

Bilancio di sostenibilità

2023

Sostenibilità sociale,
ambientale ed economica,
linfa vitale del progresso

COLFERT
SOCIETÀ BENEFIT



In copertina:

Scultura 1.2 dedica a Boccioni
"Porta window"

Progetto Eco-rete sostenibile by Ricrearti
Artista Debora Basei
Foto by Sebastiano Mescolotto

Bilancio di sostenibilità

2023

COLFERT
SOCIETÀ BENEFIT

YCO
L'EMOZIONE DI VIVERE ALL'APERTO

Indice dei contenuti

Lettera agli stakeholder _____	5	La Responsabilità Ambientale di COLFERT _____	31
· Lettera dell'Amministratore Delegato di <i>Mirco Zanato</i>		Gestione responsabile dell'energia e riduzione delle emissioni _____	31
Chi siamo _____	6	Gestione del ciclo di vita dei prodotti _____	34
Le nostre persone _____	8	La Responsabilità Sociale di COLFERT _____	37
La sostenibilità per COLFERT _____	12	Salute e sicurezza sul luogo di lavoro _____	37
Analisi di materialità _____	12	Benessere e crescita dei collaboratori _____	40
La strategia è condividere _____	15	Gestione sostenibile della Value Chain _____	50
La responsabilità Economica e di Governance di COLFERT _____	18	Sviluppo sostenibile del territorio e delle comunità locali _____	53
Creazione sostenibile di valore condiviso _____	18	Diversità, inclusione e pari opportunità _____	55
Etica e integrità nel business _____	23	ESG Digital Governance _____	59
Qualità e innovazione del prodotto _____	28	Nota metodologica _____	60
		GRI content index _____	61





Lettera agli stakeholder

MIRCO ZANATO

Gentili Stakeholder, con grande orgoglio vi presentiamo il **Bilancio di Sostenibilità 2023** di Colfert, un documento che testimonia una volta in più il nostro impegno nel perseguire non solo obiettivi economici, ma anche sociali e ambientali.

Come azienda con oltre mezzo secolo di storia, abbiamo sempre posto al centro della nostra missione la qualità, l'efficienza e il rispetto delle persone, elementi che hanno costruito la nostra solida reputazione nel settore della ferramenta e degli accessori per serramenti. Il **2023** ha rappresentato per noi un **momento cruciale nel rafforzamento delle nostre politiche di sostenibilità**, in quanto abbiamo compiuto passi significativi verso la realizzazione della nostra visione come Società Benefit, una trasformazione che non è stata solo simbolica, ma ha influenzato in modo sostanziale il nostro modo di operare, contribuendo a creare valore condiviso per tutti i nostri stakeholder.

Nel corso dell'anno appena trascorso, abbiamo lavorato con dedizione per integrare pienamente i principi di sostenibilità in ogni aspetto del nostro business, dalla gestione delle risorse alla produzione, dal benessere dei nostri collaboratori all'interazione con la comunità locale, perché siamo consapevoli che le nostre azioni hanno un impatto diretto non solo sull'ambiente, ma anche sulle persone e sulla società in cui operiamo.

Ci rende particolarmente fieri l'aver prestato un'attenzione speciale al benessere dei nostri collaboratori.

Attraverso politiche come il **family audit**¹ puntiamo a migliorare significativamente le condizioni di lavoro e di benessere di tutti. Sono stati realizzati interventi strutturali per rendere gli spazi lavorativi più sicuri e accoglienti e abbiamo introdotto programmi di formazione avanzata progettati non solo per affinare le competenze tecniche, ma anche per potenziare le soft skills, promuovendo la leadership e il lavoro di squadra. Ciò ha permesso a ogni collaboratore di sentirsi valorizzato e di contribuire attivamente agli obiettivi aziendali, rafforzando il senso di appartenenza e di identità condivisa.

Sul fronte ambientale, le nostre iniziative hanno beneficiato di misure pensate per migliorare la gestione dei rifiuti, promuovere l'uso di materiali riciclabili e sensibilizzare tutti sull'importanza della raccolta differenziata e la riduzione

degli sprechi. Inoltre, la collaborazione con fornitori che si impegnano a seguire pratiche socialmente inclusive e implementare produzioni green ha rafforzato la nostra catena di approvvigionamento, in linea con il nostro obiettivo di rappresentare un esempio virtuoso nel settore.

Colfert ha anche partecipato attivamente a iniziative di networking e collaborazione, rafforzando le relazioni con altre aziende, associazioni e stakeholder. Abbiamo partecipato con ruoli importanti a convegni ed eventi oltre ad averne ospitati diversi nelle nostre sedi: tutte le attività ci hanno permesso di condividere esperienze e best practices, contribuendo a promuovere e diffondere la cultura della sostenibilità ambientale e sociale.

Siamo orgogliosi di aver continuato a sviluppare progetti con un impatto positivo sulla comunità locale, sostenendo associazioni ed iniziative che promuovono l'educazione, la cultura, l'integrazione e il valore della diversità. Siamo convinti che investire nella comunità oltre a rafforzare il tessuto sociale, contribuisca anche a creare un ambiente più favorevole per la crescita sostenibile del business.

Il dialogo con voi, i nostri stakeholder, è stato e rimane fondamentale. Le vostre aspettative e il vostro feedback guidano il nostro processo decisionale e ci aiutano a migliorare continuamente. Per questo, nel 2023, abbiamo intensificato gli sforzi per aumentare la trasparenza e la frequenza delle comunicazioni, con l'obiettivo di costruire un rapporto sempre più aperto e costruttivo.

Guardando al futuro, siamo consapevoli del tanto lavoro che abbiamo da fare e dei tanti campi in cui ci sono margini di miglioramento. La sfida dell'energia, come quella legata alle emissioni e ai rifiuti, non è più rimandabile ma rimaniamo entusiasti delle opportunità e dei cambiamenti che ci attendono. Con il vostro sostegno, continueremo a perseguire i nostri obiettivi di sostenibilità con rinnovato impegno e senza perdere l'ottimismo, certi che **il nostro percorso verso un impatto positivo sia tanto una responsabilità quanto una straordinaria occasione di crescita.**

Vi ringraziamo per il continuo sostegno e la fiducia in Colfert, e ci impegniamo a rimanere all'avanguardia nel promuovere pratiche di business responsabili e sostenibili.

Buona lettura

¹Vedi GRI 3-3 BCD Benessere e crescita dei dipendenti; FOCUS ON: Il Family Audit.

Chi siamo

COLFERT: Storia, innovazione e impegno sociale

Società per azioni con oltre mezzo secolo di storia, Colfert è un punto di riferimento consolidato nel commercio di ferramenta e accessori per serramenti. Trasformata in Società Benefit nel 2022, rappresenta un'eccellenza nel panorama delle PMI italiane, aderendo al movimento globale delle aziende che integrano nella propria mission, oltre al perseguimento del profitto, un impegno concreto per il benessere sociale e ambientale.

Con sede centrale in Via Raffaello Sanzio, 31 - 31021 Mogliano Veneto (TV) e due ulteriori sedi operative a Dosson di Casier e Azzate (VA), Colfert opera su scala nazionale, con un focus particolare sul Nord Italia, e vanta una proiezione internazionale che ci permette di esportare una piccola ma significativa quota del nostro fatturato anche all'estero.

Ci distinguiamo nel panorama imprenditoriale per essere un'entità prevalentemente commerciale.

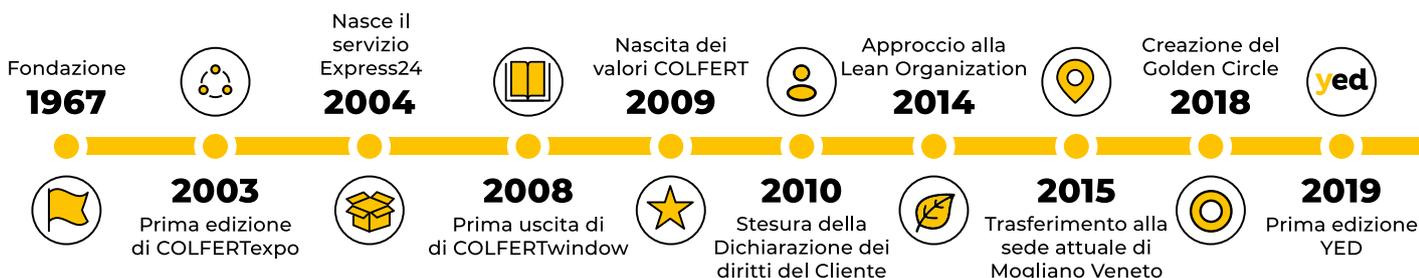
Il 90% delle nostre operazioni è dedicato alla vendita di una vasta gamma di accessori e componenti destinati ai professionisti del comparto dei serramenti con un ampio assortimento che include, ma non si limita a, complementi e accessori per serramenti, utensili, elettroutensili, prodotti specifici per la posa in opera, nonché una selezione di articoli finiti come porte, portoncini e zanzariere. La diversificazione dell'offerta, che si riflette nella disponibilità di oltre 30.000 prodotti a catalogo sempre a magazzino, ci rende un punto di riferimento nazionale per il comparto.

Accanto a quello commerciale, abbiamo sviluppato un ramo produttivo che ad oggi rappresenta circa il

10% delle nostre attività. Il dipartimento outdoor YCO è infatti dedicato alla produzione di soluzioni innovative per l'esterno come pergole bioclimatiche e tende a caduta verticale: prodotti che combinano funzionalità e design per rispondere alle esigenze di comfort ed estetica degli spazi esterni.

Ciò che ci distingue dalla concorrenza è la peculiarità di offrire un'ampia e diversificata varietà di servizi pensati per supportare i professionisti del settore. Dal 1967, questa caratteristica ci ha fatto guadagnare la reputazione di **"Fabbrica del Servizio"** grazie alla capacità di fornire non solo prodotti ma anche soluzioni e formazioni specializzate. Il **Laboratorio Colfert**, ad esempio, è un dipartimento appositamente dedicato allo sviluppo delle competenze dei serramentisti e degli stakeholder correlati, e offre corsi su tecniche di posa, l'uso sicuro dei diisocianati o l'installazione di porte tagliafuoco. Inoltre, promuoviamo l'innovazione e lo scambio professionale attraverso l'organizzazione di **YED**, una fiera biennale che si rivolge ai professionisti del mondo del serramento. I servizi supplementari, come Prenota&Ritira per la prenotazione e il ritiro rapido della merce, il noleggio e il finanziamento di elettroutensili, lavorazioni su misura e un servizio di assistenza professionale, completano la nostra offerta sottolineando ulteriormente il nostro impegno nel fornire un supporto completo ai clienti.

Il nostro obiettivo è "migliorare il lavoro dei nostri clienti" attraverso la ricerca costante finalizzata al perfezionamento dei processi. Ci impegniamo quotidianamente per dare agli stakeholder una esperienza unica e insostituibile mediante i nostri servizi.





Mercati e catena di fornitura

La nostra presenza sul territorio è radicata in alcune regioni strategiche del Nord Italia, tra cui il Veneto, il Friuli Venezia Giulia, il Trentino, la Lombardia, e si estende fino alle province di Novara e Verbania. La nostra rete è supportata da oltre 30 venditori che assicurano una copertura capillare del territorio, garantendo così la vicinanza ai clienti e una rapida risposta alle loro esigenze.

In particolare, il punto vendita di Mogliano Veneto e quello di Azzate oltre ad essere dei centri di distribuzione sono stati progettati per essere veri e propri spazi esperienziali. Gli ampi showroom adiacenti offrono ai visitatori la possibilità non solo di acquistare ma di vivere un'esperienza diretta, toccando con mano le ultime innovazioni nel settore e scoprendo una vasta esposizione di maniglie, porte interne, blindate e accessori.

La nostra catena di fornitura si caratterizza per essere estremamente diversificata e comprende circa 300 fornitori che vanno dai produttori e rivenditori di accessori per serramenti (maniglie, cerniere e prodotti specifici per la posa dei serramenti) ai fornitori di porte, portoncini, zanzariere, utensili e elettrodomestici. A questi si aggiungono consulenti e formatori, nonché fornitori di servizi, inclusi quelli software e simili, che contribuiscono al valore aggiunto della nostra offerta.

I rapporti con i fornitori sono caratterizzati da una natura a lungo termine e da accordi contrattuali che spesso si basano su progetti specifici o sulla fornitura di servizi. Una tale impostazione riflette la filosofia aziendale e l'intento di costruire partnership solide e durature, fondamentali per garantire qualità e affidabilità. La maggior parte dei



nostri fornitori si trova in Italia e Germania, il che evidenzia il forte ancoraggio nel contesto europeo e l'impegno verso i più elevati standard di qualità e innovazione.

Le entità a valle del nostro operato aziendale comprendono principalmente i professionisti del settore dei serramenti insieme alle scuole superiori e agli ITS. Questi ultimi rappresentano ambiti cruciali per noi, dal momento che vediamo nella collaborazione con il mondo dell'istruzione una doppia opportunità: da un lato, fornire ai futuri professionisti una formazione di alto livello attraverso la partecipazione attiva a corsi e seminari; dall'altro, beneficiare di input innovativi e di ricerca applicata al settore dei serramenti e dell'outdoor. Questa sinergia è espressione della nostra volontà di contribuire attivamente alla formazione di figure professionali qualificate e di sostenere l'innovazione e lo sviluppo tecnologico nel settore in cui operiamo.

Nuova officina
a Dosson

2020



COLFERT
Società Benefit

2022



Nuova sede
produttiva
a Dosson

2024



2021

Acquisizione
Varesina Accessori



2023

Nuovo logo
COLFERT



Chi siamo

Avere un ruolo attivo all'interno delle associazioni di categoria è un aspetto importante per consolidare il nostro posizionamento strategico e la partecipazione alle dinamiche del settore. Attraverso Confindustria Veneto Est partecipiamo a confronti e discussioni che modellano il futuro industriale e dei servizi, avvalendoci di opportunità uniche per la formazione e il networking. Allo stesso modo, la nostra adesione a FederlegnoArredo evidenzia l'importanza che attribuiamo al settore del legno e dell'arredo, un ambito che interseca le nostre aree produttive, promuovendo l'innovazione e la sostenibilità. La presenza attiva anche nelle associazioni commerciali di Treviso e Varese, dimostra ulteriormente il nostro desiderio di contribuire allo sviluppo e al rafforzamento dell'economia locale. La partecipazione a queste associazioni ci consente di essere al passo con le evoluzioni di mercato, influenzare positivamente le politiche settoriali e accedere a una rete di risorse preziose che sostengono l'innovazione e la crescita sostenibile. Attraverso questi impegni, **ci confermiamo come un'entità impegnata non solo nel successo commerciale e produttivo ma anche nel contributo a un contesto economico e sociale più ampio, riflettendo i valori e gli obiettivi di una Società Benefit orientata al futuro.**

Le nostre persone

Nel contesto attuale, in cui la parità di genere e la diversità sono sempre più al centro del dibattito sul benessere organizzativo, **è importante riconoscere e valorizzare le differenze individuali come parte integrante di una strategia aziendale di successo.** In questa prospettiva, i dati sul nostro personale si configurano come una testimonianza tangibile di questa consapevolezza e costituiscono un punto di partenza per indirizzare politiche aziendali sempre più inclusive e progressiste.

La nostra forza lavoro, seppur con una netta prevalenza di uomini (110) rispetto alle donne (29) e una persona che si identifica nella categoria "altro", con una grande maggioranza di impieghi a tempo indeterminato (128), rappresenta un mosaico di esperienze, competenze e background unici. Riconosciamo che questa disparità rifletta le sfide del nostro settore, tradizionalmente caratterizzato da una predominanza maschile, tuttavia la riteniamo anche un'opportunità per rafforzare le nostre politiche aziendali a favore dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità.

Nel 2023 abbiamo assistito a un turnover di personale piuttosto dinamico, con diverse assunzioni e cessazioni che hanno interessato le varie sedi evidenziando la nostra capacità di adattamento e reazione rispetto alle mutevoli esigenze del mercato e del nostro contesto operativo.

Un esempio significativo del nostro impegno verso l'inclusività e l'attenzione alle tematiche legate al genere e all'identità di genere, è rappresentato dalla sede di Treviso che sta accompagnando e sostenendo una persona in percorso di transizione sessuale. Non si tratta solo di un dato numerico, ma un forte segnale dell'impegno aziendale verso la creazione di un ambiente di lavoro aperto e rispettoso delle esigenze di tutti. Crediamo fermamente che investire nella consapevolezza e nella crescita del nostro personale sia la chiave per costruire un futuro sostenibile e inclusivo. La gestione del cambiamento è un aspetto fondamentale di questo percorso, che ci permette di evolverci e adattarci alle nuove sfide, valorizzando al contempo le differenze individuali come fonte di forza e innovazione.





*Lo sviluppo sostenibile è quello sviluppo
che consente alla generazione presente
di soddisfare i propri bisogni senza
compromettere la possibilità delle
generazioni future di soddisfare i propri.*

#noisiamolacolfert



Chi siamo

Nel 2023, abbiamo proseguito il nostro impegno verso una crescita sostenibile e responsabile, curando con attenzione la composizione della forza lavoro e le relazioni con i collaboratori, nel rispetto delle normative sui contratti collettivi. L'analisi su scala regionale mostra una forte presenza in Veneto e una minore ma significativa rappresentanza in Lombardia, con una forza lavoro complessiva di 140 persone. La scelta di favorire i contratti a tempo indeterminato, che rappresentano il 91% del totale, evidenzia la nostra volontà di investire nella stabilità occupazionale e nella crescita a lungo termine dei nostri talenti.

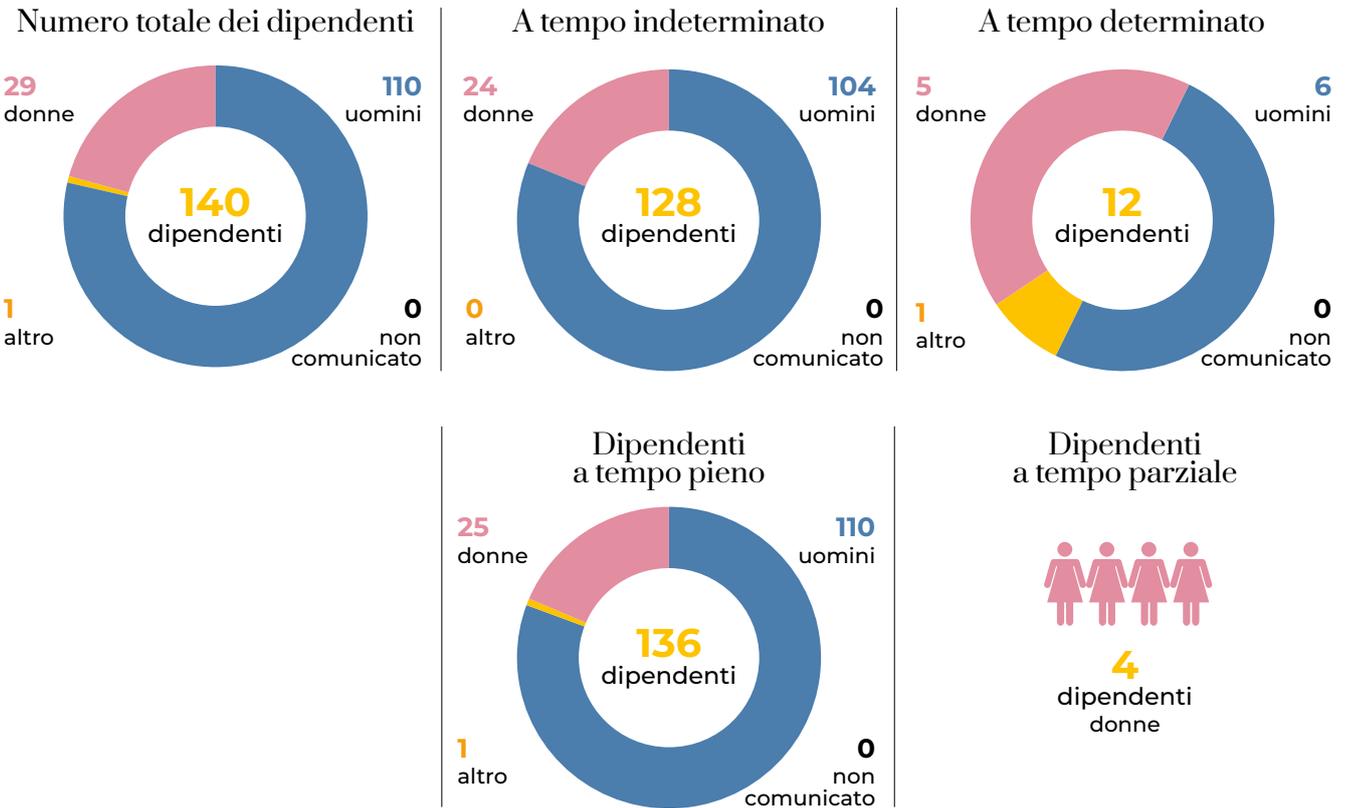
L'ambiente lavorativo in Colfert è anche caratterizzato da dinamiche di continuo cambiamento, come evidenziato dal turnover presso la sede YCO dove, nel corso dell'anno, abbiamo accolto 6 nuovi collaboratori e registrato 7 cessazioni, movimenti indicativi di una realtà aziendale

che si adatta attivamente alle evoluzioni del mercato. Nella sede di Treviso ci avvaliamo dell'importante contributo di 5 lavoratori non dipendenti, 4 agenti a partita IVA e un mulettista, essenziali per il supporto operativo e commerciale nelle attività quotidiane. Il calo di una figura esterna rispetto all'anno precedente non sminuisce l'importanza di queste collaborazioni, ma piuttosto sottolinea una rifocalizzazione strategica sulle competenze interne, senza trascurare la flessibilità e l'innovazione che i collaboratori esterni portano.

In linea con l'approccio inclusivo ed equo verso il personale, è stata mantenuta una copertura del 100% sotto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Terziario e Commercio che assicura una tutela uniforme dei diritti e riflette una cultura aziendale che valorizza ogni individuo e le sue potenzialità.

