



**vn veneta nastri**  
CENTRO SERVIZI LAMIERE

Bilancio  
di sostenibilità  
**2024**

GRUPPO  
**gabrielli**  
STEEL SERVICE NETWORK

# Indice dei contenuti

Lettera agli stakeholder	5
Guida alla lettura	7
Highlights generali	9
<b>1. Identità</b>	
Azienda	14
Profilo dell'organizzazione	15
Storia	16
Mission e Vision	17
Settori di business	18
Modello di business e catena del valore	20
Qualità	21
<b>2. Il Percorso ESG</b>	
Percorso ESG	24
Strategia e piano ESG	25
Stakeholder prioritari e mappatura strategica	26
Rapporto con gli stakeholder	27
Stakeholder prioritari	28
Analisi di materialità	30
Temi rilevanti	32
Governance (G)	34
Persone (S)	36
Ambiente (E)	38
Gli impegni SDGs di Veneta Nastri S.p.A.	40
<b>3. Governance</b>	
Highlights	44
Corporate Governance	45
Compliance 231 e anticorruzione	46
Codice Etico e Whistleblowing	47
Creazione di valore per il Territorio	48
<b>4. Persone</b>	
Highlights	55
Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità	56
Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	70
Creazione di valore per il Territorio	72
<b>5. Ambiente</b>	
Highlights	77
Efficientamento energetico e decarbonizzazione	78
Gestione risorse e rifiuti, circular economy	88
Gestione delle risorse idriche	90
<b>6. Appendice</b>	
Indice dei contenuti GRI	95
Note metodologiche	96



## Lettera agli stakeholder

Cari stakeholder,  
è con grande piacere che Vi presentiamo il primo **Bilancio di Sostenibilità di Veneta Nastri S.p.A.** relativo al 2024. Siamo convinti che la strada intrapresa, che andremo a raccontare in questo documento, ci porterà lontano e che il punto in cui ci troviamo oggi sia solo l'inizio di un futuro sempre migliore e attento a tutto quello che ruota attorno alla nostra realtà aziendale.

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

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

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

**Andrea Gabrielli, Presidente Consiglio di Amministrazione**



## Guida alla lettura

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

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

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

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

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

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

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



## HIGHLIGHTS GOVERNANCE

187,8



Milioni di valore economico  
generato (€)

191,7



Milioni di valore economico  
distribuito (€)

57.666



€ investiti  
nella comunità

0



Contestazioni  
alla Società per corruzione

0



Casi di discriminazione  
registrati

20%



Presenza femminile nel CdA

Modello 231



Adottato dal 2024

## HIGHLIGHTS PERSONE

**100%**



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

**8,0%**



Turnover

**97,5%**



Dipendenti con contratto full-time

**100%**



Rientri nell'anno dopo aver usufruito del congedo parentale

**+109%**



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

**+221%**



Aumento ore medie di formazione per dipendente (rispetto al 2023)

**2.944**



Monte ore di formazione erogata

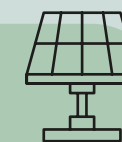
## HIGHLIGHTS AMBIENTE

**100%**



Riciclabilità della materia prima (acciaio)

**100%**



Energia elettrica utilizzata proveniente da fonti rinnovabili

**45,6%**



Incidenza delle fonti di energia rinnovabile su consumi energetici totali

**0,02258**  
MWh/tons



Rapporto d'intensità energetica (consumo energetico in MWh su tonnellate vendute)

**0,00289**  
tons CO<sub>2</sub> eq./tons



Intensità delle emissioni di GHG Scope 1 e 2 Market-Based (tons di CO<sub>2</sub>eq. su tonnellate vendute)

**99,9%**



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

**99,2%**



Rifiuti avviati a recupero (sul totale dei rifiuti)



# Identità

1

«La lunga storia della nostra azienda  
è intrisa di passione, di impegno,  
di competenza e di tanto acciaio»



# Veneta Nastri S.p.A.

## Centro servizi per la trasformazione di prodotti siderurgici piani provenienti da coils.

**Veneta Nastri S.p.A.**, con sede a San Fior (TV), è attiva dal 1976 nel settore della lavorazione e commercializzazione di **prodotti siderurgici piani**. Con oltre **200.000 tonnellate annue di acciaio trasformato** l'azienda rappresenta oggi una realtà di riferimento nel panorama nazionale ed europeo dei centri servizi per l'acciaio.

L'azienda dispone di un articolato sistema logistico, composto da tre stabilimenti produttivi e due magazzini per lo stoccaggio della materia prima, per un totale di circa 30.000 m<sup>2</sup> coperti.

L'organizzazione è specializzata nella fornitura di laminati piani a caldo neri e decapati, laminati a freddo, acciai elettrozincati, zincati a caldo, preverniciati, alluminati e rivestiti in aluzinc e zinco-magnesio, in diverse tipologie: acciai comuni, strutturali, ad alto limite elastico e da stampaggio a freddo. La varietà dell'offerta, unita a un elevato livello di competenza tecnica, consente a Veneta Nastri S.p.A. di rispondere anche alle esigenze dei settori più esigenti come l'automotive, l'elettrodomestico, la termoidraulica, l'edilizia e la carpenteria leggera.

I processi di taglio longitudinale, taglio trasversale, multi-blanking e sbobinatura sono realizzati con impianti all'avanguardia, continuamente ag-

giornati per garantire massima qualità, efficienza e sicurezza. Il sistema logistico integrato, supportato da un raccordo ferroviario interno, assicura rapidità e puntualità nelle consegne sia sul mercato nazionale che su quello estero.

Veneta Nastri S.p.A. si distingue per la costante attenzione alla qualità, al servizio e alla consulenza tecnica, supportata da un moderno laboratorio di ricerca e sviluppo dotato di strumentazioni avanzate per prove meccaniche, chimiche, metallografiche e di corrosione. La partnership strategica con *voestalpine* consente di offrire un prodotto con rivestimento organico (preverniciato) in un'ampia gamma di colori e protezioni (film pelabili), consolidando la leadership dell'azienda nel mercato italiano.

Operando secondo un **sistema di gestione certificato ISO 9001**, l'azienda offre ai propri clienti un servizio personalizzato che include consulenze tecniche e sviluppo di soluzioni su misura.

Questo bilancio di sostenibilità racconta gli impegni concreti dell'azienda verso un modello sostenibile. Le fondamenta stesse dell'attività si basano infatti su una materia prima, l'acciaio, completamente riciclabile: rappresentando così un perfetto esempio di economia circolare.

**200.000 tonnellate di acciaio lavorate e spedite ogni anno**

Note Integrative:

• GRI 2-1

# Profilo dell'organizzazione

## L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione:

**Veneta Nastri S.p.A.** ha sede legale a San Fior (TV) in Via Bradolini 9.

L'organizzazione opera in qualità di centro servizi per la lavorazione e la distribuzione di prodotti siderurgici piani.

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

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

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

Note Integrative:

• GRI rif. 2-1, 2-2, 2-3, 2-5, 2-6



## La storia aziendale

Fondata nel **1976** a **San Fior (TV)**, **Veneta Nastri S.p.A.** si è affermata nel panorama italiano come uno dei principali operatori nella **trasformazione e commercializzazione di prodotti siderurgici piani**. Fin dai suoi esordi, l'azienda ha puntato su **specializzazione, qualità e innovazione**, costruendo una reputazione solida nel settore.

Nel corso degli anni l'azienda ha investito in modo continuativo in **impianti produttivi moderni, tecnologie avanzate e sistemi logistici efficienti**, tra cui un **raccordo ferroviario interno** che ottimizza la gestione dei flussi di materia prima e prodotto finito. Oggi opera su una superficie coperta di circa **30.000 mq**, con **3 stabilimenti produttivi e 2 magazzini di stoccaggio**, raggiungendo una **capacità produttiva annua di circa 250.000 tonnellate**.

La gamma di prodotti offerti è tra le più ampie del settore: **laminati piani a caldo e a freddo, zincati a caldo, elettrozincati, preverniciati, alluminati e rivestiti in aluzinc**, disponibili in

diverse tipologie di acciai — da quelli comuni a quelli strutturali, ad alto limite elastico e da stampaggio a freddo.

Grazie a un **elevato grado di competenza tecnica** e alla **partnership strategica con voestalpine**, l'organizzazione è diventata un punto di riferimento per settori altamente esigenti come **l'automotive** e **l'elettrodomestico**, offrendo anche soluzioni preverniciate in un'ampia gamma di colori e protezioni. L'azienda ha inoltre adottato un **sistema di gestione per la qualità certificato UNI EN ISO 9001**, a conferma del suo impegno verso l'eccellenza operativa e la soddisfazione del cliente.

Dopo quasi **cinquant'anni di attività**, Veneta Nastri S.p.A. continua a evolversi, mantenendo però saldi i valori che ne hanno guidato la crescita: **competenza, affidabilità, innovazione e responsabilità**.

**1976**

L'azienda nasce nel 1976

**1993**

Nasce Venservice con lo scopo di trattare metalli non ferrosi ed inox

**2013**

Acquisizione del centro spedizioni e stoccaggio con accesso ferroviario diretto presso la stazione ferroviaria di Conegliano

**1997**

L'azienda viene acquisita dal Gruppo Gabrielli S.p.A. / METALSERVICE S.p.A. Venservice viene fusa in Veneta Nastri S.p.A.

## Valori condivisi

### Valori che creano Valore

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



**Mission**

Veneta Nastri S.p.A. si impegna a fornire acciai piani trasformati di alta qualità, assicurando affidabilità, flessibilità e servizio lungo l'intera filiera. L'azienda unisce competenza tecnica, investimenti continui e capacità logistica per rispondere con prontezza alle esigenze dei settori più esigenti, promuovendo sicurezza, sostenibilità e valore condiviso.



**Vision**

Crediamo che il futuro della siderurgia risieda nell'innovazione dei processi, nella responsabilità ambientale e nella collaborazione con clienti e partner. L'obiettivo di Veneta Nastri S.p.A. è consolidarsi come punto di riferimento europeo nel settore degli acciai piani, contribuendo alla transizione verso un modello industriale più efficiente, sicuro e sostenibile.

## Settori di business

I prodotti di Veneta Nastri S.p.A. sono destinati a molteplici destinatari e settori di impiego: dai subfornitori e tranciatori agli stampatori e piccoli trasformatori, dalle aziende attive nella carpenteria leggera ai veicoli industriali e macchine agricole, dall'illuminotecnica ai mobili metallici, dalla termoidraulica all'edilizia e al condizionamento,

dai piccoli elettrodomestici fino all'automotive. Tutti i prodotti vengono forniti sotto forma di fogli spianati, quadrotti cesoiati, bandelle a misura, nastri slittati, coils ridotti e coils interi. Sotto riportiamo un elenco più completo dei settori per i quali realizziamo il nostro prodotto finale.

Automotive

Elettrodomestici

Mobili metallici

Arredamento tecnico / industriale

Edilizia

Infrastrutture

Serramenti e facciate

Impiantistica industriale

Energia / Impianti fotovoltaici

Quadri elettrici e componentistica elettrica

Climatizzazione e condizionamento

Logistica / Storage

Riscaldamento e ventilazione

Tubi e profilati





# Il nostro modello di business e la catena del valore

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

Le caratteristiche distintive di questo modello includono:

- **L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001** (di seguito Modello 231), parte integrante del Sistema di Controllo Interno, che promuove comportamenti etici e responsabili in ogni ambito aziendale.
- **Una selezione accurata di partner e fornitori**, unita alla centralizzazione delle attività di approvvigionamento, produzione e logistica. Questo approccio consente all'azienda di mantenere elevati standard qualitativi di prodotto.
- **L'aggiornamento continuo dell'offerta**, sia in termini di prodotti che di servizi, per rispondere in modo efficace alle evoluzioni del mercato e alle esigenze specifiche dei clienti. Le decisioni strategiche sono supportate da analisi di mercato mirate e da un ascolto attivo delle preferenze dei clienti.

- **Una gestione efficace delle vendite e delle consegne**, progettata per offrire un servizio personalizzato che risponda alle reali necessità dei clienti. L'assistenza al cliente si estende dalla fase di consulenza pre-acquisto fino alla risoluzione di eventuali problematiche post-vendita.
- **Un sistema di riordino previsionale avanzato**, sviluppato per anticipare le esigenze dei clienti e ottimizzare il processo di gestione degli ordini. Questo sistema consente di pianificare in modo proattivo le forniture, ridurre i tempi di attesa e migliorare la puntualità delle consegne, contribuendo a rafforzare l'efficienza complessiva della catena del valore.
- **Investimenti mirati in tecnologie, formazione e fidelizzazione del personale** completano l'approccio integrato alla qualità. L'obiettivo di Veneta Nastri S.p.A. è garantire un servizio sempre più affidabile, sicuro e innovativo, consolidando il proprio ruolo di partner qualificato nella filiera siderurgica.



## Nota dell'azienda:

Si evidenzia come il modello organizzativo adottato da Veneta Nastri S.p.A. sia certificato secondo la norma ISO 9001 - Quality Management Standard, quale strumento integrato al fine di garantire e monitorare la qualità dei prodotti e processi all'interno dell'organizzazione. In aggiunta allo standard EN 1090 per la marcatura CE, in conformità alle norme europee dei componenti strutturali in acciaio e alluminio.

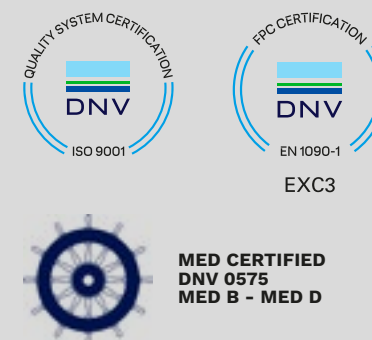
## Note Integrative:

- GRI rif. 2-6

# Qualità

## Certificazioni

La costante attenzione alla qualità dei processi e dei prodotti rappresenta uno dei pilastri fondamentali della strategia di **Veneta Nastri S.p.A.** L'azienda ha adottato un sistema di gestione certificato in conformità alla norma **UNI EN ISO 9001**, che regola in maniera sistematica tutte le attività aziendali, dal ricevimento della materia prima fino alla consegna del prodotto finito. Attraverso tale sistema Veneta Nastri S.p.A. assicura la **tracciabilità dei materiali**, la conformità ai requisiti normativi e il rispetto dei più elevati standard di sicurezza e affidabilità.



## Laboratorio e Ricerca & Sviluppo

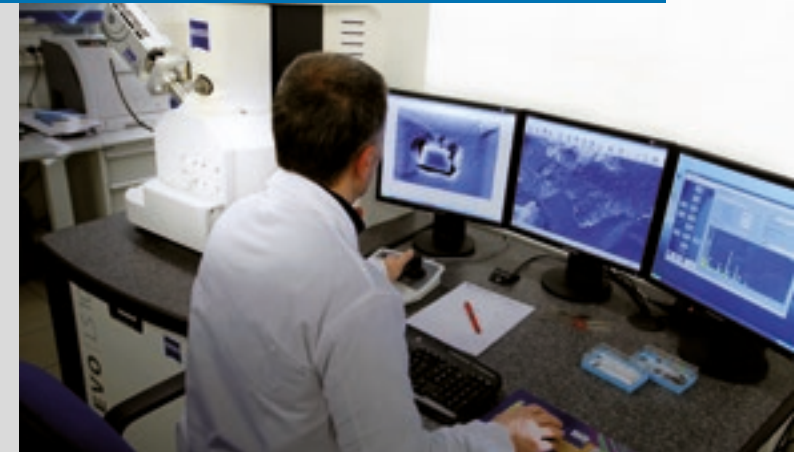
Un ruolo centrale nel presidio della qualità è svolto dal **laboratorio interno di ricerca, prove e collaudi**, dotato di strumentazioni avanzate per l'analisi e il controllo dei materiali siderurgici piani.

Le principali attività comprendono:

- **prove meccaniche** (trazione, durezza, resilienza Charpy fino a -60°C, piega fino a 0T),
- **prove chimiche** (analisi della composizione con spettrometria di emissione ottica a scintilla),
- **prove metallografiche** (analisi del grano, inclusioni e difetti metallurgici),
- **prove superficiali** (rugosità, spessore e durezza dei rivestimenti, analisi delle vernici nei materiali preverniciati),
- **prove di corrosione accelerata** in nebbia salina.

A supporto di queste attività, l'azienda utilizza anche un **microscopio elettronico a scansione (SEM)** con sistema di microanalisi EDS, che consente indagini approfondite su rotture, inclusioni e difetti metallurgici, ampliando le possibilità di ricerca oltre le normali tecniche di indagine.

Grazie a queste risorse, Veneta Nastri è in grado non solo di certificare la conformità dei materiali secondo la norma **EN 10204**, ma anche di affiancare i propri clienti nella risoluzione di problematiche tecniche e nello sviluppo di nuovi prodotti.





# Percorso ESG 2





# Percorso ESG in Veneta Nastri S.p.A.

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

Nel primo anno di rendicontazione, l'azienda ha avviato una **governance della sostenibilità** solida e trasparente, finalizzata alla valutazione e gestione sistematica degli **impatti ESG** lungo l'intera catena del valore. Il processo prevede la raccolta e consolidamento dei dati provenienti dalle diverse aree aziendali, la loro revisione secondo gli standard internazionali di riferimento e la validazione da parte delle funzioni di direzione. Questo approccio consente decisioni informate con una visione di lungo periodo, supportata da strumenti di **misurazione e reportistica** costantemente aggiornati. Fondamentale in questo percorso è il coinvolgimento **attivo delle principali** funzioni aziendali e dell'Organo di Governo, per garantire consapevolezza strategica e diffusione della cultura ESG in tutta l'organizzazione.

Il **dialogo con gli stakeholder** ha rappresentato un ulteriore stimolo ad adottare una valutazione strutturata delle performance di sostenibilità, attraverso indicatori in linea con gli **standard internazionali**. Questo consente di identificare obiettivi concreti di miglioramento e allineare le azioni aziendali alle **aspettative globali e alle best practice di settore**. La società ha così avviato il percorso verso il proprio **primo bilancio di sostenibilità**, ponendo attenzione alla **sensibilizzazione, misurazione e integrazione** dei fenomeni ESG più rilevanti. Il documento rappresenta non solo uno **strumento di trasparenza**, ma anche una base per costruire un **dialogo continuo con le parti interessate**. Il percorso proseguirà nel biennio 2025-2026, anche in vista dell'entrata in vigore della **Direttiva CSRD** e dei nuovi **standard ESRS**, con l'obiettivo di garantire la piena conformità normativa e il miglioramento continuo delle performance.

