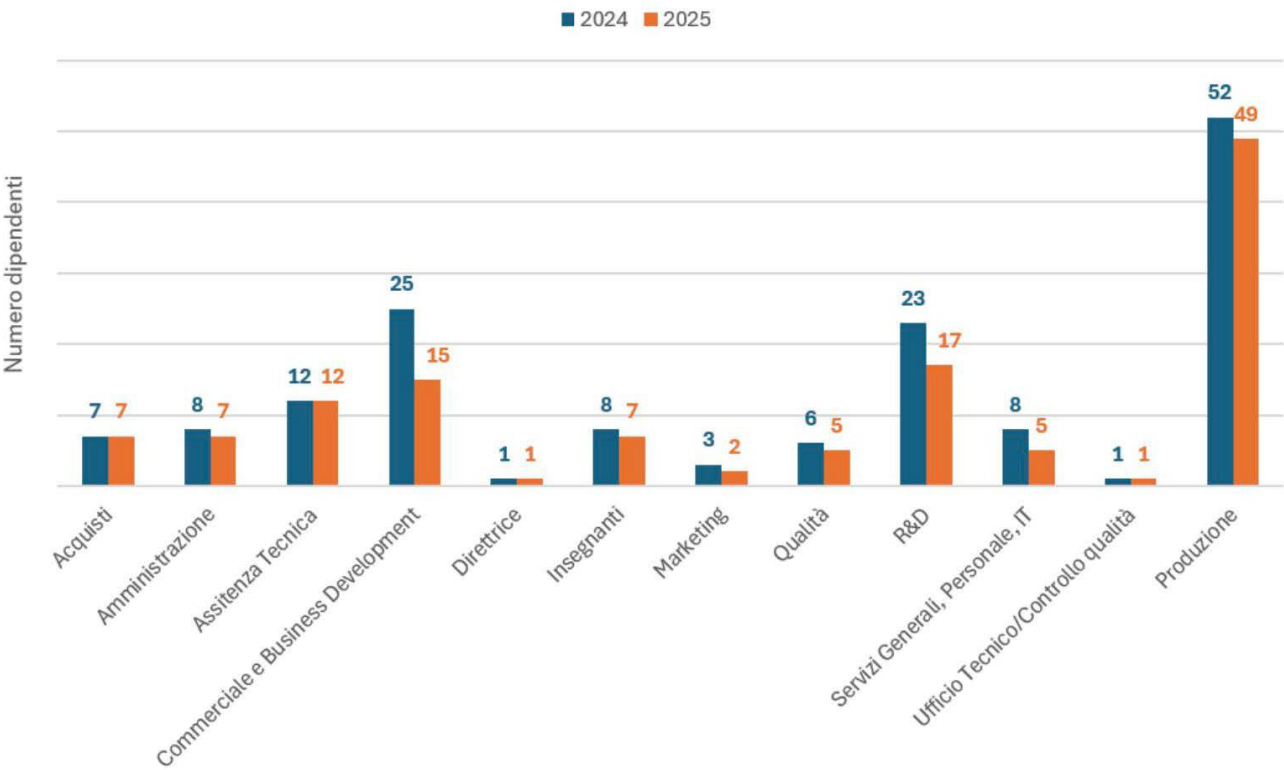
Con riferimento alla ripartizione per livello, nel 2025 la quota maggioritaria della forza lavoro risulta composta da **impiegati** (45%, 58 dipendenti), seguiti dagli **operai** (41%, 53 lavoratori). I manager e quadri sono 15 (12%), mentre i top manager risultano 2, entrambi appartenenti a VEA Group.



Ripartizione per inquadramento - 2025



Distribuzione per funzione della forza lavoro



31 Presso la sede cinese di Suzhou sono attive solamente le seguenti aree aziendali: acquisti (1), amministrazione (2), commerciale e business development (1), servizi generali, personale e IT (1), produzione (13) e ufficio tecnico/controllo qualità (1).

Il turnover del personale

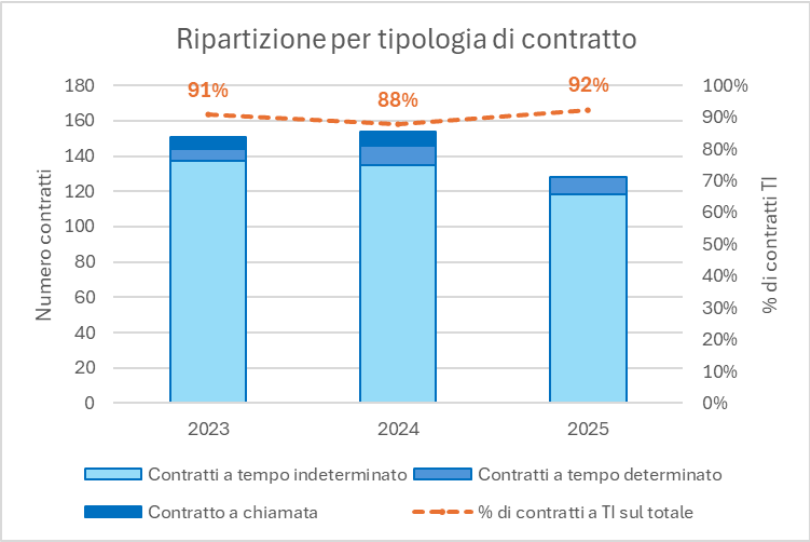
Nel 2025, su un totale di 128 lavoratori e lavoratrici, 118 risultano assunti con contratto a tempo indeterminato, pari al 92% dell'intera popolazione aziendale. Il dato evidenzia un incremento rispetto al biennio precedente, nel quale la percentuale si attestava al 91% nel 2023 e all'88% nel 2024. Nel dettaglio, tutti i dipendenti di VEA Group sono inquadrati con contratto a tempo indeterminato, così come 7 delle lavoratrici impiegate presso Carimali Services.

Per quanto riguarda la sede di VEA Group Asia, 10 lavoratori risultano assunti con questa tipologia contrattuale. Complessivamente, 10 dipendenti sono invece assunti con contratto a tempo determinato, di cui 1 lavoratrice presso Carimali Services e 9 lavoratori presso VEA China. Nel corso del 2025 non risultano presenti contratti a chiamata, tipologia contrattuale che negli anni precedenti coinvolgeva 7 lavoratori nel 2023 e 8 nel 2024, tutti operanti presso la sede cinese.

Il 100% dei lavoratori di VEA sono coperti dal CCNL di riferimento.

In merito all'orario di lavoro, 115 persone risultano impiegate con contratto full-time, ossia il 90% della popolazione aziendale, mentre il 100% dei dipendenti che hanno contratto part-time sono donne (13, di cui 10 impiegate presso VEA Group e 3 presso Carimali Services). In merito all'orario di lavoro, 115 persone risultano impiegate con contratto full-time, ossia il 90% della popolazione aziendale, mentre il 100% dei dipendenti che hanno contratto part-time sono donne (13, di cui 10 impiegate presso VEA Group e 3 presso Carimali Services).

Tra gli aspetti maggiormente attenzionati nella gestione della forza lavoro rientra il ricambio del personale, con particolare riferimento al turnover in uscita. Tale fenomeno, oltre a comportare la possibile perdita di competenze e conoscenze aziendali, può generare costi aggiuntivi connessi alle attività di ricerca, selezione e formazione di nuovo personale, spesso non direttamente presente nel mercato del lavoro.



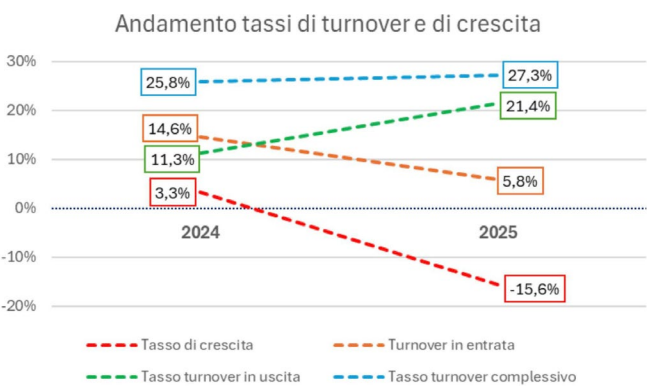
In tale contesto VEA, oltre a garantire tutele contrattuali e un sistema di servizi e benefit a favore dei dipendenti, monitora in modo continuativo l'andamento del turnover in tutte le realtà aziendali incluse nel perimetro di rendicontazione e, qualvolta avvenga una dimissione volontaria, la Direzione e i responsabili organizzano un colloquio con l'interessato per approfondire le cause di tale scelta.

Nel biennio 2024-2025, il tasso di turnover complessivo ha registrato un incremento, passando dal 25,8% al 27,3%³², riconducibile principalmente alle 33 uscite complessive rilevate nel 2025, di cui 26 riferite a VEA Group, non compensate da un corrispondente numero di nuove assunzioni, pari a 9 nello stesso periodo. Di conseguenza, il tasso di crescita³³ della forza lavoro risulta pari a -15,6%. Nel medesimo anno, il turnover in entrata si attesta al 5,8%, mentre il turnover in uscita raggiunge il 21,4%.³⁴

Nel dettaglio, nel 2025 il flusso delle nuove assunzioni ha registrato un rallentamento rispetto al biennio precedente: le nuove entrate sono state pari a 9 unità, di cui 5 presso la sede di Suzhou, 3 presso VEA Group e 1 presso Carimali Services, a fronte delle 22 assunzioni del 2024 e delle 25 del 2023. Per quanto riguarda le uscite, le 33 cessazioni complessive si suddividono in 18 dimissioni volontarie, 13 licenziamenti e 2 mancati rinnovi contrattuali. Un elemento significativo che ha inciso sull'andamento del dato è rappresentato dalla chiusura dello stabilimento di Mogliano Veneto, che ha comportato 11 dimissioni volontarie da parte di lavoratori di VEA Group che hanno scelto di non proseguire il rapporto di lavoro presso lo stabilimento di Chignolo d'Isola, come proposto dall'azienda. Anche le uscite registrate presso VEA Group Asia e Carimali Services risultano riconducibili a dimissioni volontarie.