CHI SIAMO

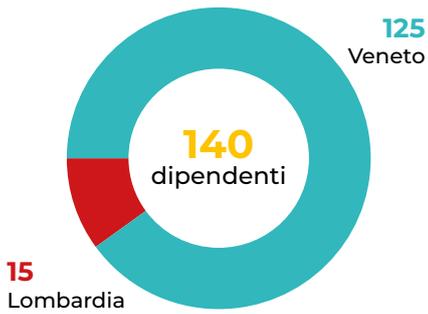
GRI 2-7A Dipendenti (per genere)



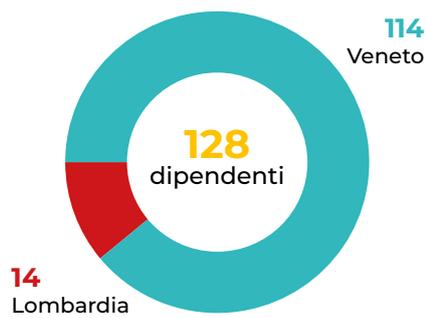


GRI 2-7B Dipendenti (per regione)

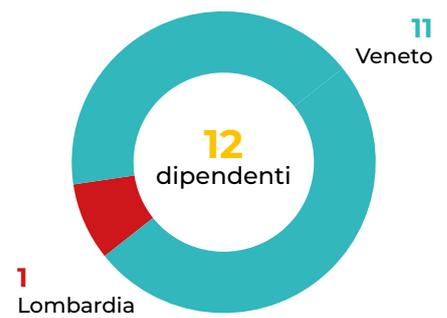
Regionalità



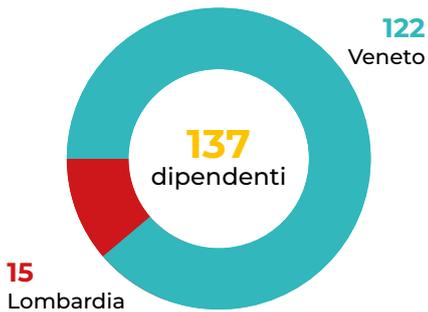
A tempo indeterminato



A tempo determinato



Dipendenti a tempo pieno



Dipendenti a tempo parziale



4
3 donne a tempo parziale a Treviso e 1 donna a tempo parziale a Varese

La sostenibilità per COLFERT

Analisi di Materialità

Conformemente agli Standard GRI, abbiamo individuato una serie di temi rilevanti per comunicare agli stakeholder i nostri impegni in materia di sostenibilità. L'analisi di materialità condotta si è incentrata sulla scelta dei temi che riguardano gli aspetti ESG ritenuti rilevanti in termini di impatti, strategia e rischi per l'azienda e i suoi stakeholder. Questi temi riguardano la responsabilità ambientale (E), sociale (S) ed economica (G), i tre aspetti chiave che definiscono l'identità ESG. Il processo di selezione è stato supportato da ESGeo, elaborando una proposta di temi materiali mediante un'analisi benchmark sui principali competitor a cui si è aggiunta anche un'analisi di possibili altri temi estratti da un database proprietario multisettoriale di aziende che redigono il Bilancio di Sostenibilità. Inoltre è stata tenuta in considerazione l'analisi precedentemente elaborata per la nostra Relazione d'impatto 2022, raggruppando i 26 temi individuati nella relazione in macro tematiche più facilmente riconducibili successivamente agli indicatori GRI Standard. Come risultato di tali analisi, **abbiamo definito e approvato dieci temi che si allineano al nostro core business**

e settore di riferimento.

Il loro presidio ci consente di integrare la sostenibilità aziendale definendo obiettivi strategici concreti. Dopo aver delineato e convalidato l'elenco dei temi rilevanti, ognuno di essi è stato associato a determinati indicatori basati sugli standard della Global Reporting Initiative (GRI) che permetteranno di monitorare tali temi nel tempo sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo. Tale controllo consentirà un miglioramento costante e un loro affinamento, facilitando la comunicazione con gli stakeholder e riflettendo l'impegno a lungo termine dell'azienda nel perseguire obiettivi sostenibili. L'adozione di tale sistema di controllo sulle tematiche materiali favorirà un continuo miglioramento delle stesse, perfezionando la comunicazione con gli stakeholder e riflettendo così l'engagement a lungo termine dell'azienda verso obiettivi sostenibili. Nel rispetto del principio di inclusione degli stakeholder, abbiamo intrapreso già nel 2023, nell'ambito della Relazione d'impatto 2022, un processo per identificare le figure chiave che influenzano o sono influenzate dalle operazioni aziendali, con l'intento di coinvolgerle attivamente

Tabella Temi materiali individuati

Sostenibilità Ambientale



Gestione responsabile dell'energia e riduzione delle emissioni



Gestione del ciclo di vita dei prodotti

Sostenibilità Sociale



Benessere e crescita dei dipendenti



Salute e sicurezza sul luogo di lavoro



Diversità, inclusione e pari opportunità



Sviluppo sostenibile del territorio e delle comunità locali



Gestione sostenibile della Value Chain

Sostenibilità Economica



Etica e integrità nel business



Creazione sostenibile di valore condiviso



Qualità e innovazione del prodotto

E

S

G



nello sviluppo dell'ecosistema aziendale. L'identificazione e la selezione degli stakeholders è stata effettuata in primo luogo prendendo in esame le nostre principali attività aziendali e il nostro ruolo sociale all'interno della comunità e del territorio nei quali operiamo. Partendo dal 2023, verrà perfezionato un sistema strutturato e consolidato nel tempo, di engagement degli stakeholder per intercettare le diverse priorità e comprendere sempre meglio le esigenze, i valori e le preoccupazioni degli stakeholder. Questo permetterà di prendere decisioni più consapevoli e informate per soddisfare le loro aspettative.

Inoltre, **grazie alla rendicontazione del 2023, abbiamo potuto delineare il nostro contributo ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.** Monitorando le informazioni ESG pertinenti, sarà possibile valutare quanto le nostre attività siano allineate con gli SDGs specifici e di mettere così in luce il nostro impegno a favore di un impatto positivo su diversi fronti dello sviluppo sostenibile. Il grafico seguente mostra proprio, come, con l'implementazione del monitoraggio degli indicatori GRI Standards vengano presidiati specifici SDGs.

La scelta dei temi materiali è stata il culmine di un elaborato processo collaborativo che ha coinvolto molteplici fasi e figure chiave dell'azienda. Questo approccio sinergico ha facilitato la valutazione dell'importanza degli impatti e l'identificazione di quelli più significativi, garantendo un focus preciso e una distribuzione ottimale delle risorse. Allo stesso tempo, abbiamo riconosciuto la necessità di includere gli stakeholder e di trarre vantaggio dalle competenze di esperti esterni nel processo di determinazione dei temi materiali. Mediante un dialogo aperto e consultazioni regolari, stiamo integrando le loro prospettive e competenze nelle decisioni aziendali. Questa scelta inclusiva ha ampliato e amplierà l'analisi dei temi materiali migliorando la nostra risposta alle esigenze e aspettative delle parti interessate.

Il processo continuerà anche nel 2024, con la creazione di una nuova matrice di materialità che rifletterà le aspettative degli stakeholder, permettendoci di orientare le nostre strategie di sostenibilità in funzione del contesto e del mercato in cui operiamo.

Potenziale Contributo di Colfert agli SDGs sulla base dei GRI Standard suggeriti



La sostenibilità per COLFERT

Per una sostenibilità interattiva

Nel panorama odierno, dove la sostenibilità è diventata un fattore imprescindibile per la crescita e la reputazione aziendale, ci distinguiamo per la promozione di un dialogo aperto e costruttivo con tutti i nostri stakeholder.

La nostra mission,

CREARE SOLUZIONI ECCELLENTI
ascolto progetto risolve

va oltre la semplice fornitura di prodotti e servizi. Si traduce in un impegno concreto per la creazione di valore condiviso, che si manifesta attraverso un coinvolgimento attivo e coscienzioso di tutti gli attori coinvolti nel nostro ecosistema. A questo scopo, integriamo una varietà di piattaforme e occasioni di interazione che vanno dalle più tradizionali alle più innovative. L'adesione attiva al **Gruppo Sostenibilità** promosso da Confindustria Veneto Est è molto più che una mera appartenenza formale: è stata una piattaforma di scambio per le best practices e l'innovazione sostenibile, che ci ha visto non solo apprendere ma anche contribuire attivamente con idee e soluzioni. Il nostro impegno si è esteso alla partecipazione a gruppi di settore specifici, dove abbiamo avuto la possibilità di influenzare e plasmare le discussioni e le tendenze del settore, ponendoci come un attore chiave nello sviluppo di strategie di sostenibilità integrate e responsabili.

Il coinvolgimento con architetti e studi di progettazione non limitato a collaborazioni estemporanee, ci ha permesso di inserirci nel processo creativo, influenzando la progettazione tecnica con l'integrazione di criteri di sostenibilità. Attraverso seminari e docenze, i nostri esperti hanno condiviso le loro conoscenze con professionisti del comparto, stimolando una consapevolezza critica e l'adozione di pratiche sostenibili nella progettazione architettonica.



Gruppo Sostenibilità

Comunicazione è relazione

La strategia di comunicazione con i media di settore ha avuto come obiettivo primario la costruzione di una narrazione aziendale coerente con la nostra identità e i nostri obiettivi. **Ogni comunicato stampa, ogni incontro con i giornalisti, è stato un'opportunità per sottolineare il nostro impegno verso pratiche responsabili e per consolidare la nostra reputazione come azienda pioniera nel campo della sostenibilità.**

I rapporti con gli istituti di credito hanno avuto un duplice scopo: da un lato, garantire la solidità e la resilienza finanziaria dell'azienda; dall'altro, promuovere investimenti orientati verso progetti sostenibili. La **fiducia reciproca** che ne è scaturita **ha rafforzato la nostra capacità di perseguire iniziative ambiziose e di lungo termine.**

Infine, il nostro tessuto sociale interno è stato nutrito attraverso incontri con la comunità e i soci, che hanno assunto un valore simbolico e strategico. Momenti come l'aperitivo aziendale del venerdì sera nella "taverna Colfert", la festa d'estate e la cena di Natale hanno consolidato legami, forgiato una cultura aziendale unica e sottolineato la nostra **filosofia di un cammino collettivo verso un futuro sostenibile.** Il senso di appartenenza che si è rafforzato in queste occasioni è un indicatore tangibile del successo delle nostre politiche di engagement. I fornitori di prodotti e servizi, così come i clienti, sono stati coinvolti in una rete di comunicazione bidirezionale, con l'obiettivo di creare partnership basate su fiducia e rispetto reciproco. Questi scambi ci hanno offerto preziosi spunti e ci hanno guidato verso miglioramenti continui, sia in termini di qualità del prodotto che di servizio.

Il nostro impegno si è riflesso anche all'interno, con un'enfasi importante sulla comunicazione e sulla formazione. Sono le persone il cuore pulsante dell'azienda e per questo abbiamo incoraggiato la loro crescita professionale e personale attraverso percorsi di crescita e iniziative di empowerment, creando un ambiente di lavoro che è al contempo stimolante e supportivo.

Strategia è condividere

Il **questionario sulla matrice di materialità**, inviato nel 2022, presente nelle pagine successive, ha rappresentato un tassello significativo nella strategia di coinvolgimento degli stakeholder.

Attraverso questo strumento, abbiamo raccolto dati preziosi direttamente dalle voci di chi ci circonda, ottenendo una chiara visione dei temi ritenuti più importanti per loro e, di conseguenza, per la nostra azienda. Nonostante un tasso di partecipazione del 24%, questa iniziativa ha rivelato l'efficacia delle nostre strategie di comunicazione esistenti e ha evidenziato le aree che necessitano di miglioramento. I risultati ottenuti ci hanno spinto ad adottare un approccio più mirato per il futuro, con l'obiettivo di aumentare la partecipazione e rendere il dialogo con i nostri portatori di interesse ancora più incisivo.

La partecipazione alla matrice di materialità è stata un segnale forte: **i temi della sostenibilità sono di importanza crescente per i nostri interlocutori e la loro voce è essenziale per guidare l'evoluzione delle nostre politiche e pratiche.** Il riscontro ottenuto non è stato solo quantitativo ma anche qualitativo, permettendoci di comprendere come i nostri stakeholder percepiscono il nostro impegno verso la sostenibilità e su quali aspetti si aspettano che concentriamo i nostri sforzi.

I risultati del questionario hanno messo in luce l'importanza di temi come la governance, l'ambiente, le pratiche di lavoro equo e l'impatto sociale, fornendo una mappa di riferimento per le iniziative future. Questo ha anche evidenziato l'importanza di azioni che vanno oltre le buone intenzioni: **i nostri stakeholder si aspettano un impegno chiaro e misurabile verso obiettivi sostenibili, e questo feedback è stato il catalizzatore di un piano d'azione che ci vedrà impegnati in un dialogo ancora più stretto e produttivo.**

L'obiettivo per il 2024 è quindi chiaro: incrementare l'engagement per una partecipazione più ampia e rappresentativa, assicurando che ogni voce abbia spazio e ogni opinione considerata. Vogliamo stabilire nuove forme di dialogo e potenziare i canali comunicativi esistenti, per costruire una comunità aziendale dove ogni membro si senta ascoltato, valorizzato e parte integrante della strategia di crescita sostenibile dell'azienda.

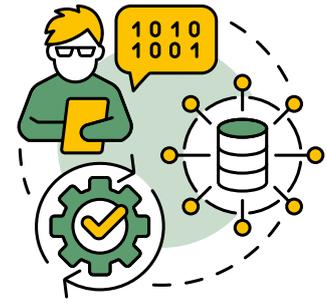
La sostenibilità per COLFERT

Il nostro viaggio verso la sostenibilità è un percorso condiviso, che si snoda attraverso l'ascolto attento e la valorizzazione delle opinioni di tutti gli stakeholder, con l'intento di forgiare non solo il presente ma anche il futuro dell'azienda, in un orizzonte di sviluppo che sia sostenibile, inclusivo e reciprocamente vantaggioso.



Matrice di materialità

Sostenibilità Economica		
Adozione di criteri ESG nella selezione dei fornitori	Innovazione di prodotto	Sicurezza nei luoghi di lavoro
Azienda strutturata e organizzata	Innovazione nel modello di governance	Solidità economica e finanziaria
Azienda trasparente	Pianificazione strategica a medio e lungo periodo chiara e condivisa	Diffusione presso i clienti di buone pratiche di sviluppo sostenibile
Promozione di progetti di filiera sui temi ESG (obiettivi agenda 2030)	Progetti di miglioramento continuo	Vision chiara e motivante
	Reputazione aziendale	
Sostenibilità Sociale		
Azienda inclusiva	Forte senso di appartenenza	Piano di Welfare
Collaborazione con progetti solidali del territorio	Opportunità di crescita professionale e personale	Progetti di conciliazione vita-lavoro
Formazione continua		Sostegno a progetti sportivi e culturali senza finalità di lucro del territorio
Sostenibilità Ambientale		
Attenzione alle caratteristiche ambientali dei prodotti	Imballaggi sostenibili	Riduzione dell'impronta ambientale dei trasporti
Chiara politica di gestione dei rifiuti		Utilizzo di energie provenienti da fonti rinnovabili



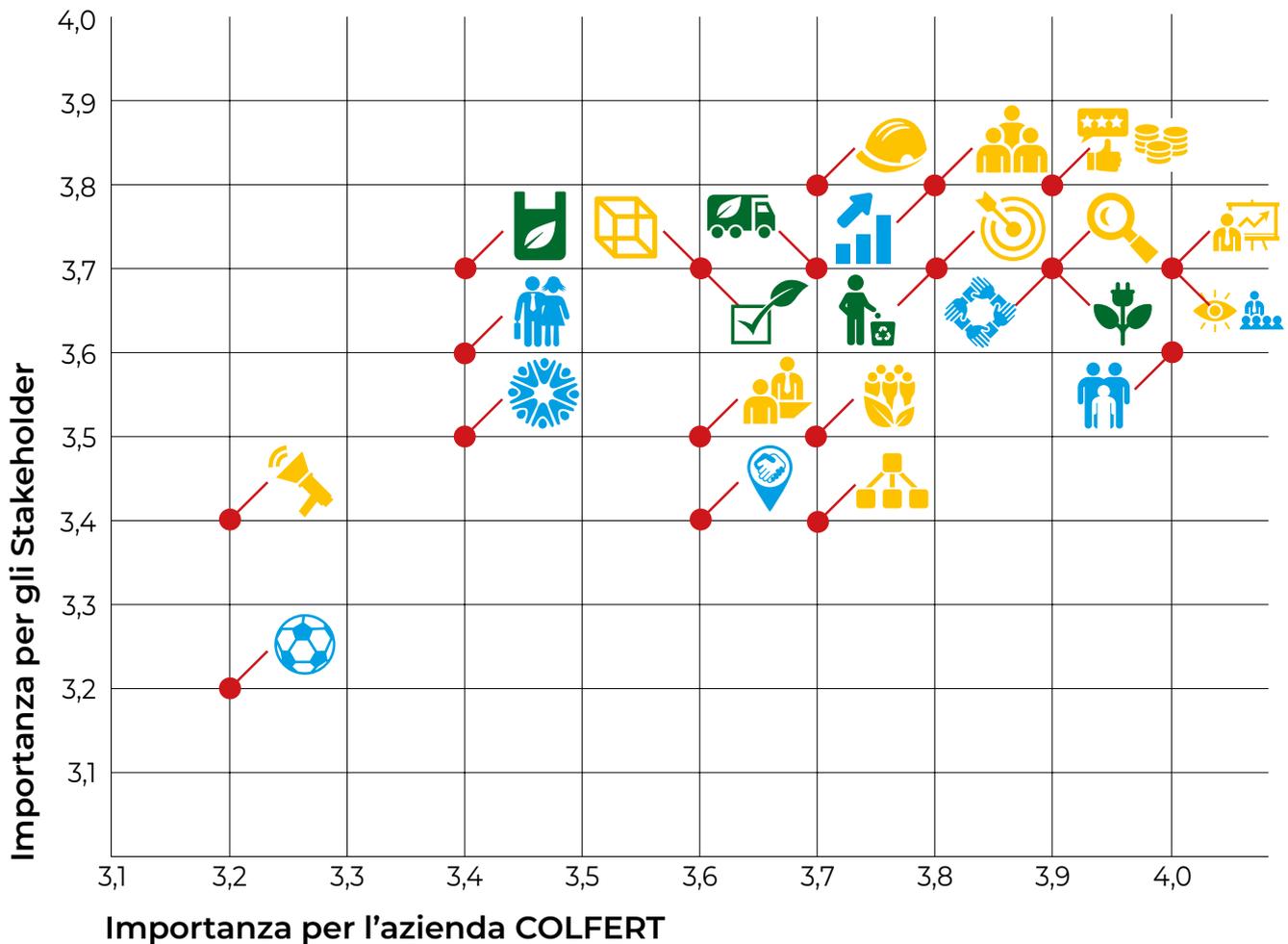
Temi principali

Insieme al questionario abbiamo chiesto ai nostri stakeholder di indicarci quali erano, tra i temi indagati, quelli sui quali COLFERT avrebbe dovuto impegnarsi di più nel prossimo futuro. I risultati li abbiamo messi a confronto con quanto indicato da COLFERT: emerge che per i nostri stakeholder risulta prioritario che l'azienda con la quale entrano in relazione sia strutturata ed organizzata, abbia un piano di formazione continua e diffonda l'utilizzo di imballaggi sostenibili.

Note tecniche:

Abbiamo individuato la soglia in corrispondenza del punteggio 3.10. Le risposte andavano espresse in una scala da 1 a 4 dove:
 1 = per niente importante;
 2 = poco importante;
 3 = abbastanza importante;
 4 = molto importante

COLFERT	STAKEHOLDERS
SOCIALE	
Pianificazione strategica a medio e lungo periodo chiara e condivisa	1° Azienda strutturata ed organizzata
Azienda strutturata ed organizzata	2° Trasparenza aziendale
Progetti di miglioramento continuo	3° Progetti di miglioramento continuo
AZIENDALE	
Progetti di conciliazione vita-lavoro	1° Formazione continua
Forte senso di appartenenza	2° Opportunità di crescita professionale
Collaborazione con progetti solidali del territorio	3° Collaborazione con progetti solidali del territorio
AMBIENTALE	
Attenzione alle caratteristiche ambientali dei prodotti	1° Imballaggi sostenibili
Utilizzo di energie provenienti da fonti rinnovabili	2° Utilizzo di energie provenienti da fonti rinnovabili
Riduzione dell'impronta ambientale dei trasporti	3° Attenzione alle caratteristiche ambientali dei prodotti



La responsabilità Economica e di Governance di COLFERT

Creazione sostenibile di valore condiviso

La transizione di Colfert a Società Benefit e la conseguente pubblicazione della relazione di impatto hanno rappresentato due pietre miliari nella nostra strategia di creazione di valore: il cambio dello statuto societario è stato un chiaro segno dell'intento di integrare principi etici e sostenibili nelle nostre attività di business.

L'effetto di tale trasformazione, in realtà, ben oltre l'aspetto meramente formale, **ha plasmato in modo sostanziale il modus operandi dell'azienda e influenzato positivamente il contesto economico, ambientale e sociale in cui operiamo.** L'impatto positivo generato da questa evoluzione è multiplo: innanzitutto, consolida la nostra posizione come leader etico nel territorio e nel mercato e poi influenza positivamente l'attenzione verso l'ambiente. La formazione fornita al nostro personale, nonché l'inclusione di tematiche di sostenibilità nelle riunioni plenarie, au-

mentano la consapevolezza interna e rafforzano il senso di responsabilità individuale e collettiva. La strategia aziendale diventa così un veicolo per comunicare e condividere i valori di sostenibilità, innescando un circolo virtuoso di miglioramento continuo.

Al contempo, riconosciamo gli impatti negativi intrinseci ad alcune delle nostre attività, come l'emissione di gas serra derivanti dall'utilizzo di una flotta di veicoli per i manager e parte della rete vendita, e ci stiamo attivamente impegnando per mitigare questi effetti attraverso l'ottimizzazione logistica e l'introduzione di mezzi elettrici per il personale. Sebbene l'elettrico non sia ancora un'opzione praticabile per tutte le distanze, il piano di transizione verde per la flotta è un esempio concreto del tentativo di ridurre il nostro impatto ambientale.

L'obiettivo di diventare una lean enterprise riflette la convinzione che i principi di lean management siano

GOLDEN CIRCLE





complementari a quelli della sostenibilità. **L'approccio lean, incentrato sull'eliminazione degli sprechi e sul miglioramento continuo, si allinea e rafforza l'impegno verso la minimizzazione dell'impronta ambientale e l'efficienza dei processi in linea con la nostra policy aziendale.** In questo senso, l'azione di Beneficio 1² della relazione di impatto stabilisce una volta in più il nostro impegno chiaro a minimizzare gli impatti negativi e ad amplificare quelli positivi: ogni decisione aziendale, ogni nuovo progetto o iniziativa viene valutata non solo in termini di risultati economici, ma anche per il suo potenziale di generare benefici sociali e ambientali.

