

Bilancio di sostenibilità 2024

VARGROUP



Responsible Innovation:

verso un
ecosistema
digitale
sostenibile e
inclusivo

| | |
|--|-----|
| Lettera agli stakeholder | 4 |
| Accompagnare le imprese nel percorso di evoluzione digitale: chi è Var Group | 6 |
| .1 Innovazione digitale | 18 |
| .2 Etica e Governance | 36 |
| .3 L'ambiente | 58 |
| .4 Le persone di Var Group | 70 |
| .5 Supporto alle comunità | 98 |
| .6 Nota metodologica | 112 |

Lettera agli stakeholder



In Var Group viviamo la **sostenibilità come scelta etica d'impresa**, integrandola nel modello di business e nei servizi offerti alle aziende che condividono i nostri valori. Lo facciamo con determinazione, approccio pratico e con lo stesso entusiasmo che guida **ogni progetto di trasformazione digitale e sostenibile**.

Siamo convinti che sostenibilità e innovazione non siano percorsi separati, ma due facce della stessa medaglia. La trasformazione digitale, infatti, è la leva strategica per ridurre gli impatti ambientali, per aumentare il benessere delle persone e per consolidare una crescita economica inclusiva. **Ed è solo vivendo questa responsabilità coinvolgendo l'ecosistema di clienti, partner e collaboratori che possiamo generare un cambiamento duraturo.**

Per noi, sostenibilità significa agire. Nel 2024, grazie all'adozione del 76% di energia certificata da fonti rinnovabili (+8% rispetto al 2023), abbiamo **evitato l'immissione di oltre 1.183 tonnellate di CO₂eq nell'atmosfera**. Abbiamo investito in soluzioni IT per aiutare le aziende a misurare, monitorare e ridurre l'impronta carbonica, accompagnandole nel complesso ma necessario percorso di decarbonizzazione.

Sostenibilità significa anche mettere al centro le persone.

Attraverso iniziative, come il progetto di Diversity, Equity e Inclusion che ha dato vita alla community DEI.

Un'altra iniziativa significativa è il progetto **Adottiamo il Molise**, nato per rispondere a diverse esigenze di sviluppo economico, sociale e territoriale e in via di sviluppo nel 2025. Questo progetto mira a **sostenere la crescita del territorio molisano, contrastando la migrazione giovanile e favorendo lo sviluppo di competenze locali**, in collaborazione con l'Università degli Studi del Molise (UniMol), l'Istituto Tecnologico Majorana e l'ente di formazione SicurForm.

E questi sono solo alcuni degli esempi del nostro impegno. Con il programma **ActionAid** sosteniamo a distanza **70 bambini in Kenya ed Etiopia**; collaboriamo con **Aid4Mada Onlus nel progetto Water Is Life**, con il quale abbiamo contribuito a garantire accesso gratuito e illimitato all'acqua potabile a oltre 80.000 persone nelle aree più svantaggiate della Regione di Tulear, in Madagascar.

Seguendo la strategia del **Gruppo Sesa**, di cui facciamo parte, contribuiamo agli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) dell'Agenda 2030**, con particolare attenzione alla neutralità carbonica, alla parità di genere e alla riduzione delle disuguaglianze.

Questi progetti ci ricordano che la tecnologia, quando si unisce a un impegno sociale concreto, può davvero aprire nuove porte, creare inclusione e offrire opportunità evolutive.

Ogni traguardo raggiunto è una conferma che il futuro non si costruisce da soli, ma grazie al contributo di tutti: clienti, fornitori, collaboratori e comunità. Siamo orgogliosi di presentare il nostro **primo bilancio di sostenibilità volontario**, una testimonianza concreta del nostro impegno per integrare la sostenibilità in tutto ciò che facciamo e per condividere con voi i risultati.

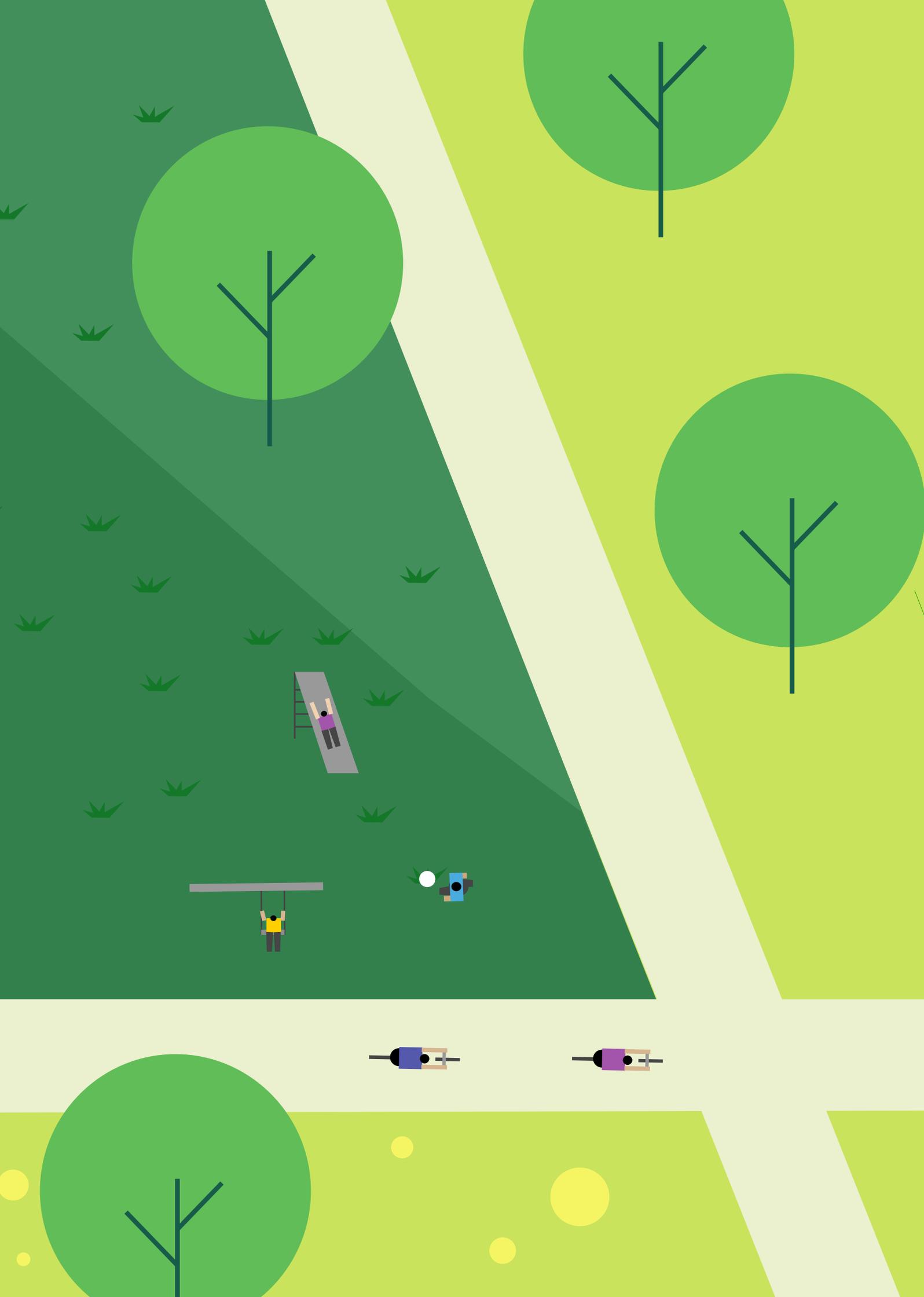
**Grazie per essere
al nostro fianco
in questo percorso.**

Francesca Moriani
Amministratrice Delegata
Var Group SpA

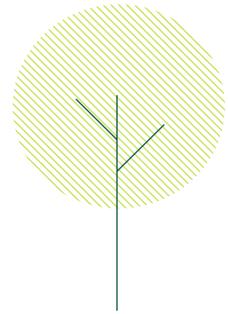


Accompagnare
le imprese
nel percorso
di evoluzione
digitale: chi è
Var Group





Performance ESG highlights



Il nostro modello di impresa

Modello 231 e **Codice Etico** della capogruppo Sesa

82 aziende controllate

Presenza **politica Conflict Mineral** e formalizzazione **Codice di Condotta Fornitori**

Sistema di **valutazione ambientale** e **sociale dei fornitori**

Socio fondatore del Global Compact Italia

Certificazione **ISO 9001** per la gestione della qualità

Certificazione **ISO 27001** per la sicurezza delle informazioni

Certificazione **ISO 20000-1** per la qualità e l'affidabilità dei servizi IT

Certificazione **ISO 45001** per la gestione della salute e alla sicurezza sul lavoro

Certificazione **EcoVadis** livello **Silver**

Essere Var Group

3.852 Persone

98% Persone con **contratto a tempo indeterminato**

72% Persone **under 50**

16,4 ore di formazione medie per persona

27,8% donne sul totale, rispetto alla media italiana del 15,1% (donne iscritte nei settori ICT)

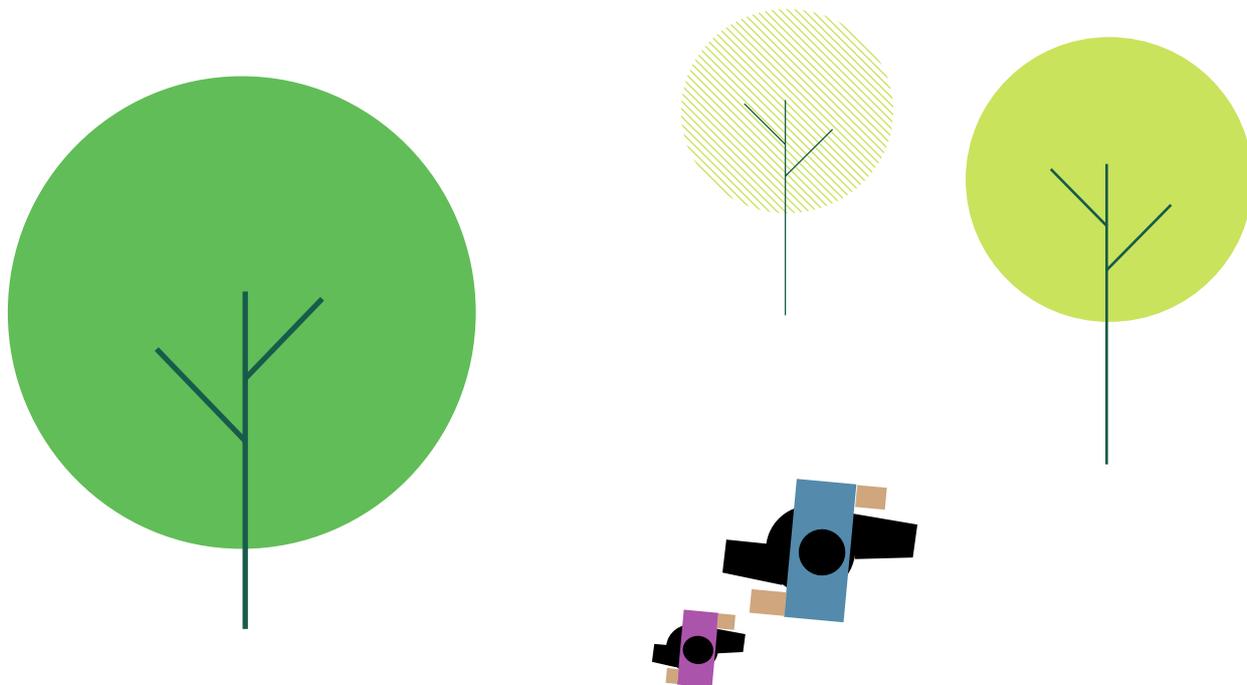
128 rientri post **congedo parentale**, di cui 74 uomini e 54 donne

Certificazione **Great Place to Work Italia**

Continuo ampliamento del **Piano di Welfare**

Community DEI con più di 60 colleghi e colleghe Var Group, con l'obiettivo di sensibilizzare le persone in merito ai temi della Diversità, Equità e Inclusione

Rafforzamento del **Disability Management**



Sviluppo e supporto delle comunità

Partner dell'**Osservatorio Digital & Sustainable** del Politecnico di Milano

Oltre il digitale: **organizzati 60 eventi nel 2024**, coinvolgendo circa **6.750 persone**

Progetti per migliorare l'**accessibilità digitale e ambientale** attraverso la collaborazione con **ASPFI Onlus**

T-Station Academy, dedicata alla formazione tecnologica di soggetti disabili e con fragilità

Sostegno ad **ActionAid** attraverso l'adozione a distanza di 70 bambini tra Kenya ed Etiopia

Sostegno alle comunità svantaggiate in Madagascar in collaborazione con **Aid4MadA Onlus**

Collaborazioni formative con **Talent Garden** per formare e inserire nel mondo lavorativo talenti del digitale

Il nostro impegno ambientale

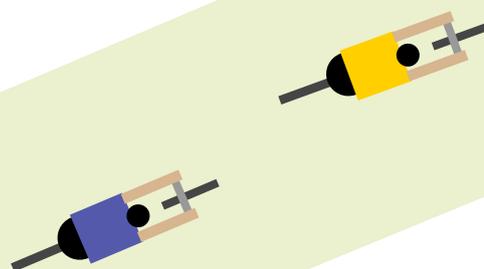
Dimostrare l'impegno: certificazione ISO 14001 per la gestione ambientale

Convention Var Group 2024: misurazione e compensazione dell'impatto con MadaProjects

Ridurre l'impatto del digitale: evitata l'immissione in atmosfera di 1.183 tonnellate di CO₂eq grazie all'utilizzo di energia certificata da fonti rinnovabili

Progettare la sostenibilità delle nostre strutture: sostituzione dei generatori di calore e dei gruppi refrigeratori con **systemi a maggior efficienza energetica**, utilizzo gas **refrigeranti a basso impatto ambientale**, estensione dell'**illuminazione a LED** e progressiva adozione di un **parco autovetture a ridotto impatto ambientale**

La forza di essere un Gruppo: adesione e contributo verso la strategia di sostenibilità ambientale del Gruppo Sesa per la **neutralità carbonica**



La storia di Var Group, cinquant'anni di innovazione digitale

Var Group nasce oltre cinquant'anni fa con l'obiettivo di guidare l'evoluzione digitale delle imprese italiane. Come Digital Integrator, oggi siamo una delle realtà più importanti nel panorama tecnologico italiano e internazionale, parte del Gruppo Sesa, leader nel mercato IT.

Dall'headquarter di Empoli, abbiamo ampliato la nostra presenza con sedi in **tutta Italia** e in altri **12 Paesi nel mondo**: Albania, Austria, Francia, Germania, Lettonia, Romania, Spagna e Svizzera in Europa; India in Asia; Brasile, Messico e Stati Uniti nelle Americhe.

Siamo in continua espansione, con un team di **3.852 persone** e un **fatturato consolidato di 823 milioni di euro** nel periodo di rendicontazione.

Da sempre la missione di Var Group è **creare valore per le aziende** supportandole nella loro **evoluzione tecnologica**. La sinergia e la specializzazione delle sue business unit permettono alle imprese di sfruttare al meglio i benefici del digitale e di sviluppare progetti in ambito Multimedia & Workspaces, Business Applications, Industry Solutions, Cyber Security, Digital As a Service, Digital Evolution, Industrial Digital Twin, Sustainability Solutions, Data Science e Digital Experience. Questa ampiezza di offerta ci consente di accompagnare aziende corporate e midmarket in ogni fase del loro percorso di trasformazione digitale, adattandosi alle esigenze specifiche di diversi settori: Pharma, Manu-

facturing, Automotive, Furniture, GDO & Retail, Finance, Luxury, Food & Beverage e Public Administration.

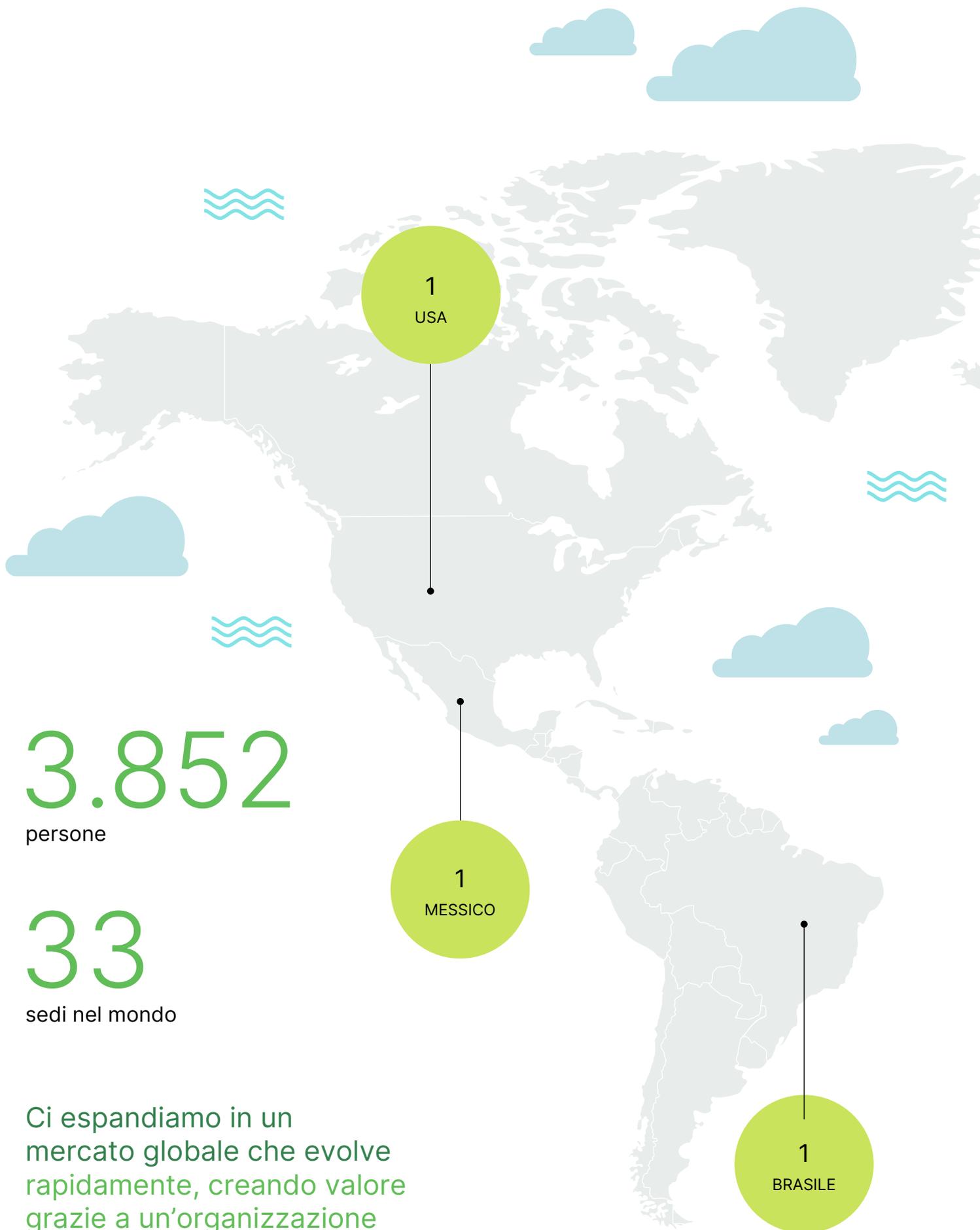
Lo scambio di idee e la condivisione hanno sempre caratterizzato il modo di fare impresa di Var Group. Riuscire a mantenere la giusta flessibilità e capacità di adattamento in un mercato che si evolve in maniera molto veloce, in cui siamo costretti a prendere decisioni consapevoli, puntuali e in tempo reale, richiede alle aziende di ripensare i propri modelli organizzativi. Per reagire in questo scenario Var Group ha compreso la necessità di dare vita ad un'organizzazione fluida, creare ambienti di lavoro in cui tutti siano responsabili, autonomi e sensibilizzati a raggiungere obiettivi condivisi. In questo scenario, è importante trasferire la consapevolezza che ognuno può portare un contributo decisivo e fondamentale, libero di esercitare il proprio spirito di iniziativa.



18

sedi in Italia

Bari, Bologna, Bolzano, Cagliari, Catania, Chieti, Empoli, Genova, Jesi, Milano, Napoli, Padova, Parma, Perugia, Roma, Torino, Treviso, Verona.



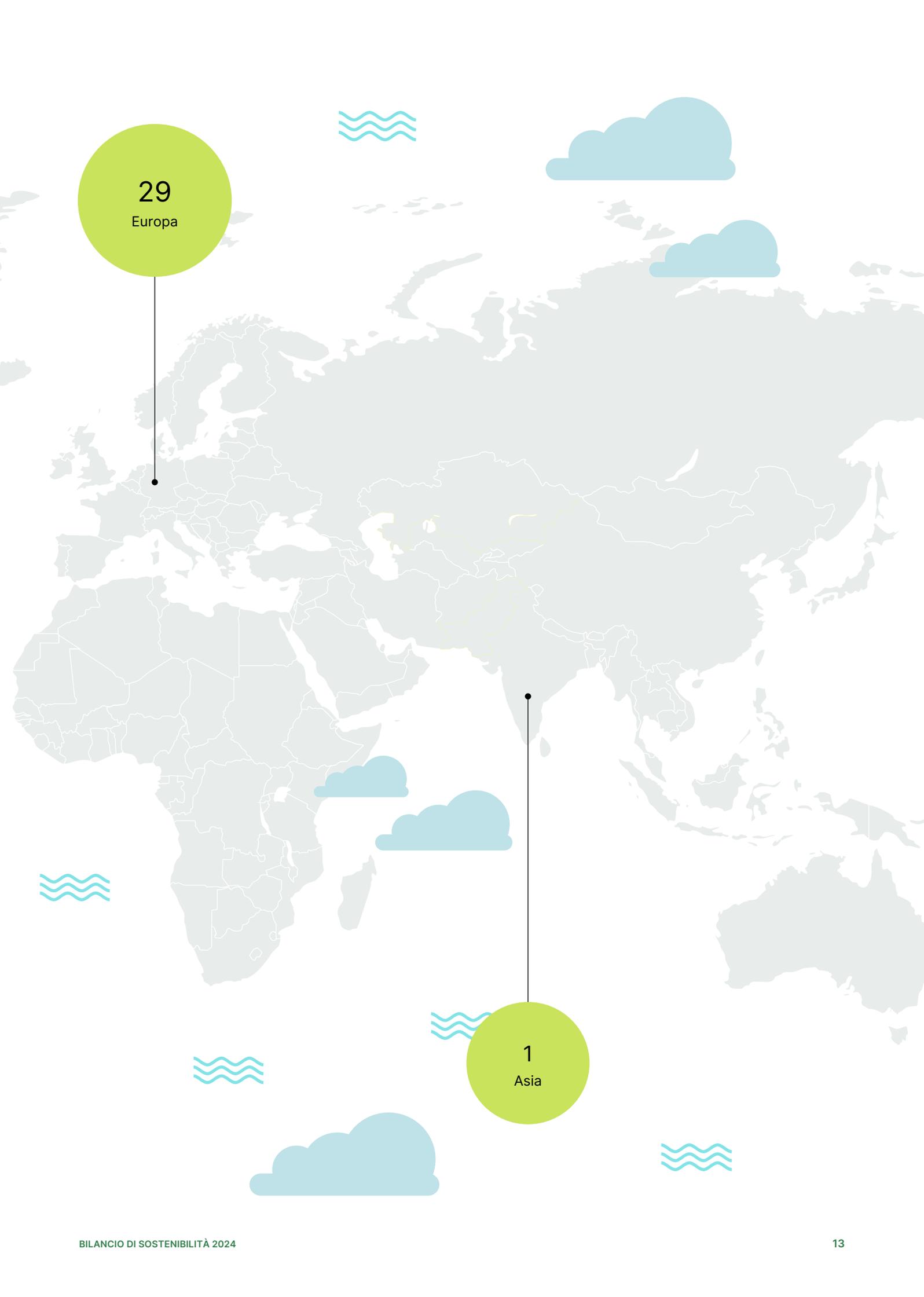
3.852

persone

33

sedi nel mondo

Ci espandiamo in un mercato globale che evolve rapidamente, creando valore grazie a un'organizzazione fluida e obiettivi condivisi.



29
Europa

1
Asia

La nostra mission e i nostri valori

La nostra missione è accompagnare le aziende nel loro **percorso di trasformazione digitale**, creando **valore sostenibile a lungo termine per gli stakeholder**: crediamo fermamente che l'innovazione tecnologica debba essere un motore di crescita, non solo economica, ma anche **sociale e ambientale**. Il nostro impegno è volto a sviluppare **soluzioni tecnologiche avanzate e servizi digitali** in partnership con i principali vendor internazionali, offrendo alle imprese gli strumenti necessari per affrontare le sfide del mercato globale e per sviluppare il proprio business in modo sostenibile.

La nostra missione si ispira ai **principi fondamentali del Gruppo Sesa** e si concretizza nel nostro Codice Etico, che li traduce in una gestione aziendale orientata a **integrità, correttezza, trasparenza e professionalità**, valori che guidano ogni nostra azione e decisione. In Var Group ci impegniamo a rispettare e promuovere questi principi, con l'obiettivo di contribuire al benessere delle persone, delle imprese e delle comunità in cui operiamo.

Questi valori, che rappresentano il fondamento della nostra identità e del nostro operato, non sono solo principi astratti ma **linee guida concrete che intendiamo rafforzare e rendere sempre più vive** all'interno della nostra organizzazione. È proprio per dargli ulteriore forza e coerenza che abbiamo avviato un percorso partecipativo per sviluppare la **Carta dei Valori**, uno strumento fondamentale per formalizzare il nostro impegno verso la responsabilità sociale e il benessere delle persone. (maggiori informazioni a pagina 72).

I valori di Var Group rappresentano il cuore della nostra identità e sono i pilastri su cui costruiamo il nostro operato quotidiano.

Centralità delle persone

Le persone sono al centro del nostro modello di business. Promuoviamo un ambiente di lavoro inclusivo e stimolante, che valorizzi le unicità e offra pari opportunità a chiunque. Siamo impegnati a garantire benessere, investendo nella crescita professionale e personale, e facilitando un equilibrio sano tra vita lavorativa e personale. Sappiamo che il successo aziendale è strettamente legato alla soddisfazione delle persone che vi lavorano.

Integrità e sostenibilità

Operiamo con la massima integrità e trasparenza, rispettando gli standard etici più elevati. La sostenibilità è al centro del nostro approccio: ci impegniamo a conciliare la crescita economica con la tutela dell'ambiente e il benessere delle comunità. Questo significa non solo ridurre il nostro impatto ambientale, ma anche contribuire attivamente a creare un futuro migliore, attraverso pratiche sostenibili in ogni aspetto delle nostre operazioni.