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

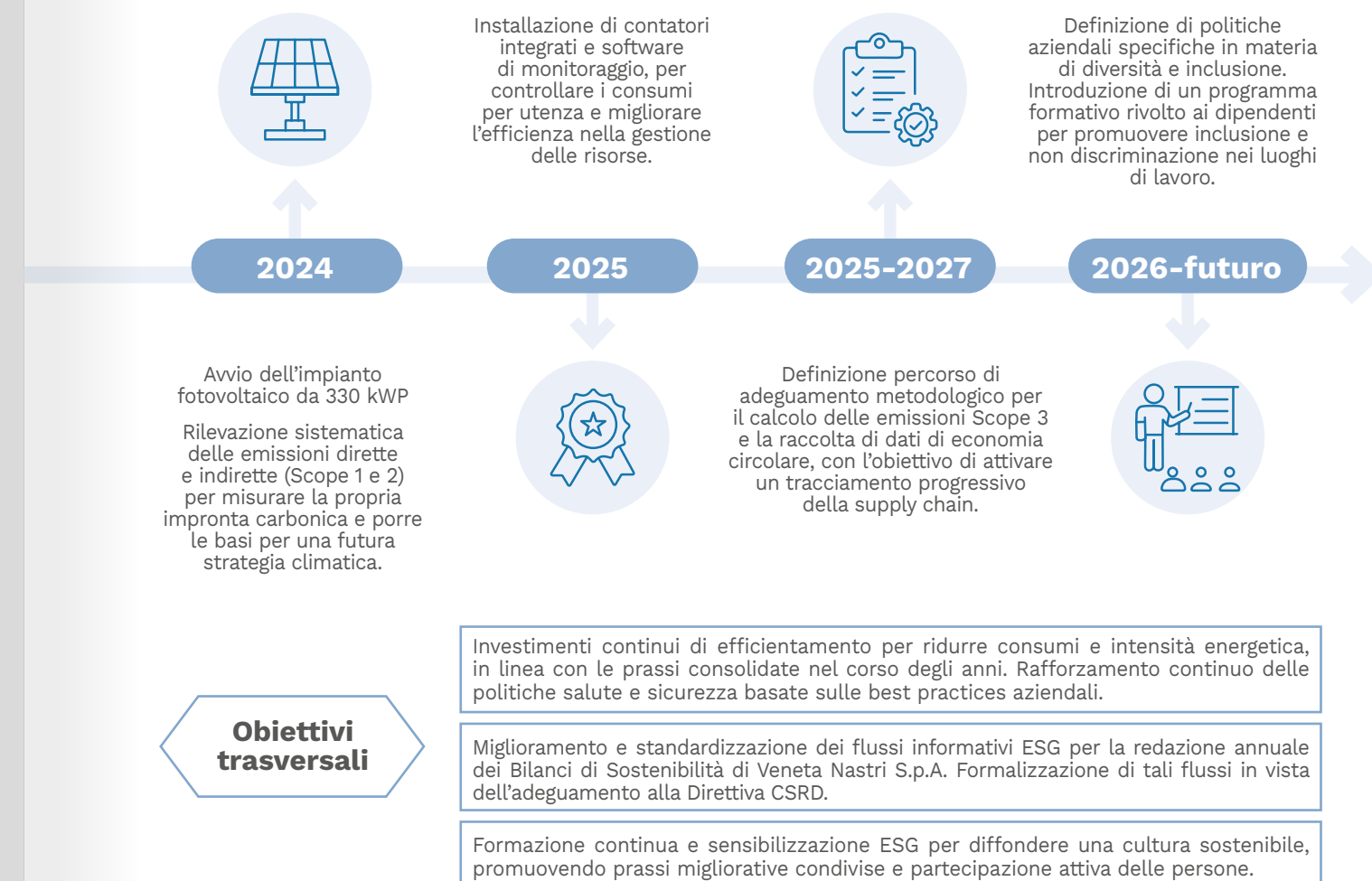
# Strategia e piano ESG

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

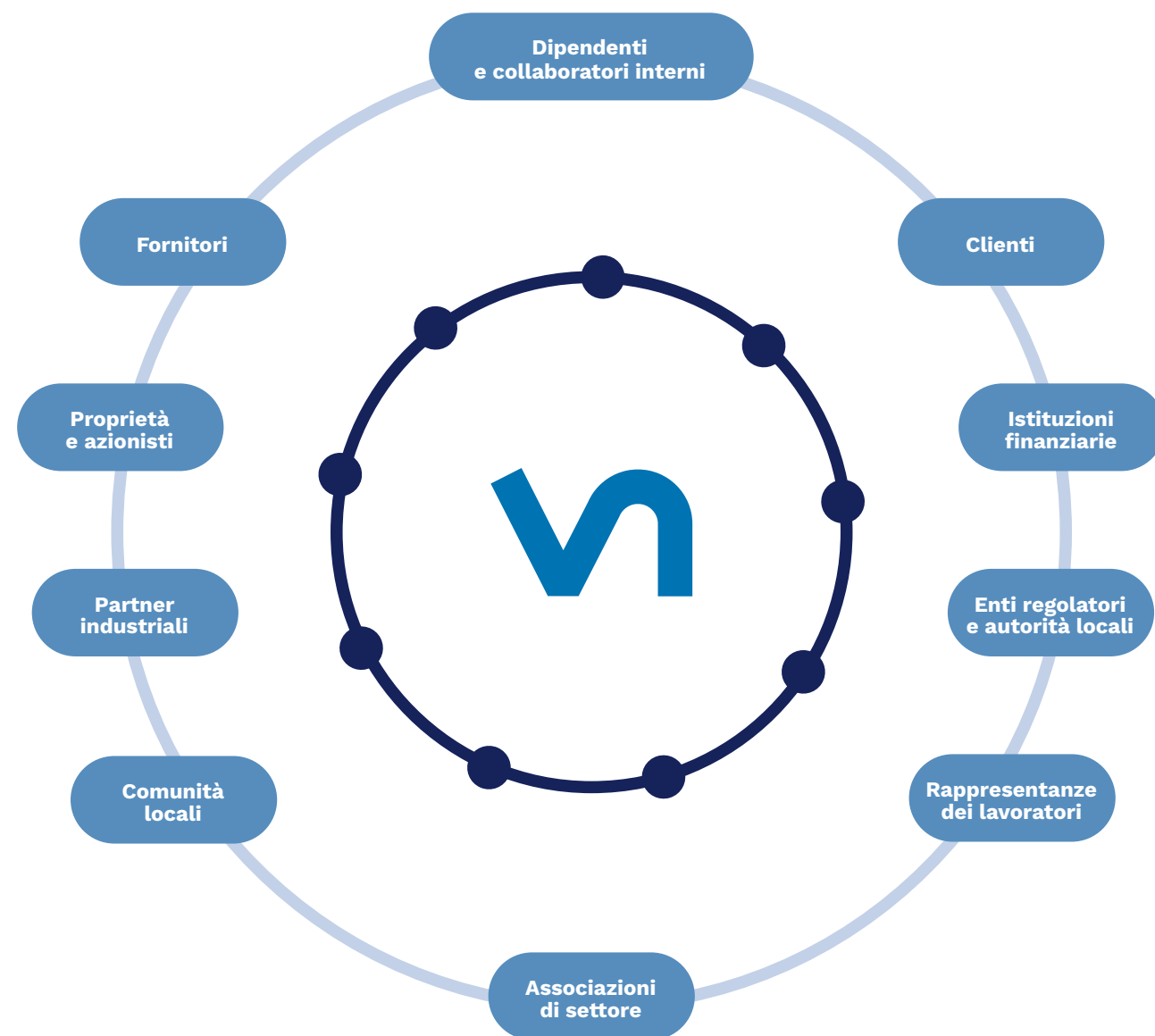
L'organizzazione ha consolidato il proprio percorso ESG avviato nel 2024, definendo un piano di azione che individua obiettivi chiari e progressivi, costruito a partire dall'analisi di materialità condotta secondo il principio della doppia materialità e supportato da un sistema di raccolta e gestione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

Nei prossimi esercizi, la roadmap tracciata guiderà l'azienda nel monitoraggio delle performance, nella formalizzazione dei flussi informativi e nella crescente integrazione dei criteri ESG nei processi decisionali e gestionali. Il piano include azioni concrete per rafforzare la cultura interna della sostenibilità, allineare l'organizzazione ai nuovi obblighi normativi e rispondere con efficacia alle aspettative degli stakeholder.

## Il nostro percorso ESG



## Stakeholder prioritari e mappatura strategica



## Rapporto con gli stakeholder

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

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

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

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

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

### Note Integrative:

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



# Stakeholder prioritari

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

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

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

ti, che richiedono un rapporto responsabile, trasparente e proattivo con le comunità.

- **Proprietà e azionisti:** assumono un ruolo centrale nell'indirizzo strategico e nella governance sostenibile, anche in funzione delle nuove normative europee sulla rendicontazione di sostenibilità.
- **Rappresentanze sindacali:** fondamentali per il dialogo con i lavoratori, favoriscono la stabilità organizzativa e il benessere interno.
- **Organismi di certificazione:** contribuiscono a rafforzare l'affidabilità dell'azienda. Gli organismi rilasciano attestati e presidiano sulla conformità dei processi di marcatura CE e, in futuro, del sistema ambientale grazie all'avvio del percorso di certificazione ISO 14001.
- **Istituti finanziari e investitori:** interlocutori cruciali nella promozione di progetti strategici e dell'accesso al credito sostenibile. Sono sempre più interessati alla performance ESG, alla gestione dei rischi e alla trasparenza
- **Enti regolatori e autorità pubbliche:** garantiscono la coerenza normativa delle attività aziendali e supervisionano le autorizzazioni in materia ambientale, di sicurezza e urbanistica.
- **Associazioni di categoria:** facilitano il confronto con altre realtà della filiera, favorendo lo scambio di buone pratiche, la standardizzazione tecnica e l'innovazione collettiva.
- **Partner industriali:** tale rapporto si configura come una partnership strutturale, parte integrante della governance, della supply chain e, in parte, anche della strategia aziendale. La presenza di partner industriali nella compagine societaria, rende questo gruppo di stakeholder particolarmente rilevante nei processi decisionali, nella gestione dei rischi, e nelle performance ESG complessive.

Stakeholder	Relazione con l'azienda	Impatto e aspettative chiave	GRI correlati
Clienti	Portafoglio clienti diversificato, focalizzato specialmente nei settori automotive, elettrodomestico, edilizia e carpenteria leggera. Relazione tecnica e commerciale continua, con servizi personalizzati e supporto pre e post vendita.	Qualità e sicurezza dei prodotti, tracciabilità, innovazione tecnica, conformità ESG lungo la filiera	GRI 301 GRI 416 GRI 417
Dipendenti e collaboratori	Circa 150 persone. Coinvolgimento diretto nelle attività produttive, logistiche e di controllo qualità, oltre che ruoli di staff e R&D. L'azienda promuove la formazione tecnica continua e valorizza la fidelizzazione del personale attraverso un ambiente di lavoro sicuro e collaborativo.	Salute e sicurezza, benessere, sviluppo professionale, equità, fidelizzazione.	GRI 401 GRI 403 GRI 404 GRI 406
Fornitori	Catena di fornitura internazionale di acciaio e componentistica. Collaborazione consolidata, selezione basata su requisiti tecnici e partnership logistiche.	Selezione responsabile, conformità normativa, performance ambientali, tracciabilità.	GRI 204 GRI 308 GRI 414
Comunità locali e territorio	Presenza storica a San Fior (TV), con forte legame con il territorio. L'azienda contribuisce allo sviluppo locale attraverso occupazione, collaborazioni con istituti tecnici e attenzione all'impatto delle proprie attività.	Occupazione locale, valorizzazione del territorio, sostegno a iniziative sportive e culturali. Impatto ambientale degli stabilimenti produttivi e dei rifiuti generati.	GRI 203 GRI 305 GRI 306
Proprietà e azionisti	Holding familiare. Governance integrata con approccio strategico orientato alla sostenibilità.	Creazione di valore, gestione dei rischi ESG, trasparenza.	GRI 2-22 GRI 207
Rappresentanze sindacali	Rapporti regolari, incontri trimestrali previsti da CCNL. Coinvolgimento su sicurezza, benessere e modifiche organizzative.	Dialogo sociale, stabilità organizzativa, coinvolgimento preventivo.	GRI 2-30 GRI 403
Organismi di certificazione	Audit certificativi su ISO 9001 e EN 1090-1 EXC2, condotti da lead auditor; mantenimento della conformità agli standard internazionali per la qualità e i componenti strutturali.	Conformità normativa, miglioramento continuo, rafforzamento della credibilità verso stakeholder.	GRI 2-25 GRI 2-26
Istituti di credito e investitori	Relazioni bancarie e assicurative consolidate. Potenziale coinvolgimento per l'avvio di investimenti ESG.	Stabilità economica, trasparenza finanziaria, rating ESG.	GRI 201 GRI 207
Enti regolatori e autorità pubbliche	Interlocuzione con enti locali e nazionali per il rispetto normativo e autorizzazioni ambientali, industriali e traffico intermodale.	Conformità normativa, sicurezza ambientale e dei lavoratori, prevenzione incidenti.	GRI 2-27 GRI 307
Associazioni di categoria e stakeholder industriali	Partecipazione in reti industriali e tavoli di filiera (siderurgia). Presenza attiva in associazioni tecniche e normative.	Allineamento agli standard, scambio buone pratiche, innovazione sostenibile.	GRI 2-28
Partner industriali	voestalpine, leader europeo nella produzione di acciaio, rappresenta un partner strategico, con cui l'azienda collabora attivamente per lo sviluppo di prodotti innovativi e per l'adozione di standard tecnici e qualitativi elevati.	Allineamento strategico, scambio di competenze tecniche, standard qualitativi elevati, sinergie operative.	GRI 2-13 GRI 2-15 GRI 2-25

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

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

# Analisi di materialità

Il **settore siderurgico e della trasformazione dell'acciaio**, in cui opera Veneta Nastri S.p.A., può essere considerato ad **alto impatto ambientale e sociale**. È quindi essenziale considerare alcuni **temi prioritari**, materiali dato il contesto in cui è inserita l'azienda. L'analisi di materialità è stata condotta tenendo conto dei principi di doppia materialità come previsto dalla Direttiva CSRD e dagli standard ESRS.

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

A tal fine sono stati analizzati:

- Impatti effettivi e potenziali generati dalle attività aziendali;
- Aspettative degli stakeholder.

Secondo i principali standard di riferimento, un Bilancio di Sostenibilità deve fornire informazioni in merito alle tematiche che:

- influenzano sostanzialmente la capacità di creazione di valore dell'azienda nel breve, medio e lungo periodo;
- riflettono gli impatti significativi dell'azienda in termini economici, ambientali e sociali;
- risultano di interesse per gli stakeholder dell'azienda.

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

**GRI 2-30**  
Accordi di contrattazione collettiva

**GRI 201**  
Performance economica 2016

**GRI 202**  
Presenza sul mercato 2016

**GRI 204**  
Pratiche di approvvigionamento 2016

**GRI 205**  
Anticorruzione 2016

**GRI 301**  
Materiali 2016

**GRI 302**  
Energia 2016

**GRI 305**  
Emissioni 2016

**GRI 306**  
Rifiuti 2020

**GRI 401**  
Occupazione 2016

**GRI 403**  
Salute e sicurezza sul lavoro 2018

**GRI 404**  
Formazione e istruzione 2016

**GRI 405**  
Diversità e pari opportunità 2016

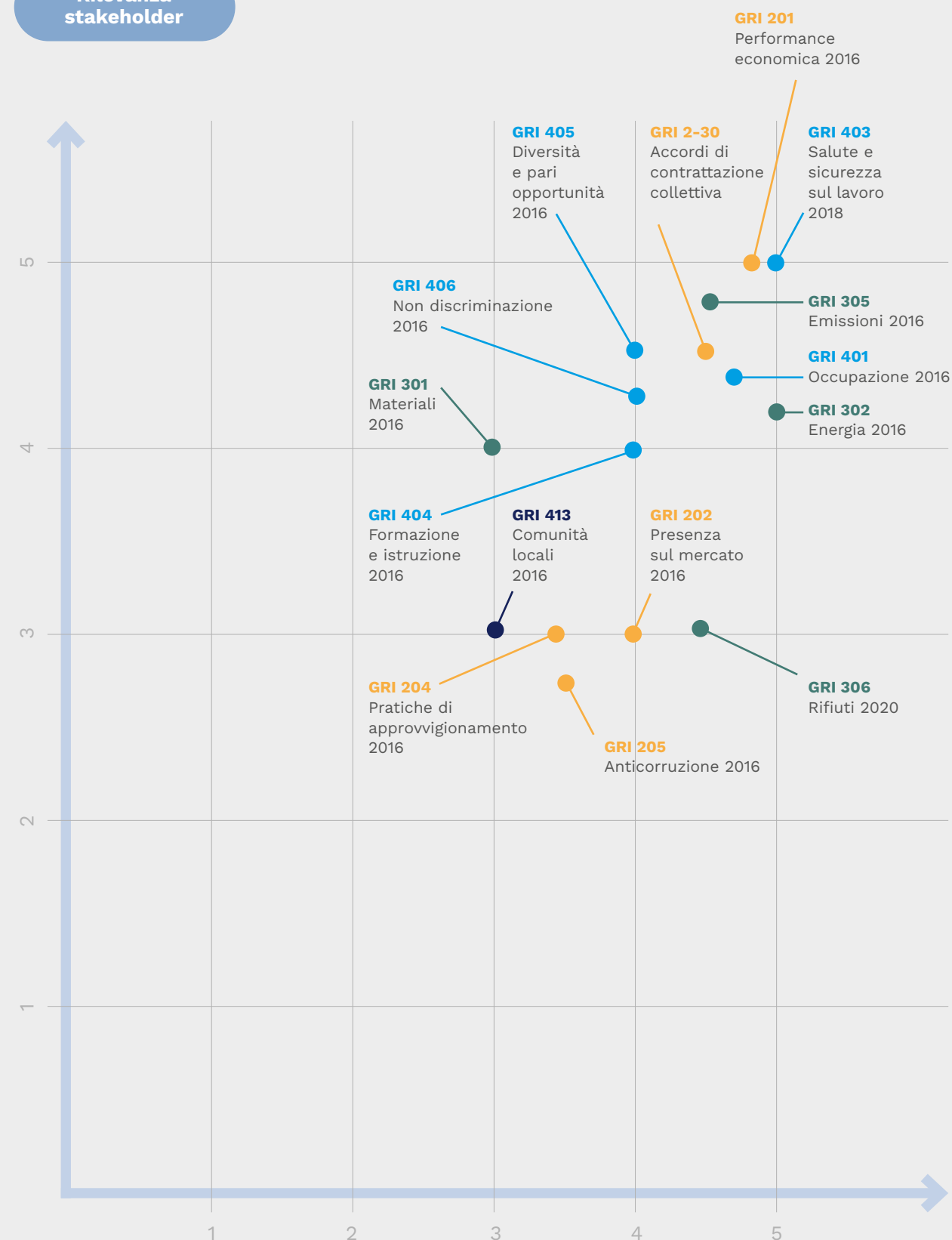
**GRI 406**  
Non discriminazione 2016

**GRI 413**  
Comunità locali 2016

## Note Integrative:

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

## Rilevanza stakeholder



## Rilevanza interna



## Temi materiali

Veneta Nastri S.p.A. ha affrontato la scelta dei temi rilevanti ai fini della rendicontazione:

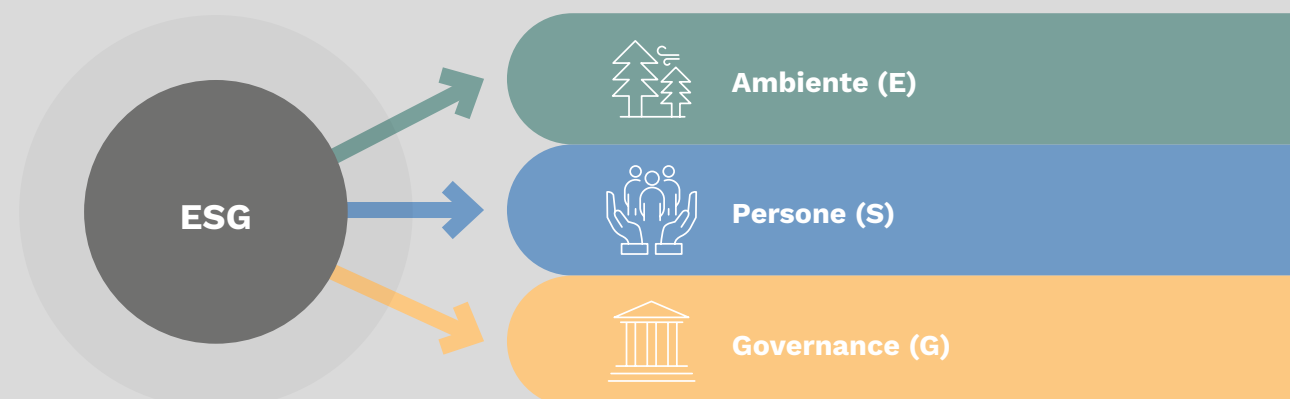
- partendo da una long list di temi suggeriti dai principali standard ESG e dall'analisi del contesto di riferimento
- prendendo come riferimento i GRI Sustainability Reporting Standards.

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

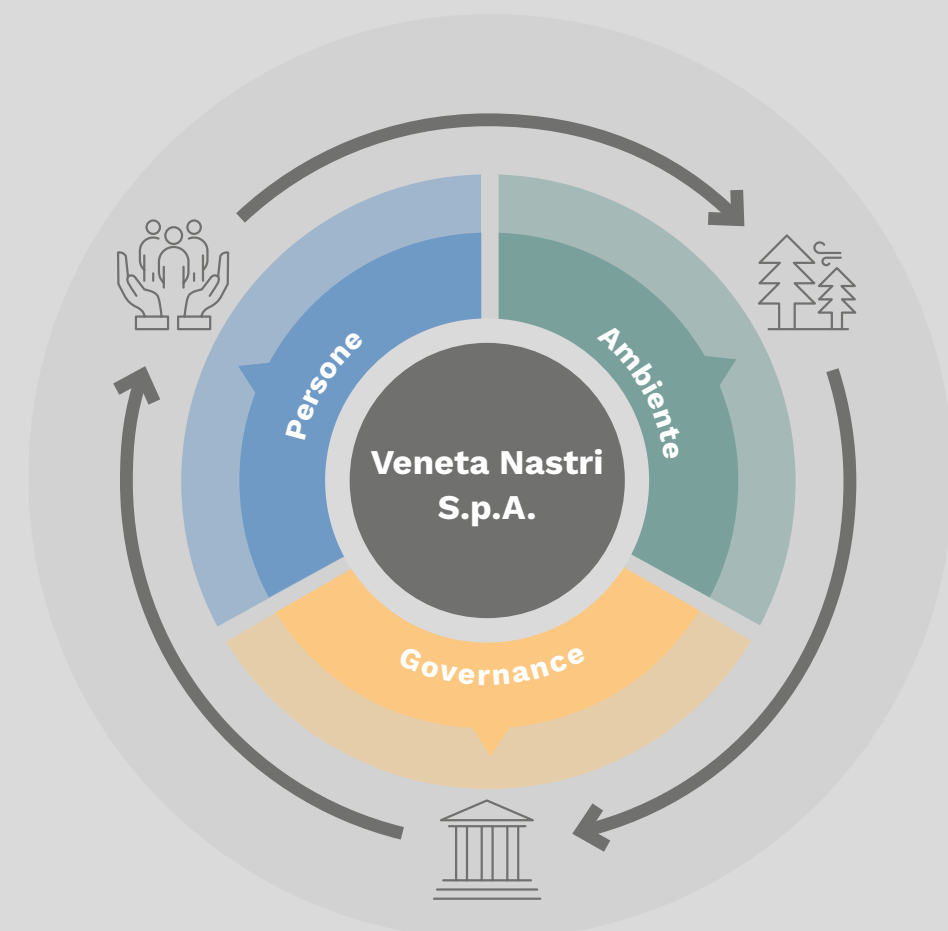
riferimento, le attività specifiche dell'azienda e i dati quantitativi di performance, attraverso un confronto con il Management, il tutto allineato con la prima analisi svolta dei propri stakeholder. Da tutto ciò ne deriva la lista dei temi materiali per l'organizzazione, rispetto ai quali vengono rendicontate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

**A partire dai temi puntuali emersi dall'analisi di materialità, Veneta Nastri S.p.A. ha scelto di aggregarli in macro-temi che rappresentano la propria mappa di sostenibilità.**

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



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





GOVERNANCE (G)