Con l'implementazione del Beneficio 1, abbiamo dunque adottato un approccio integrato alla sostenibilità che tessendo insieme azioni diverse, mira a rafforzare la nostra responsabilità sociale d'impresa e l'impegno verso un'impronta ecologica ridotta. La mitigazione degli impatti ambientali si concretizza attraverso una rigorosa gestione dei rifiuti, con l'introduzione di processi di smaltimento e riciclo che hanno l'obiettivo di ridurre significativamente i volumi di scarto e promuovere il riutilizzo dei materiali. Nel contempo, abbiamo adottato soluzioni di digitalizzazione che semplificano e dematerializzano i flussi di lavoro, tagliando il consumo di risorse naturali e ottimizzando l'efficienza operativa³.

In risposta agli impatti negativi, abbiamo dimostrato resilienza e innovazione, trasformando, per esempio, scarti di produzione in elementi di design e arte appli-

cata. Questi sforzi, oltre a rivalutare materiali altrimenti sprecati, hanno arricchito l'ambiente di lavoro e coinvolto i collaboratori in una cultura aziendale più verde. Per gestire e amplificare gli impatti positivi, iniziative come programmi di formazione continua mirano a sviluppare competenze che sostengono sia la crescita personale dei collaboratori che l'avanzamento strategico dell'azienda verso obiettivi di sostenibilità.

Per tracciare l'efficacia di tali azioni, utilizziamo strumenti di misurazione e monitoraggio che permettono di seguire in tempo reale l'andamento dei progetti e il raggiungimento dei target ambientali, come la percentuale di riduzione dei rifiuti o l'incremento dell'energia da fonti rinnovabili. Questi indicatori quantitativi, correlati con feedback qualitativi periodici, ci permettono di valutare l'impatto delle azioni e di regolare le strategie di intervento. Nel valutare i progressi, ci siamo prefissati obiettivi concreti come la riduzione dell'impronta carbonica e il miglioramento del benessere del personale, misurati attraverso un insieme di indicatori che vanno dalla percentuale di consumi energetici sostenibili al grado di soddisfazione e coinvolgimento dei collaboratori.

La creazione di valore sostenibile e condiviso è un processo in continuo divenire nel corso del quale le lezioni apprese sono di fondamentale importanza. Attraverso la revisione annuale delle attività e l'analisi dei risultati, decidiamo proattivamente come procedere. Se gli obiettivi sono stati raggiunti o hanno portato a sviluppi positivi inattesi, l'azione può essere riproposta o ampliata. Nel caso in cui i risultati siano stati al di sotto delle aspettative, l'azione potrebbe essere modificata per affrontare le inefficienze o le sfide emergenti. Quando un'iniziativa si conclude con successo o non è più rilevante, può essere considerata conclusa o sostituita con nuove azioni che rispondano a nuove esigenze o priorità. Questo ciclo di feedback continuo assicura che le policy e le procedure operative restino attuali, efficaci e allineate con i principi di sostenibilità aziendale.



² Finalità di beneficio comune 1: "Miglioramento continuo verso la sostenibilità ambientale e sociale dei processi e delle pratiche aziendali al fine di minimizzare gli impatti negativi e amplificare gli impatti positivi sulle persone, sulla biosfera e sul territorio".

³ Vedi anche GRI 3-3 QIP Qualità e innovazione del prodotto.

La responsabilità Economica e di Governance di COLFERT

Anche in questo caso, il confronto con gli stakeholder, gioca un ruolo critico nel determinare il corso delle azioni intraprese. **La mission “Creare Soluzioni Eccellenti - Ascolto Progetto e Risolvo”** si manifesta attraverso una vasta gamma di canali di dialogo, che consentono un coinvolgimento diretto e significativo. Dalle riunioni trimestrali sono emerse esigenze formative che vanno oltre la semplice conoscenza tecnica. Abbiamo interpretato questo bisogno come un'opportunità per rafforzare la nostra cultura aziendale attraverso programmi formativi incentrati sulla sostenibilità e sullo sviluppo delle soft skills che riteniamo essenziali per un'efficace sinergia professionale. Questa crescita ha rafforzato la capacità dei nostri collaboratori di integrare pratiche sostenibili nel quotidiano, allineando il loro sviluppo professionale a obiettivi più ampi. Anche l'interazione con i fornitori durante incontri mirati ed eventi di settore ha contribuito a diffondere l'importanza di una supply chain sostenibile e consapevole, influenzando così la selezione di partner e materiali in linea con gli standard di responsabilità sociale e ambientale. Eventi come Batimat Parigi, Klimahouse Bolzano e BAU Monaco sono diventati momenti chiave per mostrare il nostro impegno nella sostenibilità e per tessere relazioni con potenziali partner che condividono visioni simili e vicine alla nostra. Per ogni relazione, l'uso di COLFERTwindow e altre piattaforme digitali ha rafforzato la trasparenza e il coinvolgimento, facilitando lo scambio di idee e il monitoraggio delle iniziative di sostenibilità consentendoci non solo di aumentare la responsabilità aziendale, ma anche di dimostrare come il contributo di ciascuno influenzi direttamente il cammino verso un impatto positivo.



Performance economica

Nel 2023, Colfert ha generato un valore economico complessivo di 52,5 milioni di euro, dimostrando una solida performance finanziaria.

La vera forza della nostra azienda risiede nella sua capacità di coniugare profitto e responsabilità sociale, reinvestendo la maggior parte del valore generato (91%) in costi operativi, pagamenti a dipendenti, fornitori di capitale e al governo. L'attenta gestione delle risorse, si accompagna all'importanza dei salari e dei benefit, che rappresentano il 15,19% del valore distribuito. Il valore economico trattenuto, pari all'8,79%, è una misura della nostra capacità di reinvestire nell'azienda e di pianificare per il futuro. Abbiamo ricevuto un totale di 26.453 euro in assistenza finanziaria dal governo, comprendente sgravi fiscali e crediti d'imposta per nuovi investimenti e una quota della legge Sabatini per gli investimenti, che dimostrano l'impegno verso l'investimento in tecnologie e processi che favoriscono la sostenibilità. Questo sostegno finanziario riflette la sinergia tra gli obiettivi strategici aziendali e le politiche governative volte a promuovere una crescita economica sostenibile. Siamo un'azienda indipendente che non è soggetta a conflitti di interesse: nessun governo fa parte della struttura azionaria, il che garantisce la possibilità di muoverci con la massima integrità e allineare le nostre operazioni con i principi di sostenibilità e responsabilità sociale. In generale, i nostri dati finanziari parlano di un'azienda in ottima salute e ben posizionata per un futuro di successo. L'impegno per la responsabilità sociale e la sostenibilità è un ulteriore punto di forza che ci distingue dalla concorrenza e che contribuisce al nostro successo nel breve, medio e lungo termine.



52,5 mln
FATTURATO 2023



91%
REINVESTIMENTI



GRI 201-1	Valore (Euro)	Percentuale
VALORE ECONOMICO GENERATO	52.515.709,00	100,00%
Ricavi	52.515.709,00	100,00%
Vendite nette (senza trasferimenti interni)	51.629.454,00	-
Ricavi dalla vendita di prodotti finiti	0,00	-
Ricavi dalla vendita di servizi o beni immateriali (es. energia elettrica)	886.255,00	-
Altri ricavi e proventi (senza trasferimenti interni)	0,00	-
Proventi finanziari (senza trasferimenti interni)	0,00	0,00%
Proventi da partecipazioni (inclusi dividendi)	0,00	-
Altri proventi finanziari (inclusi interessi su crediti)	0,00	-
Totale Ricavi	52.515.709,00	-
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	47.900.522,00	91,21%
Totale Costi operativi	39.863.538,00	83,22%
Materiali, componenti di prodotti, strutture (senza trasferimenti interni)	33.359.196,00	-
Servizi (senza trasferimenti interni)	5.487.441,00	-
Costi per godimento di beni di terzi (senza trasferimenti interni)	1.016.901,00	-
Salari e benefit dei dipendenti	7.274.626,00	15,19%
Totale salari (salari + importi pagati alle PA per conto dei dipendenti)	7.214.824,00	-
Totale benefit	59.802,00	-
Totale Pagamenti a fornitori di capitale	681.328,00	1,42%
Dividendi a tutti gli azionisti (senza trasferimenti interni)	261.462,00	-
Interessi passivi (senza trasferimenti interni)	419.866,00	-
Pagamenti ai governi	68.430,00	0,14%
Tasse (imposte su redditi e immobili) - NO DIFFERITE	62.408,00	-
Sanzioni a livello internazionale, nazionale e locale	6.022,00	-
Totale Investimenti nella comunità (solo effettivi, no impegni di spesa)	12.600,00	0,03%
Donazioni volontarie	0,00	-
Contributi ad associazioni di beneficenza, ONG e istituti di ricerca	12.600,00	-
Investimento di fondi	0,00	-
Fondi a sostegno delle infrastrutture per la comunità, come strutture ricreative	0,00	-
Costi diretti dei programmi sociali, inclusi eventi artistici e ricreativi, sportivi	0,00	-
0,00		
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	4.615.187,00	8,79%
Commenti	****[Colfert]****Le imposte sul reddito 2023 non sono ancora calcolate	





La responsabilità Economica e di Governance di COLFERT

GRI 201-4	Valore (Euro)
Valore monetario totale dell'assistenza finanziaria ricevuta da qualsiasi governo durante il periodo di rendicontazione	26.453,00
Sgravi fiscali e crediti d'imposta	20.356,00
Sussidi	0,00
Sovvenzioni per investimenti o ricerca e sviluppo e altri tipi di sovvenzioni pertinenti	6.097,00
Premi	0,00
Sospensioni dei pagamenti delle royalty (royalty holidays)	0,00
Assistenza finanziaria concessa da agenzie di credito all'esportazione (ECA)	0,00
Incentivi finanziari	0,00
Altri benefit finanziari ricevuti o esigibili da parte di qualsiasi governo per qualsiasi operazione	0,00



Sovvenzioni per investimenti o ricerca e sviluppo e altri tipi di sovvenzioni pertinenti

€ 6.097,00

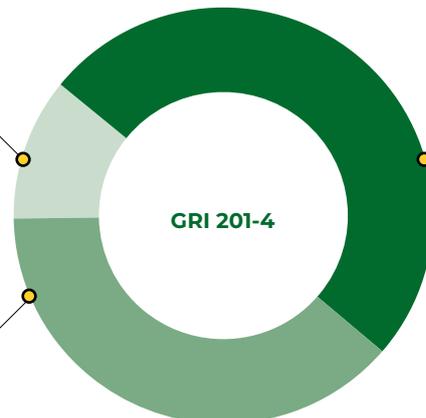
Sgravi fiscali e crediti d'imposta

€ 20.356,00



Valore monetario totale dell'assistenza finanziaria ricevuta da qualsiasi governo durante il periodo di rendicontazione

€ 26.453,00

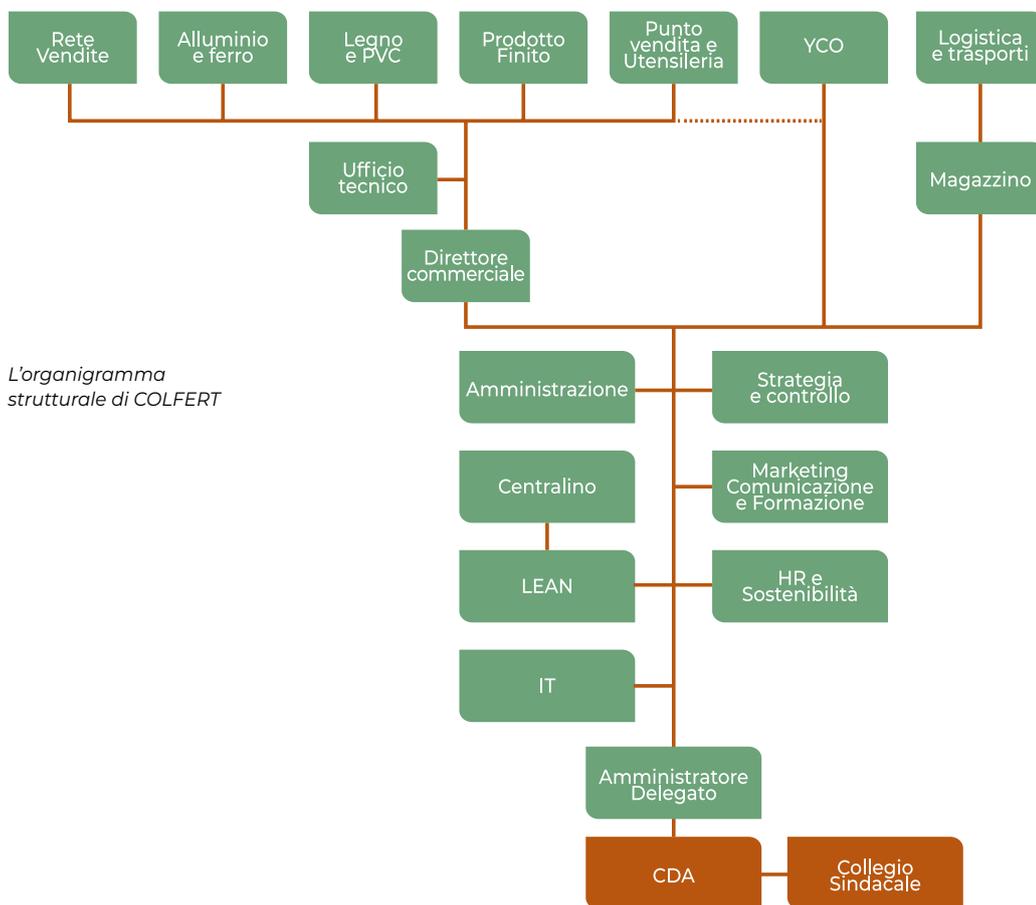




Etica e integrità nel business

La nostra struttura, rappresentata da un organigramma **ad albero**, riflette un impegno per una precisa definizione dei ruoli e delle responsabilità, il che è essenziale per mantenere l'etica e l'integrità a tutti i livelli. Questo tipo di impostazione facilita l'implementazione e il mantenimento di pratiche etiche: una struttura chiara, infatti, permette una supervisione efficace e una comunicazione trasparente dei principi aziendali sia internamente che verso l'esterno. La chiarezza strutturale supporta inoltre l'attuazione di politiche mirate in materia di etica, garantendo che tutti i livelli aziendali siano consapevoli delle aspettative e delle norme comportamentali richieste. La presenza di un organigramma dettagliato e la comunicazione aperta contribuiscono a prevenire malintesi e a promuovere un ambiente di lavoro in cui **i valori sono condivisi e rispettati**

da tutti e questo ha un effetto positivo immediato anche nelle relazioni esterne, migliorando la nostra percezione pubblica e la reputazione di Colfert come azienda eticamente responsabile. Inoltre, una struttura organizzativa così definita facilita l'individuazione e la gestione rapida di eventuali problemi etici, permettendo interventi tempestivi e appropriati che potrebbero altrimenti compromettere la fiducia degli stakeholder e l'immagine dell'azienda. La nostra reputazione beneficia enormemente di questo approccio. La trasparenza nei confronti dei clienti, dimostrata dalla pubblicazione annuale del bilancio e dalla comunicazione con un mese di anticipo degli aumenti di listino, consente anche ai nostri clienti di prendere decisioni informate, evitando sorprese e consolidando il rapporto di fiducia. Inoltre, l'area riservata del nostro sito web, dove è possibile consultare lo storico dei prezzi, è un



L'organigramma strutturale di COLFERT



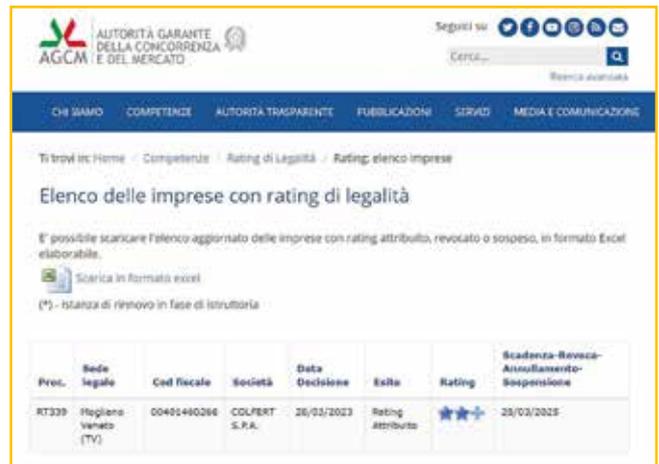


La responsabilità Economica e di Governance di COLFERT

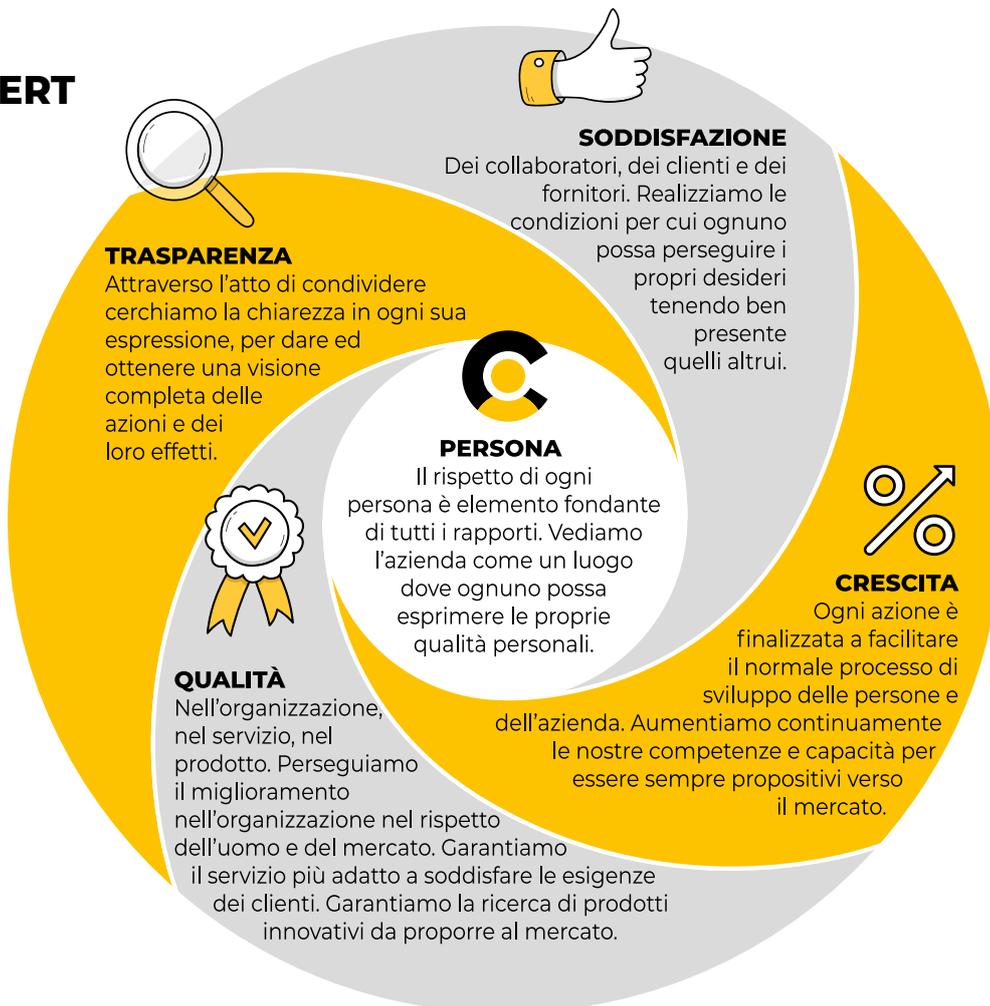
esempio eccellente di come la trasparenza sia al centro delle nostre operazioni.

Il **rating di legalità** funge da ulteriore indicatore della nostra dedizione alla gestione etica. Assegnato da autorità competenti, valuta le imprese basandosi su parametri di trasparenza e correttezza operativa: avere un buon rating di legalità non solo migliora la reputazione dell'azienda agli occhi del pubblico e dei partner commerciali, ma serve anche come strumento di benchmarking interno per continuare a migliorare le politiche di compliance e integrità.

Il rating di legalità



I Valori di COLFERT





Colfertwindow

Riunione plenaria (sopra),
piani formativi per i nuovi assunti
(sotto)

COLFERTwindow, il nostro magazine aziendale, ha assunto un'importanza sempre maggiore nella nostra strategia di comunicazione. Per noi, non è soltanto uno strumento per informare i clienti riguardo le ultime novità e prodotti: è piuttosto un veicolo per costruire e mantenere una relazione solida e trasparente con i clienti e stakeholder, basata su fiducia reciproca e condivisione di valori comuni. Attraverso articoli ben curati, interviste e report speciali, "COLFERTwindow" è stato pensato per creare un dialogo aperto e continuativo con i lettori, fornendo approfondimenti e informazioni sugli obiettivi e le iniziative dell'azienda.

Un aspetto distintivo del magazine è la sua capacità di integrare temi di sostenibilità e responsabilità sociale nell'agenda comunicativa: spesso sono presentate storie di come Colfert sta implementando nuove tecnologie verdi o partecipando a iniziative comunitarie che beneficiano l'ambiente e la società locale. Oppure sono inclu-

se interviste con membri del team offrendo una visione interna delle persone che stanno dietro al marchio, permettendo ai clienti di vedere e apprezzare l'insieme di individui che supportano i valori e gli obiettivi della nostra azienda.

Questi sforzi comunicativi sono cruciali per mantenere una visione aziendale chiara e condivisa, aspetto che viene ribadito anche attraverso i momenti di condivisione durante le **riunioni plenarie** e i **piani formativi per i nuovi assunti**. È degno di nota che il nostro amministratore delegato dedichi un'intero pomeriggio alla condivisione di mission, vision e valori con i neoassunti, sottolineando l'importanza di questi principi.

La scelta di evitare di concentrarsi sui numeri di fatturato durante le riunioni plenarie indica un focus sull'allineamento dei collaboratori intorno alla strategia aziendale, ai progetti futuri e ai valori distintivi, piuttosto che solo sugli aspetti finanziari.



La responsabilità Economica e di Governance di COLFERT

Cerchiamo di garantire che le nostre operazioni rispettino i diritti fondamentali delle persone estendendo questo impegno anche oltre le operazioni interne per includere la catena di fornitura e le partnership di business. Sottoscriviamo principi che assicurano la protezione dei diritti umani e lavoriamo attivamente per identificare, prevenire e mitigare eventuali impatti negativi che le nostre operazioni potrebbero avere su questi diritti.