Passione per l'innovazione

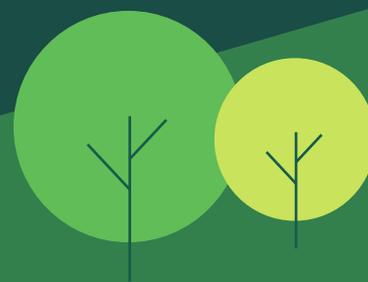
In Var Group, l'innovazione non è solo un obiettivo, ma un motore che guida il nostro impegno quotidiano. Siamo convinti che l'innovazione debba essere al servizio delle persone, delle imprese e della comunità, con l'obiettivo di migliorare la vita di tutti. Questo si traduce in un approccio continuo alla ricerca di nuove soluzioni, con il coraggio di esplorare territori nuovi e di spingerci oltre i confini della conoscenza attuale.

Collaborazione e fiducia

Il nostro successo si basa su relazioni solide e durature, costruite sulla fiducia reciproca e sulla collaborazione. Operiamo in stretta sinergia con le nostre persone, clienti e partner con l'obiettivo comune di raggiungere risultati eccellenti. La fiducia unisce ogni componente del nostro ecosistema, permettendo una condivisione aperta di idee e competenze.

Responsabilità e impegno sociale

Siamo consapevoli della nostra responsabilità verso la società e ci impegniamo a contribuire positivamente al suo sviluppo. Il nostro impegno sociale si manifesta nel supporto alle comunità locali, nella promozione di iniziative sociali e nella creazione di valore condiviso per gli stakeholder. Crediamo che un'impresa possa e debba essere un agente di cambiamento positivo, contribuendo al progresso sociale ed economico delle comunità in cui opera.



Il nostro contributo al mercato e la catena del valore

Il nostro mercato di riferimento

Operiamo nel **settore dell'innovazione tecnologica e dei servizi digitali**, un mercato dinamico e in rapida evoluzione grazie al sempre più intenso processo di **trasformazione digitale** delle imprese. La digitalizzazione sta infatti cambiando radicalmente le modalità con cui operano le aziende, creando nuove opportunità ma anche nuove sfide. Il nostro è, quindi, un settore caratterizzato da **una forte domanda di soluzioni avanzate**, in grado di migliorare l'efficienza operativa, potenziare l'innovazione e garantire la sicurezza delle informazioni.

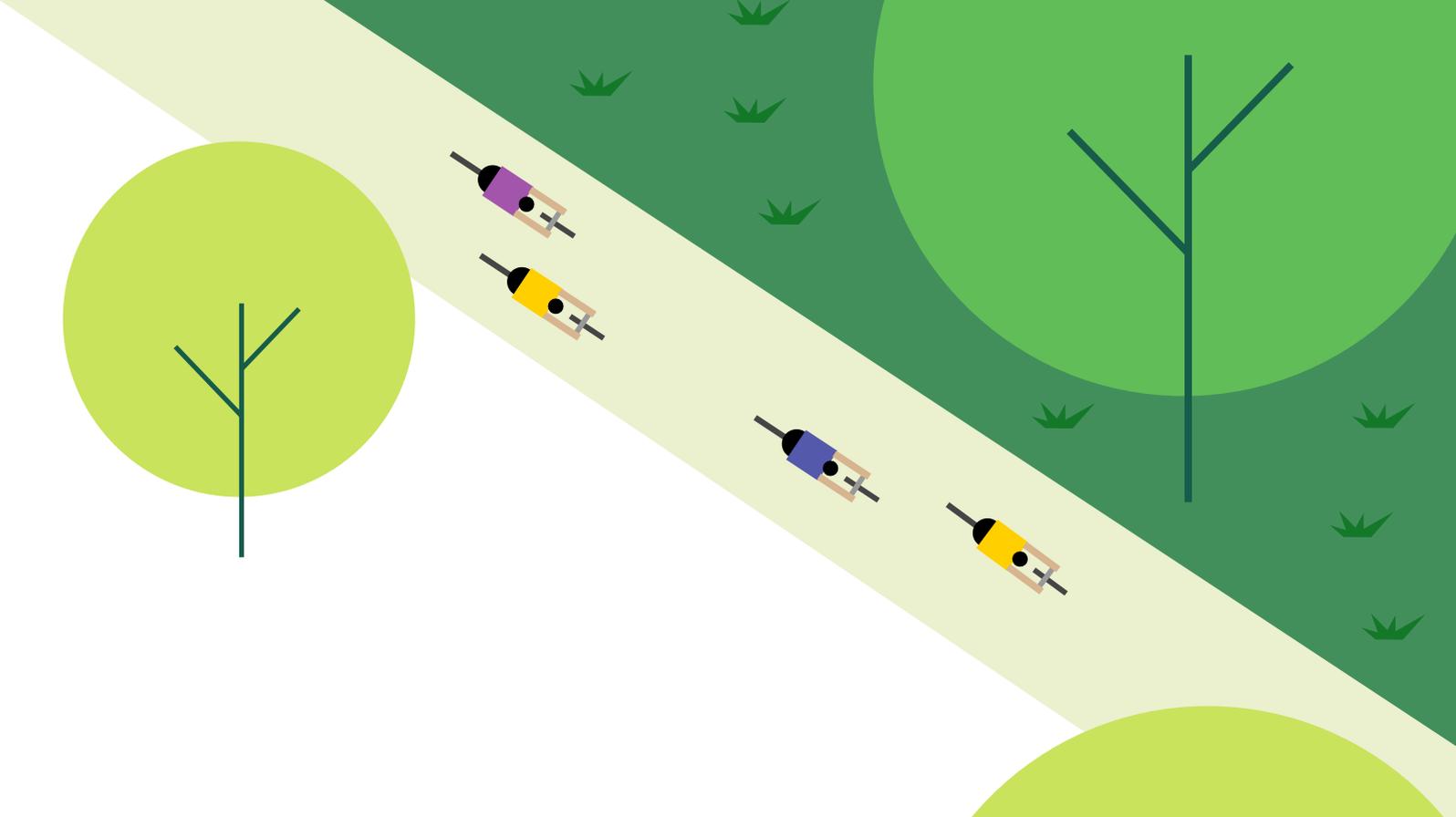
In un **mercato globalizzato e altamente competitivo**, rispondiamo alla crescente richiesta di servizi customizzati, in grado di soddisfare esigenze specifiche di diversi settori industriali. I nostri clienti sono eterogenei: **piccole e medie imprese, ma anche grandi multinazionali**. Per questo, per innovare in questo mercato occorrono, non solo competenze tecnologiche avanzate, ma anche **una profonda comprensione delle dinamiche settoriali e delle specificità del business**.

La nostra catena del valore

La nostra offerta di servizi si sviluppa attraverso una **catena del valore** articolata e ben definita, che integra **principi di sostenibilità e responsabilità sociale** in ogni fase del processo. La gestione della supply chain, in particolare, è orientata a minimizzare gli impatti ambientali e sociali, in linea con le **normative internazionali e il sistema di gestione della responsabilità sociale certificato SA8000:2014**.

Questa attenzione verso una gestione sostenibile si riflette anche nelle pratiche di approvvigionamento, che ci vedono rivolgerci esclusivamente a fornitori che rispettano **elevati standard**. I nostri partner devono garantire che lungo tutto il ciclo di vita dei prodotti e servizi, dagli estratti minerali fino ai componenti hardware come PC e smartphone, siano **minimizzati gli impatti ambientali e rispettati i diritti umani e dei lavoratori**. In dettaglio, richiediamo ai nostri fornitori di **aderire a principi di etica, sicurezza e responsabilità sociale**, sottoscrivendo un **Codice di Condotta specifico** durante l'accreditamento all'albo fornitori.

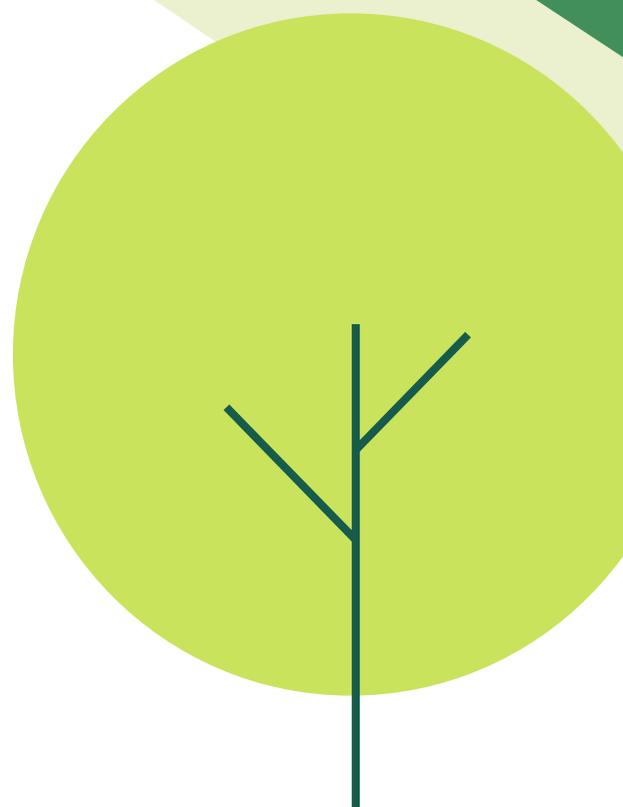
La fase operativa rappresenta il cuore delle nostre attività ed è incentrata soprattutto su **progettazione, sviluppo e commercializzazione**.



Lo **smaltimento responsabile dei rifiuti tecnologici** è per lo più in capo alla capogruppo Sesa, che gestisce il tema impegnandosi a **operare nel rispetto della salvaguardia dell'ambiente**, secondo i principi dello sviluppo sostenibile.

I nostri servizi e i prodotti vengono **infine consegnati ai clienti finali**, tra cui quelli che operano in **settori critici**, come pubblica amministrazione, sanità, finanza ed energia. Questi clienti si affidano a Var Group per **garantire la continuità operativa e la sicurezza delle loro infrastrutture digitali**, beneficiando delle soluzioni tecnologiche avanzate e del supporto continuo dell'azienda.

Nella gestione della nostra catena del valore, la **certificazione ISO 9001** svolge un ruolo cruciale: questo standard internazionale per la gestione della qualità richiede infatti di adottare **un approccio sistematico** per monitorare e migliorare continuamente i processi. Grazie all'implementazione della ISO 9001, ci assicuriamo che tutte le attività, dalla progettazione alla consegna dei servizi, siano svolte con la massima efficienza e conformità ai requisiti di qualità, riducendo gli sprechi e migliorando la produttività.



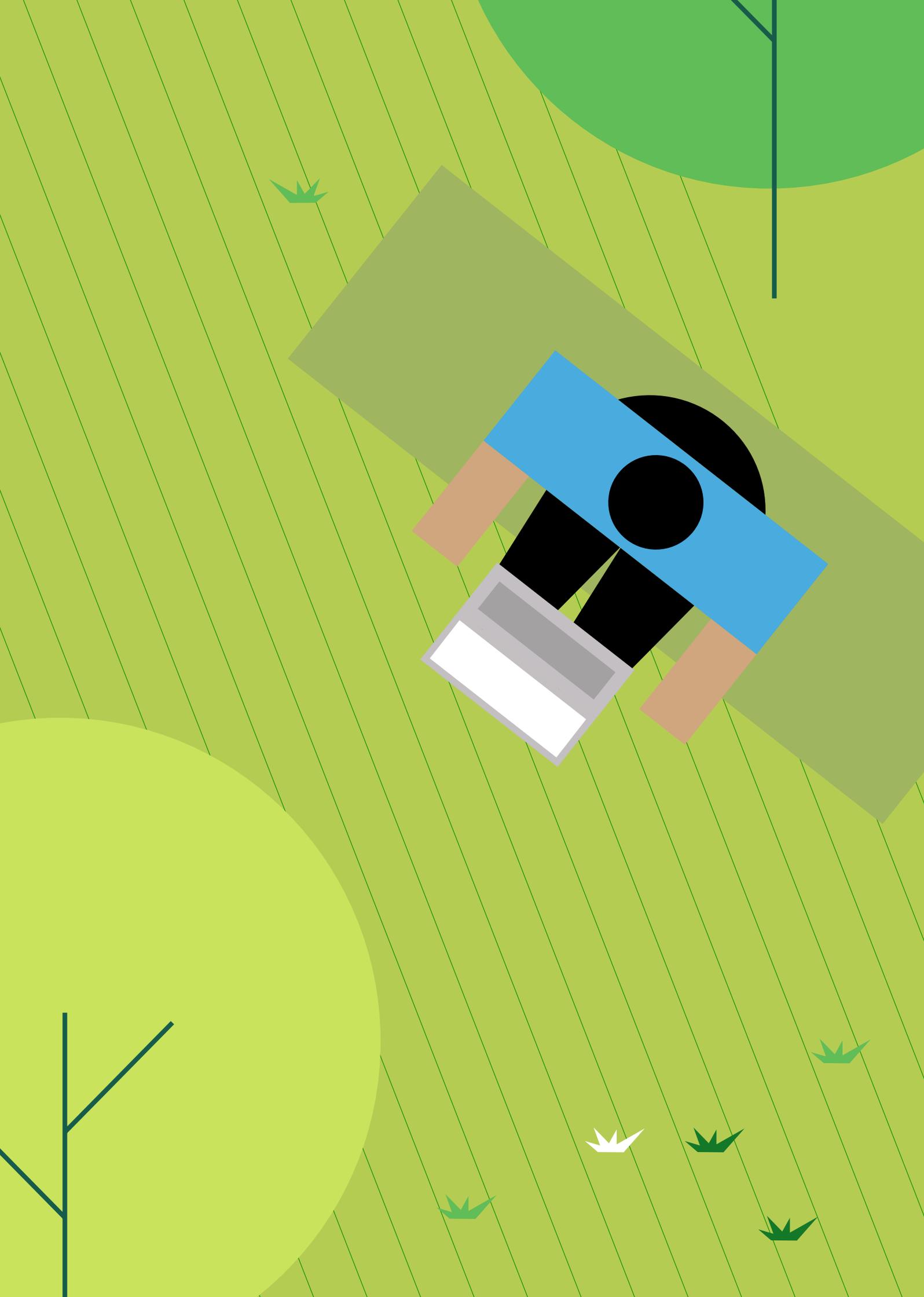


.1

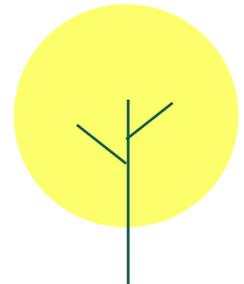
Innovazione digitale

Promuoviamo pratiche
ecocompatibili e soluzioni
tecnologiche per una
gestione consapevole degli
impatti, collaborando per un
cambiamento positivo.





Creare valore attraverso il digitale



Un modello di business che valorizza l'unicità del cliente

La necessità di **competere in un mercato globale**, caratterizzato da fusioni, acquisizioni di sempre maggiore efficienza, richiede oggi alle aziende di mettere in atto strategie e azioni innovative, supportate da tecnologie all'avanguardia e in costante evoluzione.

In questo scenario, il nostro modello di business si sviluppa attraverso diverse fasi interconnesse, ognuna delle quali contribuisce in maniera determinante alla **creazione di valore** per le aziende e **stakeholder** coinvolti.

Tutto ha inizio con un forte impegno nella **ricerca e innovazione**, elementi fondamentali che guidano ogni nostra iniziativa. Infatti, investiamo costantemente nello sviluppo di nuove tecnologie e nell'esplorazione di soluzioni all'avanguardia, collaborando attivamente con **università, centri di ricerca e partner tecnologici** di rilievo internazionale. Questo ci permette di **anticipare le tendenze del mercato** e di proporre soluzioni che non solo soddisfano le necessità attuali delle aziende, ma le preparano anche ad affrontare con successo **le sfide future** dell'evoluzione digitale.

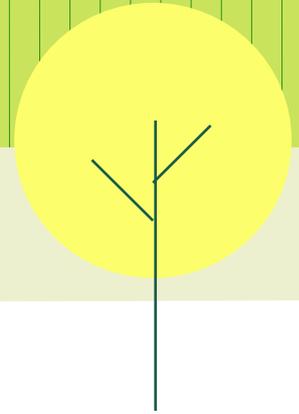
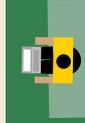
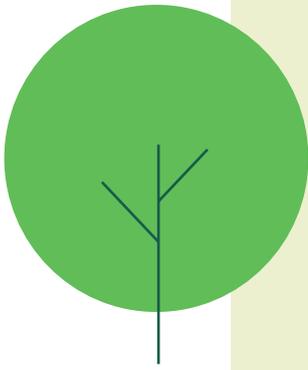
Nello specifico, siamo **partner dell'Osservatorio Digital & Sustainable del Politecnico di Milano**, attività che ci permette di contribuire attivamente allo sviluppo di

nuova conoscenza sul tema della sostenibilità e sulla sua connessione con la digitalizzazione.

A partire dalle conoscenze acquisite attraverso la ricerca, passiamo alla **fase di progettazione delle soluzioni**, in cui mettiamo al centro **le specifiche esigenze di ogni cliente**. Attraverso un'approfondita analisi dei processi aziendali e delle peculiarità di ciascun settore, siamo in grado di elaborare proposte su misura che integrano **le più recenti innovazioni tecnologiche** con un'approfondita comprensione del contesto operativo nei quali operano. Questo **approccio personalizzato** assicura che le soluzioni offerte siano realmente efficaci nel migliorare l'efficienza operativa, ottimizzare i processi e generare **nuove opportunità di business**.

Una volta definita la soluzione più adeguata, ci occupiamo della sua **implementazione e integrazione nell'ecosistema aziendale del cliente**. Grazie a team altamente qualificati e con competenze multidisciplinari, gestiamo l'intero processo di deployment (l'insieme delle attività che rendono un sistema software disponibile per l'utilizzo), assicurandoci che l'introduzione delle nuove tecnologie avvenga in modo fluido e senza interruzioni delle attività operative.

Consapevoli che il percorso di trasformazione digitale non si esaurisce con l'implementazione delle soluzioni, offriamo **supporto e manutenzione costanti**, accom-



pagnando le aziende in ogni fase dello sviluppo tecnologico. Forniamo servizi di assistenza tempestivi ed efficaci, **formazione dedicata e supporto continuo**, per garantire che le soluzioni adottate mantengano nel tempo elevati standard di performance e siano sempre aggiornate rispetto alle evoluzioni tecnologiche e di mercato. Questo impegno nel post-vendita garantisce una duratura relazione di fiducia con le imprese, basata sulla **continua creazione di valore** e sul **supporto proattivo** alle loro esigenze.

Un elemento chiave della nostra catena del valore è rappresentato dalle **partnership strategiche** che abbiamo instaurato con i **principali vendor tecnologici a livello globale**. Le nostre collaborazioni ci consentono di accedere a **risorse e competenze di eccellenza**, integrando nelle nostre soluzioni le tecnologie più avanzate e affidabili presenti sul mercato. Grazie alle collaborazioni con aziende leader del settore siamo in grado di fornire soluzioni che rispondono alle esigenze delle imprese in un mercato sempre più competitivo e complesso.

Attraverso questa struttura integrata e coerente, ci proponiamo come un **partner affidabile e innovativo** per le imprese che desiderano intraprendere o consolidare il proprio percorso di evoluzione digitale. La combinazione di competenze avanzate, approccio personalizzato, collaborazioni strategiche e impegno ver-

so la sostenibilità ci consente di offrire **soluzioni complete ed efficaci**, capaci di supportare la crescita e la competitività dei nostri clienti in un mercato sempre più complesso e interconnesso.

Una gamma completa di servizi

Grazie, alla nostra expertise, innoviamo e ottimizziamo i processi delle aziende, coprendo aree come il cloud computing, la sicurezza informatica, l'AI e l'analisi dei dati, la sostenibilità e le infrastrutture IT: un'offerta per accompagnare le sfide e le richieste del mercato con una proposta di consulenza e piattaforme digitali sempre più integrate.

Attraverso i servizi e le soluzioni di **Digital Evolution** aiutiamo le imprese a sviluppare e implementare **strategie basate sul cloud**, offrendo soluzioni flessibili che combinano il cloud pubblico, privato e ibrido per assicurare scalabilità e sicurezza. Con la **Multimedia & Workspaces** è pensata invece per creare **ambienti di lavoro digitali e interconnessi**, migliorando la collaborazione e la comunicazione all'interno delle aziende, anche quando i team sono distribuiti su aree geografiche differenti.

Grazie alla **Digital Experience**, ci concentriamo inol-

tre sull'arricchire l'esperienza digitale, implementando soluzioni di **marketing digitale, comunicazione e analytics** che migliorano l'engagement e la brand awareness. Le **Business Applications** sono, invece, soluzioni ERP e piattaforme per ottimizzare i processi aziendali, che facilitano la gestione integrata delle risorse e consentono di migliorare l'efficienza operativa del business. Queste permettono inoltre di rispondere alle specifiche esigenze dei diversi settori industriali, supportiamo infatti le imprese nell'ottimizzazione della produzione, della gestione della catena di fornitura e nell'automazione dei processi, grazie a specifiche **Industry Solutions**.

Garantiamo la sicurezza informatica grazie ai nostri servizi dedicati alla **Cyber Security**, che proteggono le infrastrutture IT e i dati aziendali con sistemi avanzati di monitoraggio, prevenzione delle minacce e gestione delle vulnerabilità. Mettiamo al centro l'analisi dei dati, attraverso l'utilizzo dell'intelligenza artificiale e il machine learning, per estrarre informazioni strategiche e permettere alle aziende di sviluppare decisioni basate sui dati.

Attraverso la formula **Digital As A Service**, offriamo un accesso flessibile alle soluzioni digitali, permettendo alle aziende di **pagare solo per i servizi effettivamente utilizzati** e beneficiando di un servizio a canone.

Accompagniamo le imprese non solo nella **modernizzazione delle infrastrutture IT** e nell'integrazione di nuove tecnologie, ma in tutto il loro percorso di **Digital Evolution**, consentendo loro di affrontare le sfide del mercato con soluzioni innovative e allo stato dell'arte. Siamo però convinti che il **percorso di evoluzione digitale** delle imprese non possa oggi essere considerato non ascrivibile a una vera e propria **trasformazione sostenibile**. Offriamo quindi, alle imprese che intendono intraprendere o hanno intrapreso un percorso di trasformazione sostenibile, strumenti per ridurre l'impatto ambientale, gestire efficacemente le risorse e promuovere pratiche sostenibili.

Cosa significa offrire un prodotto "As a Service"?

La definizione As-a-Service (o, in sigla, AaS), è nata a seguito dell'arrivo del **cloud computing** ed è stata utilizzata per la prima volta nel termine **Software-as-a-Service**. In sostanza, un modello di business nel quale le aziende possono **noleggare un software** sviluppato da terze parti senza dover acquistare la licenza. Con gli anni sono scese in campo **diverse tipologie di As-a-Service**, anche al di fuori dell'IT (per esempio, nella mobilità e nei servizi bancari), al punto che oggi alcuni analisti parlano di As-a-Service economy.

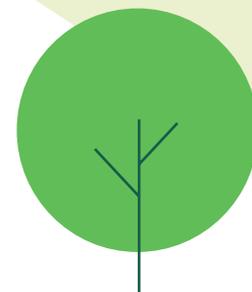
Un modello che si presta in modo particolare alla diffusione delle **nuove tecnologie**, in quanto consiste nel fornire servizi aziendali **immediatamente utilizzabili, modulari, scalabili e pagati a consumo**. In questo modo, non solo diventa più agile ed efficace l'operatività, ma è anche più fa-

cile per l'impresa gestire l'investimento, modulandolo gradualmente in base alle reali esigenze: questo significa che, con il modello AaS, la trasformazione digitale viene resa più accessibile **anche per le aziende medie e piccole**, che non dispongono del budget per affrontare i costi spesso elevati di una tradizionale soluzione su licenza.

Evoluzione finale del cloud computing è il modello **Everything-as-a-Service (o Anything-as-a-Service)**, in breve XaaS, che porta alla virtualizzazione di qualsiasi aspetto riguardi l'informatica, dalle infrastrutture hardware ai software. Secondo l'analista di settore **Gartner**, nel 2023 **oltre l'80%** delle nuove soluzioni tecnologiche adottate dalle pubbliche amministrazioni sono state fornite in modalità XaaS.

La nostra organizzazione





Il nostro impegno a tutto campo per la sostenibilità

Sviluppiamo la sostenibilità con gli stakeholder attraverso l'innovazione digitale

In Var Group viviamo la sostenibilità come **una scelta di business etica**, integrandola in ogni aspetto delle nostre attività e considerandola come un nodo fondamentale **della strategia aziendale**.

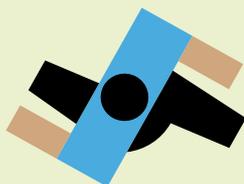
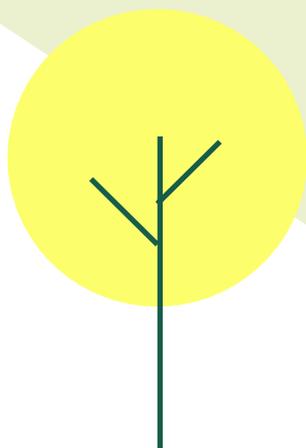
Trasversalmente a tutte le fasi della nostra catena del valore, ci impegniamo a **minimizzare l'impatto ambientale** delle nostre attività attraverso l'adozione di pratiche ecocompatibili e la promozione di soluzioni tecnologiche che favoriscano **l'efficienza energetica** e la **riduzione delle emissioni**. Allo stesso tempo, ci preoccupiamo di **contribuire positivamente alle comunità** in cui operiamo, sostenendo iniziative sociali e promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità.

Per questo motivo, **le decisioni riguardanti l'innovazione e la digitalizzazione sostenibile** vengono prese a livello aziendale, con un approccio che coinvolge tutte le Business Unit e le strutture di staff. Questo non solo ci consente di sviluppare tali iniziative internamente, ma ci permette altresì di **supportare le imprese nella loro trasformazione sostenibile**.

Per aumentare l'efficienza e l'efficacia nello sviluppo dei percorsi di sostenibilità, abbiamo quindi introdotto una Business Unit dedicata che accompagna le imprese in un percorso di trasformazione sostenibile.

Trasformazione sostenibile e trasformazione digitale sono due percorsi di cambiamento che convergono in **un approccio integrato**, che semplifica i processi per mitigare gli impatti negativi e potenziare quelli positivi, generando **valore per gli stakeholder**. Essere sostenibili, infatti, significa anche instaurare collaborazioni con **partner che abbracciano i nostri stessi valori** e grazie ai quali possiamo arricchire la nostra offerta, sia in termini di **soluzioni e servizi**, sia di **consulenza specializzata**. Un valore condiviso anche con le imprese per le quali modelliamo l'innovazione, applicando lo stesso approccio di conoscenza dei processi volta a coniugare obiettivi di business e sostenibilità.

Con l'obiettivo di massimizzare i risultati di questo processo, le attività di **ricerca e sviluppo** seguono un ciclo di assessment, prototipazione e testing, garantendo **la misurabilità degli impatti**. Questa struttura ci consente di offrire soluzioni IT che aiutano le aziende a gestire la propria **transizione sostenibile** in modo efficiente e integrato.



