



REPORT  
DI SOSTENIBILITÀ  
2024

**VEM** DRIVING  
DIGITAL



<b>1</b>	<b>LETTERA AGLI STAKEHOLDER</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>TEMI AMBIENTALI</b>	<b>40</b>
<b>2</b>	<b>CHI SIAMO</b>	<b>10</b>	5.1	ESRS E1 Cambiamento climatico ed emissioni	
2.1	La nostra storia	12	5.1.1	La tutela dell'ambiente	42
2.2	La struttura del Gruppo VEM	14	5.1.2	Consumi energetici ed emissioni	44
2.3	I valori e la mission	16	5.2	ESRS E5 Economia circolare	46
2.4	Il nostro modello di business	18	5.2.1	La gestione dei rifiuti	48
<b>3</b>	<b>INFORMAZIONI GENERALI</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>TEMI SOCIALI</b>	<b>50</b>
3.1	Nota metodologica	22	6.1	ESRS S1 VEMmers - il Valore delle Persone	52
3.2	Governance, integrità e trasparenza	23	6.1.1	Composizione delle risorse umane	52
3.2.1	Governance di sostenibilità	24	6.1.2	Inclusione e diversity	57
3.3	L'Analisi di doppia materialità	25	6.1.3	Salute e sicurezza	58
3.3.1	Stakeholder engagement: interessi e opinioni dei portatori di interessi	26	6.1.4	Formazione e percorsi di crescita dei talenti	60
3.3.2	Il processo di valutazione degli impatti, rischi ed opportunità	28	6.1.5	Politiche di welfare	64
3.3.3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti per VEM Sistemi	30	6.2	ESRS S4 L'ecosistema VEM	
<b>4</b>	<b>TEMI DI GOVERNANCE</b>	<b>32</b>	6.2.1	Il nostro impegno per la soddisfazione dei clienti	68
4.1	ESRS G1 Condotta delle imprese		6.2.2	Innovazione dei servizi al cliente	70
4.1.1	Il nostro impegno etico	34	6.2.3	Territorio e comunità locali	72
4.1.2	I nostri fornitori	36	<b>7</b>	<b>APPENDICE</b>	<b>76</b>
			7.1	Tabelle KPI	78
			7.2	ESRS Content Index	82

1

LETTERA  
AGLI STAKEHOLDER

---



**STEFANO BOSSI**  
CEO & GM

# 1

## LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Ogni viaggio importante inizia con una scelta consapevole.

Questo primo Bilancio di Sostenibilità segna per VEM Sistemi l'inizio ufficiale di un cammino che, in realtà, abbiamo intrapreso da tempo: un percorso fatto di responsabilità, di rispetto per le persone, di attenzione all'ambiente che ci circonda e di visione del futuro che vorremmo costruire.

Abbiamo scelto di redigere questo bilancio ben prima che la legge ce lo imponesse, perché crediamo che la sostenibilità non sia una moda né un obbligo, ma il modo più autentico di dare valore a ciò che siamo. Da quasi quarant'anni, innovare per noi significa costruire soluzioni che semplificano la complessità tecnologica senza mai perdere di vista il rispetto di chi collabora con noi e l'attenzione alle relazioni con il nostro ecosistema.

In queste pagine troverete: i tratti distintivi della responsabilità del nostro agire, l'impegno a proteggere il digitale come risorsa strategica delle aziende del nostro paese, la volontà di rendere sempre più so-

stenibile la nostra crescita, l'investimento costante nelle persone, nella formazione e nella conoscenza.

E troverete anche la nostra Passione! Quella forza che ogni giorno ci spinge a metterci in gioco, ad adattarci ai continui mutamenti trasformando ogni sfida in un'occasione di miglioramento.

È un passo importante, certo, ma in piena continuità con i valori della storia di VEM che ci hanno reso ciò che siamo.

Guardiamo al futuro con entusiasmo, con la consapevolezza di chi sa che ogni innovazione, ogni scelta, ogni relazione può lasciare un'impronta. E con la convinzione che il cambiamento più autentico nasca sempre da dentro, quando valori e azioni camminano insieme e nella stessa direzione.

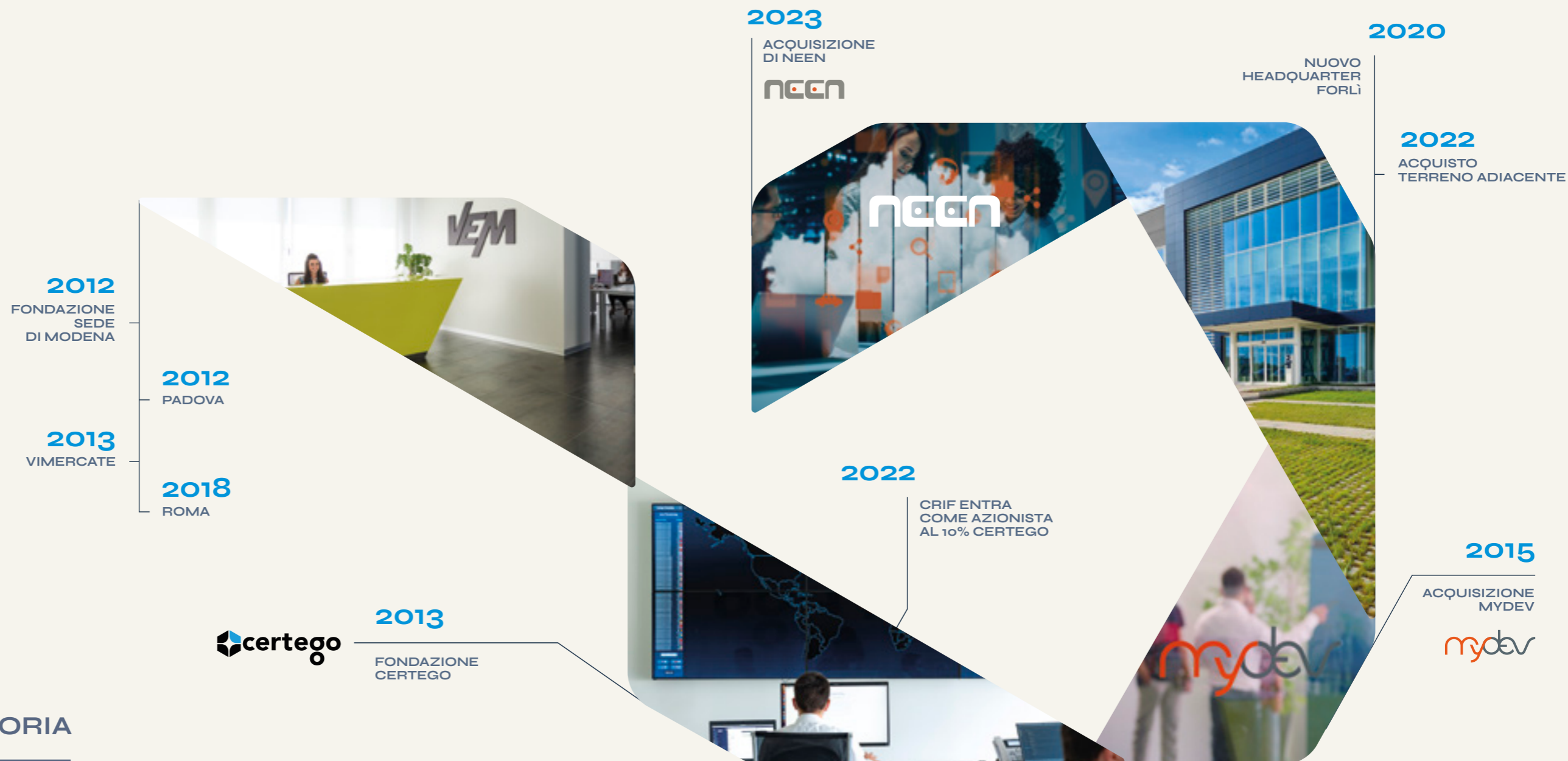
Grazie per essere parte di questo cammino.

**Stefano Bossi**  
CEO & GM

2

CHI SIAMO

---



## 2.1 LA NOSTRA STORIA

Fondata nel 1986 a Forlì, VEM Sistemi rappresenta una delle più significative testimonianze italiane di come passione, visione e competenza possano trasformare una piccola impresa locale in un punto di riferimento nazionale nell'ambito dell'ICT. L'azienda nasce in un contesto in cui l'informatica era ancora materia per pochi specialisti, e Internet un concetto agli albori. VEM, grazie all'intuito e alla determinazione dei fondatori, si è affermata fin da subito come realtà pionieristica, capace di interpretare con lungimiranza le trasformazioni del settore.

Questa capacità di anticipare i trend tecnologici accompagna VEM in tutte le fasi della sua evoluzione. Nei suoi primi anni di attività, VEM si specializza nella realizzazione di cablaggi strutturati e infrastrutture fisiche per data center. Da fornitrice di soluzioni hardware, l'azienda estende il proprio raggio d'azione alla sicurezza informatica, al software custom, fino alla consulenza strategica, abbracciando una visione olistica dell'innovazione digitale.

Il 2014 rappresenta un punto di svolta importante: con l'uscita di uno dei soci fondatori, il top management sceglie di investire direttamente nel futuro dell'azienda tramite un leverage buyout, assumendone il controllo e imprimendo una forte accelerazione allo sviluppo.

Da quel momento, VEM avvia una nuova stagione di crescita che la porta a espandersi su scala nazionale, arrivando alla soglia dei 400 dipendenti come gruppo VEM e aprendo sedi a Modena, Roma, Padova, Senigallia e Vimercate. Oggi VEM è riconosciuta

come partner di riferimento per la trasformazione digitale di PMI e grandi aziende, con una visione olistica che va dal networking al data center, dalla cybersecurity, al cloud distribuito, alla collaboration, fino all'automazione dell'edificio e allo sviluppo software.

Nel 2020, inaugura il nuovo headquarter a Forlì, un campus di innovazione tecnologica che ospita il progetto VEGA - VEM Experience Garden & Academy - simbolo di una cultura d'impresa fondata sull'apertura, sull'apprendimento continuo e sulla restituzione di valore al territorio.

## 2.2 LA STRUTTURA DEL GRUPPO VEM

VEM Sistemi rappresenta il cuore operativo e strategico di un gruppo coeso e multidisciplinare, capace di presidiare in modo sinergico tutti i pilastri della trasformazione digitale. Fanno parte del Gruppo VEM tre realtà specialistiche – Certego, myDev e Neen – che, pur mantenendo una propria identità operativa, condividono visione, governance e un approccio integrato all'innovazione. Insieme, queste aziende costituiscono il perimetro di un gruppo che si distingue per competenze verticali, interoperabilità e capacità di progettare soluzioni su misura.

Certego, fondata nel 2013 a Modena, è specializzata nei servizi di Managed Detection & Response (MDR), Cyber Threat Intelligence e Incident Response, e si è affermata negli anni come un punto di riferimento nel panorama nazionale per la sicurezza informatica. Certego opera attraverso la propria piattaforma proprietaria PanOptikon®, che abilita processi di detection, monitoring e response in tempo reale, consentendo di orchestrare in un'unica console tutte le attività critiche di protezione IT. Nel 2022, l'ingresso nel capitale di CRIF – che ne ha acquisito il 10% – ha conferito ulteriore reputazione, favorendo la proiezione internazionale del business e l'accelerazione dell'attività di R&D.

Nel 2015 è entrata a far parte del gruppo myDev, azienda specializzata nello sviluppo software su misura e soluzioni di business intelligence. myDev rappresenta il punto di snodo tra tecnologia e business, traducendo le esigenze applicative dei clienti in strumenti digitali evoluti, intuitivi e scalabili.

L'ultimo tassello della strategia è Neen, acquisita nel luglio 2023 con una quota del 67%. Si tratta di una Cloud Native Factory pioniera in Italia nell'introduzione del modello distribuito e multi-cloud per la gestione dei servizi IT. Neen non è solo un fornitore di infrastrutture, ma un vero e proprio centro di competenza per la progettazione, l'orchestrazione e il monitoraggio di ambienti cloud avanzati, con un approccio che pone l'accento su sicurezza, resilienza e indipendenza tecnologica.

L'integrazione di queste tre realtà ha permesso al gruppo VEM di completare una strategia denominata "4 pillar strategy", fondata su quattro asset portanti: technology integration, cybersecurity, software development e cloud integration. Questo assetto non solo garantisce un'offerta completa, ma permette al gruppo di presentarsi come advisor e partner strategico per la costruzione di architetture IT sicure, scalabili, sostenibili e allineate agli obiettivi di business dei clienti.



## 2.3 I VALORI E LA MISSION

La cultura aziendale di VEM Sistemi è profondamente radicata in un sistema valoriale solido, autentico, condiviso e vissuto nella quotidianità. Sei parole definiscono la cornice etica e operativa dell'azienda:

**APERTURA, CONSISTENZA, COMPETENZA, QUALITÀ, FIDUCIA E PASSIONE.** Non si tratta di un elenco astratto, ma di principi applicati concretamente nei rapporti con le persone, nella gestione dei progetti, nella selezione dei fornitori, nella relazione con i clienti e nella governance aziendale.

L'**APERTURA** si manifesta nella capacità di ascolto verso l'interno, con una cultura del confronto che valorizza i VEMmers – così sono chiamati i collaboratori VEM – e promuove la crescita professionale attraverso la responsabilizzazione, il dialogo e la par-

tecipazione attiva. Verso l'esterno, significa saper comprendere le esigenze del cliente, interpretare i segnali del mercato e contribuire all'ecosistema tecnologico nazionale con spirito collaborativo.

La **CONSISTENZA** si riflette nella volontà di crescere in modo sostenibile, con uno sviluppo che non sacrifica la qualità e la solidità a favore della velocità. L'azienda investe costantemente in ricerca e sviluppo – pari al 2% del fatturato annuo – e in formazione continua – in cui investiamo il 2,1% del fatturato, oltre allo 0,5% per i laboratori.

La **QUALITÀ** è un valore imprescindibile: VEM vanta le certificazioni ISO 9001 e ISO 27001, e ha instaurato partnership strategiche con i principali vendor



globali, che la riconoscono come uno dei partner più affidabili e propositivi in Italia. Ogni anno vengono erogate circa 30.600 ore di formazione e oltre il 65% del personale è laureato. Le certificazioni individuali superano quota 1.700 e rappresentano il segno tangibile di una cultura orientata all'eccellenza.

La **FIDUCIA**, elemento sempre più raro nel contesto economico attuale, è invece alla base delle relazioni con i clienti – molti dei quali accompagnano VEM da oltre dieci anni – e con i collaboratori, come dimostrato da un turnover molto più basso della media del settore.

Infine, la **PASSIONE**: la passione per l'eccellenza e l'innovazione porta con sé l'impegno e la determina-

zione che contraddistinguono i VEMmers. Ci piace appassionarci ai progetti, lavorare insieme per crescere, perché in VEM, per chi accetta la sfida, non si smette mai d'imparare.

In questo contesto di valori condivisi, si inserisce la mission aziendale: **rendere semplice la fruizione di soluzioni e servizi che sottendono un'elevata complessità di integrazione tecnologica.** È una mission ambiziosa, che implica non solo padronanza tecnica, ma anche sensibilità culturale e visione strategica. Per VEM, semplificare non significa banalizzare, ma rendere accessibile ciò che è complesso, trasformando la tecnologia in leva concreta di crescita, competitività e sostenibilità per i propri clienti.

## 2.4 IL NOSTRO MODELLO DI BUSINESS

Il modello di business di VEM Sistemi si fonda su un concetto chiave: integrare per semplificare. In un contesto tecnologico in continua evoluzione e sempre più frammentato, l'azienda ha scelto di posizionarsi come abilitatore di valore, capace di unire tecnologie, competenze e processi in architetture coerenti, efficaci e sostenibili. L'approccio integrato di VEM si declina in ogni fase del ciclo di vita dei progetti: dalla consulenza strategica all'implementazione, dalla formazione alla gestione operativa, fino al monitoraggio e al miglioramento continuo.

Uno degli elementi distintivi di questo modello è la centralità delle persone. I team multidisciplinari di VEM sono composti da professionisti altamente qualificati, certificati, motivati e costantemente aggiornati. Attraverso percorsi di skilling, re-skilling e up-skilling, l'azienda garantisce un livello di servizio sempre all'altezza delle aspettative, mantenendo una forte aderenza tra l'evoluzione del mercato e le proprie competenze interne.

Accanto al capitale umano, un altro pilastro è rappresentato dall'infrastruttura tecnologica. VEM ha sviluppato e consolidato una serie di laboratori interni e piattaforme di automazione che permettono di testare, configurare e orchestrare le soluzioni più avanzate del settore. La piattaforma myvem, ad esempio, è un tool proprietario che consente ai clienti di monitorare e gestire in autonomia ambienti IT complessi, integrando funzionalità di sicurezza, data analytics e servizi gestiti in tempo reale.

Il modello VEM è anche fortemente orientato alla prossimità. Le otto sedi distribuite sul territorio na-

zionale consentono di mantenere un rapporto diretto e fiduciario con i clienti. Questo presidio territoriale, unito alla capacità di personalizzazione, rappresenta un vantaggio competitivo fondamentale, soprattutto in progetti ad alta specializzazione o in contesti regolamentati.

Alcuni dei più grandi vendor tecnologici riconoscono in VEM un partner capace di pensare in modo innovativo per creare soluzioni ICT che portano innovazione nelle aziende italiane. Ad oggi VEM collabora con una trentina di partner tra cui: Cisco, Check Point, Cohesity, Fortinet, NetApp, Panduit, Trend Micro, SchneiderElectric, Red Hat, Rubrik, per i quali detiene altissimi livelli di partnership e certificazioni (è possibile vedere la lista completa dei partner qui: <http://vem.com/azienda/partners/>). Questa stretta collaborazione consente a VEM un accesso prioritario alle tecnologie più evolute e un'integrazione fluida all'interno degli ecosistemi digitali dei nostri clienti.

Nel corso degli anni, VEM ha ricevuto importanti riconoscimenti dai partner con cui collabora, tra cui: Cisco SMB Partner of the Year EMEA e Marketing EMEA South 2024, Cisco Commercial Partner of the Year Italy 2023, Social Responsibility Partner of the Year EMEA Cisco 2019, Cisco Global Award Marketing Innovation Partner of the Year Cisco 2016, Panduit Shining Star Award 2024, Cohesity Partner of the Year 2024, Cohesity Best Technical Qualified Partner Award 2023, Trend Micro Customer Experience Partner of the Year 2023, NetApp Best Joined Training Project 2023, Rookie of the Year Red Hat 2023, Tufin Southern EMEA Best New Partner 2023, Schneider



Electric Top Data Center Elite Partner Award 2022, e ha investito per ottenere prestigiose certificazioni per il mercato italiano.

Il modello di business VEM è infine alimentato da un forte spirito di innovazione. La Direzione Innovazione e il progetto VEGA (VEM Experience Garden & Academy) ne sono l'espressione più visibile: spazi e ini-

ziative pensati per accogliere giovani talenti, università, clienti e partner in un processo continuo di ricerca, formazione e sperimentazione. È qui che nasce la nuova generazione di soluzioni, ed è da qui che prende forma la visione di VEM: un futuro digitale, semplice, sicuro e costruito su misura per le esigenze delle imprese italiane.