La gestione degli impatti negativi è una componente critica del mantenimento dell'etica e dell'integrità e per questo abbiamo implementato meccanismi di controllo e revisione per assicurarci che le nostre attività siano condotte in maniera etica. Questo include la formazio-

ne dei collaboratori sui principi etici e l'implementazione di linee guida chiare per la gestione delle situazioni che potrebbero presentare conflitti di interesse. Abbiamo stabilito processi per rispondere rapidamente e in modo trasparente a qualsiasi problema che possa emergere, assicurando che tutte le questioni siano gestite in modo equo e che le soluzioni adottate siano comunicate chiaramente a tutte le parti interessate.

Infine, la valutazione dell'efficacia delle azioni è fondamentale: utilizziamo indicatori specifici per tracciarne l'efficacia, garantendo che gli obiettivi siano raggiunti e che le lezioni apprese siano integrate per migliorare continuamente le pratiche di business.

Dichiarazione dei diritti del Cliente

Ci aspettiamo di essere ritenuti responsabili in qualunque momento non garantissimo qualcuno di questi diritti a qualsiasi cliente.

- In quanto clienti avete diritto ad essere trattati come esseri umani individuali, dotati di emozioni e aspettative, con disponibilità, onestà e rispetto. Il rispetto di ogni persona è elemento fondante di tutti i rapporti.
- In quanto clienti, avete diritto al pieno valore del vostro denaro. Quando comprate un prodotto dovrete essere certi che si è trattato di un buon acquisto e che il prodotto è esattamente come è stato rappresentato. In caso contrario avete diritto ad una garanzia e assistenza completa. Ciò vale soprattutto quando comprate un prodotto senza vederlo, da un catalogo o per telefono.
- In quanto clienti, avete diritto a una consegna rapida. Salvo indicazione contraria, il prodotto a catalogo dovrebbe venire spedito al massimo dopo 24 ore dall'ordine e venirvi consegnato non oltre le 48 ore dall'ordine.
- In caso di ritardo, avete diritto ad essere immediatamente informati della cosa, unitamente a una previsione onesta sulla data di spedizione prevista.
- In quanto clienti avete diritto a risposte veloci, cortesi e competenti. Avete diritto a tutto l'aiuto che vi possiamo dare per trovare l'esatto prodotto o informazione di cui avete bisogno.
- Se esistono problemi nella transazione, avete diritto a parlare o corrispondere con un'altra persona in modo che il problema possa venire risolto immediatamente sulla base più mutualmente soddisfacente possibile.

In quanto clienti avete diritto ad essere trattati esattamente come vorremmo essere trattati noi quando siamo clienti di qualcun altro.



II Consiglio di Amministrazione (CDA) di Colfert svolge un ruolo fondamentale nel garantire che la sostenibilità sia integrata in ogni aspetto dell'azienda. La sua responsabilità principale è quella di rivedere e approvare le informazioni relative alla sostenibilità, compresi i temi materiali. Questo processo è formalizzato mediante delibera, dove ogni aspetto dell'attività svolta e ogni obiettivo per il prossimo anno vengono attentamente esaminati e ratificati.

Per garantire la massima efficacia e trasparenza, il CDA si riunisce regolarmente secondo le tempistiche previste dalla normativa vigente. I membri del consiglio ricevono la relazione d'impatto con sufficiente anticipo, permettendo loro di effettuare una valutazione approfondita e di formulare eventuali osservazioni o suggerimenti prima dell'approvazione.

Le valutazioni svolte dal CDA hanno il vantaggio dell'indipendenza: la presenza di un membro esterno assicura che i processi di controllo siano esenti da conflitti di interesse, che le decisioni siano prese in modo obiettivo e trasparente e che l'obiettività sia mantenuta nell'interesse di tutti gli stakeholder. La frequenza annuale di queste valutazioni assicura una vigilanza costante e una capacità di risposta rapida alle esigenze aziendali.

Lo stesso livello di scrupolosità viene applicato anche in materia di governance fiscale, controllo e gestione del rischio. La valutazione delle prestazioni del consiglio in queste aree segue un rigoroso processo di revisione, garantendo che l'impatto delle decisioni sull'economia, sull'ambiente e sulle persone sia gestito con la massima attenzione.



Per garantire una condotta aziendale responsabile e trasparente, abbiamo stabilito meccanismi chiari e accessibili per consentire a chiunque, collaboratori o stakeholders esterni, di ottenere consulenze o sollevare perplessità.

Le persone possono richiedere chiarimenti o assistenza sull'applicazione delle nostre politiche e pratiche inviando una mail all'indirizzo risorseumane@colfert.com o rivolgendosi direttamente all'ufficio Risorse Umane, garantendo così un approccio diretto e personale. Più importante ancora, per sollevare questioni maggiormente legate alla condotta d'impresa, abbiamo implementato una procedura di **Whistleblowing** in linea con il Decreto legislativo 24/2023, che recepisce la direttiva UE 2019/1937 sulla protezione dei whistleblower. Questo meccanismo consente di segnalare comportamenti illegali, fraudolenti, non etici o in violazione delle normative aziendali. La procedura è stata progettata per proteggere sia chi fa la segnalazione sia chi viene accusato, fino a quando le indagini non abbiano chiarito la situazione.

La garanzia di anonimato si estende anche a tutti coloro che sono coinvolti nelle segnalazioni, e il contenuto delle stesse viene trattato con la massima riservatezza. Il processo è gestito con la massima serietà e ogni segnalazione ricevuta viene esaminata con un approccio metodico e imparziale, in modo che le eventuali misure correttive possano essere attuate rapidamente e in modo efficace.



Qualità e innovazione del prodotto

La nostra visione per la qualità e l'innovazione del prodotto si esprime attraverso un intenso lavoro di ricerca e sviluppo, che porta alla creazione di soluzioni sempre più ecosostenibili e all'avanguardia. La qualità non è solo una promessa, ma una realtà tangibile nelle nostre operazioni quotidiane, dalla scelta responsabile delle materie prime alla cura nei dettagli di ogni singolo componente. La collaborazione tra i diversi reparti, in particolare l'ufficio tecnico, ci ha permesso di ottimizzare i processi e di introdurre prodotti alternativi con minore impatto ambientale.

Consapevoli delle ripercussioni, sia dirette che indirette, che le nostre attività possono avere sull'ambiente, abbiamo adottato un **approccio sistemico per riconoscere, monitorare e mitigare questi impatti. La nostra direzione ha adottato misure per garantire che l'innovazione dei prodotti avvenga in maniera responsabile integrando pratiche, per esempio l'analisi del ciclo di vita⁴**, che ci hanno permesso di valutare e migliorare l'impronta ecologica dei nostri prodotti, come nel caso delle pergole bioclimatiche.

La decisione di favorire la digitalizzazione è parte integrante di una strategia più ampia di innovazione e trasformazione. Il processo di dematerializzazione va ben oltre la semplice riduzione dell'utilizzo di carta; infatti, si configura come un cambiamento culturale che si estende a tutta l'azienda. Un esempio significativo di questa evoluzione è la digitalizzazione dell'estensione delle garanzie che non solo facilita la gestione e migliora l'accessibilità delle informazioni per i clienti, ma contribuisce anche a ridurre i tempi di attesa e a minimizzare gli errori operativi. Questi miglioramenti hanno un impatto diretto e decisamente positivo sull'esperienza complessiva del cliente.

L'ottenimento della certificazione EC1 plus per la linea POSA ha rappresentato un traguardo importante nel nostro impegno verso la sostenibilità e tutela della salute, e si inserisce in un contesto più vasto di certificazioni e accreditamenti che abbracciano l'intero ciclo di vita dei nostri prodotti. Questa attenzione è confermata dal continuo monitoraggio delle emissioni dei componenti utilizzati e dalla scelta di materiali e processi che riducono l'impronta

ecologica delle nostre attività.

Le nostre sessioni formative sul corretto utilizzo dei prodotti chimici rappresentano un'opportunità per trasferire conoscenze tecniche e diventano anche momenti essenziali per sviluppare nei clienti una consapevolezza critica sull'importanza delle loro scelte quotidiane, aspetto cruciale per indirizzare comportamenti che contribuiscono attivamente alla sostenibilità ambientale. Nell'ambito di questa formazione, l'adozione di imballaggi sostenibili e la riduzione degli sprechi rappresentano soltanto alcune delle molteplici strategie che adottiamo per diminuire il nostro impatto ambientale⁵.

Ci impegniamo a utilizzare materiali riciclati o facilmente riciclabili, a collaborare con fornitori locali per ridurre l'impatto dei trasporti e a investire in tecnologie avanzate per ottimizzare i percorsi di consegna, con l'obiettivo di minimizzare le emissioni di CO₂.

Ogni azione che intraprendiamo è diretta a produrre benefici tangibili per l'ambiente e la comunità, riflettendo il nostro **desiderio di essere riconosciuti non solo per l'eccellenza dei nostri prodotti, ma anche per l'impegno nella salvaguardia ambientale e nel benessere collettivo**. Per questo, non solo abbiamo guardato all'interno, ma anche all'esterno, considerando i feedback degli stakeholder per raffinare ulteriormente le nostre politiche e pratiche: ci siamo assicurati che le voci di tutti fossero ascoltate e considerate, un aspetto che ha permesso di allineare ancora di più le nostre azioni alle esigenze di clienti e partner. Questo processo dinamico di ascolto e adattamento ha condotto a una sinergia tra le ambizioni aziendali e le esigenze ambientali con un riflesso immediato nel continuo miglioramento del nostro impatto e nell'efficacia delle azioni intraprese, misurate attraverso indicatori e obiettivi chiari. La nostra strategia ci spinge a guardare oltre l'orizzonte a breve termine e a intraprendere azioni che non solo rispettino l'ambiente ma che ne valorizzino le risorse. Intendiamo continuare su questa strada, con l'impegno costante di contribuire attivamente a un futuro sostenibile, dimostrando che **innovazione e responsabilità ambientale possono andare di pari passo**.

⁴ Vedi anche GRI 3-3 CVP Gestione del ciclo di vita dei prodotti.

⁵ Vedi anche GRI 3-3 ENE - Gestione responsabile dell'energia e riduzione delle emissioni; GRI 3-3 CVP Gestione del ciclo di vita dei prodotti.



Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi

La nostra attenzione per la salute e la sicurezza dei clienti e dell'ambiente è evidente nelle politiche e nelle azioni intraprese per valutare e migliorare costantemente gli impatti dei nostri prodotti e servizi. Nel 2023, abbiamo messo in atto diverse strategie per garantire la conformità alle normative più aggiornate e per promuovere pratiche di lavoro sicure ed efficaci. Nella nostra gamma, il monitoraggio e la gestione dei diisocianati, sostanze utilizzate specialmente nei prodotti adesivi e schiume, rappresentano una priorità data la loro potenzialità allergenica e irritante. La responsabilità di garantire la sicurezza di clienti e dipendenti ci ha spinti a intraprendere un'analisi approfondita e un aggiornamento delle procedure in risposta alle rigide normative introdotte da REACH.

Abbiamo esteso l'etichettatura di sicurezza agli articoli **PosaFLEX** e **YEL Foam**, assicurandoci che ogni contenitore fornisca istruzioni chiare e visibili prima dell'uso. Oltre alla conformità con le etichette, ci siamo concentrati sul fornire una formazione completa che risponde ai requisiti legali ed affronta anche specifiche situazioni pratiche che i clienti possono incontrare. Questo significa che la formazione non si limita alla semplice condivisione di informazioni, ma include sessioni interattive e casi studio che potenziano la comprensione e la pratica di procedure sicure.



L'impegno nei confronti della sicurezza è confermato dall'**organizzazione di corsi** che abbracciano vari livelli di rischio, come richiesto dalle nuove normative: questo approccio stratificato garantisce che sia i collaboratori con esposizione occasionale sia quelli che utilizzano diisocianati regolarmente possano beneficiare di un apprendimento su misura, massimizzando la sicurezza e la competenza nell'uso di questi materiali.

Siamo andati anche oltre la semplice implementazione della normativa investendo nella creazione di un processo di formazione certificato che assicura non solo l'adempimento ai regolamenti, ma anche la tracciabilità e la verifica dell'apprendimento. La documentazione del completamento con successo della formazione e il suo rinnovo periodico sono fondamentali per una gestione sostenibile a lungo termine dei prodotti chimici pericolosi.

Il nostro obiettivo è di rimanere un passo avanti, anticipando le possibili esigenze future e rispondendo con agilità alle sfide emergenti. Vogliamo garantire che ogni persona che entra in contatto con i nostri prodotti sia non solo al sicuro, ma anche ben informata e capace di utilizzarli in modo consapevole e responsabile. Questa attenzione ci rende un'azienda allineata alle normative ed un partner fidato nella catena di approvvigionamento, riconosciuto per l'alto standard di sicurezza e impegno ambientale.

I nostri sforzi, quindi, oltre a rispettare i regolamenti vigenti, anticipano le esigenze di un mercato sempre più attento alla sostenibilità e alla sicurezza. Questo approccio garantisce che i nostri prodotti siano all'avanguardia in termini di innovazione e qualità, sicuri e allineati con le aspettative di clienti e consumatori.



La responsabilità Economica e di Governance di COLFERT

Requisiti in materia di informazione ed etichettatura in materia di prodotti e servizi

La nostra strategia di etichettatura è guidata da un'accurata considerazione dell'impatto dei prodotti sulla salute e sull'ambiente: per tutti gli articoli che commercializziamo, ci assicuriamo che l'etichettatura rispecchi le informazioni essenziali che consentono agli utenti di prendere decisioni informate.

In particolare, le informazioni riguardanti l'origine dei componenti vengono valorizzate attraverso un'iconografia intuitiva e diretta per soddisfare la curiosità dei clienti e rispondere anche all'esigenza crescente di conoscere l'impronta ecologica e sociale di ciò che acquistano. Sottolineiamo il contenuto e la composizione, evidenziando anche la presenza di eventuali sostanze con potenziale impatto ambientale o sociale, aspetto che riteniamo essenziale non solo per adempiere ai nostri obblighi legali ma per far parte di un dialogo onesto con la nostra clientela.

Le schede prodotto e quelle tecniche sono studiate per informare l'utente sull'uso sicuro, con l'obiettivo di evitare incidenti; la comprensione e la pratica di uno smaltimento responsabile nel post-utilizzo sono altrettanto cruciali, perciò, le nostre etichette, forniscono istruzioni dettagliate su come smaltire i prodotti in modo che gli impatti ambientali e sociali negativi siano minimizzati.

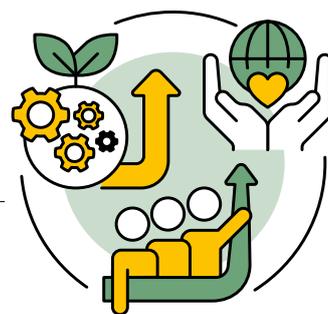
Tutti i nostri articoli sono conformi alle normative vigenti, come dimostrato dal marchio CE, che è garanzia della loro sicurezza e qualità. Un esempio è la **YELLOW LINEA POSA**, progettata per una posa in opera ottimale dei serramenti e per promuovere ambienti con aria pulita e sicu-

ra. I prodotti di questa linea, come i nastri autoespandenti e i sigillanti, hanno ottenuto la prestigiosa certificazione EC1 e ECIPLUS di GEV EMICODE, che ne attesta bassissimi livelli di rilascio di composti organici volatili (VOC), un aspetto fondamentale per la qualità dell'aria interna e il benessere di chi li utilizza. In particolare, la LINEA YELLOW include prodotti specifici come il nastro autoespandente POSA TAPE ONE MULTIFUNZIONE BG1/BGR, il nastro sigillante per fughe POSA TAPE MULTIFUNZIONE BG1/BGR, e il nastro autoespandente ISO-BLOCO HYBRATEC, progettati per offrire il massimo delle prestazioni in termini di isolamento e sigillatura. Altri prodotti come il nastro di guarnizione per quarto lato POSA TAPE PE, il sigillante polimero ibrido POSA HYBRID, il sigillante siliconico neutro POSA SIL bianco, la schiuma poliuretanica POSA FLEX e il sigillante acrilico POSA ACRYL, sono stati studiati per rispondere alle esigenze di sostenibilità ambientale e sicurezza degli spazi abitativi, contribuendo a minimizzare l'impatto dei VOC sugli ambienti interni. Questa attenzione alla qualità dell'aria indoor è particolarmente rilevante in contesti dove il basso ricambio d'aria, spesso causato dall'utilizzo limitato di sistemi di ventilazione controllata a fronte di un efficace isolamento delle facciate, non riesce a smaltire adeguatamente tali composti nocivi. Utilizzando prodotti certificati con bassissime emissioni di VOC, cerchiamo di migliorare non solo il comfort ma anche la salute degli utilizzatori, rendendo gli ambienti più sicuri e piacevoli da vivere.



La responsabilità Ambientale di COLFERT

Gestione responsabile dell'energia e riduzione delle emissioni



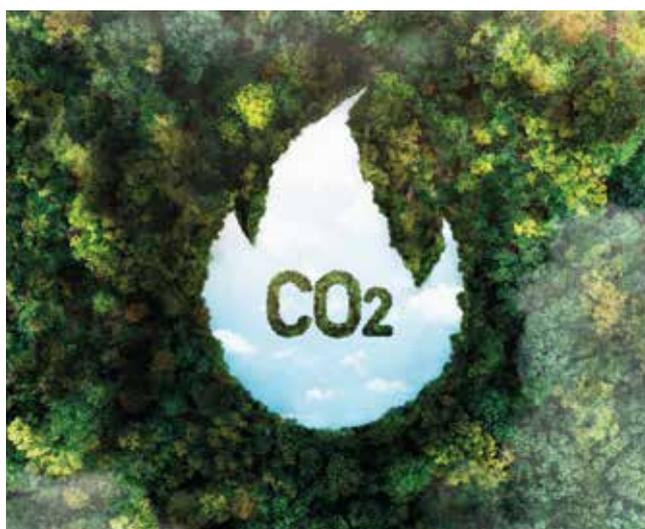
Abbiamo provato ad affrontare il problema dell'energia e della riduzione delle emissioni integrando la sostenibilità nei processi aziendali attraverso un'attenta gestione delle risorse e una maggiore innovazione dei processi.

L'adozione di fonti rinnovabili rappresenta uno dei tasselli di questo percorso, iniziato con l'**installazione di pannelli fotovoltaici** presso la sede di Dosson. Nel campo dei trasporti, abbiamo fornito ai manager **veicoli elettrici** per ottimizzare gli spostamenti e ridurre l'impatto derivante dalle operazioni logistiche. Attraverso queste misure, abbiamo cercato di abbassare le emissioni di CO₂ e di altri inquinanti, favorendo così la salubrità dell'aria ed esercitando un influsso positivo sul tessuto circostante, limitando i rischi per la salute associati all'inquinamento atmosferico e promuovendo pratiche di trasporto più pulite.

Il percorso verso questi obiettivi comprende anche altre iniziative, come la **digitalizzazione delle procedure interne** e la gestione dei documenti di trasporto⁶. Un altro aspetto significativo del nostro impegno è stata l'adozione di inchiostri a base vegetale. Scegliendo inchiostri di soia per la pubblicazione del magazine COLFERTwindow, proviamo a ridurre le emissioni nocive e testimoniamo un interesse nell'adottare le ultime innovazioni tecnologiche che rispettano l'ambiente. **Questa decisione, nel suo piccolo, va oltre il singolo prodotto e parla di un'etica aziendale attenta all'impatto di ogni aspetto della produzione ad ampio spettro.**

Oltre a questi cambiamenti nei processi di ufficio, abbiamo ripensato anche l'utilizzo degli imballaggi. Sostituendo le scatole di cartone con buste più leggere per i materiali di piccole dimensioni, e rivisitando l'intero sistema per i prodotti YCO, la strategia è riuscita a ridurre sia il volume dei materiali di imballaggio sia la frequenza dei viaggi di trasporto, ottenendo una notevole riduzione dell'impronta di carbonio legata alla logistica⁷.

Nell'ambito della responsabilità del prodotto, abbiamo preso misure significative attraverso la certificazione ECI plus della linea POSA⁸. Inoltre, la formazione offerta ai clienti sul corretto utilizzo dei prodotti chimici sottolinea l'importanza data alla diffusione delle buone pratiche e alla sicurezza. **Ogni progresso compiuto è tracciato attraverso un sistema di KPI che assicura non solo la misurazione ma anche la valutazione dell'efficacia delle azioni**, permettendo così una rendicontazione precisa dei miglioramenti fatti. L'azienda ha dimostrato che l'efficacia delle azioni non si misura solo in termini di riduzione delle emissioni e risparmio energetico ma anche nell'adeguamento delle policy aziendali, nella condivisione dei valori e nell'impegno costante verso l'integrazione di pratiche sostenibili. Questa volontà è ulteriormente rafforzata dal ruolo attivo del nostro **ImpAct Team**, che è responsabile dell'implementazione e dell'aggiornamento delle strategie di sostenibilità aziendale: **l'integrazione sistematica e strutturale di pratiche sostenibili ha portato a una cultura aziendale dove la sostenibilità non è solo un obiettivo da raggiungere ma una metrica di successo equivalente al fatturato e alla redditività.**



⁶ Vedi anche GRI 3-3 QIP Qualità e innovazione del prodotto.

⁷ Vedi anche GRI 3-3 CVP Gestione del ciclo di vita dei prodotti.

⁸ Vedi anche GRI 417-1 Requisiti in materia di informazione ed etichettatura in materia di prodotti e servizi e GRI 3-3 QIP Qualità e innovazione del prodotto.

La responsabilità Ambientale di COLFERT

Energia consumata all'interno dell'organizzazione

Il consumo energetico totale di 7.233,61 gigajoule evidenzia sia le sfide che le opportunità nel nostro percorso verso una maggiore sostenibilità energetica.

Quest'anno, abbiamo visto i primissimi frutti di un percorso volto all'ottimizzazione dell'uso di combustibili convenzionali e all'incremento della nostra capacità di autogenerazione di energia pulita. Le principali fonti di energia per le nostre operazioni sono state la benzina, il gas naturale e il gasolio, utilizzati principalmente per la flotta aziendale e per il riscaldamento degli edifici. Per un verso, la graduale transizione verso veicoli più efficienti e sistemi di riscaldamento avanzati ha iniziato a ridurre il consumo di combustibili fossili, per l'altro, un elemento di novità del 2023 è stato il rafforzamento dell'autogenerazione di energia, con un focus particolare sull'energia solare fotovoltaica. Con 17.550 kWh prodotti, abbiamo infatti cercato di avviare una graduale riduzione della dipendenza da fonti energetiche esterne ma anche a contribuire attivamente alla produzione di energia rinnovabile.