Tematica	Descrizione dell'impatto	Rischi correlati	Opportunità correlate	GRI di riferimento		
Etica, trasparenza, compliance e anticorruzione	Il rispetto della legalità e l'adozione di principi etici rappresentano per Veneta Nastri S.p.A. pilastri imprescindibili e formalizzati attraverso il Modello Organizzativo 231, il Codice Etico e un sistema disciplinare a presidio dei comportamenti aziendali e della prevenzione di reati e pratiche scorrette	Possibili violazioni normative, comportamenti non etici o illeciti potrebbero comportare sanzioni, perdita di reputazione e riduzione della fiducia da parte degli stakeholder.	Tali rischi sono mitigati grazie alla promozione di una cultura della trasparenza, attuando percorsi formativi periodici e rafforzando i controlli interni per garantire l'integrità dell'operato aziendale. Gli strumenti adottati permettono poi la diffusione dei principi aziendali anche agli stakeholder esterni (quali appaltatori e partner commerciali). La gestione del rischio è stata rafforzata nel presente anno di rendicontazione grazie all'adozione del Modello 231, all'attivazione dei controlli da parte dell'Organismo di Vigilanza (ODV) e all'applicazione di pratiche di trasparenza nei processi, insieme al codice etico che guida l'agire aziendale.	GRI 205 GRI 206 GRI 2-26	Impatto effettivo positivo	
					Impatto potenziale negativo	 
Performance economica e resilienza	La performance economica rappresenta un pilastro per Veneta Nastri S.p.A., in quanto consente di finanziare investimenti in innovazione tecnologica, know-how e sviluppo del capitale umano. La solidità finanziaria, rafforzata dall'appartenenza al Gruppo Gabrielli, consente di affrontare con maggiore resilienza i cambiamenti settoriali.	Volatilità dei prezzi delle materie prime, costi energetici variabili, impatti da cambiamenti normativi (es. CBAM, disclosure ESG) rischiano di condurre, se non mitigati, ad una perdita di competitività.	Capacità di reinvestire nel miglioramento tecnologico continuo, nella qualità occupazionale e nella competitività di lungo periodo possono garantire una generazione di valore stabile e sostenibile per tutti gli stakeholder.	GRI 201	Impatto effettivo positivo	 
Sostenibilità nella supply chain	La filiera di fornitura, soprattutto per acciaio e trattamenti superficiali, è strategica. L'approvvigionamento da fornitori italiani ed esteri espone a rischi ESG ambientali e sociali.	Il rischio lungo la filiera è rappresentato da possibili violazioni dei diritti umani, utilizzo di lavoro minorile o forzato, impatti ambientali elevati e disallineamenti con il Modello di Gestione rappresentativo della governance aziendale.	Tracciabilità, qualifica dei fornitori, conformità a normative (REACH, RoHS), verifica delle caratteristiche chimico-fisiche e della provenienza permettono un rafforzamento della competitività e la riduzione dei rischi legali e reputazionali legati alla propria catena di fornitura.	GRI 204	Impatto potenziale negativo	  
Adeguamento ai nuovi paradigmi ESG	L'attenzione crescente ai criteri ESG richiede l'integrazione di queste tematiche di sostenibilità nella strategia aziendale. Veneta Nastri S.p.A. è da sempre attenta a questi aspetti, ma deve rafforzare la misurazione e comunicazione delle performance.	Il mancato adeguamento agli standard emergenti può generare perdita di clienti, minore competitività, difficoltà di accesso a nuovi mercati, a finanziamenti e indisponibilità di materiali conformi.	Adozione di pratiche trasparenti e integrazione dei fattori ESG nella strategia possono condurre ad un rafforzamento della resilienza e della competitività aziendale, aumentando la fiducia degli stakeholder.	GRI 2-22 GRI 201	Impatto potenziale negativo	  

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










PERSONE (S)

Tematica	Descrizione dell'impatto	Rischi correlati	Opportunità correlate	GRI di riferimento		
Salute e sicurezza sul lavoro	Veneta Nastri S.p.A. opera in un settore caratterizzato da rischi fisici e operativi significativi, derivanti dall'utilizzo di macchinari pesanti e movimentazioni manuali. L'impatto diretto riguarda il benessere e l'integrità dei lavoratori, che costituiscono un valore primario per l'organizzazione.	Infortuni o malattie professionali possono compromettere la salute delle persone, la reputazione aziendale e la continuità produttiva.	Tali impatti sono mitigati, e continueranno ad esserlo, in linea con il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL) integrato in azienda. Formazione continua e coinvolgimento attivo del personale nei processi di prevenzione, garantiscono ambienti di lavoro sicuri e tecnologicamente aggiornati.	GRI 403	Impatto potenziale negativo	<div><div>3 SALUTE E BENESSERE</div><div>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</div><div>9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE</div></div>
Condizioni di lavoro e benessere organizzativo	Il clima interno, la stabilità occupazionale e il benessere psicofisico dei dipendenti rappresentano elementi fondamentali per la qualità del lavoro e la produttività. Il benessere del personale ha un impatto diretto sulla capacità dell'azienda di raggiungere obiettivi di lungo periodo.	Turnover, demotivazione e difficoltà nel trattenere risorse qualificate possono influire sulla produttività aziendale e impattare la reputazione dell'organizzazione.	Relazioni sindacali collaborative, benefit aziendali, attenzione all'equilibrio vita-lavoro, politiche di ascolto e coinvolgimento dei dipendenti possono rappresentare una fonte di opportunità per l'azienda, permettendo un maggior livello di ritenzione del personale.	GRI 401 GRI 403-6	Impatto effettivo positivo	<div><div>3 SALUTE E BENESSERE</div><div>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</div><div>10 RIDURRE LE DISUGLIANZE</div></div>
Formazione e sviluppo delle competenze	Veneta Nastri S.p.A. opera in un contesto tecnico-specialistico in cui le competenze rappresentano un asset strategico. L'evoluzione tecnologica e la digitalizzazione richiedono un aggiornamento continuo del capitale umano.	La carenza di competenze può rallentare l'innovazione e compromettere la qualità del prodotto e del servizio.	Investimenti in percorsi formativi strutturati, collaborazioni con enti formativi, percorsi interni di crescita e la costruzione di un'organizzazione dinamica e pronta alle sfide future garantiscono una maggiore competitività aziendale.	GRI 404	Impatto effettivo positivo	<div><div>4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ</div><div>10 RIDURRE LE DISUGLIANZE</div></div>
Diversità, equità e inclusione	Promuovere ambienti di lavoro inclusivi e non discriminatori è essenziale per la reputazione aziendale e per attrarre nuovi talenti. In contesti manifatturieri a prevalenza maschile, il rischio di non valorizzare la diversità può compromettere l'innovazione e il clima interno.	Se non attivamente e correttamente gestite, tali tematiche possono condurre ad una mancata valorizzazione delle diversità, discriminazioni e perdita di attrattività per nuovi talenti.	Pari opportunità in ogni fase del rapporto di lavoro, politiche di inclusione che valorizzano competenze e merito, rispetto delle differenze generazionali, di genere e culturali possono rendere l'organizzazione più attrattiva nel mercato del lavoro, oltre che garantire una maggiore ritenzione delle figure già presenti in azienda.	GRI 405	Impatto potenziale negativo	<div><div>5 PARITÀ DI GENERE</div><div>10 RIDURRE LE DISUGLIANZE</div></div>
Comunità e relazioni territoriali	Veneta Nastri S.p.A. è inserita in territori industriali dinamici e interconnessi con il tessuto sociale locale. Le attività produttive generano impatti sul territorio, soprattutto in termini di traffico, rumore e consumi.	Potenziale deterioramento del consenso locale, conflittualità con la comunità.	Sviluppo occupazionale, dialogo costruttivo con i soggetti territoriali, sostegno a iniziative locali, valorizzazione del ruolo di attore responsabile e promotore di sviluppo sostenibile permettono una gestione armoniosa delle relazioni nel territorio.	GRI 413	Impatto potenziale negativo	<div><div>12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI</div></div>

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



AMBIENTE (E)

Tematica	Descrizione dell'impatto	Rischi correlati	Opportunità correlate	GRI di riferimento	
Consumo energetico ed emissioni GHG	Le attività produttive richiedono un ampio impiego di energia elettrica, specialmente per quanto riguarda il funzionamento degli impianti industriali, oltre che di combustibili fossili per il riscaldamento e la movimentazione della flotta aziendale. Tali consumi generano il rischio di impatti ambientali significativi, in termini di emissioni climalteranti dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2). La gestione di tali impatti è particolarmente rilevante per alcuni dei settori in cui Veneta Nastri S.p.A. opera.	Rischio ambientale e competitivo legato a inefficienze energetiche e alla mancata riduzione delle emissioni. Rischio economico da costi energetici elevati e instabili. Pressioni normative (es. carbon pricing) e richieste di trasparenza rappresentano sfide rilevanti per l'organizzazione.	Le scelte intraprese, quali l'uso esclusivo di energia elettrica da fonti rinnovabili, l'installazione di impianti fotovoltaici e la manutenzione per ridurre sprechi e inefficienze, permettono un azzeramento delle emissioni Scope 2 e l'avvio di un percorso concreto verso l'incremento della resilienza energetica.	GRI 302 GRI 305	Impatto generato potenziale negativo  Impatto generato effettivo positivo 
Gestione dei rifiuti e materiali di scarto	Veneta Nastri S.p.A. lavora e trasforma acciaio, materiale completamente riciclabile. I processi produttivi generano rifiuti come scarti metallici, oli esausti, imballaggi e polveri. La loro gestione rappresenta un obbligo normativo ma anche un impatto ambientale diretto.	Rischio di non conformità nella gestione, tracciabilità o stoccaggio dei rifiuti, oltre che di sversamenti, con potenziali impatti ambientali, sanzioni e danni reputazionali.	Prevenzione e miglioramento continuo tramite l'adozione di pratiche di gestione integrata, riutilizzo, differenziazione e riciclo: come la selezione di partner che garantiscano una gestione efficace degli scarti, il miglioramento della differenziazione interna e la riduzione dei rifiuti pericolosi.	GRI 306	Impatto generato potenziale negativo 
Materia prima e approvvigionamento acciaio	La scelta della materia prima (es. contenuto di riciclato, impatto emissivo del prodotto) ha un impatto significativo sulla sostenibilità della supply chain e sul ciclo di vita del prodotto.	Volatilità del prezzo dell'acciaio, dipendenza da fornitori esterni, provenienza delle materie prime con impatti su impronta carbonica e aspetti etici/ambientali della filiera possono impattare la reputazione e l'operatività aziendale.	Valorizzazione della tracciabilità e trasparenza dell'origine dei materiali, anticipazione degli adeguamenti normativi e integrazione di criteri ESG nella supply chain, possono garantire un posizionamento competitivo, specialmente nei mercati maggiormente esigenti.	GRI 204 GRI 305	Impatto generato potenziale negativo   
Cambiamento climatico	Il cambiamento climatico comporta rischi fisici (eventi meteo estremi, danni a infrastrutture, interruzioni produttive/logistiche) e rischi di transizione (normative, fiscalità, regolazione europea).	Potenzialità di danni fisici da eventi climatici, interruzioni logistiche e produttive, obblighi normativi crescenti, tensioni da parte di clienti e investitori.	L'adozione di misure preventive e di adattamento può rappresentare un'opportunità per garantire la continuità operativa e una maggiore competitività: coperture assicurative, efficientamento energetico, integrazione del rischio climatico nella strategia aziendale, rafforzamento della resilienza e competitività.	GRI 201 GRI 302 GRI 305	Impatto generato potenziale negativo 

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



# Gli impegni SDGs di Veneta Nastri S.p.A.

Nel proprio percorso di Sostenibilità Veneta Nastri S.p.A. **desidera delineare il proprio impegno** nel rispetto degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals, SDGs – previsti dall'Agenda 2030.

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



## 3 SALUTE E BENESSERE

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

Veneta Nastri S.p.A. promuove un **ambiente di lavoro sicuro**, investendo costantemente in prevenzione, monitoraggio dei quasi infortuni, sorveglianza sanitaria e tecnologie che riducono i rischi operativi. Tutti gli stabilimenti sono conformi al D.Lgs. 81/2008. L'azienda opera rafforzando con continuità i propri controlli ed azioni correttive per ridurre le probabilità di infortunio e malattia professionale, rimuovendo o rendendo minimi i rischi individuati.



## 4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ

*Fornire un'educazione di qualità, equa e inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti.* L'azienda valorizza le competenze tecniche e professionali delle persone attraverso **formazione continua**, garantendo l'offerta di esperienze qualificanti e opportunità di formazione a tutti i livelli aziendali.



## 5 UGUAGLIANZA DI GENERE

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

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

**Note Integrative:**

- GRI rif. 3-3



## 7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

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

L'azienda agisce per l'efficientamento energetico delle proprie attività e promuove la scelta di utilizzare energia pulita. Ciò avviene tramite **l'acquisto di energia elettrica esclusivamente da fonti rinnovabili**, certificata tramite Garanzie di Origine, e gli investimenti che stanno interessando l'azienda negli ultimi anni (con l'attivazione di un impianto nel 2024), destinati a incrementare l'autoproduzione da fonte solare. Il monitoraggio dei consumi e delle emissioni legate alle proprie operazioni evidenziano infine l'impegno adottato dall'organizzazione per la decarbonizzazione e la riduzione della propria impronta carbonica, laddove è possibile intervenire per il contenimento delle tonnellate di anidride carbonica equivalente emessa.



## 8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

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

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



## 9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

*Rendere le industrie più sostenibili e adottare tecnologie più pulite.*

Con un **parco impianti altamente tecnologico**, supportato da un **laboratorio interno** attrezzato con moderne **apparecchiature per analisi meccaniche e chimiche** e da **personale altamente qualificato**, Veneta Nastri S.p.A. investe costantemente nell'**efficientamento** dei propri processi industriali. L'azienda adotta soluzioni che coniugano **produttività, qualità e sostenibilità ambientale**, contribuendo attivamente all'innovazione sostenibile nel settore siderurgico.



## 12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

*Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo.*

Il processo produttivo avvia la quasi totalità dei propri **rifiuti a recupero**, valorizzando in particolare sfridi e scarti derivati dalla lavorazione in ottica di **economia circolare**. L'attenzione verrà così estesa anche alla **tracciabilità della supply chain** in vista degli adattamenti alle normative ambientali e agli obiettivi di sostenibilità aziendali.



## 13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

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

Veneta Nastri S.p.A. misura e **monitora le emissioni Scope 1 e 2**, impegnandosi nella riduzione dell'intensità carbonica attraverso l'utilizzo dell'energia rinnovabile e ottimizzazione logistica. La transizione green richiede tuttavia un **aggiornamento dei processi industriali**, tramite l'adozione di sistemi digitali per la tracciabilità ambientale e la segregazione dei flussi. La gestione ESG della filiera implica innovazione tecnologica e gestionale, ricollegandosi così all'obiettivo n. 9.



## 16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE

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

L'azienda ha adottato nel 2024 un **Modello di Organizzazione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001**, promuove la segnalazione delle condotte illecite e garantisce un sistema di governance improntato all'etica, **alla legalità e alla trasparenza**.



## 17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI

*Rafforzare le partnership per lo sviluppo sostenibile.*

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



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

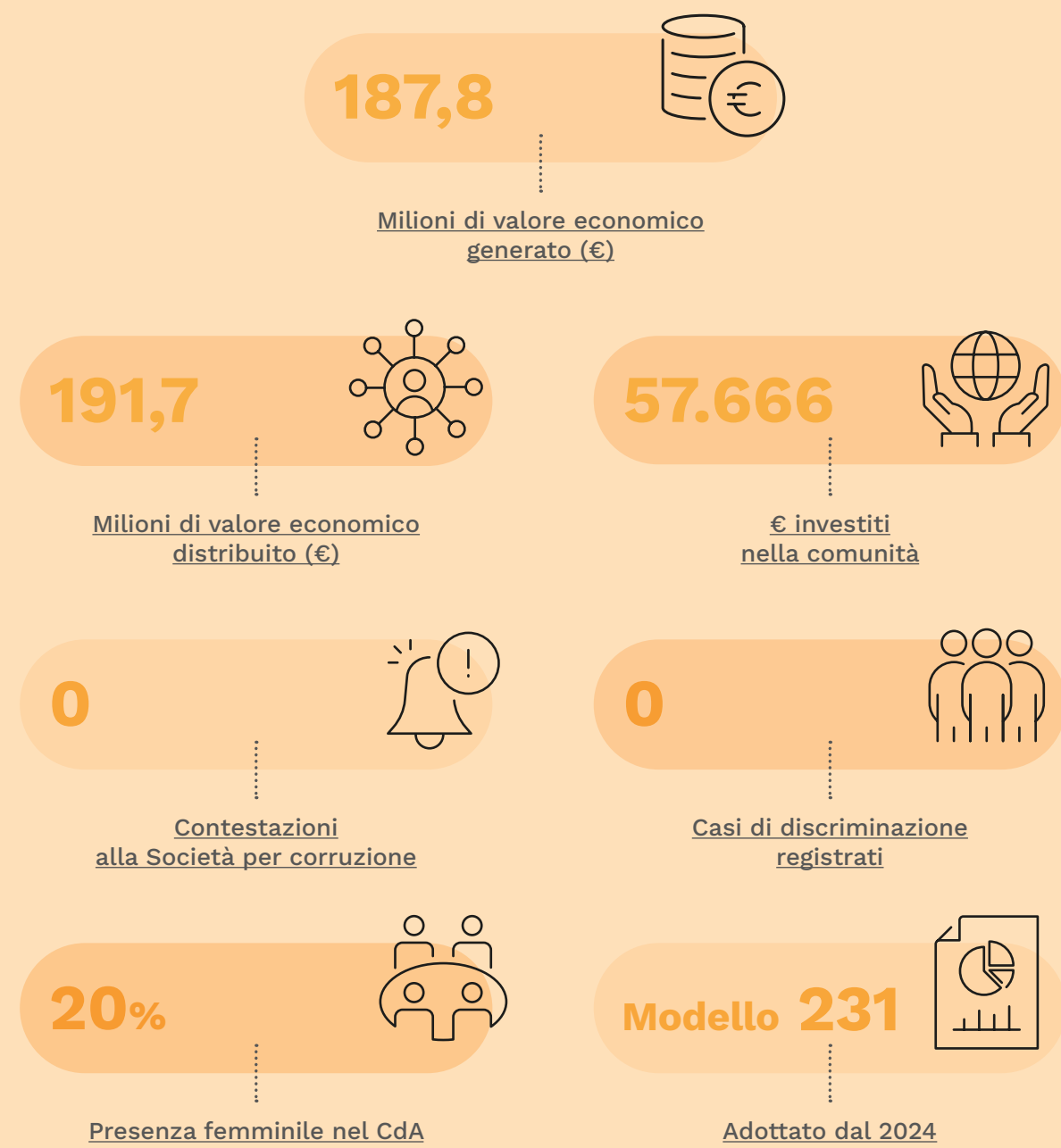
## Governance

3





# HIGHLIGHTS GOVERNANCE



## Corporate Governance

### Organi di governo

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

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

Per la propria struttura di governance aziendale Veneta Nastri S.p.A. ha adottato il modello di amministrazione e controllo tradizionale italiano.

La struttura di governance è così composta:

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	COLLEGIO SINDACALE
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Gabrielli Andrea</b>, Presidente</li><li>• <b>Zanella Emilio</b>, Consigliere</li><li>• <b>Schreiner Christian</b>, Consigliere</li><li>• <b>Gabrielli Margherita</b>, Consigliere</li><li>• <b>Poelzguter Juergen</b>, Consigliere</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Pilastro Pierantonio</b>, Presidente</li><li>• <b>Matalone Michela</b>, Sindaco effettivo</li><li>• <b>Graziani Michele</b>, Sindaco effettivo</li></ul>
	SOCIETÀ DI REVISIONE
	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>PricewaterhouseCoopers</b> S.p.A.</li></ul>

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

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

Composizione del CdA	2022	2023	2024
Totale	5	5	5
Donne	1	1	1
Uomini	4	4	4
Inferiore ai 30 anni	0	0	0
Tra i 30 e 50 anni	2	2	1
Superiore ai 50 anni	3	3	4

Note Integrative:

- GRI rif. 405-1
- GRI rif. 2-9



## Compliance 231 e anticorruzione

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

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

Sono destinatari del Modello e quindi tenuti ad osservarne le prescrizioni, sia i soggetti interni della Società, sia i soggetti esterni quali collaboratori, consulenti e tutti coloro che svolgono attività di lavoro autonomo per conto e nell'interesse della Società. Inoltre anche i fornitori e i partner che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree sensibili di attività per conto e/o nell'interesse della Società sono tenuti a rispettare le prescrizioni del Modello. Il MOG 231 di Veneta Nastri S.p.A. è stato reso disponibile per tutti gli interessati all'interno del sito aziendale<sup>1</sup>, oltre che nell'apposita sezione dedicata ai dipendenti. Si è operata anche una condivisione degli impegni 231 con soggetti terzi (clienti e fornitori) al fine di ulteriore rafforzamento e protezione della Società. Per garantirne l'efficacia, la Società promuove momenti formativi al proprio personale e in particolar modo a tutti coloro che operano in processi e attività sensibili di compimento di reati previsti dal suddetto D.Lgs. Tale formazione è opportunamente tracciata.

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

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

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

### Episodi di corruzione

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

**Note Integrative:**

- 1. <https://www.venetanastri.it/wp-content/uploads/sites/15/2024/10/VN-MOG-2024.pdf>
- 2. <https://www.venetanastri.it/wp-content/uploads/sites/15/2024/10/VN-Codice-etico-IT-2024.pdf>
- GRI rif. 2-26, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 406

## Codice Etico e Whistleblowing

A supporto del proprio sistema di compliance, **Veneta Nastri S.p.A. ha adottato a partire dal presente anno di rendicontazione, in aggiunta al modello 231, un Codice Etico**, che definisce i valori e i principi fondamentali dell'azienda. Esso pone le basi per strutturare in modo condiviso, organizzato e permanente i valori fondanti e i principi etici che contraddistinguono l'organizzazione, esprimendo codici di condotta la cui osservanza viene considerata imprescindibile per l'affidabilità, la tutela, la reputazione e il rispetto dell'immagine della Società. Esso descrive i valori a cui l'ente si ispira, oltre che gli standard di comportamento previsti per i propri collaboratori e per chi gravita attorno alla realtà aziendale (inclusi i requisiti previsti dai fornitori). Il codice è fruibile all'interno del sito aziendale<sup>2</sup>.