3

## INFORMAZIONI GENERALI

---

### 3.1 NOTA METODOLOGICA

Il presente Bilancio di Sostenibilità fa riferimento esclusivamente alla società VEM Sistemi S.p.A. (di seguito anche “VEM” o “VEM Sistemi”), e si distingue dall’ambito di consolidamento che comprende anche le società myDev (controllata al 100% da VEM Sistemi S.p.A.), NEEN e Certego. Con l’approvazione della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), l’azienda ha deciso volontariamente di anticipare le richieste dell’obbligo normativo e di prepararsi a questa sfida pubblicando il suo primo Bilancio di Sostenibilità, ispirato agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), adottando tutte le opzioni di phased-in applicabili.

Salvo diversa indicazione, le dichiarazioni coprono il periodo di rendicontazione annuale dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024.

#### ORIZZONTI TEMPORALI

Salvo diversa indicazione, le espressioni “breve, medio e lungo termine” utilizzate in queste dichiarazioni di sostenibilità sono definite in conformità alle disposizioni dell’ESRS 1.

Gli orizzonti temporali sono così definiti:

- Breve termine: un anno o meno (2025)
- Medio termine: da due a cinque anni (2026-2029)
- Lungo termine: oltre cinque anni (2030 e oltre)

#### STIME RIGUARDANTI LA CATENA DEL VALORE, CAUSE DI INCERTEZZA NELLE STIME E NEI RISULTATI

La maggior parte dei dati quantitativi è stata ottenuta direttamente dai nostri sistemi. L’eventuale raccolta attraverso metodi alternativi, come stime o estrapolazioni, è esplicitamente segnalata.

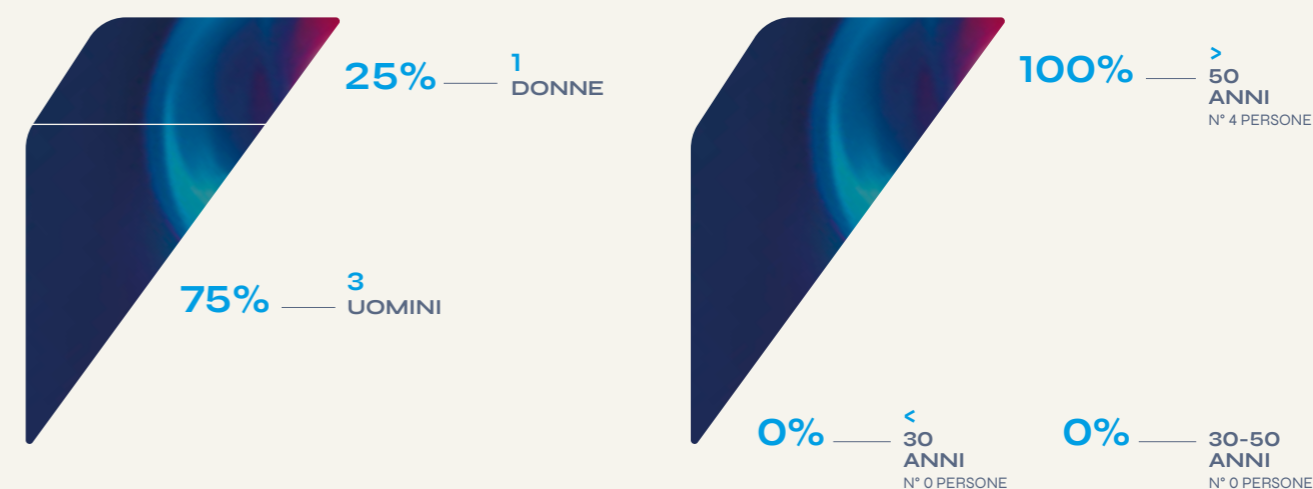
#### USO DI DISPOSIZIONI TRANSITORIE IN CONFORMITÀ DELL’APPENDICE C DELL’ESRS 1

Abbiamo utilizzato le seguenti opzioni di phased-in in linea con l’Appendice C dell’ESRS 1:

- ESRS E1 E1-6 Emissioni di Scope 3 e le emissioni totali di GES.
- ESRS E1 E1-9 Effetti finanziari attesi derivanti da rischi fisici e di transizione rilevanti e opportunità potenziali legate al clima.
- ESRS E5 E5-6 Effetti finanziari attesi derivanti da impatti, rischi e opportunità legati all’uso delle risorse e all’economia circolare.

## 3.2 GOVERNANCE, INTEGRITÀ E TRASPARENZA

#### CDA SUDDIVISIONE PER GENERE E PER ETÀ



Per favorire un’efficienza e trasparenza sempre maggiore, VEM Sistemi S.p.A. adotta il modello di governance tradizionale, il cui organo amministrativo è costituito dal Consiglio di Amministrazione. Questo organismo è responsabile della gestione della società in conformità al suo oggetto sociale, svolgendo funzioni amministrative e rappresentando l’azienda nei confronti di terzi.

La composizione del Consiglio d’Amministrazione di VEM Sistemi S.p.A., al 31 dicembre 2024 in termini di genere e fasce d’età, è la seguente:

- **Davide Stefanelli**  
Presidente del Consiglio di Amministrazione
- **Gabriella Attanasio**  
Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione
- **Stefano Bossi**  
Amministratore Delegato
- **Vittorio Valentini**  
Amministratore Delegato

I membri del Consiglio di Amministrazione di VEM Sistemi S.p.A. sono dotati dei requisiti previsti dalle leggi e dalle normative vigenti e applicabili, e possiedono la professionalità e le competenze necessarie a svolgere i compiti che sono loro affidati, anche in riferimento alle tematiche di sostenibilità e di sviluppo sostenibile.

Come stabilito dal Codice Civile, il Collegio Sindacale ricopre un fondamentale ruolo di vigilanza sull’osservanza della legge e dello statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, nonché sull’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato e sul suo concreto funzionamento. Il nostro Collegio Sindacale è composto da tre professionisti di comprovata esperienza e competenza.

### 3.2.1 GOVERNANCE DI SOSTENIBILITÀ

---

Il Consiglio di Amministrazione ha la responsabilità di approvare le strategie organizzative e sviluppare una politica direzionale anche in relazione alle tematiche di sostenibilità. Esercita i propri poteri di indirizzo, governo e controllo mediante riunioni periodiche.

Nell'elaborazione della strategia e nella gestione delle politiche di VEM Sistemi, il CdA è supportato dal QHSE & Sustainability Team e da esperti esterni all'organizzazione, specializzati in sostenibilità d'impresa.

VEM ha intrapreso e completato con successo il percorso di integrazione della responsabilità sociale nella propria strategia di business tramite l'adozione delle linee guida della ISO 26000. Pur non essendo una norma certificabile, la sua corretta applicazione è stata attestata da un ente certificatore, consentendoci di dimostrare concretamente il nostro impegno per la responsabilità sociale e lo sviluppo sostenibile. La volontà di VEM è quella di prendere in

considerazione anche gli aspetti sociali e ambientali nei propri processi decisionali e di rendere conto degli impatti delle proprie scelte e attività sulla società e sull'ambiente. La responsabilità sociale viene considerata un principio fondamentale per tutta l'organizzazione e che quindi coinvolge attivamente le diverse aree aziendali, abbracciando sette temi chiave:

- governance dell'organizzazione
- diritti umani
- rapporti e condizioni di lavoro
- ambiente
- corrette pratiche gestionali
- aspetti specifici legati ai consumatori
- coinvolgimento e sviluppo della comunità

### 3.3 L'ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ

---

Attraverso l'analisi di doppia materialità, VEM Sistemi identifica i temi più rilevanti per sé e per i propri stakeholder, così da orientare le risorse verso ciò che genera un impatto concreto.

Questo approccio, basato sul dialogo trasparente e continuo, consente di comprendere meglio le aspettative degli interlocutori, favorendo decisioni più consapevoli e allineate.

Oltre a rafforzare la responsabilità e la trasparenza, l'analisi permette di anticipare rischi e opportunità, migliorando la capacità di adattamento e guidando la pianificazione strategica in linea con le priorità condivise e con la visione di lungo periodo dell'azienda.

Nel 2023, VEM ha avviato il percorso di analisi di materialità sulla base delle linee operative definite

dall'ultimo aggiornamento dei GRI Universal Standards, e in particolare dello Standard GRI 3 - Material Topics. In una prima fase, nel mese di ottobre 2023, si è tenuto un workshop dedicato che ha visto il coinvolgimento degli attori aziendali a cui fanno riferimento i processi di VEM, con lo scopo di riflettere sulle tematiche di sostenibilità rilevanti per ciascuna area di business. L'individuazione dei temi di sostenibilità da sottoporre agli stakeholder ha tenuto conto dei contenuti emersi durante il workshop e dei risultati dell'analisi di benchmark condotta sui principali partners e competitors.

### 3.3.1 STAKEHOLDER ENGAGEMENT: INTERESSI E OPINIONI DEI PORTATORI DI INTERESSI

Il percorso di sostenibilità intrapreso da VEM Sistemi ha previsto il coinvolgimento degli stakeholder considerati strategici per l'impresa, con l'obiettivo di individuare i cosiddetti temi materiali da includere nel processo di rendicontazione.

Attraverso un'attenta attività di mappatura, l'azienda ha prima identificato le categorie di stakeholder più rilevanti per le proprie attività, procedendo successivamente alla loro classificazione come segue:

INTERNI	ESTERNI
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dipendenti e collaboratori</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Clienti</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Azionisti / consiglio di amministrazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Competitor</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Collegio sindacale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fornitori</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Organismo di vigilanza e controllo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investitori e comunità finanziarie</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Società collegate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assicurazioni</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pubbliche amministrazioni</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunità locale</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Istituti di formazione e istruzione</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ufficio stampa</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Confindustria</li> </ul>

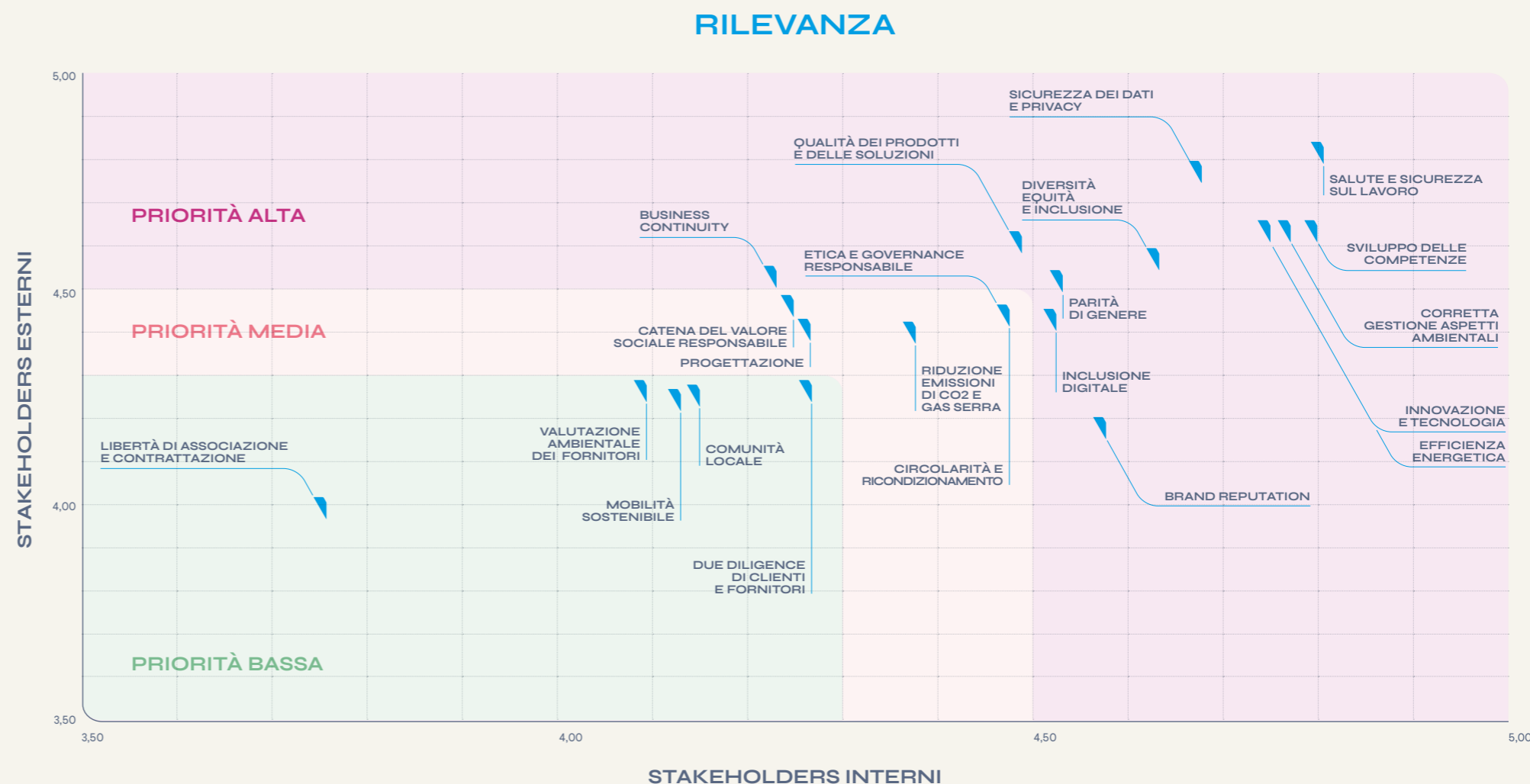
In seguito, a partire da tale classificazione, e con il supporto di consulenti esterni, VEM Sistemi ha effettuato un processo di prioritizzazione degli stakeholder, valutandone la rilevanza in funzione del raggiungimento degli obiettivi prefissati nell'analisi di materialità e della loro influenza sull'organizzazione. Tale processo ha consentito di selezionare le categorie prioritarie da coinvolgere attivamente nell'analisi di materialità.

La partecipazione di tali soggetti è stata cruciale per verificare l'allineamento tra le priorità aziendali in materia di sostenibilità e le loro aspettative, offrendo al contempo l'opportunità di individuare nuove aree di miglioramento.

Di seguito la mappatura degli stakeholder prioritari di VEM Sistemi e le modalità di coinvolgimento implementate:

CATEGORIE DI STAKEHOLDERS	CHI SONO	MODALITÀ DI DIALOGO E COINVOLGIMENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dipendenti e collaboratori</li> <li>Consiglio di Amministrazione</li> </ul>	Soggetti che portano il loro valore, la loro esperienza e le loro competenze per il raggiungimento degli obiettivi di business di VEM Sistemi S.p.A.	Questionari e riunioni dedicate
<ul style="list-style-type: none"> <li>Clienti</li> </ul>	Soggetti che hanno scelto VEM Sistemi S.p.A., la cui soddisfazione è un obiettivo prioritario per l'azienda	Questionari
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fornitori</li> </ul>	Soggetti che collaborano con VEM Sistemi S.p.A. e che offrono beni materiali e immateriali per una crescita comune	Questionari
<ul style="list-style-type: none"> <li>Banche, Enti e Istituzioni</li> </ul>	Soggetti che interagiscono con VEM Sistemi S.p.A. per diversi scopi di business	Questionari

3.3.2 IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DEGLI IMPATTI, RISCHI ED OPPORTUNITÀ



Gli stakeholder, con attiva collaborazione, hanno contribuito al processo di prioritizzazione dei temi ESG. Il risultato di questo processo, che rappresenta un punto di partenza per un miglioramento continuo, sfocia nella prima matrice di materialità di VEM Sistemi. La matrice è costruita assegnando un valore da 0 (poco importante) a 5 (molto importante) ai temi rilevanti per l'azienda e per i suoi stakeholder. I valori ottenuti sono poi rappresentati su un grafico cartesiano, come riportato a seguire. La prioritizzazione dei temi di sostenibilità è stata effettuata tenendo conto del livello di rilevanza attribuita ai singoli temi, in termini di rapporto tra la probabilità di accadimento e la gravità, e attraverso la definizione di una soglia di materialità. VEM considera come materiali i temi identificati con priorità media e alta.

Anticipando le future richieste normative, nel 2024 VEM ha scelto di condurre un'analisi di doppia materialità. Questo approccio ha permesso di valutare congiuntamente, da un lato, gli impatti generati dall'azienda su persone e ambiente, e dall'altro, gli effetti che i temi ESG possono avere sull'impresa stessa, in termini di rischi o opportunità. Per l'analisi di doppia materialità, VEM Sistemi ha scelto di basarsi su tematiche già identificate attraverso l'analisi svolta secondo gli standard GRI e i risultati del coinvolgimento degli stakeholder. L'impostazione adottata ha permesso di valorizzare le informazioni già disponibili e di garantire una continuità metodologica con le pratiche consolidate dell'azienda.

Le tematiche emerse e rappresentate all'interno della matrice di materialità sono state confrontate con

l'elenco presente nel paragrafo AR 16 degli ESRS 1, al fine di verificarne la completezza e assicurare un'analisi coerente con i requisiti normativi. Tutti i temi materiali precedentemente individuati hanno trovato un corrispettivo nei temi, sotto-temi e sotto sotto temi dell'AR 16, a eccezione di quelli riferiti alla business continuity e alla brand reputation e quelli legati all'innovazione tecnologica e alla trasformazione digitale, che, pur non essendo esplicitamente citati nell'elenco, sono stati comunque considerati materiali per l'azienda, in quanto strategicamente rilevanti per il suo modello di business.

VEM ha poi condotto un'analisi basata sul modello IRO (Impatti-Rischi-Opportunità). Nella prima fase, è stato possibile approfondire gli impatti positivi e negativi, attuali e potenziali generati da VEM in relazio-

ne ai temi materiali emersi dall'analisi condotta nella fase precedente. Tutti gli impatti sono stati considerati sull'orizzonte temporale di breve periodo, con l'obiettivo di effettuare una valutazione accurata anche sugli orizzonti temporali di medio e lungo periodo nel corso dei prossimi anni. Successivamente, è stata effettuata una valutazione di come le questioni ambientali, sociali e di governance identificate come materiali possano influenzare le performance finanziarie dell'azienda. Tale processo ha portato all'identificazione dei rischi e delle opportunità legati alla sostenibilità.

A seguito della valutazione, si è proceduto alla prioritizzazione degli impatti, rischi e opportunità, al fine di definire l'elenco finale di quelli considerati materiali.

### 3.3.3 IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI PER VEM SISTEMI

L'analisi di doppia materialità ha consentito a VEM di individuare con precisione le aree prioritarie su cui focalizzare i propri sforzi, garantendo che le iniziative di sostenibilità fossero coerenti con le aspettative degli stakeholder e capaci di generare un impatto concreto e significativo.

Il risultato di tale analisi consiste nella lista di impatti, rischi e opportunità di seguito riportata.