Con riferimento alla popolazione under 30, nel 2025 si registrano 7 nuove assunzioni³⁵ su un totale di 9 ingressi complessivi, mentre le cessazioni sono pari a 3 unità, tutte riconducibili a dimissioni volontarie, di cui 1 presso Carimali Services e 2 presso VEA Group. Ne consegue un tasso di turnover pari al 38,4%, in significativa diminuzione rispetto al valore rilevato nel 2024 (79,1%).

Il tasso di crescita della popolazione under 30 si attesta al 15,38%, evidenziando un miglioramento rispetto al 4,1% registrato nell'anno precedente. Nel medesimo periodo, il turnover in entrata è pari al 26,9%, mentre il turnover in uscita si attesta all'11,5%.



32 § Rischio: Turnover e retention del personale.

33 Il tasso di crescita è calcolato come: (totale entrate – totale uscite) / dipendenti al 31/12 dell'anno precedente.

34 Il tasso di nuove assunzioni è calcolato come totale delle entrate in rapporto al numero dei dipendenti al 31/12 dell'anno precedente; il turnover in uscita, invece, costituisce il medesimo rapporto, ma con il numero di uscite al numeratore.

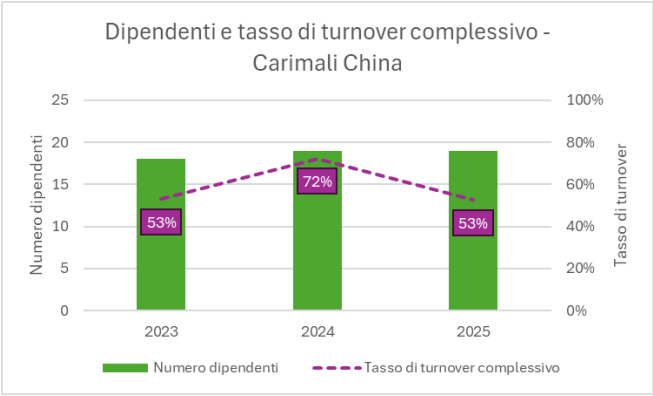
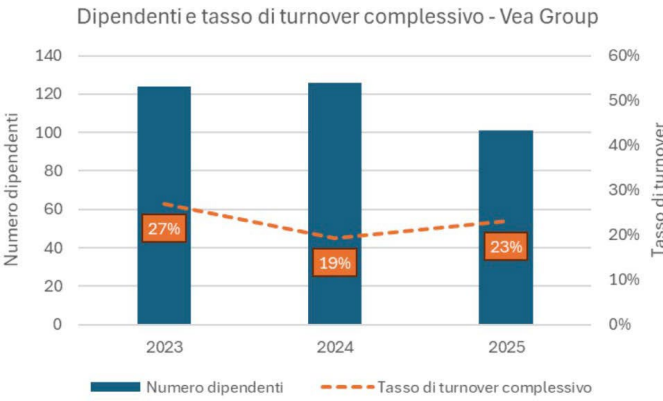
35 Le nuove assunzioni under 30 si sono concentrate principalmente presso Carimali China (5 ingressi), mentre 1 assunzione è avvenuta presso Carimali Services e 1 presso VEA Group.

In considerazione delle differenti caratteristiche operative, dimensionali e territoriali delle società incluse nel perimetro di rendicontazione, si è ritenuto opportuno sviluppare un’analisi distinta per le diverse realtà aziendali.

Relativamente alla sola VEA Group, nel 2025 il turnover in uscita ha registrato un incremento rispetto al 2024, attestandosi al 20,6%. Il turnover in entrata risulta invece pari a circa il 2,5%, evidenziando una diminuzione rispetto all’esercizio precedente. Nel medesimo periodo, il tasso di turnover complessivo si è attestato al 23%, mentre il tasso di crescita della forza lavoro risulta negativo, pari a circa -18%. Guardando invece alla sede di VEA Group Asia, i dati relativi al turnover evidenziano dinamiche differenti rispetto a quelle osservate nelle realtà italiane del Gruppo. Nel triennio considerato, il turnover complessivo ha mostrato un andamento non lineare, attestandosi al 53% nel 2023, crescendo fino al 72% nel 2024 e tornando successivamente al 53% nel 2025. Nel corso dell’ultimo esercizio, anche il tasso di nuove assunzioni ha registrato una diminuzione, attestandosi al 26%, così come il turnover in uscita.

Nel complesso, il saldo tra ingressi e cessazioni determina un tasso di crescita nullo, pari allo 0%, in quanto il numero di lavoratori entrati e usciti nel periodo risulta equivalente. Rileva menzionare che l’andamento del mercato del lavoro cinese è sensibilmente più dinamico rispetto a quello italiano: i lavoratori tendono a cambiare lavoro con estrema facilità e la stabilità dei contratti è molto rara e poco perseguita, sia da parte delle aziende che dei lavoratori stessi. Le condizioni salariali, l’ambiente lavorativo, gli standard di qualità e sicurezza, le attenzioni verso la soddisfazione dei dipendenti e la percepita crescita dell’azienda costituiscono un unicum che connota positivamente l’azienda nel contesto socioeconomico di riferimento.

La situazione occupazionale di Carimali Children presenta caratteristiche differenti rispetto alle altre realtà di VEA, in considerazione della specifica natura delle attività svolte. Nel corso del 2025 si sono registrate 1 nuova assunzione e 2 uscite dovute a dimissioni volontarie. Dato l’esiguo numero di risorse complessive, il tasso di turnover complessivo è di conseguenza aumentato rispetto al 2024, passando dall’11% al 33%, mentre il turnover in entrata si attesta all’11% e il turnover in uscita raggiunge il 22%.

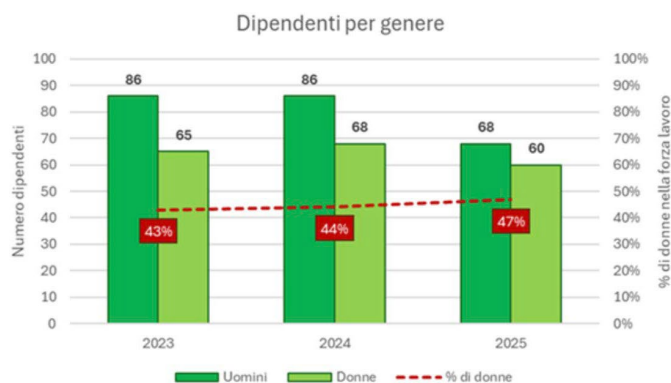


Il percorso verso la parità di genere e l'inclusione

Nel corso del triennio 2023-2025 non sono state ricevute segnalazioni, né formali né informali, relative a episodi di discriminazione. In considerazione dell'importanza del tema, VEA prevede di sviluppare nel breve periodo una politica su uguaglianza e diversità, con l'obiettivo di definire linee guida interne per garantire equità e contrastare ogni forma di discriminazione. L'iniziativa si inserisce nel percorso finalizzato all'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022, prevista per il 2026.³⁶

Per VEA, la valorizzazione delle persone passa anche attraverso la costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e orientato alla tutela delle diversità.

L'azienda ritiene infatti che le differenze individuali rappresentino un fattore di arricchimento per il Gruppo, contribuendo allo sviluppo di contesti lavorativi più aperti, collaborativi e capaci di generare valore nel tempo. In tale prospettiva, VEA ritiene fondamentale garantire pari opportunità a tutte le persone, indipendentemente da caratteristiche personali quali etnia, cultura, religione, genere, orientamento sessuale, età, disabilità o convinzioni politiche. Questo principio viene considerato rilevante in tutte le fasi del percorso professionale, dal processo di selezione e assunzione fino al trattamento sul luogo di lavoro, all'accesso alla formazione e alle opportunità di crescita e avanzamento professionale. L'attenzione al tema non deriva esclusivamente dalla volontà di tutelare i diritti e la libera espressione delle persone, ma anche dalla consapevolezza che la diversità costituisca un valore aggiunto per l'azienda stessa, favorendo il confronto tra prospettive differenti e contribuendo allo sviluppo di un ambiente lavorativo più dinamico e inclusivo.



³⁶ § Opportunità: Certificazione UNI PDR 125.

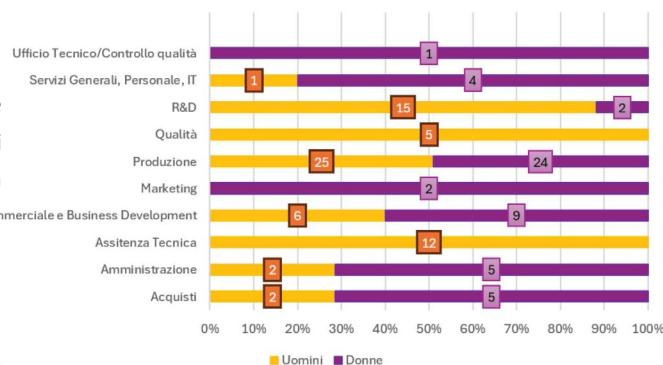
Il percorso verso la parità di genere e l'inclusione

Nel 2025 la presenza femminile si attestava al 47%, con un totale di 60 dipendenti donne vs. 68 uomini. In VEA Group le lavoratrici sono 45 su 101 dipendenti, pari al 45% della forza lavoro complessiva, mentre in VEA Group Asia la presenza femminile si attesta al 37%, corrispondente a 7 donne su 19 lavoratori. Si conferma invece la specificità di Carimali Services, dove la forza lavoro è interamente composta da donne, in continuità con il biennio precedente.