Le linee di innovazione sostenibili e le loro applicazioni

Negli ultimi anni, in Var Group abbiamo sviluppato linee di innovazione sostenibile focalizzandoci su due principali aree: **SOSTENIBILITÀ DI E CON L'IT.**

La **sostenibilità dell'IT** prevede interventi per ridurre l'impatto ambientale delle infrastrutture IT, con l'adozione e l'offerta di data center alimentati da **energie 100% rinnovabili e hardware a basso consumo.**

Abbiamo ottimizzato l'uso delle risorse implementando soluzioni tecnologiche che migliorano l'efficienza energetica e la gestione del ciclo di vita dei dispositivi.

La **sostenibilità con l'IT** consiste nel fornire strumenti digitali come IoT, asset management, energy management e supply chain management, che permettono alle aziende di **raccogliere dati certi** e produrre bilanci di sostenibilità in conformità con **standard internazionali.**

Questi strumenti facilitano la gestione predittiva, il monitoraggio dei consumi e l'ottimizzazione delle risorse.

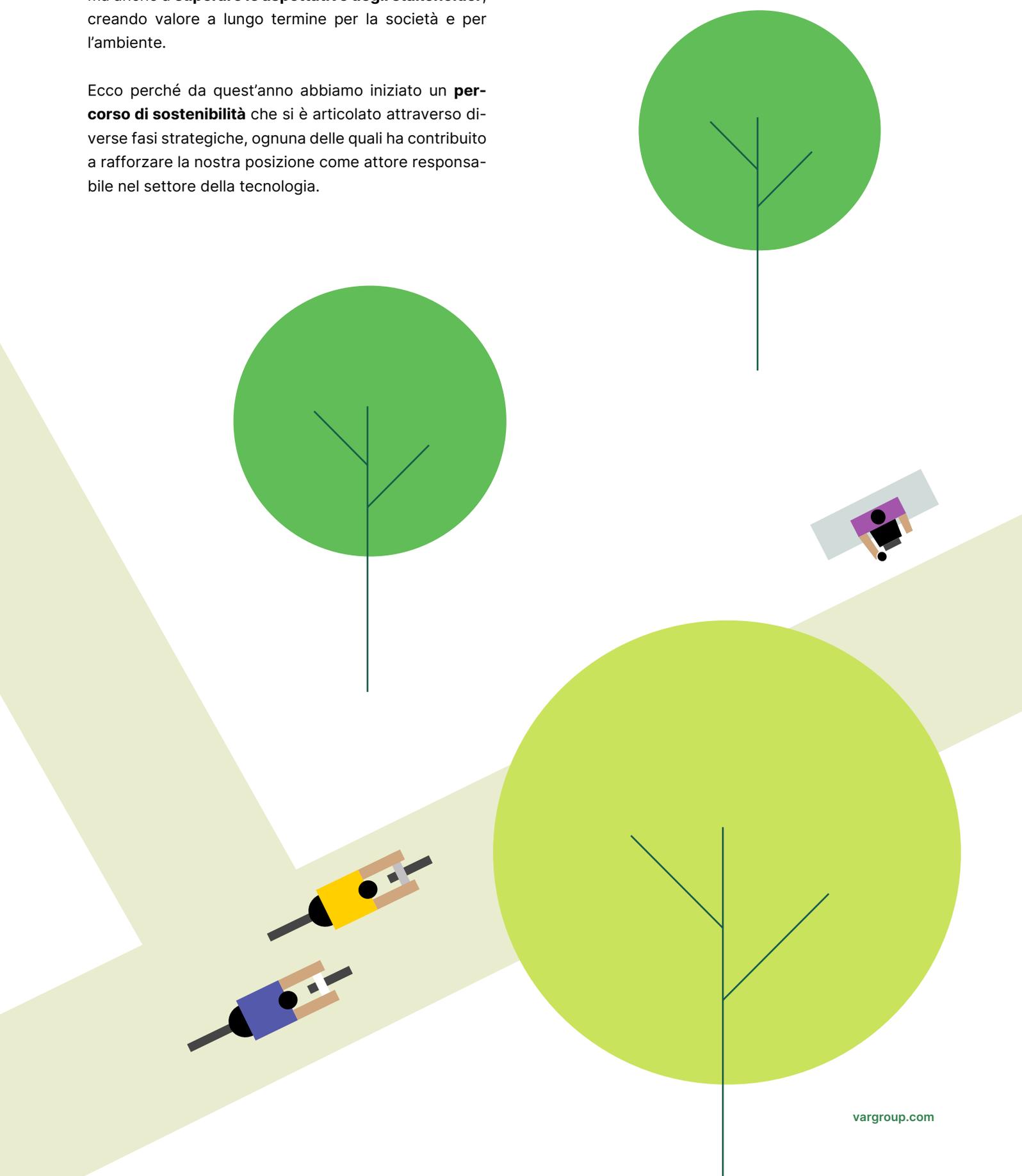
Grazie a questo approccio abbiamo sviluppato importanti progetti di innovazione sostenibile. Tra questi si segnalano:

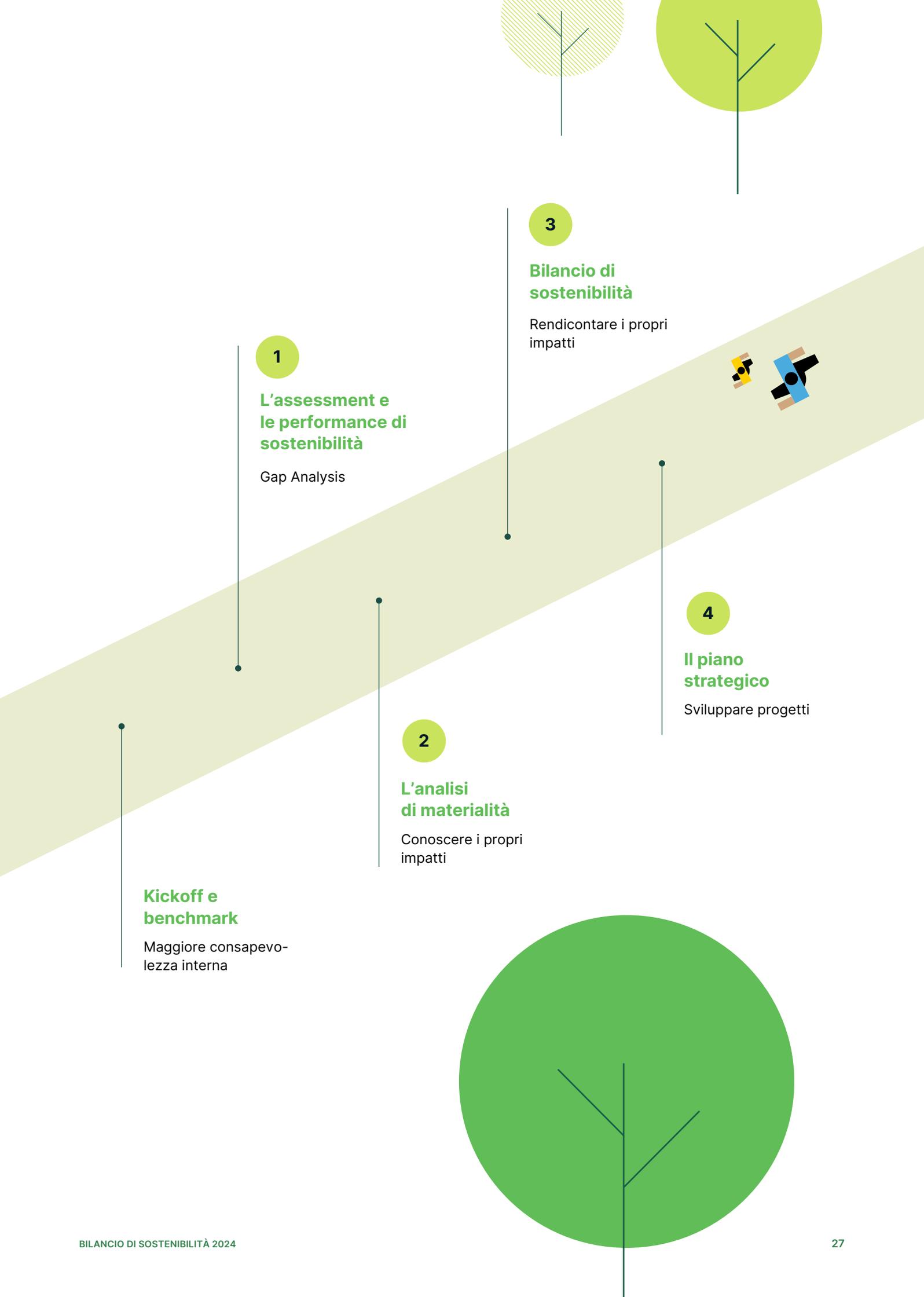
- il supporto nell'adozione della **piattaforma Envizi**, in collaborazione con IBM, che consente alle aziende di **raccogliere e gestire i KPI ESG** (ambientali, sociali e di governance), rendicontando i dati di sostenibilità in modo trasparente e conforme agli standard internazionali.
- il supporto alle aziende nell'adozione di **soluzioni per la migrazione al cloud**, permettendo loro di **ridurre il consumo energetico** e ottimizzare le infrastrutture IT, attraverso l'utilizzo di data center ecosostenibili
- l'implementazione di **strumenti di energy management e facility management**, contribuendo a migliorare l'efficienza energetica e ridurre l'impatto ambientale delle aziende.
- l'integrazione di **soluzioni avanzate di IoT e asset management**, che consentono alle aziende di **monitorare i propri consumi energetici** e gestire gli asset proprietari in modo più efficiente
- la collaborazione con aziende per **misurare e ridurre la loro impronta carbonica e idrica**, sviluppando soluzioni innovative per ottimizzare le risorse e ridurre i rifiuti, in particolare nei settori agrifood e manifatturiero.

Il nostro percorso di sostenibilità

Accanto al supporto che forniamo alle imprese, siamo fortemente impegnati a sviluppare la sostenibilità **anche al nostro interno**. Un impegno volto non solo a garantire la conformità con le normative internazionali, ma anche a **superare le aspettative degli stakeholder**, creando valore a lungo termine per la società e per l'ambiente.

Ecco perché da quest'anno abbiamo iniziato un **percorso di sostenibilità** che si è articolato attraverso diverse fasi strategiche, ognuna delle quali ha contribuito a rafforzare la nostra posizione come attore responsabile nel settore della tecnologia.





1

L'assessment e le performance di sostenibilità

Gap Analysis

3

Bilancio di sostenibilità

Rendicontare i propri impatti

4

Il piano strategico

Sviluppare progetti

2

L'analisi di materialità

Conoscere i propri impatti

Kickoff e benchmark

Kickoff e benchmark

Maggiore consapevolezza interna

L'assessment e le performance di sostenibilità

Il nostro percorso è iniziato con un assessment completo delle nostre pratiche di sostenibilità, condotto con il supporto di consulenti esterni specializzati di **Altis Advisory**, spinoff dell'Università Cattolica di Milano dedicata alla consulenza sulle tematiche ESG. Questo assessment ci ha permesso di ottenere **un quadro chiaro delle nostre performance in ambito ambientale, sociale e di governance (ESG)**, misurate attraverso un **punteggio complessivo di 733 su 1.000**. Un dato rilevante, che è il risultato delle nostre performance nelle tre dimensioni principali.

- **Ambiente (E): 225 su 350**, che riflette il nostro impegno nella gestione responsabile delle risorse naturali e nella riduzione dell'impatto ambientale.
- **Sociale (S): 303 su 400**, che dimostra la nostra attenzione al benessere dei persone, ai diritti umani e alla responsabilità sociale.

- **Governance (G): 205 su 250**, che evidenzia la solidità del nostro sistema di governance e la trasparenza nelle pratiche aziendali.

Questi risultati ci hanno fornito una base solida su cui costruire ulteriori miglioramenti e hanno evidenziato le aree in cui possiamo crescere ancora di più.

In questo modo siamo stati in grado di **prendere maggiore consapevolezza** delle dimensioni della sostenibilità e del nostro posizionamento da cui partire per **migliorare ancora le nostre performance di sostenibilità**: i risultati dell'assessment erano infatti accompagnati da **un benchmark del settore** che analizzava i principali concorrenti (analisi di attività, presidi e iniziative). La restituzione al **top management** coinvolto nel percorso di sostenibilità ha ulteriormente contribuito a comprendere le aree di miglioramento, unitamente a un **momento di formazione** che è andato ad approfondire questo contesto in evoluzione.

733 /1.000

punteggio complessivo
ESG

Misurare in modo affidabile le nostre performance ci permette di acquisire maggiore consapevolezza e migliorare continuamente.

Performance ESG

225_{su 350}

Ambiente (E)

125 gap

303_{su 400}

Sociale (S)

97 gap

205_{su 250}

Governance (G)

45 gap

L'analisi di materialità

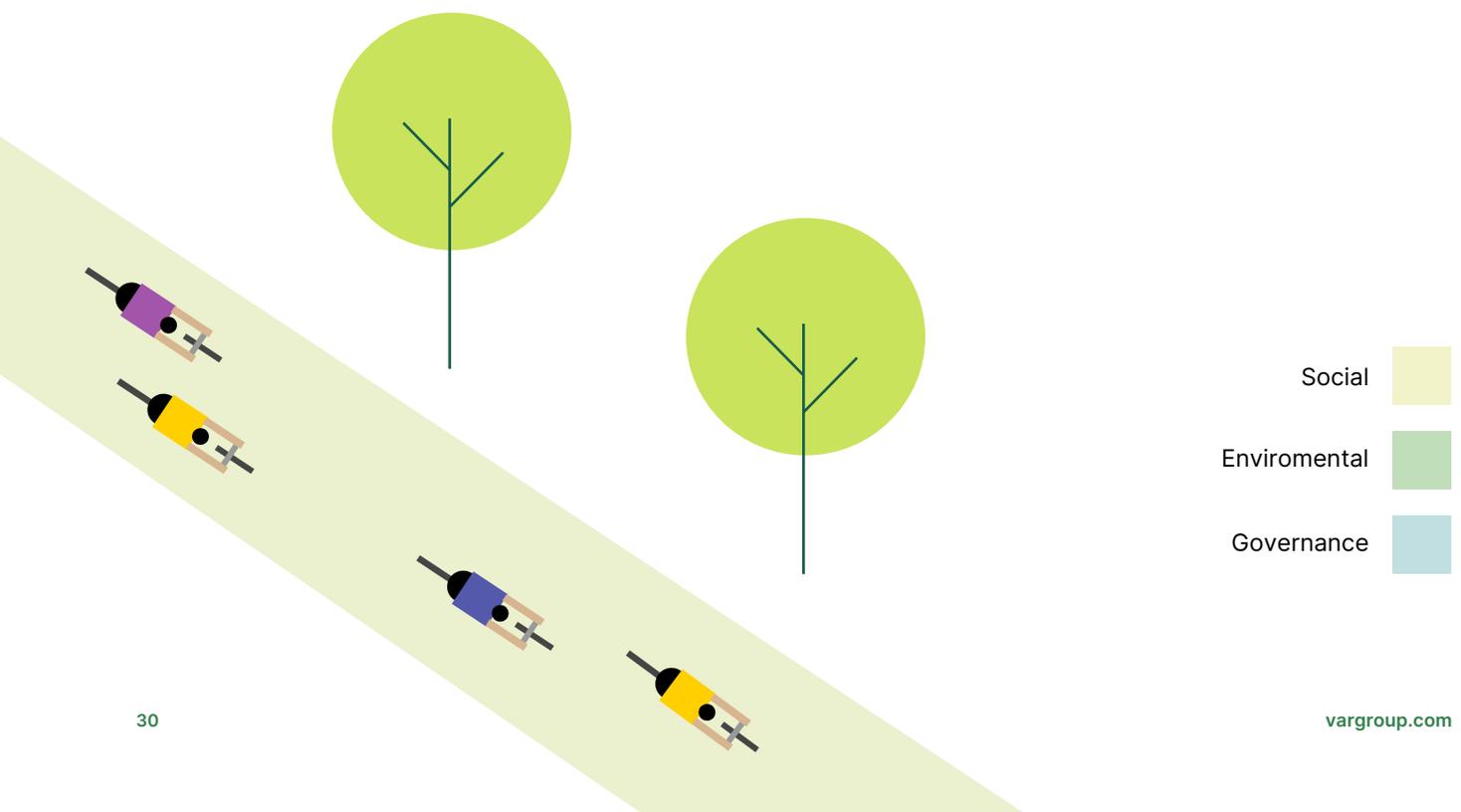
In seguito, abbiamo intrapreso **un'approfondita analisi di materialità** (per maggiori informazioni si rimanda al paragrafo "L'analisi di materialità"), ispirata ai processi stabiliti dagli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**. Questo processo è stato suddiviso in tre fasi principali.

Nella fase di **materialità interna** abbiamo coinvolto direttamente le principali Business Unit per individuare le tematiche di sostenibilità **rilevanti per il business di Var Group**.

Durante la fase di **materialità esterna** abbiamo interagito con **diversi stakeholder** esterni, tra i quali **clienti, fornitori e partner**, per comprendere le loro aspettative e preoccupazioni riguardo al nostro impatto sociale e ambientale.

Infine, nella fase di **materialità finanziaria** abbiamo valutato **i rischi e le opportunità** legati alle tematiche di sostenibilità che possono influenzare la continuità del business.

L'analisi di materialità ci ha permesso di identificare le **priorità su cui concentrare i nostri sforzi**, assicurando che le nostre iniziative di sostenibilità siano rilevanti e di impatto.



**RILEVANTE PER LA MATERIALITÀ DEGLI
STAKEHOLDER (INTERNA ED ESTERNA)**

**RILEVANTE PER
LA MATERIALITÀ FINANZIARIA**

AGGIORNAMENTO CONOSCENZE E COMPETENZE DELLE PROPRIE PERSONE

SICUREZZA DEL LAVORO

WORK-LIFE BALANCE

GENDER BALANCE

EQUAL OPPORTUNITY

DIVERSITY AND INCLUSION

PARITÀ DI TRATTAMENTO DELLE PROPRIE PERSONE

PROMOZIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA
DELLE PERSONE

ESPOSIZIONE A RISCHI SUL LAVORO

DIRITTI UMANI LUNGO LA CATENA
DEL VALORE

INVESTIMENTI, INIZIATIVE E OPPORTUNITÀ
PER LE COMUNITÀ LOCALI

CARBON FOOTPRINT

SUPPLIER ASSESSMENT

CONDIZIONI ECONOMICHE DEI FORNITORI
E PRATICHE COMMERCIALI

INNOVAZIONE E SVILUPPO DI SERVIZI SOSTENIBILI

CYBERSECURITY E GESTIONE DEI DATI SENSIBILI

CORRUZIONE

CULTURA D'IMPRESA

Bilancio di sostenibilità

Questo percorso ci ha portati quest'anno a pubblicare per la prima volta il nostro **bilancio di sostenibilità**, come risultato di una sempre maggiore consapevolezza dell'importanza di essere **trasparenti**.

Un lavoro di grande rilevanza, che ha visto le persone coinvolte impegnarsi a **raccogliere e sistematizzare le informazioni** relative a politiche e a indicatori richiesti dagli standard di rendicontazione, con l'obiettivo di restituire una rappresentazione il più possibile autentica e accurata della realtà aziendale, che possa servirci da base per sottolineare i risultati già raggiunti, mettere a fuoco gli obiettivi futuri e acquisire una visione chiara delle aree di miglioramento su cui intervenire per soddisfare le esigenze e le aspettative degli stakeholder interni ed esterni.

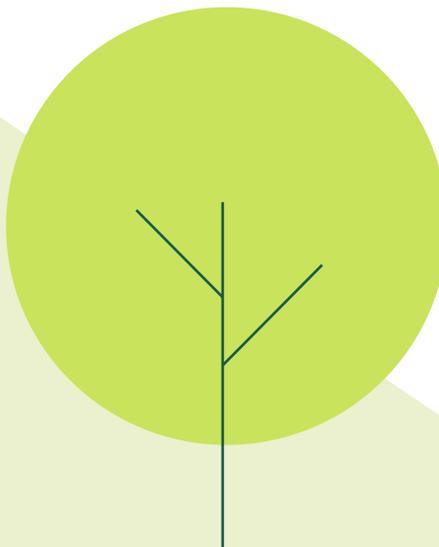
Il piano strategico

A coronamento di queste fasi già esplorate, il prossimo e rilevante passaggio del nostro percorso è la **formalizzazione del piano strategico** per il triennio 2026-2027-2028, che verrà redatto entro aprile 2025 e vedrà nuovamente coinvolti tutti e tutte le leader.

Un'evoluzione importante, in quanto rappresenta non solo il coronamento di uno sfidante **percorso di autovalutazione** e di crescente conoscenza delle proprie debolezze e punti di forza in ambito sostenibilità, ma anche lo strumento principale e più articolato per gettare le basi di un ulteriore sviluppo sostenibile **che valorizzi le lezioni apprese** nelle fasi precedenti.

Un processo di verticalizzazione che viene portato avanti rimanendo **coerenti con la strategia della capogruppo Sesa**, in particolare rispetto agli sforzi volti alla realizzazione dei Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Come parte del Gruppo, aderiamo all'impegno assunto da quest'ultimo di contribuire a raggiungere gli SDGs e condividiamo la fiducia in un **modello di crescita continua, progressiva e sostenibile**. Dal senso di responsabilità che da sempre il Gruppo Sesa, e noi con esso, dimostra nei confronti di comunità, persone e clienti nascono così i **7 Priority Goals** della sostenibilità che ci impegniamo a sviluppare nella nostra strategia di business e in ogni programma.



I 7 Priority Goals del Gruppo Sesa e di Var Group

Per rendere più incisiva l'integrazione fra gli obiettivi aziendali e gli SDGs, Sesa ha selezionato i Goals più strettamente legati alle proprie attività. Nascono così i 7 Priority Goals della sostenibilità Sesa, che anche noi di Var Group stiamo adottando nel nostro piano.



Goal 5

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



Goal 13

Adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze



Goal 8

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



Goal 16

Promuovere società pacifiche e più inclusive per uno sviluppo sostenibile; offrire l'accesso alla giustizia per tutti e creare organismi efficienti, responsabili e inclusivi a tutti i livelli



Goal 9

Promuovere l'industrializzazione inclusiva e sostenibile e sostenere l'innovazione



Goal 17

Rafforzare i mezzi di attuazione per rafforzare i programmi di sviluppo sostenibile



Goal 10

Ridurre le disuguaglianze all'interno di e fra le nazioni

Il coinvolgimento dei nostri stakeholder

In Var Group il coinvolgimento degli stakeholder è una parte cruciale del nostro approccio alla gestione sostenibile e alla crescita aziendale.

Per comprendere meglio le loro esigenze e per rispondere in maniera proattiva alle sfide e opportunità che si presentano, interagiamo con diverse categorie di portatori d'interesse attraverso **modalità di coinvolgimento dedicate**.

Per i **vendor e partner**, vengono organizzate **review periodiche** finalizzate all'**analisi Win&Loss** e all'individuazione di nuove opportunità. Questo processo ci permette di adattare e riorganizzare la nostra **strategia di vendita** in base ai feedback e ai suggerimenti ricevuti dai partner, migliorando così la collaborazione e massimizzando il valore reciproco.

Per quanto riguarda i **clienti**, ci impegniamo in incontri periodici per analizzare le **sfide** e le **opportunità** a medio e lungo termine, con l'obiettivo di sviluppare e adattare la nostra offerta, mantenendoci sempre un **partner proattivo**. Organizziamo inoltre **più di 60 eventi l'anno**, durante i quali incontriamo **circa 6.750 persone**, creando momenti di confronto e **networking**. Questo ci consente di fornire aggiornamenti sulle novità del mercato e delle tecnologie, raccogliendo al contempo riscontri che utilizziamo per estendere e riorganizzare la

nostra offerta, in linea con l'evoluzione delle esigenze. Il **costante ascolto** durante tutto il processo di vendita ci consente inoltre di anticipare il mercato. Ad esempio, molte delle nostre attività in ambito europeo sono nate dalle esigenze dei clienti che desiderano un supporto nei loro processi di **internazionalizzazione**.

Le nostre persone sono uno stakeholder e, attraverso la survey annuale Great Place To Work, ne indagiamo il livello di **soddisfazione**. Sulla base dei risultati, interveniamo per migliorare continuamente il **welfare aziendale**, i **benefit flessibili**, l'**offerta formativa** e le **policy aziendali**, assicurandoci di rispondere al meglio alle esigenze del nostro team.

Infine, il coinvolgimento degli stakeholder viene monitorato attentamente dagli **organi di amministrazione, direzione e controllo**, attraverso **riunioni periodiche di aggiornamento**. In questi incontri, vengono riportate le opinioni e gli interessi degli stakeholder, in particolare per quanto riguarda l'impatto delle nostre **attività legate alla sostenibilità**, permettendo così un costante allineamento strategico alle esigenze dei portatori di interesse.

+60

eventi all'anno

+6.000

persone incontrate

The background features a vibrant green landscape with stylized trees and birds. In the top left, there are two trees: one with a white circular canopy and one with a brown circular canopy. In the top right, there are several small green birds flying. A large green circle with a tree silhouette is on the right side. The bottom right corner shows a stylized figure in a yellow and black uniform. The overall design is modern and eco-friendly.

.2

Etica e Governance

Trasparenza, integrità e responsabilità guidano ogni nostra scelta, a sostegno di uno sviluppo inclusivo e rispettoso degli standard internazionali.



La governance di Var Group

Il capitale sociale di Var Group S.p.A. è interamente detenuto da **Sesa S.p.A.**, che agisce come **socio unico**.

Al 30 aprile 2024, la struttura del Gruppo riflette il processo di crescita organica e acquisizioni che ci ha portato a contare in totale **82 società**, inclusa la Capogruppo. Come Var Group, esercitiamo a nostra volta un'influenza manageriale e di business sulle nostre controllate dirette.

Per **rispondere in modo efficace** alle sfide di questa articolata organizzazione societaria, abbiamo adottato un **sistema di amministrazione tradizionale**, che garantisce una chiara separazione di ruoli e responsabilità, **favorendo l'integrità e la trasparenza** nei processi decisionali.

Il Consiglio di amministrazione

In linea con la scelta del modello tradizionale, al nostro **Consiglio di amministrazione (CdA)** spettano tutti i più ampi poteri per **l'amministrazione ordinaria e straordinaria** della società, con la facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per raggiungere e attuare gli scopi sociali e con la sola esclusione degli atti che la legge riserva all'assemblea.

Al CdA spettano inoltre le deliberazioni su fusioni, va-

riazioni del capitale sociale, adeguamento dello statuto, e la scelta di chi indicare quali tra gli amministratori hanno la rappresentanza della società.

La composizione del Consiglio al 30 aprile 2024 riflette una combinazione di esperienze consolidate e una **rappresentanza femminile ai massimi livelli**, con **Francesca Moriani nel ruolo di Amministratrice Delegata**. L'anzianità aziendale è in media elevata. La presenza di figure con diversa età, dai 42 ai 62 anni, contribuisce a un mix di prospettive che rafforza la capacità decisionale e l'efficacia del CdA.