ESRS E1 CAMBIAMENTO CLIMATICO		
DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	PERIMETRO
Contributo al cambiamento climatico attraverso le emissioni di gas serra (Scope 1 e Scope 2)	Impatto negativo effettivo	Operazioni a monte (fornitori) e a valle (clienti)
Contributo al cambiamento climatico attraverso le emissioni di gas serra lungo la catena di valore (Scope 3)	Opportunità	Operazioni proprie
Approvvigionamento legato a fonti energetiche rinnovabili che permettono una crescente indipendenza da combustibile fossile e quindi a una minore esposizione alla volatilità del prezzo dei prodotti che da esso derivano	Rischio	Operazioni proprie
Variabilità dei costi legati all'attuale grado di dipendenza da combustibile fossile e quindi alla volatilità del prezzo dei prodotti che da esso derivano	Rischio	Operazioni proprie
Possibili costi di ripristino e adeguamento derivanti da eventi climatici estremi e calamità naturali	Rischio	Operazioni proprie
Possibile necessità di investimenti significativi per sviluppare e implementare tecnologie di riduzione delle emissioni	Rischio	Operazioni proprie

ESRS E5 USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE		
DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	PERIMETRO
Produzione di rifiuti elettronici difficilmente recuperabili o riciclabili e quindi destinati a uno smaltimento specializzato	Impatto negativo effettivo	Operazioni proprie
Gestione errata dei rifiuti elettronici	Impatto negativo potenziale	Operazioni proprie
Investimenti in soluzioni a basso impatto energetico per le infrastrutture IT, contribuendo a ridurre i consumi e la produzione di rifiuti tecnologici	Opportunità	Operazioni proprie
Costi elevati dovuti a una gestione scorretta dei prodotti destinati a rifiuto	Rischio	Operazioni proprie
Opportunità legate al recupero dei materiali e alla riduzione di rifiuti	Opportunità	Operazioni proprie
Implementazione di pratiche di recupero dei materiali, riducendo la quantità di rifiuti e promuovendo l'economia circolare	Opportunità	Operazioni proprie

ESRS S1 FORZA LAVORO PROPRIA		
DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	PERIMETRO
Incremento del livello di benessere dei dipendenti generato dalla capacità dell'organizzazione di garantire un'occupazione stabile, un dialogo trasparente e proficuo tra dipendenti e organizzazione, un salario adeguato alla luce delle condizioni economiche e sociali nazionali	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie
Promozione di programmi di formazione e sviluppo delle competenze in modo da favorire la condivisione delle conoscenze e potenziare le capacità del nostro team	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie
Incremento del livello dell'occupazione giovanile (under 30)	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie
Diffusione di una cultura inclusiva che considera la diversità e la non discriminazione dei valori da promuovere	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie
Politiche attive di inclusione, formazione e valorizzazione del talento femminile, contribuendo a una maggiore equità di genere nel settore ICT.	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie
Compromissione dello stato di salute e della sicurezza dei dipendenti dovuto a eventi di infortunio sul lavoro	Impatto negativo potenziale	Operazioni proprie
Sforzi insufficienti a supporto del benessere dei dipendenti che possono compromettere la capacità di VEM di attrarre e trattenere personale qualificato.	Rischio	Operazioni proprie
Impatto economico collegato al rischio che si verifichino infortuni e malattie professionali	Rischio	Operazioni proprie
Eccessiva sovrapposizione del lavoro con la vita personale e la conseguente compromissione della produttività e del benessere dei dipendenti	Rischio	Operazioni proprie

ESRS S4 CONSUMATORI ED UTILIZZATORI FINALI		
DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	PERIMETRO
Incremento della fidelizzazione del cliente grazie a pratiche aziendali di coinvolgimento (dialogo trasparente, meccanismi di reclamo, ecc.)	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie
Miglioramento dell'esperienza del cliente garantendo elevati standard di protezione dei dati e tutela della privacy	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie
Episodi di fughe di dati ed errona gestione dei temi di protezione della privacy a danno dei clienti	Impatto negativo potenziale	Operazioni proprie
Scarso grado di attenzione dell'organizzazione ai bisogni dei propri clienti	Rischio	Operazioni proprie
Minacce informatiche che possono causare violazioni dei dati, interruzioni dei servizi e altri disservizi per VEM	Rischio	Operazioni proprie

ESRS G1 CONDOTTA DELLE IMPRESE		
DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	PERIMETRO
Diffusione di una cultura aziendale improntata all'etica, alla trasparenza e alla responsabilità, coerentemente ai valori contenuti nel Codice Etico	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie
Mancata tutela e protezione degli informatori (coloro che segnalano informazioni concernenti atti illeciti in azienda)	Impatto negativo potenziale	Operazioni proprie
Mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello 231 e/o nel Codice Etico	Impatto negativo potenziale	Operazioni proprie
Diffusione di una cultura sulle pratiche di approvvigionamento sostenibile grazie alla capacità dell'organizzazione di adottare criteri di valutazione sociale e ambientale dei fornitori	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie
Mancata cura delle relazioni con i fornitori che potrebbe causare interruzioni nella catena di approvvigionamento e trattamenti ingiusti verso le PMI, come ritardi nei pagamenti	Impatto negativo potenziale	Operazioni proprie
Presenza nella catena di fornitura di soggetti identificati come aventi significativi impatti ambientali e/o sociali negativi	Rischio	Operazioni a monte (fornitori) e a valle (clienti)
Capacità di attrarre nuovi talenti e di fidelizzare i dipendenti garantendo una cultura aziendale improntata all'etica, alla trasparenza e al rispetto delle regole	Opportunità	Operazioni proprie
Danno economico e reputazionale legato a episodi di corruzione aziendale	Rischio	Operazioni proprie

4

TEMI  
DI GOVERNANCE

---

### 4.1.1 IL NOSTRO IMPEGNO ETICO

#### POLITICHE IN MATERIA DI CULTURA D'IMPRESA E CONDOTTA DELLE IMPRESE

In VEM ci impegniamo con determinazione a svolgere la nostra attività in modo etico e sostenibile.

Al fine di rendere questa attenzione un patrimonio condiviso da tutti, nel 2023 abbiamo deciso di dotarci di un nostro Codice Etico, con lo scopo di garantire ed applicare elevati standard di etica al nostro agire d'impresa. Questo documento riveste un ruolo centrale nello sviluppo di una cultura etica aziendale e nella costruzione di rapporti basati sulla fiducia con tutti i nostri interlocutori.

Al suo interno, vengono chiariti i doveri e le responsabilità di ciascun soggetto che interagisce con VEM nonché le corrette modalità di esercizio delle proprie funzioni. Il Codice Etico, inoltre, identifica e condanna i comportamenti non etici, consentendoci di riconoscerli e adottare le necessarie misure correttive.

Principi quali integrità, onestà, imparzialità, legalità, uguaglianza, trasparenza, riservatezza, diligenza, efficienza ed eccellenza, guidano ogni decisione e attività di VEM e rappresentano i principi fondamentali a cui tutti devono attenersi nello svolgimento delle proprie mansioni e nel perseguimento della mission aziendale. A questi si affiancano l'attenzione e la valorizzazione della persona, la tutela della salute e sicurezza, la protezione dei dati, il rispetto dell'ambiente e la responsabilità verso la collettività.

Per garantire il riconoscimento e la condivisione di questi principi, VEM si impegna a diffondere il Codice in modo puntuale ed efficace, sia internamente che esternamente. A tal fine, ne assicura la distribuzione

a tutti i membri degli organi sociali e al personale, la pubblicazione sulla rete intranet aziendale, sul sito web [www.vem.com](http://www.vem.com) e la messa a disposizione dei Terzi Destinatari e di qualsiasi altro interlocutore.

I nostri stakeholder possono segnalarci eventuali azioni o comportamenti (anche omissivi) non conformi al Codice Etico e al Modello di Organizzazione e Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nonché a leggi, regolamenti e al sistema di procedure vigenti in VEM. Attualmente, il canale ufficiale per presentare segnalazioni è il canale whistleblowing di cui ci siamo dotati nel 2023, con l'adozione del Codice Etico e del Modello 231, accessibile al seguente link <https://segnalazioni.VEM.com>. Accanto a questo canale, per tutte le eventuali segnalazioni VEM ha predisposto un'apposita casella di posta elettronica: [odv@vem.com](mailto:odv@vem.com), dedicata alle segnalazioni e alle comunicazioni indirizzate all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza si adopera affinché chi effettua le segnalazioni non diventi oggetto di ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni, assicurando, quindi, l'adeguata riservatezza di tali soggetti.

#### PREVENZIONE E INDIVIDUAZIONE DELLA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA

Con riferimento allo svolgimento della propria attività, VEM Sistemi ha ritenuto necessario avviare un progetto di analisi finalizzato all'implementazione del Modello di Organizzazione e Gestione conforme alla disciplina normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001. Riteniamo che l'adozione del Modello costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di

tutti coloro che operano per conto della Società affinché tengano comportamenti corretti nell'espletamento delle proprie attività, anche un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati.

Il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano in primo luogo individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso. In ottemperanza a tale disposizione, VEM Sistemi ha analizzato il proprio contesto operativo per identificare le attività e i processi più sensibili, ossia quelli in cui, anche solo in teoria, potrebbero verificarsi reati che comporterebbero una responsabilità per l'azienda. Questa analisi è stata condotta esaminando la documentazione interna e intervistando i responsabili delle principali aree aziendali. Per raccogliere informazioni in modo più strutturato, sono stati utilizzati questionari e check-list.

Per garantire l'efficace e piena attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 VEM ha introdotto un adeguato Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare l'eventuale inadempimento delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico.

L'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni avviene nel rispetto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. Il Sistema Disciplinare si applica ai membri del Consiglio di Amministrazione, all'Organismo di Vigilanza, a tutti i dipendenti, ai collaboratori esterni e, in generale, a tutti i terzi che intrattengano rapporti contrattuali con la Società e siano tenuti a conoscere e rispettare i principi e le regole del Modello.

VEM Sistemi si impegna a informare i terzi con i quali intrattiene relazioni economiche riguardanti l'azienda circa il contenuto del Modello, del Codice Etico e del Sistema Disciplinare. Questo impegno si concretizza attraverso l'inserimento di una clausola specifica nei contratti stipulati con terze parti, attraverso la quale si comunica l'adozione del Modello e le sanzioni previste in caso di violazione dello stesso.

Nell'ottica di rafforzare la cultura aziendale in materia di etica e conformità, nel 2024 la forza vendite e l'ufficio acquisti hanno partecipato a un corso di formazione organizzato da Cisco. Questo aggiornamento si inserisce in un percorso di formazione continua avviato negli anni precedenti, che ha già coinvolto altre figure aziendali strategiche, tra cui i Technical Customer Manager (TCM) e l'Ufficio Tesoreria. Tale iniziativa conferma l'impegno di VEM Sistemi nella prevenzione della corruzione e nella diffusione di comportamenti responsabili all'interno dell'organizzazione. In un'ottica di consolidamento e rafforzamento della cultura aziendale sulla compliance, per il breve termine l'azienda si pone l'obiettivo di rendere periodiche le attività formative in am-

bito antitrust. Questo contribuirà a sensibilizzare in modo continuativo i dipendenti, garantendo un aggiornamento costante sulle normative vigenti e promuovendo un ambiente di lavoro etico e trasparente.

A conferma del nostro impegno nel promuovere un ambiente di lavoro etico e responsabile in linea con i principi di sostenibilità e governance abbiamo ottenuto il punteggio di 2 stelle nel Rating di Legalità. Si tratta di uno strumento innovativo sviluppato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) in accordo con i Ministeri degli Interni e della Giustizia, che riconosce premialità alle aziende che operano secondo i principi della legalità, della trasparenza e della responsabilità sociale. Questo strumento si integra pienamente con il modello di prevenzione della corruzione adottato da VEM, che prevede procedure rigorose per garantire il rispetto delle normative e l'adozione di best practice in materia di etica e governance. Consapevole dell'importanza di mantenere alti standard etici, ci impegniamo a preservare lo stesso punteggio nel 2025, rafforzando ulteriormente le nostre politiche di conformità e governance.

#### CONSUMATORI E CLIENTI FINALI

Anche la tutela della privacy dei nostri clienti è una priorità assoluta per la nostra azienda. Nel 2024 abbiamo continuato a rafforzare i nostri sistemi di protezione dei dati e i protocolli di sicurezza, con un'attenzione costante alla prevenzione e alla gestione tempestiva di eventuali violazioni. Durante l'anno, sono stati segnalati 13 episodi di violazione di dati personali, tutti valutati come di rischio trascurabile, ad eccezione di un caso per il quale, in linea con il nostro impegno per la trasparenza e la conformità normativa, abbiamo provveduto a effettuare la segnalazione all'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali.

L'assenza di reclami da parte dei clienti o di segnalazioni da parte di organi normativi conferma l'efficacia delle misure adottate e la fiducia che i nostri stakeholder ripongono nelle nostre pratiche di gestione della privacy. Continueremo a investire in formazione, tecnologia e monitoraggio per garantire il massimo livello di protezione dei dati e soddisfazione dei nostri clienti.

#### CASI ACCERTATI DI CORRUZIONE ATTIVA O PASSIVA

VEM Sistemi adotta un approccio di tolleranza zero nei confronti della corruzione, attraverso un solido sistema di prevenzione e controllo. A conferma dell'efficacia di queste misure, nel 2024 non ha registrato casi di corruzione attiva o passiva.

## 4.1.2 I NOSTRI FORNITORI

### GESTIONE DEL PROCESSO DI APPROVVIGIONAMENTO DA PARTE DELL'IMPRESA

Coinvolgere i fornitori nel rispetto degli standard di qualità, ambientali, sociali e di sicurezza è essenziale per prevenire i rischi associati alle attività aziendali. Per questo, VEM Sistemi valorizza la propria supply chain selezionando quelli che non solo rispettano le normative vigenti ma anche in base a criteri specifici legati al business, alla sicurezza, alla reputazione e alla governance, oltre che al possesso di certificazioni quali ISO 9001, SA8000, ISO 14001, ISO 50001 e ISO 27001. Per gestire il processo di qualificazione, l'azienda dispone di un portale dedicato, attraverso il quale i nuovi fornitori vengono valutati utilizzando sia criteri sociali che ambientali. Oltre a un'analisi preliminare del fornitore, che include la verifica dell'eventuale presenza di un bilancio di sostenibilità, viene sottoposto un questionario per approfondire aspetti come le certificazioni ambientali e sociali, il rating di legalità e altri requisiti di sostenibilità. Tutti questi elementi vengono ponderati e contribuiscono a determinare un punteggio all'interno del ranking dei fornitori, garantendo così una selezione sempre più responsabile e in linea con i valori aziendali. Per assicurare nel tempo un costante allineamento con gli standard qualitativi aziendali e di sostenibilità richiesti, VEM ha previsto anche un percorso di sensibilizzazione rivolto ai fornitori, volto a rafforzare la consapevolezza e l'adozione di pratiche sostenibili.

Inoltre, per rafforzare il monitoraggio delle performance dei fornitori, nel corso del 2025, questi ultimi saranno invitati a compilare il questionario SYNE-SGY, uno strumento utile per valutare e migliorare gli aspetti di sostenibilità all'interno della supply chain.

Tutti i fornitori sono tenuti a rispettare il Codice Etico di VEM che viene richiamato all'interno delle condizioni generali di Appalto.

Nel 2024, il processo di selezione dei nuovi fornitori (26) ha seguito un approccio rigoroso basato su criteri ESG (Ambientali, Sociali e di Governance), dimostrando un forte impegno verso una supply chain responsabile e sostenibile.

Inoltre, l'intera base fornitori (181) è stata sottoposta a una valutazione per monitorare eventuali impatti negativi. Da questa analisi è emerso che solo un fornitore presentava significativi impatti sociali negativi. Data la gravità dell'inadempimento, VEM ha adottato un approccio rigoroso, interrompendo i rapporti con tale fornitore.

Nessun fornitore ha evidenziato impatti ambientali negativi significativi, confermando l'efficacia del processo di selezione e monitoraggio. L'azienda verifica costantemente le performance ESG della propria catena di fornitura, promuovendo così pratiche sostenibili e responsabili lungo tutta la filiera.

ANNO DI RIFERIMENTO	2024
Numero totale di FORNITORI (distributori esclusi)	181
Numero totale di nuovi fornitori	26
Percentuale di nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali	100%
Percentuale di nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	100%
Numero di fornitori sottoposti a valutazione rispetto al loro impatto sociale	181
Numero di fornitori identificati come aventi significativi impatti sociali negativi, reali e potenziali in relazione alla società	1
Numero di fornitori identificati come aventi significativi impatti sociali negativi, reali e potenziali in relazione alla società con i quali sono state concordate azioni di miglioramento per mitigare gli impatti sociali	0
Percentuale di fornitori identificati come aventi significativi impatti sociali negativi, reali e potenziali in relazione alla società con i quali sono state concordate azioni di miglioramento per mitigare gli impatti sociali	0%
Numero di fornitori identificati come aventi significativi impatti sociali negativi, reali e potenziali in relazione alla società con i quali i rapporti sono stati chiusi a seguito di valutazione	1
Percentuale di fornitori identificati come aventi significativi impatti sociali negativi, reali e potenziali in relazione alla società con i quali i rapporti sono stati chiusi a seguito di valutazione	0,55%
Numero di fornitori sottoposti a valutazione rispetto al loro impatto ambientale	181
Numero di fornitori identificati come aventi significativi impatti ambientali negativi, reali e potenziali in relazione alla società	0
Numero di fornitori identificati come aventi significativi impatti ambientali negativi, reali e potenziali in relazione alla società con i quali sono state concordate azioni di miglioramento per mitigare gli impatti sociali	0
Percentuale di fornitori identificati come aventi significativi impatti ambientali negativi, reali e potenziali in relazione alla società con i quali sono state concordate azioni di miglioramento per mitigare gli impatti sociali	0%
Numero di fornitori identificati come aventi significativi impatti ambientali negativi, reali e potenziali in relazione alla società con i quali i rapporti sono stati chiusi a seguito di valutazione	0
Percentuale di fornitori identificati come aventi significativi impatti ambientali negativi, reali e potenziali in relazione alla società con i quali i rapporti sono stati chiusi a seguito di valutazione	0%

### 4.1.2 I NOSTRI FORNITORI

Sono inoltre previsti un processo di verifica on site presso le sedi logistiche e operative dei fornitori scelti e un percorso di formazione ed educazione volto a garantire un continuo allineamento qualitativo nel tempo.

Per quanto concerne la qualifica ambientale e sociale dei fornitori, VEM ha implementato anche un sistema di monitoraggio strutturato per assicurare il rispetto degli standard richiesti. Il controllo delle performance avviene attraverso survey interne a campione e il monitoraggio delle Non Conformità ambientali e sociali. Inoltre, ogni due anni vengono avviate campagne di riqualifica, che prevedono la revisione delle informazioni fornite, l'aggiornamento dei documenti richiesti e la compilazione di un nuovo questionario.

Nel processo di selezione dei fornitori, oltre alla valutazione sulla qualità, affidabilità e sostenibilità economico-finanziaria, viene preso in considerazione anche l'impegno nell'adozione delle migliori pratiche sul tema dei diritti umani, della salute, della sicurezza sui luoghi di lavoro e della responsabilità ambientale.

#### AZIONI

VEM promuove attivamente la crescita e lo sviluppo dei propri fornitori attraverso iniziative mirate. In particolare, organizza sessioni di formazione gratuite, condotte da relatori qualificati, per supportare i terzi nell'acquisizione di competenze specifiche e nell'adozione di best practice. Questi incontri, già realizzati e programmati per il futuro, rappresentano un'opportunità concreta di crescita per la supply chain.

Parallelamente, VEM sta ampliando la propria rete di fornitori in Italia, con un focus particolare sui partner locali attivi nelle aree in cui l'azienda è presente. Questa scelta rafforza le relazioni sul territorio e contribuisce a ridurre l'impatto ambientale legato alla logistica, in linea con i propri obiettivi di sostenibilità.