Dal punto di vista contrattuale, la quota di donne con contratto a tempo indeterminato sul totale della popolazione femminile evidenzia un incremento, passando dal 92% nel 2024 al 96% nel 2025, mentre dal punto di vista dell'inquadramento contrattuale, la componente femminile risulta maggiormente rappresentata nei ruoli manageriali e impiegatizi, dove costituisce rispettivamente il 53% dei manager e il 55% degli impiegati. La percentuale si riduce al 38% tra gli operai, mentre non risultano attualmente donne tra i top manager.

Con riferimento alla distribuzione della forza lavoro femminile per area aziendale, si conferma una presenza prevalente delle donne in diverse aree operative. In particolare, l'area marketing risulta composta prevalentemente da personale femminile. Una significativa presenza femminile si evidenzia inoltre nell'area servizi generali, personale e IT, dove le lavoratrici sono 4 su 5, e nell'area commerciale e business development, con 9 donne su 15 addetti. Anche nelle aree amministrazione e acquisti la componente femminile risulta rilevante, pari a 5 donne su 7 lavoratori per ciascuna area. Con riferimento all'area produttiva, la componente femminile risulta significativa, con 24 lavoratrici su un totale di 49 addetti complessivi. Come già riportato, la forza lavoro di Carimali Services è interamente composta da personale femminile.

Ripartizione per genere nelle unità operative



Il divario retributivo di genere

Il divario retributivo di genere (gender pay gap) costituisce un indicatore rilevante per la valutazione dell'equità retributiva tra uomini e donne all'interno dell'Organizzazione.³⁷ Con riferimento a VEA Group, il gender pay gap non corretto rilevato è del **21,6%**, in lieve miglioramento rispetto al 2024 (25%). Per la sede di VEA Group Asia risulta pari al **20%**, in riduzione rispetto al 22% dell'esercizio precedente. Per Carimali Services il calcolo non risulta applicabile, in quanto la forza lavoro è composta esclusivamente da personale femminile.

Pur tenendo conto del fatto che l'indicatore non considera variabili rilevanti quali livello di inquadramento, responsabilità e anzianità aziendale, i dati evidenziano una situazione ancora non pienamente equilibrata sotto il profilo retributivo. In coerenza con il percorso verso la certificazione UNI/PdR 125:2022, VEA intende rafforzare l'analisi del fenomeno e sviluppare azioni e procedure finalizzate alla progressiva riduzione delle disparità retributive, a partire anche dai processi di selezione del personale.

Con riferimento a VEA Group, nel 2025 il rapporto tra la retribuzione più elevata e la **mediana** delle retribuzioni degli altri lavoratori si attesta al 424%; per VEA Group Asia il medesimo indicatore risulta pari al 286%, mentre per Carimali Services si colloca al 309%. Considerando invece il rapporto tra la retribuzione massima e la **media** delle retribuzioni, i valori risultano pari al 381% per VEA Group, al 500% per VEA Group Asia e al 177% per Carimali Services.

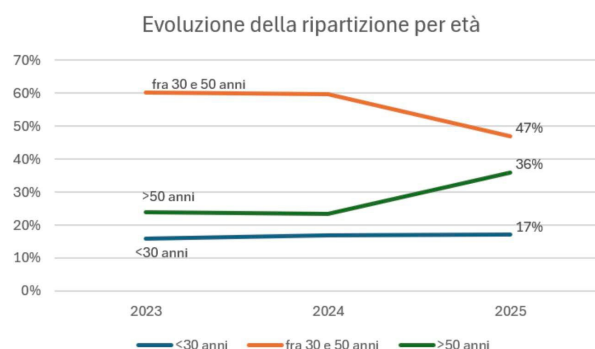
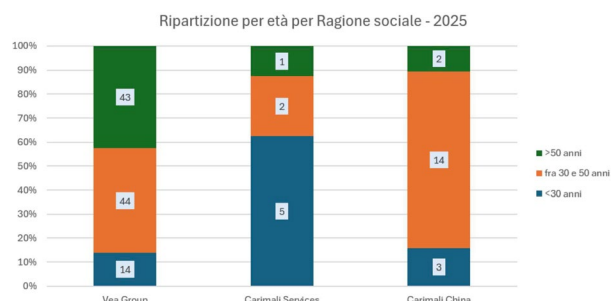
Tra le ulteriori dimensioni della diversità rientra la presenza di lavoratori appartenenti a **categorie protette**, inclusi i lavoratori con disabilità: con riferimento ai siti italiani, nel 2025 risultano impiegate 3 persone appartenenti a tali categorie (2 uomini e 1 donna), pari complessivamente al 2% della forza lavoro totale.

Un'ulteriore dimensione della diversità della forza lavoro riguarda la composizione per fasce d'età, elemento utile a descrivere la distribuzione generazionale all'interno dell'Organizzazione. Con riferimento alle sedi italiane, comprendenti VEA Group e Carimali Services, la fascia 30–50 anni rappresenta il 42% della forza lavoro, seguita dagli over 50 con il 40%, mentre gli under 30 si attestano al 17%. In questo contesto si osserva quindi un sostanziale equilibrio tra le due fasce maggioritarie, con una presenza più contenuta della componente più giovane. Per quanto riguarda la sede di VEA Group Asia, la distribuzione risulta invece maggiormente concentrata nella fascia 30–50 anni, che rappresenta il 74% del personale. Gli under 30 costituiscono il 16% della forza lavoro, mentre gli over 50 rappresentano l'11%.

A livello complessivo, la popolazione aziendale di VEA risulta composta per il 47% da lavoratori con età compresa tra 30 e 50 anni, per il 36% da over 50 e per il 17% da under 30. Tale distribuzione evidenzia una prevalenza delle fasce centrali e più mature della forza lavoro, con una presenza comunque significativa di giovani lavoratori: in generale, nel triennio 2023-2025 si osserva una sostanziale stabilità nella quota percentuale di risorse appartenenti alla fascia under 30, che non evidenzia variazioni significative nel periodo considerato.

Dal 25% al 21,6%

il gender pay gap di VEA Group in un anno: un progresso, non ancora un traguardo.



³⁷ Anche in considerazione dell'imminente entrata in vigore della Direttiva UE 470/2023, c.d. "Pay transparency Directive".

Salute e sicurezza sul lavoro

La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori rappresenta un elemento di primaria importanza per tutte le organizzazioni, indipendentemente dal settore di appartenenza, in quanto ogni azienda è potenzialmente esposta al rischio di accadimento di infortuni.³⁸

In tal senso, VEA considera prioritario garantire ambienti di lavoro sicuri e promuovere una cultura aziendale orientata alla prevenzione e alla responsabilizzazione delle singole persone. L'impegno dell'azienda trova conferma nei risultati registrati: **negli ultimi otto anni, presso i siti inclusi nel perimetro di rendicontazione, non si sono verificati infortuni direttamente correlati all'attività lavorativa.**³⁹ Tale risultato è frutto della costante attenzione dedicata alla sicurezza dei collaboratori, dell'adozione di misure preventive e della diffusione interna di conoscenze e buone pratiche finalizzate a prevenire potenziali situazioni di rischio.

VEA garantisce il pieno rispetto delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro e assicura ai dipendenti attività formative periodiche e relativi aggiornamenti, sia obbligatori sia ulteriori rispetto alle prescrizioni normative. L'azienda mette inoltre a disposizione i necessari dispositivi di protezione individuale (DPI) e adotta procedure operative e di manutenzione interne condivise, al fine di evitare malfunzionamenti o guasti che potrebbero ledere la salute dei lavoratori.

A ulteriore tutela delle proprie persone, VEA prevede per i dirigenti una **polizza infortuni integrativa**, finalizzata alla copertura di eventi gravi, quali morte o invalidità permanente, anche qualora si verifichino durante attività extra-lavorative.

Presso la sede cinese di Suzhou, l'azienda garantisce ai propri dipendenti una copertura assicurati a contro gli infortuni nonostante l'assenza di uno specifico obbligo normativo nazionale, assicurando un livello di tutela allineato a quello delle altre società del Gruppo. I lavoratori hanno inoltre accesso gratuito a un check-up medico annuale completo.

0

infortuni sul lavoro: ottavo anno consecutivo

INFORTUNI (GRI 403-9)

Indicatore	2024	2025
Ore lavorate totali	52.506	41.256
Infortuni sul lavoro	0	0
Infortuni in itinere*	2	0
Indice di frequenza	0,0	0,0
Indice di gravità	0,2	0,0

* Gli infortuni lungo il tragitto casa-lavoro non sono conteggiati secondo lo standard GRI, ma sono stati comunicati all'autorità nazionale competente (INAIL) e vengono riportati per trasparenza.

38 § Impatto potenziale negativo: Rischio infortuni.
39 Il dato si riferisce esclusivamente agli infortuni direttamente riconducibili e controllabili dall'azienda. Sono pertanto esclusi gli infortuni in itinere avvenuti durante il tragitto casa-lavoro dei dipendenti. Nel dettaglio, nel 2023 e nel 2025 non si sono registrati infortuni in itinere, mentre nel 2024 si sono verificati due episodi, che hanno comportato complessivamente 8 giorni di assenza dal lavoro. Il riferimento che specifica l'esclusione degli infortuni in itinere nel conteggio degli infortuni sul lavoro è il GRI 403-9.