Intensità energetica

Con 140 collaboratori attivi, il nostro consumo energetico interno totale di 7.233,61 gigajoule si traduce in un'intensità energetica di 51,67 GJ per dipendente. Il dato, che rappresenta un importante indicatore della nostra efficienza energetica, è anche una guida che orienta nella scelta di misure per ottimizzare ulteriormente l'uso delle risorse, sia mediante l'implementazione di tecnologie più efficienti che attraverso pratiche operative migliorate.

GRI 302-3



140
DIPENDENTI



7.233,61
CONSUMO DI ENERGIA
INTERNO ALLA
ORGANIZZAZIONE (GJ)



51,67
INTENSITÀ
ENERGETICA
(GJ/DIPENDENTI)

GRI 302-1	Valore (Euro)	GJ
A - CONSUMO TOTALE DI COMBUSTIBILE DA FONTI NON RINNOVABILI	-	5.196,41
Benzina (litri)	21.076,94	680,22
Per flotta aziendale (litri)	21.076,94	680,22
Gas Naturale (smc)	27.749,00	1.004,24
per riscaldamento (smc)	27.408,00	991,90
per flotta aziendale (smc)	341,00	12,34
Gasolio (litri)	12.188,00	4.276,96
per flotta aziendale (litri)	12.188,00	4.276,96
C- CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA (KWh)	353.390,00	1272,20
Acquisto di energia elettrica (KWh)	335.840,00	1.209,02
di cui energia elettrica rinnovabile certificata - Da terze parti (KWh)	0,00	0,00
di cui energia elettrica non certificata - Da terze parti (KWh)	335.840,00	1.209,02
Autogenerazione di energia elettrica (no combustione) (KWh)	17.550,00	63,18
di cui prodotta da impianti solari fotovoltaici (KWh)	17.550,00	63,18
CONSUMO TOTALE DI ENERGIA (KWh)	-	7.233,61



Emissioni indirette di GHG da consumi energetici

Le emissioni totali di Scope 1 ammontano a 402,59 tonnellate di CO₂e, derivanti principalmente dai combustibili non rinnovabili utilizzati dalla nostra flotta aziendale e dai sistemi di riscaldamento nelle sedi e uffici. Nello specifico, il gas naturale ha generato 55,84 tCO₂e, mentre la benzina e il gasolio utilizzati dalla flotta hanno contribuito con 44,21 tCO₂e e 301,84 tCO₂e rispettivamente.

Per quanto riguarda le emissioni di Scope 2, abbiamo registrato un totale di 111,28 tCO₂e basato sulla localizzazione (Location Based) e 153,53 tCO₂e sul mercato (Market Based). Queste cifre riflettono le emissioni derivanti dall'energia elettrica acquistata, evidenziando l'importanza di continuare a spostare la nostra acquisizione di energia verso fonti rinnovabili e meno impattanti.

GRI 305-1	Quantità (t)	Quantità (tCO ₂ e)
Emissioni derivanti da combustibile da fonti non rinnovabili	-	402,59
Emissioni derivanti da combustibile da fonti non rinnovabili - sedi e uffici	-	55,84
di cui gas naturale	21,79	55,84
Emissioni derivanti da combustibile da fonti non rinnovabili - flotta aziendale	-	346,75
di cui benzina	15,75	44,21
di cui gas naturale	0,27	0,69
di cui gasolio	100,09	301,84
Totale Scope 1	-	402,59

GRI 305-2	Valore (tCO ₂ e)
Totale Scope 2 (tCO₂e) - Location Based	111,28
Totale Scope 2 (tCO₂e) - Market Based	153,53

Intensità delle emissioni di GHG

Combinando le emissioni di Scope 1 e Scope 2, sono state totalizzate 513,87 tCO₂e per l'approccio basato sulla localizzazione e 556,11 tCO₂e per quello di mercato, con un'intensità delle emissioni per dipendente di 3,67 e 3,97 tCO₂e.

Questi numeri, che fotografano la situazione dell'anno trascorso, stabiliscono la base da cui partire per migliorare nei prossimi anni. Per ridurre ulteriormente queste cifre, stiamo infatti pianificando l'introduzione di ulteriori misure, come l'aumento dell'uso di veicoli elettrici nella flotta aziendale, l'espansione degli impianti fotovoltaici per aumentare la quota di autogenerazione di energia rinnovabile e la collaborazione con fornitori che adottano pratiche sostenibili nella loro catena di produzione.

GRI 305-4	Valore (Euro)
Dipendenti	140
Scope 1 + Scope 2 (location-based) tCO ₂ e	513,87
Intensità delle emissioni Scope 1 + Scope 2 (location-based) tCO₂e/dip.	3,67
Scope 1 + Scope 2 (market-based) tCO ₂ e	556,11
Intensità delle emissioni Scope 1 + Scope 2 (market-based) tCO₂e/dip.	3,97



La responsabilità Ambientale di COLFERT

Gestione del ciclo di vita dei prodotti

Incorporare la sostenibilità in ogni fase del ciclo di vita dei prodotti è diventato per noi un impegno non più rimandabile.

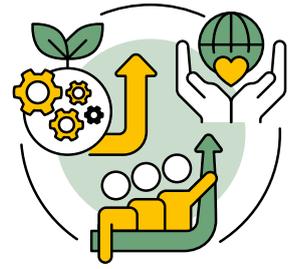
Nel delineare la nostra strategia, ci siamo posti come obiettivo per il 2024 quello di enfatizzare l'importanza degli imballaggi e di completare l'analisi del ciclo di vita (LCA) per la linea **WATERPROOF**. Il Life Cycle Assessment valuta l'impronta ambientale dei prodotti e identifica i punti critici dove è possibile intervenire per miglioramenti significativi e riflette un impegno che va sempre più verso una produzione consapevole e un modello di consumo maggiormente sostenibile. In questo contesto, la riconsiderazione del packaging è una leva potente per minimizzare gli sprechi perché un imballaggio progettato in modo intelligente può ridurre significativamente il materiale in eccesso e migliorare

l'efficienza logistica e l'attenzione allo spreco. Concentrarsi su questo aspetto è un passo avanti per ridurre l'uso delle risorse naturali e diminuire l'accumulo di rifiuti, con ricadute dirette sulla salute ambientale e sul benessere della comunità. La nostra strategia prevede un'attenta selezione dei materiali e una progettazione che privilegia la riciclabilità e la biodegradabilità, oltre a esplorare sistemi di packaging reversibili che permettono di riutilizzare gli elementi più volte.

Il lancio del progetto **“non sprechiamo il cibo”** nella sede di Mogliano Veneto è espressione tangibile della nostra volontà di integrare la sostenibilità anche nelle pratiche quotidiane. L'iniziativa coinvolge il recupero del cibo non consumato durante i pasti nella mensa aziendale, come pane, frutta, verdura e altri alimenti pronti, che altrimenti sarebbero destinati allo smaltimento. Ogni pomeriggio, alle 14.30, gli avanzi vengono raccolti e messi in contenitori speciali situati in aree facilmente accessibili per permettere a chiunque lo desideri di prendere ciò che può essere riutilizzato, promuovendo un'azione di condivisione e sensibilizzazione sul valore del cibo e sulla sua conservazione. Il giorno seguente, **ciò che non è stato preso viene utilizzato come spuntino gratuito, sperimentando nel piccolo l'efficacia di un modello circolare di consumo responsabile all'interno dell'azienda.** Questa pratica ha un impatto diretto nella riduzione dei rifiuti e nell'ottimizzazione delle risorse e serve anche e soprattutto come strumento educativo che impatta profondamente la consapevolezza dei nostri collaboratori. Li informa sulle questioni globali di sicurezza alimentare e li motiva a riflettere sul proprio comportamento di consumo anche fuori dall'ambiente lavorativo: **siamo convinti che anche le scelte aziendali possano avere una portata trasformativa estesa a tutta la comunità.**

Nel 2023, abbiamo inoltre rafforzato la politica di gestione dei rifiuti, affrontando le problematiche relative alla loro separazione con un approccio partecipativo e un'enfasi specifica sulla raccolta differenziata. È stato implementato un sistema raffinato che prevede la divisione accurata dei rifiuti accompagnata da un impegno





attivo da parte di tutti, fondamentale per il successo di tali politiche. Per assicurare l'efficacia delle iniziative, abbiamo investito considerevolmente in comunicazione e programmi di formazione. Questi sforzi sono stati progettati per educare i collaboratori sui benefici ambientali del riciclaggio e per fornire istruzioni chiare e semplici su come differenziare correttamente i rifiuti in ufficio. Materiali informativi, workshop e persino sessioni interattive sono stati organizzati regolarmente, assicurando che ogni membro del team comprendesse il proprio ruolo nel ciclo di riciclo e le specifiche politiche aziendali. In parallelo, abbiamo anche rivisto e ottimizzato i punti di raccolta all'interno delle sedi, rendendoli più accessibili e meglio equipaggiati: ogni area di raccolta è stata dotata di contenitori ben segnalati, con colori distintivi e simboli chiari per facilitare il corretto conferimento dando particolare rilievo alla raccolta di materiali specifici come plastica, carta, metallo e rifiuti organici. È stato molto importante verificare come questi sforzi non siano rimasti isolati all'interno dell'azienda ma abbiano stimolato una più ampia consapevolezza ambientale tra i collaboratori, portandoli a considerare come le pratiche sostenibili adottate sul posto di lavoro potessero essere trasferite anche nelle loro abitudini domestiche.

Infine, nel corso dell'anno abbiamo contribuito al progetto "eco-rete sostenibile", un'iniziativa che enfatizzando l'importanza della riduzione, ha dimostrato che ci può essere anche un approccio innovativo nel trattamento degli scarti produttivi. Attraverso la collaborazione con artisti locali, abbiamo ceduto residui di produzione come legno e cartone che sono poi stati trasformati in oggetti d'arte e di design funzionali, promuovendo la cultura del riciclo creativo sia internamente che nella comunità più ampia. Ogni opera prodotta attraverso "eco-rete sostenibile" è stata accompagnata da una scheda informativa che dettaglia i materiali impiegati e il processo di trasformazione. Interpretando ogni creazione artistica anche come strumento educativo abbiamo cercato di elevare la consapevolezza ecologica tra i collaboratori e i visitatori della mostra allestita presso la sede di Mogliano Veneto, stimolando discussioni su

come le pratiche sostenibili possano essere integrate efficacemente in tutti gli aspetti della vita, aziendale, sociale e personale.

Tutte le nostre iniziative, con i loro piccoli e grandi successi, ci hanno dimostrato che **è possibile trasformare le sfide ambientali in opportunità per un miglioramento continuo e un impatto positivo esteso**. Un elemento chiave è il nostro dialogo costante con gli stakeholder, che è essenziale per capire come minimizzare l'impatto ambientale e massimizzare il valore aggiunto. Mantenere e potenziare una comunicazione aperta e continua ci ha confermato che il vero successo delle nostre azioni dipende dalla nostra capacità non solo di rispondere ma anche anticipare e superare le loro aspettative, assicurando che ogni passo che compiamo sia ben calibrato e orientato verso risultati concreti e misurabili.



La responsabilità Ambientale di COLFERT

Rifiuti prodotti

Una gestione efficiente dei rifiuti è un fattore imprescindibile per la valutazione dell'impatto ambientale di un'azienda.

L'analisi approfondita delle quantità di rifiuti generati è per noi il primo passo per poter individuare con precisione le necessità di miglioramento e la programmazione di strategie mirate per migliorare le perfor-

mance in questo ambito. Nel nostro caso, la distinzione tra rifiuti pericolosi e non pericolosi evidenzia aree specifiche di intervento e potenziali aree di ottimizzazione. Nel dettaglio, nel 2023 sono state prodotte 11,24 tonnellate di rifiuti pericolosi. Di queste, l'elemento maggiormente significativo (10,39 tonnellate) è rappresentato dai materiali da costruzione a base di gesso contaminati da sostanze pericolose, il che indica una specifica area di attenzione per la riduzione di sostanze nocive nei materiali utilizzati. Altre categorie di rifiuti pericolosi includono adesivi e sigillanti di scarto, che contengono solventi organici o altre sostanze pericolose (0,72 tonnellate), imballaggi contaminati da sostanze pericolose (0,08 tonnellate) e imballaggi metallici con residui di materiali pericolosi come l'amianto (0,05 tonnellate). Dall'altra parte, i rifiuti non pericolosi totalizzano 206,26 tonnellate, dominati da 183,98 tonnellate di imballaggi in materiali misti. Il dato sottolinea e conferma l'importanza di strategie efficaci per il riciclo e la riduzione di imballaggi, che abbiamo già implementato attraverso l'adozione di materiali più sostenibili e la riduzione degli sprechi. Gli altri tipi di rifiuti non pericolosi comprendono rifiuti inorganici (5,07 tonnellate), alluminio (10,15 tonnellate), e imballaggi in legno (6,98 tonnellate), oltre a una piccola quantità di toner per stampa esauriti (0,08 tonnellate).



GRI 306-3	Valore (tonnellate)
TOTALE RIFIUTI PERICOLOSI	11,24
080409* - Adesivi e sigillanti di scarto, contenenti solventi organici o altre sostanze pericolose	0,72
150110* - Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze	0,08
150111* - Imballaggi metallici contenenti matrici solide porose pericolose (ad esempio amianto), compresi i contenitori a pressione vuoti	0,05
170801* - Materiali da costruzione a base di gesso contaminati da sostanze pericolose	10,39
Altri (specificare)	0,00
TOTALE RIFIUTI NON PERICOLOSI	206,26
080318 - Toner per stampa esauriti, diversi da quelli di cui alla voce 08 03 17	0,08
150103 - Imballaggi in legno	6,98
150106 - Imballaggi in materiali misti	183,98
160304 - Rifiuti inorganici, diversi da quelli di cui alla voce 16 03 03	5,07
170402 - Alluminio	10,15

La responsabilità Sociale di COLFERT

Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Riponiamo grande attenzione alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro, adottando pratiche che non solo rispettano le leggi vigenti ma spesso le superano, per assicurare un ambiente sicuro e stimolante. Questo approccio impatta positivamente sull'economia aziendale riducendo i costi associati agli infortuni e migliorando la produttività ed ha anche effetti benefici sull'ambiente e sul benessere complessivo dei collaboratori. Come azienda riconosciamo comunque che, nonostante l'impegno, i rischi di incidenti persistono a causa della natura stessa delle nostre attività. Per questo, adottiamo una politica di zero tolleranza verso gli infortuni, e cerchiamo di eliminare tutti gli incidenti sul lavoro attraverso formazioni regolari, manutenzione costante delle attrezzature e procedure di emergenza efficienti. In aggiunta, abbiamo implementato innovazioni significative per mitigare i rischi, come l'installazione di luci blu sui muletti per prevenire collisioni nel magazzino e l'introduzione di taglierini di sicurezza progettati per ridurre i pericoli di taglio. Gli scaffali sono stati ridisegnati ad altezza uomo per evitare l'uso di scale, migliorando così l'ergonomia e limitando i rischi di cadute. Inoltre, il nuovo protocollo che richiede il parcheggio dei veicoli in retro marcia aiuta a garantire un'evacuazione più rapida e sicura in caso di emergenza.

Queste misure riflettono una cultura aziendale che pone l'incolumità delle persone al centro delle sue priorità. L'adozione di queste politiche e pratiche è solo un aspetto del nostro più ampio impegno per creare un ambiente di lavoro che insieme alla produttività valorizza anche la sicurezza e il benessere di ogni individuo. In questo senso, l'adozione dello smart working è un esempio di come abbiamo gestito il rischio di infortuni sul lavoro e migliorato la gestione dello stress⁹.

Parallelamente, sono state sviluppate e arricchite una serie di proposte formative mirate a elevare la consapevolezza sulle norme di sicurezza e sul mantenimento del benessere generale sul luogo di lavoro: la formazione continua, infatti, aiuta tutti a diventare più attenti e capaci di adottare comportamenti che tutelano l'incolumità personale e collettiva. L'efficacia di tali programmi è rafforzata dalle convenzioni

con fornitori esterni che offrono accesso a servizi sanitari e attività di benessere fisico a condizioni vantaggiose. Questi accordi sono strategici per migliorare la salute generale dei collaboratori, offrendo supporto concreto che va oltre il contesto lavorativo. Le convenzioni facilitano l'accesso a terapie e trattamenti che possono prevenire malattie professionali o mitigare i sintomi legati allo stress e alla fatica, rientrando pienamente negli obiettivi di promozione della salute e sicurezza sul lavoro. Attraverso i corsi di pilates abbiamo integrato il benessere fisico e mentale nella quotidianità, creando spazi appositamente dedicati all'interno dell'azienda perché siamo convinti che promuovere tali attività possa contribuire significativamente a ridurre la possibilità di farsi male o ammalarsi. Incoraggiare uno stile di vita più sano si traduce non solo in un miglioramento della produttività, ma anche in un incremento del benessere e della felicità complessiva di tutto il nostro team. Crediamo infatti che la promozione della salute va oltre la prevenzione delle malattie: vogliamo migliorare la resilienza fisica e psicologica del nostro personale, al fine di gestire al meglio lo stress e le pressioni quotidiane del lavoro. Ci siamo dotati di una serie di normative e regolamenti interni per garantire che i collaboratori godano di sufficiente riposo e mantengano un equilibrio tra le responsabilità lavorative e personali. Le politiche di gestione delle ferie e degli orari flessibili sono essenziali per prevenire il sovraccarico di lavoro e ridurre i rischi di *burnout*.

Per assicurare che queste misure siano efficaci, monitoriamo l'efficacia delle azioni attraverso un sistema di feedback regolare e revisioni periodiche, utilizzando indicatori chiave come il tasso di infortuni e il livello di soddisfazione che ci aiutano a valutare i progressi e a integrare le lezioni apprese nelle policy e nelle procedure operative.

Il dialogo continuo con gli stakeholder, in particolare con i collaboratori, è l'elemento chiave per il successo di queste politiche. La comunicazione aperta e trasparente ci permette di raccogliere le esigenze di ogni individuo, adattando di conseguenza le nostre pratiche per massimizzare l'efficacia e soddisfare le aspettative in modo concreto e vantaggioso per tutti. Questo approccio riflette il nostro impegno a creare un ambiente di lavoro che sia non solo sicuro, ma anche focalizzato sul benessere dei collaboratori, che consideriamo una priorità assoluta.

⁹ Vedi anche GRI 3-3 BCD Benessere e crescita dei dipendenti.



La responsabilità Sociale di COLFERT

Un impegno per la sicurezza a 360 gradi

Il nostro sistema di **gestione della salute e sicurezza sul lavoro** è documentato e regolamentato dettagliatamente nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

Questo documento, aggiornato e gestito dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), è stato realizzato in ottemperanza al Decreto Legislativo 81/2008, che stabilisce le direttive per la prevenzione e la protezione dei lavoratori dai rischi sul posto di lavoro. Il DVR determina le linee guida per la prevenzione e la protezione dei lavoratori da qualsiasi rischio lavorativo. Specifici adempimenti sono definiti per ogni mansione, includendo l'assegnazione e l'utilizzo di adeguati Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) e la frequenza con cui devono essere rinnovati gli attestati di partecipazione ai corsi di formazione sulla sicurezza. La legge richiede che il DVR non sia un documento statico, ma un elemento dinamico e aggiornato di gestione aziendale che rifletta i cambiamenti nelle condizioni di lavoro, nelle attrezzature o nelle procedure operative.

All'interno del DVR, ogni sede e reparto di Colfert viene analizzato con meticolosa attenzione e le mansioni dei collaboratori sono elencate con specifiche direttive di sicurezza ad esse associate.

Questo, oltre a disposizioni sui DPI, include anche protocolli di sicurezza specifici, misure di prevenzione incendi, gestione delle sostanze pericolose e procedure in caso di emergenza. **Un aspetto distintivo del nostro sistema di gestione della salute e sicurezza è la sua inclusività.** Esso abbraccia infatti tutti i collaboratori, le attività e i luoghi di lavoro, garantendo che nessuna categoria o settore aziendale sia escluso dalle misure implementate contribuendo a creare un ambiente sicuro e protetto per tutti i membri del nostro team.



Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti

Il nostro DVR include un processo dettagliato per l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi, che viene aggiornato su base annuale o all'occorrenza di significative modi-

fiche operative.

Ci assicuriamo che tutte le potenziali minacce alla sicurezza siano riconosciute e valutate in modo efficace, e questo ci permette di adottare misure preventive o correttive tempestive. Per gestire i rischi identificati, applichiamo una gerarchia di controlli che prioritizza soluzioni di eliminazione o ingegnerizzazione prima di ricorrere a DPI o ad altre misure amministrative. Questa strategia viene implementata con la collaborazione di figure chiave come l'RSL (Responsabile della Sicurezza dei Lavoratori), i preposti alla sicurezza, e gli addetti antincendio e primo soccorso, garantendo un ambiente di lavoro sicuro e conforme alle normative vigenti.

La competenza delle persone incaricate della gestione della sicurezza è fondamentale per l'efficacia di questi processi. Pertanto, **ci assicuriamo che tutti i responsabili siano regolarmente formati e i loro attestati di competenza aggiornati.** Questo investimento nella formazione continua è cruciale per mantenere elevati standard di sicurezza. I risultati delle valutazioni dei rischi e le analisi degli incidenti sono discussi nelle riunioni annuali con l'RSPP, dove si verifica l'efficacia delle misure di sicurezza attuate e si pianificano ulteriori miglioramenti in un processo di revisione continua.

Tutti i collaboratori possono segnalare in modo anonimo pericoli o situazioni di rischio attraverso il sistema di whistleblowing, che garantisce la protezione dalla ritorsione e promuove un ambiente di lavoro trasparente e sicuro. Il sistema è parte integrante delle politiche aziendali e è progettato per incoraggiare la comunicazione aperta e la segnalazione responsabile: le indagini sugli incidenti sono condotte seguendo le procedure stabilite che permettono una trattazione dettagliata e imparziale di ogni evento.

Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Nel 2023, abbiamo rafforzato il nostro impegno nella formazione sulla salute e sicurezza, erogando **700 ore di corsi specifici dedicati alla sicurezza sul luogo di lavoro**, coinvolgendo 84 collaboratori nelle tre sedi. La formazione copre sia aspetti generali di sicurezza che la preparazione rispetto a specifici pericoli professionali, attività o situazioni pericolose. L'obiettivo è quello di dotare chi lavora con noi delle conoscenze e delle competenze necessarie per gestire e mitigare i rischi in modo efficace, contribuendo a un ambiente di lavoro più sicuro e informato.