Nella tabella di seguito vengono riportati i dati riferiti ai fornitori che operano presso le sedi VEM:

#### FORNITORI ATTIVI SULLE FACILITIES

**87,5%** REGIONE

**12,5%** FUORI REGIONE

SEDE	FORLÌ	MODENA	VIMERCATE	SENIGALLIA	PADOVA	ROMA	TOTALE
N.MANUTENZIONI/SERVIZI TOTALE	9	4	3	5	4	4	29
TOTALE MANUTENZIONI/SERVIZI PROVINCIA	6	2	3	3	2	3	19
TOTALE MANUTENZIONI/SERVIZI REGIONE	1	1	0	0	2	0	4
TOTALE MANUTENZIONI/SERVIZI FUORI REGIONE	2	1	0	2	0	1	6
PERCENTUALE SERVIZI PROVINCIA	67%	50%	100%	60%	50%	75%	66%
PERCENTUALE SERVIZI REGIONE	11%	25%	0%	0%	50%	0%	14%
PERCENTUALE SERVIZI FUORI REGIONE	22%	25%	0%	40%	0%	25%	21%
N.FORNITORI ASSOCIATI A SEDE	8	4	3	3	3	3	24
N.FORNITORI PROVINCIA	5	2	3	3	2	3	18
N.FORNITORI REGIONE	1	1	0	0	1	0	3
N.FORNITORI FUORI REGIONE	2	1	0	0	0	0	3
PERCENTUALE FORNITORE PROVINCIA	63%	50%	100%	100%	67%	100%	75%
PERCENTUALE FORNITORE REGIONE	13%	25%	0%	0%	33%	0%	12,5%
PERCENTUALE FORNITORE FUORI REGIONE	25%	25%	0%	0%	0%	0%	12,5%

5

TEMI  
AMBIENTALI

---

### 5.1.1 LA TUTELA DELL'AMBIENTE



#### POLITICHE RELATIVE ALLA MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI E ADATTAMENTO

In VEM siamo convinti che il progresso tecnologico possa contribuire a un futuro più sostenibile. Per questo, poniamo la sostenibilità al centro della nostra strategia, guidati da valori di trasparenza, responsabilità verso la filiera e valorizzazione del capitale umano.

Il nostro ruolo come system integrator ci consente di avere un impatto positivo concreto: da un lato adottiamo internamente — in qualità di early adopter — soluzioni ICT innovative e ad alta efficienza energetica; dall'altro, promuoviamo l'adozione di queste stesse soluzioni presso i nostri clienti, supportandoli con servizi pensati per ottimizzare le performance delle loro infrastrutture, monitorare i consumi e ridurre gli sprechi.

Nel nostro operato quotidiano, ci impegniamo a ridurre l'impronta ecologica delle attività aziendali attraverso pratiche concrete: scegliamo tecnologie a

basso impatto ambientale, monitoriamo in modo costante i consumi energetici, adottiamo strategie per la gestione sostenibile dei rifiuti elettronici e lavoriamo al miglioramento continuo della nostra performance ambientale.

I progetti e servizi che sviluppiamo sono orientati a generare valore nel lungo periodo, combinando innovazione ed efficienza operativa.

#### AZIONI E OBIETTIVI RELATIVI ALLE POLITICHE IN MATERIA DI CAMBIAMENTI CLIMATICI

La sostenibilità ambientale è parte integrante della gestione delle nostre sedi, a partire dalla sede principale di Forlì, dove è stato installato un impianto fotovoltaico di ultima generazione con una potenza pari a 149,41 kWp. Questo intervento si affianca a un sistema avanzato di Building Management System (BMS), che consente di monitorare e ottimizzare in tempo reale i consumi energetici. A completamento di questo impegno, è inoltre prevista l'installazione di



un impianto intelligente per la gestione del microclima, in grado di regolare in modo dinamico i consumi legati al riscaldamento e al raffrescamento degli ambienti, migliorando ulteriormente l'efficienza energetica complessiva. La combinazione di queste soluzioni tecnologiche consente di ridurre gli sprechi, ottimizzare l'uso delle risorse e contribuire concretamente alla riduzione delle emissioni di CO<sup>2</sup>. Il risultato è un ambiente di lavoro più intelligente, consapevole e pienamente allineato ai principi della responsabilità ambientale.

Un ulteriore ambito di intervento riguarda la mobilità aziendale: VEM ha da tempo adottato politiche di acquisto orientate alla sostenibilità, privilegiando veicoli a basse emissioni. Grazie a queste scelte, sono già stati raggiunti risultati significativi, ma l'impegno continua: l'obiettivo nei prossimi anni è di avere almeno il 50% del parco auto composto da veicoli ibridi e/o elettrici, riducendo così ulteriormente l'impatto ambientale. In questa direzione, sono già operative presso la sede di Forlì colonnine di ricarica plug-in, a disposizione anche dei visitatori, e sono previste ulteriori installazioni nel parcheggio azien-



dale della sede centrale, a conferma della volontà di incentivare una mobilità più pulita e accessibile. In parallelo, è attivo un processo di analisi delle percorrenze e monitoraggio dei consumi legati al commuting dei dipendenti, con l'obiettivo di acquisire una maggiore consapevolezza sull'impatto ambientale generato dagli spostamenti casa-lavoro e individuare possibili soluzioni per renderli più sostenibili. Queste azioni si inseriscono in una strategia più ampia che guarda alla mobilità non solo come mezzo di trasporto, ma come leva per la transizione ecologica e il benessere diffuso.

Infine, VEM ha attivato azioni concrete per ridurre il consumo di plastica monouso, in particolare quello legato all'utilizzo delle bottigliette d'acqua. Sono stati infatti installati erogatori d'acqua da ufficio e, come parte dell'iniziativa, ogni nuovo dipendente riceve una borraccia personalizzata, incentivando comportamenti responsabili e duraturi.

### 5.1.1 LA TUTELA DELL'AMBIENTE

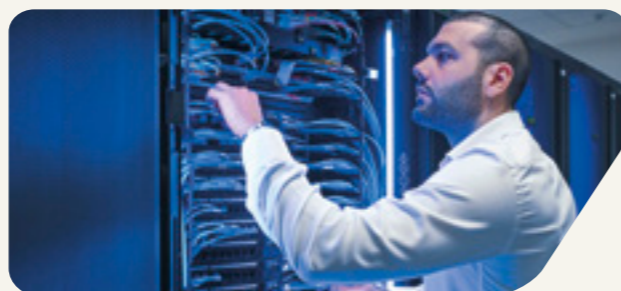
#### SOLUZIONI ICT A SUPPORTO DELLA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Attraverso la nostra offerta, supportiamo le imprese nel percorso verso un modello operativo più sostenibile, proponendo soluzioni e tecnologie ICT capaci di generare benefici concreti in termini di efficienza energetica, ottimizzazione delle risorse e riduzione degli sprechi.

Progettiamo e implementiamo Data Center ad alta efficienza che adottano tecnologie come il corridoio caldo per migliorare la gestione termica e impianti di condizionamento basati su logiche di free cooling, con un impatto significativo sui consumi energetici. A supporto della gestione intelligente delle infrastrutture, proponiamo soluzioni DCIM (Data Center Infrastructure Management) che consentono di monitorare e ottimizzare in tempo reale consumi e prestazioni, così come sistemi BMS (Building Management System) e tecnologie per la smart building automation, in grado di rendere gli edifici più intelligenti, efficienti e sostenibili.

Offriamo inoltre soluzioni ICT di ultima generazione — server, storage, reti e sistemi di collaborazione — progettati per ridurre al minimo i consumi energetici, massimizzando al contempo le prestazioni. La nostra proposta include anche servizi di assessment e consulenza per aiutare i clienti a comprendere, misurare e migliorare l'efficienza delle proprie infrastrutture IT.

In questo modo, accompagniamo le aziende nel raggiungimento dei propri obiettivi di sostenibilità, integrando tecnologie innovative, dati e competenze in un approccio sistemico e orientato al futuro.



#### CYBERSECURITY COME LEVA ESG

La sicurezza informatica rappresenta oggi un pilastro fondamentale nelle strategie ESG. In un contesto in cui i rischi digitali possono avere impatti concreti sulla continuità operativa, sulla reputazione e sull'affidabilità dell'intera filiera, è indispensabile che le imprese affrontino le tematiche cyber in maniera strutturata e trasparente.

Per questo motivo, proponiamo soluzioni e servizi di **cybersecurity**, data protection e governance della sicurezza che aiutano le organizzazioni a rafforzare la propria postura di sicurezza e a rispondere in modo efficace agli incidenti informatici. Il nostro approccio alla gestione del rischio cyber supporta i clienti non solo dal punto di vista tecnologico, ma anche in termini organizzativi, strategici e di compliance.

Affrontare la sicurezza in ottica ESG consente di:

- rafforzare il commitment del top management;
- comunicare in modo trasparente e responsabile verso stakeholder interni ed esterni;
- migliorare la reputazione aziendale e la fiducia del mercato;
- ridurre i costi legati alle coperture assicurative;
- garantire la **business continuity**, la resilienza e l'affidabilità verso clienti e partner.

In questo scenario, la cybersecurity non è più soltanto una misura difensiva, ma un elemento abilitante della sostenibilità e della competitività delle imprese nel lungo periodo.

### 5.1.2 CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI

**3411,36**  
mWh TOTALI

**3246,87**  
mWh

**164,49**  
mWh

ENERGIA DA  
FONTI FOSSILI

ENERGIA DA  
FONTI RINNOVABILI

#### CONSUMO ENERGETICO E MIX ENERGETICO

Nel 2024 i consumi energetici totali di VEM sono stati pari a 3411,36 mWh, di cui 3246,87 da fonti non rinnovabili e 164,49 da fonti rinnovabili. L'energia utilizzata dall'azienda comprende principalmente energia elettrica e gas naturale per l'alimentazione delle sedi operative. Per quanto riguarda i trasporti aziendali, le fonti energetiche impiegate sono diesel e benzina. Il fabbisogno di energia elettrica è soddisfatto prevalentemente attraverso l'allacciamento alla rete di distribuzione nazionale.

Il dato relativo all'acquisto di energia rinnovabile da terzi non è disponibile in modo puntuale per l'anno in esame.

#### CALCOLO DELLE EMISSIONI DI SCOPE 1, 2, 3

VEM ha avviato un percorso di crescente consapevolezza ambientale, con l'obiettivo di ridurre l'impatto delle proprie attività. Questa sensibilità si traduce in scelte e investimenti sempre più orientati alla sostenibilità. Sebbene oggi l'azienda non calcoli ancora le proprie emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2), si impegna ad avviare questo processo nel prossimo futuro.

Pur non generando impatti ambientali significativi nelle proprie operazioni, VEM è determinata a monitorare e rendicontare in modo trasparente le proprie emissioni, come parte integrante di una strategia ambientale concreta e responsabile.

### 5.1.2 CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI

CONSUMO DI ENERGIA E MIX ENERGETICO	ANNO SOLARE DI RIFERIMENTO	UNITÀ DI MISURA	VALORE
CONSUMO DI COMBUSTIBILE DA CARBONE E PRODOTTI DEL CARBONE	2024	mWh	0
CONSUMO DI COMBUSTIBILE DA PETROLIO GREZZO E PRODOTTI PETROLIFERI	2024	mWh	2495,78
CONSUMO DI COMBUSTIBILE DA GAS NATURALE	2024	mWh	129,98
CONSUMO DI COMBUSTIBILI DA ALTRE FONTI NON RINNOVABILI	2024	mWh	0
CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA, CALORE, VAPORE E RAFFRESCAMENTO DA FONTI FOSSILI, ACQUISTATI O ACQUISITI	2024	mWh	621,11
CONSUMO TOTALE DI ENERGIA DA FONTI FOSSILI	2024	mWh	3246,87
CONSUMO DA FONTI NUCLEARI	2024	mWh	0
CONSUMO DI COMBUSTIBILI PER LE FONTI RINNOVABILI, COMPRESA LA BIOMASSA (INCLUDE ANCHE I RIFIUTI INDUSTRIALI E URBANI DI ORIGINE BIOLOGICA, IL BIOGAS, L'IDROGENO RINNOVABILE, ECC)	2024	mWh	0
CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA, CALORE, VAPORE E RAFFRESCAMENTO DA FONTI RINNOVABILI, ACQUISTATI O ACQUISITI	2024	mWh	n.d.
CONSUMO DI ENERGIA RINNOVABILE AUTOPRODOTTA SENZA RICORRERE A COMBUSTIBILI	2024	mWh	164,49
CONSUMO TOTALE DI ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI	2024	mWh	164,49

### 5.2 ESRS E5 ECONOMIA CIRCOLARE

Anche nel settore ICT, dove l'economia circolare può incontrare maggiori complessità rispetto ad altri ambiti, VEM Sistemi si impegna concretamente a promuovere pratiche orientate al riuso e alla valorizzazione delle risorse esistenti. In quest'ottica, è stato attivato un marketplace interno dedicato alla compravendita di oggetti elettronici – come PC, smartphone, monitor e altre attrezzature – tra colleghi. Questo strumento, che verrà descritto più nel dettaglio nel capitolo “Temi Sociali”, all'interno del paragrafo “6.1.5 Spazi di lavoro e vita in VEM”, rappresenta un esempio pratico di come sia possibile incoraggiare la circolarità anche in un contesto altamente tecnologico, promuovendo al contempo una cultura aziendale attenta, collaborativa e sostenibile.

## 5.2.1 LA GESTIONE DEI RIFIUTI

VEM adotta un approccio responsabile alla gestione dei rifiuti aziendali, con l'obiettivo di ridurre al minimo l'impatto ambientale delle proprie attività. La strategia si basa innanzitutto sulla prevenzione degli sprechi, attraverso l'individuazione di soluzioni volte a minimizzare la produzione di rifiuti. Quando ciò non è possibile, si procede con la selezione dei processi di smaltimento più idonei, privilegiando, ove possibile, il riciclo e il recupero delle materie. Tutti i rifiuti generati vengono classificati, tracciati e gestiti in conformità alla normativa vigente, garantendo la piena trasparenza e il rispetto degli standard ambientali. Le operazioni di raccolta e smaltimento

sono affidate esclusivamente a soggetti terzi autorizzati, regolarmente iscritti agli albi di competenza, nel rispetto delle disposizioni previste dalla normativa italiana ed europea in materia.

Nel corso dell'anno, VEM ha generato un totale di 2.276 kg di rifiuti. La tabella seguente riporta nel dettaglio la composizione dei rifiuti per codice CER (Catalogo Europeo dei Rifiuti), distinguendo tra quelli conferiti e non conferiti in discarica, pericolosi (indicati con l'asterisco "\*\*") e non pericolosi.

Tra i principali codici CER si evidenziano batterie al piombo, batterie al nichel-cadmio, apparecchiature fuori uso e altre batterie ed accumulatori.

COMPOSIZIONE DEI RIFIUTI	RIFIUTI GENERATI	RIFIUTI NON CONFERITI IN DISCARICA	RIFIUTI CONFERITI IN DISCARICA (D)
CER 160601*	754	754	-
CER 160602*	22	22	-
CER 160213*	143	143	-
CER 200121*	-	-	-
CER 160214	1347	1347	-
CER 160605	10	10	-
CER 170405	-	-	-
CER 200307	-	-	-
CER 170904	-	-	-
RIFIUTI TOTALI	2276	2276	-

Nella tabella che segue si riporta il dettaglio dei rifiuti prodotti non conferiti in discarica, suddivisi per tipologia di smaltimento in base al tipo di rifiuto.

RIFIUTI PERICOLOSI	PRESSO IL SITO	FUORI DEL SITO	TOTALE
PREPARAZIONE AL RIUTILIZZO	-	-	-
RICICLO	-	919	919
ALTRE OPERAZIONI DI RECUPERO	-	-	-
TOTALE	-	919	919

RIFIUTI NON PERICOLOSI	PRESSO IL SITO	FUORI DEL SITO	TOTALE
PREPARAZIONE AL RIUTILIZZO	-	-	-
RICICLO	-	1357	1357
ALTRE OPERAZIONI DI RECUPERO	-	-	-
TOTALE	-	1357	1357

6

TEMI  
SOCIALI

---

## 6.1.1 COMPOSIZIONE DELLE RISORSE UMANE

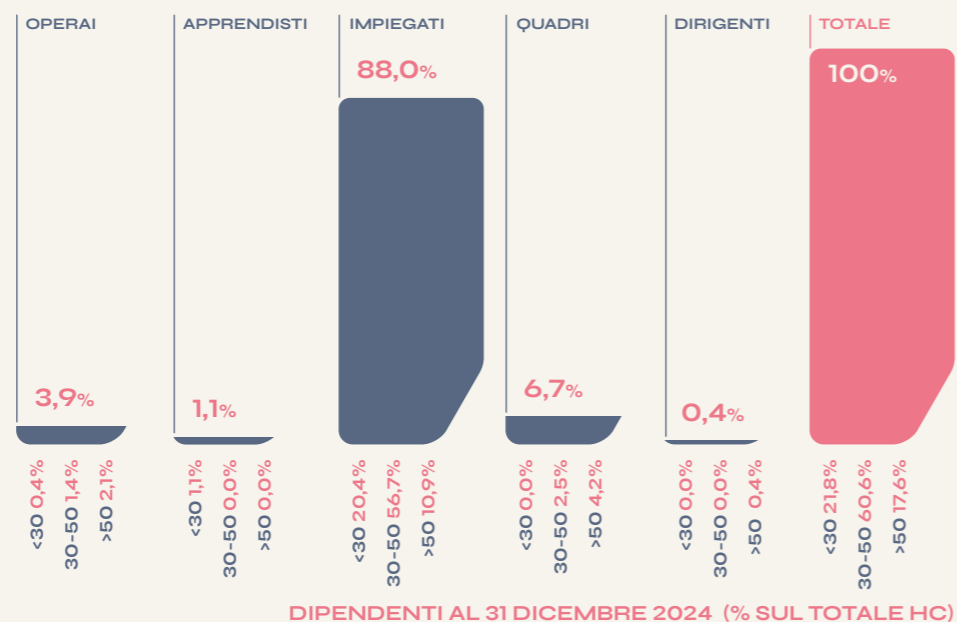
Le persone sono il cuore di VEM e il nostro più grande valore. Il nostro team è composto da professionisti altamente qualificati, in costante formazione, che combinano competenze tecniche avanzate con una profonda conoscenza del settore. Questo approccio ci consente di offrire un supporto personalizzato, di affrontare con efficacia ogni sfida e di accompagnare i clienti nel raggiungimento dei loro obiettivi.

Per facilitare un dialogo aperto e continuo, VEM si impegna costantemente a supportare i propri dipendenti, offrendo ascolto attento e comunicazioni chiare e tempestive. A partire dal 2025, questo impegno si rafforzerà ulteriormente con l'attivazione di una nuova funzione dedicata alla Comunicazione Interna, nata con l'obiettivo di promuovere una cultura organizzativa trasparente, partecipativa e coerente. Il nuovo Team avrà il compito di facilitare lo scambio di informazioni tra i diversi livelli e reparti

aziendali, valorizzare le esperienze delle persone e raccogliere feedback utili a migliorare i processi interni e il benessere organizzativo. Un passo importante verso una VEM sempre più aperta, connessa e consapevole.