Benessere aziendale

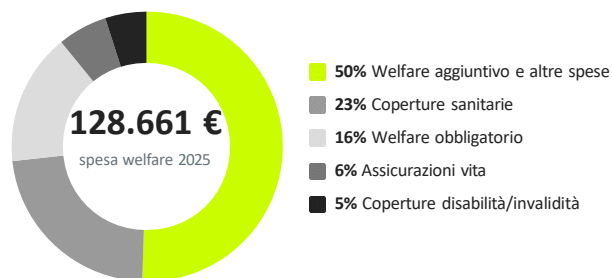
Il benessere psico-fisico dei lavoratori e il corretto equilibrio tra vita professionale e vita privata sono sempre più riconosciuti come fattori determinanti per la produttività, il coinvolgimento delle persone e la capacità dell'azienda di attrarre e trattenere talenti, riducendo al contempo i costi connessi al turnover. Consapevole di tali aspetti, VEA promuove da tempo un'attenzione costante alle condizioni di lavoro della propria forza lavoro, contribuendo alla costruzione di un ambiente lavorativo inclusivo e orientato al benessere delle persone.

Nel 2025, il **92% dei collaboratori di VEA ha beneficiato di forme di welfare e benefit aziendali**: le misure hanno coinvolto complessivamente 118 lavoratori, di cui 101 appartenenti alle sedi italiane e 17 alla sede cinese. Nel corso dell'anno, la spesa complessiva destinata a welfare e benefit è stata pari a **128.661 €**, in crescita rispetto ai circa 126.000 € del 2024 e ai circa 125.000 € del 2023.⁴⁰ Nel dettaglio, circa 20.000 € sono stati destinati al welfare obbligatorio (16% della spesa totale), a cui si aggiungono circa 65.000 € di welfare aggiuntivo e ulteriori spese a favore dei dipendenti (51% del totale). Una quota significativa, pari a 29.120 € (23%), è stata dedicata a coperture e prestazioni di natura sanitaria, mentre le restanti quote hanno

riguardato le assicurazioni sulla vita (circa 8.000 €, 6%) e le coperture assicurative in caso di disabilità o invalidità (circa 6.000 €, 5%).

Con riferimento al personale delle sedi italiane, oltre al servizio di **asilo aziendale** per i dipendenti di Chignolo d'Isola, la cui retta è agevolata del 50%, è attivo un **servizio mensa** interno a prezzo calmierato, sostenuto dall'azienda nella misura del 70% del costo, oltre alla disponibilità di aree break con bevande calde gratuite. Il sistema di welfare include numerose **convenzioni** con esercizi e attività commerciali del territorio, anche su proposta dei dipendenti, incoraggiati a segnalare nuove opportunità di accordo. A queste misure si aggiungono buoni spesa e buoni carburante, oltre a fringe benefit ad personam quali auto e telefoni aziendali. Il premio welfare aziendale presenta un importo variabile di anno in anno, legato al raggiungimento di obiettivi prefissati e definito annualmente dalla Direzione, previa approvazione delle rappresentanze sindacali. Le collaboratrici di Carimali Services possono usufruire gratuitamente dei servizi di asilo nido e scuola dell'infanzia per i figli.

RIPARTIZIONE DELLA SPESA WELFARE — 2025 (GRI 401-2)



92%

dei collaboratori ha beneficiato di forme di welfare e benefit aziendali nel 2025.

⁴⁰ § Impatto effettivo positivo: Iniziative per il personale.

Il benessere in VEA Group Asia e i congedi

Con riferimento alla sede cinese di Suzhou, VEA Group Asia ha adottato sin dall'avvio della propria attività un insieme di misure volte a garantire il benessere e il pieno coinvolgimento delle persone nelle attività produttive del Gruppo, introducendo condizioni contrattuali migliorative rispetto a quanto previsto dalla normativa nazionale. Tra le principali tutele aggiuntive rientrano una retribuzione superiore al minimo contrattuale, comprensiva della tredicesima mensilità, l'erogazione di due bonus annuali legati all'andamento aziendale e un numero di giorni di ferie superiore agli standard di legge (+5 giorni per i dipendenti con anzianità inferiore a 5 anni e +10 giorni per i dipendenti con anzianità superiore a 10 anni). L'azienda garantisce inoltre una spesa pro-capite per la mensa aziendale superiore a quanto richiesto dalla normativa locale e consente ai dipendenti che non usufruiscono integralmente del servizio pasti di convertire il relativo importo in beni alimentari. Il benessere dei lavoratori è ulteriormente favorito da un ambiente di lavoro adeguato e confortevole. A tal proposito, nel maggio 2025 l'azienda ha trasferito la sede operativa in nuovi locali che, oltre a garantire spazi più ampi e una maggiore illuminazione naturale, sono dotati di sistemi di climatizzazione e servizi igienici rinnovati, nonché di una mensa attrezzata con aree break che offrono gratuitamente il caffè ai dipendenti. Sono inoltre presenti postazioni dedicate alla ricarica delle e-bike. Infine, VEA China promuove iniziative di aggregazione e team building, tra cui barbecue aziendali mensili e una cena annuale in occasione del Capodanno cinese. In alcune occasioni, sono stati inoltre organizzati eventi aziendali presso località esterne, tra cui attività nell'area di Meishan Bay (Zhejiang), nei pressi di Ningbo.

Con riferimento ai congedi familiari e parentali, nel 2025 ne hanno usufruito complessivamente 20 persone, di cui 8 uomini e 12 donne. Nel dettaglio, il congedo per assistenza familiare ha coinvolto 2 uomini e 2 donne, tutti appartenenti a VEA Group, corrispondenti al 100% degli aventi diritto. Per quanto riguarda il congedo parentale obbligatorio, tutti i 5 uomini aventi diritto, di cui 1 presso la sede di Suzhou e 4 presso le sedi italiane, hanno usufruito del congedo e sono successivamente rientrati al lavoro al termine del periodo previsto. Relativamente alla popolazione femminile, risultavano aventi diritto 3 lavoratrici (2 presso Carimali Services e 1 presso VEA Group); di queste, 2 hanno usufruito del congedo e nessuna è rientrata al lavoro al termine del periodo di assenza. Con riferimento al congedo parentale facoltativo, nel 2025 risultavano aventi diritto 5 uomini (1 presso la sede di Suzhou e 4 presso VEA Group), di cui 1 ha usufruito del congedo, rientrando successivamente al lavoro. Per quanto riguarda le donne, le aventi diritto erano complessivamente 8 (1 presso Carimali Services, 4 presso VEA Group e 3 presso VEA Group Asia); tutte hanno usufruito del congedo e 7 sono rientrate al lavoro al termine del periodo previsto.

Nel complesso, nel 2025 il 9% della popolazione maschile di VEA ha beneficiato di almeno una forma di congedo, mentre la percentuale sale al 18% considerando la componente femminile della forza lavoro.

La comunicazione in VEA

Il coinvolgimento delle persone passa anche attraverso una comunicazione interna chiara, diretta e costante. L'Ufficio Personale svolge un ruolo centrale nella diffusione di informazioni sulla vita aziendale tramite bacheche digitali e tradizionali ed e-mail aziendali.

La comunicazione è concepita come un processo bidirezionale: accanto ai canali informativi, l'azienda mette a disposizione strumenti per esprimere suggerimenti, segnalazioni o criticità, anche in forma anonima — tra questi, la **casella delle segnalazioni**, attiva dal 2014, e il canale whistleblowing.

Infine, VEA promuove la condivisione dei propri risultati anche verso l'esterno, attraverso i canali social e la newsletter aziendale, rivolti a clienti, fornitori e stakeholder.

Congedi 2025 (GRI 401-3)

20 beneficiari: 8 uomini, 12 donne
9% degli uomini · 18% delle donne

Formazione e sviluppo delle competenze

Nel contesto produttivo attuale, la formazione rappresenta uno strumento fondamentale per accompagnare l'evoluzione delle competenze e rispondere alle esigenze di un mercato in costante cambiamento. Consapevole di tale importanza, VEA promuove attività formative dedicate alle diverse funzioni e aree aziendali, offrendo percorsi specifici calibrati sulle esigenze operative e organizzative, anche oltre gli obblighi normativi, con l'obiettivo di valorizzare il know-how interno e sostenere un percorso di crescita continua delle persone e dell'intera Organizzazione.