La nostra attenzione alla salute si estende anche oltre l'ambito lavorativo. Aderiamo all'Ente Bilaterale Territoriale Terziario della provincia di Treviso (EBICOM) e siamo iscritti al Fondo Est e QuAS, fondi sanitari che offrono ai collaboratori agevolazioni per una vasta gamma di prestazioni sanitarie, inclusi accertamenti, visite specialistiche, ricoveri, terapie e check-up. **Questo accesso facilitato ai servizi sanitari rappresenta una componente fondamentale della nostra strategia di benessere complessivo**, assicurando che i lavoratori possano mantenere una buona salute generale. Ogni anno, la guida aggiornata delle prestazioni offerte dal Fondo Est viene inviata via email a tutti i collaboratori, garantendo loro la conoscenza necessaria per usufruire dei servizi disponibili.

Infortunati sul lavoro

Rispetto alla sicurezza sul lavoro, nel **2023**, abbiamo raggiunto un traguardo eccezionale con zero infortuni con esito fatale, **zero infortuni gravi e zero infortuni registrabili**, sia per i dipendenti che per i lavoratori non dipendenti: un risultato straordinario che testimonia l'efficacia delle nostre politiche di sicurezza e prevenzione.

Alla base di questo successo c'è il nostro impegno costante nella formazione e nel rispetto delle normative di sicurezza che si affiancano all'efficacia del DVR nel quale sono stati dettagliatamente identificati i pericoli potenziali in ogni area di lavoro e le relative misure preventive adottate per mitigarli. A garanzia della trasparenza e della coerenza dei dati riportati, seguiamo metodologie standard nella compilazione dei dati sugli infortuni basandoci su criteri chiari stabiliti nell'ambito del DVR. Non vi sono stati lavoratori esclusi dalla rendicontazione, per assicurare che le statistiche riflettano accuratamente la situazione di tutti gli impiegati in azienda.



GRI 403-9	Dipendenti				
	Uomini	Donne	Altro	Non Comunicato	Totale
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)	0	0	0	0	0
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	0	0	0	0	0
Numero di ore lavorative svolte	201.229	44.093	1.202	0	246.585
Tasso di decessi per infortuni sul lavoro	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

La responsabilità Sociale di COLFERT

Benessere e crescita dei collaboratori

Per la nostra filosofia aziendale, il benessere e la crescita dei nostri collaboratori sono una priorità assoluta. Per questo motivo, abbiamo implementato e sviluppato numerose politiche e iniziative volte a creare un ambiente di lavoro equo, sicuro, stimolante e attento alle esigenze individuali: **crediamo fermamente che la cura del benessere fisico, mentale ed economico dei nostri collaboratori sia un fattore chiave per il nostro successo a lungo termine.**

Un elemento chiave di questa strategia è stata l'introduzione di accordi di smart working flessibili. Riconoscendo l'importanza dell'**equilibrio tra vita professionale e personale**, abbiamo implementato soluzioni di lavoro da remoto che permettono di modulare le giornate lavorative in modo più armonioso con le esigenze personali e familiari. Questa flessibilità ha notevolmente ridotto il pendolarismo forzato, contribuendo a diminuire il livello di stress quotidiano e aumentando complessivamente la soddisfazione lavorativa. La possibilità di lavorare da casa ha migliorato la qualità della vita dei collaboratori, ma ha anche portato a un incremento della produttività e dell'efficienza, dimostrando come il benessere del personale sia direttamente collegato al successo dell'azienda.

Parallelamente, abbiamo riconosciuto l'importanza di garantire la sicurezza economica dei nostri lavoratori nel lungo termine. Per questo motivo, è stato dato grande impulso alla **formazione sulla previdenza complementare**, attraverso la quale tutti sono stati informati dettagliatamente sui vantaggi dei piani di pensionamento integrativi. I corsi hanno fornito gli strumenti necessari per prendere decisioni informate sul futuro finanziario, contribuendo a un senso di sicurezza e stabilità che ha un riflesso positivo anche nell'ambiente lavorativo. La formazione ha coperto temi come il risparmio gestito, le opzioni di investimento e i benefici fiscali, rendendo i collaboratori più consapevoli e preparati a gestire le proprie risorse finanziarie.

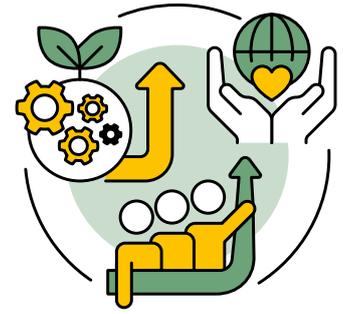
L'adozione dello standard **Family Audit** ha rappresentato un ulteriore passo avanti nella nostra politica aziendale volta a sostenere i collaboratori nel bilanciare le responsabilità lavorative con quelle personali. Questo



standard è parte di un impegno più ampio volto a creare una cornice che rispettando i diritti umani fondamentali, favorisce anche un equilibrio vita-lavoro che contribuisce direttamente al benessere complessivo. L'integrazione di questo standard ha permesso di strutturare meglio le politiche relative agli orari, alle ferie e alla flessibilità, offrendo a tutti la possibilità di personalizzare il proprio impegno lavorativo in modo che sia in armonia con le esigenze familiari e personali.

È possibile leggere il piano aziendale completo qui: <https://www.colfert.com/it/family-audit>





Sono state poi introdotte una serie di **convenzioni per acquisti personali e servizi** che permettono ai nostri collaboratori di accedere a prodotti e servizi a condizioni vantaggiose. Questo tipo di benefici, spesso sottovalutati, giocano un ruolo cruciale nell'alleviare le pressioni economiche, migliorando così la qualità della vita e permettendo di concentrarsi più serenamente sul lavoro. Inoltre, l'organizzazione di incontri sociali aziendali e la vendita di abbigliamento a prezzi agevolati contribuiscono a rafforzare il senso di appartenenza e d'identità. Gli incontri, che spaziano dalle cene di lavoro agli eventi di **team building**, sono occasioni preziose per interagire in un contesto meno formale, favorendo la creazione di legami interpersonali e un clima interno coeso e solidale. Le nostre politiche hanno l'ambizione di prevenire gli impatti negativi e gestire quelli positivi. La loro efficacia è monitorata attraverso processi che tracciano i progressi rispetto agli obiettivi stabiliti, come la riduzione del turnover del personale e l'aumento della soddisfazione dei

collaboratori. I risultati di questi monitoraggi sono discussi nelle riunioni annuali, dove RSPP e altri stakeholder valutano le pratiche correnti e pianificano miglioramenti futuri.

Il confronto continuo gioca il ruolo più importante nel modellare e definire di volta in volta le iniziative: è stato il feedback diretto dei collaboratori che ci ha permesso di adattare e migliorare le nostre strategie in modo più mirato ed efficace, assicurando che le azioni intraprese rispondessero effettivamente alle esigenze e alle aspettative. Le nostre azioni per il benessere e la crescita del personale dimostrano un'integrazione profonda dei principi di sostenibilità e responsabilità sociale nella nostra operatività quotidiana, stabilendo un modello di gestione del capitale umano che valorizza ogni individuo e contribuisce al successo collettivo dell'azienda. Questo approccio non solo migliora la vita dei dipendenti ma rafforza anche la nostra posizione competitiva sul mercato, attestando il valore di una gestione etica e orientata al futuro.





Il Family Audit

CHE COS'È?

Il Family Audit è uno strumento di management e di gestione delle risorse umane che aiuta i lavoratori a conciliare i tempi della vita lavorativa con quelli familiari, promuovendo il benessere dei dipendenti. Nato in Trentino, questo standard ha ottenuto un grande successo a livello nazionale, con oltre 370 organizzazioni coinvolte e più di 213.000 dipendenti interessati.

PERCHÉ LO ABBIAMO SCELTO?

Crediamo fermamente che il benessere dei nostri collaboratori sia fondamentale per il successo dell'azienda. La conciliazione vita-lavoro è un tema importante per tutti i lavoratori, indipendentemente dal genere, e siamo determinati a creare un ambiente di lavoro inclusivo e flessibile che supporti le esigenze di tutti.

COME FUNZIONA?

Il nostro viaggio verso la certificazione Family Audit è iniziato ad aprile 2023. Con l'aiuto della consulente esperta Erika Brentegani, abbiamo avviato un rigoroso processo di auditing che ha coinvolto ogni reparto. L'obiettivo era quello di raccogliere idee, spunti di miglioramento, difficoltà e proposte da parte di tutti i collaboratori, creando un

gruppo eterogeneo per età, sesso, ruolo e carichi familiari. L'analisi ha riguardato diversi aspetti della nostra organizzazione: orari di lavoro, processi e luoghi di lavoro, cultura e comunicazione aziendale, welfare e nuove tecnologie.

COSA FAREMO?

Grazie al prezioso contributo di tutti, è stata stilata una lista di 26 azioni concrete di conciliazione da implementare nei prossimi 3 anni. Le azioni del nostro Piano Aziendale sono ambiziose e mirano a creare un ambiente di lavoro inclusivo e flessibile, in cui tutti i collaboratori, indipendentemente dalla loro situazione personale o familiare, possano sentirsi valorizzati e supportati.

PERCHÉ LO FAREMO?

Ciò che rende speciale il nostro piano è la sua natura inclusiva. È nato da un ascolto attento e da una collaborazione attiva di tutti, con l'obiettivo di superare gli stereotipi che spesso associano la conciliazione solo alle esigenze femminili. Siamo convinti che questo percorso di cambiamento culturale sia fondamentale per il nostro successo futuro. Un ambiente di lavoro che favorisce il benessere dei collaboratori è un ambiente più produttivo, creativo e innovativo.





Ricrearti e Female Skills: arte, sostenibilità e inclusione

Nei mesi di novembre e dicembre 2023, la nostra sede di Mogliano Veneto (TV) ha avuto l'onore di ospitare la mostra "ecoresostenibile" di Debora Basei, un'artista visionaria che ha dato vita a opere straordinarie utilizzando scarti aziendali.

L'intuizione di Debora nasce da un'ispirazione profonda: durante la pandemia, ha deciso di focalizzarsi sul concetto di riuso, in contrapposizione al riciclo. La sua idea era quella di trasformare gli scarti aziendali in oggetti nuovi e sorprendenti, dando loro una seconda vita e un valore inaspettato. Attraverso la rete delle aziende del Gruppo Sostenibilità, di cui Colfert fa parte da anni, Debora ha ideato una serie di opere uniche. Ha "incrociato" gli scarti provenienti dalle diverse aziende, creando connessioni inaspettate e dando vita a oggetti che non solo affascinano per la loro bellezza, ma che rappresentano anche un simbolo di sostenibilità e di riutilizzo creativo.

Con l'aiuto di due associazioni di Treviso, la "Piccola Comunità Onlus" e "il Pesco", Debora ha coinvolto persone svantaggiate e ragazzi con dipendenze nel processo creativo. Insieme, hanno dato vita a prototipi di oggetti che ambiscono a diventare prodotti in scala, creando un mercato per questi manufatti unici e sostenibili.

Gli scarti, nelle mani di Debora, si sono trasformati in oggetti utili e visionari:

- **AkuCo Bag**: una borsa da donna realizzata con tubi di film estensibile per l'imballaggio di Colfert e lacci per scarpe AKU. Un'idea che mescola e confonde il maschile e il femminile, simboleggiando l'intreccio della vita e del progetto Eco-rete sostenibile¹⁰.

- **Portawindow**: un porta riviste colorato e funzionale realizzato con le anime del film estensibile e degli scotch esausti. Un complemento d'arredo che decora con stile l'ingresso aziendale di Colfert.
- **Forme uniche della continuità nello spazio**: un'opera ispirata a Boccioni che simboleggia il dinamismo e la concretezza dell'azienda.

La mostra "ecoresostenibile" ha riscosso un grande successo, con oltre 400 visitatori. Tra questi, i ragazzi delle scuole secondarie di primo grado del Comune di Marcon (VE) hanno avuto modo di immergersi nel mondo della creatività e del riuso, cogliendo non solo gli aspetti artistici, ma anche quelli pratici e pragmatici di questo approccio. L'esposizione ha anche fatto da cornice all'evento "**Female Skills: per un'economia sostenibile**", svoltosi il 2 dicembre 2023. Le relatrici Erika Brentegani e Sabrina Fantini hanno affrontato il tema delle "female skills", dell'inclusività, del bisogno del contributo femminile e maschile nelle organizzazioni e di come la diversità possa essere scintilla di innovazione. L'incontro ha offerto spunti di riflessione e stimoli preziosi, invitando a superare la mera femminizzazione dell'argomento e a pensare a modelli e progetti che pongano la PERSONA al centro. Queste esperienze hanno dimostrato come l'arte e la sostenibilità possano incontrarsi in modo sinergico, creando valore non solo per l'ambiente, ma anche per gli individui e per le comunità. Siamo orgogliosi di aver contribuito a questi progetti, di averli ospitati e di aver potuto condividere con il pubblico la bellezza e il significato di opere, esperienze e persone straordinarie.

¹⁰ Vedi anche GRI 3-3 CVP Gestione del ciclo di vita dei prodotti.



AkuCo Bag



Forme uniche nella continuità dello spazio



Female Skills: per una economia sostenibile: 2 dicembre 2023

La responsabilità Sociale di COLFERT

Nuove assunzioni e uscite per genere ed età e per area geografica

I dati relativi al reclutamento e alla gestione delle risorse umane del 2023 hanno rivelato un incremento di 25 nuove assunzioni e 23 partenze, riflettendo un contesto lavorativo in continuo dinamismo e sviluppo. La maggior parte delle nuove assunzioni è stata registrata in Veneto, con un totale di 21 ingressi, enfatizzando il ruolo cruciale che questa regione gioca per l'azienda. In contrasto, la Lombardia ha registrato un tasso di turnover del 33,33%, significativamente superiore al 14,40% del Veneto, segnalando la necessità di migliorare le strategie di retention in questa area per assicurare una maggiore stabilità del personale. La maggior parte delle nuove assunzioni ha coinvolto professionisti tra i 30 e i 50 anni, con 17 nuovi arrivi in questa fascia d'età.

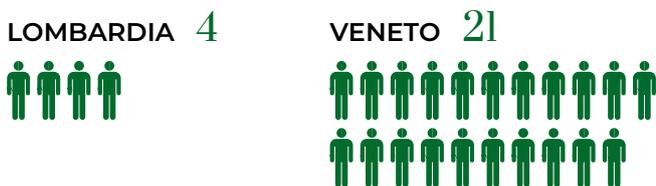
Abbiamo accolto anche 8 giovani sotto i 30 anni, puntando al rinnovamento generazionale e all'introduzione di competenze innovative. Questo **equilibrio tra esperienza e nuovo potenziale è cruciale per la nostra strategia di crescita e innovazione.**

L'analisi delle dinamiche di assunzione e turnover, soprattutto se vista attraverso le lenti di genere ed età, ci aiuta a migliorare continuamente le nostre politiche HR. Utilizziamo queste informazioni per affinare le strategie di reclutamento e retention, assicurando che le pratiche di assunzione siano efficaci e soprattutto eque ed inclusive: in questo modo cerchiamo di **garantire che ogni nuova assunzione contribuisca al valore collettivo e alla cultura aziendale.**

GRI 401-1a (per genere)	<30 anni				30-50 anni				> 50 anni				Totale			
	Uomini	Donne	Altro	Totale	Uomini	Donne	Altro	Totale	Uomini	Donne	Altro	Totale	Uomini	Donne	Altro	Totale
Nuove assunzioni	5	2	1	8	12	5	0	8	0	0	0	8	17	7	1	8
Nuove uscite	10	1	0	11	11	1	0	12	0	0	0	0	21	2	0	23
Tasso di assunzione	26,32 %	50,00 %	100 %	33,33 %	19,05 %	25,00 %	0,00 %	20,48 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	15,45 %	24,14 %	100 %	17,86 %
Tasso di turnover	52,63 %	25,00 %	0,00 %	45,83 %	17,45 %	5,00 %	0,00 %	14,46 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	19,09 %	6,90 %	0,00 %	16,43 %

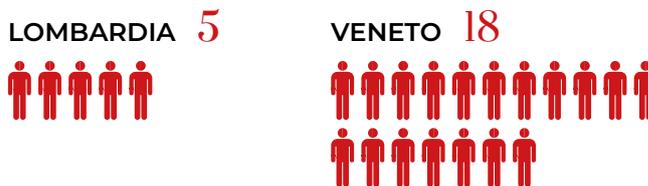
GRI 401-1b (area geografica)

NUOVE ASSUNZIONI

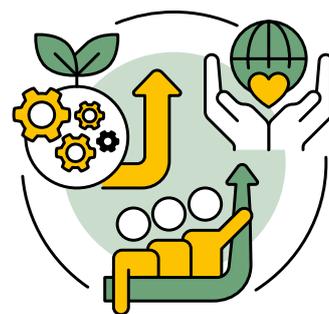


Tasso di assunzione **17,86%**

NUOVE USCITE



Tasso di turnover **16,43%**



Oltre a garantire un ambiente di lavoro sicuro e stimolante, ci impegniamo attivamente per il benessere dei nostri collaboratori e delle loro famiglie. Questo impegno si traduce in una serie di benefit che riflettono i nostri valori aziendali di supporto e responsabilità.

Oltre a fornire supporto in caso di eventi tragici, offriamo assistenza sanitaria ai collaboratori a tempo indeterminato e agli apprendisti, garantendo loro accesso a cure mediche e a trattamenti preventivi. La copertura assicurativa per disabilità o invalidità è estesa a tutti, indipendentemente dal tipo di contratto, garantendo protezione in caso di infortuni che possono limitare la capacità lavorativa. Ci assicuriamo inoltre che tutti i collaboratori, senza distinzioni, beneficino

di congedo parentale e contributi pensionistici, facilitando un equilibrio tra vita professionale e personale e aiutando tutti a prepararsi per un futuro finanziariamente sicuro. Nonostante Colfert non offra la partecipazione azionaria, il pacchetto complessivo di benefit rispecchia un'etica aziendale, che pone la persona al centro delle sue politiche, cercando di offrire un supporto tangibile e significativo che va oltre il mero obbligo legale, per costruire una relazione di lungo termine basata sulla fiducia e sul rispetto reciproci.

FOCUS

Fondo “Claudio Vendrame”

Anche se la nostra polizza assicurativa non include una copertura sulla vita, abbiamo istituito il “Fondo Claudio Vendrame” per offrire un sostegno concreto ai nostri collaboratori e ai loro cari in caso di decesso. Il fondo, nato in memoria di un nostro caro collaboratore scomparso nel 2021, rappresenta il valore che attribuiamo a ciascun membro del nostro team: per Colfert mettere la persona al centro è il primo dei valori. Come funziona: In caso di decesso di un lavoratore con una anzianità di servizio di almeno 3 anni, per qualsiasi causa, il fondo eroga un sostegno economico ai familiari del defunto. Sappiamo che il supporto finanziario non potrà mai alleviare il dolore della perdita, ma vuole essere un segno tangibile di affetto e riconoscenza per chi ha fatto parte della nostra azienda. Il fondo non si limita a coprire i decessi avvenuti sul posto di lavoro, ma

estende la sua tutela a qualsiasi causa di morte, ad eccezione di quelle derivanti da azioni dolose o colpose del lavoratore stesso.

Un sostegno dedicato ai figli minori: In presenza di figli minori, il fondo prevede l'erogazione di un'annualità lorda per ciascun bambino. Questa somma rappresenta un sostegno concreto per garantire ai più piccoli una stabilità economica durante un periodo così difficile. Un sostegno per i familiari maggiorenni: In assenza di figli minori, il fondo eroga un contributo di 15.000 euro ai figli maggiorenni a carico, al coniuge o al convivente superstite. Questo supporto finanziario mira a garantire un sostegno a chi si trovava economicamente dipendente dal lavoratore scomparso.



Congedo parentale

Crediamo fermamente nell'importanza di un ambiente di lavoro inclusivo e supportivo e, in quest'ottica, poniamo attenzione alle politiche di congedo parentale: è molto importante per noi sostenere sempre i nostri collaboratori, soprattutto in momenti significativi come la nascita o l'adozione di un figlio. Nell'ultimo anno, 4 sui 32 collaboratori aventi diritto hanno usufruito del congedo parentale, equamente distribuiti tra uomini e donne. Sebbene questo numero sia relativamente basso, riteniamo che sia importante analizzare la situazione in modo più approfondito. Infatti, quasi tutti i collaboratori che hanno fatto ritorno al lavoro dopo il congedo parentale hanno scelto di rimanere in azienda. Questo dato, che si traduce in un tasso di fidelizzazione del 100%, dimostra l'efficacia delle nostre politiche di supporto e integrazione post-congedo. Evidenzia inoltre un ambiente lavorativo che permette ai collaboratori di prendersi il tempo necessario per importanti eventi familiari, e li supporta attivamente nel loro rientro, contribuendo a una maggiore stabilità e soddisfazione. Il fatto che non tutti coloro che potrebbero usufruire del congedo parentale scelgono di farlo solleva per noi que-

stioni da approfondire sulla parità di accesso e sull'incoraggiamento all'utilizzo di tali benefici. Nel futuro indagheremo e affronteremo eventuali barriere che possano influenzare questa scelta, con l'obiettivo di promuovere un utilizzo più equilibrato e diffuso del congedo parentale tra tutti i collaboratori.



GRI 401-3	Uomini	Donne	Altro	Non comunicato	Totale
Dipendenti che avevano diritto al congedo parentale	26	6	0	0	32
Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	2	2	0	0	4
Dipendenti che sono ritornati al lavoro nel periodo di rendicontazione al termine del congedo parentale	2	1	0	0	3
Dipendenti che sono ritornati al lavoro al termine del congedo parentale e che erano ancora alle dipendenze dell'organizzazione 12 mesi dopo essere rientrati al lavoro	2	1	0	0	3
Dipendenti ritornati da un congedo parentale nei periodi di rendicontazione precedenti	2	1	0	0	3
Tasso di rientro al lavoro	100%	50%	0%	0%	75%
Tasso di fidelizzazione	100%	100%	0%	0%	100%



FOCUS

La nostra proposta di Welfare aziendale



Il benessere dei nostri collaboratori è una priorità assoluta.

Nel 2023, come partner per la gestione della piattaforma Welfare abbiamo confermato, per il secondo anno consecutivo, TreCuori S.p.a Società Benefit.

Questa scelta è stata motivata da diversi fattori:

Ampia gamma di servizi: TreCuori offre una vastissima varietà di prestazioni, tra cui programmi sanitari, consulenze professionali, attività sportive e ricreative, servizi per l'infanzia e l'educazione, servizi per la mobi-

lità, servizi per la casa e molto altro.

Libertà di scelta: I collaboratori sono liberi di scegliere i servizi e i fornitori che preferiscono, anche quelli di prossimità, favorendo così l'economia locale.

Supporto alle famiglie: La piattaforma offre un'ampia gamma di servizi che supportano le famiglie, come asilo nido, baby sitter, centri estivi, sostegno scolastico.