Come anticipato nel paragrafo 4.1.1, VEM ha implementato un apposito Regolamento whistleblowing e propri canali interni (portale online <https://segnalazioni.VEM.com/#/> raggiungibile anche con link apposito nella intranet aziendale e segnalazione orale ai componenti dell'Organismo di Vigilanza) per l'invio di segnalazioni riguardanti atti, comportamenti e/o omissioni non conformi al Codice Etico e al Modello di Organizzazione e Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nonché a leggi, regolamenti e al sistema di procedure vigenti in VEM. (si veda il paragrafo 4.1.1. per i dettagli).

**AL 31 DICEMBRE  
2024 SI REGISTRA  
UN ORGANICO  
DI 284 PERSONE.**



L'analisi della composizione dei dipendenti al 31 dicembre 2024, secondo il criterio Head Count (HC), evidenzia che su un totale di 284 dipendenti, gli uomini costituiscono il 79% della forza lavoro (225 unità) e le donne circa il 21% (59 unità).



Nel 2016 le donne costituivano il 16% della forza lavoro in azienda, nel 2024 il 21%, superiore rispetto alla media europea che nel 2023 era del 19,4% (fonte ISTAT). Questi risultati attestano l'impegno di VEM a svolgere un'azione concreta per la riduzione del gender gap nel settore ICT.

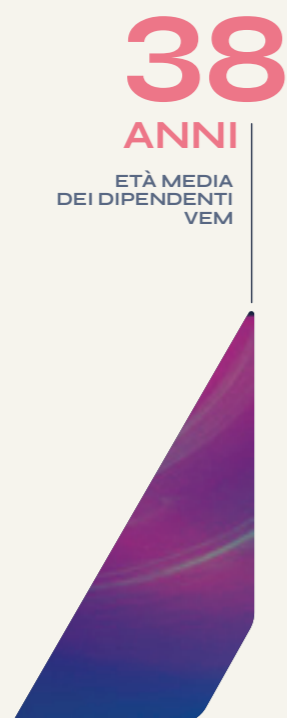
Il divario di genere nel settore ICT è un problema persistente e complesso che richiede attenzione e interventi mirati. Come conferma lo studio globale condotto dall'UNESCO, solo il 30% delle ragazze sceglie un percorso di studi STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) e in Italia solo un laureato su 6 in discipline STEM è donna. Ci troviamo nel mezzo di una rivoluzione tecnologica che soffre di una carenza di competenze digitali specifiche e in cui ser-

vono più figure professionali competenti. Nonostante la domanda sia alta, le donne che rispondono sono meno della metà degli uomini, rimanendo così una minoranza nei settori dell'Industria 4.

Consapevole di queste dinamiche, VEM si pone l'obiettivo di avvicinare le giovani donne al digitale per ridurre il gender gap nelle discipline tecnico-scientifiche. L'azienda riconosce il valore della diversità di genere come risorsa chiave per l'innovazione e la crescita e promuove iniziative che guardano in questa direzione, quali Ragazze Digitali e IT Girls, (si veda capitolo "Temi sociali", paragrafo "6.1.2 Inclusione e diversity"), svolgendo un'azione concreta per la riduzione della disparità nel settore ICT.

### 6.1.1 COMPOSIZIONE DELLE RISORSE UMANE

Per quanto riguarda la distribuzione per età, la fascia d'età 30-50 anni costituisce una parte significativa della forza lavoro. L'età media dei dipendenti in VEM è di 38 anni, un dato che testimonia la volontà dell'azienda di ricercare non solo professionisti con esperienze qualificanti ma anche giovani talenti da coltivare.



Nel 2024 il 94,7% dei dipendenti è assunto a tempo indeterminato, di cui 278 full-time e 6 part-time. Questi numeri sono il risultato di una strategia di lungo termine tesa a creare relazioni stabili con i propri lavoratori e a costruire un ambiente in cui ogni persona si senta valorizzata, protetta e supportata nel proprio percorso.

**94,7%**

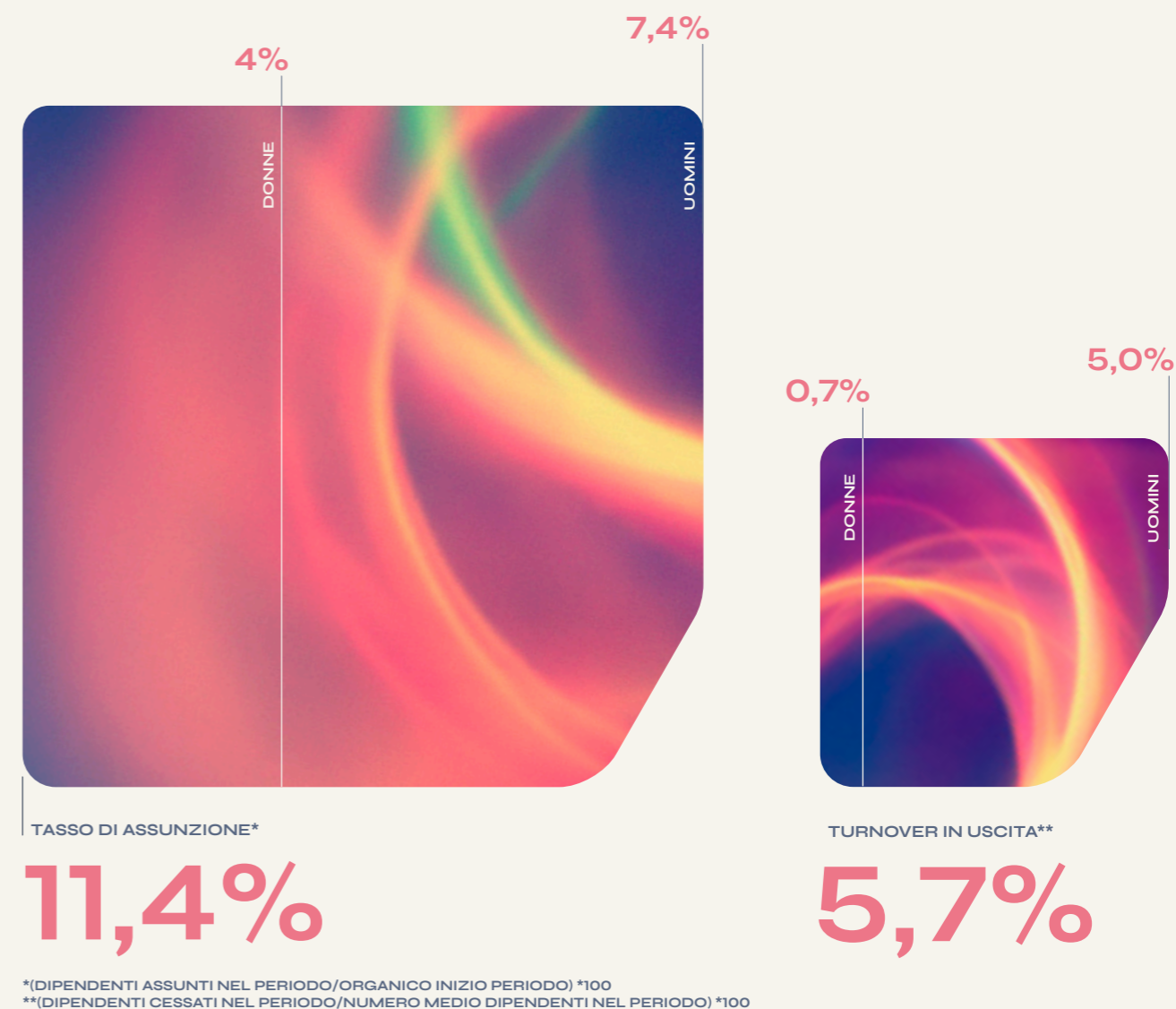
PERCENTUALE  
DIPENDENTI  
ASSUNTI A TEMPO  
INDETERMINATO



Nel 2024, 31 nuovi dipendenti sono entrati in VEM, mentre 16 hanno lasciato l'azienda. Questo si traduce in un tasso di turnover in uscita del 5,7%, inferiore al tasso di ingresso, che si attesta all'11,4%. È importante sottolineare che il tasso di turnover in uscita risulta particolarmente positivo se confrontato con le medie di settore, caratterizzate da elevata competi-

tività e forte mobilità professionale. Un altro dato significativo riguarda la distribuzione per fascia d'età, la maggior parte delle nuove assunzioni rientra nelle fasce under 30 e 30-50, a conferma di un equilibrio generazionale che valorizza esperienza e innovazione.

### DIPENDENTI ASSUNTI E CESSATI



Accogliere al meglio i nuovi colleghi è parte integrante della cultura aziendale di VEM, che considera l'ingresso in azienda un momento chiave per costruire relazioni solide e favorire l'integrazione. Per questo, VEM dedica grande attenzione ai percorsi di onboarding, valorizzando fin da subito le persone e mettendole in contatto con la storia, i valori e la visione del Gruppo, le attività di cura e supporto nei confronti dei nuovi colleghi culminano nel Welcome Day. È un evento pensato e organizzato per tutti i nuovi VEMmers per dare l'opportunità di approfondire la realtà e la cultura in cui lavoriamo, raccontata in prima

persona dal management del Gruppo VEM. Grazie a questa iniziativa i nuovi colleghi hanno l'occasione di conoscere soci e manager della nostra realtà che raccontano il loro percorso personale e professionale e gli aneddoti che lo hanno caratterizzato, trasmettendo i Valori e la Storia con i quali l'azienda è nata ed è cresciuta fino a oggi collezionando grandi successi. Nel cuore dell'evento, non manca un momento di networking più informale: un aperitivo che dà ai nuovi arrivati l'opportunità di presentarsi a tutti i colleghi del Gruppo VEM e brindare all'inizio della loro nuova avventura.

### 6.1.1 COMPOSIZIONE DELLE RISORSE UMANE

#### CARATTERISTICHE DEI LAVORATORI NON DIPENDENTI NELLA FORZA LAVORO PROPRIA DELL'IMPRESA

Tra i lavoratori non dipendenti, figurano 15 tirocinanti impegnati in diverse aree, tra cui area tecnica, acquisti e amministrazione. Attraverso questi progetti di tirocinio, offriamo ai giovani talenti un'importante opportunità di crescita professionale, con la possibilità di inserimento al termine del periodo di formazione, a dimostrazione della nostra attenzione per lo sviluppo delle competenze e la valorizzazione delle nuove generazioni.

Assieme ai percorsi di tirocinio, meritano una menzione i numerosi progetti di Alternanza scuola-lavoro attraverso i quali studentesse e studenti degli istituti e licei del territorio vengono guidati alla conoscenza della vita in azienda e più in generale del mondo del lavoro.

#### COPERTURA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E DIALOGO SOCIALE

Tutti i nostri dipendenti sono coperti dal Contratto Collettivo Nazionale Metalmeccanica Industria che regola in dettaglio i salari e le condizioni lavorative, assicurando equità e pieno rispetto delle normative vigenti. VEM sostiene la libertà di associazione dei propri dipendenti, garantendo loro la possibilità di organizzare gruppi sindacali o attività extralavorative senza alcuna restrizione. Inoltre, l'azienda mette a disposizione i propri spazi per l'organizzazione di assemblee da parte di rappresentanti sindacali esterni, favorendo così un ambiente di dialogo e confronto. VEM dispone inoltre di un Regolamento aziendale che riepiloga policy e procedure che guidano e supportano la vita in azienda di ogni persona e contiene condizioni di miglior favore rispetto al CCNL (flessibilità oraria, riconoscimenti economici per la reperibilità, utilizzo automezzi aziendali in comodato gratuito, etc.).

## 6.1.2 INCLUSIONE E DIVERSITY

(Alcune questioni trattate fanno riferimento all'esercizio 2023)

In VEM siamo fermamente convinti che la diversità sia una fonte di innovazione e di arricchimento. Promuoviamo l'inclusione e le pari opportunità, garantendo a tutti e a tutte le stesse possibilità di crescita, indipendentemente da qualsiasi differenza individuale.

Il progetto Ragazze Digitali ER è una iniziativa che si colloca proprio in questo contesto per contrastare stereotipi e ostacoli che ancora oggi limitano la partecipazione delle donne ai percorsi di studio tecnico-scientifici. L'iniziativa, completamente gratuita e co-finanziata dai fondi Europei dell'Emilia-Romagna, nel 2024 ha previsto l'organizzazione di 26 Summer Camp, cinque dei quali patrocinati da VEM e destinati a studentesse di III e IV superiore di qualsiasi indirizzo scolastico.

La didattica è organizzata attraverso laboratori formativi, visite guidate ai poli d'innovazione dell'Emilia-Romagna, alle aziende partner dell'iniziativa come VEM e azioni di sensibilizzazione. Iniziative come questa sono essenziali per ispirare, supportare e fornire alle ragazze gli strumenti necessari per immaginare un futuro nel settore tecnologico. Dal 2024 VEM è partner promotore dell'iniziativa Ragazze Digitali 2024 di Modena, Forlì e Cesena.

Al Summer Camp di Modena ha partecipato in qualità di mentor anche Gabriella Attanasio, Direttore Tecnico di VEM Sistemi. Laureatasi in Ingegneria Elettronica nel 1992, la manager, che oggi è Vice Presidente di VEM e coordina la divisione tecnica dell'azienda, ha condiviso preziosi consigli e raccontato alle ragazze presenti la sua esperienza personale, dimostrando quanto possa essere soddisfacente e gratificante una carriera nel settore ICT.

Nell'ambito delle iniziative dedicate alla promozione di una cultura informatica alla portata di tutti, senza distinzione di genere, VEM ha organizzato nel 2023 un progetto di IT Academy al femminile, "IT Girls". Questo percorso formativo gratuito, altamente qualificante e certificato da Cisco, è pensato per avvicinare giovani neolaureate e neodiplomate in ambito scientifico o tecnologico alle professioni ICT. Il corso, organizzato in collaborazione con la Cisco Academy iFoa, si sviluppa su quattro settimane full time, per un totale di 100 ore di training mirate a formare profili tecnici specializzati nella System Integration, con un focus sulle infrastrutture IT e, in particolare, sul networking. IT Girls rappresenta un'opportunità con-

creta anche dal punto di vista professionale, le partecipanti potranno infatti essere selezionate per entrare in VEM Sistemi, intraprendendo un percorso lavorativo e di formazione continua, volto alla crescita personale e professionale in un ambiente dinamico, collaborativo e all'avanguardia nell'innovazione tecnologica.

#### METRICHE DELLA DIVERSITÀ

VEM rifiuta qualsiasi forma di discriminazione o abuso e si impegna attivamente a prevenirla, garantendo che nessuno sia discriminato in base a fattori come età, genere, nazionalità, opinioni politiche, convinzioni religiose, stato di salute, orientamento sessuale o qualsiasi altra caratteristica personale. A conferma dell'impegno in quest'ambito, nel 2024 non si sono verificati episodi di discriminazione né sono state presentate denunce tramite i canali appositamente predisposti per consentire ai lavoratori di effettuare segnalazioni.

#### PERSONE CON DISABILITÀ

VEM promuove attivamente l'inclusione delle persone con disabilità, garantendo pari opportunità e un ambiente di lavoro accessibile a tutti ed ottempera agli obblighi della legislazione in materia con una percentuale di copertura totale della quota d'obbligo pari al 7,69%. Per favorire un'integrazione piena e concreta, ci adoperiamo nell'eliminazione delle barriere architettoniche, nell'adozione di soluzioni tecnologiche inclusive e nella creazione di percorsi di crescita professionale per tutti i dipendenti.

#### INCIDENTI, DENUNCE E IMPATTI GRAVI IN MATERIA DI DIRITTI UMANI

Nel periodo di riferimento, VEM non ha registrato alcun incidente, denuncia o impatto grave in materia di diritti umani all'interno della propria forza lavoro. Non sono stati segnalati episodi di discriminazione, comprese molestie, né sono pervenute denunce attraverso i canali predisposti per la segnalazione di preoccupazioni da parte dei lavoratori. Inoltre, non risultano ammende, sanzioni o risarcimenti correlati a tali tematiche. Sono dunque assenti casi di violazione dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, della Dichiarazione dell'OIL sui principi e diritti fondamentali nel lavoro e delle Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali.

### 6.1.3 SALUTE E SICUREZZA

La salute e la sicurezza dei dipendenti sono una priorità per VEM che mette a disposizione risorse umane, economiche e strumenti utili a perseguire gli obiettivi di prevenzione e miglioramento continuo. Consapevoli dell'importanza di garantire le migliori condizioni possibili di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, ci impegniamo a promuovere e a diffondere tra i nostri dipendenti comportamenti responsabili, mettendo in atto le azioni necessarie a preservare l'integrità fisica e morale, la salute, la sicurezza e l'incolumità di tutto il personale.

Il nostro Codice Etico attribuisce grande importanza alla salute e sicurezza sul lavoro, considerandola uno dei principi fondamentali. A tal fine mettiamo in atto tutte le misure necessarie per evitare incidenti e infortuni sul lavoro e ci impegniamo a rispettare appieno le normative vigenti, come stabilito dalle linee guida e dalle procedure per la valutazione, prevenzione, intervento e controllo previste dal D.Lgs. 81/2008.

VEM si impegna quotidianamente nello sviluppo e nel miglioramento della gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro, adottando un approccio proattivo e responsabile. In particolare:

- si assume la responsabilità di prevenire infortuni e malattie professionali correlate all'impiego predisponendo luoghi di lavoro e attività sicuri e salubri;
- garantisce la disponibilità delle risorse necessarie per attuare e incrementare continuamente le misure di sicurezza;
- assicura processi per la consultazione e la partecipazione dei lavoratori.

Conformemente al decreto legislativo 81/2008 abbiamo redatto un Documento di Valutazione Rischi (DVR) e sono stati formalizzati, all'interno di una struttura organizzativa, i ruoli, le responsabilità, le autorità, i compiti e i rapporti reciproci del Personale che dirige, svolge o controlla le attività che possono avere un impatto (potenziale o attuale) o che presentano dei pericoli e dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori. In conformità a quanto prescritto dal decreto legislativo 81/08, il datore di lavoro ha affidato l'incarico a un RSPP interno con cui vi è una collaborazione stretta e continua.

Sulla base della valutazione dei rischi sono definite le misure di tutela, tra le quali i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI), i servizi di sorveglianza sanitaria, di primo soccorso e di gestione delle emergenze.

La riunione periodica di prevenzione prevista dall'art. 35 del D.Lgs. 81/08 avviene annualmente. I soggetti convocati sono: il Datore di Lavoro, il RSPP, il Medico Competente, il RLS.

L'attenzione riservata ai temi di salute e sicurezza evidenzia l'importanza che attribuiamo alla formazione dei dipendenti, parte integrante di una più ampia strategia volta a promuovere una cultura della sicurezza e della sostenibilità. Questo approccio è in linea con le normative vigenti e con l'evoluzione di un ambiente lavorativo sempre più orientato al benessere dei propri collaboratori. A conferma di ciò, nel 2024 sono state erogate 661 ore di formazione in materia di Salute e Sicurezza.

Nel 2024 non sono stati registrati infortuni né casi di malattia professionale. Il nostro impegno è ora quello di consolidare questo risultato, continuando a investire in formazione, sensibilizzazione e innovazione nei processi di sicurezza. L'obiettivo è mantenere un ambiente di lavoro sicuro e privo di incidenti, promuovendo una cultura della sicurezza sempre più radicata a tutti i livelli aziendali.