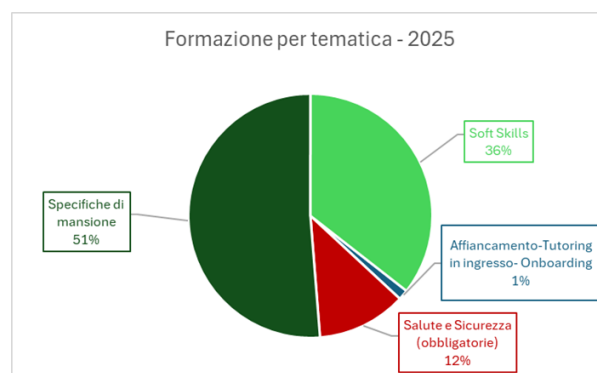
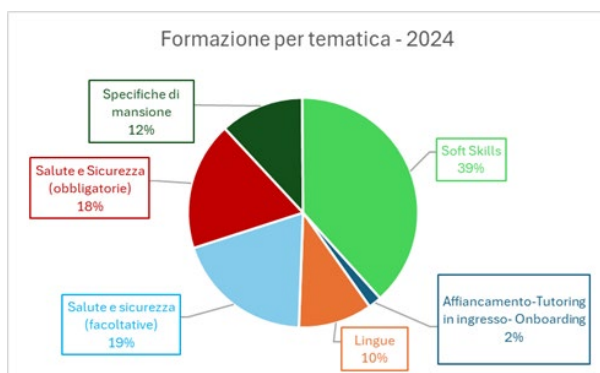
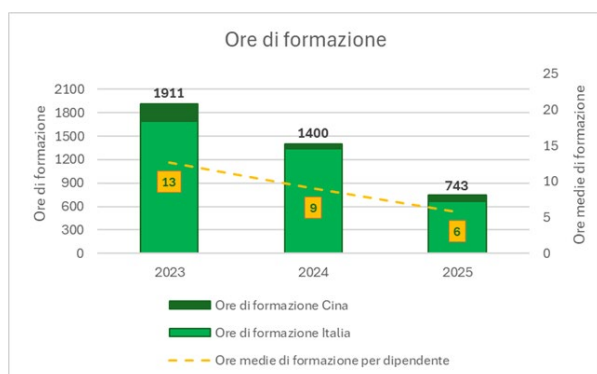
Nel 2025 l'azienda ha erogato complessivamente **743 ore di formazione**, con una prevalenza delle attività rivolte alla componente femminile della forza lavoro, che ha beneficiato di 617 ore, pari all'83% del totale. Presso le sedi italiane sono state erogate 663 ore complessive (587 alle donne e 76 agli uomini); presso la sede cinese 80 ore (50 al personale maschile e 30 a quello femminile).⁴²

L'analisi del trend rispetto al biennio precedente evidenzia una **riduzione significativa delle ore erogate, pari al 47%**, principalmente attribuibile all'esaurimento dei bandi di finanziamento per le attività formative e alla mancata esigenza di aggiornamento dei corsi obbligatori in materia di salute e sicurezza.

Coerentemente, anche le ore medie per dipendente sono diminuite, passando da 13 ore nel 2023 a 9 nel 2024, fino a 6 nel 2025; le donne hanno beneficiato mediamente di 10 ore di formazione, gli uomini di 2.

La maggior parte delle ore erogate nel 2025 ha riguardato lo sviluppo di **competenze tecniche e specialistiche** connesse alle specifiche mansioni (51% del monte ore). Un ulteriore 36% è stato dedicato a **competenze trasversali e soft skills** attraverso iniziative focalizzate su temi quali comunicazione, public speaking e metodologia 5S con l'obiettivo di migliorare la collaborazione tra le funzioni aziendali. Le attività in materia di **salute e sicurezza**, comprensive dei corsi di aggiornamento previsti, hanno rappresentato il 12% del totale; l'1% è stato destinato ad attività di affiancamento, tutoring e onboarding.

Nel 2024 erano stati inoltre organizzati percorsi dedicati alle lingue inglese e tedesca e corsi aggiuntivi su salute e sicurezza, oltre gli obblighi normativi.



41 Delle 587 ore di formazione erogate al personale femminile, 379 hanno riguardato la Direttrice e le insegnanti di Carimali Services, principalmente per percorsi formativi relativi ad attività didattiche e aggiornamenti connessi alle specifiche mansioni svolte.

42 § Impatto potenziale positivo: Fabbisogni formativi.

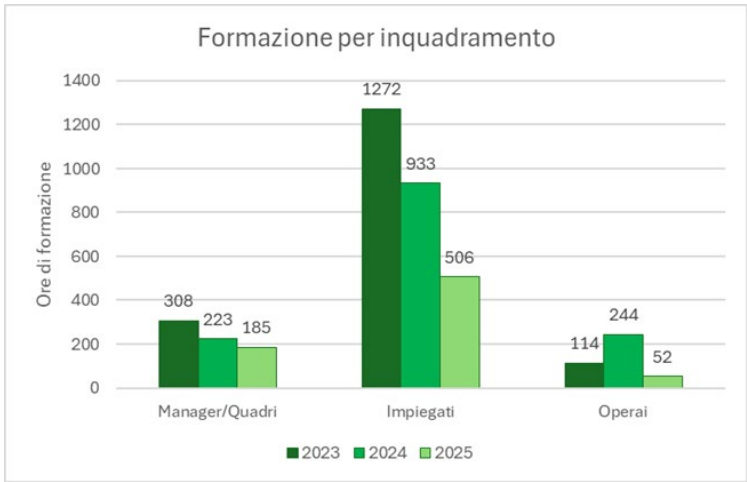
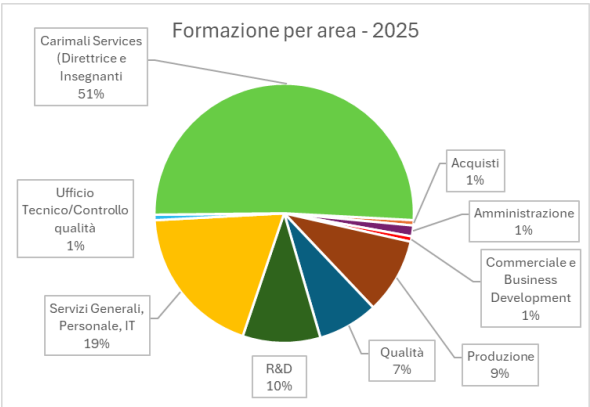
La distribuzione delle attività formative

Nel corso del 2025 le attività formative hanno interessato in modo trasversale tutte le aree dell'Organizzazione, ad eccezione del marketing e dell'assistenza tecnica. Una quota preponderante delle ore è stata assorbita dalla formazione delle insegnanti e della Direttrice di Carimali Services, che complessivamente ha rappresentato il 51% del monte ore erogato. Guardando alla quota restante, l'area servizi generali (comprensiva di gestione del personale e sistemi IT) ha registrato il 19% del totale, l'area ricerca e sviluppo il 10%, seguita da produzione (9%) e qualità (7%); le restanti ore risultano equamente ripartite tra acquisti, amministrazione, commerciale e business development, ufficio tecnico e controllo qualità (1% ciascuna).

Analizzando la distribuzione per inquadramento professionale, nel 2025 la quota maggiore ha riguardato gli **impiegati** (506 ore complessive), in continuità con il biennio precedente. Manager e quadri hanno beneficiato di 185 ore, mentre agli operai sono state dedicate 52 ore; i due top manager non hanno preso parte ad attività formative nel corso dell'anno. In termini di ore medie, ciascun manager ha ricevuto mediamente 12 ore di formazione (invariato rispetto al 2024), gli impiegati 9 ore (13 nel 2024) e gli operai 1 ora (4 nel 2024).

A partire dal 2026, VEA prevede l'introduzione di percorsi **formativi dedicati alla sostenibilità**, finalizzati a rafforzare la consapevolezza interna e a supportare l'integrazione di tali tematiche nei processi aziendali. Sarà inoltre implementato un modulo formativo strutturato in fase di onboarding dei nuovi dipendenti, affidato al Quality Manager, sui Sistemi di Gestione e sulle certificazioni aziendali in ambito Qualità, Ambiente e Responsabilità Sociale.

VEA riconosce nella formazione pratica e nell'esperienza diretta sul campo strumenti fondamentali per supportare la crescita professionale delle nuove generazioni e favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro: da diversi anni l'azienda accoglie studenti presso i propri uffici e stabilimenti attraverso percorsi di tirocinio e iniziative di alternanza scuola-lavoro. Anche nel corso del 2025 è stato attivato un tirocinio curriculare.



Contributo alla comunità: Carimali Children

In Italia, la disponibilità di servizi per la prima infanzia rappresenta ancora una criticità significativa. Secondo i dati ISTAT (2024), la copertura dei posti negli asili nido si attesta al **31,6%** dei bambini e delle bambine, un valore ancora distante dall'obiettivo europeo del 45% e caratterizzato da marcate differenze territoriali: le regioni del Nord risultano generalmente più servite, mentre in alcune aree del Sud, come Sicilia e Calabria, la presenza di tali strutture risulta ancora limitata.

In questo contesto, VEA considera motivo di particolare orgoglio e responsabilità la gestione dell'asilo aziendale **Carimali Children**, istituito nel 2013 a Chignolo d'Isola e destinato ai figli dei dipendenti e ai bambini del territorio circostante. La crescente complessità gestionale e l'aumento dei costi del sistema educativo rendono il mantenimento di questa struttura un impegno costante per l'azienda, che ne tutela e sostiene il valore nel tempo.⁴³

L'iniziativa nasce nel 2013, a seguito di un viaggio in Giappone del Presidente, durante il quale si rafforzò la consapevolezza del ruolo strategico che la responsabilità sociale d'impresa può assumere all'interno delle politiche aziendali. In parallelo all'avvio del percorso di certificazione SA 8000 (oggi evoluto nella certificazione PAS 24000), l'azienda decise di realizzare un asilo interno, inizialmente concepito per favorire la conciliazione tra vita privata e professionale dei dipendenti della sede di Chignolo d'Isola. La vicinanza alla sede lavorativa consente ai genitori di accompagnare i figli con facilità, mentre la struttura, dotata di ampi spazi interni e di un'area verde esterna, favorisce attività educative e momenti di gioco all'aria aperta. Negli anni, il servizio è stato esteso anche alle famiglie del territorio, aprendo le iscrizioni ai residenti nei comuni limitrofi e contribuendo a rafforzare il legame con la comunità locale.