I rappresentanti legali della società sono **Francesca Moriani e Giovanni Moriani**.



| CARICA / RUOLO | NOME E COGNOME | ANZIANITÀ AZIENDALE AL 30/04/2024 | GENERE | ETÀ AL 30/04/2024 |
|--------------------------|-----------------------|--------------------------------------|--------|----------------------|
| Amministratrice Delegata | Francesca Moriani | 10 | F | 47 |
| Presidente | Giovanni Moriani | 26 | M | 67 |
| Consigliere | Alessandro Gencarelli | 4 | M | 53 |
| Consigliere | Enrico Corradini | 10 | M | 42 |
| Consigliere | Eugenio Capasso | 1 | M | 61 |
| Consigliere | Fabio Falaschi | 26 | M | 61 |
| Consigliere | Fabio Luraghi | 10 | M | 58 |
| Consigliere | Fabio Stanga | 13 | M | 62 |
| Consigliere | Mirko Gatto | 10 | M | 48 |

Tabella 1. Consiglio di amministrazione

Un'ulteriore garanzia: il Collegio Sindacale

Le funzioni di controllo sono attribuite al **Collegio Sindacale**, che ha il compito di vigilare sull'attività dei nostri amministratori e controllare che la società sia gestita e amministrata nel rispetto della legge e dell'atto costitutivo. In parallelo, il controllo contabile è affidato a una **società di revisione legale dei conti** – attualmente **KPMG S.p.A.** – che verifica l'accuratezza e tra-

sparenza delle operazioni finanziarie e contabili, assicurando la correttezza delle informazioni economiche che diffondiamo.

Il nostro Collegio Sindacale è composto da figure di grande esperienza e competenza. Il Presidente **Fabrizio Rossi**, in particolare, apporta una lunga esperienza nel ruolo di controllo e supervisione, vantando **29 anni nel settore ICT**.

| CARICA / RUOLO | NOME E COGNOME | GENERE | ETÀ AL 30/04/2024 |
|-------------------|-------------------|--------|----------------------|
| Presidente | Fabrizio Rossi | M | 66 |
| Sindaco | Fabrizio Berti | M | 52 |
| Sindaco | Lucia Perfetti | F | 38 |
| Sindaco supplente | Massimo Innocenti | M | 62 |
| Sindaco supplente | Marco Ferri | M | 55 |

Tabella 2. Collegio Sindacale

Var Talks, dove dialoga la leadership

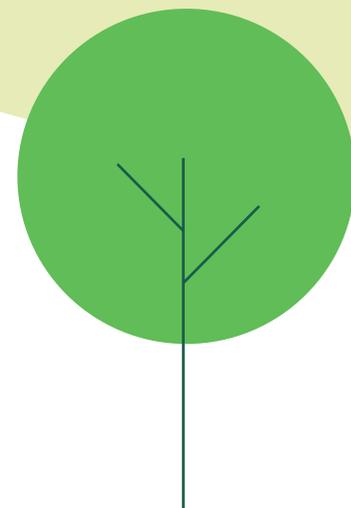
Nel coordinamento strategico gioca un ruolo centrale il **Var Talks**, che ispira una **visione condivisa** in tutta l'organizzazione: un **team di leadership** che **valorizza le unicità** promuovendo al contempo **valori comuni**, come la **trasparenza** e il **senso di appartenenza**. In stretta collaborazione con il Consiglio di amministrazione e il Collegio Sindacale, il Var Talks definisce e aggiorna la strategia, monitora l'allineamento delle Business Unit e comunica in modo coeso la **brand identity**. Ciascun **leader** apporta anni di esperienza e competenza **in specifiche aree strategiche dell'azienda**, garantendo l'**allineamento tra le Business Unit e i valori aziendali**.

Questa struttura aiuta a garantire un'esecuzione efficace della strategia aziendale, rafforzando il sistema di governance già delineato dai principi del Codice Etico e dal Modello 231 (v. oltre).

Il Var Talks si distingue per il suo ruolo operativo e di guida, assicurando che le nostre Business Unit siano supportate in modo proattivo, specialmente in situazioni straordinarie.

| CARICA / RUOLO | NOME E COGNOME | ANZIANITÀ AZIENDALE AL 30/04/2024 | GENERE | ETÀ AL 30/04/2024 |
|------------------------------------|-----------------------|--------------------------------------|--------|----------------------|
| Head of Sales & Marketing | Alessandro Gencarelli | 4 | M | 53 |
| Head of Digital Experience | Andrea Cinelli | 2 | M | 64 |
| Head of Organization & Digital | Eugenio Capasso | 1 | M | 61 |
| Head of Enterprise Platform | Fabio Falaschi | 26 | M | 61 |
| CEO Nivola Spa | Fabio Luraghi | 10 | M | 58 |
| Head of Digital Technology SSP | Fabio Stanga | 13 | M | 62 |
| Head of Pluribus | Fabrizio Mangiavacchi | 1 | M | 54 |
| Head of Var Industries | Filippo d'Agata | 4 | M | 62 |
| Amministratrice Delegata Var Group | Francesca Moriani | 10 | F | 47 |
| Head of Enterprise Platform Sales | Giammarco Menichini | 10 | M | 49 |
| Head of Tekne | Gianluca Guidetti | 13 | M | 62 |
| Business Controller | Laura Colombo | 1 | F | 48 |
| Head of Data Science | Marco Ferrando | 13 | M | 50 |
| Head of 7 Circle | Matteo Masera | 2 | M | 58 |
| Head of Territory Sales | Maurizio Fraccari | 26 | M | 62 |
| Head of Digital Security | Mirko Gatto | 10 | M | 48 |
| Head of Data Science Sales | Stefano Da Col | 5 | M | 51 |
| Head of Software Development | Stefano Dindo | 4 | M | 40 |
| Head of Multimedia & Workspaces | Stefano Durante | 1 | M | 59 |

Tabella 3. Var Talks



I nostri strumenti per tutelare la legalità

Poniamo l'etica e la solidità della governance come fondamenta delle nostre attività, operando ogni giorno secondo principi di **trasparenza, responsabilità e rispetto delle normative** vigenti. Per rafforzare ulteriormente questo approccio abbiamo adottato **il Modello 231 e il Codice Etico della nostra capogruppo, Sesa S.p.A.**, che stabiliscono regole di comportamento chiare e valori che guidano il nostro operato.

Il nostro codice etico

Il Codice Etico stabilisce regole di comportamento per tutte le persone coinvolte nella nostra organizzazione, dalle persone ai collaboratori esterni. Fornisce **linee guida chiare** per affrontare situazioni di potenziale **conflitto di interessi** e di **gestione delle relazioni** con i fornitori, clienti e autorità pubbliche, oltre a delineare il nostro impegno nel prevenire ogni forma di **corruzione, frode e concussione**.

Regole che declinano nel nostro operare quotidiano il valore principale, il **rispetto dei diritti umani e delle persone**. In Var Group promuoviamo un ambiente di lavoro **inclusivo e sicuro**, impegnandoci a garantire pari opportunità e a prevenire qualsiasi forma di discriminazione o molestia. Tutte le nostre persone sono chiamate a trattare colleghi e colleghe, clienti e partner con rispetto, riconoscendone dignità e valore.

Il Codice Etico descrive un complesso di valori e principi di comportamento ai quali si ispirano gli amministratori, gli organi di controllo, il management e le persone di Sesa e delle sue controllate, oltre a coloro che per essa operano, e ai quali uniformano il proprio comportamento, perseguendo obiettivi di crescita sostenibile e generazione di valore a beneficio degli stakeholder, inseriti nello Statuto sociale.



Nel **rispetto dell'ambiente e della comunità in cui operiamo**, ci impegniamo inoltre a ridurre l'impatto delle nostre attività, promuovendo pratiche sostenibili in tutte le aree operative. Il nostro Codice Etico prevede anche una particolare attenzione verso la **responsabilità sociale**, spingendoci a sostenere attivamente iniziative che contribuiscano al benessere delle comunità locali.

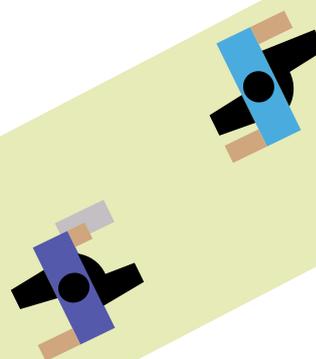
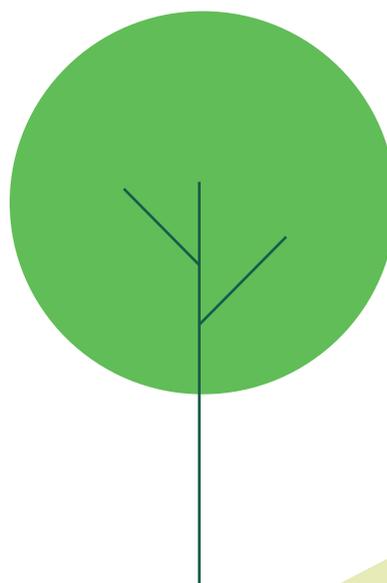
Il Codice promuove infine la **trasparenza** e la **correttezza** nella gestione aziendale, definendo linee guida per una condotta responsabile **nei rapporti con gli stakeholder**. Questi principi ci permettono di mantenere una **reputazione aziendale di integrità e fiducia**, che consideriamo un valore imprescindibile per il nostro successo a lungo termine.

Il nostro Codice Etico è pubblico.



Codice Etico

Il Codice Etico non è soltanto un documento formale, ma uno strumento vivo che ci guida nelle scelte quotidiane, garantendo che ogni nostra decisione sia allineata ai principi etici del Gruppo Sesa.





I grandi principi condivisi ai quali ci ispiriamo

*Nella redazione del Codice Etico si sono tenuti in grande considerazione i **principi guida** stabiliti e condivisi a livello globale da dichiarazioni, trattati, iniziative e linee emanate dagli organismi di diritto internazionale. Ecco i principali:*

- **La Carta Internazionale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite**, che comprende la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, la Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici e la Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali;
- **Le Convenzioni Fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)**, la Dichiarazione ILO sui Principi e i Diritti Fondamentali del Lavoro e l'Agenda per il Lavoro Dignitoso;
- **I Principi del Global Compact delle Nazioni Unite**, a loro volta ispirati alla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, alla Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali sul lavoro ILO, alla Dichiarazione di Rio su Ambiente e Sviluppo e la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione;
- **I Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani**;
- **Le Linee Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) destinate alle imprese multinazionali.**

Come definiamo la politica di responsabilità sociale nel Codice Etico

Nel paragrafo dedicato **Politica di Responsabilità Sociale** del Codice Etico, il **Gruppo Sesa** – e noi come parte del Gruppo – si impegna a rispettare e promuovere:

- **Rispetto per i diritti delle comunità:** rispettiamo i diritti delle comunità locali nelle aree dove conduciamo la nostra attività, manteniamo un dialogo aperto con gli stakeholder e prestiamo particolare attenzione ai gruppi e minoranze;
- **Diritto alla libertà di informazione e di espressione:** rispettiamo le diversità di opinione e promuoviamo la comunicazione bilaterale con i nostri stakeholder;
- **Contributo alla lotta alla corruzione:** contrastiamo la corruzione in tutte le sue forme, adottando politiche e procedure di prevenzione del rischio di commissione dei reati indicati nel d.lgs. 231/2001, secondo un modello che previene comportamenti illegittimi o illeciti;
- **Tutela dell'ambiente:** integriamo le variabili ambientali nelle nostre attività e in quelle dei partner commerciali, promuovendo comportamenti ambientali responsabili. Contribuiamo alla tutela ambientale con misure per il miglioramento continuo nell'intero sistema di gestione ambientale del Gruppo;
- **Rifiuto del lavoro forzato o coatto:** aderiamo ai principi Global Compact delle Nazioni Unite e rifiutiamo qualsiasi forma di lavoro forzato o coatto, sia tra le nostre persone, sia nella catena del valore;
- **Rifiuto del lavoro minorile:** rispettiamo i diritti dell'infanzia e rifiutiamo il lavoro minorile, attenendoci all'età minima per l'accesso al lavoro stabilita dalle leggi di ogni Paese;
- **Rifiuto della discriminazione e promozione delle diversità:** rifiutiamo ogni forma di discriminazione, rispettando le diversità delle nostre persone e offrendo pari opportunità di lavoro e di promozione professionale, e chiediamo ai nostri partner e fornitori di astenersi da qualsiasi pratica discriminatoria;
- **Rispetto per la libertà di associazione e contrattazione collettiva:** riconosciamo e garantiamo ai lavoratori il rispetto per la contrattazione collettiva, la libertà di opinione e la tutela dei rappresentanti dei lavoratori;
- **Condizioni lavorative giuste, eque e favorevoli:** trattiamo le nostre persone con rispetto, in maniera giusta ed equa, e corrisponiamo retribuzioni conformi alle norme di legge. Garantiamo un ambiente lavorativo libero da qualsiasi forma di molestia, intimidazione o violenza e richiediamo ai nostri fornitori e partner di rispettare le stesse disposizioni con tutte le loro persone.

Per dare maggiore concretezza ed efficacia a questi impegni, la nostra capogruppo Sesa S.p.A. ha ottenuto la certificazione del proprio Sistema di Responsabilità Sociale in conformità alla norma SA8000:2008.

Di conseguenza, come parte del Gruppo, anche come Var Group garantiamo che tutte le nostre attività vengano svolte nel rispetto dei requisiti della norma SA8000, oltre che delle leggi nazionali applicabili al nostro settore di attività.

Il Modello 231, un approccio a garanzia di tutto il Gruppo

Com'è noto, il nome deriva dal **decreto legislativo 231/2001**, che ha introdotto in Italia la responsabilità amministrativa delle organizzazioni per specifici reati. Questo ha reso necessaria l'implementazione di procedure volte a garantire la legalità e la trasparenza, secondo modelli conformi alla normativa.

Uno strumento preventivo che punta a instaurare una cultura della legalità e della correttezza gestionale: attraverso il Modello 231, ci impegniamo infatti a **monitorare e ridurre** in maniera strutturata e continuativa i **rischi** legati alla possibile commissione di reati come corruzione, frodi, violazioni ambientali o relative alla sicurezza sul lavoro.

Tra gli aspetti principali del modello si segnala l'istituzione dell'**Organismo di Vigilanza (OdV)**: un ente indipendente interno all'organizzazione, con il compito di sorvegliare l'efficacia del modello e di assicurarsi che le politiche e i protocolli aziendali siano seguiti scrupolosamente. L'OdV ha il potere di intraprendere verifiche e indagini, ed è incaricato di garantire che l'azienda risponda prontamente a potenziali violazioni, rafforzando il controllo interno.

Il Modello 231 include anche un **Codice Etico** che delinea i principi e i valori etici ai quali ogni persona che lavora in Var Group deve attenersi, stabilendo una chiara base di riferimento per la gestione delle attività quotidiane. Oltre che per mitigare il rischio di reati, questo quadro normativo è progettato per promuovere un ambiente di lavoro sicuro, trasparente e conforme alle leggi nazionali e internazionali. Il modello prevede inoltre un **programma di formazione continua** per sensibilizzare i persone sui rischi associati ai reati previsti dalla normativa e sull'importanza di seguire i protocolli interni.

Aspetti fondamentali per l'efficace attuazione del **Modello 231**, in Var Group come in tutto il Gruppo Sesa, sono la **comunicazione interna** e la **formazione delle persone**. Per noi è prioritario assicurare che tutte le persone che lavorano in Var Group abbiano una conoscenza approfondita del Modello, degli obblighi correlati e delle regole operative necessarie per la sua corretta applicazione. In collaborazione con l'**Organismo di Vigilanza (OdV)**, della comunicazione e della forma-

zione continua su questi temi si occupa la **Funzione Risorse Umane**, differenziando i contenuti in base ai ruoli e alle responsabilità.

In linea con la stessa filosofia di coerenza tra le società del Gruppo Sesa, allo stesso modo anche in Var Group adottiamo il **Modello 231 della capogruppo: uno strumento cruciale di organizzazione, gestione e controllo, che ci aiuta a prevenire la commissione di reati da parte di rappresentanti legali, persone o collaboratori.**

L'importanza del Modello 231 risiede nel suo approccio sistematico alla prevenzione e nella capacità di promuovere una **cultura aziendale orientata all'etica e alla responsabilità**. Grazie a continui aggiornamenti normativi e all'evoluzione delle pratiche di conformità, in Var Group rivediamo costantemente il Modello per affrontare nuove sfide e garantire che la nostra azienda rimanga **allineata alle migliori pratiche internazionali** in termini di governo aziendale.

Il nostro **Modello 231** include un'importante componente legata al **whistleblowing**: uno strumento che consente alle nostre persone e ai fornitori di **segnalare in modo anonimo o nominativo** qualsiasi comportamento illecito o non conforme alle normative aziendali. Le segnalazioni possono riguardare vari ambiti, tra i quali corruzione, frodi, sicurezza sul lavoro o pratiche ambientali, e vengono gestite dall'**Organismo di Vigilanza**, che assicura l'imparzialità e la giusta risoluzione delle problematiche sollevate (v. par. Il contrasto alla corruzione).

La **Parte Generale** del Modello 231 è disponibile internamente tramite intranet aziendale e pubblicata sul sito internet per garantire la massima trasparenza anche verso l'esterno. Le modifiche e aggiornamenti del modello vengono tempestivamente comunicate. Dirigenti e responsabili di funzione ricevono anche la **Parte Speciale**, che contiene ulteriori indicazioni relative alle loro competenze, con la possibilità di sottoscrivere una dichiarazione di presa visione e accettazione del Modello 231.

Anche le controparti esterne, come i partner commerciali e i consulenti, vengono informate sui contenuti del Modello 231 attraverso clausole contrattuali che ne richiedono il rispetto, garantendo che i principi etici siano applicati in ogni relazione negoziale. Questo insieme di pratiche rafforza l'efficacia del modello, promuovendo **una cultura di conformità e responsabilità a tutti i livelli dell'organizzazione** e con tutte le parti con cui interagiamo come Var Group.



Il contrasto alla corruzione

Insieme alla capogruppo Sesa, stiamo lavorando alla stesura di una **politica anticorruzione** valida per tutto il gruppo. Nel frattempo, manteniamo con **rigore e trasparenza** un approccio efficace nella lotta alla corruzione, grazie a una rigorosa applicazione del **Codice Etico** e del **Codice di Comportamento per le persone**, che fissano i principi etici e le regole di condotta che le persone che lavorano in Var Group sono tenute a rispettare.

L'impegno contro la corruzione è anche sancito dall'adozione del **Modello 231**, che prevede misure specifiche per prevenire reati di natura corruttiva, oltre che altre tipologie di illeciti aziendali. Stiamo inoltre predisponendo un programma di **formazione anticorruzione** (vedi box di approfondimento a pag. 48), che coprirà diversi aspetti della governance aziendale, come la **tutela della concorrenza**, la gestione dei **conflitti di interesse**, e i processi legati a **gare e appalti**. Somministrata attraverso la piattaforma formativa del gruppo, questa formazione avrà l'obiettivo di sensibilizzare il personale su questi temi critici e sarà accompagnata da un test finale per verificarne l'efficacia.

Per garantire la possibilità di segnalare eventuali comportamenti illeciti, Var Group ha implementato il sistema di **whistleblowing** denominato **VarWhistle**, che garantisce la protezione dell'identità del segnalante, in linea con la normativa italiana e con la direttiva europea in materia di protezione degli informatori. La gestione del canale è regolamentata da una **specifico procedura** che identifica la funzione responsabile e dettaglia le modalità di gestione delle segnalazioni ricevute. In questo modo, la piattaforma consente a persone, fornitori e altre parti interessate di segnalare in maniera anonima presunti illeciti o violazioni del Codice Etico. È accessibile sia tramite sito web che attraverso la intranet. È inoltre possibile richiedere un appuntamento con la **Funzione Whistleblowing**, gestita da personale specializzato dell'ufficio **Quality & Compliance**.

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale.

Su richiesta della persona segnalante, è possibile anche fissare un incontro diretto entro un termine ragionevole. Il destinatario delle segnalazioni, in caso non sia lo stesso OdV, ne informa tempestivamente quest'ultimo.

Gli informatori sono tutelati contro qualsiasi forma di ritorsione, in linea con quanto stabilito dal **D.lgs. n. 24/2023**, che regola la protezione degli informatori. Inoltre, la piattaforma garantisce che l'identità della persona che segnala rimanga anonima, salvo che lo

stesso non decida di rivelarla o che sia necessario per difendere il soggetto segnalato, come previsto dalla normativa.

Questo sistema di whistleblowing non solo contribuisce a proteggerci da potenziali rischi legali, ma rafforza anche il nostro impegno verso una **governance trasparente e responsabile**, fondamentale per mantenere la fiducia di tutti gli stakeholder coinvolti.

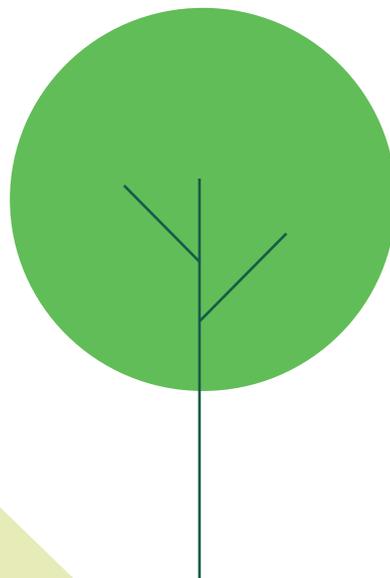
Saperne di più per agire in modo più efficace

*Per il futuro, prevediamo di rafforzare ulteriormente il nostro impegno contro la corruzione anche attraverso una **formazione specifica**, attualmente in fase di sviluppo. Il corso mira a migliorare le conoscenze delle persone sui **processi più sensibili alla corruzione** e ad aumentare l'aderenza alle richieste dei partner e dei clienti in materia di trasparenza e legalità.*

In particolare, coprirà i principali aspetti della governance aziendale, dalla tutela della concorrenza alla gestione dei conflitti di interesse, con focus particolare su gare e appalti. Ogni partecipante dovrà superare un test finale per ricevere un attestato, assicurando così una verifica delle competenze acquisite.

*Questo programma non solo coprirà le modalità di segnalazione di illeciti, ma sottolineerà anche l'importanza della piattaforma **VarWhistle** come strumento di trasparenza e protezione per gli informatori. La formazione sarà accessibile a tutti le persone attraverso la piattaforma di formazione del Gruppo e verrà periodicamente aggiornata per riflettere le nuove esigenze normative e operative.*

*L'obiettivo è erogare entro la fine del 2025 la formazione al **100% delle persone**, mentre già entro il 2024 sarà erogata a tutti i responsabili dei processi più impattati. Gli esperti del team **Quality & Compliance**, incaricati della gestione delle segnalazioni, hanno ricevuto una formazione specifica per garantire un processo di segnalazione equo e giusto.*



Il nostro sistema di gestione integrato e le certificazioni

In Var Group assicuriamo un alto livello di performance grazie al **Sistema di Gestione Integrato**, che coniuga gli standard di gestione qualità, ambiente, salute e sicurezza sul lavoro e sicurezza delle informazioni in **un unico sistema**. Questo ci permette di ottenere un controllo centralizzato, coordinato e improntato al **miglioramento continuo**. Sono, inoltre, di massima importanza i servizi forniti ai nostri clienti e la sicurezza dei dati trattati: per questo motivo, abbiamo adottato dei **sistemi di gestione dedicati** per questi ambiti.

La nostra **Politica del Sistema di Gestione Integrato** definisce l'impegno dell'organizzazione nei confronti degli stakeholder. Nel rispetto degli standard internazionali richiesti dalle norme, riflette la mission e la vision aziendali, che si pongono l'obiettivo di raggiungere l'eccellenza in tutte le aree.

Il sistema è garantito dalle **certificazioni**, rilasciate da enti accreditati, che rappresentano un riconoscimento ufficiale del rispetto degli standard internazionali.

Tra queste, la **ISO 9001** è lo standard internazionale che certifica il nostro **sistema di gestione della qualità**, e che garantisce che i processi aziendali siano strutturati per migliorare la soddisfazione dei clienti e l'efficienza delle operazioni.

La nostra attenzione alla **sicurezza delle informazioni** è certificata dalla **ISO 27001**, che assicura che tutte le **informazioni aziendali e dei clienti** siano **protette** e gestite in modo sicuro, con particolare attenzione alla protezione dei dati nel cloud attraverso gli standard **ISO 27017** e **ISO 27018**.

L'integrazione delle **ISO 20000-1** nel nostro sistema di gestione conferma **la qualità e l'affidabilità dei servizi IT** che forniamo ai nostri clienti, assicurando che siano allineati alle loro esigenze e garantendo un miglioramento continuo dei nostri servizi.

La **gestione ambientale**, componente cruciale del nostro approccio sostenibile, è garantita dalla certificazione **ISO 14001**, che attesta la nostra capacità di minimizzare l'impatto ambientale delle nostre attività e di gestire in modo efficiente le risorse naturali.

In linea con il nostro impegno per la tutela di tutte le persone che lavorano in Var Group, la certificazione **ISO 45001** dimostra la nostra dedizione alla **salute e alla sicurezza sul lavoro**, prevenendo incidenti e garantendo un ambiente lavorativo sicuro e sano.

Ogni certificazione ottenuta rappresenta non solo un riconoscimento ufficiale, ma anche una dimostrazione tangibile del nostro impegno nel fornire **soluzioni di alta qualità e sostenibili**, proteggendo al contempo l'ambiente e le nostre persone.

Uno dei punti di forza del nostro Sistema Integrato è l'adozione di un **approccio globale** che abbraccia ogni aspetto della gestione aziendale, dalla qualità dei prodotti e servizi all'attenzione per la sicurezza e il benessere delle persone. Questo sistema ci permette di monitorare costantemente la nostra performance, identificare le aree di miglioramento e adottare le misure necessarie per mantenere i nostri standard elevati nel tempo.

Attraverso l'integrazione di tecnologie avanzate e il rispetto delle normative internazionali, siamo in grado di fornire ai nostri clienti **soluzioni affidabili, sicure e innovative**, contribuendo alla loro crescita e competitività sul mercato globale.

La catena di fornitura e la selezione dei fornitori

In Var Group, la gestione della catena di fornitura è un processo cruciale che in cui integriamo i principi di **correttezza, trasparenza e sostenibilità**. Per questo monitoriamo i rischi legati alla catena di fornitura, **mitigandoli attraverso rigorosi processi** di valutazione e richieste documentali, che ci permettono di selezionare e gestire in modo efficace le nostre controparti, nel pieno rispetto delle regole.

Come selezioniamo e valutiamo i fornitori

La selezione dei fornitori avviene attraverso un processo trasparente, dettagliato di seguito, volto a identificare partner in grado di rispondere alle nostre esigenze aziendali, garantendo al contempo il rispetto dei criteri di economicità, qualità e idoneità tecnico-professionale.

La Scheda Informativa Fornitore

La **Scheda Informativa Fornitore** è uno strumento essenziale che utilizziamo per raccogliere le informazioni necessarie a **valutare l'idoneità** dei potenziali fornitori. Si articola in diverse sezioni, ciascuna delle quali ha l'obiettivo di raccogliere informazioni chiave sulla struttu-

ra organizzativa, le competenze e le politiche aziendali del fornitore, con un particolare focus su **responsabilità sociale, ambientale ed etica**.