Per il 2025 abbiamo in programma di strutturare e avviare un sistema di gestione sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, in linea con i requisiti stabiliti dalla norma ISO 45001.

#### PROTEZIONE SOCIALE

VEM garantisce ai propri dipendenti la copertura della protezione sociale contro la perdita di reddito derivante da eventi significativi della vita, in conformità con la normativa italiana. In particolare, tutti i dipendenti dell'azienda beneficiano della protezione sociale nei seguenti ambiti: malattia, disoccupazione, infortunio sul lavoro, disabilità acquisita, congedo parentale e pensionamento.

Essendo l'azienda operante in Italia, tutti i lavoratori sono automaticamente coperti da queste forme di protezione sociale, garantendo loro stabilità economica e tutela in caso di eventi rilevanti della vita.

### 6.1.4 FORMAZIONE E PERCORSI DI CRESCITA DEI TALENTI

(Alcune questioni trattate fanno riferimento all'esercizio 2023)

# 30.635

## ORE

DI FORMAZIONE AI  
NOSTRI DIPENDENTI  
E AI COLLABORATORI  
NEI DIVERSI AMBITI  
PER TUTTO  
IL GRUPPO VEM

# 10

## GIORNATE

DI FORMAZIONE  
PER PERSONA

#### METRICHE DI FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

La formazione dei dipendenti garantisce la continua innovazione, l'affidabilità e la qualità dei servizi che l'azienda propone ai suoi clienti. La loro crescita professionale ha un impatto rilevante per VEM poiché consente di consolidare e sviluppare le competenze tecniche e manageriali. I programmi formativi sono strutturati in modo tale da assicurare un'offerta differenziata e inclusiva, orientata a coinvolgere le figure professionali a tutti i livelli.

Nel corso del 2024, abbiamo erogato complessivamente (Gruppo VEM) oltre 30.635 ore di formazione ai nostri dipendenti e ai collaboratori nei diversi ambiti; questo impegno si traduce in una media stimata di 80 ore che equivalgono a ca 10 giornate di formazione per persona (VEM Sistemi).



VEM assicura un'accessibilità equa e paritaria ai percorsi di formazione e valorizzazione delle persone, rafforzando l'impegno per un ambiente di lavoro inclusivo e orientato all'eccellenza. Il 100% dei dipendenti riceve una valutazione periodica delle performance, al fine di monitorare e sviluppare le proprie competenze e di individuare eventuali esigenze formative e aree di miglioramento della propria professionalità.

Il processo di Performance Appraisal prevede un colloquio individuale con il proprio responsabile per confrontarsi sugli ultimi mesi in azienda e impostare i mesi a venire. L'obiettivo è quello di fare il punto sul nostro percorso lavorativo e di sviluppo perché sia in linea con gli obiettivi aziendali e allo stesso tempo sia motivante e di soddisfazione. È prevista anche la compilazione di una scheda ad opera del proprio responsabile ma condivisa in tutte le sue parti e discussa con il collaboratore.

Tale strumento risulta cruciale per diffondere una cultura aziendale orientata al miglioramento continuo. Attraverso la valutazione, monitoriamo il rendimento dei dipendenti, fornendo feedback costruttivi che aiutano il personale a rimanere allineato con gli obiettivi aziendali e a disporre delle risorse necessarie per raggiungerli. Questo approccio assicura una crescita professionale equilibrata e coerente con le nostre esigenze strategiche.

Oltre alla formazione tecnica, ogni dipendente VEM ha accesso a percorsi dedicati allo sviluppo delle soft skills, fondamentali per la crescita personale e relazionale. I corsi, tenuti da formatori specializzati

esterni all'azienda, spaziano da temi come la gestione del conflitto alla gestione del tempo, fino al public speaking. La partecipazione a questi percorsi viene concordata annualmente tra ciascun VEMmer e il proprio responsabile, in base agli obiettivi di crescita individuali. Si tratta di un investimento pensato per arricchire il bagaglio professionale e consolidare le relazioni anche fra colleghi di aree e sedi diverse, ma anche per generare un impatto positivo nella vita quotidiana delle persone, favorendo l'equilibrio e la comunicazione efficace anche al di fuori del contesto lavorativo.

In linea con la cultura aziendale aperta e partecipativa, VEM ha inoltre introdotto i "Lunch & Learn": brevi incontri formativi e informali, della durata di circa un'ora, che si svolgono durante la pausa pranzo, con il pasto offerto dall'azienda, e a cui si partecipa su base volontaria. Il loro scopo è promuovere la condivisione di conoscenze e spunti all'interno dell'azienda, in modo trasversale e accessibile a tutti. Gli argomenti trattati spaziano da progetti innovativi a nuove tecnologie, da eventi significativi a trend di mercato. Chiunque può proporre un tema e organizzare un incontro, e talvolta vengono coinvolti anche ospiti esterni su tematiche di interesse comune. È già in programma, ad esempio, un Lunch & Learn sul tema dell'educazione finanziaria previsto per il 2025. Tutti gli incontri vengono registrati e caricati sull'intranet aziendale, per consentire anche a chi non ha potuto partecipare di accedere ai contenuti in un secondo momento, rafforzando così la cultura della condivisione e dell'apprendimento continuo.

### 6.1.4 FORMAZIONE E PERCORSI DI CRESCITA DEI TALENTI

(Alcune questioni trattate fanno riferimento all'esercizio 2023)

#### JUNIOR SALES ENGINEER ACADEMY

Nel 2023 VEM ha lanciato la Junior Sales Engineer Academy (JSEA), un programma formativo pensato per attrarre e formare giovani neolaureati e neolaureate di tutte le discipline, appassionati di innovazione e tecnologia. L'obiettivo è creare nuove figure professionali specializzate nel ruolo di Sales Engineer, capaci di coniugare competenze tecniche e visione commerciale. Il percorso, della durata di 18 mesi, prevede job rotation tra i diversi reparti, momenti di affiancamento con tutor interni, formazione tecnica sui principali ambiti dell'offerta VEM (dalla collaborazione alla cybersecurity, dal data center al cloud). Alcuni dei nostri principali vendor partner, nello specifico Cisco, Check Point, NetApp, RedHat e Schneider Electric, sono stati coinvolti nel progetto e hanno attivato a loro volta un percorso personalizzato di formazione sulle loro specifiche tecnologie sulla base delle indicazioni di VEM. Dopo il primo periodo

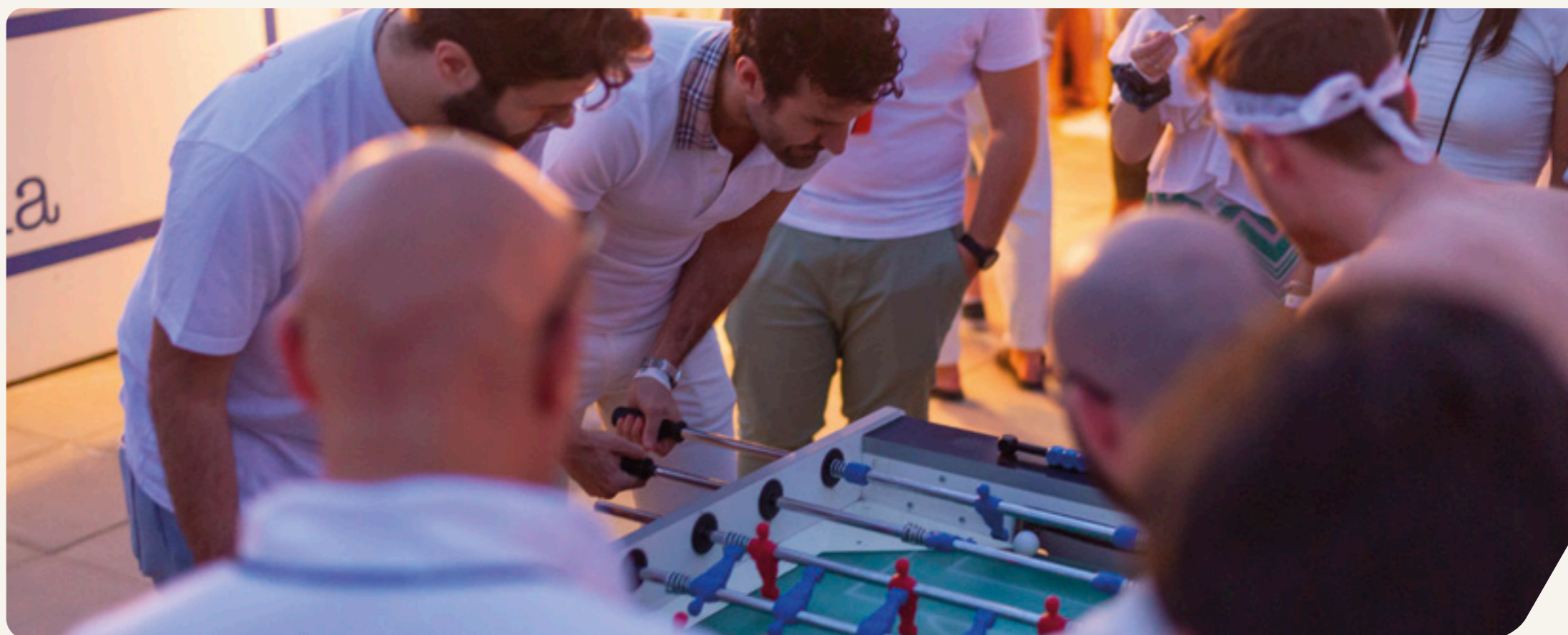
in job rotation e il successivo percorso di formazione tecnica, i partecipanti sperimentano in prima persona l'attività di inside sales, una fase chiave per comprendere le dinamiche commerciali e relazionali, per poi passare gradualmente alla gestione dei primi clienti, sempre affiancati dal proprio Tutor. JSEA rappresenta per VEM un investimento concreto sul capitale umano e una risposta alla necessità di favorire l'ingresso dei giovani nel mondo ICT, offrendo loro un ambiente strutturato, inclusivo e orientato alla crescita professionale.



#### INNOVEMMERS

**InnoVemmers** è un'iniziativa che incarna lo spirito partecipativo e innovativo di VEM, promuovendo il coinvolgimento attivo delle persone nell'evoluzione dell'azienda e nella definizione delle sue traiettorie future. Si tratta di un evento annuale che unisce **formazione, contaminazione, generazione e sfida di idee**, durante il quale circa 50-60 colleghi provenienti da VEM Sistemi e dalle aziende del Gruppo, con background e competenze eterogenee, lavorano insieme su progetti ad alto contenuto innovativo. Ogni edizione coinvolge un team completamente rinnovato, grazie alla continua crescita del Gruppo e all'ingresso annuale di nuovi talenti. I partecipanti, guidati da metodologie strutturate come il design thinking, il critical thinking e l'analisi del cliente, affrontano una sfida aziendale concreta e propongono soluzioni che vengono successivamente presentate al management.

L'edizione 2023, estesa per la prima volta anche a clienti, fornitori e studenti, ha posto al centro il tema della **responsabilità sociale**, con un focus specifico sui principi delle linee guida ISO 26000. I partecipanti hanno lavorato in gruppi tematici per analizzare ambiti chiave della sostenibilità sociale, individuando temi di materialità rilevanti da integrare nel piano aziendale. Questo format rappresenta un esempio tangibile dell'impegno di VEM nel costruire una strategia di sostenibilità realmente partecipata, che valorizza le idee provenienti da tutta la comunità aziendale e dai suoi stakeholder esterni. InnoVemmers non è solo un momento di confronto e apprendimento, ma uno spazio generativo che contribuisce a integrare la sostenibilità all'interno della governance d'impresa e a rafforzare la cultura dell'innovazione condivisa.



### 6.1.5 POLITICHE DI WELFARE

#### METRICHE DELL'EQUILIBRIO TRA VITA PROFESSIONALE E VITA PRIVATA

Tutti i dipendenti hanno diritto al congedo parentale in virtù della normativa vigente. Nel 2024, 4 dipendenti, di cui 2 donne e 2 uomini, ne hanno usufruito. Di questi tutti sono rientrati in servizio e risultano ancora in organico a 12 mesi dal loro ritorno. Questo dato riflette il nostro impegno nella creazione di un ambiente inclusivo e attento alle esigenze familiari, favorendo la fidelizzazione del personale e il benessere lavorativo.

Per promuovere un migliore equilibrio tra vita privata e vita professionale, VEM Sistemi ha scelto di mantenere attivo il ricorso al lavoro agile anche dopo la fine dell'emergenza pandemica legata al Covid-19. Fatta eccezione per alcune specifiche aree aziendali che

richiedono necessariamente la presenza in sede, ogni VEMmer ha la possibilità di svolgere in modalità smart working una parte del proprio monte ore settimanale. A completare questa flessibilità organizzativa, è stato introdotto un sistema di orario flessibile in entrata e in uscita e in molte sedi VEM è attivo un servizio di consegna pasti in azienda, che consente ai VEMmers di organizzare la propria pausa pranzo in modo flessibile, comodo e personalizzato.

Tra le varie misure di welfare è previsto un buono pasto digitale da utilizzare nei numerosi locali convenzionati. Inoltre, tutti i VEMmers hanno accesso a una piattaforma welfare online, sulla quale viene caricato ogni anno un bonus personalizzabile, utilizzabile in ambiti come formazione, turismo, intrattenimento, cultura, sport e benessere. L'offerta è arricchita da numerose convenzioni attive con realtà locali, tra cui

lavanderie, autonoleggi e centri fitness, a conferma del legame dell'azienda con il territorio e del suo impegno nel facilitare la vita quotidiana dei propri collaboratori.

Infine, VEM mette a disposizione un parco auto aziendale in modalità condivisa, accessibile a dipendenti appartenenti a diversi reparti e funzioni. I veicoli possono essere utilizzati non solo per esigenze legate all'attività lavorativa, ma anche per finalità personali, laddove necessario – ad esempio, nel caso dell'utilizzo di furgoni per supportare un trasloco. Questa iniziativa risponde a una logica di ottimizzazione delle risorse e si inserisce in una visione più ampia di sostenibilità, che promuove soluzioni pratiche e inclusive a beneficio del benessere delle persone.

### 6.1.5 POLITICHE DI WELFARE



#### SPAZI DI LAVORO E VITA IN VEM

VEM Sistemi si impegna a garantire ambienti di lavoro sicuri, accoglienti e inclusivi, curati in ogni dettaglio, che rispondano ai bisogni concreti delle persone.

Gli spazi di lavoro sono pensati non solo come luoghi produttivi, ma anche come contesti di relazione e condivisione, pensati per favorire lo scambio di idee, la concentrazione, la collaborazione e la bellezza. Molte persone scelgono di viverli anche al di fuori dell'orario lavorativo, utilizzando le sale comuni per attività ricreative come giochi da tavolo – alcuni messi a disposizione direttamente dall'azienda – o sessioni autogestite di giochi di ruolo, come Dungeons & Dragons, Fantacalcio, Fantasanremo o per eventi di aggregazione.

Un elemento centrale per il benessere organizzativo e la coesione interna è rappresentato dalla piattaforma intranet aziendale iVemmers, sviluppata da myDev. Si tratta di un vero e proprio punto di riferimento digitale per la comunicazione interna, pensato per rafforzare il senso di appartenenza e favorire lo

scambio di informazioni. Utilizzata quotidianamente come bacheca virtuale, la piattaforma ospita aggiornamenti su eventi aziendali, iniziative sociali e tornei interni, contribuendo a mantenere tutti i dipendenti informati e coinvolti nella vita dell'azienda. Ogni nuova assunzione viene annunciata su iVemmers attraverso una breve intervista di benvenuto: un gesto semplice ma significativo che consente a tutti di conoscere meglio i nuovi colleghi, promuovendo l'inclusività e l'integrazione fin dal primo giorno. La piattaforma ospita anche un'area marketplace, nella quale i VEMmers possono scambiare, vendere o acquistare oggetti tra colleghi. Questo spazio virtuale non solo incoraggia il riuso e la circolarità – in linea con i principi di sostenibilità ambientale – ma rafforza anche i legami informali e il senso di comunità aziendale, contribuendo a costruire un ambiente di lavoro solidale, aperto e partecipativo.

L'attenzione al benessere passa anche attraverso lo sport e l'attività fisica condivisa. In azienda sono stati promossi diversi tornei, tra cui padel, beach volley e calcio a 5, che hanno favorito la socializzazione tra colleghi di aree e sedi differenti. Nel 2025 sarà lanciata l'iniziativa più strutturata **VEM Sport Challenge**, un progetto pensato per valorizzare la crescente



passione sportiva all'interno della nostra comunità aziendale. Sempre più VEMmers scelgono infatti lo sport come occasione per mettersi alla prova, condividere momenti di svago e scoprire affinità anche al di fuori del contesto lavorativo. Che si tratti di cimentarsi in una nuova disciplina o semplicemente di condividere una passione con colleghi di lunga data, lo sport diventa così una leva per rafforzare legami, generare benessere diffuso e riconoscere le diversità come valore. La VEM Sport Challenge si articolerà in più appuntamenti durante l'anno e i vincitori verranno premiati con gadget esclusivi e personalizzati, consegnati in occasione dei principali eventi aziendali. Un'iniziativa che riflette lo spirito dinamico e inclusivo di VEM, dove il gioco di squadra si costruisce anche fuori dagli uffici.

Inoltre, nella sede di Forlì, è stato organizzato un corso di autodifesa aperto a tutto il personale, articolato in quattro lezioni durante la pausa pranzo e tenuto da un collega istruttore di arti marziali. Le sessioni si sono svolte sulla terrazza dell'headquarter, trasformando lo spazio aziendale in un luogo di apprendimento, cura e valorizzazione delle persone anche sotto il profilo personale.

Anche gli eventi di team building organizzati da VEM Sistemi rispondono a una visione orientata alla sostenibilità sociale, ponendo le relazioni umane e lo sviluppo del capitale relazionale al centro della strategia aziendale. Questi momenti, rivolti a diverse aree e funzioni aziendali, si articolano in attività che uniscono formazione, divertimento e collaborazione. Oltre a sessioni svolte all'interno delle sedi, sono stati organizzati momenti all'aria aperta, come uscite in e-bike, giornate di orienteering nella natura o workshop con metodologia LEGO® Serious Play®, finalizzati a stimolare la creatività e il pensiero condiviso. Queste esperienze contribuiscono a rafforzare la fiducia reciproca, migliorare la comunicazione tra colleghi e generare un clima di lavoro positivo, valorizzando il ruolo delle persone come fulcro della cultura aziendale.

Infine, la sede VEM di Forlì dal 2021 ha aderito al progetto Romagna Cardio Protetta, in collaborazione con il medico competente del Gruppo Medoc, dotandosi di defibrillatore e di personale formato al suo utilizzo, a testimonianza dell'attenzione riservata alla salute e alla sicurezza.