Oggi Carimali Children accoglie sia l'asilo nido, per bambini dai 6 mesi ai 3 anni, sia, dal 2017, la scuola dell'infanzia per bambini dai 3 ai 6 anni. Nel 2025 gli iscritti complessivi sono stati **54**, di cui 31 frequentanti il nido e 23 la scuola dell'infanzia, inclusi 6 figli di dipendenti VEA.

L'attenzione alla crescita serena e sicura dei bambini si riflette anche nella tutela della loro privacy e sicurezza, particolarmente rilevante in un contesto sempre più digitalizzato⁴⁴: l'azienda garantisce il massimo livello di riservatezza e protezione dei dati personali dei minori, nel pieno rispetto della normativa vigente.



Le educatrici di Carimali Children.

54 bambini

iscritti nel 2025: 31 al nido e 23 alla scuola dell'infanzia, inclusi 6 figli di dipendenti VEA.



43 § Impatto effettivo positivo: Carimali Children

44 § Rischio: Riservatezza

Nota metodologica

Attraverso la pubblicazione del suo terzo Bilancio di Sostenibilità, la società Veia Ventures S.r.l. riconferma il proprio impegno nel comunicare agli stakeholder le iniziative virtuose poste in essere in relazione ai temi della sostenibilità ambientale, sociale e di governance.

Il documento è stato redatto con il supporto della società di consulenza Fedabo S.p.A. SB seguendo l'opzione "*with reference to*" degli standard internazionali **GRI** (Global Reporting Initiative); tuttavia, l'approccio adottato nei processi di studio degli impatti ESG, di analisi di materialità e di coinvolgimento degli stakeholder ha considerato le linee guida dettate dalla più recente direttiva dell'Unione Europea, la **CSRD** (Corporate Sustainability Reporting Directive), e dei relativi standard **ESRS** (European Sustainability Reporting Standards).

Sono stati quindi tracciati sia gli impatti — positivi e negativi, effettivi e potenziali — generati dall'azienda, sia i rischi e le opportunità di carattere finanziario, in una prospettiva di **doppia materialità**. Queste analisi hanno permesso l'individuazione dei temi di sostenibilità rilevanti per l'organizzazione, approfonditi

all'interno dei relativi capitoli e associati agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile promossi dalle Nazioni Unite.

Nella redazione del documento sono stati adottati i principi di materialità, inclusività, contesto di sostenibilità, completezza, accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, affidabilità e tempestività.

I singoli temi sono presentati con riferimento al periodo di rendicontazione che va dal **1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025**, ma all'interno del documento è possibile trovare informazioni relative ai precedenti due anni (2023-2024).

La raccolta dati è stata effettuata per le società **Veia Group S.p.A.**, **Veia Suzhou Intelligent Technology Co. Ltd.** (nel testo identificata come "VEA Group Asia") e **Carimali Services S.r.l.**, appartenenti al gruppo Veia Ventures S.r.l. All'interno del documento, quando non diversamente specificato, il perimetro di ogni dato numerico si riferisce alla totalità delle ragioni sociali rendicontate, identificata con la denominazione "VEA".

Per informazioni o chiarimenti relativi ai contenuti del bilancio è possibile contattare l'azienda all'indirizzo info@veagroup.com.





05

Appendice

Metodologia per la valutazione di Impatti, Rischi e Opportunità e l'identificazione dei temi materiali

Il processo utilizzato per identificare gli Impatti, Rischi e Opportunità di VEA (affrontati nel capitolo 2, sottocapitolo "I temi materiali per VEA") è la cosiddetta **analisi di doppia materialità**, raccomandata e regolamentata dalla più recente direttiva europea in ambito di rendicontazione di sostenibilità (CSRD – Corporate Sustainability Reporting Directive)⁴⁵, e dai relativi standard ESRS.⁴⁶

L'analisi si è composta di una prima fase di identificazione e valutazione interna degli IRO rilevanti, seguita da una fase di coinvolgimento degli stakeholder. Nella prima parte sono stati approfonditi il contesto aziendale e le interdipendenze dell'azienda, anche tramite lo studio di documenti rilevanti e il confronto con figure interne chiave. In questa fase, a ciascun IRO identificato sono stati assegnati valori numerici in scala 1-4, seguendo i criteri dettati dalla CSRD⁴⁷: la consultazione di figure strategiche ha permesso di ottenere punteggi il più possibile oggettivi, informati e precisi.

Gli **impatti effettivi** sono stati valutati sulla base della magnitudo, composta dai criteri di entità (importanza del danno/beneficio generato), portata (estensione) e, per i soli effetti negativi, natura irrimediabile dell'impatto. Per gli **impatti potenziali** è stata considerata, oltre alla magnitudo, anche la probabilità di accadimento. L'analisi di **rischi e opportunità** ha considerato le variabili di magnitudo potenziale (il possibile peso del danno/beneficio economico sull'attività aziendale) e probabilità.

Oltre ai valori numerici, sono state attribuite anche variabili qualitative: per gli impatti, il livello di causalità (direttamente causati, contribuiti a causare o collegati all'attività); per impatti potenziali, rischi e opportunità, un orizzonte temporale fra breve (entro un anno), medio (entro cinque anni) e lungo periodo (oltre cinque anni).

Una volta conclusa la fase di analisi interna, sono stati coinvolti i portatori di interesse (stakeholder), ovvero coloro che subiscono l'impatto delle attività dell'azienda, ma anche gli "utilizzatori della rendicontazione di sostenibilità" (come investitori esistenti e potenziali, banche, partner, governi e ONG).⁴⁸ Con gli stakeholder sono stati sondati gli impatti potenziali e i rischi e opportunità; gli impatti effettivi, in quanto avvenuti e verificati, non sono stati approfonditi. La modalità di raccolta è stata la somministrazione di **questionari dedicati**, contenenti domande pertinenti agli interessi e competenze della specifica categoria, in linea con la guida all'implementazione EFRAG.⁴⁹ Le categorie coinvolte sono state: lavoratori; clienti; investitori e banche; fornitori; figure interne strategiche e Consiglio di Amministrazione.

Nel questionario si è chiesto di attribuire livelli di strategicità a ciascuna tematica, secondo una scala da 1 a 4. I risultati sono stati utilizzati per riproporzionare la priorità degli impatti potenziali, rischi e opportunità, ottenendo i grafici presentati nel capitolo 2.

45 CSRD Corporate Sustainability Reporting Directive (2022/2464).

46 ESRS European Sustainability Reporting Standard, contenuti nell'atto delegato della Commissione Europea, datato 31/07/23.

47 Gli standard di rendicontazione, sia nella versione ufficiale, sia nelle linee guida all'implementazione rese disponibili da EFRAG, ente che ha redatto gli standard, lasciano all'azienda la massima libertà per quanto riguarda la modalità di valutazione della materialità. Per rendere comparabile e oggettiva la valutazione, si è scelto di usare una scala omogenea che potesse restituire un dato il più oggettivo possibile.

48 Questa definizione di stakeholder deriva dalle indicazioni degli standard di rendicontazione e delle relative guide di implementazione, emanate nel 2024.

49 EFRAG IG 1 – Materiality assessment implementation guidance. Par. 201

https://www.efrag.org/sites/default/files/sites/webpublishing/SiteAssets/IG%201%20Materiality%20Assessment_final.pdf

LA SCALA UTILIZZATA PER CIASCUN CRITERIO

Criterio	Valore	Descrizione
Entità	1	Poco importante/grave
	2	Moderatamente importante/grave
	3	Importante/grave
	4	Estremamente importante/grave
Portata	1	Molto contenuta
	2	Moderatamente estesa
	3	Estesa
	4	Ampiamente estesa
Natura irrimediabile	1	Ripristino possibile entro sei mesi
	2	Ripristino possibile, ma non entro sei mesi
	3	Ripristino solo parziale
	4	Non è possibile rimediare all'impatto
Probabilità	1	Remota
	2	Bassa
	3	Moderata
	4	Alta
Magnitudo potenziale	1	Poco importante/grave
	2	Moderatamente importante/grave
	3	Importante/grave
	4	Estremamente importante/grave



Dettaglio dei valori assegnati internamente a ciascun IRO

IMPATTI NEGATIVI EFFETTIVI

Tematica	Titolo IRO	Modalità contributo	Entità	Portata	Natura irrimediabile
E1 — Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici	Contributo alle emissioni globali	Direttamente causato	3	3	3
E4 — Fattori di impatto diretto sulla perdita di biodiversità	Deforestazione legata alla filiera del caffè	Collegato alla propria attività	3	2	2
E5 — Afflussi di risorse, compreso l’uso delle risorse	Consumo di risorse	Direttamente causato	2	2	2
E5 — Deflussi di risorse connessi a prodotti e servizi	Fine vita dei prodotti	Direttamente causato	3	2	2
E5 — Rifiuti	Produzione di rifiuti	Direttamente causato	1	1	2

IMPATTI POSITIVI EFFETTIVI

Tematica	Titolo IRO	Modalità contributo	Entità	Portata
S1 — Benessere aziendale	Iniziative per il personale	Direttamente causato	2	2
S3 — Impatti legati al benessere della comunità	Carimali Children	Direttamente causato	3	2

IMPATTI NEGATIVI POTENZIALI

Tematica	Titolo IRO	Modalità contributo	Entità	Portata	Nat. irrim.	Probabilità	Orizzonte
S1 — Occupazione sicura	Riorganizzazione del personale	Direttamente causato	4	2	4	3	Breve
S1 — Salute e sicurezza	Rischio infortuni	Direttamente causato	4	3	4	2	Breve
S2 — Lavoro minorile e forzato	Filiere del caffè non sostenibili	Collegato alla propria attività	3	2	2	3	Medio
S4 — Salute e sicurezza, con particolare attenzione ai bambini	Sicurezza dei consumatori	Direttamente causato	4	3	3	1	Breve