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

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

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

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

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



Il Modello 231 ai sensi del D.Lgs 231/2001 e il Codice Etico sono stati adottati dalla Società il 25 settembre 2024 e sono reperibili nel sito <https://www.venetanastri.it/download/>

Creazione di valore per il Territorio

Valore Economico Generato e Distribuito (VEG&D)

		2022	2023	2024
Valore Economico Generato	€	259.847.902	200.369.308	187.827.247
Costi operativi	€	223.999.594	190.414.106	176.770.339
Salari e benefit	€	8.638.746	8.926.980	9.302.336
Costo capitale	€	10.173.013	10.711.162	4.520.366
Imposte sul reddito	€	4.515.555	199.831	1.056.739
Investimenti sociali	€	58.519	58.652	57.666
Valore Economico Distribuito	€	247.385.427	210.310.730	191.707.445
Valore Economico Trattenuto	€	12.462.475	-9.941.422	-3.880.198

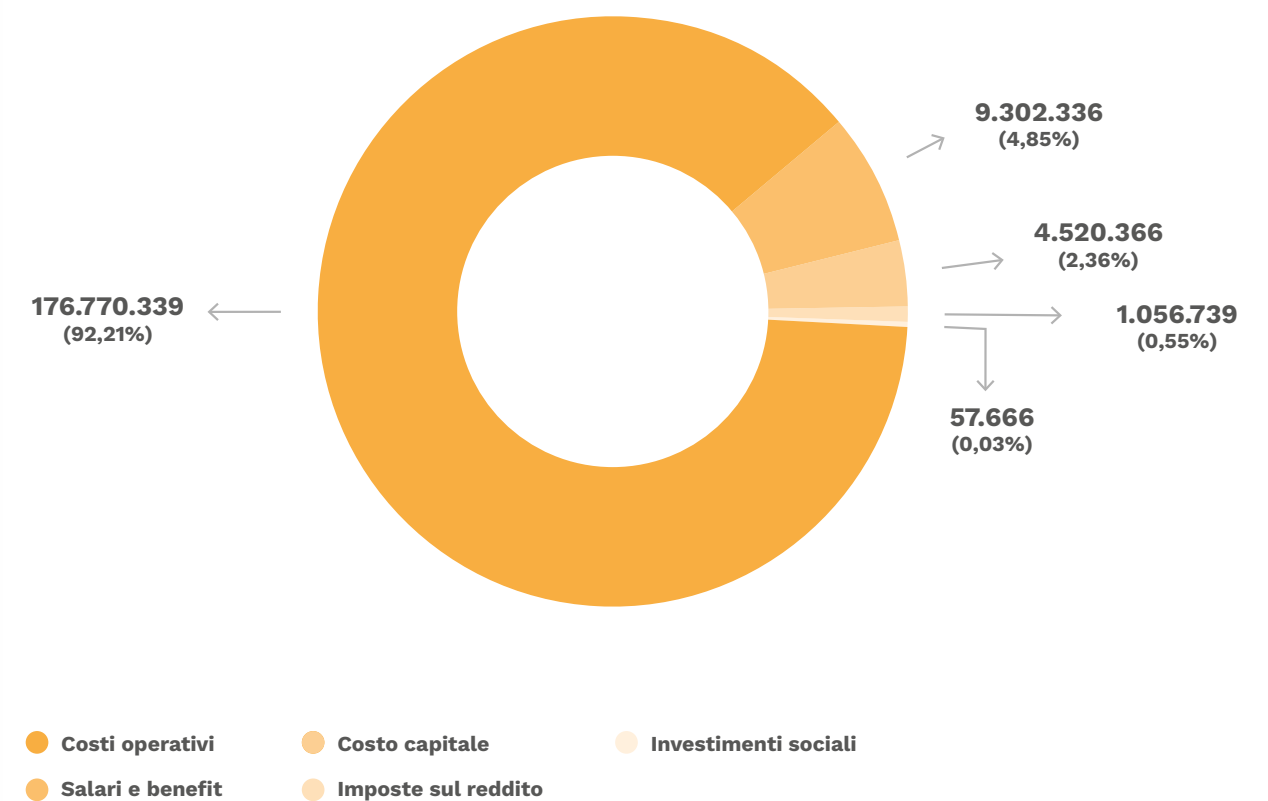
Nel 2024, il **valore economico generato** da Veneta Nastri S.p.A. (formato dai ricavi come somma del fatturato netto, dei ricavi risultanti da investimenti finanziari e dalla vendita di attività) si è attestato a circa **187,8 milioni di euro**, in calo rispetto ai **200,4 milioni** dell'anno precedente. Questo andamento riflette un contesto macroeconomico complesso, caratterizzato da una flessione della domanda di acciaio a livello europeo e da un rallentamento delle principali economie occidentali. Tale riduzione è riconducibile a due fattori principali. In primo luogo, si è registrata una riduzione delle quantità vendute, determinata da una contrazione della domanda di acciaio dovuta al rallentamento della crescita economica nelle principali economie occidentali. Questo rallentamento è stato influenzato da dinamiche macroeconomiche e geopolitiche, tra cui le tensioni derivanti dai conflitti in corso, che hanno avuto ripercussioni significative sull'area euroasiatica, l'adozione di politiche monetarie restrittive da parte delle banche centrali e il perdurare di elevati livelli di inflazione negli anni analizzati. In secondo luogo, i valori unitari medi di acquisto e, di conseguenza, del venduto si sono attestati su li-

velli significativamente inferiori rispetto al passato, in particolare rispetto al periodo di ripresa post COVID-19. Questo andamento riflette la natura del settore di riferimento di Veneta Nastri S.p.A., fortemente influenzato dalla volatilità del costo delle materie prime. La struttura stessa del mercato, caratterizzata da fluttuazioni cicliche dei prezzi delle commodity, rende il fatturato aziendale meno dipendente dalle decisioni strategiche interne rispetto ad altri settori. Di conseguenza, il confronto diretto del valore economico generato tra gli esercizi analizzati risulta meno significativo. In tale scenario, Veneta Nastri S.p.A. ha concluso l'anno con un **valore economico distribuito** pari a **oltre 191,7 milioni di euro**. Il Valore economico distribuito relativo all'anno 2023 e 2024 risulta maggiore del Valore economico generato. Tale dinamica è dovuta al fatto che nel corso degli anni analizzati sono stati distribuiti dividendi alla capogruppo, inclusi nella voce "Costo Capitale". Questo, congiuntamente ad una diminuzione dei ricavi e, quindi, del valore economico generato nel 2024 rispetto ai periodi finanziari precedenti, contribuisce a formare un valore economico trattenuto negativo (è stato quindi distribuito durante l'anno più di ciò che è stato generato dall'azienda).



Note Integrative:  
• GRI rif. 201-1

Valore Economico Distribuito (2024)



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

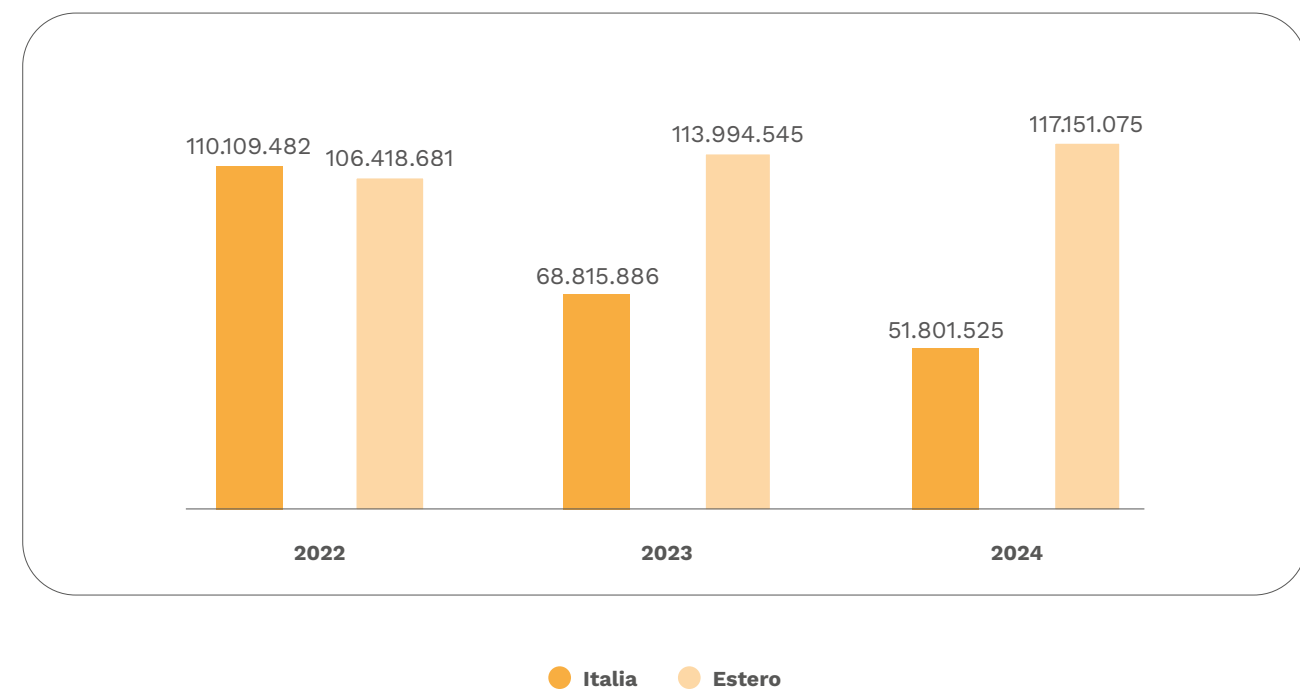
- *Costi operativi* relativi alla remunerazione dei fornitori di beni e servizi: ottenuti come somma dei costi relativi a materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci, costi per servizi, costi per godimento di beni di terzi e oneri diversi di gestione, al netto delle voci incluse in tali conti che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

- *Pagamenti a fornitori di capitali (Costo capitale)*, quale somma dei dividendi pagati a tutti gli azionisti e dei pagamenti degli interessi e oneri finanziari a favore di società mutuanti.
- *Imposte sul reddito* la cui voce si riferisce alle imposte correnti verso la pubblica amministrazione, ad esclusione quindi delle imposte differite e anticipate.
- *Investimenti nella comunità* che includono infine le erogazioni liberali sostenute dall'azienda verso soggetti esterni, a cui si aggiungono gli investimenti effettuati verso le associazioni sportive a fini di reinvestimento nel territorio da parte dell'organizzazione. La Società è infatti attiva nel supporto a realtà sociali territoriali, così come risulta dal valore relativo agli investimenti sociali (ovvero alle donazioni volontarie, ai contributi ad associazioni sportive e culturali e al sostegno a programmi sociali). Nei tre anni rendicontati, a testimonianza di ciò, sono stati annualmente destinati a tale scopo circa 58 mila euro.

## Creazione di valore per il Territorio

### Fornitori

#### MATERIE PRIME - Origine di fornitura (€)



Veneta Nastri S.p.A. si distingue per un impegno costante nello sviluppo del proprio business, con particolare attenzione al rafforzamento delle relazioni. Questo approccio si riflette nella costruzione di una solida rete di fornitori e collaboratori terzi con cui l'azienda intrattiene rapporti consolidati nel tempo.

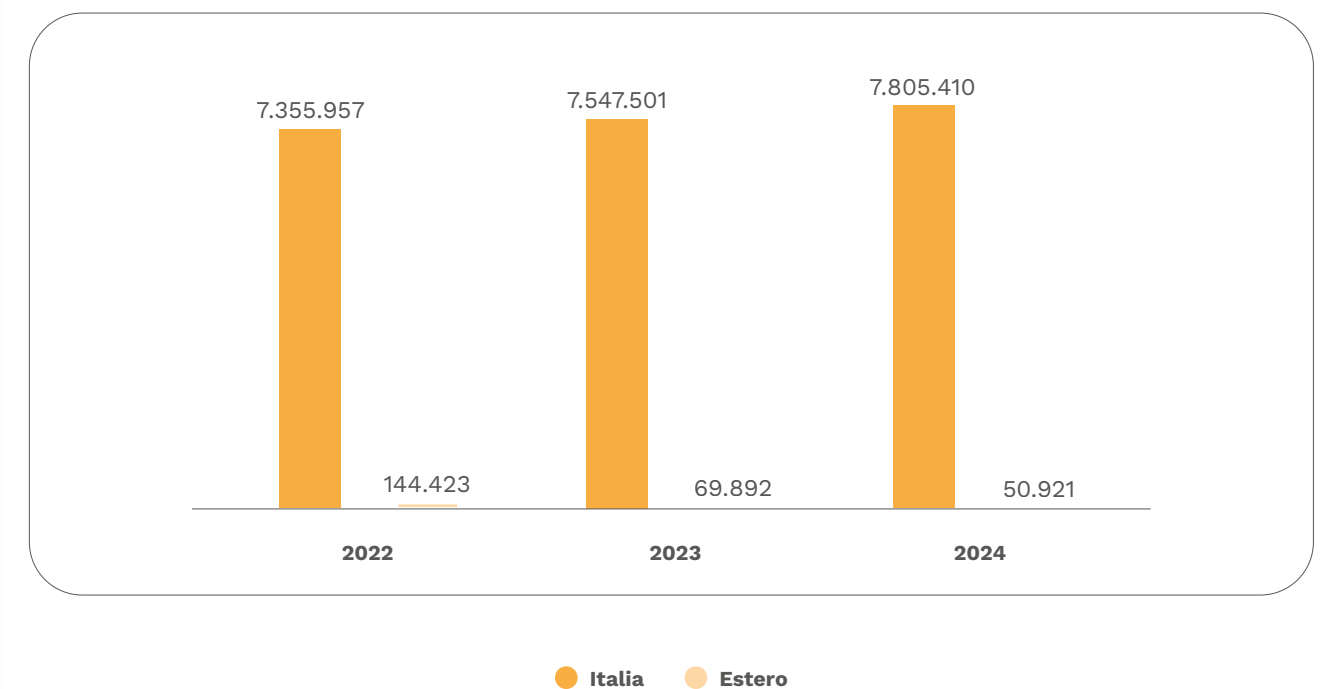
Analizzando la fornitura di beni, che comprende l'acquisto di materie prime, materiali per il confezionamento e sussidiari per la produzione si osserva come nel 2024 circa il 31% dei beni è stato acquisito in Italia, percentuale in calo rispetto all'anno precedente (in cui quasi il 38% dei beni era stato rifornito localmente). I fornitori esteri si confermano infatti come principale fonte di approvvigionamento per l'azienda.

Tale situazione è particolarmente influenzata dalle forniture legate al partner industriale *voestalpine*, situato in Austria, con il quale Veneta Nastri S.p.A. mantiene un solido legame strategico.

Nel 2024, i rifornimenti di beni provenienti dall'Austria rappresentavano infatti il 42% dell'intera fornitura di materie prime e oltre il 60% degli approvvigionamenti esteri.

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

#### SERVIZI - Origine di fornitura (€)



L'approvvigionamento di servizi avviene quasi esclusivamente in Italia, con il **99,4%** degli acquisti effettuati presso fornitori presenti nel territorio nazionale nel periodo rendicontato. Ciò permette di rafforzare ulteriormente il contributo aziendale allo sviluppo economico e sociale del Paese.

Tale percentuale risulta così in costante aumento negli anni analizzati, in cui il valore registrato di acquisti di servizi a livello locale era pari al 98,1% nel 2022 e al 99,1% nel 2023.

L'azienda ha posto in essere uno strutturato **processo di valutazione dei propri fornitori**, basato principalmente su aspetti di qualità del prodotto, anche in conformità con le norme di settore.

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

La valutazione dei fornitori avviene attraverso un rating interno che deve soddisfare requisiti di qualità, servizio e affidabilità.

#### Note Integrative:

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





# Persone 4

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





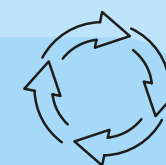
## HIGHLIGHTS PERSONE

100%



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

8,0%



Turnover

97,5%



Dipendenti con contratto  
full-time

100%



Rientri nell'anno dopo aver  
usufruito del congedo parentale

+109%



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

+221%



Aumento ore medie  
di formazione per dipendente  
(rispetto al 2023)

2.944



Monte ore di formazione  
erogata

## Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità

### Occupazione

Veneta Nastri S.p.A. riconosce **al personale un ruolo centrale nello sviluppo e nella continuità delle proprie attività**. La valorizzazione delle competenze e la qualità delle relazioni interne sono considerate elementi fondamentali per il consolidamento di una cultura organizzativa solida e orientata alla collaborazione.

La stabilità occupazionale rappresenta un indicatore rilevante in questo ambito: la quasi totalità della forza lavoro è impiegata con **contratti a tempo indeterminato**, e il **tasso di turnover risulta contenuto**, riflettendo un elevato livello di fidelizzazione.

L'azienda favorisce un contesto basato su **trasparenza e dialogo**, anche attraverso momenti di condivisione su performance aziendali, obiettivi e investimenti.

Il **100% dei dipendenti è coperto da contrattazione collettiva** e il contratto nazionale applicato è il CCNL Metalmeccanico Industria. Sono inoltre previsti, a tutela dei lavoratori, degli **incontri periodici** trimestrali con le **organizzazioni sindacali**.

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

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

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

L'organizzazione registra un progressivo aumento delle ore di formazione erogate ed è da sempre attenta alla creazione di un ambiente di lavoro sicuro per le persone che ne fanno parte, nel pieno rispetto delle previsioni normative.

Veneta Nastri S.p.A. adotta un **Sistema di Gestione** per la **Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL)**, integrato con il **Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP)**, attivo in modo trasversale all'interno dell'azienda.

## Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità

### Occupazione e Diversity

Dipendenti		2022	2023	2024
Totale organico		163	165	161
Donne	n	14	15	16
Uomini	n	149	150	145

Composizione personale per gender		2022	2023	2024
Totale operai		113	116	111
Donne	n	0	0	1
Uomini	n	113	116	110
Totale impiegati		49	48	49
Donne	n	14	15	15
Uomini	n	35	33	34
Totale dirigenti		1	1	1
Donne	n	0	0	0
Uomini	n	1	1	1

Analizzando la composizione del personale nei periodi rendicontati, non si rilevano variazioni significative nel numero complessivo di dipendenti. In linea con la tendenza del settore di riferimento, la maggioranza della popolazione aziendale è costituita da uomini: 145 dipendenti di sesso maschile (90,1%), rispetto a 16 donne. Tale distribuzione è particolarmente evidente nella categoria operai, fino al 2023 interamente composta da lavoratori di sesso maschile, circostanza riconducibile alla natura fisica e tecnica delle mansioni svolte nei reparti produttivi. Si vuole però evidenziare come nel 2024 sia stata assunta e quindi introdotta, per la prima volta, una donna all'interno della categoria operai. Nella categoria impiegatizia, invece, la presenza femminile risulta più significativa, con una quota pari a circa il 31%.

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



Note Integrative:  
• GRI rif. 2-30, 401-2, 403

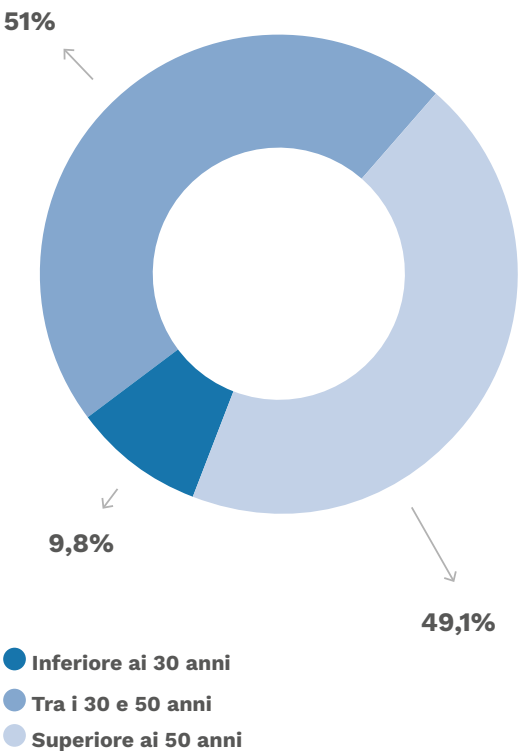


Note Integrative:  
• GRI rif. 2-7, 2-26, 405-1, 406-1  
• I dati riportati si riferiscono al numero effettivo di dipendenti al termine del periodo di rendicontazione, espressi in valori assoluti (headcount) per ciascun anno considerato  
• Sono inclusi nel conteggio i lavoratori in forza fino alla fine del periodo di rendicontazione (al 31/12), includendo così nel punteggio i cessati al 31/12, che hanno costituito parte della forza lavoro per l'anno rendicontato



Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità  
Diversity

Distribuzione demografica organico (2024)



Composizione personale per età		2022	2023	2024
Totale organico	n	163	165	161
Inferiore ai 30 anni	n	16	18	16
Tra i 30 e 50 anni	n	74	71	66
Superiore ai 50 anni	n	73	76	79
Totale operai	n	113	116	111
Inferiore ai 30 anni	n	12	14	11
Tra i 30 e 50 anni	n	50	47	45
Superiore ai 50 anni	n	51	55	55
Totale impiegati	n	49	48	49
Inferiore ai 30 anni	n	4	4	5
Tra i 30 e 50 anni	n	24	23	20
Superiore ai 50 anni	n	21	21	24
Totale dirigenti	n	1	1	1
Inferiore ai 30 anni	n	0	0	0
Tra i 30 e 50 anni	n	0	1	1
Superiore ai 50 anni	n	1	0	0

La composizione demografica del personale aziendale risulta ben distribuita tra diverse fasce d'età, favorendo un ambiente di lavoro eterogeneo e bilanciato. Il **51%** della forza lavoro è rappresentato da dipendenti **con età inferiore ai 50 anni**, inclusi **giovani sotto i 30 anni**, che costituiscono il **9,8%** del totale. Questi dati riflettono la capacità dell'organizzazione di **attrarre nuove risorse** e di creare condizioni favorevoli alla **crescita professionale** per le generazioni più giovani. Allo stesso tempo, la presenza di una **quota significativa di lavoratori over 50 (49,1%)** evidenzia la stabilità occupazionale e la **fidelizzazione nel lungo periodo**, con un elevato numero di lavoratori parte dell'azienda fin dalla loro prima assunzione. Il contributo della popolazione con maggiore anzianità è particolarmente evidente nelle qualifiche operaie e impiegatizie, dove l'esperienza maturata nel

tempo rappresenta un patrimonio fondamentale per la continuità produttiva. Tale equilibrio tra generazioni è considerato un **elemento distintivo** per l'azienda: la presenza simultanea di competenze consolidate e di nuove prospettive consente un **efficace trasferimento di conoscenze intergenerazionali**, rafforzando la resilienza organizzativa. In coerenza con i propri impegni in materia di equità e rispetto delle diversità, l'azienda sta inoltre avviando **programmi di formazione dedicati ai temi della diversità, dell'inclusione e prevenzione della discriminazione**, rivolti a tutto il personale. Queste iniziative mirano a promuovere una cultura aziendale più consapevole, inclusiva e rispettosa, rafforzando il coinvolgimento delle persone e il rispetto dei diritti individuali all'interno dell'ambiente di lavoro.