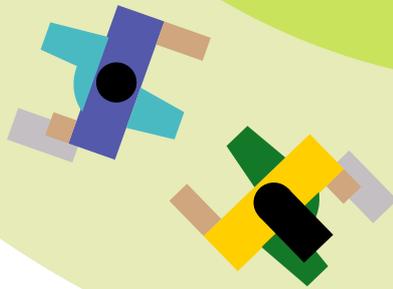
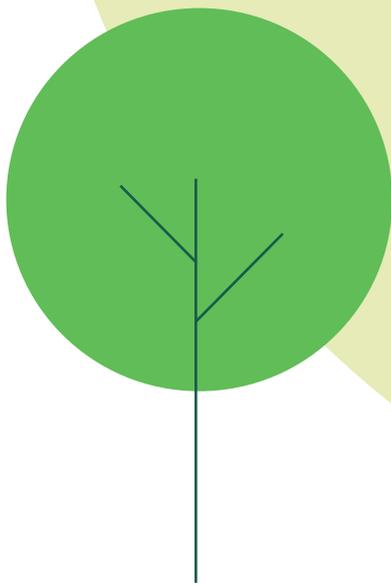
In primo luogo, il modulo richiede informazioni generali sull'azienda fornitrice, inclusi i dati anagrafici, il fatturato, il numero di persone e la sede legale. Questi dettagli ci consentono di avere un quadro chiaro della dimensione e della solidità dell'azienda.

Tuttavia, la nostra attenzione non si ferma ai numeri: vogliamo assicurarci che i fornitori **condividano i nostri valori** e siano allineati ai nostri standard di sostenibilità e trasparenza.

Una parte significativa della scheda è infatti dedicata alla **responsabilità sociale e ambientale**. I fornitori sono invitati a fornire informazioni sulle loro politiche relative alla gestione ambientale, alla sicurezza sul lavoro e ai diritti umani. Ad esempio, viene richiesto loro di dichiarare se possiedono certificazioni internazionali come la **ISO 9001** (gestione della qualità), la **ISO 45001** (salute e sicurezza sul lavoro) e la **ISO 14001** (gestione ambientale).

Queste certificazioni attestano il loro impegno verso il rispetto delle normative e degli standard internazionali in termini di sostenibilità e sicurezza.

Richiediamo anche dettagli su eventuali politiche di anticorruzione e sull'etica delle operazioni aziendali.



Questo include, ad esempio, la **presenza di un Codice di Condotta** e le modalità di applicazione degli standard. Queste informazioni ci permettono di verificare che i nostri fornitori operino in linea con le normative internazionali e locali, rispettando i diritti dei lavoratori e promuovendo condizioni di lavoro dignitose.

Il fornitore è inoltre chiamato a descrivere eventuali procedure o politiche aziendali relative alla **gestione dei diritti umani** e all'**eticità** delle operazioni aziendali. Questo include informazioni sulle pratiche di **anticorruzione**, sul rispetto delle leggi del lavoro e sull'impegno a garantire condizioni di lavoro dignitose e non discriminatorie.

Per quanto riguarda la **gestione ambientale**, i fornitori devono esplicitare dettagli sul loro impegno verso la sostenibilità, includendo informazioni sulla gestione dei rifiuti, l'ottimizzazione delle risorse energetiche e le misure adottate per ridurre l'impatto ambientale delle loro operazioni. Dati fondamentali per supportare il nostro impegno verso la **riduzione dell'impatto ambientale lungo tutta la catena di fornitura**.

Il documento richiede infine informazioni specifiche sulle **pratiche di sicurezza e conformità normativa**. I fornitori sono invitati a fornire dettagli sulla conformità alle normative europee in materia di sicurezza informatica e protezione dei dati garantendo, in particolare,

che tutte le operazioni che comportano un trattamento di dati siano svolte nel **rispetto del GDPR** e delle normative locali.

In sintesi, uno strumento cruciale per garantire che tutti i partner aziendali contribuiscano attivamente a raggiungere i nostri obiettivi, in termini di **rispetto per l'ambiente e per i diritti umani** oltre che di efficienza

Il Modulo di Valutazione dei Requisiti di Sicurezza Fornitori

Accanto alla scheda, un altro aspetto importante del processo di selezione è il **Modulo di Valutazione dei Requisiti di Sicurezza Fornitori**, lo strumento che utilizziamo per garantire che i nostri futuri partner rispettino determinati **standard di sicurezza e conformità normativa**. Questo modulo si concentra sull'identificazione e la valutazione dei fornitori dal punto di vista della sicurezza, sia per quanto riguarda la protezione fisica degli ambienti di lavoro sia in termini di sicurezza informatica e protezione dei dati.

I fornitori sono tenuti a completare questo modulo specificando i dettagli sulle loro procedure di sicurezza. Le risposte ottenute vengono utilizzate per qualificare e selezionare i partner rispetto agli standard che richiediamo.

Questo strumento rappresenta un tassello fondamentale del processo di gestione dei fornitori, in quanto ci permette di monitorare e verificare costantemente la conformità dei partner commerciali agli standard di sicurezza aziendali, **minimizzando i rischi operativi** e garantendo una collaborazione efficace e sicura.

Il Codice di Condotta per i fornitori

Il documento si ispira al Codice Etico del Gruppo Sesa, che in Var Group abbiamo adottato formalmente, e pone l'accento su principi fondamentali come **integrità, correttezza, professionalità, continuità aziendale e attenzione alle persone**.

Il codice impone ai fornitori l'obbligo di adeguarsi a queste linee guida. La sua violazione può comportare la rescissione dei contratti e richieste di risarcimento.

Il **rispetto dei diritti umani**, la **protezione dell'ambiente**, la **salute e la sicurezza sul lavoro** sono tutti temi centrali trattati. I fornitori devono evitare pratiche di **lavoro forzato o minorile** e garantire **condizioni di lavoro sicure**, promuovendo la **crescita professionale** delle persone e assicurando la **parità di trattamento** senza discriminazioni.

Il Codice di Condotta copre anche aspetti come la **tutela della privacy**, delle informazioni riservate, e le **politiche antifrode**. I fornitori sono tenuti a evitare comportamenti collusivi o che implicino l'abuso di informazioni privilegiate.

Grazie al Codice, ci assicuriamo che i requisiti che richiediamo e verifichiamo in fase di valutazione dei fornitori vengano poi mantenuti nel tempo dai nostri partner aziendali. In modo simile operiamo attraverso i Capitolati di Fornitura, illustrati nel paragrafo seguente.

In merito a corruzione attiva e passiva, questi presidi fanno sì che non risultino condanne, ammende o azioni intraprese per violazioni di leggi e procedure contro la corruzione. Inoltre, non sono stati rilevati casi accertati o procedimenti giudiziari in corso o conclusi nei confronti di Var Group o dei nostri lavoratori e lavoratrici.

Il nostro Codice di Condotta per i fornitori stabilisce un insieme di regole e comportamenti che tutti i fornitori e subfornitori devono rispettare per collaborare con Var Group e le sue controllate.

Il Capitolato di Fornitura

Il **Capitolato di Fornitura** rappresenta uno strumento essenziale per la gestione dei rapporti con i fornitori, definendo le condizioni generali che regolano l'acquisto di beni e servizi. Questo documento stabilisce le **modalità** di interazione con i nostri partner commerciali, garantendo che ogni fase del processo di fornitura sia gestita in maniera trasparente e conforme agli elevati standard aziendali.

Uno dei punti fondamentali del capitolato è l'obbligo per i fornitori di aderire a rigide normative relative a **qualità, sicurezza sul lavoro e gestione ambientale**. In linea con quanto già richiesto nella procedura di selezione, e poi attraverso il Codice di Condotta, anche nel capitolato richiediamo ad esempio non solo che tutti i beni e servizi forniti siano conformi alle specifiche contrattuali, ma anche che **rispettino le normative di settore, incluse le certificazioni ISO**, che rappresentano un benchmark di qualità e affidabilità.

Il capitolato sancisce inoltre la necessità di **garanzie sui prodotti e servizi** forniti, stabilendo che eventuali difetti o non conformità devono essere riparati o sostituiti a spese del fornitore. Questo ci assicura di poter contare su un alto livello di efficienza operativa e affidabilità nelle sue operazioni.

Per quanto riguarda la **trasparenza e il rispetto delle normative legali**, il documento impone che i fornitori rispettino anche le disposizioni relative alla **protezione dei dati e alla sicurezza informatica**, garantendo la tutela delle informazioni aziendali e dei clienti. In aggiunta, il capitolato prevede un impegno alla **riservatezza**, richiedendo che tutte le informazioni condivise tra Var Group e i fornitori siano trattate in maniera confidenziale, anche al termine del rapporto contrattuale.

In sintesi, il **Capitolato di Fornitura** rende continuative e puntuali per ogni commessa le solide basi per una collaborazione proficua e responsabile che stabiliamo con il Codice e la procedura di selezione, ponendo **qualità, sostenibilità e integrità** al centro del rapporto con i fornitori e contribuendo a costruire una **catena di approvvigionamento affidabile e sostenibile**.

La Politica di Approvvigionamento Sostenibile

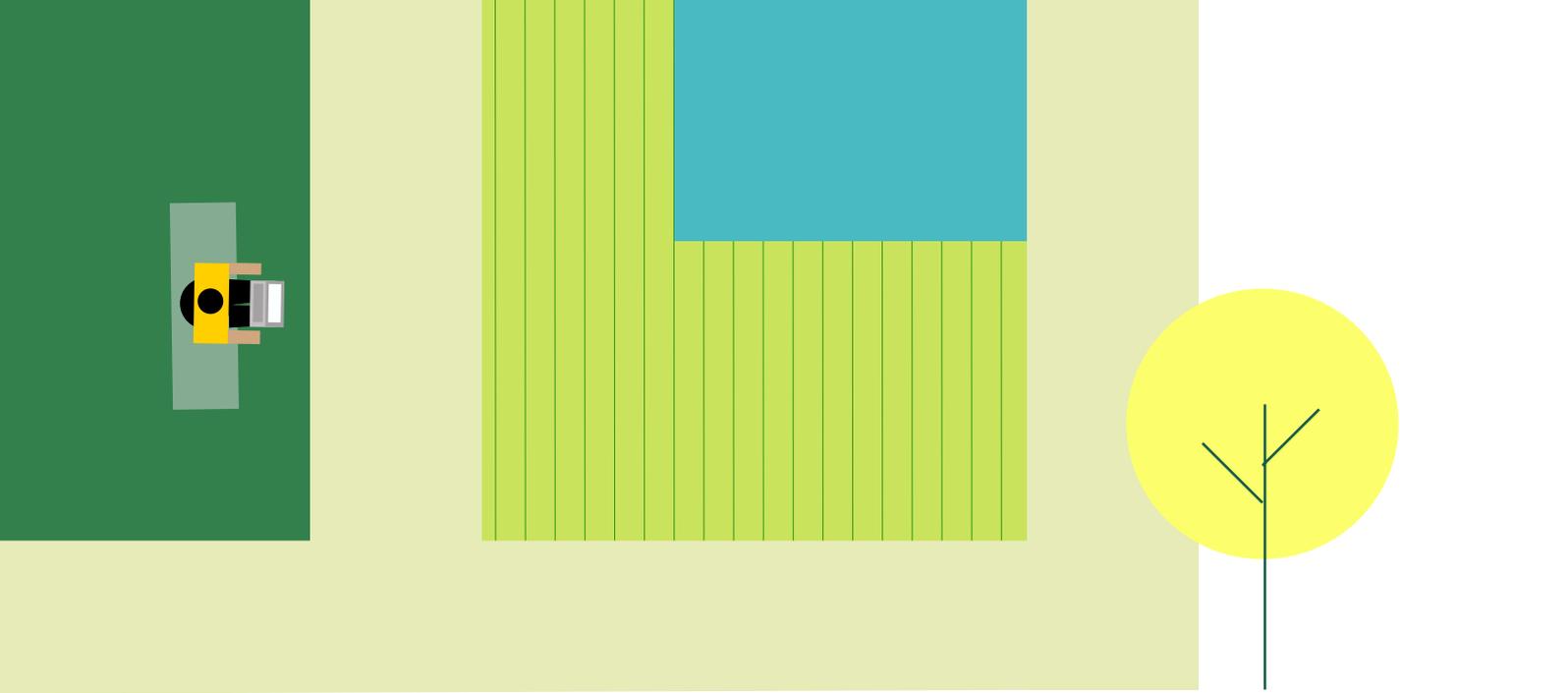
La nostra **Politica di Approvvigionamento Sostenibile** delinea l'impegno a garantire una gestione degli acquisti orientata alla sostenibilità, tanto ambientale come sociale.

Sottolinea l'importanza di selezionare fornitori che si impegnino a **ridurre l'impatto ambientale** dei loro processi produttivi e a rispettare **rigorosi standard di etica, sicurezza e diritti umani**. Tra le pratiche adottate, richiediamo ai fornitori di conformarsi alle normative internazionali **sulla gestione ambientale, prevenzione della corruzione e rispetto dei diritti dei lavoratori**, oltre che di dimostrare il loro impegno attraverso matrici di valutazione e punteggi legati alla sostenibilità. I fornitori, inoltre, sono tenuti a rispettare **le normative sulla privacy e la protezione dei dati**, in linea con le disposizioni del GDPR.

Per il monitoraggio e la valutazione dei fornitori adottiamo un approccio sistematico con verifiche periodiche che garantiscono il rispetto continuo delle normative e degli standard. I controlli si basano su **Key Performance Indicators (KPI) per monitorare le performance dei fornitori** in termini di **sostenibilità ambientale e sociale**.

I fornitori che non rispettano i nostri requisiti di sicurezza, salute, etica e tutela ambientale vengono esclusi dal nostro **Albo Fornitori**.

Infine, il documento descrive un Programma di Azione che include la definizione di obiettivi specifici, azioni da intraprendere, budget e risorse necessari per raggiungere tali obiettivi, e l'adozione di indicatori misurabili per monitorare i progressi nel tempo.



La nostra politica per i conflict minerals e l'adesione alla SA8000

In qualità di azienda attiva nel settore digitale, in Var Group siamo profondamente consapevoli delle gravi implicazioni umane e ambientali legate all'estrazione e al commercio di minerali provenienti da zone di conflitto, noti come **conflict minerals**, che vengono impiegati per la costruzione degli hardware, che sono poi utilizzati nelle nostre soluzioni per i clienti.

Questi minerali, tra i quali **stagno, tungsteno, tantalio e oro**, vengono estratti in aree caratterizzate da conflitti armati e gravi violazioni dei diritti umani, specialmente nella Repubblica Democratica del Congo e nei paesi limitrofi. Il loro commercio spesso finanzia gruppi armati e alimenta violenze e instabilità, aggravando le sofferenze delle popolazioni locali.

Per questo motivo, la nostra **politica sui conflict minerals** è allineata ai **Principi guida delle Nazioni Unite** e alle **Linee Guida dell'OCSE per la Due Diligence nelle Catene di Approvvigionamento Responsabili di Minerali provenienti da Aree di Conflitto o ad Alto Rischio**. Questi documenti forniscono un quadro di riferimento per sostenere pratiche di fornitura e commerciali etiche e responsabili. Ecco perché acquistiamo metalli provenienti da miniere certificate come **conflict free**. Oltre a questo, ci distinguiamo per il nostro impegno

nei confronti della **responsabilità sociale d'impresa**, in linea con la nostra adesione allo **standard SA8000**. Questa certificazione rappresenta uno dei più elevati standard internazionali per la tutela dei diritti umani e delle condizioni di lavoro nella catena di fornitura. Attraverso SA8000, ci impegniamo a garantire che tutti i nostri fornitori rispettino rigorosi criteri etici, tra i quali il **divieto di lavoro minorile**, il **rispetto della parità di trattamento** e l'adozione di **pratiche sicure e dignitose sul posto di lavoro**.

Questo impegno viene monitorato attraverso un sistema di verifica rigoroso, che include la revisione delle politiche sui minerali da conflitto dei nostri fornitori viste sopra. I principali vendor con cui collaboriamo pubblicano regolarmente le loro politiche sui minerali da conflitto e sull'approvvigionamento sostenibile sui loro siti internet, assicurando trasparenza e responsabilità nelle loro operazioni.

L'obiettivo di queste iniziative è duplice: da un lato, evitare di contribuire ai conflitti globali e, dall'altro, promuovere una catena di fornitura globale più etica e sostenibile.



Noi e il Global Compact

Come Var Group abbiamo di recente sottoscritto il **Manifesto Imprese per le Persone e la Società**: una firma che si aggiunge all'impegno già dimostrato con l'**adesione al Global Compact**. Con questa iniziativa la nostra azienda, che è tra i soci fondatori del **Global Compact Network Italia**, **promuove la dimensione sociale della sostenibilità, lungo le catene di fornitura e nelle comunità**, per assicurare un futuro equo e sostenibile alle generazioni a venire, non lasciando nessuno indietro.

In Var Group, infatti, da sempre ci impegniamo perché siano **rispettati e difesi** i principi ispiratori del Global Compact delle Nazioni Unite, e più in generale, i principi contenuti nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo del 1948.

La nostra adesione al Global Compact e la qualifica di socio fondatore del Global Compact Network Italia sono coerenti con le politiche che adottiamo per le nostre persone, clienti e fornitori e, più in generale, per stakeholder e azionisti.

Con il **nostro impegno quotidiano** continuiamo e continueremo a **realizzare iniziative per aumentare sempre più il livello di attuazione**, in maniera concreta, tangibile e misurabile, dei dieci principi del Global Compact e beneficio della comunità.

Una Global Compact Network Italia è un'organizzazione che invita il settore privato ad innalzare il livello di ambizione, in termini tanto di obiettivi quanto di misurazione del proprio impatto sociale, nella consapevolezza che il **coinvolgimento dei massimi livelli direzionali** è essenziale per trasformare principi e impegni in **iniziative concrete** per lo sviluppo sostenibile.

Le numerose iniziative descritte sopra hanno, nel complesso, proprio lo scopo di dare concretezza a questi impegni assunti in modo formale ai livelli più elevati.

La cybersicurezza, la privacy e protezione dei dati

In Var Group abbiamo adottato un **Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI) certificato ISO 27001**, che rappresenta uno degli elementi fondamentali per garantire la protezione degli asset aziendali e delle informazioni sensibili dei nostri clienti. Questo sistema ci consente di **gestire in modo proattivo i rischi legati alla cybersicurezza**, assicurando che le informazioni siano trattate con la massima riservatezza, integrità e disponibilità.

Il SGSI certificato ISO 27001 offre un quadro strutturato per monitorare, prevenire e mitigare i rischi associati alla sicurezza informatica. Grazie a un monitoraggio continuo e a una serie di controlli implementati, siamo in grado di **rilevare con tempestività** eventuali minacce e vulnerabilità, proteggendo così i dati dei clienti e assicurando la continuità operativa. L'adozione di questo standard risponde inoltre alle crescenti esigenze normative e alle richieste del mercato di garantire un elevato livello di sicurezza informatica.

In particolare, abbiamo effettuato un **approfondito processo di analisi del rischio** per individuare le principali minacce alla sicurezza delle informazioni, inclusi attacchi informatici, accessi non autorizzati, sottrazione di dati e vulnerabilità nei sistemi informatici. Un processo che ci ha portato a identificare non solo rischi, ma anche opportunità: per esempio, l'**introduzione di misure di sicurezza avanzate** contribuisce a miglio-

rare la fiducia dei clienti e a consolidare la reputazione dell'azienda nel settore ICT. In questo contesto, ci siamo prefissati una serie di **obiettivi strategici per il futuro**. Uno dei principali è l'**estensione del Security Operation Center (SOC)** a tutte le aziende controllate da Var Group entro il secondo quadrimestre del 2025, partendo da un valore base del **40% di copertura** nell'anno fiscale 2024.

Il progetto mira a proteggere gli asset aziendali in modo più capillare, coinvolgendo risorse interne come il SOC della Business Unit di Var Group dedicata alla Cyber Security, il team IT di Sesa e i referenti tecnici delle società controllate. Prevediamo inoltre di **ottenere la certificazione ISO 22301**, che validerà la continuità operativa dei servizi erogati che garantiamo ai nostri clienti. Questo obiettivo coprirà tutti i servizi attualmente inclusi nella certificazione **ISO 20000** e prevediamo di raggiungere una **copertura del 100%** entro il quarto quadrimestre del 2025. Iniziative che confermano il nostro impegno a proseguire lungo il **percorso di miglioramento continuo** non solo riducendo i rischi legati alla sicurezza informatica, ma rappresentando anche un **vantaggio competitivo**, in quanto rafforzano il rapporto con i clienti e migliorano la resilienza complessiva dell'organizzazione.

RESTRICTED AREA





.3

L'ambiente

Dalle sedi più efficienti alla
mobilità sostenibile, lavoriamo
per ridurre il nostro impatto
ambientale e sensibilizzare le
comunità nelle quali operiamo.



La mitigazione del cambiamento climatico: una sfida globale

Affrontare i cambiamenti climatici rappresenta **un impegno ormai ineludibile** che tutti gli attori sono chiamati ad affrontare **in modo proattivo**, a partire dalle imprese come la nostra. Grazie all'appartenenza al Gruppo Sesa, leader nel settore digitale, e alle peculiarità che ci caratterizzano siamo in grado di unire con successo l'attenzione ai dettagli con una visione ampia e strategica. In tema di sostenibilità, adottiamo le politiche di Gruppo, integrandole in modo efficace nelle nostre attività quotidiane, per garantire un impatto positivo a livello globale e locale.

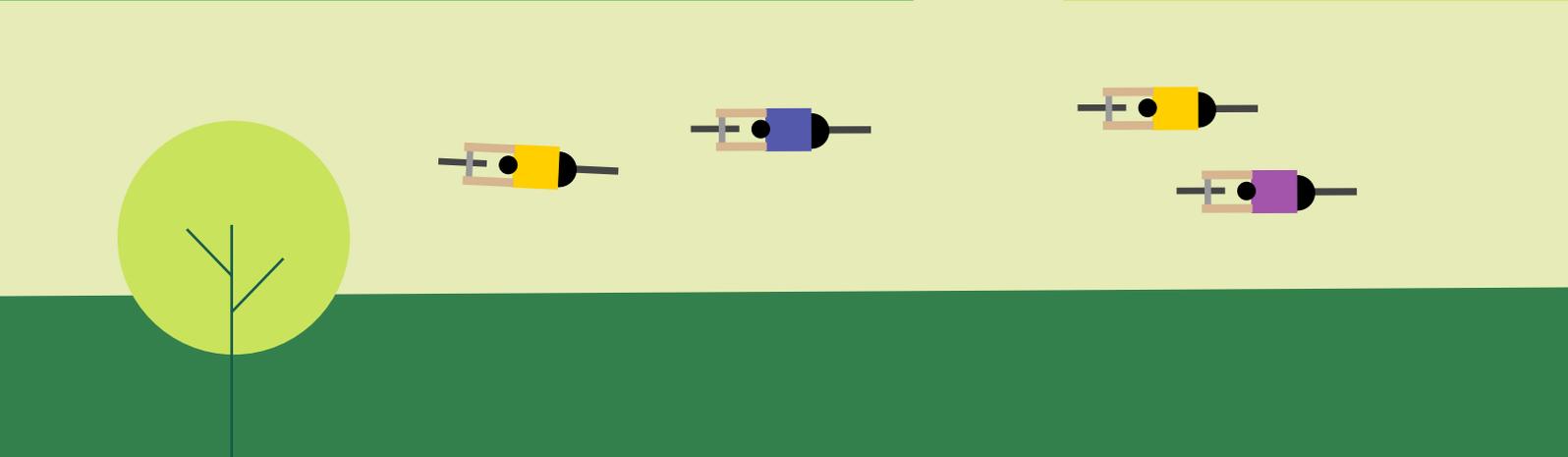
Siamo consapevoli delle conseguenze dei **cambiamenti climatici** e sensibili alla tutela dell'ambiente come **risorsa per le future generazioni**. Per questo ci impegniamo a gestire le nostre operazioni in modo da garantire il più possibile la **salvaguardia ambientale**.

Le nostre politiche per l'ambiente

Il nostro impegno, in un'ottica di miglioramento costante, ci porterà ad adottare nella gestione operativa i criteri **di protezione ambientale, di efficienza energetica e di salute e sicurezza sul lavoro** che Sesa ha formalizzato in una **Politica Ambientale** comune.

A conferma di quanto sia sentita la responsabilità di gestire in modo rispettoso le risorse a disposizione, Sesa ha introdotto un **Sistema di Gestione Ambientale** conforme alla norma **UNI ISO 14001:2015** – applicato anche da Var Group – per il quale ha ottenuto la relativa certificazione ambientale.

Lo **standard ISO 14001** specifica i requisiti di **un corretto ed efficace sistema di gestione ambientale**. In questo modo, supporta il nostro impegno non solo a rispettare la legislazione applicabile, ma anche a ridurre il nostro impatto sull'ambiente migliorando le nostre performance ambientali.



Più efficaci insieme

Con l'obiettivo di valorizzare tutte le possibili sinergie, la Politica Ambientale viene definita, gestita e attuata in modo unitario a livello di Gruppo, in coerenza con gli obiettivi strategici.

In dettaglio, il Gruppo Sesa:

- **definisce le politiche** ambientali e di sviluppo industriale sostenibile;
- **elabora le linee guida** di attuazione della politica ambientale;
- **individua gli indicatori** e garantisce il monitoraggio e il controllo dell'andamento delle azioni aziendali in termini di impatto ambientale;
- **segue l'evoluzione** della legislazione ambientale nazionale e dell'Unione Europea e predispone indirizzi applicativi verso le società controllate;
- **cura i rapporti** con enti, istituti e agenzie in campo ambientale.

Come affrontiamo impatti, rischi e opportunità rilevanti (IRO)

Per dare ancora maggiore concretezza ai nostri sforzi, in Var Group abbiamo svolto **un'analisi di materialità** che ci ha consentito di individuare i principali **impatti, rischi e opportunità in tema di ESG**. Per maggiori dettagli sul processo, si rimanda al relativo paragrafo (L'analisi di materialità pag.32).

In particolare, in relazione all'ambiente è stato individuato come rilevante per gli stakeholder l'impatto negativo generato con le **emissioni di gas serra** dovute all'utilizzo di **combustibili fossili** che contribuiscono al cambiamento climatico. Queste si suddividono in **Scope 1**, cioè emissioni dirette delle fonti di proprietà o controllate dall'azienda; **Scope 2**, emissioni indirette derivanti dall'energia acquistata o acquisita; e **Scope 3**, ovvero emissioni di gas serra a monte e a valle della catena di fornitura, per esempio la logistica.

In quest'ottica, i nostri impatti sull'ambiente si possono ricondurre principalmente ai **consumi energetici nelle sedi** della società. Per quanto riguarda **l'elettricità**, gli impianti installati sono collegati alla rete di distribuzione. Si registra, inoltre, una quota di consumi di combustibile dovuta al **parco autovetture** e ai **gruppi elettrogeni**, che sono presenti nelle principali sedi.