Valori condivisi: TreCuori, in quanto Società Benefit, condivide i nostri valori in materia di diversità, inclusione, benessere dei dipendenti, equa remunerazione e responsabilità sociale d'impresa.



SPESA TOTALE

€ 50.887,00



NUMERO DI BENEFICIARI

111



QUOTA SPESA NELLA NOSTRA PROVINCIA

40%

SERVIZI PIÙ RICHIESTI



Scuole/centri di formazione (per sé o per i familiari)



Altri servizi di assistenza alle famiglie (doposcuola, centri estivi, sostegno scolastico)



Salute



Associazioni culturali e sportive (cinema, teatro, biblioteche, concerti, scuole di musica, conservatorio, associazioni sportive)

SERVIZI SANITARI



€ 15.133,00 di cui € 9.568,00 per i familiari



La responsabilità Sociale di COLFERT

Formazione

Nel corso dell'ultimo anno, è stato erogato un totale di 5.059 ore di formazione, senza tenere in considerazione le 700 ore di corsi specifici dedicati alla sicurezza sul lavoro.

La formazione è stata distribuita strategicamente tra diverse categorie professionali, garantendo che ogni gruppo riceva lo sviluppo delle competenze necessarie per svolgere al meglio il proprio ruolo.

I quadri, ovvero i collaboratori con ruoli di responsabilità manageriale, hanno ricevuto 290,75 ore di formazione con una maggiore enfasi sugli uomini rispetto alle donne

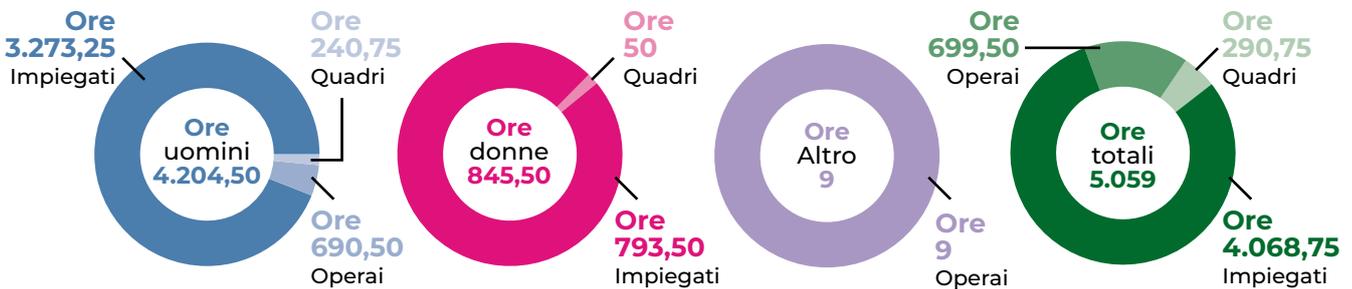
(240,75 ore su 50,00).

Gli impiegati, che costituiscono la maggior parte del personale, hanno ricevuto 3.273,25 ore di formazione, con una divisione tra 1.830,50 ore per gli uomini e 793,50 per le donne. Questo segmento include una vasta gamma di ruoli amministrativi e tecnici, sottolineando l'importanza di tenere aggiornato il personale su procedure, tecnologie e normative di settore. Gli operai, infine, hanno beneficiato di 659,50 ore complessive, con la stragrande maggioranza assegnate agli uomini (690 ore).

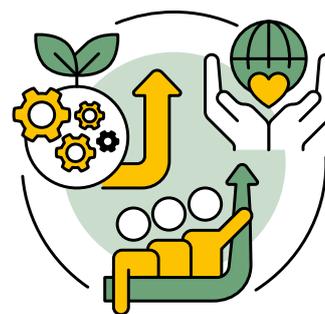
In media, ogni collaboratore ha ricevuto 36,14 ore di formazione durante l'anno, con oscillazioni che variano a seconda del livello e delle esigenze specifiche del ruolo (quadri: 72,69 ore; impiegati: 39,89 ore; operai: 20,57 ore). Dedicarsi alla formazione dei nostri collaboratori è un investimento per il futuro di Colfert e questi dati evidenziano l'impegno aziendale nel mantenere il proprio personale al passo con le competenze richieste nel nostro ambito lavorativo.



GRI 404-1a ORE Collaboratori



GRI 404-1b	Ore Medie Uomini	Ore Medie Donne	Ore Medie Altro	Ore Medie Non comunicato	Ore Medie Totali
Dirigenti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Quadri	80,25	50,00	0,00	0,00	72,69
Impiegati	44,23	28,41	0,00	0,00	39,89
Operai	20,92	0,00	9,00	0,00	20,57
Totale	38,22	29,16	9,00	0,00	36,14



Per ottimizzare lo sviluppo delle competenze, **abbiamo combinato una formazione strettamente tecnica con il rafforzamento di conoscenze trasversali, al fine di garantire una crescita professionale completa.** A tale scopo, è stato strutturato un programma diversificato che comprende lezioni frontali, workshop e seminari, oltre a sessioni pratiche come distacchi temporanei presso altre aziende. Queste esperienze consentono ai collaboratori di acquisire prospettive diverse e di confrontarsi con nuove realtà professionali, essendo particolarmente utili per stimolare l'innovazione e l'apprendimento mediante l'esposizione a vari ambienti lavorativi.

Inoltre, per promuovere la coesione di squadra e migliorare competenze interpersonali come comunicazione e collaborazione, organizziamo attività di team building, sia in ambienti interni che esterni. Sebbene nel 2023 non si si-

ano verificati casi di pensionamento, abbiamo proseguito con le nostre politiche di supporto alla transizione, preparando i collaboratori alla pensione o alla conclusione della loro carriera lavorativa, assicurando così un supporto attento in queste fasi cruciali della vita professionale e facilitando un passaggio sereno che rispetti tanto le esigenze individuali quanto quelle aziendali.

Colfert si distingue per la sua attenzione ai collaboratori, valutandoli a 360 gradi per aiutarli a crescere. Nel 2023:

- Tutti i capi e gli operai (100%) sono stati valutati.
- Quasi tutti gli impiegati (99,02%) sono stati valutati.

Perché è importante?

- Le valutazioni aiutano i collaboratori a migliorare.
- Mostrano i loro punti di forza e di debolezza.
- Permettono di creare corsi di formazione personalizzati.
- Creano un ambiente di lavoro positivo.

GRI 404-3		Numero di dipendenti che ricevono valutazioni regolari	Totale dei dipendenti	% di dipendenti oggetto di valutazione periodica delle proprie prestazioni e sviluppo professionale
Dirigenti	Uomini	0	0	0,00%
	Donne	0	0	0,00%
	Altro	0	0	0,00%
	Non comunicato	0	0	0,00%
	Totale	0	0	0,00%
Quadri	Uomini	3	3	100,00%
	Donne	1	1	100,00%
	Altro	0	0	0,00%
	Non comunicato	0	0	0,00%
	Totale	4	4	100,00%
Impiegati	Uomini	73	14	98,65%
	Donne	28	28	0,00%
	Altro	0	0	0,00%
	Non comunicato	0	0	0,00%
	Totale	101	102	99,02%
Operai	Uomini	33	33	100,00%
	Donne	0	0	0,00%
	Altro	1	1	100,00%
	Non comunicato	0	0	0,00%
	Totale	34	34	100,00%

La responsabilità Sociale di COLFERT

Gestione sostenibile della Value Chain

Nel 2023, la nostra visione per una gestione sostenibile della value chain è stata tradotta in azioni concrete che hanno avuto un impatto significativo sull'economia, l'ambiente e le persone.

In primo luogo, abbiamo integrato criteri ESG rigorosi nella mappatura dei fornitori, garantendo che i nostri standard elevati di responsabilità sociale d'impresa fossero condivisi e adottati lungo tutta la catena del valore. In parallelo, abbiamo promosso la sostenibilità come principio guida anche tra i clienti, introducendo moduli dedicati al tema nei nostri eventi "conosciamoci meglio" e proponendo corsi di formazione in sede che hanno avuto come focus l'importanza del risparmio e dell'efficiamento dei processi.

Il nostro impegno è diventato un faro guida anche per le aziende del territorio. Partecipando attivamente a eventi significativi e stabilendo collaborazioni strategiche con organizzazioni allineate ai nostri valori, abbiamo promosso l'adozione di un modello di business che privilegia l'equilibrio tra profitto e responsabilità sociale. La cooperativa Sol.co rappresenta un esempio fulgido di questo approccio, incarnando un'etica di lavoro basata sull'inclusione e sulla valorizzazione delle risorse umane in uno schema di economia circolare che sostiene tanto

l'ambiente quanto lo sviluppo socio-economico.

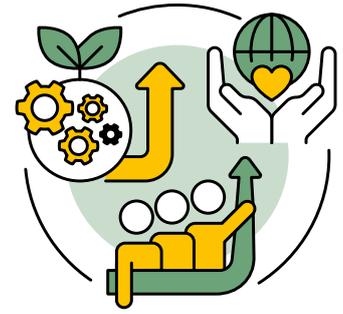
Con l'obiettivo di mettere in pratica e diffondere i principi ESG, ci siamo attivamente inseriti nel tessuto del Gruppo Sostenibilità di Confindustria Veneto Est: abbiamo così moltiplicato le conversazioni sul tema della sostenibilità e concretizzato progetti che hanno un impatto positivo tangibile. L'evento del 7 novembre 2023 nella nostra sede, oltre a fungere da vetrina per le iniziative sostenibili delle aziende locali, è stato anche un catalizzatore per nuove partnership e progetti congiunti. La mostra "Ricrearti" è stato un altro esempio di come abbiamo saputo trasformare la nostra sede in un punto d'incontro per la cultura della sostenibilità. Questa iniziativa ha offerto uno spazio espositivo per le opere d'arte create con materiali riutilizzati, dimostrando che la sostenibilità può essere un motore di creatività e innovazione: la mostra non solo ha reso visibili le buone pratiche già adottate dalle aziende locali, ma ha anche stimolato una riflessione sul ruolo dell'arte e del design nel promuovere un cambiamento sostenibile. Durante la Settimana della Sostenibilità, evento regionale diventato un appuntamento cardine per le aziende del Nord Italia impegnate come noi in questo percorso, abbiamo avuto un ruolo di primo piano, consolidando la nostra posizione come leader nell'innovazione responsabile. Il 15 maggio, giorno che simboleggiava il superamento



Mirco Zanato durante lo speech alla Settimana della Sostenibilità



Silvia Crosato durante lo speech alla Settimana della Sostenibilità



dei limiti delle risorse naturali disponibili per l'anno, ci ha visto impegnati a mostrare in che modo un'azienda possa operare con un impatto positivo sul tessuto sociale ed economico senza gravare sulle risorse del pianeta. In questa cornice, abbiamo anche presentato la nostra Relazione d'Impatto, un documento che non solo descrive le azioni compiute e i progressi fatti in ambito sostenibile, ma è anche uno strumento di comunicazione trasparente verso gli stakeholder e un mezzo per instillare fiducia tra i partner e la comunità. La nostra Relazione d'Impatto ha sottolineato l'importanza di una gestione aziendale che va oltre il profitto, integrando valori come l'equità, la cura dell'ambiente e il benessere della società. Partecipando a panel di discussioni e workshop, abbiamo anche condiviso le nostre esperienze e ascoltato quelle degli altri, in un dialogo proficuo che ha generato nuove idee e spunti per progetti futuri. La collaborazione con le pubbliche amministrazioni, in particolare, ha segnato un passo significativo nella direzione di un modello di governance locale più integrato, che considera le aziende non solo come motori economici, ma anche come partner nella costruzione di comunità resilienti e sostenibili. Il ruolo attivo in questi incontri ha rafforzato la nostra reputazione come pionieri della sostenibilità tra le PMI, mostrando che le pratiche responsabili sono possibili, desiderabili e, soprattutto, rea-

lizzabili. **Abbiamo l'ambizione di diventare un punto di riferimento per molte aziende che aspirano a integrare la sostenibilità nel loro core business, evidenziando che l'impatto positivo può essere raggiunto senza sacrificare la crescita e il successo commerciale.**

Non ci siamo limitati a promuovere pratiche sostenibili al nostro interno, ma abbiamo esteso questo impegno anche verso i clienti, attraverso la realizzazione di corsi di formazione mirati. Focalizzati sui metodi di risparmio energetico e sull'efficiamento dei processi produttivi, questi corsi hanno avuto come scopo l'educazione e l'empowerment dei clienti in materia di sostenibilità. Con la partecipazione di 27 aziende e un totale di 228 ore di formazione erogate, abbiamo verificato come l'istruzione e la condivisione di conoscenze possano essere strumenti potenti per catalizzare il cambiamento e promuovere l'adozione di pratiche aziendali più verdi e più efficienti.

La nostra strategia per la gestione della catena del valore si distingue, dunque, per un approccio ampio e integrato, che non solo considera ma promuove attivamente la sostenibilità in ogni aspetto del business.

Basandoci su una valutazione costante delle nostre azioni e ascoltando le esigenze dei nostri stakeholder, continueremo a seguire un percorso di miglioramento continuo, per garantire un impatto duraturo e positivo.



La responsabilità Sociale di COLFERT

Nuove collaborazioni per un futuro migliore

Abbiamo l'obiettivo di costruire una filiera di fornitura sempre più sostenibile e inclusiva e quest'anno abbiamo introdotto nuovi criteri per integrare sempre di più principi ambientali e sociali nei nostri processi di mappatura dei fornitori.

La decisione di inserire all'interno della proposta di clausure delle alternative green è stata l'occasione per scegliere un nuovo partner sulla base del suo orientamento verso la sostenibilità, tra i 22 che hanno ampliato la nostra rete. Il fornitore che abbiamo selezionato è leader per il suo approccio innovativo e sostenibile, focalizzato su metodi produttivi che minimizzano gli sprechi e le emissioni di CO₂, con l'obiettivo di unire produttività ed ecosostenibilità. Questa azienda utilizza materiali di alta qualità ed eco-compatibili, inclusi PU riciclato, che non solo riduce la dipendenza dal petrolio ma promuove anche un nuovo sistema di riciclo per prodotti non più utilizzabili. Inoltre, il fornitore ha ottenuto la certificazione della Leather Working Group (LWG), evidenziando il suo impegno verso una produzione ecologica e una gestione responsabile della qualità, dell'ambiente e della sicurezza.

Un'altra collaborazione è stata avviata con la cooperativa sociale SOL.CO che promuove l'integrazione di persone in situazione di svantaggio. La cooperativa oltre ad offrire opportunità lavorative, si impegna anche a sviluppare le competenze individuali attraverso percorsi di formazione personalizzati, garantendo che le persone seguite acquisiscano autonomia e competenze preziose per il mercato del lavoro. La cooperativa offre servizi come assemblaggio, imballaggio, controllo funzionale e qualitativo dei prodotti, abbinando un'elevata capacità produttiva con una flessibilità operativa che si adatta perfettamente alle



nostre esigenze aziendali. La collaborazione con **SOL.CO** è iniziata con l'applicazione di adesivi sui **flessometri della linea professionale Yellow**, un progetto che soddisfa le nostre esigenze di produzione e rappresenta un passo importante verso una produzione etica e inclusiva.



Consegna da parte della cooperativa Il Sentiero dei cadeau natalizi.

Anche un'altra realtà da noi selezionata, Il Sentiero, contribuisce alla catena di valore dell'azienda attraverso un progetto creativo e socialmente responsabile: la produzione di cioccolatini artigianali utilizzati come regali natalizi per i nostri clienti. Questa attività offre un prodotto di alta qualità che arricchisce l'esperienza dei clienti, e rappresenta anche una piccola testimonianza del nostro orientamento verso pratiche sostenibili ed etiche. Il Sentiero, infatti, opera in un laboratorio di cioccolateria all'interno del suo Centro Diurno, dove persone assistite dalla cooperativa, spesso marginalizzate per vari motivi sociali o sanitari, lavorano come cioccolatieri. Questo progetto fornisce ai partecipanti una forma terapeutica di occupazione, migliorando il loro benessere clinico e personale, e al contempo consente a noi di poter dare un contributo alla missione sociale della cooperativa.



COLFERT al festival ROBE DA MATI organizzato da Sol.co.

Sviluppo sostenibile del territorio e delle comunità locali

Nel corso del 2023, abbiamo dimostrato un impegno straordinario nel favorire e contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio e delle comunità locali, attuando una serie di iniziative che hanno rafforzato la nostra integrazione e contribuito alla società.

Abbiamo partecipato attivamente al sostegno di progetti solidali, sportivi e culturali che hanno arricchito il contesto culturale e sociale del territorio e promosso la consapevolezza e l'importanza dei diritti umani. Tra le molteplici iniziative, abbiamo sostenuto il festival **“robo da mati”**, che affronta temi di salute mentale, e **“Coi Piè**

biamo contribuito a offrire supporto continuativo al Laboratorio di Cioccolateria gestito dalla società cooperativa sociale **Il sentiero**. Questo laboratorio non solo offre un'opportunità di lavoro a persone con disabilità, ma contribuisce anche a sviluppare le loro capacità e autonomia, integrandole attivamente nel tessuto lavorativo e sociale. Durante le festività natalizie, i cioccolatini prodotti nel laboratorio sono stati distribuiti a nostri clienti e collaboratori, trasformando un gesto semplice in un'occasione di sensibilizzazione e sostegno alla causa dell'inclusione. Con lo stesso scopo, abbiamo proseguito con impegno e dedizione nel sostegno al



Descalsi”, un festival delle arti performative e del teatro di strada, oltre alla **“Festa d'Estate a Vascon”**, un festival musicale che anima la comunità locale, tutti eventi che hanno offerto intrattenimento e arricchimento culturale e hanno funzionato come piattaforme per discutere e diffondere temi di grande importanza sociale e umanitaria.

Abbiamo continuato a sostenere **Advar**, un'associazione che a domicilio e in Hospice in tutta la provincia di Treviso, si occupa di offrire cure palliative a malati terminali e sostegno ai loro familiari. Attraverso il progetto **“adotta una cura”**, sono state effettuate donazioni regolari che hanno assicurato un sostegno continuativo e affidabile, riconoscendo l'importanza cruciale di offrire assistenza e conforto in momenti di estremo bisogno. Sentiamo molto forte la vicinanza a iniziative che promuovono l'inclusione sociale e in questa direzione ab-



progetto **“6 insuperabile”**, un'iniziativa che evidenzia la capacità dello sport di unire persone di diverse abilità, promuovendo l'inclusione e il benessere attraverso l'attività fisica. Il progetto ha creato sinergie tra disabilità, sport e territorio ed ha rafforzato i legami all'interno della comunità, mostrando come lo sport possa essere un potente veicolo di integrazione sociale. La nostra donazione ha giocato un ruolo importante nel successo dell'evento, sostenendo l'organizzazione e garantendo che l'evento potesse raggiungere e coinvolgere un vasto pubblico, rafforzando così il nostro impegno nella promozione di valori di equità e inclusione sociale.

Un altro esempio significativo del nostro impegno sociale è il sostegno fornito all'**Associazione Italiana Persone Down Marca Trevigiana**. L'associazione aveva la necessità di installare una nuova porta nella sede di Susegana (TV) per migliorare l'accessibilità e la sicurezza

La responsabilità Sociale di COLFERT

e, in collaborazione con HQS Serramenti, abbiamo fornito tutti gli accessori necessari per il montaggio della porta, dimostrando ancora una volta la nostra volontà di supportare attivamente le necessità delle associazioni locali.

Infine, abbiamo anche cercato di rispondere prontamente in **situazioni di emergenza**, come dimostrato dal **sostegno agli alluvionati in Emilia-Romagna**, fornendo materiale essenziale per la pulizia e l'igiene, sottolineando la nostra reattività e responsabilità nei confronti di eventi critici che impattano le comunità. Queste azioni, insieme al dialogo continuo con gli stakeholder attraverso questionari, incontri e partecipazione a convegni, non solo hanno rafforzato il nostro legame con la comunità ma hanno anche offerto preziosi spunti su come migliorare ed espandere ulteriormente le nostre iniziative. Il lavoro di analisi e revisione delle attività passate, condotto dal gruppo di lavoro interno, ci permette di pianificare con efficacia le azioni future, garantendo che ogni iniziativa intrapresa sia ben allineata con i bisogni degli stakeholder e abbia un impatto positivo sostanziale e misurabile sul territorio.



I progressi nel coinvolgimento della comunità e nella valutazione degli impatti sociali evidenziano un impegno significativo verso la sostenibilità e il benessere dei collaboratori.

Nella nostra prima Relazione d'Impatto, grazie alle indagini fatte per completare l'analisi di materialità, abbiamo conseguito un primo avanzamento che valutando gli impatti sociali, inclusi quelli di genere, ci ha fornito dati preziosi per sviluppare piani d'azione mirati ed efficaci. Per quanto riguarda gli impatti ambientali, pur non avendo ancora implementato un monitoraggio continuo, abbiamo dimostrato trasparenza pubblicando i risultati ottenuti proprio attraverso la Relazione d'Impatto 2022, uno sforzo che sottolinea la nostra dedizione a mantenere una comunicazione aperta con gli stakeholder e a condividere i progressi compiuti.

Per coinvolgere e integrare al meglio le esigenze e le aspettative degli stakeholder, abbiamo creato e discusso tre piani di coinvolgimento basati su una loro mappatura dettagliata. Abbiamo inoltre costituito un gruppo di lavoro dedicato al Family Audit¹¹, che ha condotto un sondaggio per analizzare i carichi di cura dei collaboratori. Da questo processo è scaturito un piano d'azione che include 26 iniziative, alcune delle quali sono già state messe in atto, con altre previste per i prossimi anni, a testimonianza del nostro impegno a migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata dei collaboratori e a rispondere efficacemente alle loro esigenze.

¹¹ Vedi GRI 3-3 BCD Benessere e crescita dei dipendenti; FOCUS ON: Il Family Audit.





Diversità, inclusione e pari opportunità

Nel 2023, sono stati compiuti passi significativi per rafforzare l'impegno nel creare un ambiente di lavoro che non solo accoglie ma celebra la diversità promuovendo una cultura aziendale sempre più inclusiva ed equa.