**Note Integrative:**

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

Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità  
Occupazione

Contratti a tempo indeterminato		2022	2023	2024
Full-time	n	159	161	157
Donne	n	10	11	13
Uomini	n	149	150	144
Part-time	n	4	4	4
Donne	n	4	4	3
Uomini	n	0	0	1
Totale a tempo indeterminato	n	163	165	161

Contratti a tempo determinato		2022	2023	2024
Full-time	n	0	0	0
Part-time	n	0	0	0
Totale a tempo determinato	n	0	0	0

Lavoratori non dipendenti		2022	2023	2024
Collaboratori	n	3	3	3
Interinali	n	1	0	0
Stagisti	n	0	0	1
Totale lavoratori atipici	n	4	3	4

Al **100% dei dipendenti di Veneta Nastri S.p.A.** è stato garantito un **contratto a tempo indeterminato**, a conferma dell'impegno costante dell'azienda nel promuovere **sicurezza e stabilità occupazionale**. Questo approccio riflette una visione aziendale di lungo periodo, orientata alla creazione di un ambiente di lavoro che valorizza il contributo delle persone e promuove un clima di fiducia reciproca. Il **97,5% della forza lavoro è impiegata a tempo pieno**. Il ricorso al part-time riguarda esclusivamente lavoratrici donne, a cui sono stati **offerti orari flessibili su base volontaria**, in particolare per supportare esigenze legate alla maternità e alla conciliazione vita-lavoro. L'azienda si dimostra così attenta al **benessere organizzativo** e alla **gestione inclusiva delle diverse esigenze personali**. Tutti i dipendenti sono presenti nell'area geografica

italiana e nei luoghi indicati come sede dell'attività. Nello svolgimento della propria attività, l'azienda ha coinvolto anche persone che non hanno con essa un rapporto di lavoro ma le cui mansioni sono comunque dalla stessa controllate. Tale tipologia di lavoratori non dipendenti consiste in collaborazioni coordinate e continuative per un totale di 4 persone nel 2024 (pari al 2,4% della forza lavoro complessiva, calcolata sommando i lavoratori dipendenti e non dipendenti). L'azienda si impegna a stipulare direttamente questi contratti, senza l'intermediazione di soggetti terzi, fatta eccezione per occasionali esigenze dettate da necessità operative. Non si registrano variazioni significative nel numero di lavoratori non dipendenti nel corso del periodo analizzato.



**Note Integrative:**

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

# Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità

## Occupazione

Turnover per genere					Turnover per età				
202220232024					202220232024				
Assunzioni	n	14	14	11	Assunzioni	n	14	14	11
Donne	n	3	1	1	Inferiore ai 30 anni	n	3	10	3
Uomini	n	11	13	10	Tra i 30 e 50 anni	n	9	4	6
Cessazioni	n	11	14	13	Superiore ai 50 anni	n	2	0	2
Donne	n	3	0	0	Cessazioni	n	11	14	13
Uomini	n	8	14	13	Inferiore ai 30 anni	n	2	6	3
Pensionamenti	n	2	2	1	Tra i 30 e 50 anni	n	2	3	6
Donne	n	0	0	0	Superiore ai 50 anni	n	7	5	4
Uomini	n	2	2	1	Pensionamenti	n	2	2	1

Tasso assunzioni				
% Assunzioni a tempo indeterminato	%	100%	100%	100%
Assunzioni con contratto indeterminato	n	14	14	11
Assunzioni con contratto determinato	n	0	0	0
Tasso turnover tra i nuovi assunti	%	18,2%	14,3%	23,1%
Nuovi assunti che hanno lasciato il lavoro	n	2	2	3

Tassi di turnover				
Turnover totale	%	6,8%	8,5%	8,0%
Turnover al netto dei pensionamenti	%	5,6%	7,3%	7,4%

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

Nel corso del **2024**, l’azienda ha registrato **11 nuove assunzioni**, di cui 10 hanno riguardato personale maschile, in linea con la composizione complessiva della forza lavoro che rispecchia le caratteristiche del settore industriale in cui l’azienda opera. Parallelamente, anche le cessazioni registrate nel 2024 hanno riguardato esclusivamente lavoratori di genere maschile. Tre dei nuovi assunti hanno poi lasciato l’azienda nello stesso anno di inserimento, segnando così un **tasso di turnover dei nuovi assunti pari al 23% nel 2024** (dato

particolarmente sensibile a fluttuazioni, riferendosi a numeri assoluti contenuti).

Dal punto di vista anagrafico, l’azienda ha continuato a mostrare un impegno concreto verso la **valorizzazione della diversità generazionale**. Le assunzioni risultano infatti equamente distribuite tra le varie fasce d’età, anche se hanno organicamente interessato in particolare le fasce “under 30” (16 assunzioni totali nei 3 anni analizzati) e “30–50 anni” (con 19 nuovi ingressi nel triennio), a conferma della volontà di bilanciare la **trasmissione del know-how interno** con l’apporto di **nuove competenze**. La fascia “over 50” è stata invece interessata da 2 assunzioni nel 2022 e nel 2024, segnalando un’apertura aziendale anche verso profili con maggiore esperienza.

Per quanto riguarda le cessazioni, i dati evidenziano una prevalenza nella fascia “middle”, con una buona parte delle uscite “over 50” dovute a pensionamenti.

A livello aggregato, il **tasso di turnover complessivo** si è mantenuto **attorno all’8%**, oscillando **tra il 6,8% e l’8,5%** nel triennio rendicontato. Questi dati riflettono una **buona capacità di ritenzione da parte dell’organizzazione**, anche se migliorabili incrementando la stabilità strutturale del proprio personale.

L’assenza di picchi significativi nelle cessazioni (che si mantengono comunque costanti a livello assoluto negli anni analizzati) rafforza così il quadro di una forza lavoro fidelizzata e coerente con la visione aziendale di lungo periodo. Una quota significativa dei lavoratori, infatti, permane in azienda fino al raggiungimento dell’età pensionabile, dimostrando un elevato grado di fidelizzazione.

In quest’ottica, l’analisi del turnover al netto dei pensionamenti risulta utile, poiché consente di isolare le uscite non correlate al ciclo naturale di vita lavorativa. Questo approccio fornisce una valutazione più mirata della stabilità organizzativa e della capacità dell’azienda di trattenere il personale per motivazioni non strettamente anagrafiche. Il confronto tra turnover totale e turnover depurato dai pensionamenti consente inoltre di valutare l’efficacia delle politiche di gestione delle risorse umane, distinguendo le cessazioni fisiologiche da quelle potenzialmente legate a fattori interni.

Nel 2023, da un tasso di turnover totale dell’8,5%, questo si abbassa ad un 7,3% considerando unicamente le cessazioni verificatesi per motivi diversi dal pensionamento, mentre nell’anno di rendicontazione 2024 un leggermente ridotto turnover dell’8,0% si trasforma in un turnover al netto dei pensionamenti del 7,4%.

Nel complesso, l’analisi vuole dimostrare come l’organizzazione desideri perseguire nel lungo termine un equilibrio tra stabilità occupazionale, inserimento giovanile e gestione del turnover legato all’anzianità, sostenendo così la continuità aziendale e l’evoluzione della propria forza lavoro.

8

LAVORO DIGNITOSO  
E CRESCITA  
ECONOMICA

**Note Integrative:**

- GRI rif. 401-1
- Nel conteggio delle cessazioni sono inclusi i dipendenti cessati al 31/12 (parte della forza-lavoro fino alla fine del periodo di rendicontazione)
- Il conteggio relativo ai pensionamenti rappresenta un dettaglio estratto delle cessazioni ed è da analizzare come parte integrante di esse, non è quindi da considerarsi come valore slegato alle uscite di personale nell’anno di riferimento (cessazioni totali)
- Tasso turnover tra i nuovi assunti calcolato come: assunti nell’anno che hanno lasciato il lavoro sul totale di dipendenti cessati nell’anno di riferimento
- Tasso di turnover totale calcolato come cessazioni totali su dipendenti medi
- Turnover al netto dei pensionamenti= Cessazioni nell’anno di rendicontazione - pensionamenti nell’anno  
dipendenti medi

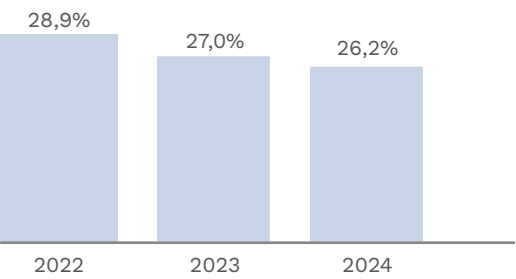


## Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità

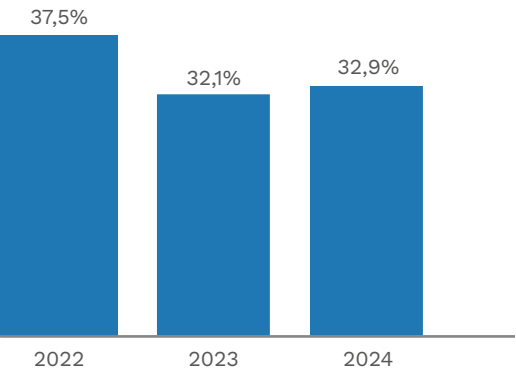
### Gender parity

#### IMPIEGATI

Divario di genere: salario base medio

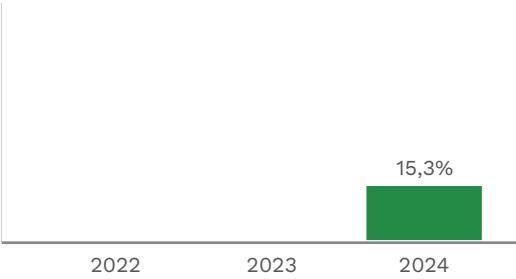


Divario di genere: retribuzione media lorda mensile

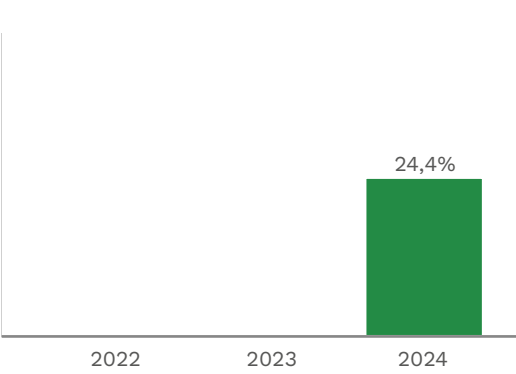


#### OPERAIE

Divario di genere: salario base medio



Divario di genere: retribuzione media lorda mensile



Nell’impegno costante verso la promozione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo, Veneta Nastri S.p.A. desidera essere attenta all’equità salariale tra uomini e donne. Il confronto in merito alla parità salariale negli anni 2022 e 2023 è comunque calcolabile solamente in relazione alla categoria impiegatizia, in quanto è l’unica che comprende dipendenti sia uomini che donne, mentre nel 2024 (grazie all’introduzione di una donna operaia), tale confronto si può estendere a tutte le categorie di lavoratori. I dati mostrano una tendenza alla riduzione del divario di genere sia nel salario base medio che nella retribuzione media lorda mensile nel corso degli anni considerati. Nel periodo 2022–2024, Veneta Nastri S.p.A. ha registrato un **trend decrescente nel divario di genere**, sia in termini di **salario base medio** che di **retribuzione lorda mensile**. Il **divario sul salario base** è

passato nella categoria impiegatizia dal 28,9% del 2022 ad un 26,2% nel 2024, mentre il divario nella retribuzione lorda mensile (che parte da una discrepanza più elevata dovuta soprattutto alle differenze di qualifiche e anzianità tra generi) si è ridotto dal 37,5% ad un 32,9%. Come si può notare, il divario nella categoria operaia si attesta invece a valori molto più ridotti. Tali riduzioni di gender gap che l’azienda sta vivendo vogliono riflettere un impegno concreto nella **valorizzazione del personale femminile**, nel **riequilibrio delle posizioni retributive** e nell’adozione di politiche interne sempre più orientate all’**equità di genere**. Il percorso, seppur ancora aperto, testimonia un’evoluzione positiva e allineata agli obiettivi di sostenibilità sociale e di inclusività previsti dagli **standard ESRS S1**.



Note Integrative:

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

Congedo parentale	2022	2023	2024
Hanno usufruito del congedo	6	4	5
Donne	2	0	0
Uomini	4	4	5
Rientrati a lavoro al termine del congedo parentale (il rientro era previsto nell'anno)	6	4	5
Donne	2	0	0
Uomini	4	4	5
Ancora a lavoro post-congedo (12 mesi dopo il rientro a lavoro)	6	6	3
Donne	2	2	0
Uomini	4	4	3
Tassi di rientro al lavoro (post-congedo)*	100%	100%	100%
Donne	100%	-	-
Uomini	100%	100%	100%
Tasso di fidelizzazione**	86%	92%	88%
Donne	100%	100%	100%
Uomini	80%	89%	85%

Il costante impegno nella definizione di un ambiente di lavoro inclusivo prevede inoltre che la **maternità** venga vista come una fase importante della vita in cui le neomamme e i neopapà possano ricevere un adeguato sostegno dal proprio ambiente di lavoro. Per questo motivo, sono state implementate misure e benefit sia economici che organizzativi (flessibilità) ulteriori rispetto a quanto già previsto dalla normativa vigente, così da facilitare la **conciliazione della vita personale con quella professionale**. Le dipendenti dispongono di flessibilità organizzativa che permette di ricorrere ad orari flessibili in ingresso e uscita, così

come la possibilità di accedere a soluzioni di **impiego part-time**. L’azienda non solo rispetta le normative nazionali riguardanti la garanzia del congedo parentale ai propri dipendenti, ma prevede anche un’estensione del periodo garantito. La Società è certa che grazie a queste attenzioni i dipendenti possano affrontare il ritorno al lavoro e la conciliazione con la vita personale in modo **più sereno**. Tra i 15 dipendenti che negli ultimi tre anni hanno usufruito del congedo parentale, il **100%** è rientrato regolarmente in azienda e è rimasto negli anni successivi.

Note Integrative:

- GRI rif. 401-3
- L’analisi è stata svolta sui dipendenti che hanno usufruito del congedo di maternità, paternità ed allattamento
- Dipendenti rientrati dopo il congedo: Si intende indicare il numero totale dei dipendenti che sono tornati al lavoro nel periodo di rendicontazione al termine del congedo parentale
- \* Il tasso di rientro al lavoro è calcolato come:

$$\frac{\text{Numero totale di dipendenti che sono effettivamente ritornati al lavoro dopo un congedo parentale}}{\text{Numero totale di dipendenti che sarebbero dovuti ritornare al lavoro dopo un congedo parentale}} \times 100$$

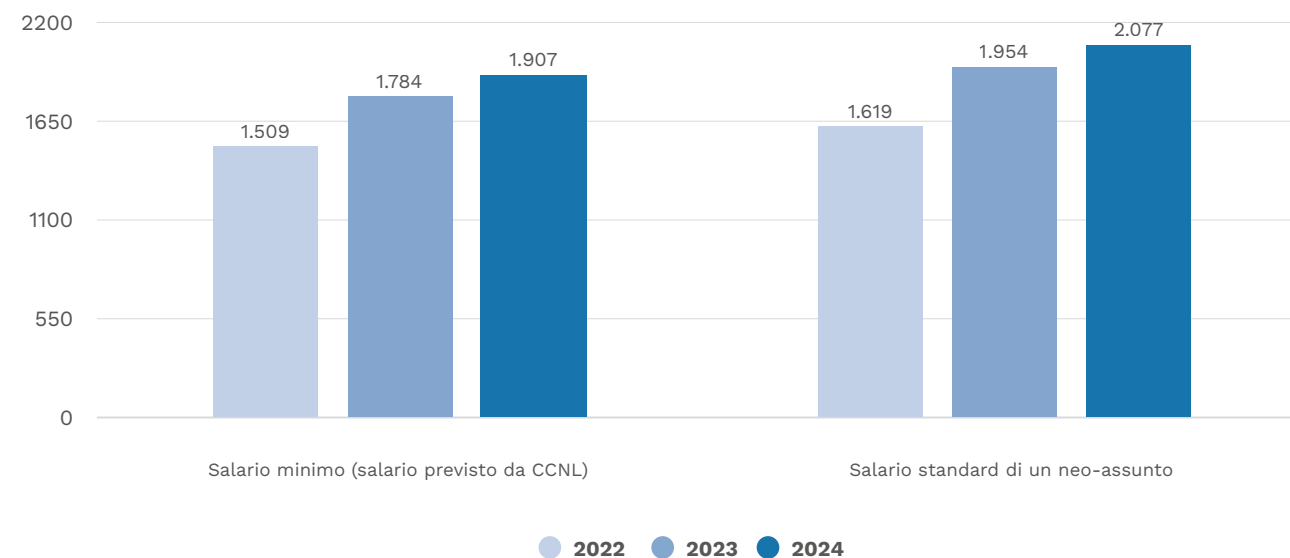
\*\* Il tasso di fidelizzazione è calcolato, in base agli anni disponibili, come:

$$\frac{\text{Numero totale di dipendenti rimasti 12 mesi dopo essere ritornati al lavoro dopo un congedo parentale}}{\text{Numero totale di dipendenti ritornati da un congedo parentale nei periodi di rendicontazione precedenti}} \times 100$$



## Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità Incentivi per dipendenti

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



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

**di ingresso e salario minimo previsto dal contratto collettivo** si sia mantenuto in media al di sopra del 108%. Tale dato nel 2024 (al contrario del 2022 e 2023, in cui si riferiva unicamente a dipendenti uomini) comprende sia le figure maschili che quelle femminili: non risulta esservi divario di genere tra donne e uomini nel rapporto tra salario garantito medio e il salario minimo. Il salario standard per i neo-assunti nel 2024 si attesta così, per entrambi i generi, superiore di +9% rispetto al salario minimo previsto da CCNL.

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



#### Note Integrative:

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

## Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità Benefit

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

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

Le misure già adottate e proposte da molti anni ai propri dipendenti, riguardano:

- L'adesione a un **fondo pensione** preesistente in convenzione, con contribuzione carico azienda maggiorata dello 0,2% rispetto ai fondi negoziali. Ciò arricchito da **proposte assicurative** in materia di **invalidità** permanente e **long-care** a condizioni particolarmente vantaggiose;
- Accesso a **linee di credito agevolate** grazie ad accordi con istituti bancari primari in convenzione, mediante delega di pagamento, che permette condizioni vantaggiose rispetto a quelle ottenibili rivolgendosi direttamente al mercato finanziario;
- È a disposizione di tutti i dipendenti una **mensa aziendale**, organizzata affinché tutti i dipendenti di qualsiasi turno riescano ad usufruirne sia in orario giornaliero che serale, oltre ad un servizio di tavola calda;
- L'attenzione verso il proprio personale si esprime con l'adozione di strumenti di **flessibilità oraria** volta a garantire un'ottima coniugazione tra vita privata e vita professionale.

Infine, Veneta Nastri S.p.A. supporta da sempre le proprie persone nei momenti significativi della loro vita, in particolare in occasione della maternità e della nascita dei figli. Per questo, l'azienda garantisce forme di flessibilità come orari adattabili, possibilità di part-time e soluzioni organizzative che favoriscono il rientro al lavoro, oltre all'integrazione al 100% nel primo mese di congedo parentale, per conciliare al meglio vita privata e professionale.



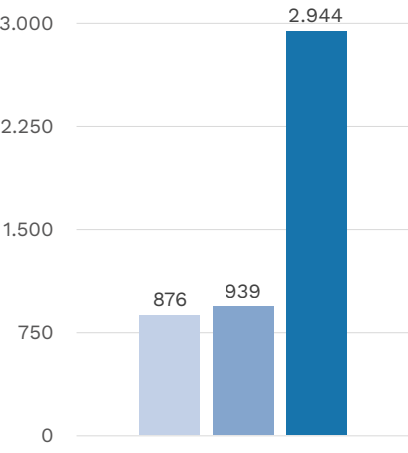
#### Note Integrative:

- GRI rif. 401-2

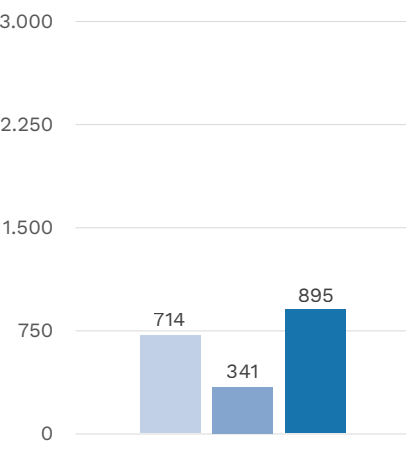
## Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità

### Formazione e istruzione

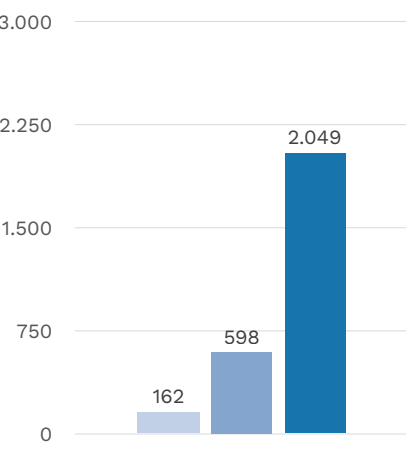
Ore formazione totale



Ore formazione sicurezza



Ore altra formazione



● 2022 ● 2023 ● 2024

Nel triennio 2022–2024, Veneta Nastri S.p.A. ha consolidato il proprio impegno nella formazione del personale, con un’attenzione crescente alla diffusione delle competenze tecniche, gestionali e di sicurezza. Il monte ore complessivo di formazione nel 2024 si attesta a **2.944 ore**, in rilevante aumento rispetto al 2023 (+214%), così come rispetto al 2022 (+236%), confermando una dinamica nettamente positiva.