Le emissioni di gas ad effetto serra di Sesa e Var Group sono tipiche di una organizzazione office-based, derivanti dall'utilizzo di combustibili fossili per riscaldamento e dall'acquisto di energia elettrica prodotta da terzi, nel complesso limitate e legate ad asset tradizionali, come impianti elettrici e termici. I principali consumi derivano dall'utilizzo di energia elettrica per gli uffici, il Data Center e gli apparati tecnologici e informatici, dal riscaldamento degli edifici e dal carburante per le autovetture aziendali. Sesa e Var Group ritengono importante monitorare le emissioni di gas ad effetto serra e di altre tipologie al fine di perseguire un progressivo ridimensionamento della propria carbon footprint.

Con riferimento ai principali rischi climatici, la valutazione ha individuato **potenziali impatti** sulle attività – come l'interruzione dei servizi e dell'operatività – dovuti a **danni fisici** significativi generati da possibili **eventi estremi** che coinvolgano temperatura, vento, acqua o terreno, quali incendi, inondazioni, uragani o terremoti.

Per mitigare questi impatti, abbiamo delineato e implementato dei **piani di continuità operativa** e abbiamo adottato **misure organizzative e di sicurezza**. Grazie a queste iniziative, abbiamo drasticamente ridotto le probabilità che un incidente grave possa comportare conseguenze negative rilevanti sulle nostre attività.

Allo stesso modo, le misure possono anche mitigare il potenziale **rischio reputazionale** nel caso non riuscissimo a raggiungere i nostri obiettivi, manifestandosi per esempio come **difficoltà ad attrarre e trattenere** clienti, persone, partner commerciali e investitori.

Nell'analisi di materialità finanziaria, comunque, non abbiamo preso in considerazione solo i rischi, ma anche **le opportunità** che nascono dal perseguimento di una strategia di protezione ambientale. In particolare, abbiamo individuato un'opportunità legata alla **riduzione delle emissioni**, grazie al **risparmio energetico** ottenuto rendendo energeticamente più efficienti le nostre sedi. Abbiamo inoltre potenziato il nostro impatto positivo sul mercato, grazie alla vendita di servizi che consentono alle imprese di ridurre la propria impronta carbonica.

Cosa sono le emissioni di Scope 1, 2 e 3 e come si misurano le emissioni indirette?

Un numero crescente di organizzazioni sta cercando di dare **maggiore trasparenza** al proprio impegno a ridurre le emissioni di gas serra, rendicontando i progressi compiuti secondo categorie definite **Scope 1, 2 e 3**. Ma cosa significano in realtà?

Lo Scope 1 comprende le emissioni provenienti da fonti che un'organizzazione possiede o controlla direttamente, ad esempio la combustione del carburante nella flotta di veicoli (se non sono alimentati elettricamente).

Lo Scope 2 è costituito dalle emissioni che un'azienda provoca indirettamente e che derivano dal modo in cui viene prodotta l'energia che acquista e utilizza. Rientrano in questa categoria le emissioni causate dalla produzione dell'elettricità che utilizziamo nei nostri edifici.

Lo Scope 3 comprende le emissioni che non sono prodotte dall'azienda stessa e non sono il risultato di attività provenienti da beni di sua proprietà o controllati, ma da quelle di cui è indirettamente responsabile a monte e a valle della sua catena del valore. Un esempio è dato dall'acquisto, l'u-

so e lo smaltimento di prodotti da parte dei fornitori. Queste emissioni comprendono tutte le fonti che non rientrano negli Scope 1 e 2.

In particolare, le emissioni di **Scope 2** possono essere calcolate con due diverse metodologie:

- **Location-based:** considera l'intensità media delle emissioni di gas serra della rete elettrica sulla quale si verifica il consumo di energia, utilizzando un fattore di emissione medio della rete nazionale;
- **Market-based:** determina le emissioni di gas serra derivanti dall'acquisto di elettricità, considerando i fattori di emissione specifici comunicati dai fornitori. Questa metodologia attribuisce un fattore emissivo nullo per gli acquisti di energia elettrica provenienti da fonti rinnovabili. In caso contrario, il calcolo viene effettuato con fattori di emissione che rappresentano il residual mix, cioè l'energia e le emissioni non monitorate e non reclamate da fonti rinnovabili.

Dalla strategia comune all'approccio pratico

Il Gruppo ha delineato **un piano** che prevede **tre linee di azione**: monitoraggio e quantificazione delle emissioni; continui processi di efficientamento e riduzione degli impatti; compensazione delle emissioni residue e non riducibili. Il nostro contributo come Var Group si esprime in particolare in un progetto articolato e di ampia portata, che prevede programmi di riduzione dell'impatto ambientale per tutte nostre sedi e i nostri uffici.

In particolare, un progetto interessante sotto il punto di vista della riduzione della nostra impronta ecologica coinvolgerà il polo di Empoli, dove si concentrano gran parte dei consumi, in virtù dell'attività del Data Center. Oltre a consentirci di espandere le attività presenti, supportando la crescita del nostro business, il progetto ci permetterà di **riorganizzare in senso più sostenibile** anche l'area circostante: sarà resa più funzionale la viabilità e saranno creati **nuovo verde pubblico e nuovi servizi** non solo per le nostre persone, ma anche per i cittadini.

In linea con l'Agenda 2030 dell'ONU, continuiamo con determinazione a integrare nel nostro business i criteri ESG. La nostra strategia di sostenibilità ambientale è puntuale e concreta e ci permetterà di raggiungere la neutralità carbonica.

Il progetto contribuisce a ridurre le emissioni inquinanti causate dal traffico, grazie a interventi di **mobilità sostenibile: parcheggi pubblici** gratuiti in connessione con una **stazione bike-sharing**, collegamenti per il **trasporto pubblico** e nuove **piste ciclabili**.

Il progetto è articolato in **tre distinti stadi di realizzazione** di infrastrutture ed edifici, utilizzando materiali, tecniche e tecnologie ecosostenibili a risparmio energetico. La valorizzazione in chiave sostenibile del nostro polo tecnologico contribuisce a **migliorare la qualità della vita** delle persone che lavorano in Var Group e di tutti i cittadini in termini di ambiente, mobilità e potenziamento delle attività sociali e culturali.

Sempre nell'ambito del Gruppo, promuoviamo ogni anno investimenti per l'ammmodernamento dei nostri impianti, orientandoci verso tecnologie che **ottimizzano le rese e riducono i consumi energetici** (v. par. seguente).

Il monitoraggio dei consumi e le azioni implementate

Grazie alla collaborazione con il **Team ESG** e il **Comitato Sostenibilità** del Gruppo Sesa, raccogliamo e analizziamo i dati ambientali, monitorando periodicamente gli indicatori.

Questo ci consente di contribuire a generare consapevolezza, insieme alla **formazione delle persone** su questi temi grazie a eventi e iniziative di comunicazione interna. Poiché le nostre operazioni non sono di tipo produttivo, i consumi riguardano principalmente l'**energia elettrica** per le attività ordinarie, l'illuminazione, il riscaldamento e i carburanti per il parco auto.

Di seguito riportiamo i principali indicatori raccolti e analizzati per il 2023 e il 2024.

| CONSUMI ENERGETICI DIRETTI DELL'ORGANIZZAZIONE | | U.M. | 2023 | 2024 | VAR%24 VS 23 |
|--|--|--------------|----------------|----------------|--------------|
| Energia elettrica | Totale energia elettrica consumata | MWh | 5.597 | 5.744 | +3% |
| | <i>di cui acquistata dal mix energetico nazionale</i> | MWh | 1.563 | 1.372 | -12% |
| | <i>di cui acquistata con Garanzia d'Origine da fonti rinnovabili</i> | MWh | 4.034 | 4.372 | +8% |
| Consumi del parco auto aziendale | Totale energia elettrica consumata | MWh | 5.597 | 5.744 | +3% |
| | Totale benzina consumata per automobili | Litri | 157.213 | 217.849 | +39% |
| | Totale GPL consumato per automobili | Litri | 757 | 1.340 | +77% |
| | Totale metano consumato per automobili | m3 | 1.474 | 600 | -59% |

Tabella 4: Consumi energetici diretti dell'organizzazione

| CONSUMI PARCO AUTO IN (MWH) | | U.M. | 2023 | 2024 |
|----------------------------------|--|------------|---------------|---------------|
| Consumi del parco auto aziendale | Totale consumi di carburante per automobili | MWh | 13.229 | 11.720 |
| | <i>Diesel consumato per automobili</i> | MWh | 11.791 | 9.751 |
| | <i>Benzina consumata per automobili</i> | MWh | 1.418 | 1.953 |
| | <i>GPL consumato per automobili</i> | MWh | 5 | 9 |
| | <i>Metano consumato per automobili</i> | MWh | 15 | 6 |

Tabella 5: Consumi parco auto

| TOTALE ENERGIA CONSUMATA IN MWH | U.M. | 2023 | 2024 | VAR%24VS23 |
|----------------------------------|------------|---------------|---------------|------------|
| Energia elettrica | MWh | 5.597 | 5.744 | +3% |
| Consumi del parco auto aziendale | MWh | 13.229 | 11.720 | -11% |
| Totale | MWh | 18.827 | 17.464 | -7% |

Tabella 6: Totale energia consumata

La **crescita del nostro business**, anche tramite la business combination con altre aziende, ha comportato un naturale aumento nei consumi di **energia elettrica**. Per mitigare l'impatto di questo incremento abbiamo adottato diverse misure, a cominciare dalla scelta di privilegiare **energia con garanzia d'origine**. L'utilizzo di quest'ultima è aumentato dell'8%, rispetto al 2023, mentre l'adozione di energia non certificata è diminuita del 12%. Con questo intervento, l'energia elettrica certificata è arrivata a pesare per il 76%, oltre tre quarti del totale.

Il processo di progressiva adozione dei **contratti di fornitura di energia elettrica 100% green** proseguirà anche nel 2025, con l'obiettivo di arrivare a coprire **tutte le sedi del Gruppo**.

Tra le altre iniziative in corso, i cui effetti si vedranno nel 2025, si segnalano la sostituzione dei generatori di calore e dei gruppi refrigeratori con **sistemi a maggior efficienza energetica, gas refrigeranti a basso impatto ambientale** e l'introduzione **dell'illuminazione a LED**, con processi controllati e materiale ad alta efficienza energetica, in linea con la **direttiva Ecodesign 2009/125/CE** per il risparmio energetico.

Per quanto riguarda il **parco auto**, il nostro impegno verso una mobilità più sostenibile ha portato a **una riduzione dei consumi pari all'11%**. A diminuire maggiormente è il gasolio per veicoli ad alimentazione diesel (**-16%**), mentre in parallelo il Gpl, più ecosostenibile in quanto produce meno residui, aumenta ben del **+77%**. Sebbene il gasolio per motori diesel rappresenti ancora il combustibile che utilizziamo di più, questo dato evidenzia il nostro importante sforzo teso ad abbandonarlo per tipologie di combustibili meno inquinanti.

In questa prospettiva, nel 2024 stiamo proseguendo con la progressiva adozione di un parco **autovetture a ridotto impatto ambientale e di misure di mobilità sostenibile**, obiettivi che continueremo a perseguire anche nel 2025.

Per una maggiore trasparenza, di seguito si riportano i principali **fattori di conversione** per trasformare i litri e i metri cubi di carburante in MWh, in modo da facilitare misurazioni e comparazioni.

| FATTORE | U.M. | 2023 | 2024 | FORNITORE DI RIFERIMENTO |
|------------------|--------|----------|----------|--|
| Diesel per auto | MWh/l | 0,009987 | 0,009885 | DEFRA, Conversion Factors, "Fuel properties" |
| Benzina per auto | MWh/l | 0,009023 | 0,008965 | DEFRA, Conversion Factors, "Fuel properties" |
| GPL per auto | MWh/l | 0,006760 | 0,006780 | DEFRA, Conversion Factors, "Fuel properties" |
| Metano per auto | MWh/m3 | 0,009968 | 0,010053 | DEFRA, Conversion Factors, "Fuel properties" |

Tabella 7: Fattori di conversione in MWh

A seguire riportiamo anche i dati relativi alle emissioni in atmosfera di **tonnellate di CO₂ equivalente (tCO_{2eq})**. In particolare, la riduzione dell'uso dei carburanti si rispecchia in un **decremento del 17%** nelle **emissioni dirette di Scope 1**. Anche lo **Scope 2**, misurato secondo la modalità market-based, registra una **diminuzione del 12%** data dall'aumento nell'uso delle rinnovabili.

Il confronto tra metodologie market-based e loca-

tion-based ci permette anche di definire quante tonnellate di CO₂ vengono risparmiate se si utilizza energia certificata. In particolare, nel 2024 abbiamo evitato l'immissione in atmosfera di 1.183 tonnellate di CO_{2eq}.

Anche in questo caso abbiamo riportato i fattori di emissione con i principali riferimenti.

| SCOPE 1 - EMISSIONI ENERGETICHE DIRETTE (TCO2E) | U.M. | 2023 | 2024 | VAR.%24VS23 |
|---|-------------------------|--------------|--------------|-------------|
| Diesel consumato per automobili | tCO _{2e} | 3.186 | 2.478 | -22% |
| Benzina consumata per automobili | tCO _{2e} | 340 | 457 | 34% |
| GPL consumato per automobili | tCO _{2e} | 1 | 2 | 77% |
| Gas metano consumato per automobili | tCO _{2e} | 3 | 1 | -59% |
| Totale | tCO_{2e} | 3.530 | 2.938 | -17% |

Tabella 8: Scope 1

| SCOPE 2 - EMISSIONI ENERGETICHE INDIRETTE (TCO2E) | U.M. | 2023 | 2024 | VAR.%24VS23 |
|---|-------------------------|--------------|--------------|-------------|
| TOTALE EMISSIONI SCOPE 2 - Metodo Location Based | tCO_{2e} | 1.763 | 1.809 | +3% |
| TOTALE EMISSIONI SCOPE 2 - Metodo Market Based | tCO_{2e} | 713 | 626 | -12% |

Tabella 9: Scope 2

| TOTALE EMISSIONI SCOPE 1 + SCOPE 2 (TCO2E) | U.M. | 2023 | 2024 | VAR.%24 vs 23 |
|---|--------------------|--------------|--------------|---------------|
| TOTALE EMISSIONI SCOPE 1 + SCOPE 2 Metodo Location Based | tCO ₂ e | 5.293 | 4.748 | -10% |
| TOTALE EMISSIONI SCOPE 1 + SCOPE 2 Metodo Market Based | tCO ₂ e | 4.244 | 3.565 | -16% |

Tabella 9: Scope 1 + Scope 2

| FATTORE | U.M. | 2023 | 2024 | FONTI DI RIFERIMENTO |
|----------------------------------|-----------------------|----------|----------|-----------------------------------|
| Diesel per automobili | tCO ₂ /l | 0,002512 | 0,002662 | DEFRA, Conversion Factors, "Fuel" |
| Benzina per automobili | tCO ₂ /l | 0,002097 | 0,002084 | DEFRA, Conversion Factors, "Fuel" |
| GPL per automobili | tCO ₂ /l | 0,001557 | 0,001557 | DEFRA, Conversion Factors, "Fuel" |
| Gas metano per automobili | tCO ₂ /m3 | 0,002038 | 0,002045 | DEFRA, Conversion Factors, "Fuel" |
| Energia elettrica Location Based | tCO ₂ /MWh | 0,315000 | 0,431140 | AIB, European Residual Mixes |
| Energia elettrica Market Based | tCO ₂ /MWh | 0,456570 | 0,500570 | AIB, European Residual Mixes |

Tabella 10: Fattori di emissione

Misurarsi per migliorarsi: il calcolo dell'impronta carbonica della Convention Var Group 2023

Nell'ambito del nostro percorso di sostenibilità abbiamo intrapreso anche il monitoraggio e la gestione dell'impatto ambientale degli **eventi aziendali**. In occasione della **Convention Var Group 2023**, abbiamo dato vita ad un primo progetto dedicato al calcolo dell'impronta carbonica di uno degli eventi più rilevanti per la nostra realtà. Lo abbiamo fatto con l'obiettivo di portare avanti il nostro percorso di sostenibilità che punta alla **neutralità carbonica**.

Con il supporto della società di consulenza specializzata **Climate Standard**, l'impronta dell'evento è stata misurata con un **sondaggio ai partecipanti e un'analisi delle fasi di preparazione e disallestimento**, utilizzando la norma ISO 14067, le linee guida del Greenhouse Gas Protocol e i dati del Ministero dell'Ambiente e dell'ISPRA.

Una volta calcolate le emissioni totali dell'evento, è stata definita una **strategia di neutralizzazione**: per compensare l'impatto ambientale della Convention, abbiamo acquistato **crediti di carbonio di alta qualità** pari alle emissioni prodotte. In particolare, per la compensazione abbiamo scelto di sostenere il progetto naturale e sociale **Water is Life di Aid4Mada Onlus**. Dal 2018, questa iniziativa ha permesso la costruzione di **10 pozzi a pompa manuale** e **19 sistemi idrici** alimentati a energia solare, che oggi garantiscono accesso gratuito e illimitato all'acqua potabile a **oltre 80.000 persone** che vivono nelle aree più svantaggiate della città di Tulear, in Madagascar.

Le attività di miglioramento per il 2024

Il successo dell'iniziativa attuata per la Convention ci ha ulteriormente motivati agli impegni che ci siamo assunti per il 2024 e per i prossimi anni: non solo gestire in modo più responsabile gli eventi aziendali, ma anche favorire una **cultura della sostenibilità** che sarà sempre più un **elemento centrale** nelle nostre attività.

Anche per la Convention 2024 perseguiremo l'obiettivo di misurare l'impronta ambientale, ma in modo più strutturato: adotteremo soluzioni interne per il calcolo dell'impronta carbonica, seguendo la **norma internazionale ISO 14067**, con il supporto di un ente certificatore **ente certificatore terzo** e di consulenti esperti in materia.

Abbiamo sviluppato un sistema che integra **due soluzioni** proprietarie permettendoci di raccogliere dati dettagliati sui consumi e gli spostamenti dei partecipanti. La prima è **QualiWare**: un calcolatore che aggregherà i dati dei consumi e i dati provenienti dai questionari somministrati ai partecipanti. La seconda è **Vedienergia**: un sistema di monitoraggio e raccolta dei dati riferiti ai consumi energetici della location, applicato alla sede della Convention 2024, il **Palacongressi di Rimini**, misurando dati storici e consumi durante l'evento.

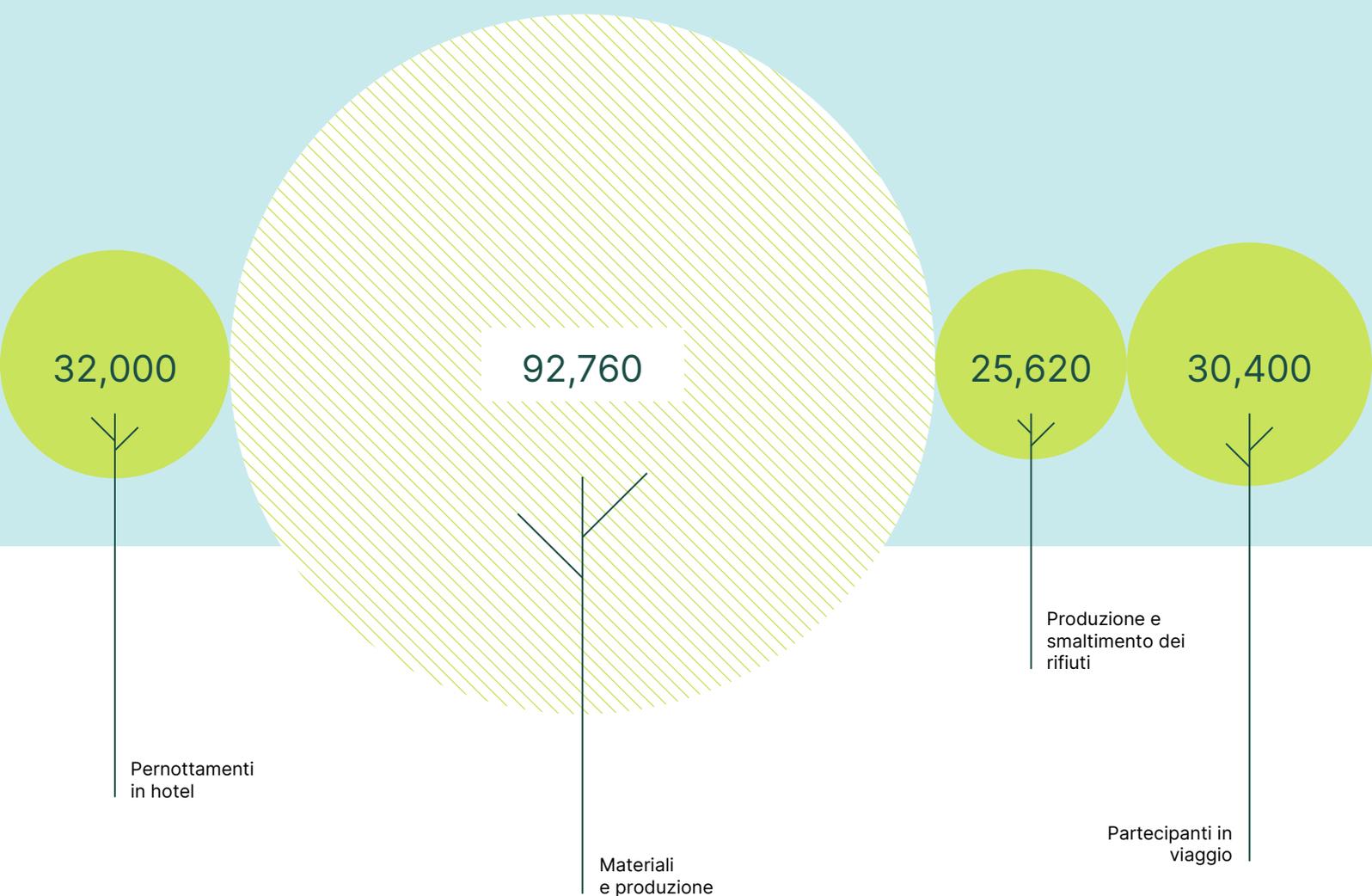
Per dare continuità alle attività anche in **ambito sociale**, per quanto concerne la compensazione abbiamo scelto di proseguire nel **supporto al progetto Water is Life**. Attraverso l'acquisto di certificati, non solo compenseremo le emissioni del nostro evento, ma contribuiremo a generare un impatto tangibile e positivo sul territorio, in continuità con quanto abbiamo fatto nelle edizioni precedenti.



Le emissioni della Convention Var Group 2023

194,85

tonnellate di CO₂
equivalente



.4

Le persone di Var Group

Valorizziamo l'unicità delle
persone in un ambiente di lavoro
sicuro e inclusivo, incoraggiando
il loro equilibrio e senso di
appartenenza.



Anima e digitale: come ci prendiamo cura delle persone

In Var Group il nostro obiettivo è garantire un approccio **equo, responsabile e trasparente** alle pratiche lavorative. Per questo, in linea con la filosofia della nostra capogruppo Sesa, adottiamo un approccio che mette al centro la cura delle persone.

Le nostre politiche in materia sono guidate da un forte impegno verso il **rispetto dei diritti umani** e la garanzia di **condizioni di lavoro sicure e dignitose**. Il punto di partenza non solo per mantenere un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, ma anche per contribuire a creare una **società più sostenibile ed inclusiva**.

A questo scopo, operiamo innanzitutto in stretta conformità con il nostro **Codice Etico**, che rappresenta la base dei principi di gestione e include **specifici riferimenti** alla tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori.

Il nostro impegno per un'occupazione di valore, nero su bianco

Per garantire un'applicazione più coerente e sistematica dei principi a cui ci ispiriamo, siamo attualmente impegnati in un percorso partecipativo per lo sviluppo della nostra Carta dei Valori, uno strumento essenziale per formalizzare il nostro impegno verso la responsabilità sociale e il benessere delle persone. La pubblica-

zione è prevista entro metà del 2025 e rappresenterà un riferimento importante per tutte le nostre scelte e azioni.

Il progetto coinvolge attivamente la popolazione aziendale, che sarà partecipe nella definizione dei valori che contraddistinguono Var Group e le persone che ne fanno parte. In questo processo, abbiamo già raccolto le opinioni di tutti e tutte attraverso una survey e prevediamo di organizzare workshop tematici e interviste volti a coinvolgere l'intera organizzazione.

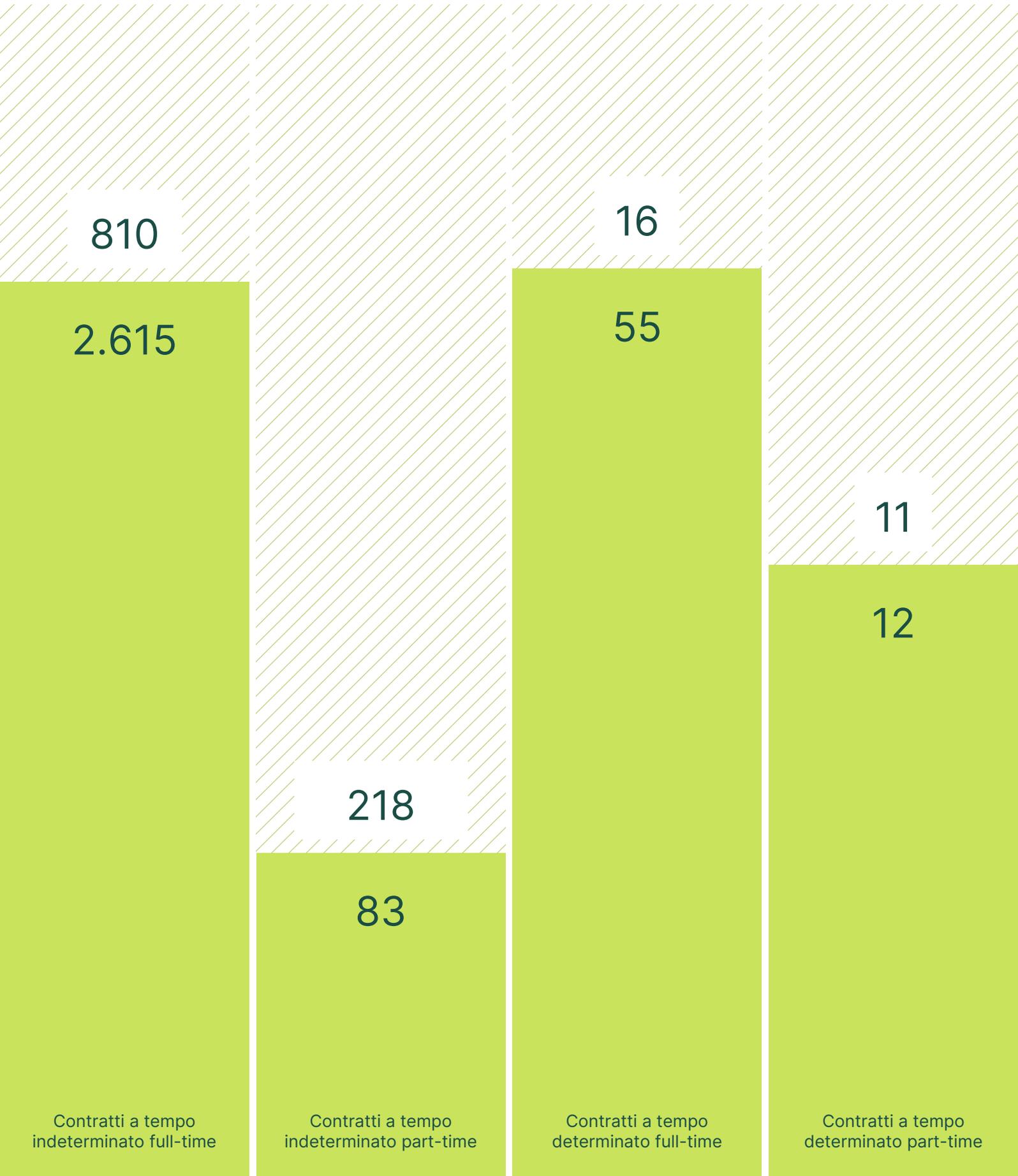
Grazie a questi strumenti, vogliamo assicurarci che i valori aziendali riflettano l'identità e le aspirazioni, promuovendo un senso di appartenenza e coerenza tra i principi dichiarati e le azioni quotidiane.