Un traguardo fondamentale in questa direzione è stato il conseguimento della certificazione Family Audit, un riconoscimento che ha messo in luce l'efficacia delle politiche volte a supportare i collaboratori mediante condizioni di lavoro flessibili e personalizzate in base alle loro esigenze. Abbiamo implementato il lavoro agile per le persone fragili, garantendo che ognuno, indipendentemente dalle condizioni personali, possa continuare a dare il suo contributo senza che sicurezza o benessere siano compromessi. In aggiunta, l'introduzione dei parcheggi rosa dedicati esclusivamente alle donne è stata una risposta alle preoccupazioni relative alla sicurezza durante le ore più tarde o meno trafficate, soprattutto nel contesto industriale in cui operiamo. I parcheggi sono situati in aree ben illuminate e videosorvegliate, garantendo alle collaboratrici un maggiore senso di sicurezza nel recarsi a lavoro e nel tornare a casa. La flessibilità oraria per gli uffici, che sarà estesa anche alla logistica nel 2024, ha ulteriormente evidenziato la nostra volontà di adattare le condizioni di lavoro alle diverse necessità dei collaboratori, al fine di migliorare l'equilibrio tra vita professionale e personale e rispondere alle esigenze specifiche di ogni persona.

Il nostro avanzato sistema premiale ha rappresentato un cambiamento significativo nella valutazione delle prestazioni. Pensato per misurare le competenze tecniche indispensabili per il ruolo specifico di ciascun impiegato, si distingue anche per la valutazione delle soft skills, come la comunicazione, la collaborazione e la creatività. Unico nel suo genere, il sistema guarda anche al contributo individuale e collettivo alla sostenibilità e al benessere aziendale, riconoscendo così l'importanza di un approccio al lavoro che va oltre le semplici competenze professionali. La sua implementazione ha riscosso un notevole successo, con l'adesione dell'80% dei collaboratori, evidenziando la sua efficacia nell'engagement del personale. La sua popolarità dimostra

che le ricompense basate non solo sulle prestazioni ma anche su contributi meno misurabili in senso tradizionale rispondono a un'esigenza reale di riconoscimento che valorizza le capacità tecniche insieme alle qualità umane e l'impegno verso obiettivi aziendali più ampi. D'altro canto, è anche emerso che non per tutti è preferibile una valutazione basata su KPI non misurabili, per cui, questo tipo di sistema premiale, rimane aperto a discussioni e ulteriori proposte di miglioramento e modifiche. **Guardando più lontano, vogliamo formare persone capaci non solo di eccellere nel proprio campo, ma anche di agire come agenti di cambiamento positivo all'interno dell'azienda e nella comunità.**

Il nostro impegno per il benessere dei collaboratori si estende oltre il rapporto lavorativo formale, come dimostra l'espansione della piattaforma di welfare aziendale che ora include anche i nuovi collaboratori e mantiene attivi i benefici per gli ex dipendenti. Si tratta di una scelta significativa che sottolinea un approccio lungimirante nel costruire relazioni durature con tutto il personale, valorizzando il contributo di ogni individuo anche dopo la cessazione del contratto di lavoro. Un'altra iniziativa concreta è stata l'introduzione di spogliatoi femminili, in risposta alle esigenze del crescente numero di donne nel nostro organico, per le quali sono stati realizzati spazi adeguati e sicuri che facilitano la loro partecipazione ad attività aziendali come i corsi di pilates¹². L'ampliamento

¹² Vedi GRI 3-3 BCD Benessere e crescita dei dipendenti; FOCUS ON: Il Family Audit.



La responsabilità Sociale di COLFERT

delle infrastrutture ha visto anche la realizzazione della “Sala Gialla”, una nuova e moderna sala riunioni progettata per accogliere un numero maggiore di partecipanti e facilitare incontri più inclusivi e produttivi, un ulteriore passo avanti nella direzione di un ambiente di lavoro più moderno, funzionale e confortevole.

Oltre ad aver adottato politiche mirate, cerchiamo anche nelle piccole cose di creare di un ambiente di lavoro dove le opportunità siano accessibili a tutti, indipendentemente dal ruolo, anzianità di servizio o qualsiasi altra caratteristica personale. Per questo, abbiamo introdotto nuove prassi per l'equo accesso alle iniziative aziendali che garantiscono che tutte le opportunità, dalle attività ricreative ai programmi di formazione, siano aperte a chiunque voglia partecipare. Abbiamo poi innovato nell'approccio alla formazione professionale attraverso il lancio di un programma di distacco temporaneo che ha permesso ai collaboratori di lavorare in altre aziende del settore manifatturiero. Questa esperienza ha offerto ai collaboratori l'opportunità di acquisire nuove competenze direttamente sul campo, arricchendo significativamente la loro esperienza professionale e personale. La contaminazione di idee e pratiche tra le diverse aziende coinvolte ha avuto un impatto positivo non solo sui collaboratori, ma anche sull'intero settore e ha permesso di ampliare gli orizzonti, creare una rete di scambio di conoscenze e promuovere l'innovazione e l'efficienza.



L'analisi della composizione dei nostri organi di governance e della forza lavoro ha evidenziato una significativa prevalenza di uomini nei ruoli decisionali dell'azienda, con una leadership composta esclusivamente da uomini, 3, tutti con più di 50 anni. È una situazione che riflette un'evidente area di opportunità per promuovere una maggiore diversità nei livelli di leadership in futuro per poter integrare anche una rappresentanza femminile o di altri generi.

Sebbene gli uomini dominino in tutte le categorie professionali, un'analisi più dettagliata rivela una maggiore varietà nella composizione dei collaboratori. Tra gli impiegati e gli operai, si osserva una presenza più significativa di giovani sotto i 30 anni, indicando un certo grado di inclusione. Tuttavia, le donne, pur essendo più rappresentate tra gli impiegati, rimangono sottorappresentate nei ruoli di quadri e manager. Questo dato evidenzia un chiaro potenziale di intervento per implementare politiche di parità di genere più efficaci. I dati percentuali confermano questa analisi, mostrando una maggioranza maschile marcata nei ruoli di quadri e manager, mentre la distribuzione tra gli impiegati e gli operai, pur ancora incline verso gli uomini, risulta più equilibrata. Questo disallineamento tra generi, particolarmente evidente nei livelli più alti, sottolinea la necessità di adottare misure concrete per facilitare l'avanzamento di carriera delle donne.

GRI 405-1a (organi di governance)	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale
	Numero			
Uomini	0	0	3	3
Donne	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0
Non comunicato	0	0	0	0
Totale	0	0	3	3
	Percentuale			
Uomini	0%	0%	100%	100%
Donne	0%	0%	0%	0%
Altro	0%	0%	0%	0%
Non comunicato	0%	0%	0%	0%
Totale	0%	0%	100%	100%



GRI 405-1b (numero)	<30 anni				30-50 anni				>50 anni				Totale			
	Uomini	Donne	Altro	Totale	Uomini	Donne	Altro	Totale	Uomini	Donne	Altro	Totale	Uomini	Donne	Altro	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Quadri	0	0	0	0	0	2	0	2	1	1	0	2	3	1	0	4
Impiegati	4	4	0	8	46	20	0	66	24	4	0	28	74	28	0	102
Operai	15	0	1	16	15	0	0	15	3	0	0	3	33	0	1	34
Totale	19	4	1	24	63	20	0	83	28	5	0	33	110	29	1	140

GRI 405-1b (%)	<30 anni				30-50 anni				>50 anni				Totale			
	Uomini	Donne	Altro	Totale	Uomini	Donne	Altro	Totale	Uomini	Donne	Altro	Totale	Uomini	Donne	Altro	Totale
Dirigenti	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Quadri	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,43%	0,00%	0,00%	1,43%	0,71%	0,71%	0,00%	1,43%	2,14%	0,71%	0,00%	2,86%
Impiegati	2,86%	2,86%	0,00%	5,71%	32,86%	14,29%	0,00%	47,14%	17,14%	2,86%	0,00%	20,00%	52,86%	20,00%	0,00%	72,86%
Operai	10,71%	0,00%	0,71%	11,43%	10,71%	0,00%	0,00%	10,71%	2,14%	0,00%	0,00%	2,14%	23,57%	0,00%	0,71%	24,29%
Totale	13,57%	2,86%	0,71%	17,14%	45,00%	14,29%	0,00%	59,29%	20,00%	3,57%	0,00%	23,57%	78,57%	20,71%	0,71%	100%





La responsabilità Sociale di COLFERT

Inclusione e legge 68/99

In Colfert dimostriamo un impegno tangibile nel rispettare la legge 68/99 sull'assunzione di categorie protette e nel promuovere l'inclusione sociale.

Adempiamo a questo dovere sia assumendo direttamente personale appartenente a tali categorie, sia collaborando con cooperative sociali di tipo B che favoriscono l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Con sette collaboratori appartenenti a categorie protette, di cui sei impiegati e uno operaio non ci limitiamo a soddisfare gli obblighi legali, ma lavoriamo tutti i giorni e con grande energia per creare un ambiente di lavoro aperto, inclusivo e adeguato a tutti.

Un esempio tangibile di questo impegno è stato lo stage iniziato nel dicembre 2023 con un lavoratore segnalato dal suo Comune di appartenenza e da una rete di associazioni che si erano prese cura del suo caso. Questo collaboratore, che ha dimostrato grande professionalità e dedizione, è stato assunto a tempo indeterminato e attualmente lavora nel comparto magazzino.

Il nostro approccio al di là degli obblighi legali, riflette anche i nostri valori e si traduce in diversi benefici.

- Promozione della diversità e dell'equità: un ambiente inclusivo favorisce la crescita personale e professionale di tutti i collaboratori, indipendentemente dalle loro caratteristiche individuali.
- Aumento della produttività e della creatività: una forza

lavoro diversificata porta con sé una varietà di esperienze e competenze che possono contribuire a migliorare la risoluzione dei problemi e l'innovazione.

- Miglioramento del clima aziendale: un contesto inclusivo e rispettoso favorisce la coesione tra i collaboratori e aumenta la loro soddisfazione lavorativa.
- Rafforzamento del rapporto con la comunità: ci impegniamo a restituire al territorio in cui operiamo, dimostrando la nostra responsabilità sociale e contribuendo allo sviluppo sostenibile della comunità.

La nostra struttura salariale, pur mostrando alcune variazioni tra le diverse categorie professionali, mette in luce come Colfert stia lavorando attivamente per raggiungere la parità retributiva tra uomini e donne. Nel gruppo dei quadri, tutti ricevono lo stesso salario base. Tra gli impiegati, emerge una prima differenza: le donne guadagnano circa il 10% in meno nel salario base rispetto agli uomini e questo divario si amplia nella retribuzione media, dove le prime percepiscono il 18% in meno. Per quanto riguarda gli operai, il salario base è quasi identico tra i sessi, con le donne che guadagnano leggermente di più. I dati includono tutte le sedi operative senza distinzione, garantendo che l'analisi salariale sia uniforme e rappresentativa per tutto il perimetro aziendale. L'impegno a valutare e promuovere attivamente l'equità salariale è parte del nostro obiettivo più ampio di supporto alla parità di genere a tutti i livelli e in tutti gli ambiti, con l'obiettivo finale di garantire che ogni collaboratore sia remunerato equamente, indipendentemente da ogni caratteristica personale.

GRI 405-1d (categorie protette)	Categorie protette	Disabilità	Altro (spiegare)	Totale	Categorie protette	Disabilità	Altro (spiegare)	Totale
	Numero				Percentuale			
Dirigenti	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Quadri	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Impiegati	6	0	0	6	85,71%	0,00%	0,00%	85,71%
Operai	1	0	0	1	14,29%	0,00%	0,00%	14,29%
Totale	7	0	0	7	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%

ESG Digital Governace



Nel 2024 Colfert ha digitalizzato la raccolta delle informazioni ESG (sociali, ambientali e di governance), implementando una nuova tecnologia per il monitoraggio, la gestione e la tracciabilità dei dati di sostenibilità. La rilevanza di queste metriche è sempre più impattante nei processi aziendali e l'adozione di un approccio digitale rappresenta un fattore abilitante per avere dati **ESG** di alta qualità che garantiscano una maggior condivisione del valore creato con gli stakeholder. Il punto chiave del progetto è stato digitalizzare la raccolta delle informazioni quantitative e qualitative al fine di ottimizzare il processo di rendicontazione e costruire così una base solida per la successiva elaborazione del Bilancio di Sostenibilità.

Le principali milestone del progetto prevedevano:

- predisposizione di un processo aziendale strutturato consentendo una visione chiara del flusso di raccolta delle informazioni;
- supervisione e coordinamento efficaci di tutte le fasi del processo;
- conformità agli standard utilizzati per il Bilancio di Sostenibilità;
- affidabilità e coerenza dei dati;

- l'adozione di uno strumento per il monitoraggio continuo delle performance ESG, al fine di valutare più efficacemente le performance nel tempo.

Per raggiungere tali punti, Colfert ha adottato la piattaforma ESGeo quale tool digitale e tecnologico. L'implementazione di ESGeo ha consentito di semplificare e automatizzare la raccolta delle informazioni, facilitando il monitoraggio costante delle performance ESG. L'interfaccia intuitiva e user-friendly di ESGeo, combinata con la sua capacità di soddisfare i requisiti di rendicontazione GRI Standards, ha permesso una raccolta dati più chiara, strutturata e tracciabile. La decisione di adottare ESGeo per la digitalizzazione della raccolta dati ESG è stato un passaggio chiave verso un percorso di crescente qualità e affidabilità delle informazioni di sostenibilità. Grazie a questa piattaforma, Colfert sarà in grado di gestire una rendicontazione accurata che consente di migliorare la comprensione degli impatti generati dall'azienda in termini sociali, ambientali e di governance. La sinergia con ESGeo consente a Colfert di assicurarsi un monitoraggio delle performance ESG anche in futuro, promuovendo la trasparenza e l'efficacia nella gestione della sostenibilità aziendale.



Nota metodologica

II Bilancio di Sostenibilità di Colfert si pone l'obiettivo di presidiare e comunicare in modo trasparente l'approccio alla sostenibilità dell'azienda e delle proprie performance ESG nei confronti di tutti gli stakeholder. Il perimetro di rendicontazione del presente Bilancio fa riferimento ai dati di Colfert S.p.A. Società Benefit, in particolare relativamente a:

- **COLFERT** - Mogliano Veneto (Treviso);
- **YCO** - Dosson di Casier (Treviso);
- **COLFERT** - Azzate (Varese).

Si tratta del primo Bilancio di Sostenibilità redatto su base volontaria che consente di dare evidenza dei temi rilevanti presidiati dall'azienda tramite l'analisi di materialità e di individuare le possibili aree miglioramento per definire nel tempo un percorso verso la maggiore integrazione delle tematiche di sostenibilità nell'intera value chain di Colfert. Il presente documento è stato redatto in conformità ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards)", previsti dal Global Reporting Initiative (GRI) e che definiscono la metodologia di rendicontazione finalizzata alla redazione dei Bilanci di Sostenibilità. In particolare le informazioni di carattere qualitativo e quantitativo riportate all'interno del Bilancio sono state redatte secondo l'opzione "with reference" prevista dallo standard con la stesura del "GRI Content Index".

Il periodo di reporting considera come intervallo temporale l'anno fiscale che va dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, in linea con la periodicità del bilancio finanziario, avente quindi periodicità annuale. Non essendoci bilanci di sostenibilità antecedenti a cui fare riferimento, il 2023 è definito come baseline, da mantenere per i bilanci di sostenibilità futuri, in quanto primo anno di rendicontazione. Inoltre, per questo primo bilancio non è stata prevista alcuna assurance esterna.

Colfert ha messo a punto un gruppo di lavoro interno, l'ImpAct Team, rappresentativo delle principali funzioni aziendali, al fine di coordinare la raccolta delle informazioni richieste per il presente bilancio. Per semplificare e digitalizzare il processo di raccolta e validazione dei dati l'azienda ha deciso di dotarsi di uno strumento dinamico e flessibile come l'applicativo ESGeo, piattaforma cloud per la rendicontazione di sostenibilità certificata GRI Standard. Questo permet-

terà di controllare, anno dopo anno, le informazioni secondo un processo di ESG Digital Governance. La crescente complessità dei dati ESG, infatti, richiede l'utilizzo di tecnologie in grado di rilevare e tracciare le performance ESG.

Il processo di rendicontazione ha visto la realizzazione delle seguenti macro attività:

- individuazione dei temi materiali a partire dall'analisi condotta nell'ambito della Relazione d'impatto 2022 di Colfert;
- individuazione degli indicatori per il monitoraggio dei temi rilevanti;
- definizione del perimetro di rendicontazione;
- raccolta delle informazioni di sostenibilità;
- elaborazione dei dati provenienti dal processo di raccolta dati e stesura dei contenuti qualitativi del presente Bilancio.

Per il calcolo delle emissioni di gas ad effetto serra e dei consumi di energia sono stati considerati i seguenti fattori di conversione:

Fattori di conversione			
Variabile	Unità di conversione	Fattore	Fonte
Benzina	l/ton	43.184	DEFRA 2023
Benzina (densità)	GJ/ton	0.00074734	DEFRA 2023
Gas naturale	GJ/ton	45.522	DEFRA 2023
Gas nat. (densità)	ton/Smc	0.000795	DEFRA 2023
Gasolio	GJ/ton	42.730	DEFRA 2023
Gasolio (densità)	ton/l	0.0008328	DEFRA 2023
Energia	GJ/kWh	0.0036	DEFRA 2023
Benzina	tCO2 eq/ton	2.806659352	DEFRA 2023
Gas naturale	tCO2 eq/ton	2.562574411	DEFRA 2023
Gasolio	tCO2 eq/ton	3.015654616	DEFRA 2023
Energia elettrica - Location Based	tCO2 eq/kWh	0.00033135	AIB European Residual Mixes (Total Supplier Mix IT) Agg. 01.06.2023
Energia elettrica - Market Based	tCO2 eq/kWh	0.00045715	AIB European Residual Mixes (Residual Mix IT) Agg. 01.06.2023



GRI content index



GRI content index

GRI Aspects	GRI Standards		Pagina/ Capitolo	Note/ Omissioni
	Disclosure	Descrizione		
L'Organizzazione e le procedure di rendicontazione	2-1	Dettagli organizzativi	6-7	
	2-2	Entità incluse nel reporting della sostenibilità dell'organizzazione	60	
	2-3	Periodo di segnalazione, frequenza e punto di contatto	60	
	2-4	Revisioni delle informazioni	60	
	2-5	Assurance esterna	60	
Attività e lavoratori	2-6	Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	6-7	
	2-7	Dipendenti	8-10-11	
	2-8	Lavoratori che non sono dipendenti	10	
Governance	2-14	Ruolo del più alto organo di governance nella segnalazione della sostenibilità	27	
	2-18	Valutazione delle prestazioni del più alto organo di governo	27	
Strategia, politiche e procedure	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	5	
	2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	27	
	2-28	Adesioni ad associazioni	6-7-8	
Coinvolgimento degli Stakeholder	2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	14-15-16-17	
	2-30	Accordi di contrattazione collettiva	10	
Informativa sui temi materiali	3-1	Processo per determinare i temi materiali	12-13	
	3-2	Lista dei temi materiali	12-13	
201: Performance economiche	3-3	Gestione dei temi materiali: Creazione sostenibile di valore condiviso	18-19-20	
	3-3	Gestione dei temi materiali: Etica e integrità nel business	23-24-25-26	
	201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	20-21	
	201-4	Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	20-22	
204: Prassi di approvvigionamento	204-1	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	50-51	
207: Imposte	207-2	Governance relativa alle imposte, controllo e gestione del rischio	27	
302: Energia	3-3	Gestione dei temi materiali: Gestione responsabile dell'energia e riduzione delle emissioni	31	
	302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	32	
	302-3	Intensità energetica	32	
305: Emissioni	3-3	Gestione dei temi materiali: Gestione responsabile dell'energia e riduzione delle emissioni	31	
	305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	33	
	305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	33	
	305-4	Intensità di emissioni di GHG	33	
306: Rifiuti	3-3	Gestione dei temi materiali: Gestione del ciclo di vita dei prodotti	34-35	
	306-3	Rifiuti generati	36	

GRI Aspects	GRI Standards		Pagina/ Capitolo	Note/ Omissioni
	Disclosure	Descrizione		
308: Valutazione ambientale dei fornitori	308-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	52	
401: Occupazione	401-1	Assunzioni e turnover	44	
	401-2	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	45	
	401-3	Congedo parentale	46	
403: Salute e sicurezza sul lavoro	3-3	Gestione dei temi materiali: Benessere e crescita dei dipendenti	40-41 42-43	
	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	38	
	403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini su incidenti	38	
	403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	39	
	403-6	Promozione della salute dei lavoratori	39	
	403-9	Infortuni sul lavoro	39	
404: Formazione e istruzione	404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	44-48	
	404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	49	
	404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	49	
405: Diversità e pari opportunità	3-3	Gestione dei temi materiali: Benessere e crescita dei dipendenti	40-41 42-43	
	405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	56-57-58	
	405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	58	
413: Comunità locali	3-3	Gestione dei temi materiali: Sviluppo sostenibile del territorio e delle comunità locali	53-54	
	413-1	Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	54	
414: Valutazione sociale dei fornitori	414-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali	52	
416: Salute e sicurezza dei clienti	3-3	Gestione dei temi materiali: salute e sicurezza per la clientela	37	
	416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza i categorie di prodotti e servizi	29	
417: Marketing ed etichettatura	417-1	Requisiti relativi all'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	30	
Qualità e innovazione del prodotto	3-3	Gestione dei temi materiali: Qualità e innovazione del prodotto	28	
Gestione sostenibile della Value Chain	3-3	Gestione dei temi materiali: Gestione sostenibile della Value Chain	50-51	



Bilancio completato nel mese di maggio 2024

Per informazioni:

Colfert S.p.A. Società Benefit

Indirizzo: Via Raffaello Sanzio 31 - 31021 Mogliano Veneto TV

Telefono: 0422 1499

Email: marketing@colfert.com

Email: risorseumane@colfert.com

Questo documento è scaricabile
in formato digitale sul nostro sito all'indirizzo:

www.colfert.com/ita/sostenibilita

© Tutti i diritti riservati, 2024: COLFERT Società Benefit

È vietata la copia e la riproduzione dei contenuti e immagini
in qualsiasi forma. È vietata la redistribuzione e la pubblicazione
dei contenuti e immagini non autorizzata espressamente dall'autore.

Progetto grafico: Studio Creativamente.



The mark of
responsible forestry
FSC® C147178

Una scelta sostenibile.
La carta utilizzata per questa
Relazione è una carta
marchiata FSC® ed è
composta da materiale
proveniente da foreste
ben gestite certificate FSC®





COLFERT S.p.A.

Treviso

Via Raffaello Sanzio, 31
31021 Mogliano Veneto (TV)

Varese

Via 2 Giugno, 6
21022 Azzate (VA)

Tel. 0422 1499
colfert@colfert.com
www.colfert.com



YCO outdoor

Sede produttiva

Viale delle Industrie 131
31020 Dosson di Casier (TV)

Tel. 0422 1499005
info@yco-outdoor.com
www.yco-outdoor.com