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

Nel dettaglio, l’incremento è trainato in modo particolare dalla formazione rivolta alla popolazione operaia, che da 698 ore nel 2023 sale a 2.025 ore nel 2024, con un’espansione che suggerisce un **investimento mirato al consolidamento delle competenze tecniche e operative** (si noti l’incremento nelle ore di altra

formazione, rispetto all’andamento ciclico ma stabile della formazione in materia di sicurezza). Anche la formazione destinata agli impiegati registra un aumento rilevante, passando da 239 a 910 ore (+281%), mentre la tendenza delle ore rivolte alla formazione dirigenziale risulta meno significativa in quanto la categoria è formata da una singola persona.

Dal punto di vista della **tipologia formativa**, si osserva un aumento rilevante della **formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza**, che passa da 341 a 895 ore (+162%), legata al ciclo di aggiornamenti formativi. In parallelo, aumenta la **formazione non obbligatoria (+243%)**, che raggiunge le 2.049 ore e si concentra su ambiti tecnici, digitali e trasversali, in linea con gli obiettivi di innovazione e ottimizzazione dei processi industriali.

Questo andamento suggerisce un progressivo rafforzamento della cultura dell’apprendimento continuo e della capacità adattiva dell’organizzazione.

	FORMAZIONE TOTALE			FORMAZIONE SICUREZZA			ALTRA FORMAZIONE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Formazione per genere									
N. ore totali	876	939	2.944	714	341	895	162	598	2.049
-di cui n. ore donne	12	89	324	12	15	48	0	74	276
-di cui n. ore uomini	864	850	2.621	702	326	848	162	524	1.773
Formazione per qualifica									
N. ore totali operai	762	698	2.025	612	260	699	150	438	1.326
-di cui n. ore donne	0	0	0	0	0	16	0	0	15
-di cui n. ore uomini	762	698	1.994	612	260	683	150	438	1.311
N. ore totali impiegati	98	239	910	86	81	196	12	158	714
-di cui n. ore donne	12	89	293	12	15	32	0	74	261
-di cui n. ore uomini	86	150	618	74	66	165	12	84	453
N. ore totali dirigenti	16	2	9	16	0	0	0	2	9
-di cui n. ore donne	0	0	0	0	0	0	0	0	0
-di cui n. ore uomini	16	2	9	16	0	0	0	2	9

Per quanto riguarda la **dimensione di genere**, si conferma una **sottorappresentazione femminile** nella partecipazione formativa (324 ore nel 2024, pari all’11% del totale), dato strutturalmente influenzato dalla composizione dell’organico, che vede una prevalenza maschile nei reparti produttivi, maggiormente coinvolti nei percorsi obbligatori. In tale contesto, appare importante mantenere attivo il monitoraggio sull’equità di accesso alla formazione, per valorizzare il contributo di tutte le persone presenti in azienda, anche nei ruoli amministrativi e manageriali.

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



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



## Sviluppo e valorizzazione delle Persone e delle diversità

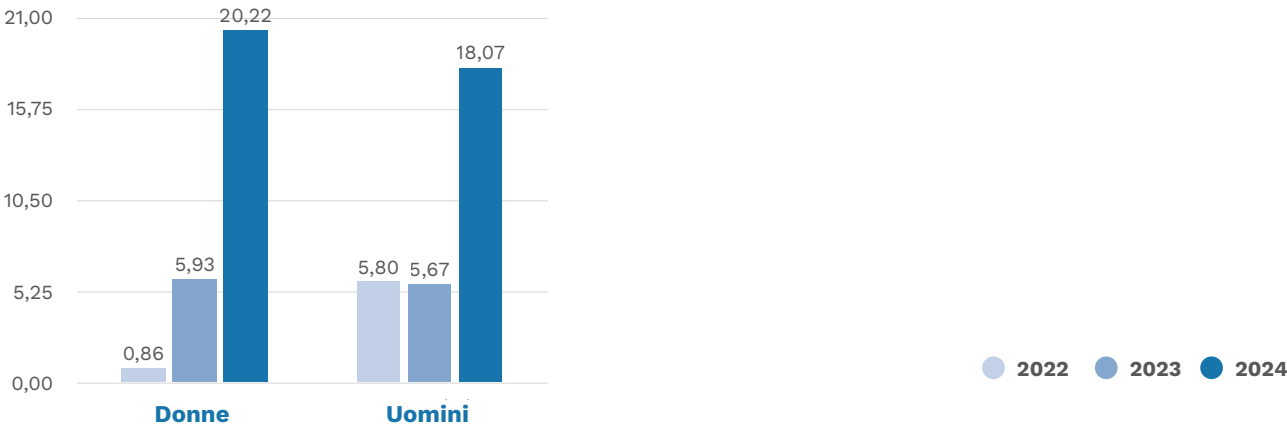
### Formazione e istruzione

ORE DI FORMAZIONE: MEDIA PRO CAPITE	FORMAZIONE TOTALE			FORMAZIONE SICUREZZA			ALTRA FORMAZIONE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Formazione per genere									
Ore medie donne	0,86	5,93	20,22	0,86	1,00	2,97	0	4,93	17,25
Ore medie uomini	5,80	5,67	18,07	4,71	2,17	5,84	1,09	3,49	12,23
Formazione per categoria di dipendenti									
Ore medie operai	6,74	6,02	18,24	5,42	2,24	6,30	1,33	3,78	11,95
-ore medie donne	-	-	31,00	-	-	16,00	-	-	15,00
-ore medie uomini	6,74	6,02	18,13	5,42	2,24	6,21	1,33	3,78	11,92
Ore medie impiegati	2,00	4,98	18,57	1,76	1,69	4,33	0,24	3,29	14,57
-ore medie donne	0,86	5,93	19,50	0,86	1,00	2,10	0	4,93	17,40
-ore medie uomini	2,46	4,55	18,16	2,11	2,00	4,84	0,34	2,55	13,32
Ore medie dirigenti	16	2	9	16	0	0	0	2	9
-ore medie donne	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-ore medie uomini	16	2	9	16	0	0	0	2	9
Ore medie totali	5,37	5,69	18,29	4,38	2,07	5,56	0,99	3,62	12,73

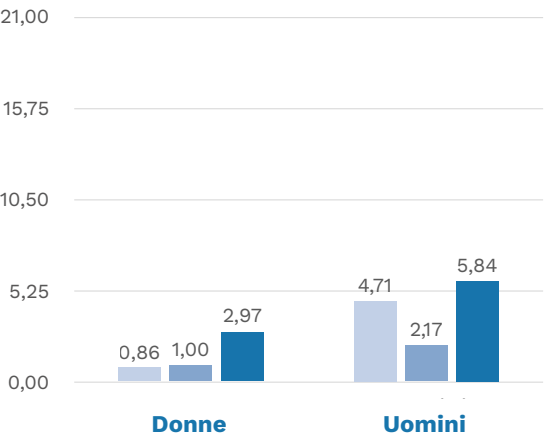
Nel triennio 2022–2024, **Veneta Nastri S.p.A.** ha registrato una significativa crescita delle ore di formazione erogate, passando da una media di **5,37 ore per dipendente nel 2022 a 18,29 ore nel 2024**, con un incremento di oltre tre volte rispetto al dato iniziale. L'andamento evidenzia un **rafforzamento significativo** della struttura formativa, capace di bilanciare obblighi normativi, aggiornamenti tecnici e contenuti a valore aggiunto. Dal punto di vista di genere, le **donne** hanno raggiunto nel 2024 una media di **20,22 ore pro capite**, in forte crescita rispetto agli anni precedenti (0,86 nel 2022 e 5,93 nel 2023), segnando un recupero strutturale nell'accesso alla formazione. Gli **uomini**, che costituiscono la maggioranza della forza lavoro, si attestano a **18,07 ore medie nel 2024**, anch'essi in netto aumento rispetto al biennio 2022–2023 (5,80 e 5,67 ore). Per quanto riguarda le categorie professionali, nel 2024 si osserva poi un deciso consolidamento della formazione per gli **operai**, che raggiungono una media di

**18,24 ore annue** (contro le 6,74 del 2022 e le 6,02 del 2023), e un forte incremento per gli **impiegati**, passati da 2,00 ore nel 2022 a **18,57 ore nel 2024**. L'analisi di dettaglio conferma inoltre che tra gli impiegati le **donne** hanno usufruito di una media di **19,50 ore** di formazione nel 2024, valore superiore sia alla media aziendale sia a quella maschile (18,16 ore), a conferma di un accesso equilibrato e crescente alle opportunità formative. Il rafforzamento quantitativo è accompagnato da un ampliamento dei contenuti: accanto agli obblighi normativi in materia di salute e sicurezza, che hanno mantenuto un ruolo centrale e costante, si registra una crescita della formazione non obbligatoria, con un'attenzione sempre maggiore verso temi tecnici, digitali e di sostenibilità (ESG). Nel complesso, l'andamento delle ore medie di formazione evidenzia un percorso inclusivo e strutturato, orientato allo sviluppo del capitale umano in tutte le sue componenti. La coerenza con lo **standard GRI 404** e con le prescrizioni della **Direttiva CSRD** conferma il ruolo strategico che la formazione continua ricopre nella transizione sostenibile di **Veneta Nastri S.p.A.**

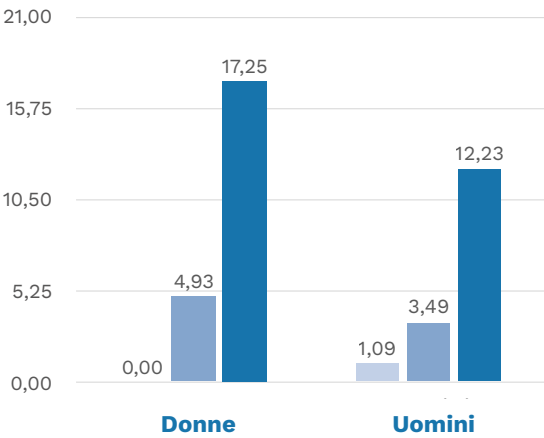
Ore medie formazione totale:  
confronto tra generi



Ore medie formazione sicurezza:  
confronto tra generi



Ore medie altra formazione:  
confronto tra generi



#### Salute e Sicurezza sul Lavoro

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

#### Cybersecurity

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



Note Integrative:  
• GRI rif. 404-1

# Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Veneta Nastri S.p.A. riconosce la tutela della salute e sicurezza sul lavoro non solo come un obbligo normativo, ma come **valore etico e principio cardine** del proprio agire aziendale. In linea con quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 e in un’ottica di miglioramento continuo, l’azienda adotta un **Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL)** articolato, che viene mantenuto e migliorato costantemente nel tempo.

La sicurezza è integrata in modo trasversale nelle decisioni strategiche e operative, con investimenti mirati nella modernizzazione degli ambienti e delle attrezzature, sia in ambito produttivo che impiegatizio, coerentemente con l’approccio aziendale che coniuga **innovazione, sostenibilità e prevenzione**.

Gli elementi chiave del SGSL di Veneta Nastri S.p.A. includono:

- **Utilizzo di applicativi digitali** per la gestione del sistema, la sorveglianza sanitaria e la pianificazione formativa;
- **Monitoraggio periodico** di indicatori di infortunio, frequenza, severità e segnalazioni;
- **Raccolta sistematica di quasi-infortuni (Near Miss)** e situazioni pericolose, che vengono analizzate come stimolo al miglioramento continuo e alla prevenzione attiva;

«Investiamo in un ambiente di lavoro sicuro per tutti. L’impegno e il coinvolgimento delle Persone è la chiave per una prevenzione attiva»



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

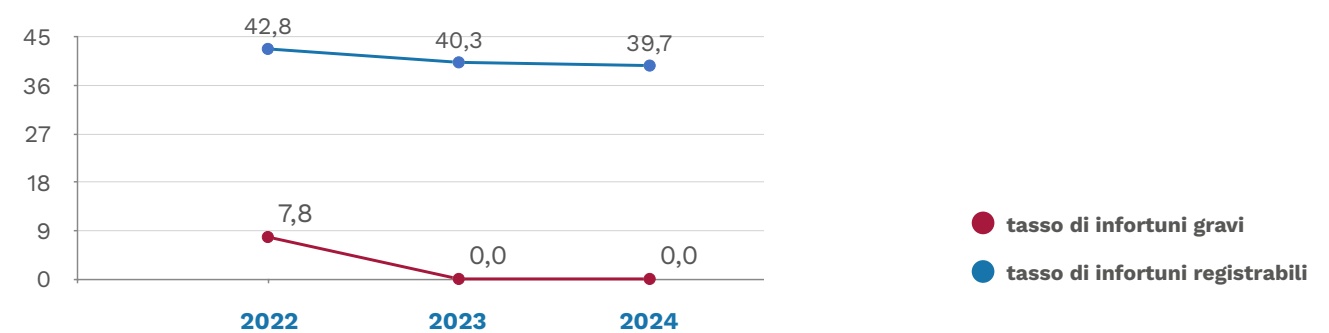
- **Audit interni** periodici condotti su sedi e reparti, per valutare la conformità e identificare possibili aree di miglioramento;
- **Coinvolgimento diretto delle persone**, tramite incontri regolari con il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), i Preposti e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

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

In prospettiva, Veneta Nastri S.p.A. si impegna a migliorare progressivamente anche i materiali e le tecnologie impiegate, orientandosi verso soluzioni a minore impatto ambientale e a più elevato standard di sicurezza per gli operatori.

LAVORATORI DIPENDENTI				
Infortunati e indici infortunistici	unità di misura	2022	2023	2024
Ore lavorate	h	256.946	273.115	276.950
Infortunati registrabili	n	11	11	11
- di cui infortuni con gravi conseguenze	n	2	0	0
Infortunati mortali	n	0	0	0
Malattie professionali	n	0	0	0
<b>Tasso di infortuni sul lavoro registrabili *</b>		<b>42,8</b>	<b>40,3</b>	<b>39,7</b>
<b>Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze **</b>		<b>7,8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Incidenza Infortuni (infortuni su milione di ore di lavoro)



Nel corso del 2024 si sono registrati 11 infortuni sul lavoro su un totale di circa 277 mila ore lavorate, risultando così un indice di frequenza su milione di ore lavorate pari a 39,7. Nessun infortunio registrato è classificabile come grave e nel corso dell’anno la causa principale di infortunio registrata è stata quella di infortunio agli arti per taglio. Rispetto sia al 2022 che al 2023 si è registrato un miglioramento sia in termini assoluti che di tasso di infortuni registrabili. Con riferimento ad eventuali infortuni o casi di malattia professionale di lavoratori non dipendenti, nel corso dell’intero triennio 2022-2024 non si sono verificati episodi in materia.

Generalmente i tassi di incidenza degli infortuni (numero infortuni rispetto al numero degli addetti) e gli indici di frequenza (infortuni per anno in rapporto alle ore lavorate) che misurano la dimensione del rischio infortunistico, sono in costante calo negli ultimi 30 anni in Veneta Nastri S.p.A. Ciò rappresenta un segnale di gestione operativa da sempre attenta alla prevenzione, alla riduzione dei rischi individuati e alla formazione garantita ai dipendenti, resa possibile grazie ai costanti ed ingenti investimenti tecnologici per l’ammodernamento del processo produttivo garantiti dagli azionisti.

### Note Integrative:

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



\* Tasso calcolato su un milione di ore lavorative come:

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

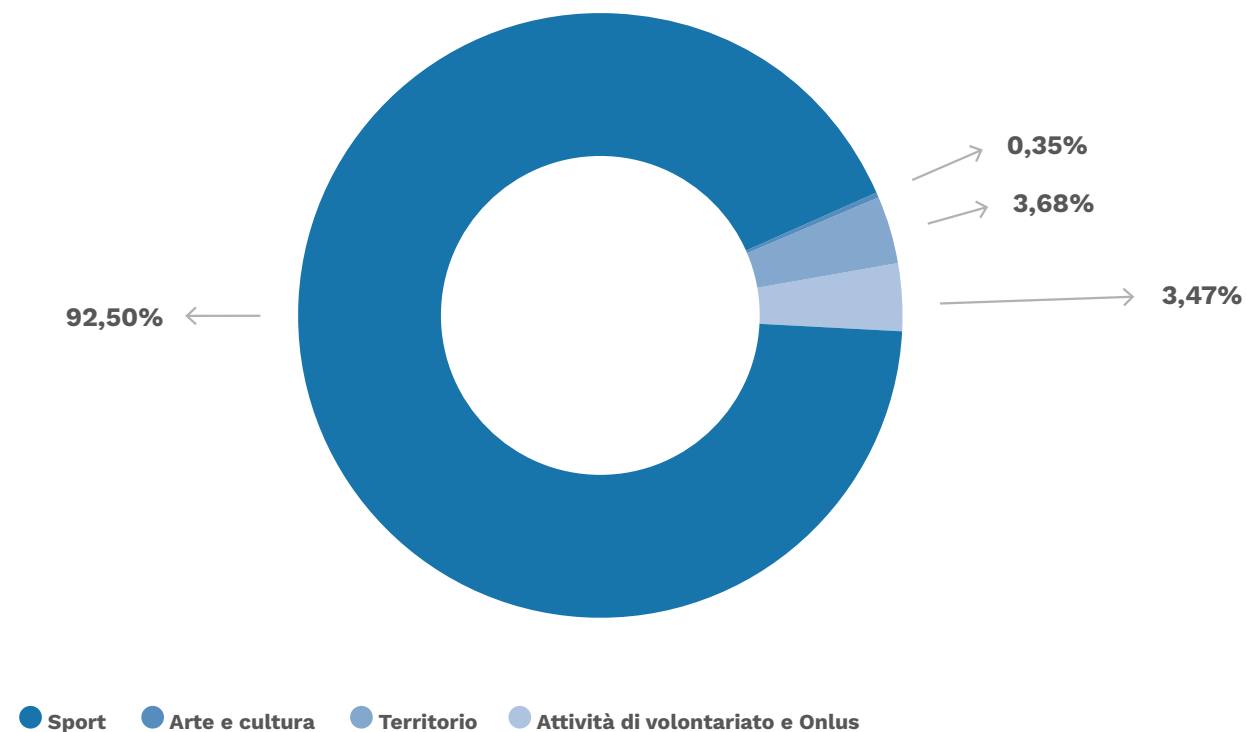
\*\* Tasso calcolato come:

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



## Creazione di valore per il Territorio

Investimenti nella comunità (2024)



Nel corso degli anni, Veneta Nastri S.p.A. ha dimostrato un **impegno costante verso il territorio e le comunità locali** in cui è inserita. Questa visione si concretizza attraverso un sostegno attivo e continuativo a iniziative sociali, culturali e sportive, tradotto anche in contributi economici significativi, che nel solo anno 2024 hanno superato i 57.000 euro.

Una quota importante di tali risorse è stata destinata al **settore sportivo**, in particolare al **calcio**, riconosciuto come efficace strumento di aggregazione sociale e di diffusione di valori educativi. In quest'ambito, Veneta Nastri S.p.A. supporta in modo continuativo la **società calcistica A.S. Cittadella**, oltre ad altre realtà sportive minori del territorio. Questi contributi sostengono la promozione di valori fondamentali come spirito di squadra, rispetto delle regole e collaborazione. Inoltre, il supporto allo sport professionistico contribuisce alla visibilità del territorio a livello nazionale, con effetti positivi in termini di turismo, economia locale e coesione sociale.

L'impegno aziendale si estende anche al sostegno di **associazioni di volontariato, realtà culturali e iniziative artistiche** radicate nei territori in cui l'azienda opera. Veneta Nastri S.p.A. riconosce in queste attività un motore fondamentale per lo sviluppo collettivo, promuovendo la salute pubblica, la solidarietà sociale, la partecipazione civica e la valorizzazione del patrimonio culturale. Tra gli esempi più rilevanti, si segnalano le donazioni a enti attivi in ambito sanitario, organizzazioni per l'assistenza alle persone in difficoltà e progetti culturali locali.

Questo approccio integrato e territoriale testimonia il radicamento profondo di Veneta Nastri S.p.A. nelle province in cui opera, riaffermando il proprio ruolo di attore economico e sociale responsabile, impegnato in un percorso di crescita sostenibile e condivisa, a beneficio dell'intera comunità.



Note Integrative:  
• GRI rif. 413





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

## Ambiente

# 5

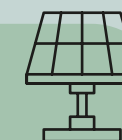




## HIGHLIGHTS AMBIENTE

**100%**

Riciclabilità della materia prima  
(acciaio)

**100%**

Energia elettrica utilizzata  
proveniente da fonti rinnovabili

**45,6%**

Incidenza delle fonti di energia rinnovabile  
su consumi energetici totali

**0,02258**  
MWh/tons

Rapporto d'intensità energetica  
(consumo energetico in MWh  
su tonnellate vendute)

**0,00289**  
tons CO<sub>2</sub> eq./tons

Intensità delle emissioni di GHG  
Scope 1 e 2 Market-Based  
(tons di CO<sub>2</sub>eq. su tonnellate vendute)

**99,9%**

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

**99,2%**

Rifiuti avviati a recupero  
(sul totale dei rifiuti)

## Efficientamento energetico e decarbonizzazione Ambiente

La **tutela dell'ambiente**, insieme alla **sicurezza sul luogo di lavoro**, rappresenta per Veneta Nastri S.p.A. un principio fondante e un **fattore strategico chiave**.