IMPATTI POSITIVI POTENZIALI

Tematica	Titolo IRO	Modalità contributo	Entità	Portata	Probabilità	Orizzonte
S1 — Formazione e sviluppo delle competenze	Fabbisogni formativi	Direttamente causato	3	3	3	Breve

RISCHI

Tematica	Titolo IRO	Magnitudo potenziale	Probabilità	Orizzonte
E1 — Energia	Aumento dei costi dell'energia	3	3	Medio periodo
S1 — Occupazione sicura	Turnover e retention del personale	2	2	Medio periodo
S4 — Riservatezza	Riservatezza	3	1	Medio periodo
S4 — Salute e sicurezza, con particolare attenzione ai bambini	Compliance normativa	3	1	Breve periodo
G1 — Cybersecurity	Perdita, modifica o appropriazione dei dati	4	3	Medio periodo

OPPORTUNITÀ

Tematica	Titolo IRO	Magnitudo potenziale	Probabilità	Orizzonte
S1 — Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore	Certificazione UNI/PdR 125	2	4	Breve periodo
G1 — Cultura d'impresa	Strategie ESG	3	3	Medio periodo



GRI Content Index

Di seguito viene presentata la correlazione delle informazioni contenute nel documento con gli standard di riferimento internazionale per la rendicontazione della sostenibilità, i GRI (Global Reporting Initiative). Non sono stati rilasciati standard GRI settoriali pertinenti con l'attività di VEA.

Dichiarazione d'uso	VEA ha presentato una rendicontazione "with reference to" relativamente agli Standard GRI per il periodo 01/01/2025 – 31/12/2025.
GRI 1 utilizzato	GRI 1 – Principi Fondamentali 2021

Rendicontazione	Riferimento nel documento
GRI 2: Informati a generale 2021	
1 Dettagli organizzativi	Nota metodologica
2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità	Nota metodologica
2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica
2-4 Revisione delle informazioni	Eventuali variazioni sono indicate nel testo
2-5 Assurance esterna	Il documento è stato redatto con il supporto di un'agenzia di consulenza, ma non è stato verificato da terzi
2-7 Dipendenti	Sfera Social – Gestione del personale
2-9 Struttura e composizione della governance	Sfera Governance – Condotta dell'impresa
2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Sfera Governance – Condotta dell'impresa
2-11 Presidente del massimo organo di governo	Lettera agli stakeholder
2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Lettera agli stakeholder
2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Lettera agli stakeholder
2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Lettera agli stakeholder
2-16 Comunicazione di criticità	Appendice B – Whistleblowing
2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	Se presenti, sono indicati nei vari capitoli, nella sezione pertinente (richiamo in nota)
2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Sfera Governance – Condotta dell'impresa
2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Appendice A
GRI 3: Temi materiali 2021	
3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Appendice A
3-2 Elenco di temi materiali	Appendice A
3-3 Gestione dei temi materiali	Descritta nei capitoli pertinenti; gli IRO sono richiamati nelle note a piè di pagina con il simbolo §.

Rendicontazione	Riferimento nel documento
GRI 201: Performance economiche 2016	
201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	Sfera Governance – Performance economiche
GRI 204: Prassi di approvvigionamento 2016	
204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	Sfera Governance – Gestione della catena di fornitura
GRI 205: Anticorruzione	
205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Non sono stati confermati casi di corruzione. / Appendice B
GRI 206: Comportamento anticompetitivo 2016	
206-1 Azioni legali per comportamento anticompetitivo, antitrust e prassi monopolistiche	Non sono stati registrati casi di comportamento anticompetitivo. / Appendice B
GRI 301: Materiali 2016	
301-1 Materiali utilizzati in base al peso e al volume	Sfera Environment – Materiali ed economia circolare (Afflussi di risorse)
GRI 302: Energia 2016	
302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	Sfera Environment – Cambiamenti climatici (Energia)
302-3 Intensità energetica	Sfera Environment – Cambiamenti climatici (Energia)
GRI 303: Acqua ed affluenti 2018	
303-3 Prelievo idrico	Sfera Environment – Prelievi idrici
GRI 305: Emissioni 2016	
305-1 Emissioni GHG dirette (Scope 1)	Sfera Environment – Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici
305-2 Emissioni GHG indirette da consumi energetici (Scope 2)	Sfera Environment – Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici
305-4 Intensità delle emissioni GHG	Sfera Environment – Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici
GRI 306: Rifiuti 2020	
306-3 Rifiuti generati	Sfera Environment – Materiali ed economia circolare
306-4 Rifiuti non conferiti in discarica	Sfera Environment – Materiali ed economia circolare
306-5 Rifiuti conferiti in discarica	Sfera Environment – Materiali ed economia circolare
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	
308-1 Nuovi fornitori valutati con criteri ambientali	Appendice B – Spesa verso i fornitori
GRI 401: Occupazione 2016	
401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento	Sfera Social – Gestione del personale
401-2 Benefit per i dipendenti	Sfera Social – Benessere aziendale
401-3 Congedo parentale	Sfera Social – Benessere aziendale

Rendicontazione	Riferimento nel documento
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	
403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	Sfera Social – Salute e sicurezza sul lavoro
403-3 Servizi per la salute professionale	Sfera Social – Salute e sicurezza sul lavoro
403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori	Sfera Social – Salute e sicurezza sul lavoro
403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza	Sfera Social – Formazione e sviluppo delle competenze
403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Sfera Social – Salute e sicurezza sul lavoro
403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti su salute e sicurezza collegati da rapporti di business	Sfera Social – Salute e sicurezza sul lavoro
403-9 Infortuni sul lavoro	Sfera Social – Salute e sicurezza sul lavoro
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	
404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Sfera Social – Formazione e sviluppo delle competenze
404-3 Percentuale di dipendenti con valutazioni periodiche delle performance	Appendice B
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	
405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Sfera Governance – Condotta dell'impresa; Sfera Social
405-2 Rapporto tra salario base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Sfera Social – Parità di genere e inclusione
GRI 406: Non-discriminazione 2016	
406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Sfera Social – Parità di genere e inclusione
GRI 413: Comunità locali 2016	
413-1 Operazioni con coinvolgimento della comunità locale	Sfera Social – Contributo alla comunità: Carimali Children
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	
414-1 Nuovi fornitori valutati con criteri sociali	Appendice B – Spesa verso i fornitori
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	
418-1 Reclami per violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati	Sfera Governance – Sicurezza dei dati e delle informazioni

Appendice B — Tabelle dati

Salvo indicazione specifica, i dati riportati nelle tabelle seguenti fanno riferimento all'intero perimetro del presente Bilancio di Sostenibilità.

Dati Environment

CONSUMI ENERGETICI (GRI 302-1)

Vettore · UdM	2023	2024	2025
Energia elettrica · kWh	465.411	464.304	441.228
di cui prelevata da rete · kWh	465.411	423.514	326.758
di cui autoprodotta · kWh	–	40.790	114.470
Gas naturale · Sm³	70.149	84.053	75.080
Gas naturale · MWh	693	831	742
Gasolio · l	60.561	49.182	39.968
Gasolio · MWh	608	493	401
Benzina · l	7.442	6.960	6.924
Benzina · MWh	67	63	62
HVO · l	–	870	269
HVO · MWh	–	8,7	26,9
Totale consumi · MWh	1.833	1.851	1.646
di cui energia rinnovabile · MWh	0	41	114

CONSUMO DI ACQUA (GRI 303-3,5)

Indicatore · UdM	2023	2024	2025
Consumo totale di acqua · m³	12.588	4.902	2.521
di cui prelevata da acquedotto · m³	12.588	4.902	2.521

EMISSIONI⁵⁰(GRI 305-1,2)

Fonte · tCO ₂ e	2023	2024	2025
Gas naturale	141	169	151
Gasolio	162	132	107
Benzina	17,5	16,4	15,8
HVO	–	–	–
Perdite di F-gas	–	–	–
Totale emissioni Scope 1	321	317	274
Energia elettrica da rete (location-based)	178	192	151
Totale emissioni Scope 1 + Scope 2	499	509	425

RIFIUTI — SOLO VEA GROUP (GRI 306-3,4,5)

Indicatore · kg	2023	2024	2025
Rifiuti prodotti	97.625	71.742	81.579
di cui pericolosi	125	744	1.172
di cui non pericolosi	97.500	70.998	80.407
Rifiuti avviati a recupero	97.625	71.742	69.169
di cui recupero di materia (R2-12)	65.785	46.342	44.530
di cui recupero di energia (R1)	31.840	25.400	24.639
di cui altre operazioni di recupero (R13)	–	–	–
Rifiuti avviati a smaltimento (D1-D15)	–	–	–

50 Le tCO2e risultano leggermente variate rispetto al Bilancio di sostenibilità FY2024 a causa della modifica dei fattori di emissione.