## 6.2.1 IL NOSTRO IMPEGNO PER LA SODDISFAZIONE DEI CLIENTI

Il progresso tecnologico richiede conoscenze e competenze specifiche ed elevata professionalità: rendere semplice la fruizione di soluzioni e servizi che sottendono un'elevata complessità di integrazione tecnologica è la nostra qualità distintiva. Ricerca, innovazione, formazione continua, competenze tecnologiche, conoscenza dei mercati e dei processi si intersecano in un unico modello di business. Per la gestione e lo svolgimento delle attività VEM Sistemi si è dotata, secondo un approccio integrato, di Sistemi di Gestione per la qualità e per la sicurezza delle informazioni, mediante la certificazione dei relativi processi secondo le normative vigenti. VEM ha ottenuto la certificazione specifica del sistema di gestione per la qualità ISO 9001:2015 e la certificazione del sistema di gestione sulla sicurezza delle informazioni ISO 27001:2024. L'azienda ha inoltre acquisito e mantiene attive un elevato numero di certificazioni aziendali e personali con i principali Vendor con cui collabora. Queste ultime consentono di accedere a livelli di supporto migliori, a una maggiore visibilità sul mercato e contribuiscono a migliorare le skill tecniche del personale aziendale. Tra le principali figurano **CBCP** (Certified Business Continuity Professional), **CFS** (Cybersecurity Fundamentals Specialist), **CIS-SP** (Certified Information Systems Security Professional), **RCDD** (Registered Communications Distribution Designer), **ATS** (Accredited Tier Specialist) e **ATD** (Accredited Tier Design) di Uptime Institute, **CISA** (Certified Information Systems Auditor), **CRI-SC** (Certified in Risk and Information System Control), **CISM** (Certified Information Security Manager) di **ISACA**, **ITIL**, **PRINCE 2**, che testimoniano il no-

stro costante impegno nel mantenere elevati standard di qualità e sicurezza. L'elenco completo delle nostre certificazioni è disponibile al seguente link: <https://VEM.com/certificazioni/>.

La nostra filosofia si basa su una stretta collaborazione e fiducia reciproca con i clienti. VEM Sistemi è più di un fornitore: è un partner strategico che li accompagna lungo tutto il ciclo di vita delle loro soluzioni ICT.

Grazie alla passione e alla determinazione dei nostri VEMmers offriamo un servizio completo, dal pre-sales alle vendite, dalla progettazione al delivery, dall'amministrazione alla logistica, fino al supporto garantito dai nostri team di Customer Centric Support.

Grazie a un Customer Success Team altamente qualificato, siamo in grado di fornire un supporto personalizzato e di superare ogni sfida che i nostri clienti incontrano nel loro percorso verso il successo. Il progresso tecnologico richiede non solo formazione continua e competenze specifiche, ma anche esperienza, conoscenza dei processi aziendali ed elevata professionalità, elementi che caratterizzano il nostro approccio al cliente. I nostri servizi rappresentano una risposta sartoriale alle esigenze dei clienti, studiati, erogati e costantemente implementati per garantire qualità e prestazioni ottimali dei sistemi chiave del loro business. In particolare, i team di Customer Centric Support diventano una naturale estensione dei sistemi informativi aziendali, inte-



grandosi nei processi e arrivando fino al co-sourcing dei sistemi IT. Strumenti avanzati di connessione, monitoraggio, diagnosi e analisi permettono ai nostri operatori di intervenire in modo reattivo e proattivo nella gestione dei sistemi in esercizio.

Per offrire soluzioni sempre all'avanguardia, VEM collabora con aziende leader di mercato, servendosi delle migliori tecnologie disponibili per rispondere in modo efficace e personalizzato alle necessità di ogni cliente. Ci distinguiamo per la nostra capacità di operare in un vero e proprio ecosistema, lavorando a stretto contatto con clienti e partner tecnologici. Grazie a collaborazioni pluridecennali e a un patrimonio di competenze e certificazioni tecniche tra le più complete del settore, garantiamo soluzioni innovative e altamente performanti.

Anche nel 2024, VEM Sistemi si conferma tra le 100 aziende Champions, un titolo che detiene con orgoglio dal 2018. Il Premio Impresa Champion di ItalyPost rappresenta un prestigioso riconoscimento dedicato alle aziende italiane che si distinguono per le loro eccellenti performance economiche e finanziarie. Negli anni, l'azienda ha ottenuti numerosi altri riconoscimenti, tra cui il Premio Wolfler 2020 come migliore azienda dell'offerta nella categoria "post vendita" e l'inclusione nella classifica dei Top 100 dell'ICT Sostenibile promossa da Data Manager Software e Servizi di IDC, a testimonianza dell'impegno costante verso l'eccellenza.

### 6.2.2 INNOVAZIONE DEI SERVIZI AL CLIENTE

La soddisfazione dei nostri clienti e il successo del loro business sono al centro di tutto ciò che facciamo. Grazie a un approccio mirato a semplificare l'adozione e l'integrazione di soluzioni che sottendono un'elevata complessità tecnologica, offriamo servizi personalizzati e un supporto continuo, garantendo che ogni cliente possa ottenere il massimo valore dalla tecnologia e raggiungere i propri obiettivi. Abbracciamo l'innovazione e adottiamo tecnologie all'avanguardia per sviluppare soluzioni avanzate e scalabili. Il nostro approccio proattivo ci consente di anticipare le esigenze dei clienti e proporre strategie su misura, aiutandoli a raggiungere i loro obiettivi in modo efficiente ed efficace, nel rispetto delle tempistiche più adatte a ciascuno di loro.

La fiducia costruita nel tempo grazie all'eccellenza dei nostri servizi è testimoniata dal fatto che il 44% collabora con VEM da oltre 10 anni. La nostra indagine di Customer Satisfaction 2024, condotta su un campione di 220 referenti aziendali, ha confermato un elevato livello di soddisfazione, con una valutazione media di 9/10. Questo risultato è il frutto delle

nostre metodologie avanzate e dell'attenzione costante all'esperienza del cliente, qualità che ci hanno permesso di essere la prima azienda interamente italiana a ottenere la prestigiosa Cisco Advanced Customer Experience Specialization, un'importante certificazione aziendale che qualifica i partner che dimostrano competenze avanzate nell'implementazione e nel supporto continuo all'adozione delle soluzioni Cisco. Grazie a questo riconoscimento VEM può consolidare l'efficienza operativa ed elevare ulteriormente la qualità delle soluzioni e servizi per i clienti, al fine di costruire un percorso che migliori continuamente la loro esperienza con l'azienda.

L'impegno verso l'innovazione si traduce anche in una politica rigorosa sulla qualità e sulla sicurezza delle informazioni, aspetti fondamentali per garantire servizi sempre più affidabili ed efficienti. L'obiettivo principale è soddisfare le esigenze dei clienti, anticipando le loro aspettative e migliorando costantemente l'offerta attraverso l'uso di tecnologie avanzate. Particolare attenzione è dedicata alla protezione dei dati, assicurando integrità, riservatezza



za e disponibilità delle informazioni, contrastando accessi non autorizzati e prevenendo interruzioni dei servizi critici. Inoltre, l'azienda promuove la consapevolezza e la responsabilità dei propri dipendenti in materia di sicurezza e privacy, garantendo la conformità alle normative vigenti. Per offrire un servizio di alto livello, viene richiesta anche ai fornitori l'adesione agli standard di qualità e sicurezza, permettendo un controllo costante sulla loro applicazione. Infine, attraverso un monitoraggio continuo dei processi e un'analisi dei rischi, l'azienda si impegna a individuare nuove opportunità di miglioramento per rispondere in modo sempre più efficace alle necessità degli utenti.

Nel corso dell'anno, l'azienda ha continuato a garantire elevati standard di qualità e sicurezza nei servizi offerti ai propri clienti, ponendo particolare attenzione al rispetto delle normative vigenti e ai principi di tutela della salute e della sicurezza. A conferma di questo impegno, non sono stati registrati episodi di non conformità relativi alla sicurezza dei prodotti e servizi.

L'innovazione rappresenta per VEM il motore che guida le aziende verso obiettivi di lungo periodo, con un impatto positivo tanto sul piano economico quanto ambientale. L'adozione di nuove soluzioni tecnologiche è un elemento chiave per le imprese che vogliono restare competitive, garantire l'efficienza dei propri processi e contribuire a un futuro sostenibile. In questo contesto, nel 2024 VEM ha organizzato "Roads to Innovation", un'iniziativa itinerante che mira a condividere storie ed esperienze di aziende italiane legate all'adozione di tecnologie ICT come leve per l'evoluzione del business. Il percorso prevede cinque tappe, ognuna focalizzata su tematiche tecnologiche differenti e ospitate da importanti realtà del tessuto imprenditoriale italiano. Questo roadshow rappresenta un'opportunità unica per le aziende di confrontarsi su tematiche innovative, condividere best practice e trarre ispirazione dalle esperienze altrui, promuovendo una cultura dell'innovazione e della sostenibilità nel panorama imprenditoriale italiano.

### 6.2.3 TERRITORIO E COMUNITÀ LOCALI

VEM da tempo si impegna a coinvolgere attivamente la comunità locale, con iniziative che spaziano dalla formazione alla sponsorizzazione di eventi sportivi, fino alla promozione di progetti di sostenibilità e innovazione.

Forte è il legame tra VEM e il mondo dell'Università: docenze, workshop, tirocini curriculari e per tesi sono solo alcune delle opportunità rivolte ai giovani talenti universitari. Questo argomento verrà affrontato più nel dettaglio nel prossimo paragrafo "L'impegno per la formazione".

In ambito sportivo, VEM Sistemi è orgogliosa di essere sponsor ufficiale del Modena Volley e del Modena FC e premium partner di Pallacanestro Forlì, tre realtà che portano prestigio al territorio e che condividono con l'azienda valori di eccellenza e passione.

#### VEGA: UNO SPAZIO APERTO PER LA CRESCITA CONDIVISA

VEGA – acronimo di VEM Experience Garden & Academy – è molto più di un hub tecnologico: è il simbolo della visione sociale e inclusiva che VEM Sistemi porta avanti con coerenza. Situato all'interno dell'headquarter di Forlì, VEGA nasce per incarnare pienamente il concetto di "open company", ponendosi come punto di incontro tra innovazione, formazione e partecipazione. È uno spazio aperto e accessibile, progettato per accogliere clienti, partner, fornitori, studenti e istituzioni, con l'obiettivo di generare valore condiviso e rafforzare il legame con il territorio.

Il progetto si articola in tre anime principali: l'Experience Center, dove è possibile sperimentare tecnologie digitali all'avanguardia; il Garden, pensato



come luogo di incontro, eventi e contaminazione di idee; e l'Academy, che ospita percorsi di alta formazione in ambito ICT, come il Corso di Laurea a Orientamento Professionale in Tecnologie dei Sistemi Informatici dell'Università di Bologna, e i corsi della Fondazione ITS Academy Adriano Olivetti. L'iniziativa punta a formare nuove generazioni di professionisti, sostenendo concretamente l'occupabilità giovanile e contribuendo a ridurre il mismatch tra domanda e offerta nel settore tech.

All'interno dell'Experience Center, i visitatori possono esplorare tre corner tematici pensati per offrire un'esperienza immersiva e concreta dell'innovazione digitale. Il primo è dedicato al **Workplace Management**, per scoprire nuove modalità di collaborazione e ambienti di lavoro smart. Il secondo corner è focalizzato sulla **Digital Resilience**, con soluzioni che

garantiscono sicurezza e continuità operativa. Il terzo, infine, è incentrato sulla **Digital Transformation**, dove si possono toccare con mano architetture ibride e cloud-native, soluzioni di cybersecurity avanzata e applicazioni intelligenti al servizio del business.

VEGA rappresenta un modello concreto di sostenibilità sociale: è uno spazio inclusivo, concepito per favorire lo sviluppo delle competenze, la nascita di idee, la collaborazione intergenerazionale e l'empowerment dei talenti. Qui, giovani e professionisti si incontrano per costruire insieme il futuro digitale. In un momento storico in cui il capitale umano è la risorsa più strategica, VEGA diventa un presidio culturale oltre che tecnologico: un ecosistema aperto, dinamico e trasparente, capace di coniugare crescita economica e progresso sociale.

### 6.2.3 TERRITORIO E COMUNITÀ LOCALI

#### L'IMPEGNO PER LA FORMAZIONE

Crediamo fermamente che competitività del nostro territorio dipenda anche dalla formazione di nuove generazioni di esperti che possiedano non solo conoscenze tecniche, ma anche la passione, l'impegno e la curiosità necessarie per affrontare le sfide emergenti. Investire oggi nei giovani talenti significa garantire un futuro più sicuro e prospero per tutti, contribuendo alla costruzione di un ecosistema digitale competitivo e sostenibile.

Per questo, mettiamo a disposizione le conoscenze e l'esperienza dei nostri ingegneri e le più avanzate tecnologie presenti sul mercato, con l'obiettivo di garantire una formazione di altissimo livello. Solo nel 2024, dieci colleghi esperti dell'area tecnica hanno svolto complessivamente 208 ore di docenza, a conferma di un impegno tangibile e continuo nella condivisione delle competenze con studenti e futuri professionisti del settore.

In quest'ottica, VEM ha avviato numerose partnership strategiche con il mondo accademico contribuendo attivamente alla formazione delle nuove generazioni.

VEM è infatti partner fondatore del Corso di Laurea a orientamento professionale in Tecnologie dei Sistemi

Informatici dell'Università di Bologna, con sede a Cesena. L'azienda ospita parte delle lezioni direttamente nella propria Academy presso l'headquarter di Forlì, offrendo agli studenti un contesto didattico avanzato, a stretto contatto con le tecnologie e i professionisti del settore. Oltre a contribuire nella progettazione dei piani di studio, VEM mette a disposizione docenze tenute dai propri esperti interni, tirocini curriculari, mentoring personalizzati e laboratori al servizio dei laureandi coinvolti.

Il percorso, unico nel suo genere in Italia, è pensato per formare figure immediatamente pronte all'inserimento nel mondo del lavoro, grazie a un impianto didattico che alterna teoria, pratica e momenti di confronto con realtà aziendali concrete. Questo approccio esperienziale consente agli studenti di sperimentare fin da subito cosa significhi lavorare in contesti ICT dinamici e innovativi, riducendo il divario tra formazione accademica e pratica professionale.

Un altro esempio significativo è la collaborazione con la Cyber Security Academy dell'Università di Modena e Reggio Emilia, che prevede l'organizzazione di corsi verticali pensati per affrontare in modo concreto le sfide della sicurezza informatica, oggi sempre più centrali per il mondo del lavoro. In parallelo, VEM – insieme alla propria controllata Certego



– sostiene il team HackInMore, che partecipa ogni anno alla CyberChallenge, il più importante programma nazionale di addestramento alla cybersecurity per studenti universitari. Questa competizione, che unisce rigore tecnico, spirito di squadra e capacità di problem solving, rappresenta per i partecipanti un'occasione formativa unica.

Oltre alle partnership ormai storiche e consolidate con l'Università di Bologna e l'Università di Modena e Reggio Emilia, negli ultimi anni VEM ha avviato sinergie con altri atenei su tutto il territorio nazionale, come l'Università di Ferrara, l'Università di Padova e l'Università di Camerino, a conferma di un impegno crescente nell'estendere progressivamente la propria rete di collaborazioni con il mondo accademico.

In qualità di socio fondatore, VEM Sistemi sostiene da oltre un decennio le attività della Fondazione ITS Academy Adriano Olivetti, contribuendo alla progettazione e realizzazione di percorsi ITS biennali post-diploma altamente professionalizzanti nei settori dell'ICT e delle tecnologie digitali. In particolare, l'azienda è stata promotrice della nascita del corso per Network System Administrator, il primo in Emilia-Romagna specificamente dedicato alla formazione di questa figura professionale, oggi tra le più richieste sul mercato del lavoro. Il corso, riconosciuto anche come Cisco Networking Academy, unisce le-

zioni tecniche, project work e periodi di stage presso aziende partner. VEM partecipa attivamente alla definizione dei contenuti didattici, mette a disposizione docenti interni e accoglie ogni anno diversi studenti nei propri reparti tecnici per esperienze formative sul campo. La collaborazione con Fondazione Olivetti si estende oggi ai poli di Modena, Cesena, Imola e Forlì, e si conferma come uno degli strumenti più efficaci per intercettare giovani talenti, promuovere l'occupabilità e favorire la crescita di competenze digitali nel tessuto economico regionale.

L'impegno di VEM nella formazione, tuttavia, non è rivolto unicamente a percorsi universitari o post-diploma: l'azienda collabora attivamente anche con numerosi Istituti superiori del territorio. Oltre a presentazioni aziendali e iniziative di orientamento, VEM promuove da anni percorsi strutturati di alternanza scuola-lavoro (oggi PCTO – Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento), offrendo agli studenti esperienze formative dirette all'interno dell'azienda. Tali attività, integrate da progetti di employer branding, testimoniano la volontà di VEM di contribuire allo sviluppo di competenze professionali già a partire dal percorso scolastico, facilitando un primo contatto consapevole tra i giovani e il mondo del lavoro.