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

Negli ultimi due decenni, Veneta Nastri S.p.A. ha intrapreso un processo continuo di **efficientamento energetico**, articolato attraverso la **recente installazione**, nel 2024, di un **impianto fotovoltaico** presso la propria sede operativa di San Fior (TV), che si unisce al piccolo impianto pre-esistente avviato a partire dal 2016, e l'**acquisto esclusivo di energia elettrica da fonti rinnovabili certificate**, in coerenza con le "Garanzie di Origine" (GO) rilasciate secondo la Direttiva CE 2009/28/CE.

Grazie a tali strategie, ad oggi, il **45,9% del fabbisogno energetico complessivo** dell'organizzazione è coperto da **fonti rinnovabili**. La quota di energia da **fonti fossili**, principalmente legata all'utilizzo di **gas naturale** per il riscaldamento degli ambienti, unitamente ai consumi di carburanti per la movimentazione della flotta aziendale ha registrato una **riduzione costante**, segnando un calo della quantità di energia consumata da fonti fossili del **-10,2%** rispetto al 2022. Questo trend conferma l'impegno dell'azienda verso la decarbonizzazione e la transizione energetica.

Periodicamente, l'azienda si avvale della collaborazione di un Esperto in Gestione dell'Energia (EGE) per condurre una diagnosi energetica completa, finalizzata a valutare l'efficienza dei consumi e individuare opportunità di miglioramento. Questo processo consente un monitoraggio costante e un uso più efficiente dell'energia, contribuendo sia alla riduzione dell'impatto ambientale, sia al miglioramento delle performance operative.

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

## Efficientamento energetico e decarbonizzazione Ambiente

In ottica di monitoraggio e trasparenza, l'azienda calcola e valuta anche il proprio rapporto di intensità energetica, espresso come consumo energetico rispetto alle tonnellate di prodotto vendute: tale indicatore mostra un andamento in progressiva diminuzione, riflettendo miglioramenti in termini di **efficienza produttiva e sostenibilità ambientale**.

In ambito di gestione dei rifiuti, nel 2024 il **99,2% dei rifiuti totali generati è stato destinato al recupero**, mentre il 99,6% è classificato come **non pericoloso**, dimostrando l'efficacia del sistema di raccolta differenziata, tracciabilità e valorizzazione dei residui di lavorazione.

Veneta Nastri S.p.A. adotta un modello logistico altamente efficiente nella gestione delle materie prime reso possibile grazie a un **raccordo ferroviario** (Comparto "F"), sviluppato in collaborazione con Ferrovie dello Stato, che consente una capacità di stoccaggio superiore alle 35.000 tonnellate. Questo asset infrastrutturale permette la **ricezione diretta dei coils via treno**, riducendo significativamente la dipendenza dal trasporto su gomma.

Inoltre, l'azienda beneficia della **sinergia con l'hub logistico di gruppo situato** a Marghera (VE), punto strategico di ricezione delle materie prime via nave. Da qui, gran parte del **materiale viene trasportato via**

**ferrovia fino allo stabilimento aziendale**, contribuendo alla riduzione delle emissioni indirette (Scope 3), al contenimento dei consumi energetici e al miglioramento della vivibilità urbana. L'integrazione tra le infrastrutture di Marghera e il raccordo ferroviario interno rappresenta un esempio concreto di logistica sostenibile e di visione industriale orientata all'efficienza e al rispetto ambientale.

Le iniziative messe in atto dalla società testimoniano così l'intenzione di **rafforzare l'autonomia energetica** e contribuire attivamente alla **decarbonizzazione** dei processi produttivi.

L'adozione di soluzioni tecnologiche per l'autoproduzione e l'acquisto responsabile di energia rinnovabile, unitamente all'ottimizzazione del sistema logistico, rappresentano infatti leve strategiche per una **transizione energetica strutturata e credibile**, in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030. Questi dati si allineano con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) 12 e 13, nonché con le aspettative dei GRI Standard in materia di consumo energetico, gestione dei rifiuti e riduzione delle emissioni.



## Efficientamento energetico e decarbonizzazione Energia

Nel triennio analizzato, Veneta Nastri S.p.A. ha confermato un impegno concreto verso la transizione energetica, attraverso una progressiva riduzione dell'incidenza delle fonti fossili e un crescente utilizzo di energia autoprodotta da fonti rinnovabili.

È importante sottolineare che i **consumi energetici** risultano **direttamente correlati all'andamento produttivo**, in quanto l'energia è utilizzata in larga parte per il funzionamento degli impianti e attrezzature industriali. Pertanto, la variabilità annua nei consumi non riflette necessariamente un'efficienza inferiore, ma piuttosto fluttuazioni nella capacità produttiva e nel fabbisogno operativo.

Nel 2024, il **consumo energetico complessivo** dell'azienda è stato pari a **4.589 MWh**, con una ripartizione che vede il **54%** dei consumi coperti **da fonti fossili** (principalmente gas naturale e combustibili liquidi come gasolio), e il restante **46% da fonti rinnovabili**. Questo valore riflette un bilanciamento energetico positivo, con una tendenza costante ma in lieve miglioramento nel corso degli anni analizzati.

Nel dettaglio, il **gas naturale** rappresenta la quota principale dei consumi fossili (1.313 MWh nel 2024) ed è utilizzato dall'organizzazione per il riscaldamento di uffici e capannoni.

Infine, la quota restante di consumo di carburanti è rappresentata dal consumo di **benzina e diesel**, relativi all'energia adoperata per la **flotta aziendale** (camion e auto a disposizione dell'azienda) con 1.184 MWh consumati nel 2024 a tale scopo.

Nel campo delle **energie rinnovabili**, il 2024 ha registrato un consumo di **2.093 MWh** da tali fonti, con una crescita costante nella proporzione di energia consumata proveniente da fonti rinnovabili negli anni. Di questi, **83,3 MWh** sono stati **autoprodotti tramite impianti fotovoltaici** installati presso gli stabilimenti aziendali.

Oltre all'energia elettrica acquistata, l'azienda dispone infatti di un piccolo impianto fotovoltaico da 5 KW localizzato nella sede di San Fior, installato nel 2016, che produce energia rinnovabile, la quale ha

rappresentato negli anni analizzati al momento solo una minima percentuale rispetto al consumo totale di energia rinnovabile. L'azienda ha inoltre attivato nel 2024 un impianto fotovoltaico da 330 kWp, puntando così per gli anni a venire ad un sostanziale incremento dell'autoproduzione di energia da fonti rinnovabili. La quota restante dei consumi energetici è costituita da **energia elettrica acquistata da fornitori certificati**, proveniente **esclusivamente da fonti rinnovabili** come acqua, sole, vento e calore geotermico, in conformità al sistema delle **Garanzie di Origine (GO)** rilasciate dal Gestore Servizi Energetici secondo quanto previsto dalla Direttiva CE 2009/28/CE.

L'energia elettrica rappresenta il vettore energetico principale per l'azienda, essendo impiegata per alimentare impianti, sistemi ausiliari e illuminazione. Il crescente ricorso all'**autoproduzione da fotovoltaico** permetterà così di **ridurre la dipendenza dalla rete elettrica nazionale**, migliorando la **resilienza energetica** e rafforzando la **sostenibilità del modello operativo** aziendale.

È fondamentale evidenziare che l'andamento dei consumi energetici è strettamente legato ai volumi produttivi: le variazioni annuali non rappresentano necessariamente cambiamenti in termini di efficienza, ma riflettono la flessibilità operativa e il dinamismo produttivo dell'organizzazione.

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

Consumo di energia e mix energetico		2022	2023	2024
Consumo di combustibile da carbone e prodotti del carbone	MWh	0	0	0
Consumo di combustibile da petrolio greggio e prodotti petroliferi	MWh	1.168,5	1.079,7	1.183,7
Consumo di combustibile da gas naturale	MWh	1.579,4	1.373,3	1.312,9
Consumo di combustibili da altre fonti fossili	MWh	0	0	0
Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti fossili, acquistati o acquisiti	MWh	0	0	0
Consumo totale di energia da fonti fossili	MWh	2.748	2.453	2.497
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia (%)		58,10%	55,44%	54,40%
Consumo da fonti nucleari	MWh	0	0	0
Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia (%)		0%	0%	0%
Consumo di combustibili da fonti rinnovabili	MWh	0	0	0
Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti	MWh	1.980,4	1.969,9	2.009,3
Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili	MWh	1,6	1,6	83,3
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili	MWh	1.982	1.971	2.093
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia (%)		41,90%	44,56%	45,60%
Consumo totale di energia	MWh	4.730	4.424	4.589

**Note Integrative:**

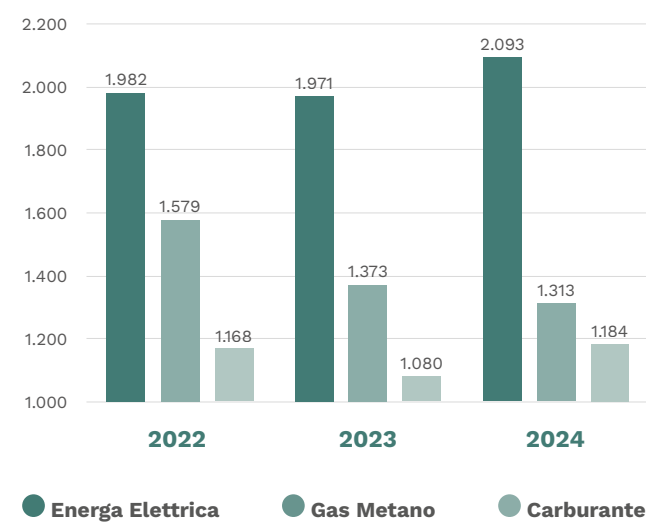
- Consumo di combustibile da gas naturale: include il consumo di gas metano, convertito da SMC in MWh
- Consumo di combustibile da petrolio greggio e prodotti petroliferi: include i consumi di GPL, benzina e diesel relativi agli anni di riferimento, convertiti da litri a MWh distintamente in base ai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



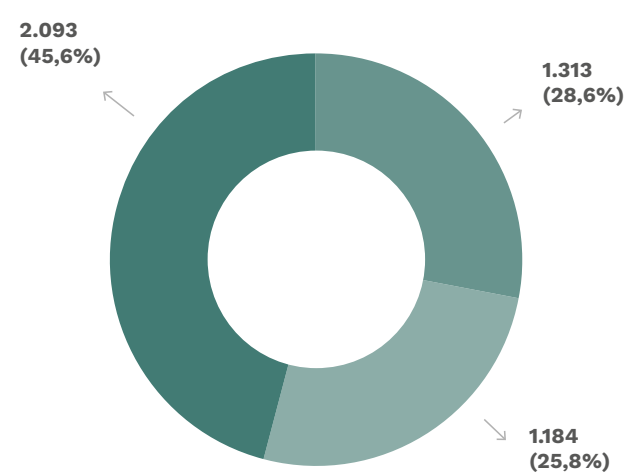
# Efficientamento energetico e decarbonizzazione

## Energia

Consumo energetico in MWh (3 anni)



Breakdown fonti di energia (2024)



I grafici che analizzano i consumi per tipo di fonte energetica permettono un'analisi visiva dell'evoluzione e della composizione del mix energetico di Veneta Nastri S.p.A. nel triennio di rendicontazione.

L'analisi per fonte mostra come l'**energia elettrica** si confermi la principale risorsa energetica utilizzata, con una quota in crescita costante, che nel 2024 ha raggiunto il **45,6% del totale** dei consumi. Tale consumo è attribuibile sia all'**acquisto di energia da fonti rinnovabili certificate**, sia all'**incremento dell'autoproduzione fotovoltaica**, con l'impianto avviato a fine 2024 e che rappresenta al momento solo una minima percentuale rispetto al consumo totale di energia rinnovabile.

All'interno dell'organizzazione i consumi di risorse energetiche da fonti fossili, in particolare il **gas metano** (che rappresenta la seconda fonte per incidenza pari al **28,6%** nel 2024), avvengono per **esigenze di riscaldamento**. Il metano viene impiegato per soddisfare le esigenze energetiche degli uffici e, in modo prioritario, dei capannoni, caratterizzati da una maggiore superficie e quindi da un fabbisogno più consistente. Nel periodo analizzato tale consumo è in costante calo.

Parte dell'inversione dei consumi è dovuta infatti, oltre che agli andamenti stagionali, alla sostituzione in uno

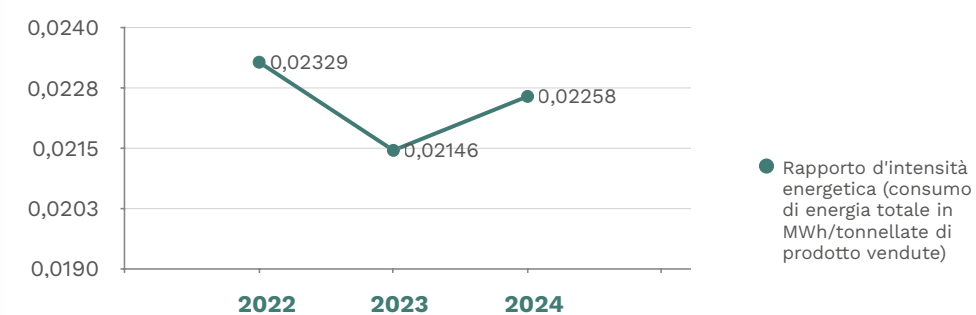
dei capannoni in cui è localizzata la produzione dei tubi radianti con dei nastri radianti. L'intervento è legato ad un'esigenza di ammodernamento ma conduce anche a minori consumi di carburanti fossili.

Infine, i **carburanti liquidi (gasolio e benzina)** coprono il restante **25,8%** del fabbisogno energetico, riflettendo la presenza di una flotta aziendale attiva e funzionale alle esigenze logistiche. Il valore, seppur contenuto, è monitorato nell'ottica di ottimizzare ulteriormente le emissioni legate alla mobilità aziendale. I consumi di gasolio e benzina seguono così andamenti legati alla produttività aziendale, così come i consumi di energia elettrica, i cui andamenti risultano paralleli.

Nel complesso, il breakdown evidenzia un mix energetico bilanciato, coerente con il percorso di transizione in atto e rappresentativo di un approccio integrato alla gestione dell'energia. L'attenzione all'efficienza, alla resilienza energetica e alla riduzione della dipendenza da fonti fossili trova particolare conferma nella predominanza dell'energia elettrica rinnovabile, che consente di assorbire le variazioni di consumo mantenendo inalterato l'impatto emissivo complessivo.

Rapporto d'intensità energetica  
(Consumo di energia totale in MWh/tons vendute)

	2022	2023	2024
Rapporto d'intensità energetica*	0,02329	0,02146	0,02258



Il grafico mostra l'andamento del **rapporto d'intensità energetica**, calcolato come il consumo totale in MWh di energia di combustibili ed energia elettrica rapportato alle tonnellate vendute dall'azienda. Dopo una lieve diminuzione tra il 2022 e il 2023, a seguito di un minor consumo per la flotta aziendale ed un minor utilizzo di energia elettrica, il dato è cresciuto nel 2024, attestandosi a **0,00258 MWh/tonnellata**.

Tale incremento è strettamente legato all'aumento del consumo di **energia elettrica**, che costituisce la **fonte principale impiegata per l'alimentazione degli impianti produttivi**. Questo tipo di energia è interamente **prodotto da fonti rinnovabili**, sia tramite acquisto da rete certificata con Garanzia di Origine sia attraverso l'autoproduzione fotovoltaica.

Pertanto, se da un lato l'intensità energetica risulta in crescita, dall'altro questo dato non deve essere interpretato negativamente in chiave ambientale: l'aumento del consumo elettrico è infatti riconducibile a una diversa operatività industriale rispetto all'anno pre-

cedente, che ha richiesto un impiego prolungato dei macchinari. Tale intensificazione operativa ha inevitabilmente comportato un maggior assorbimento energetico per unità di prodotto venduto. Tuttavia, la quasi totalità di tale energia è priva di impatti emissivi diretti, grazie alla sua provenienza da fonti completamente rinnovabili. In questo contesto, la crescita dell'intensità resta compatibile con un **modello di produzione sostenibile**, supportato da scelte energetiche responsabili e da un utilizzo crescente dell'**autoproduzione fotovoltaica**, che ha contribuito ad ammortizzare i picchi di consumo.

Nonostante l'aumento del valore nel 2024, il **rapporto d'intensità energetica** rimane comunque **significativamente contenuto**. Questo conferma non solo l'efficienza operativa dell'azienda, ma anche la solidità delle misure adottate in ambito energetico, come l'autoproduzione fotovoltaica e l'adozione esclusiva di fonti elettriche rinnovabili per gli impianti produttivi.



Note Integrative:

- GRI rif. 302-1, 302-3
- Il rapporto di intensità energetica include tutti i tipi di energia consumati internamente all'organizzazione
- \* Consumo di energia assoluto in MWh/Tonnellate di prodotto vendute nell'anno



# Efficientamento energetico e decarbonizzazione

## Emissioni

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

Pur consapevole che la maggior parte degli impatti è generata dalle fasi a monte (quindi legate alla produzione della materia prima) Veneta Nastri S.p.A. desidera partecipare attivamente a questa trasformazione.

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

Emissioni di GHG	u.d.m.	2022	2023	2024
Emissioni dirette di GHG (Scope 1)				
Emissioni Scope 1	Tons di CO <sub>2</sub> equivalente	637	572	587
Emissioni indirette di GHG (Scope 2)				
Emissioni Scope 2 location-based	Tons di CO <sub>2</sub> equivalente	573	465	475
Emissioni Scope 2 market-based	Tons di CO <sub>2</sub> equivalente	-	-	-
Emissioni totali di GHG (Scope 1 e 2)				
Emissioni totali location-based	Tons di CO <sub>2</sub> equivalente	1.210	1.037	1.062
Emissioni totali market-based	Tons di CO <sub>2</sub> equivalente	637	572	587

L'impronta diretta (Scope 1) di Veneta Nastri S.p.A. deriva principalmente dalla **combustione di gas naturale** (utilizzato per il riscaldamento e per l'alimentazione delle caldaie dedicate alla produzione di acqua calda sanitaria) e da **carburanti liquidi** (benzina e gasolio) impiegati per l'autotrazione. Nel **2024** tali emissioni ammontano a **587 tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente**.

Per quanto riguarda le **emissioni indirette da energia acquistata (Scope 2)**, l'organizzazione adotta un approccio coerente con i più avanzati criteri ESG. Acquistando il **100% dell'energia elettrica da fonti rinnovabili certificate** tramite il sistema delle **Garanzie di Origine (GO)**, Veneta Nastri S.p.A. registra per il **2024 un'impronta Scope 2 market-based pari a zero**.

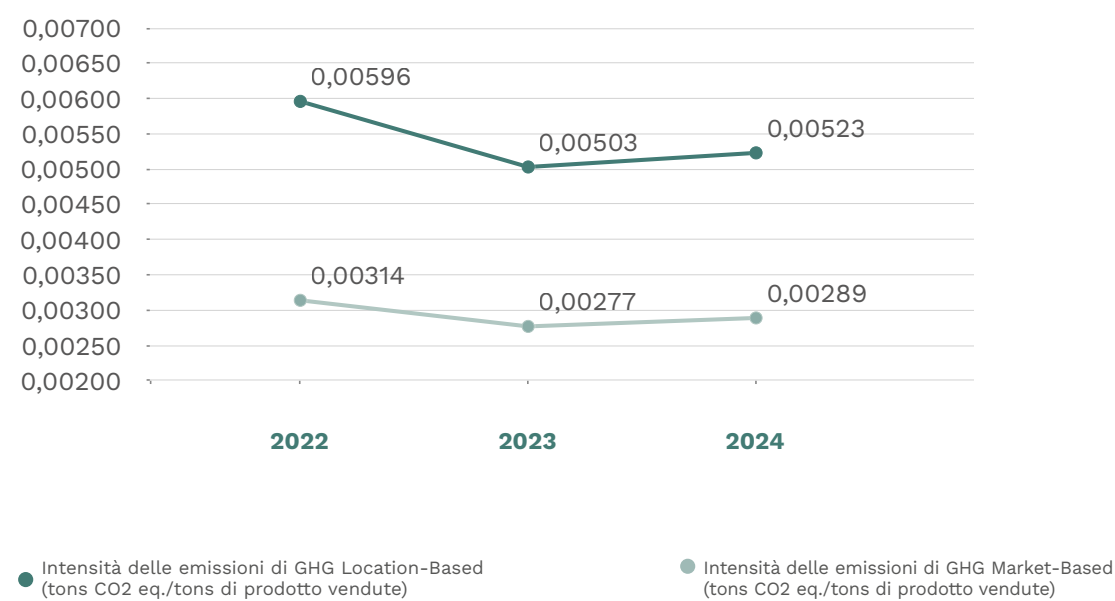
Diversamente, il metodo location-based, che si basa sul mix energetico medio nazionale italiano, restituisce per lo stesso anno un valore di 475 tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente. Tuttavia, questo valore risulta meno rappresentativo, non riflettendo l'effettiva scelta a impatto zero, operata dall'azienda.

Guardando ai dati complessivi, emerge così una chiara differenza tra il calcolo delle **emissioni totali** basato su metodo location-based e quello market-based. Nel 2024, le **emissioni GHG totali** calcolate con approccio **location-based** ammontano a **circa 1.062 tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente**, mentre quelle calcolate con metodo **market-based** risultano limitate a **sole 587 tonnellate di CO<sub>2</sub> emesse, che corrisponde al valore di emissioni dirette Scope 1**. Questo divario riflette non solo una differenza metodologica, ma anche la **scelta strategica** dell'organizzazione verso la **decarbonizzazione**.



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

## Intensità delle emissioni di GHG Scope 1 e 2 (Tons CO2 eq./tons di prodotto vendute)



La differenza tra i due metodi di calcolo influisce in modo sostanziale anche sull'analisi dell'intensità emissiva, che monitora il rapporto tra le tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalenti emesse in relazione alle tonnellate di prodotto vendute nel triennio 2022–2024. **L'indicatore di intensità emissiva** consente di comparare l'impatto climatico generato dai consumi energetici in funzione della quantità di output aziendale, offrendo una **metrica comparabile tra aziende operanti nello stesso settore**, a prescindere dalle dimensioni assolute o dalla scala produttiva.