Nel complesso, per garantire uniformità di trattamento, facciamo affidamento principalmente sulle legislazioni e i contratti di lavoro. Var Group opera, infatti, in numerosi Paesi in tutto il mondo e noi ci impegniamo a rispettare rigorosamente le **normative vigenti in ciascuna nazione in cui siamo presenti**.

Per quanto riguarda le persone sul territorio italiano, questo si traduce in una rigorosa adesione ai **contratti collettivi nazionali (CCNL)** applicabili, che regolamentano in dettaglio i salari e le condizioni lavorative per garantire **equità e conformità** ai requisiti di legge.

Distribuzione per contratto e genere nel 2024

Donne Uomini



In Italia come all'estero, questo approccio garantisce che **siano sempre tutelati i diritti dei lavoratori e lavoratrici** in conformità con le leggi locali, sia in termini di salari, condizioni di lavoro, sicurezza sul posto di lavoro, sia di **benefici sociali** come il congedo parentale, la malattia, l'assicurazione sugli infortuni e il pensionamento.

Per noi di Var Group, l'attenzione costante a **promuovere un ambiente di lavoro equo, sicuro e sostenibile** in tutte le sedi aziendali non è però solo una questione di conformità, ma un impegno che è **parte integrante della nostra strategia globale**.

Vogliamo creare un ambiente di lavoro che non solo rispetti le normative, ma che **promuova attivamente la crescita personale e professionale**, assicurando al contempo che tutte le persone si sentano **valorizzate, protette e supportate**.

Proprio per questo **la quasi totalità** delle nostre persone ti (**il 98% del totale**) è assunta **con contratti a tempo indeterminato**, di cui **3.425 full-time** e 301 part-time. Questi dati riflettono il nostro impegno in una strategia long term.

Welfare ed equilibrio vita-lavoro al centro

Consapevoli che il **benessere personale** è una leva fondamentale per la crescita **sostenibile** della nostra organizzazione, da oltre dieci anni ci dedichiamo attivamente nel migliorare **il work-life balance ed il benessere delle nostre persone** attraverso un **Piano di Welfare** sempre più ricco ed eterogeneo. Ulteriormente rafforzato anche per FY2025, il Piano prevede una serie di iniziative progettate e sviluppate per sostenere le esigenze personali e professionali delle nostre persone.

Gli interventi che abbiamo introdotto mirano a **conciliare al meglio lavoro e vita privata**, fornendo un aiuto concreto nella realtà quotidiana. Il nuovo piano di welfare per FY2024, ulteriormente rafforzato rispetto a quello dell'anno precedente, ha previsto un ulteriore impulso al well-being, salute e qualità della vita lavorativa delle persone, con rinnovato focus su genitorialità, education, sostenibilità e benessere e nuove iniziative per i più giovani.

98%

Persone assunte con
contratti a tempo
indeterminato

Investire nel benessere e nella soddisfazione delle persone è la chiave per un ambiente di lavoro armonioso e produttivo, dove ciascuno è motivato a crescere e a contribuire al successo collettivo.

In particolare supportiamo:

Diversità e genitorialità: supporto alla natalità con un sostegno economico, contributi per servizi di baby-sitting, pedagogia, asilo nido (presso la sede di Empoli accesso all'asilo nido aziendale Sesa Baby); contributi per l'iscrizione a centri estivi, borse di studio per acquisto di libri scolastici e strumenti informatici a favore dei figli; sostegno economico per l'assistenza sanitaria e sociale di familiari con disabilità.

Benessere e formazione: flexible benefits ad integrazione della spesa alimentare, per attività sportive, cultura, benessere e servizi alla genitorialità; contributi per l'acquisto di strumenti informatici; sostegno alla mobilità abitativa; borse di studio per la partecipazione a corsi di laurea o master universitari e per l'acquisto di testi didattici; programmi formativi ed Erasmus internazionali; pacchetti salute per il rimborso di spese sanitarie, di diagnostica o medicinali.

Sostenibilità ambientale: contributi dedicati alla mobilità sostenibile per l'utilizzo di mezzi di trasporto pubblico ed elettrico e programmi di E-Car Sharing finalizzati alla riduzione del consumo di risorse naturali.

Work-life balance: solidarietà e people caring per il benessere e la salute delle persone; programmi di Microcredito aziendale per l'accesso a finanziamenti

agevolati; sportello psicologico e di ascolto disponibili gratuitamente; pacchetti salute per il rimborso delle spese sanitarie; programmi di well-being e attività sportive anche attraverso piattaforme digitali.

Il nostro impegno per il lavoro flessibile si riflette inoltre nell'implementazione dello **smart working**, che consente alle nostre persone di lavorare da remoto per **almeno due giorni a settimana**, e nella **gestione digitale del Piano Ferie**, che permette una **programmazione autonoma delle vacanze** in accordo con i team leader.

A queste iniziative si aggiungerà la distribuzione di un **ticket pasto da 8 euro al giorno** a partire dal 2025 per **almeno il 60%** di tutte le nostre persone Var Group. I ticket saranno digitali a ricarica e cumulabili. Questo permetterà di gestirli con maggiore semplicità e flessibilità, in linea con le nostre ambizioni di innovazione e sostenibilità.

Queste misure non solo migliorano la qualità della vita delle persone, ma contribuiscono anche a **ridurre il turnover**, rafforzando il nostro impegno per una sostenibilità sociale duratura.

Il nostro Piano di Welfare rappresenta quindi, non solo un impegno verso le nostre persone, ma un aspetto fondamentale di una più ampia strategia, che mira a costruire un futuro inclusivo, equo e sostenibile.





Siamo un Great Place to Work: lo certificano gli esperti

Uno dei molti modi in cui in Var Group diamo centralità alle persone è valorizzando il talento e la professionalità di ognuno. Un impegno testimoniato dalla certificazione Great Place to Work® Italia, ottenuta per gli anni 2022-2023 e 2023-2024: un riconoscimento significativo che attesta l'efficacia del nostro approccio al benessere delle persone. Non solo un traguardo, ma anche e soprattutto un punto di partenza per migliorare costantemente le condizioni di lavoro e promuovere un ambiente in cui inclusione, fiducia e collaborazione siano al centro.

La certificazione è il risultato di un rigoroso processo di valutazione, basato su feedback anonimi forniti direttamente dalle persone, che valutano aspetti come la qualità delle relazioni interpersonali, il senso di appartenenza, l'equità nelle opportunità e l'equilibrio tra vita professionale e personale. Per Var Group, essere riconosciuta come un Great Place to Work® significa non solo rispettare elevati standard qualitativi nelle pratiche lavorative, ma anche alimentare un senso di appartenenza culturale che valorizza ogni individuo e la sua unicità.

La certificazione Great Place to Work® è una testimonianza, ancora più preziosa poiché rilasciata da una terza parte indipendente, del nostro continuo sforzo nel promuovere un clima aziendale non solo produttivo, ma anche gratificante e rispettoso delle persone. Per l'anno 2024-2025, continueremo con il nostro impegno verso l'eccellenza riproponendo il percorso di certificazione. Questo ci permetterà di monitorare costantemente l'andamento della nostra organizzazione e di rafforzare il nostro obiettivo di costruire un ambiente di lavoro eccellente.

Crediamo fermamente che il feedback e i contributi delle nostre persone siano fondamentali per il nostro miglioramento continuo. In linea con questo approccio, riprenderemo anche quest'anno la consueta survey aziendale, coinvolgendo l'intera popolazione aziendale negli ultimi mesi del 2024. I risultati verranno analizzati e restituiti entro dicembre, offrendo così una base solida per pianificare le azioni future e consolidare il nostro percorso di crescita condivisa.

Come assumiamo le persone e sosteniamo l'integrazione intergenerazionale

In Var Group promuoviamo attivamente **l'integrazione intergenerazionale** nei nostri team: al 30 aprile 2024, il **72%** delle nostre persone ha **meno di 50 anni**, mentre il **24%** è **al di sotto dei 30 anni**. L'anzianità lavorativa media è **pari a 8 anni**, un dato particolarmente positivo se confrontato con le medie del nostro settore, caratterizzato da **elevata mobilità** e difficoltà a reperire professionalità specializzate.

Nell'ultimo anno fiscale abbiamo effettuato ben **776 nuove assunzioni**, in prevalenza nel Centro-Nord Italia, delle quali **50%** costituite da **under 30**: un rilevante incremento che conferma l'efficacia delle nostre politiche volte ad **attrarre i talenti**, in particolare giovani.

776

nuove assunzioni
nell'ultimo anno fiscale

50%

costituite da under 30

Formazione e progetti di talent attraction

In linea con la capogruppo, adottiamo un programma strutturato volto a individuare e reclutare i talenti, che si articola in diverse iniziative:

- I progetti di **Talent Ward**, la corporate university di Var Group, favoriscono l'integrazione dei giovani talenti anche grazie alla collaborazione con scuole e università, in continuità tra percorsi formativi e professionali.
- I programmi di formazione intensiva dei **Master Cloud & DevOps** e la collaborazione con **l'ITS Prodiggi di Empoli** contribuiscono a formare nuovi talenti in ambito tecnologico. Pensati per fornire competenze specializzate per entrare nel mondo del lavoro, rispondono alle esigenze di creare profili specializzati nel settore IT.
- Master in ambito **cybersecurity**, con l'obiettivo di identificare e sviluppare talenti che possano affrontare con competenza le sfide digitali in questo particolare ambito.

- Eventi innovativi come **l'Hackathon** permettono ai partecipanti di dare valore alle loro competenze in una coinvolgente competizione, che favorisce anche l'innovazione e la collaborazione.

Al 30 aprile 2024, abbiamo attivi **32 stage**, tra curricolari ed extra-curricolari.

Grazie a questo approccio siamo in grado non solo di **attrarre e trattenere talenti**, ma anche di dare il nostro attivo contributo alla **formazione delle nuove generazioni**, con una particolare attenzione alle professionalità del futuro nel settore IT.

Distribuzione per età nel 2024

23,98%

Persone <21-30>

48,98%

Persone <31-51<

27,04%

Persone <51

Una presenza consolidata in diversi territori

Abbiamo una presenza distribuita in tutta Italia, con una prevalenza nel **Nord Italia**, dove si concentra il **60,36%** del totale delle persone, seguito dal **Centro Italia** con il **25,57%**. La nostra forte presenza in molte delle aree più dinamiche del Paese ci rende in grado di sfruttare al meglio le opportunità di crescita e innovazione. Sebbene la presenza nel Sud Italia e all'estero sia attualmente **più contenuta**, rispettivamente con l'1,61% e il 12,46% del totale, consideriamo queste geografie come **aree di sviluppo strategico** per il futuro.

| | NUMERO AL 30/04/2024 | % AL 30/04/2024 |
|---------------------------------|----------------------|-----------------|
| Persone assunte: Nord Italia | 2308 | 60,42% |
| Persone assunte: Centro Italia | 970 | 25,39% |
| Persone assunte: Sud Italia | 62 | 1,62% |
| Persone assunte: Estero | 480 | 12,57% |
| Totale persone assunte | 3.820 | |
| Tirocinanti: Nord Italia | 17 | 53,13% |
| Tirocinanti: Centro Italia | 15 | 46,88% |
| Tirocinanti: Sud Italia | 0 | 0,00% |
| Tirocinanti: Estero | 0 | 0,00% |
| Totale tirocinanti | 32 | |
| Totale personale: Nord Italia | 2325 | 60,36% |
| Totale personale: Centro Italia | 985 | 25,57% |
| Totale personale: Sud Italia | 62 | 1,61% |
| Totale personale: Estero | 480 | 12,46% |
| Totale personale | 3.852 | |

Tabella 11: Personale suddiviso per area geografica

Una crescita sostenibile long term, le performance HR

Il turnover rappresenta un indicatore chiave per valutare la **retention** e l'efficacia delle politiche HR: riflette infatti la capacità dell'organizzazione di **attrarre, trattene e sviluppare talenti** nel lungo periodo. Analizzando i dati di Var Group relativi al turnover in uscita e in entrata al 30 aprile 2024, emergono diverse considerazioni.

Il tasso di turnover in uscita, **pari all'8,28% (319 cessazioni) al 30 aprile 2024**, risulta estremamente positivo se comparato alle medie di settore in cui il Var Group opera, **caratterizzato da alta competitività** e forte **mobilità professionale**. Analizzando i dati **per genere**, si osserva che il turnover è leggermente più alto tra gli **uomini (8,64%)** rispetto alle **donne (7,58%)**.

La fascia d'età più interessata è quella compresa tra i 21 e i 30 anni, con un tasso del 13,21%, seguita dalla fascia 31-50 anni (8,18%) e infine da quella oltre i 51 anni (4,36%).

Per quanto concerne il **turnover in entrata**, il tasso è significativamente più alto, pari al **20,15%**, con **776 nuove assunzioni nell'esercizio fiscale**: un chiaro indicatore dei nostri investimenti sulle persone. Anche in questo caso, il dato è lievemente più elevato tra gli **uomini (21,08%)** rispetto alle **donne (18,29%)**. La **fascia d'età 21-30** anni rappresenta quasi il **42%** delle nuove assunzioni, un dato che evidenzia la capacità di Var Group di attrarre **giovani** in una logica di **contaminazione e continuità intergenerazionale**. Segue la **fascia 31-50 anni (16,62%)** e quella **oltre i 51 anni (7,84%)**.



TASSO DI TURNOVER IN USCITA AL 30/04/2024

| | |
|------------------------------------|--------------|
| Totale cessazioni personale | 319 |
| Totale persone | 3.852 |
| Tasso di turnover in uscita (%) | 8,28% |
| % Uomini | 8,64% |
| % Donne | 7,58% |
| FASCIA DI ETÀ | |
| < 21-30 > | 13,21% |
| < 31-50 < | 8,18% |
| > 51 | 4,36% |

TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA AL 30/04/2024

| | |
|----------------------------------|--------------|
| Totale assunzioni | 776 |
| Totale persone | 3.852 |
| Tasso di turnover in entrata (%) | 20,15% |
| % Uomini | 21,08% |
| % Donne | 18,29% |
| FASCIA DI ETÀ | |
| < 21-30 > | 41,92% |
| < 31-50 < | 16,62% |
| > 51 | 7,84% |

Tabella 12: Tasso di turnover

Crescere come persone professionalmente: formazione e sviluppo delle competenze

La formazione svolge un ruolo chiave nel nostro processo di valorizzazione delle persone e rappresenta uno strumento strategico per **l'allineamento delle competenze professionali** alle evoluzioni lavorative e alle esigenze aziendali e normative. I nostri **investimenti formativi** sono concentrati **su diverse aree chiave: ESG** (ambientale, sociale e di governance), aspetti indispensabili per adottare pratiche sostenibili e responsabili; **soft skill**, capacità trasversali essenziali come leadership, comunicazione efficace e gestione del team e **tecnologie digitali**, fondamentali per abbracciare le innovazioni del nostro business.

I programmi formativi prevedono una componente rilevante gestita **a livello centrale** a cura dell'ufficio formazione della capogruppo Sesa, relativa a tematiche specifiche quali **protezione dei dati personali** (in particolare la normativa europea GDPR, General Data Protection Regulation), **cybersicurezza** e **sicurezza sul lavoro**. Questi programmi sono attivati anche mediante **piattaforme digitali di e-learning**, che permettono di coinvolgere un numero crescente di persone in modo efficace e flessibile.

Nel corso dell'anno fiscale 2023/2024, abbiamo registrato un totale di **63.233 ore di formazione erogate**, delle **48.447 ore tramite piattaforme digitali** e **14.786 ore erogate da aziende esterne**. Questo impegno si traduce in una **media di 16,4 ore** di formazione per

persona, a dimostrazione del nostro continuo sforzo per garantire opportunità di sviluppo e aggiornamento professionale a tutte le nostre risorse.

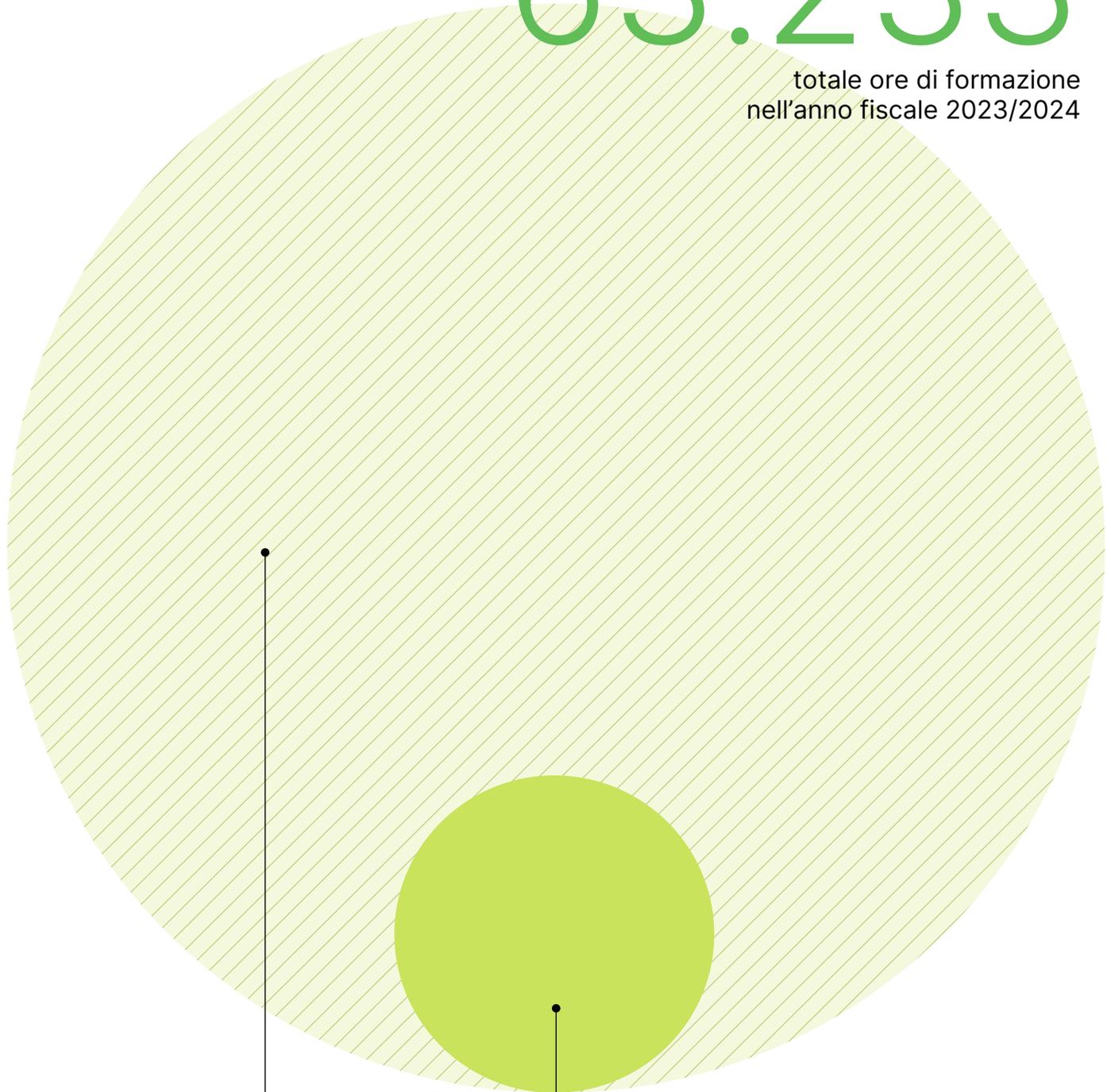
I piani formativi sono sviluppati in linea con la norma **UNI/PdR 125:2022**, che garantisce la **partecipazione equa e paritaria** a percorsi di formazione e valorizzazione delle persone, sostenendo il nostro impegno per un ambiente di lavoro **inclusivo e orientato all'eccellenza**.

Per favorire ulteriormente la crescita professionale, il Piano di Welfare 2024-2025 prevederà inoltre un investimento rilevante in formazione, con **borse di studio, programmi Erasmus e master internazionali**. Crediamo che la formazione continua sia la chiave per il successo individuale dell'intera organizzazione.

Ore di formazione nell'anno
fiscale 2024

63.233

totale ore di formazione
nell'anno fiscale 2023/2024



48.447

ore di formazione tramite
piattaforme digitali

14.786

ore erogate da aziende
esterne

Diversità, Equità e Inclusione: la comunità al centro del nostro impegno

L'inclusione in Var Group e nelle comunità interessate

La formalizzazione della nostra politica DEI è attualmente in fase di sviluppo e sarà pubblicata entro la fine del 2025. In vista di questo traguardo, abbiamo già intrapreso un percorso significativo per rendere il nostro ambiente di lavoro **sempre più inclusivo e paritario**. La politica che stiamo preparando vuole promuovere l'inclusione, affrontando temi fondamentali come ad esempio **l'uguaglianza di genere, la disabilità** e altri aspetti legati alla **non discriminazione**. Elaborato con il contributo di team interni quali Risorse Umane, Qualità & Compliance, Digital Law & Data Protection, Comunicazione & Marketing e la nostra **Community DEI**, questo documento ci permetterà di definire le basi per monitorare in modo sistematico i progressi su questi temi.

All'interno della nostra politica DEI verranno indicati anche i diversi canali di comunicazione, tra cui e-mail dedicate al team HR e la piattaforma di whistleblowing chiamata **VarWhistle**, che permette alle persone di segnalare in maniera anonima o firmata eventuali comportamenti non conformi alle normative aziendali o legali. Garantiamo che tutte le segnalazioni siano **trattate in modo confidenziale** e senza timore di ritorsioni, promuovendo un ambiente trasparente e sicuro. Con lo

In Var Group, crediamo fermamente che **Diversità, Equità e Inclusione (DEI)** siano principi fondamentali per creare un ambiente di lavoro che valorizzi ogni persona.

sviluppo della politica DEI, questi canali saranno accessibili sia tramite la nostra **intranet aziendale** sia sul **sito web**, consentendo di avere visibilità e accesso libero alle informazioni.



La Community DEI, un fiore all'occhiello delle nostre politiche di inclusione

Per garantire ad ogni persona di lavorare in un ambiente sempre inclusivo, equo e sereno è stata costituita una Community DEI a cui aderiscono oltre 60 colleghi e colleghe. Ognuno di loro ha seguito, iscrivendosi spontaneamente, un percorso di formazione appositamente progettato, con l'obiettivo di sensibilizzare le persone in merito ai temi della diversità, equità e inclusione. La Comunità DEI ha il compito di aiutare a diffondere buone pratiche e la nostra cultura e valori in tutte le sedi Var Group, promuovendo iniziative in merito. Questo consentirà inoltre ad ogni persona in Var Group di poter contare su referenti DEI con cui confrontarsi su questi temi.

All'interno della Community DEI ogni membro ha scelto di ricoprire il ruolo di Ambassador, Ally o Follower, con le seguenti responsabilità:

Ambassador

- Partecipano attivamente all'organizzazione della community, alle sue procedure e alle iniziative di sensibilizzazione e diffusione della cultura DEI in Var Group.
- Collaborano nella definizione degli Obiettivi e dei relativi Indicatori attraverso un loro rappresentante facente parte del Comitato stesso.

- Supportano colleghe e colleghi per indicare loro i possibili canali di comunicazione in caso di necessità di segnalare comportamenti non corretti o difficoltà personali legate ai temi DEI.

Ally

- Partecipano alle riunioni e attività della Community DEI e promuovono attivamente la DEI nella propria sfera di influenza in Var Group.
- Supportano colleghe e colleghi per indicare loro i possibili canali di comunicazione in caso di necessità di segnalare comportamenti non corretti o difficoltà personali legate ai temi DEI.

Follower

- Hanno la responsabilità di contribuire, con il proprio comportamento e con la consapevolezza acquisita, alla sensibilizzazione sui temi DEI.

Il percorso di formazione su Diversità, Equità e Inclusione

Il nostro percorso di formazione in Diversity, Equity & Inclusion (DEI) è progettato non solo per sensibilizzare per sensibilizzare e per acquisire le competenze necessarie per diventare ambasciatori e ambasciatrici. Il percorso si basa su **un approccio strutturato** in più fasi, che mira ad affiancare alla formazione approfondita una sperimentazione pratica dei concetti appresi (vedi box di approfondimento sotto).

Abbiamo già formato oltre 70 persone sui temi DEI e, nel corso del 2025, coinvolgeremo altrettante persone nella seconda edizione di questo percorso di formazione. Il nostro obiettivo è creare una cultura aziendale in cui la Diversità, Equità ed Inclusione siano celebrate e ogni persona possa sentirsi valorizzata e ascoltata.



Quattro grandi temi per diventare ambasciatori consapevoli

La formazione DEI si sviluppa attorno a **quattro moduli chiave**, ognuno dei quali affronta un tema specifico:

- **Unconscious bias:** aiuta a riconoscere i pregiudizi inconsci che possono influenzare le decisioni e i comportamenti quotidiani, promuovendo un ambiente di lavoro più equo e inclusivo.
- **Dal paternalismo all'alleanza:** esplora il passaggio da una gestione paternalistica a una più collaborativa e paritaria, incentivando alleanze tra leader e team per una cultura più inclusiva.
- **Comunicazione inclusiva:** tratta tecniche e strategie per una comunicazione che valorizzi la diversità, promuovendo il rispetto e l'inclusione nei linguaggi e nelle interazioni.

- **Inclusione lavorativa:** si concentra sull'inclusione delle persone con disabilità e su come rimuovere le barriere per garantire pari opportunità a tutte le persone.

Ogni modulo segue una **metodologia precisa e ripetibile**. Nella prima fase, onboarding & pre-work, i partecipanti completano attività autonome su **una piattaforma online dedicata**. In seguito, si svolge una **giornata in presenza**, con discussioni teoriche, esercizi di gruppo e momenti di sperimentazione. I partecipanti sono incoraggiati a **mettere in pratica** ciò che hanno imparato e, due settimane dopo la sperimentazione, si ritrovano via call per condividere **esperienze, sfide e risultati ottenuti**. Questa fase conclusiva permette di consolidare l'apprendimento e l'efficacia della formazione.