MATERIALI (GRI 301-1,2)

Indicatore · kg	2023	2024	2025
Materiale in ingresso	454.117	460.082	419.146
di cui metalli	235.360	269.012	227.598
di cui elementi di elettromeccanica	21.811	15.888	8.352
di cui elementi di elettronica	105.668	86.400	73.203
di cui gomma	1.972	1.882	1.932
di cui plastica e teflon	48.668	45.787	38.873
di cui nichel e zinco	415	531	542
di cui colle e altri materiali	36.899	36.932	64.967
di cui tubi flessibili	3.324	3.650	3.679
Imballaggi acquistati	91.469	92.232	92.923
in legno	56.738	55.877	54.543
in carta e cartone	26.854	27.937	29.552
in schiuma (EPE)	6.899	7.365	7.800
in plastica	978	1.053	1.028
di cui da recupero e/o riutilizzo	–	6.857	7.500

Dati Social

PERSONALE (GRI 401-1)

Indicatore	2023	2024	2025
Numero di dipendenti	151	154	128
Numero di entrate	25	22	9
Numero di uscite	0	17	33
Tasso di turnover complessivo	N/A	26%	27%
Numero di entrate under 30	15	10	7
Numero di uscite under 30	0	9	3
Tasso di turnover under 30	N/A	79%	38%

CONTRATTI (GRI 2-7)

Indicatore	2023	2024	2025
Uomini a tempo indeterminato	75	72	60
Donne a tempo indeterminato	62	63	58
Uomini a tempo determinato	4	7	8
Donne a tempo determinato	3	4	2
Uomini a chiamata/a ore	7	7	0
Donne a chiamata/a ore	0	1	0
Uomini full time	74	79	68
Donne full time	41	52	47
Uomini part time	1	7	0
Donne part time	17	16	13

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE (GRI 2-7, 401-1)

Indicatore	2023	2024	2025
Dipendenti < 30 anni	24	26	22
Dipendenti tra 30 e 50 anni	91	92	60
Dipendenti > 50 anni	36	36	46
Uomini	86	86	68
Donne	65	68	60
Top manager	0	5	2
Manager/quadri	8	18	15
Impiegati	8	72	58
Operai	11	59	53

PERSONALE PER FUNZIONE

Funzione	2023	2024	2025
Acquisti	N/A	7	7
Amministrazione	N/A	8	7
Assistenza tecnica	N/A	12	12
Commerciale e Business Development	N/A	25	15
Direttrice	N/A	1	1
Insegnanti	N/A	8	7
Marketing	N/A	3	2
Produzione	N/A	52	49
Qualità	N/A	6	5
R&D	N/A	23	17
Servizi generali, personale, IT	N/A	8	5
Ufficio tecnico/Controllo qualità	N/A	1	1

DIVERSITÀ NELLA FORZA LAVORO (GRI 405-1)

Indicatore	2023	2024	2025
Donne nella forza lavoro	43%	44%	47%
Donne nel top management	N/A	0%	0%
Dipendenti appartenenti a un gruppo vulnerabile	0%	2%	2%
di cui a livello di alta dirigenza	0%	0%	0%

INFORTUNI (GRI 403-9)

Indicatore	2023	2024	2025
Ore lavorate totali	N/A	52.506	41.256
Infortuni sul lavoro	0	0	0
Infortuni in itinere*	0	2	0
Giorni di infortunio	0	8	0
Indice di frequenza	0,0	0,0	0,0
Indice di gravità	0,0	0,2	0,0
Tasso di infortuni gravi	0,0	0,0	0,0

FORMAZIONE (GRI 404-1,2,3)

Indicatore · ore	2023	2024	2025
Totale ore di formazione	1.911	1.400	743
di cui uomini	N/A	667	126
di cui donne	N/A	733	617
Ore per dipendente	13	9	6
Ore per dipendente uomo	N/A	8	2
Ore per dipendente donna	N/A	11	10
Affiancamento/Onboarding	N/A	26	10
Lingue	N/A	146	0
Salute e sicurezza (facoltative)	N/A	272	0
Salute e sicurezza (obbligatorie)	N/A	253	88
Specifiche di mansione	N/A	165	381
Soft skills	N/A	538	264
Top manager	0	0	0
Manager/quadri	308	223	185
Impiegati	1.272	933	506
Operai	114	244	52
Anticorruzione	N/A	0	0

Cybersecurity	N/A	0	0
---------------	-----	---	---

* Gli infortuni lungo il tragitto casa-lavoro non sono conteggiati secondo lo standard GRI, ma sono stati comunicati all'autorità nazionale competente (INAIL); vengono riportati per trasparenza.

WELFARE (GRI 401-2)

Indicatore	2023	2024	2025
Lavoratori con accesso al welfare	124	126	118
Welfare e benefit erogati · €	125.019	126.042	128.661

TIROCINI

Indicatore	2023	2024	2025
Tirocini curriculari	1	0	1
Tirocini extra-curriculari	1	0	0
Progetti ASC/PCTO	0	0	0
Totale tirocini	2	0	1
Tirocinanti assunti	1	0	0

GENDER PAY GAP (GRI 405-2)

Indicatore	2023	2024	2025
Retribuzione media donne/uomini — VEA Group	N/A	75%	78%
Retribuzione media donne/uomini — VEA Group Asia	N/A	78%	80%
Divario retributivo — VEA Group	N/A	25%	22%
Divario retributivo — VEA Group Asia	N/A	22%	20%

DIVARIO RETRIBUTIVO CEO/DIPENDENTI

Indicatore	2023	2024	2025
Retribuzione max / mediana — VEA Group	N/A	507%	424%
Retribuzione max / mediana — VEA China	N/A	316%	286%
Retribuzione max / mediana — Carimali Services	N/A	197%	309%

VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Indicatore	2023	2024	2025
Lavoratori con valutazione regolare delle performance	0	0	0
% sulla forza lavoro	N/A	0%	0%

Dati Governance

COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE (GRI 2-9, 405-1)

Indicatore	VEA Group	Carimali Services
Totale membri CdA	3	1
Di cui donne	1	0
Di cui dipendenti	0	0
% donne	33%	0%
Under 30	1	0
Tra i 30 e i 50 anni	0	0
Over 50	2	1

PERFORMANCE ECONOMICHE

Indicatore · €	2023	2024	2025
Fatturato VEA (escluso VEA Group Asia)	27.196.181	24.957.083	18.530.650
Fatturato VEA Group Asia	5.481.950	6.916.712	7.800.000

PERFORMANCE ECONOMICHE — SOLO SEDI ITALIANE (GRI 201-1)

Indicatore · €	2023	2024	2025
Valore generato	0	24.553.480	19.189.010
Valore distribuito	0	27.413.721	19.931.778
Valore trattenuto	0	-2.860.241	-742.768

SPESA VERSO I FORNITORI (GRI 204-1)

Indicatore	2023	2024	2025
Totale fornitori · n°	N/A	N/A	30
Totale spesa verso fornitori · €	15.383.342	11.158.527	15.289.262
% spesa verso fornitori locali*	59%	64%	45%
% fornitori (spesa) firmatari del Codice Etico	0%	0%	0%
% fornitori (spesa) firmatari del Codice di Condotta	0%	0%	0%

*La definizione di fornitore locale varia in funzione della sede di riferimento. Per le sedi italiane, sono considerati locali i fornitori con sede entro un raggio di 50 km; per la sede cinese, invece, sono considerati locali i fornitori situati nelle province di Jiangsu, Shanghai e Zhejiang.

FORNITORI — IMPATTI AMBIENTALI (GRI 308-1)

Indicatore	2023	2024	2025
% fornitori (spesa) con clausole su requisiti ambientali	0%	0%	0%
% fornitori (spesa) con assessment ambientale	0%	0%	0%
% fornitori (spesa) con audit on site	0%	0%	0%
% fornitori (spesa) con azioni correttive ambientali	0%	0%	0%
% fornitori (numero) con clausole su requisiti ambientali	0%	0%	0%
% fornitori (numero) con assessment ambientale	0%	0%	0%
% fornitori (numero) con audit on site	0%	0%	0%
% fornitori (numero) con azioni correttive ambientali	0%	0%	0%

FORNITORI — IMPATTI SOCIALI (GRI 414-1)

Indicatore	2023	2024	2025
% fornitori (spesa) con clausole su impatti sociali	0%	0%	0%
% fornitori (spesa) con assesment sociale	0%	0%	0%
% fornitori (spesa) con audit on site	0%	0%	0%
% fornitori (spesa) con azioni correttive sociali	0%	0%	0%
% fornitori (numero) con clausole su impatti sociali	0%	0%	0%
% fornitori (numero) con assessment sociale	0%	0%	0%
% fornitori (numero) con audit on site	0%	0%	0%
% fornitori (numero) con azioni correttive sociali	0%	0%	0%

WHISTLEBLOWING (GRI 2-16)

Indicatore	2023	2024	2025
Segnalazioni ricevute	0	0	1
Segnalazioni gestite	0	0	1
Tempistica media di risoluzione · giorni	N/A	N/A	N/A

CORRUZIONE (GRI 205-3)

Indicatore	2023	2024	2025
Casi accertati	0	0	0
Numero di condanne	0	0	0

PRIVACY E DATA SECURITY (GRI 418-1)

Indicatore	2023	2024	2025
Reclami per violazione privacy clienti (da terze parti)	0	0	0
Reclami per violazione privacy clienti (da autorità)	0	0	0
Reclami per violazione privacy di altri soggetti (terze parti)	0	0	0
Reclami per violazione privacy di altri soggetti (autorità)	0	0	0
Episodi di fuga di dati	0	0	0
Episodi di perdita di dati	0	0	0
Episodi di furto di dati	0	0	0

CARIMALI

ELEKTRA

heylo

Bellezza



Bilancio di Sostenibilità 2025

VEA Group S.p.A.

Chignolo d'Isola (BG), Italia

info@veagroup.com

Documento redatto con il supporto di Fedabo S.p.A. SB secondo l'opzione "with reference to" degli standard GRI.