L'indicatore calcolato secondo l'approccio **location-based**, che considera il mix energetico medio nazionale, evidenzia un andamento **non pienamente lineare**, ma comunque positivo nel triennio: **da 0,00596 tCO<sub>2</sub>eq/ton vendute nel 2022, a 0,00503 nel 2023**, per poi assestarsi a **0,00523 nel 2024**. Complessivamente, si osserva una riduzione del **-12,3% rispetto al valore iniziale**. Questo andamento riflette non solo un miglioramento a livello di sistema Paese, ma anche **l'effetto indiretto dell'autoproduzione da fotovoltaico**. Le emissioni location-based totali infatti, includono anche le emissioni indirette di Scope 2, mentre l'energia autoprodotta da fotovoltaico non genera emissioni GHG e riduce il fabbisogno di energia dalla rete. In questo modo, la quota di energia verde autoprodotta contribuisce indirettamente a diminuire il valore complessivo dell'intensità emissiva location-based.

L'indicatore calcolato secondo l'approccio **market-based**, che si basa sulle specifiche contrattuali dell'energia acquistata, mostra un andamento simile, anch'esso caratterizzato da un

calo del 2023, poi ripristinatosi ad intensità emissive superiori, anche se ridotte rispetto al 2022 (-7,8% nel 2024). Da 0,00314 tCO<sub>2</sub>eq/ton nel 2022, a 0,00277 nel 2023, fino a 0,00289 nel 2024.

È importante sottolineare che **Veneta Nastri S.p.A. acquista esclusivamente energia elettrica da fonti rinnovabili** certificate da Garanzie di Origine (GO), pertanto le emissioni Scope 2 sono nulle in questo approccio. L'indicatore market-based riflette quindi quasi esclusivamente le emissioni dirette derivanti dal gas naturale e dai carburanti.

Nel 2024, il **leggero aumento dell'intensità emissiva market-based** è riconducibile a un **incremento dei mezzi aziendali dedicati alla logistica**, che ha comportato un maggiore consumo di gasolio nell'ambito delle attività direttamente gestite dall'organizzazione (Scope 1). L'impatto complessivo sul dato resta comunque contenuto, grazie alla compensazione di minori consumi energetici da altre fonti fossili.

Anche nel 2024, sebbene si osservi un leggero aumento del valore market-based, questo rimane estremamente contenuto, a conferma della **buona gestione energetica** e della **bassa intensità emissiva** dei processi industriali dell'azienda. In definitiva, Veneta Nastri S.p.A. riesce a mantenere una **solida performance ambientale**, supportata da un **mix energetico interamente rinnovabile** per l'elettricità e da una **strategia progressiva di autoproduzione**, garantendo un contenimento delle emissioni climalteranti anche in fasi di intensa attività produttiva.

## Efficientamento energetico e decarbonizzazione

# Efficientamento

La Società negli ultimi anni ha messo in atto un’ampia serie di **attività volte all’efficientamento energetico**. L’attività è gestita con il supporto di un Energy manager.

### INVESTIMENTI EFFETTUATI

Intervento	Impatto ambientale dell'investimento
<b>Impermeabilizzazione e isolamento copertura del corpo uffici (stabilimento B)</b>	Migliora l’isolamento termico, riducendo dispersione di calore e carichi di climatizzazione, conducendo a minori consumi energetici (grazie alla riduzione dei fabbisogni di riscaldamento e raffrescamento) e minori emissioni dirette.
<b>Installazione impianto fotovoltaico (330 kW)</b>	L’intervento ha permesso un aumento rilevante nell’autoproduzione di energia rinnovabile, riducendo così la necessità di prelievo da rete e la quota di emissioni indirette associate. Il nuovo impianto si aggiunge al precedente impianto installato nel 2017 di 4kW.
<b>Revamping elettronico su diverse linee produttive</b>	Sostituzione di componenti con altri energeticamente più efficienti ed introduzione di sistemi di generazione di energia elettrica riutilizzata negli stessi impianti produttivi, risultando in minori kWh per unità prodotta.
<b>Installazione di software legato alla digitalizzazione del flusso fatture</b>	Digitalizzazione di fatture e documentazione varia che ha permesso di ridurre in modo rilevante l’uso di carta, garantendo anche una gestione più efficace ed efficiente del flusso di fatturazione.
<b>Intervento sugli impianti di riscaldamento in uno degli stabilimenti</b>	La sostituzione dei tubi radianti con nastri radianti riduce il consumo di gas metano per il riscaldamento.
<b>Relamping aree operative nei comparti A e B</b>	Durante il 2022 e 2023 l’azienda ha sostituito i vecchi proiettori a ioduri metallici con delle lampade a LED con maggiore efficienza luminosa, unitamente ad una vita utile più elevata ed una minore necessità di manutenzione.

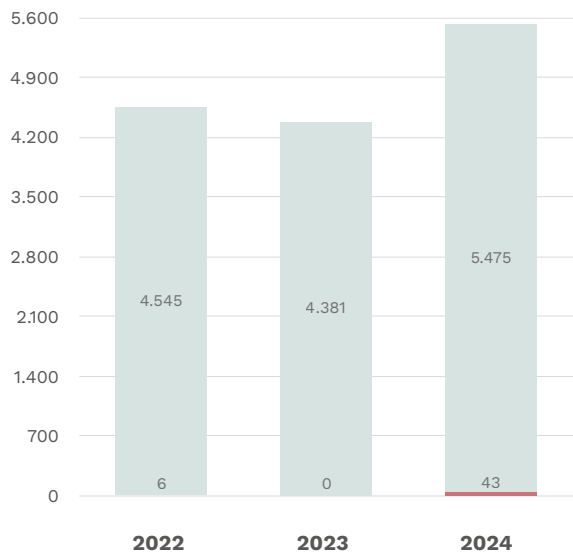
### INVESTIMENTI PREVISTI PER GLI ANNI A VENIRE

Intervento	Impatto ambientale dell'investimento
<b>Implementazione Lean Production</b>	Inizialmente avviata su una linea di taglio, l’azione di monitoraggio ed efficientamento secondo il modello <i>lean</i> riduce sprechi di tempo, energia e materiali, aumentando l’efficienza complessiva dei processi produttivi. Si prevede infatti l’estensione del modello <i>lean</i> ad un’ulteriore impianto di taglio e in futuro è previsto il coinvolgimento dell’intera produzione di Veneta Nastri S.p.A.
<b>Digitalizzazione processi produttivi (eliminazione carta nelle commesse di produzione)</b>	La digitalizzazione dei documenti cartacei in produzione permette di ridurre l’uso di carta e velocizzare i flussi, conducendo così a meno sprechi e consumi indiretti.
<b>Interventi sugli impianti di riscaldamento</b>	L’impianto di riscaldamento della zona uffici Comparto B, sarà interessato da una sostituzione della centrale termica, in essere con un impianto a pompe di calore (sostituendo quindi il consumo di gas metano con l'utilizzo di energia elettrica). I tubi radianti della zona di produzione nel Comparto A saranno invece sostituiti con nastri radianti, riducendo così ulteriormente i consumi previsti di metano.
<b>Installazione contatori</b>	Nel corso del 2025 l’azienda ha previsto di installare una serie di contatori per la rilevazione e il controllo dei consumi tramite software.
<b>Power center</b>	Nuovo power center del Comparto A con un sistema di rifasamento avanzato che migliori l’efficienza della rete elettrica interna riducendo le perdite e ottimizzando il funzionamento dei motori.

Gestione risorse e rifiuti, circular economy

Rifiuti

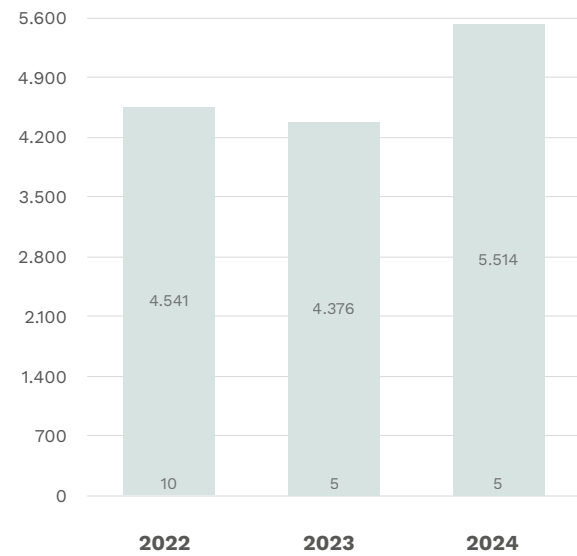
Rifiuti prodotti – Destinazione (tons)



● Rifiuti diretti allo smaltimento  
● Rifiuti diretti al recupero

Nel 2024, Veneta Nastri S.p.A. ha generato un totale di 5.519 tonnellate di rifiuti, registrando un incremento del 25,9% rispetto al 2023, principalmente legato all’andamento del ciclo produttivo. Di questi rifiuti, 5.475 tonnellate (pari al 99,2%) sono state avviate a recupero, mantenendo un livello elevato di valorizzazione dei residui di lavorazione, con una **percentuale di recupero dei rifiuti mediamente pari al 99,7%** nel triennio 2022-2024, confermando l’elevato livello di valorizzazione dei residui e l’approccio circolare nella gestione degli scarti. La quota destinata allo smaltimento è rimasta marginale (43,3 tonnellate nel 2024, pari allo 0,8%), imputabile a specifiche esigenze tecniche, e si è mantenuta costantemente inferiore allo 0,2% del totale dei rifiuti nel triennio rendicontato.

Rifiuti prodotti – Tipologia (tons)



● Rifiuti pericolosi  
● Rifiuti non pericolosi

Il materiale prevalente tra i **rifiuti** è costituito da **rottami di acciaio** derivanti dalle attività di taglio e rilavorazione, insieme a **imballaggi** (legno, plastica, metallo) e rifiuti assimilabili agli urbani. La quota di **rifiuti pericolosi** riguarda invece principalmente **oli, grassi e materiali contaminati da sostanze oleose** (panni e teli) utilizzati nella manutenzione impiantistica. La composizione dei rifiuti conferma una netta prevalenza di **materiali non pericolosi**, pari al **99,9%** del totale. I rifiuti pericolosi rappresentano la restante quota (0,1 % dei rifiuti prodotti), ampiamente contenuta in valore assoluto e gestita nel pieno rispetto delle normative vigenti. Non sono stati trattati rifiuti radioattivi. Nel triennio **non si sono verificati sversamenti** né incidenti ambientali.

Rifiuti prodotti		2022	2023	2024
Rifiuti generati	tons	4.551,0	4.380,9	5.518,7
Rifiuti diretti al recupero	tons	4.545,0	4.380,9	5.475,4
Rifiuti diretti allo smaltimento	tons	5,9	0	43,3
Rifiuti pericolosi	tons	10,4	4,9	5,0
di cui: Rifiuti radioattivi	tons	0	0	0
Rifiuti non pericolosi	tons	4.540,5	4.375,9	5.513,7

		2022	2023	2024
Rifiuti non destinati allo smaltimento	tons	4.545,0	4.380,9	5.475,4
Rifiuti non pericolosi non destinati allo smaltimento	tons	4.540,5	4.375,9	5.470,5
i. Preparazione al riutilizzo;	tons	0,0	0,0	0,0
ii. Riciclaggio;	tons	4.396,1	4.213,4	5.309,2
iii. Altre operazioni di recupero.	tons	144,4	162,5	161,3
Rifiuti pericolosi non destinati allo smaltimento	tons	4,5	4,9	5,0
i. Preparazione al riutilizzo;	tons	0	0	0
ii. Riciclaggio;	tons	0,3	0,3	0,0
iii. Altre operazioni di recupero.	tons	4,2	4,7	5,0

		2022	2023	2024
Rifiuti destinati allo smaltimento	tons	5,9	0	43,3
Rifiuti non pericolosi destinati allo smaltimento	tons	0	0	43,3
i. incenerimento (con recupero di energia);	tons	0	0	0
ii. incenerimento (senza recupero di energia);	tons	0	0	0
iii. conferimento in discarica;	tons	0	0	0
iv. Altre operazioni di smaltimento	tons	0	0	43,3
Rifiuti pericolosi destinati allo smaltimento	tons	5,9	0	0
i. incenerimento (con recupero di energia);	tons	0	0	0
ii. incenerimento (senza recupero di energia);	tons	0	0	0
iii. conferimento in discarica;	tons	0	0	0
iv. Altre operazioni di smaltimento.	tons	5,9	0	0



**Note Integrative:**

- GRI 301-2, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5
- La riclassificazione è stata effettuata sulla base dei codici CER e delle operazioni R/D comunicate dai gestori al momento del ritiro. Nei casi di destinazione finale non definita, sono state richieste conferme ai fornitori. I dati sono stati ricondotti alle categorie previste dagli standard GRI e armonizzati con i requisiti ESRS, garantendo tracciabilità e conformità alle prassi di Gruppo.



# Gestione della risorsa idrica

Tutta l'acqua fornita all'organizzazione è acqua dolce, destinata a **usi igienico-sanitari**.

L'acqua consumata dall'organizzazione è prelevata dall'acquedotto e gestita quindi da reti di distribuzione idrica di terze parti, più di preciso da fornitori di servizi idrici municipali responsabili dell'attività di fornitura e di gestione delle acque e degli scarichi idrici.

Nel corso del 2024, Veneta Nastri S.p.A. ha registrato un **prelievo idrico totale pari a 2.402 m³**, segnando una **diminuzione del 6,2%** rispetto al 2023. A livello operativo, l'organizzazione non utilizza acqua nei processi produttivi, fatta eccezione per un eventuale impiego in cantiere (qualora vi siano attività occasionali) destinato all'abbattimento delle polveri. Tale destinazione d'uso ha infatti influenzato in particolare il consumo del 2023, affetto da un innalzamento del consumo idrico medio.

Tutti gli scarichi idrici vengono gestiti in conformità alla normativa ambientale vigente. Laddove previsto, sono soggetti alle prescrizioni contenute nell'Autorizzazione Unica Ambientale (**AUA**), in funzione della tipologia di scarico e del livello di trattamento richiesto.

Inoltre la totalità dell'acqua prelevata viene scaricata, stimando in questo modo il consumo idrico (calcolato come il prelievo idrico totale al netto dello scarico idrico teorico) pari a 0.

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

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



**Note Integrative:**

- GRI rif. 303-3
- Tutti i dati dei consumi si riferiscono a consumi effettivi, con registrazione del dato da contatore ad inizio 2025 per assicurare un'analisi corretta anche per l'annualità 2024, evitando stime in attesa di conguagli da parte dell'ente che fornisce il servizio idrico.

Prelievo idrico		2022	2023	2024	di cui: Acqua dolce			di cui: Altra acqua		
Totale prelievo idrico da tutte le aree	m³	2.343	2.598	2.402	100%	100%	100%	0%	0%	0%
i. acqua di superficie;	m³	0	0	0	-	-	-	-	-	-
ii. acqua sotterranea (acqua di pozzo);	m³	0	0	0	-	-	-	-	-	-
iii. acqua di mare;	m³	0	0	0	-	-	-	-	-	-
iv. acqua prodotta;	m³	0	0	0	-	-	-	-	-	-
v. Risorse idriche di terze parti (acquedotto).	m³	2.343	2.598	2.402	100%	100%	100%	0%	0%	0%

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

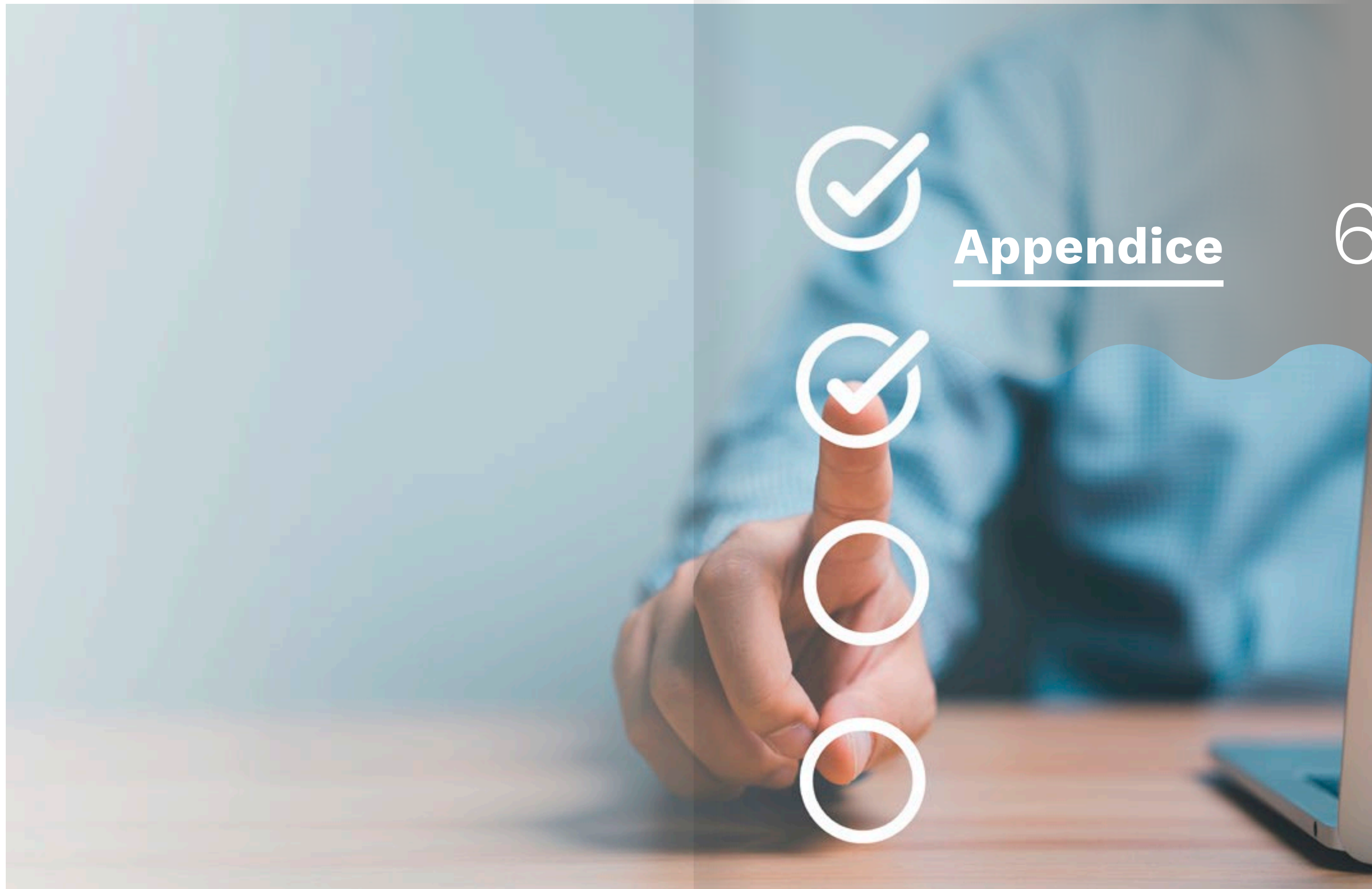
**Note Integrative:**

- GRI rif. 303-1, 303-2, 303-3, 303-5



## Appendice

6





# Indice dei contenuti GRI

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

STANDARD GRI	INFORMATIVA GRI	UBICAZIONE	OMISSIONI E NOTE
Informative generali			
GRI 2: Informativa generale 2021	2-1 Dettagli sull’organizzazione	p. 14-15	
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell’organizzazione	p. 15	
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	p. 15	Il periodo di rendicontazione corrisponde all’anno fiscale, che va dal 1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 e la rendicontazione di sostenibilità è predisposta su base annuale, in corrispondenza alla base su cui sono predisposti i report finanziari dell’organizzazione
	2-4 Restatement delle informazioni		Non applicabile per l’anno corrente in quanto l’organizzazione si predispone alla pubblicazione del suo primo report di sostenibilità
	2-5 Assurance esterna	p. 15	Il Report di Sostenibilità è redatto su base volontaria e non è stato sottoposto ad assurance da parte di un soggetto esterno.
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	p. 15, 18-21	
	2-7 Dipendenti	p. 57, 59	
	2-8 Lavoratori non dipendenti	p. 59	
	2-9 Struttura e composizione della governance	p. 45	
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	p. 5	
	2-25 Processi volti a rimediare agli impatti negativi	p.24-25, 34-39, 30-41	
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	p. 46, 57	
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	p. 32-33	
	2-30 Accordi di contrattazione collettiva	p. 56	

STANDARD GRI	INFORMATIVA GRI	UBICAZIONE	OMISSIONI E NOTE
Temi materiali			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo per determinare i temi materiali	p. 24-25, 27, 28, 30-39	
	3-2 Elenco dei temi materiali	p. 30-39	
	3-3 Gestione dei temi materiali	p. 34-39, 40-41	
Governance	201 Performance economica	p. 48-49	
	202 Presenza sul mercato	p. 64	
	205 Anticorruzione	p. 46-47	
	206 Comportamento anticompetitivo	p. 46-47	
Environment	302 Energia	p. 80-83, 86-87	
	303 Acqua e scarichi idrici	p. 90-91	
	305 Emissioni	p. 84-85	
	306 Rifiuti	p. 88-89	
	306: 2016 Scarichi idrici e rifiuti	p. 88	
Social	401 Occupazione	p. 56, 60-61, 63, 65	
	403 Salute e sicurezza sul lavoro	p. 80-81	Nell’annualità di riferimento non si sono verificati decessi e gravi infortuni
	404 Formazione e istruzione	p. 66-69	
	405 Diversità e pari opportunità	p. 45, 57, 58, 62	
	406 Non discriminazione	p. 46-47, 57	
	413 Comunità Locali	p. 72-73	

# Note Metodologiche

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

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

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

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

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

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

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

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

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 di Veneta Nastri S.p.A. è stato pubblicato in data 12/12/2025.

Per qualsiasi domanda relativa alla rendicontazione o alle informazioni in essa riportate contattare [sustainability@venetanastri.it](mailto:sustainability@venetanastri.it)