7

# APPENDICE

---



## 7.1 TABELLE KPI

Tabella 1 – Numero di dipendenti per fascia di età in relazione alla qualifica e al genere

31-DIC-24 DIPENDENTI (HC)	DONNE				UOMINI				TOTALE			
	<30	30-50	>50	TOT	<30	30-50	>50	TOT	<30	30-50	>50	TOT
OPERAI	0	0	0	0	1	4	6	11	1	4	6	11
APPRENDISTI	1	0	0	1	2	0	0	2	3	0	0	3
IMPIEGATI	15	33	8	56	43	128	23	194	58	161	31	250
QUADRI	0	2	0	2	0	5	12	17	0	7	12	19
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1
TOTALE	16	35	8	59	46	137	42	225	62	172	50	284

Tabella 2 – Percentuale di dipendenti per fascia di età in relazione alla qualifica e al genere

31-DIC-24 DIPENDENTI (% SUL TOTALE HC)	DONNE				UOMINI				TOTALE			
	<30	30-50	>50	TOT	<30	30-50	>50	TOT	<30	30-50	>50	TOT
OPERAI	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	1,4%	2,1%	3,9%	0,4%	1,4%	2,1%	3,9%
APPRENDISTI	0,4%	0,0%	0,0%	0,4%	0,7%	0,0%	0,0%	0,7%	1,1%	0,0%	0,0%	1,1%
IMPIEGATI	5,3%	11,6%	2,8%	19,7%	15,1%	45,1%	8,1%	68,3%	20,4%	56,7%	10,9%	88,0%
QUADRI	0,0%	0,7%	0,0%	0,7%	0,0%	1,8%	4,2%	6,0%	0,0%	2,5%	4,2%	6,7%
DIRIGENTI	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,4%	0,0%	0,0%	0,4%	0,4%
TOTALE	5,6%	12,3%	2,8%	20,8%	16,2%	48,2%	14,8%	79,2%	21,8%	60,6%	17,6%	100,0%

Tabella 3 – Percentuale di dipendenti per tipologia di contratto suddivisi per genere e sede

31-DIC-24 DIPENDENTI (% SUL TOTALE HC)	DONNE								UOMINI								TOTALE							
	FC	MO	PD	RM	SE-NIG	VI-MER	TOT	TOT	FC	MO	PD	RM	SE-NIG	VI-MER	TOT	TOT	FC	MO	PD	RM	SE-NIG	VI-MER	TOT	TOT
TEMPO INDETERMINATO	14,4%	1,4%	0,4%	0,4%	1,1%	0,4%	18,0%	42,3%	8,8%	8,1%	3,9%	9,2%	4,6%	76,8%	56,7%	10,2%	8,5%	4,2%	10,2%	4,9%				94,7%
TEMPO DETERMINATO	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%	0,4%	2,8%	0,7%	1,4%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	2,5%	2,5%	1,4%	0,0%	0,0%	1,1%	0,4%				5,3%
A ORE NON GARANTITE OPPURE A ORARIO VARIABILE	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%				0,0%
TOTALE	16,2%	1,4%	0,4%	0,4%	1,8%	0,7%	20,8%	43,0%	10,2%	8,1%	3,9%	9,5%	4,6%	79,2%	59,2%	11,6%	8,5%	4,2%	11,3%	5,3%				100,0%

Tabella 4 – Numero di dipendenti per tipologia di contratto suddivisi per genere e sede

31-DIC-24 DIPENDENTI (HC)	DONNE							UOMINI							TOTALE						
	FC	MO	PD	RM	SE-NIG	VI-MER	TOT	FC	MO	PD	RM	SE-NIG	VI-MER	TOT	FC	MO	PD	RM	SE-NIG	VI-MER	TOT
TEMPO INDETERMINATO	41	4	1	1	3	1	51	120	25	23	11	26	13	218	161	29	24	12	29	14	269
TEMPO DETERMINATO	5	0	0	0	2	1	8	2	4	0	0	1	0	7	7	4	0	0	3	1	15
A ORE NON GARANTITE OPPURE A ORARIO VARIABILE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE	46	4	1	1	5	2	59	122	29	23	11	27	13	225	168	33	24	12	32	15	284

Tabella 5 – Numero di dipendenti per orario di lavoro suddivisi per genere e sede

31-DIC-24 DIPENDENTI (HC)	DONNE							UOMINI							TOTALE						
	FC	MO	PD	RM	SE-NIG	VI-MER	TOT	FC	MO	PD	RM	SE-NIG	VI-MER	TOT	FC	MO	PD	RM	SE-NIG	VI-MER	TOT
A TEMPO PIENO	40	4	1	1	5	2	53	122	29	23	11	27	13	225	162	33	24	12	32	15	278
A TEMPO PARZIALE	6	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	6
TOTALE	46	4	1	1	5	2	59	122	29	23	11	27	13	225	168	33	24	12	32	15	284

Tabella 6 – Percentuale di dipendenti per orario di lavoro suddivisi per genere e sede

31-DIC-24 DIPENDENTI (% SUL TOTALE HC)	DONNE							UOMINI							TOTALE						
	FC	MO	PD	RM	SE-NIG	VI-MER	TOT	FC	MO	PD	RM	SE-NIG	VI-MER	TOT	FC	MO	PD	RM	SE-NIG	VI-MER	TOT
A TEMPO PIENO	14%	1%	0%	0%	2%	1%	19%	43%	10%	8%	4%	10%	5%	79%	57%	12%	8%	4%	11%	5%	98%
A TEMPO PARZIALE	2%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%
TOTALE	16%	1%	0%	0%	2%	1%	21%	43%	10%	8%	4%	10%	5%	79%	59%	12%	8%	4%	11%	5%	100%

Tabella 7 – Numero dipendenti assunti e cessati suddivisi per genere e sede

ANNO 2024 DIPENDENTI (HC)	ASSUNTI							CESSATI						
	FC	MO	PD	RM	SE-NIG	VIMER	TOT	FC	MO	PD	RM	SE-NIG	VIMER	TOT
DONNE	6	0	1	0	3	1	11	0	1	0	0	0	1	2
UOMINI	7	6	2	1	3	1	20	6	2	1	2	1	2	14
TOTALE	13	6	3	1	6	2	31	6	3	1	2	1	3	16

Tabella 8 – Percentuale dipendenti assunti e cessati suddivisi per genere e sede

ANNO 2024 DIPENDENTI (% SUL TOTALE HC)	ASSUNTI							CESSATI						
	FC	MO	PD	RM	SE-NIG	VIMER	TOT	FC	MO	PD	RM	SE-NIG	VIMER	TOT
DONNE	19,4%	0,0%	3,2%	0,0%	9,7%	3,2%	35,5%	0,0%	6,2%	0,0%	0,0%	0,0%	6,3%	12,50%
UOMINI	22,6%	19,4%	6,5%	3,2%	9,7%	3,2%	64,5%	37,5%	12,5%	6,3%	12,5%	6,3%	12,5%	87,50%
TOTALE	41,9%	19,4%	9,7%	3,2%	19,4%	6,5%	100,0%	37,5%	18,8%	6,3%	12,5%	6,3%	18,8%	100,0%

Tabella 9 – Turnover per genere e fascia d'età

ANNO 2024 DIPENDENTI ASSUNTI E CESSATI	DONNE	UOMINI	<30	30-50	>50	TOT
TASSO DI ASSUNZIONE*	4,0%	7,4%	5,9%	5,5%	0,0%	11,4%
TURNOVER IN USCITA**	0,7%	5,0%	1,8%	2,9%	1,1%	5,7%

\*(DIPENDENTI ASSUNTI NEL PERIODO/ORGANICO INIZIO PERIODO) \*100

\*\*((DIPENDENTI CESSATI NEL PERIODO/NUMERO MEDIO DIPENDENTI NEL PERIODO) \*100

## 7.1 TABELLE KPI

Tabella 10 – Indicatori relativi alla contrattazione collettiva e dialogo sociale

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	
PERCENTUALE DI DIPENDENTI TOTALI INQUADRATI IN CONTRATTI COLLETTIVI	100%
PERCENTUALE DI DIPENDENTI COPERTI DA RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI	0%

Tabella 12 – Infortuni relativi ai dipendenti

INFORTUNI	N°	TASSO(%)
ORE LAVORATE	487967,5	0%
INFORTUNI SUL LAVORO	0	0%
INFORTUNI CON GRAVI CONSEGUENZE (ESCLUSI I DECESSI)	0	0%
DECESSI DOVUTI AD INFORTUNIO SUL LAVORO	0	0%
GIORNATE PERDUTE A CAUSA DI INFORTUNI E DECESSI SUL LAVORO DOVUTI A INFORTUNI SUL LAVORO	0	0%

Tabella 14 – Numero ore di formazione erogate ai dipendenti (Gruppo Vem)

FORMAZIONE EROGATA	N° ORE
ORGANICO MEDIO ANNUO VEM	280,3
ORE TOTALI DI FORMAZIONE EROGATE AI DIPENDENTI (GRUPPO VEM)	30.635
STIMA ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE (VEM)	80

Tabella 11 – Percentuale di dipendenti con disabilità suddivisi per genere

DISABILITÀ	
PERCENTUALE TOTALE DI PERSONE CON DISABILITÀ PRESENTI TRA I DIPENDENTI	7,6%
PERCENTUALE DI UOMINI	2,8%
PERCENTUALE DI DONNE	3,2%
CONVENZIONI ART. 22 LEGGE REGIONALE N. 17/2005	1,6%

Tabella 13 – Malattie professionali relative ai dipendenti

MALATTIE PROFESSIONALI	N° (DIPENDENTI)
CASI DI MALATTIA PROFESSIONALE REGISTRABILI	0
DECESSI DOVUTI A MALATTIA PROFESSIONALE	0
GIORNATE PERDUTE A CAUSA DI MALATTIE CONNESSE AL LAVORO E DECESSI A SEGUITO DI MALATTIE	0

Tabella 15 – Numero ore di formazione erogate per ambito tematico (Gruppo Vem)

CORSI DI FORMAZIONE PER AMBITI	N° ORE
SALUTE E SICUREZZA	661
MANAGERIALE	5.634
TECNICA	21.384
SALES	2.956

Tabella 16 – Numero medio di ore di formazione ricevute dai dipendenti suddivisi per genere

FORMAZIONE EROGATA PER GENERE	ORE DI FORMAZIONE EROGATE (GRUPPO VEM)	ORGANICO MEDIO ANNUO (VEM)	STIME MEDIE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE (VEM)
DONNE	6.893	59,2	85
UOMINI	23.742	221,1	77

Tabella 17 – Numero medio di ore di formazione ricevute dai dipendenti suddivisi per categoria

CATEGORIA DI DIPENDENTI	ORE DI FORMAZIONE EROGATE (GRUPPO VEM)	ORGANICO MEDIO ANNUO (VEM)	STIME MEDIE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE (VEM)
OPERAI	827	11	54
APPRENDISTI	1.287	2,3	408
IMPIEGATI*	28.521	266	78

\*IMPIEGATI: DIRIGENTI NON CONTEGGIATI

Tabella 18 – Indicatori relativi al congedo parentale

DIPENDENTI CHE HANNO GODUTO DI CONGEDO PARENTALE	N° DI DIPENDENTI	% DI DIPENDENTI RISPETTO AL TOTALE	DIPENDENTI TORNATI DOPO CONGEDO PARENTALE	TASSO DI RIENTRO*	TASSO DI FIDELIZZAZIONE*	PERCENTUALE DI DIPENDENTI TORNATI AL LAVORO ANCORA IMPIEGATI 12 MESI DOPO IL RITORNO
DONNE	2	50%	2	100%	100%	100%
UOMINI	2	50%	2	100%	100%	100%
TOTALE	4	100%	4			

\*TASSO DI RIENTRO: (NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI CHE SONO EFFETTIVAMENTE RITORNATI AL LAVORO DOPO UN CONGEDO PARENTALE/ NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI CHE SAREBBERO DOVUTI RITORNARE AL LAVORO DOPO UN CONGEDO PARENTALE) X 100  
\*TASSO DI FIDELIZZAZIONE: (NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI RIMASTI 12 MESI DOPO ESSERE RITORNATI AL LAVORO DOPO UN CONGEDO PARENTALE/ NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI RITORNATI DA UN CONGEDO PARENTALE NEI PERIODI DI RENDICONTAZIONE PRECEDENTI) X 100

Tabella 19 – Numero di reclami relativi alla privacy dei clienti

PRIVACY DEI CLIENTI	N° TOTALE
RECLAMI RICEVUTI RIGUARDO A VIOLAZIONI DELLA PRIVACY DEI CLIENTI	0
DI CUI RECLAMI RICEVUTI DA TERZE PARTI E COMPROVATI DALL'ORGANIZZAZIONE	0
DI CUI RECLAMI RICEVUTI DA ORGANI NORMATIVI	0

Tabella 20 – Numero di episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi

EPISODI DI NON CONFORMITÀ RELATIVAMENTE AGLI IMPATTI SU SALUTE E SICUREZZA DI PRODOTTI E SERVIZI	N° TOTALE
EPISODI DI NON CONFORMITÀ A REGOLAMENTI CHE HANNO CAUSATO UNA SANZIONE O UNA PENALE	0
EPISODI DI NON CONFORMITÀ A REGOLAMENTI CHE HANNO CAUSATO UN AVVISO	0
EPISODI DI NON CONFORMITÀ A CODICI VOLONTARI	0
TOTALE	0

## 7.2 ESRS CONTENT INDEX

ESRS STANDARD	OBBLIGO DI INFORMATIVA	RIFERIMENTO NEL TESTO	NOTE
ESRS 2 - INFORMAZIONI GENERALI	BP-1 Criteri generali per la redazione della dichiarazione della sostenibilità	3.1 Nota Metodologica	-
	BP-2 Informativa in relazione a circostanze specifiche	3.1 Nota metodologica	-
	GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	3.2 Governance, integrità e trasparenza	-
	GOV-2 Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	3.2 Governance, integrità e trasparenza; 3.2.1 Governance di sostenibilità	Ad oggi VEM non dispone di un processo strutturato interno rispetto all'informazione/formazione degli organi di amministrazione, direzione e controllo sulle questioni di sostenibilità. Gli organi di amministrazione, direzione e controllo sono tuttavia allineati su tutte le decisioni aziendali.
	GOV-3 Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	-	Attualmente VEM non dispone di alcun sistema di incentivazione legato alle prestazioni di sostenibilità.
	GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza	-	Attualmente VEM non redige la dichiarazione sul dovere di diligenza.
	GOV-5 Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	3.3.2 Il processo di valutazione degli impatti, rischi ed opportunità; 3.3.3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti per VEM Sistemi	L'elenco dei rischi legati alle questioni di sostenibilità è legato al processo di valutazione degli impatti, rischi ed opportunità. L'elenco dei rischi risultati come rilevanti è presente nelle tabelle del Capitolo 3.
	SBM-1 Strategia, modello aziendale e catena del valore	2.4 Il nostro modello di business	-
	SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi	3.3.1 Stakeholder engagement: interessi e opinioni dei portatori di interessi	-
	SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	3.3.3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti per VEM Sistemi	-
	IRO-1 Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	3.3.2 Il processo di valutazione degli impatti, rischi ed opportunità	VEM rimanda la compilazione degli effetti finanziari attuali e attesi dei rischi e delle opportunità rilevanti con l'introduzione dell'obbligo normativo.
	IRO-2 Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa	7.2 ESRS Content Index	-

ESRS STANDARD	OBBLIGO DI INFORMATIVA	RIFERIMENTO NEL TESTO	NOTE
ESRS E1 - CAMBIAMENTI CLIMATICI	E1-1 Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	-	VEM non dispone attualmente di un piano di transizione dei cambiamenti climatici.
	ESRS 2 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	3.3.3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti per VEM Sistemi; 5.1.1 La tutela dell'ambiente; 5.1.2 Consumi energetici ed emissioni	-
	ESRS 2 IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima	3.3.2 Il processo di valutazione degli impatti, rischi ed opportunità	-
	E1-2 Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	5.1.1 La tutela dell'ambiente	-
	E1-3 Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	5.1.1 La tutela dell'ambiente	-
	E1-4 Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	-	VEM attualmente non ha formalizzato obiettivi a riguardo.
	E1-5 Consumo di energia e mix energetico	5.1.2 Consumi energetici ed emissioni	-
	E1-6 Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	5.1.2 Consumi energetici ed emissioni	VEM attualmente non calcola le proprie emissioni ma si impegna ad avviare questo processo nel prossimo futuro
	E1-7 Assorbimenti di GES e progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio	-	-
	E1-8 Fissazione del prezzo interno del carbonio	-	-
E1-9 Effetti finanziari attesi di rischi fisici e di transizione rilevanti e potenziali opportunità legate al clima	-	-	
ESRS E5 - USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE	ESRS 2 IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	3.3.2 Il processo di valutazione degli impatti, rischi ed opportunità	-
	E5-1 Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	-	VEM attualmente non dispone di politiche a riguardo
	E5-2 Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	5.2.1 La gestione dei rifiuti	-
	E5-3 Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare	-	VEM attualmente non ha formalizzato obiettivi a riguardo
	E5-4 Flussi di risorse in entrata	-	-
	E5-5 Flussi di risorse in uscita	5.2.1 La gestione dei rifiuti	-
E5-6 Effetti finanziari attesi derivanti da impatti, rischi e opportunità connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	-	-	

## 7.2 ESRS CONTENT INDEX

ESRS STANDARD	OBBLIGO DI INFORMATIVA	RIFERIMENTO NEL TESTO	NOTE
ESRS S1- FORZA LAVORO PROPRIA	ESRS 2 SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	3.3:1 Stakeholder engagement: interessi e opinioni dei portatori di interessi	-
	ESRS 2 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	3.3:3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti per VEM Sistemi; 6.1 ESRS S1 VEMmers – il Valore delle Persone	-
	S1-1 Politiche relative alla forza lavoro propria	6.1.1 Composizione delle risorse umane; 6.1.5 Politiche di welfare	-
	S1-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	6.1 ESRS S1 VEMmers – il Valore delle Persone	-
	S1-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	6.1.1 Composizione delle risorse umane	-
	S1-4 Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni	6.1 ESRS S1 VEMmers – il Valore delle Persone	-
	S1-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	6.1.1 Composizione delle risorse umane; 6.1.3 Salute e sicurezza; 6.1.4 Formazione e percorsi di crescita dei talenti; 6.1.5 Politiche di welfare	-
	S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	6.1.1 Composizione delle risorse umane; 7.1 Tabelle KPI	-
	S1-7 Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	6.1.1 Composizione delle risorse umane	-
	S1-8 Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	6.1.1 Composizione delle risorse umane; 7.1 Tabelle KPI	-
	S1-9 Metriche della diversità	6.1.2 Inclusione e diversity; 7.1 Tabelle KPI	-
	S1-10 Salari adeguati	-	Al 100% dei dipendenti è applicato il C.C.N.L. Metalmeccanica Industria
	S1-11 Protezione sociale	6.1.3 Salute e sicurezza	-
	S1-12 Persone con disabilità	6.1.2 Inclusione e diversity; 7.1 Tabelle KPI	-
	S1-13 Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	6.1.4 Formazione e percorsi di crescita dei talenti; 7.1 Tabelle KPI	-
	S1-14 Metriche di salute e sicurezza	6.1.3 Salute e sicurezza; 7.1 Tabelle KPI	-
	S1-15 Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	6.1.5 Politiche di welfare; 7.1 Tabelle KPI	-
S1-16 Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)	-	-	
S1-17 Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	6.1.2 Inclusione e diversity	-	

ESRS STANDARD	OBBLIGO DI INFORMATIVA	RIFERIMENTO NEL TESTO	NOTE
ESRS S4 – CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI	ESRS 2 SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	3.3:1 Stakeholder engagement: interessi e opinioni dei portatori di interesse	-
	ESRS 2 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	3.3:3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti per VEM Sistemi; 6.2.1 Il nostro impegno per la soddisfazione dei clienti; 6.2.2 Innovazione dei servizi al cliente	-
	S4-1 Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	6.2.2 Innovazione dei servizi al cliente	-
	S4-2 Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	6.2.2 Innovazione dei servizi al cliente	-
	S4-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	4.1.1 Il nostro impegno etico – Consumatori e clienti finali	-
	S4-4 Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni	6.2.1 Il nostro impegno per la soddisfazione dei clienti; 6.2.2 Innovazione dei servizi al cliente	-
	S4-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	-	VEM attualmente non ha formalizzato obiettivi a riguardo
	ESRS G1- CONDOTTA DELLE IMPRESE	ESRS 2 GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	3.2 Governance, integrità e trasparenza; 3.2.1 Governance di sostenibilità
ESRS 2 IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti		3.3:2 Il processo di valutazione degli impatti, rischi ed opportunità	-
G1-1 Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese		4.1.1 Il nostro impegno etico	-
G1-2 Gestione dei rapporti con i fornitori		4.1.2 I nostri fornitori	-
G1-3 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva		4.1.1 Il nostro impegno etico	-
G1-4 Casi accertati di corruzione attiva o passiva		4.1.1 Il nostro impegno etico	-
G1-5 Influenza politica e attività di lobbying		-	-
G1-6 Prassi di pagamento	-	Nel 2024 VEM non ha registrato alcun procedimento giudiziario relativo a ritardi di pagamento verso i suoi fornitori	



vem.com

#### FORLÌ

Via Don Sebastiano Calderoni, 12  
Località San Giorgio  
47122 Forlì (FC)  
T +39 0543 725005  
F +39 0543 725277

#### VIMERCATE

Palazzo Acero, via Torri Bianche, 8  
20871 Vimercate (MB)  
T +39 039 9253222  
F +39 039 9253223

#### MODENA

Via G. Perlasca, 25  
41126 Modena (MO)  
T +39 059 7863711  
F +39 059 785699

#### PADOVA

Via San Marco, 11  
Palazzo Torre  
Ingresso Piazza Aldo Moro 10  
35129 Padova (PD)  
T +39 049 7423400

#### SENIGALLIA

Via D. Corvi, 8  
60019 Senigallia (AN)  
T +39 071 660263  
F +39 071 660264

#### ROMA

Viale Città d'Europa, 679 00144  
Roma (RM)  
T +39 0652204031  
F +39 0543 725277