L'inclusione delle persone con disabilità

In Var Group ci proponiamo di **andare oltre il semplice rispetto delle normative**, adottando un approccio che valorizzi le **competenze e il talento** a prescindere dalle abilità.

In particolare, abbiamo avviato un ambizioso progetto dedicato **all'accessibilità**, con l'obiettivo di costruire un ambiente di lavoro in cui tutti e tutte, indipendentemente dalle loro diverse abilità, abbiano le stesse opportunità di **successo e realizzazione del proprio potenziale**.

Partendo dalla considerazione che oggi in Italia è occupata **solo una parte** delle persone con una disabilità, che consente di lavorare, siamo infatti consapevoli di poter contribuire a incrementare l'inclusione lavorativa sviluppando **una politica dedicata**.

Il progetto si basa su **quattro pilastri**: il **ruolo**, garantendo che le competenze e i requisiti del lavoratore siano al centro; **il luogo e gli strumenti**, assicurando che gli spazi di lavoro siano accessibili; **le relazioni**, sensibilizzando il management e i team di lavoro e **il percorso**, con obiettivi di crescita e momenti di verifica.

Un impegno che non si limita all'interno dell'azienda, ma si estende anche alle nostre **attività sociali**.

Il piano includerà infatti interventi su tre livelli: **locale**, per attrarre talenti attraverso il radicamento territoriale e le collaborazioni con scuole e università; **nazionale**, con una strategia di disability management che accompagni le persone lungo tutta la loro carriera e **digitale**, sviluppando piattaforme accessibili in collaborazione con la **Fondazione ASPHI Onlus**.

Noi e Fondazione ASPHI Onlus insieme per l'inclusione

La Fondazione ASPHI Onlus è un'organizzazione non-profit italiana che da oltre 40 anni si impegna a promuovere l'inclusione delle persone con disabilità attraverso l'uso delle tecnologie digitali. Il suo obiettivo principale è migliorarne la qualità della vita, favorendo il loro accesso all'istruzione, al lavoro e alla partecipazione sociale. ASPHI collabora con istituzioni, aziende e organizzazioni pubbliche e private, sviluppando progetti innovativi e percorsi formativi che sfruttano le tecnologie per abbattere le barriere all'inclusione.

La fondazione organizza inoltre eventi come Handimatica, una fiera dedicata alla tecnologia e alla disabilità, che rappresenta un'occasione di confronto tra esperti, imprese e mondo accademico.



La collaborazione con la Fondazione mira in particolare ad analizzare i nostri processi e spazi lavorativi per introdurre nel reclutamento, la selezione, l'accoglienza e il percorso professionale nuove pratiche volte a garantire che l'inclusione diventi **una realtà concreta e sostenibile**.

Per dimostrare il nostro impegno verso un ambiente di lavoro e una società più inclusiva, inoltre, le nostre persone saranno coinvolte in **giornate di volontariato** durante l'evento **Handimatica, che si terrà dal 28 al 30 novembre 2024**.

A ulteriore testimonianza del **valore aggiunto** di questa collaborazione, quest'anno la Fondazione sarà anche **partner del nostro Hackathon**, che si terrà in concomitanza con la Convention Var Group di ottobre 2024.

Con l'obiettivo di raggiungere la conformità agli standard **WCAG 2.2**, abbiamo inoltre intrapreso un'importante iniziativa per **migliorare l'accessibilità e usabilità** delle nostre piattaforme digitali: il sito web vargroup.com e la intranet aziendale varplace.vargroup.com

(spazio riservato interno e non navigabile dall'esterno). Dopo una prima analisi le piattaforme, risultavano avere già dei buoni livelli di accessibilità, ciononostante sono state individuate **ulteriori aree di miglioramento**, che permetteranno di raggiungere **livelli di conformità ancora più elevati secondo i criteri di accessibilità della WCAG 2.2** nel corso del 2024. Le attività verranno finalizzate a inizio 2025 così da essere in linea con le normative che entreranno in vigore nel prossimo anno.

In dettaglio, l'intervento ha previsto una serie di implementazioni e di modifiche tecniche necessarie a garantire che i contenuti digitali siano completamente accessibili, anche **per le persone con disabilità visive, uditive, motorie e cognitive**. Anche per questo progetto, stiamo collaborando con **Fondazione ASPHI Onlus**, che condurrà una revisione completa delle piattaforme, facendo testare le piattaforme sia da esperti di usabilità e accessibilità che da persone con disabilità per verificare e certificare la conformità agli standard di accessibilità.

Cos'è lo standard WCAG 2.2 e a cosa serve

Le WCAG 2.2 (Web Content Accessibility Guidelines 2.2) sono un insieme di linee guida sviluppate dal World Wide Web Consortium (W3C) con l'obiettivo di rendere i contenuti web più accessibili a persone con disabilità.

Questi standard aiutano a migliorare l'accessibilità per individui con disabilità visive, uditive, motorie, cognitive e neurologiche. Sono organizzate in quattro principi fondamentali: Percepibile, Utilizzabile, Comprensibile e Robusto.

L'aggiornamento alla versione 2.2 introduce nuovi criteri per migliorare ulteriormente l'esperienza utente, con particolare attenzione all'accessibilità su dispositivi mobili e ai controlli interattivi.

Tra le principali novità si segnalano:

- Miglioramenti per la navigazione tramite tastiera.
- Maggiore enfasi sulla visibilità e chiarezza degli indicatori di messa a fuoco.
- Nuovi requisiti per garantire che le azioni touch, come clic e tocchi, siano facilmente eseguibili.

Queste linee guida non solo aiutano a rispettare normative internazionali in tema di accessibilità, ma permettono anche di creare siti web e applicazioni digitali utilizzabili da una vasta gamma di utenti, rendendo i contenuti accessibili senza barriere tecniche o fisiche.

Raggiungere la conformità WCAG 2.2 significa garantire che i siti web siano navigabili e fruibili da chiunque, migliorando l'inclusività e l'esperienza utente complessiva.

I nostri contributi concreti a iniziative sociali

In Var Group ci impegniamo ad avere impatto non solo sulle persone ma **su tutta la società**, su vari fronti. Ne sono esempi la partecipazione nella compagine sociale della **Onlus Cavarei**, o la creazione di **T-Station Academy**, un polo formativo per abbattere le barriere in

ambito disabilità. L'Academy è dedicata alla **formazione tecnologica di soggetti disabili e con fragilità**, che possono così acquisire competenze in ambito tecnologico. Grazie alla partnership con **Cisco** è stata riconosciuta come Cisco Networking Academy e negli anni sono stati sviluppati i corsi di formazione nella sede di Forlì di Var Group.



Per l'inclusione con Cavarei, un'impresa sociale

Cavarei è un'impresa sociale che si occupa di favorire l'inclusione e il benessere di persone con disabilità e fragilità attraverso servizi socio-sanitari, educativi e occupazionali. Fondata con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita di queste persone, Cavarei offre percorsi di assistenza, riabilitazione e inserimento lavorativo, puntando a una partecipazione attiva alla vita sociale e lavorativa. L'impresa

promuove un approccio incentrato sulle potenzialità di ogni individuo, contribuendo alla costruzione di una società più inclusiva e solidale.

Per maggiori informazioni è possibile visitare il sito ufficiale: <https://cavarei.it/>.

L'altra faccia della DEI: distribuzione e pay gap

Un aspetto molto concreto della DEI riguarda una distribuzione e retribuzione equa delle persone. L'analisi della **distribuzione per inquadramento professionale** evidenzia che, su un totale di 3.852 persone, la maggior parte di loro ricopre **ruoli impiegatizi (3.413 persone)**. Gli **uomini** predominano nei ruoli dirigenziali e di quadri con **319 unità** rispetto alle **59 donne**.

Questa prevalenza maschile nelle posizioni di maggiore responsabilità evidenzia **una sfida in termini di parità di genere** che intendiamo affrontare nei prossimi anni e che non riguarda solo la nostra azienda, ma **il settore della tecnologia in generale**, in cui solo negli ultimi anni assistiamo a un'inversione di tendenza. Questo rende ancora più cruciale il nostro impegno per accelerare questo cambiamento e garantire pari opportunità a tutti i livelli della nostra organizzazione. Un importante segnale della nostra volontà di intraprendere un percorso in questa direzione è rappresentato dalla presenza di **una CEO donna, Francesca Moriani**.

Il **gender pay gap** è definito come la differenza dei livelli retributivi medi tra persone di sesso femminile e maschile, espressa come percentuale del livello retributivo medio di quelle di sesso maschile. I dati relativi al **perimetro Italia** mostrano una **situazione complessa**. Tra i ruoli dirigenziali, **le donne** guadagnano **il 3% in più** rispetto agli uomini, un dato positivo e indicativo di una potenziale riduzione delle disuguaglianze in questa fascia. Nelle altre categorie la differenza più marcata si riscontra tra le persone che hanno il ruolo "operativo", dove **le donne** guadagnano **il 33% in meno** rispetto ai colleghi uomini. Anche tra i **quadri (-12%)** e il **ruolo impiegatizio (-7%)** si osservano differenze a sfavore delle donne.

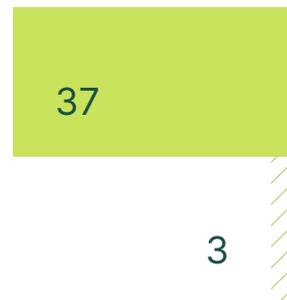
Dal punto di vista della sostenibilità sociale, la riduzione del gender pay gap è un obiettivo essenziale per promuovere un ambiente di lavoro equo e inclusivo. Intendiamo quindi affrontare con la massima attenzione questa disparità, non solo per garantire maggiore equità in azienda, ma anche per contribuire al benessere economico e piena partecipazione delle donne al mondo del lavoro.



Distribuzione per inquadramento professionale e genere

Donne Uomini

Dirigenti



Quadri



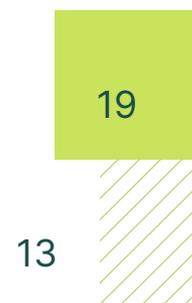
Impiegati
Impiegate



Operai
Operaie



Tirocinanti



Salute e sicurezza, una priorità in Var Group

La nostra politica di salute e sicurezza mira a superare **la semplice conformità normativa**, mirando a creare un ambiente di lavoro non solo sicuro, ma anche inclusivo.

Il nostro sistema di gestione della salute e sicurezza è infatti **certificato secondo lo standard internazionale ISO 45001**, la più autorevole certificazione in materia. Il sistema si basa su un **approccio preventivo**, mirato a identificare e mitigare i rischi prima che possano causare incidenti o malattie professionali.

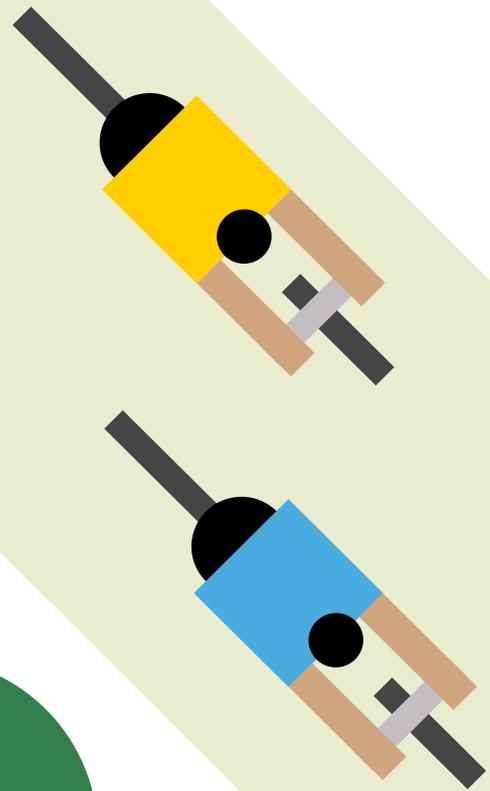
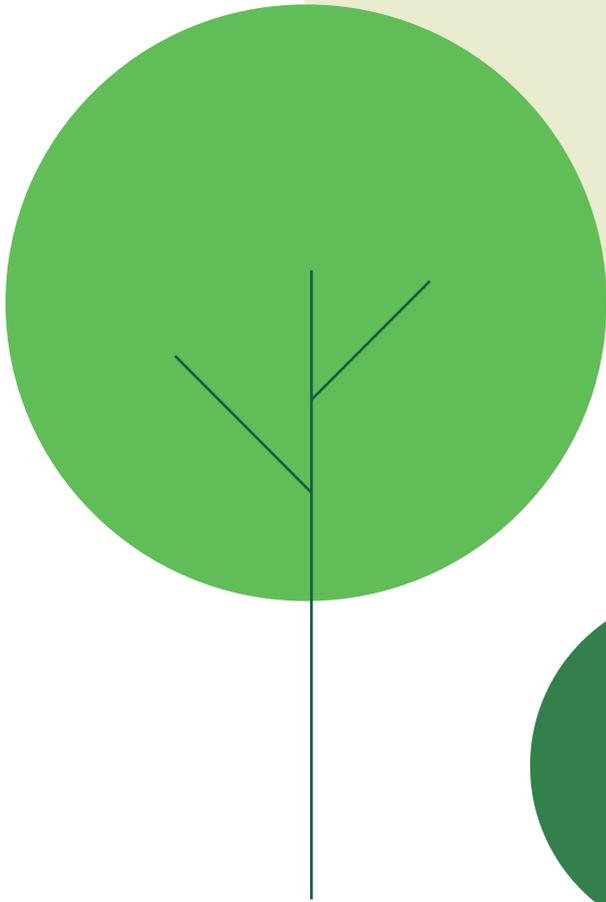
In quest'ottica, consideriamo la salute e sicurezza non solo come una responsabilità verso le persone, ma anche come **un impegno sociale più ampio**. Collaboriamo con enti di controllo, sindacati e altre organizzazioni per assicurare che le nostre politiche siano non solo conformi, ma anche esemplari in termini di standard di sicurezza.

Tra le altre iniziative, offriamo **pacchetti salute** per il rimborso delle spese mediche e uno sportello di **supporto psicologico** a disposizione gratuitamente per tutte le persone in totale anonimato. Sosteniamo inoltre la partecipazione ad **attività sportive**, incentivando **uno stile di vita sano e attivo**, anche con consulenze nutrizionali gratuite, che contribuisce a migliorare la qualità della vita.

Un monitoraggio costante per il miglioramento continuo

Per garantire che le misure di sicurezza siano sempre allineate alle migliori pratiche e alle esigenze emergenti, abbiamo implementato **un rigoroso processo di monitoraggio delle prestazioni**. Questo include verifiche periodiche, l'analisi di incidenti e quasi-incidenti e l'uso di **indicatori chiave di performance (KPI)** per valutare l'efficacia delle misure in atto. La continua raccolta e analisi dei dati ci permette di identificare aree di miglioramento e di intervenire tempestivamente per ridurre i rischi.

Abbiamo implementato inoltre una serie di **processi e canali formali** per consentire di sollevare preoccupazioni, esprimere esigenze e segnalare problematiche, con particolare attenzione alla salute e sicurezza sul lavoro. Le persone possono rivolgersi direttamente al **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)** o utilizzare un modulo specifico, disponibile sull'intranet aziendale, per inviare segnalazioni al **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)** o all'**Ufficio Quality e Compliance (Q&C)**. Tutte le segnalazioni vengono tracciate nel Registro Segnalazioni (RRO) e gestite attraverso un processo strutturato, che prevede il monitoraggio continuo e l'inoltro ai responsabili competenti per la risoluzione. Per garantire che tutti siano consapevoli di questi canali e li utilizzino, **pro-**



muoviamo attivamente la loro disponibilità attraverso comunicazioni interne e proteggiamo le persone da eventuali ritorsioni tramite politiche specifiche, come il **Codice Etico** e il canale anonimo di whistleblowing **VarWhistle**.

La nostra struttura organizzativa è progettata per **supportare efficacemente il sistema di gestione della si-**

curezza, con ruoli e responsabilità chiaramente definiti a tutti i livelli. La **leadership aziendale** è direttamente coinvolta nella **supervisione delle politiche di salute e sicurezza**, garantendo che siano **integrate in tutte le operazioni aziendali** e assegnate loro le risorse necessarie per un'efficace implementazione.v

Conoscere per agire: le metriche

Il report relativo agli infortuni sul lavoro per l'anno fiscale 2024 presenta **dati molto incoraggianti** in termini di sicurezza sul lavoro. **Non si sono verificati decessi** a seguito di infortuni sul lavoro, **né sono stati registrati infortuni con gravi conseguenze**, riflettendo un'attenzione costante e una gestione efficace della sicurezza all'interno dell'azienda.

Il totale di infortuni registrabili è stato **pari a 15**, con un interessante dettaglio che mostra come **13 di questi** siano avvenuti **in itinere** (cioè, durante il tragitto casa-lavoro), e **solo 2 sul posto di lavoro**. Questo dato suggerisce che l'ambiente lavorativo in sé è ben gestito e sicuro.

L'indice di frequenza degli infortuni, che misura il numero di infortuni per milione di ore lavorate, è di **2,70**. Un indicatore importante, poiché questo valore relativamente basso indica **un buon livello di sicurezza**. Considerando che, come accennato, la maggior parte

degli infortuni avviene sul percorso casa-lavoro, intendiamo agire per ottenere ulteriori **margini di miglioramento** in quest'ambito, incoraggiando comportamenti sicuri.

L'indice di gravità, che rappresenta invece la gravità degli infortuni in termini di giorni di assenza dal lavoro, **è estremamente basso, pari a 0,05**. Questo indica che gli infortuni avvenuti hanno avuto un impatto minimo sulla salute delle persone al lavoro e sulle operazioni aziendali, un dato che conferma l'efficacia delle misure di prevenzione che abbiamo adottato.

In termini di giorni persi a causa di infortuni, il numero totale è stato di **277**, con la quasi totalità (266 giorni) attribuibile agli infortuni in itinere. **Solo 11 giorni** sono stati persi a causa di infortuni avvenuti sul luogo di lavoro. Questo rafforza l'evidenza che il luogo di lavoro è sicuro.

In conclusione, i dati mostrano che abbiamo raggiunto **ottimi risultati in termini di sicurezza sul lavoro**, con bassi indici di frequenza e gravità degli infortuni.

| INFORTUNI FY 2024 (01.05.2023 - 30.04.2024) | NUMERO INFORTUNI |
|---|-----------------------|
| Il numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro | 0 |
| Il numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) | 0 |
| Il numero di infortuni sul lavoro registrabili | 15 |
| | <i>in itinere</i> 13 |
| | <i>sul lavoro</i> 2 |
| Ore lavorate FY24 | 5.561.659 |
| Il tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro | 0% |
| Il tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) | 0% |
| Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili | 2,70% |
| Il numero di giorni di infortuni sul lavoro registrabili | 277 |
| | <i>in itinere</i> 266 |
| | <i>sul lavoro</i> 11 |

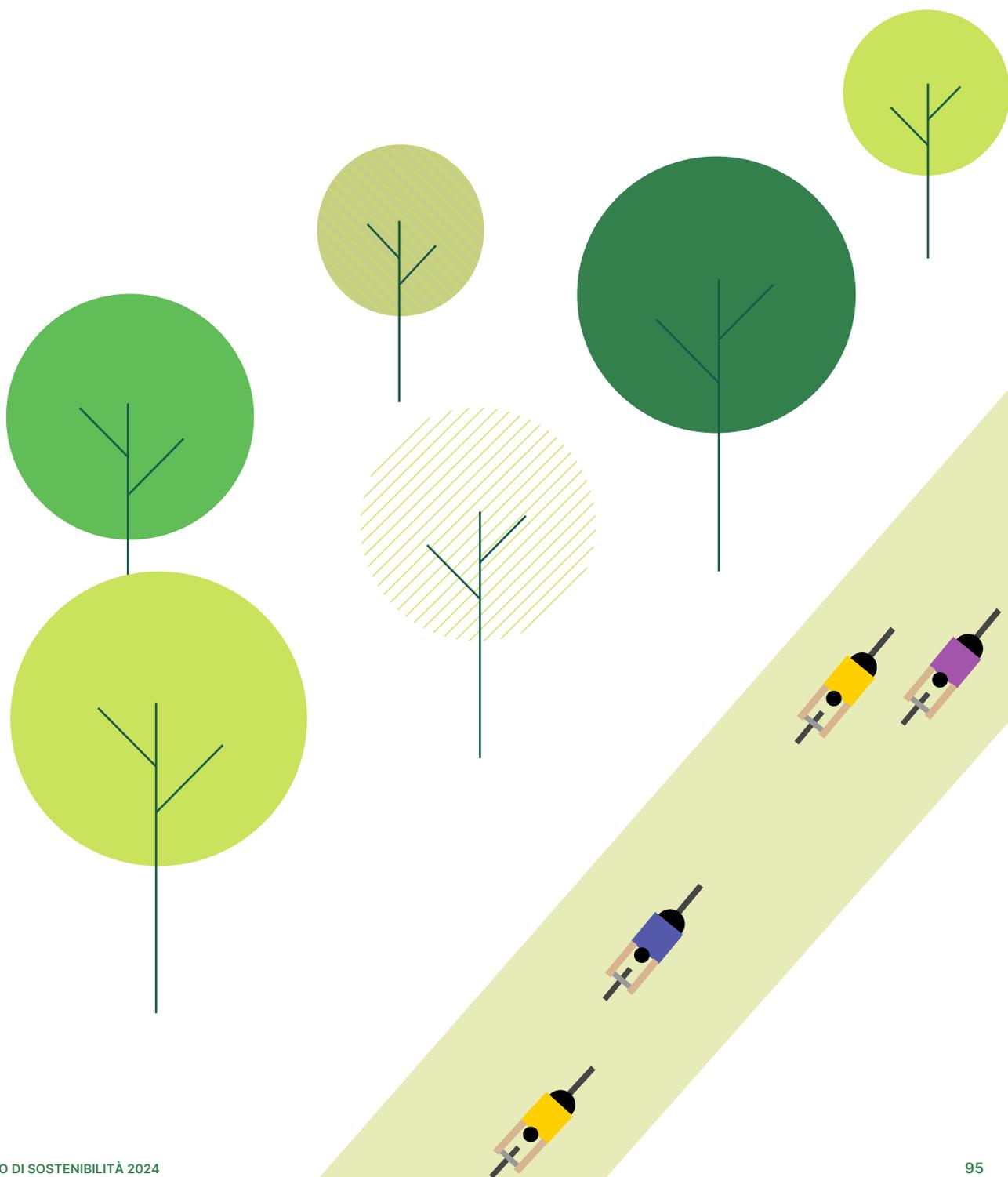
Tabella 13: Infortuni FY 2024

Azioni e obiettivi per il futuro

A partire dal 2024, abbiamo introdotto una nuova iniziativa per aumentare ulteriormente la consapevolezza sulla salute e sicurezza. Oltre alla **formazione obbligatoria** sulla salute e sicurezza, condivideremo ogni anno con le nostre persone **un opuscolo formativo e informativo**. Distribuito in tutte le sedi, il documento avrà l'obiettivo di fornire **aggiornamenti, consigli pratici e informazioni aggiuntive** che possono aiutare a **comprendere meglio i rischi** e a **contribuire attivamente** per mantenere sicuro l'ambiente di lavoro.

Coordinata dal **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)** e dal team **Quality e Compliance (Q&C)**, l'iniziativa mira a **rafforzare la cultura della sicurezza** e a **promuovere un coinvolgimento più attivo** da parte di tutti i lavoratori e lavoratrici.

Incorporare questa iniziativa nel nostro sistema di gestione della salute e sicurezza è un ulteriore passo per garantire un ambiente di lavoro sempre più sicuro e attento al benessere delle nostre persone.



Coinvolgere le persone per risultati più efficaci

Attraverso una serie di processi strutturati e regolari, ci impegniamo a **raccogliere feedback, identificare criticità e rispondere** alle esigenze delle persone che lavorano in Var Group. Questi processi sono progettati per assicurare che ogni voce all'interno dell'organizzazione venga ascoltata e considerata nelle decisioni strategiche e operative, contribuendo a creare un ambiente di lavoro inclusivo e stimolante.

Uno dei principali strumenti di coinvolgimento è l'**indagine annuale Great Place To Work**, rivolta a tutte le persone, tirocinanti e consulenti in forza al 30 settembre di ogni anno. Questo strumento ha l'obiettivo di **raccogliere una vasta gamma di feedback** sulle necessità e le criticità percepite, restituendo **una visione chiara e comprensiva** dello stato di salute organizzativo. Condotta una volta l'anno, la survey è gestita principalmente dai team **HR Business Partner, People Engagement e Marketing**, che ne analizzano i risultati per implementare miglioramenti continui nelle politiche aziendali e nelle condizioni di lavoro.

Oltre alla survey annuale, adottiamo un approccio più diretto e personalizzato attraverso **incontri individuali informali**, organizzati dai nostri **HR Business Partner**. L'obiettivo principale è raccogliere informazioni dettagliate sui singoli fabbisogni e sulle criticità, per intervenire tempestivamente e le **risposte** alle esigenze delle persone. Oltre alla Community Diversity, Equity & Inclusion (DEI),

istituita per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità (v. sopra), un ulteriore strumento di coinvolgimento del personale è rappresentato dal **Comitato HR**, composto dagli **HR Business Partner** di Var Group. Questo comitato si riunisce una volta al mese con l'obiettivo di raccogliere e discutere le necessità, i fabbisogni e le criticità emerse all'interno dell'organizzazione.

Attraverso questo processo partecipativo, il Comitato HR svolge un ruolo chiave nel **monitorare e migliorare le politiche aziendali**, garantendo che siano allineate alle aspettative delle persone.

Per comprendere le ragioni che portano le persone a lasciare l'azienda, utilizziamo infine l'**Exit Survey**, uno strumento che raccoglie feedback dettagliati da parte delle persone dimissionarie. Queste informazioni sono estremamente preziose per **identificare eventuali aree di miglioramento** e per prevenire la perdita di talenti in futuro.

Attraverso questi **processi di coinvolgimento strutturati e regolari**, ci impegniamo a mantenere un dialogo continuo con le nostre persone. Un approccio che ci permette di **essere non solo reattivi, ma anche proattivi** nel rispondere alle necessità, favorendo un ambiente di lavoro **inclusivo, equo e orientato al benessere**. Oltre ad arricchire la nostra cultura aziendale,



la partecipazione attiva delle persone rappresenta un elemento fondamentale per il nostro successo e per il raggiungimento dei nostri **obiettivi di sostenibilità**.

67%

Response Rate Great
Place To Work



.5

Supporto alle comunità

Al centro del nostro impegno ci sono opportunità di sviluppo e sostegno per il territorio e per tutte le persone che lo vivono.



Il valore che generiamo per le nostre comunità

Apportare **un contributo positivo alla società**, per noi di Var Group non è solo una dichiarazione d'intenti, ma **uno dei principali obiettivi** del nostro modello di business. In qualità di partner digitale, puntiamo infatti a creare una connessione tra **tecnologia, benessere delle persone e solidarietà** attraverso il nostro impegno verso le comunità, in diverse **iniziative e progetti** oltre al contributo all'**occupazione locale**.

In particolare, sostenere lo sviluppo economico locale, la creazione di **posti di lavoro stabili e di qualità**, dando priorità alle persone del territorio.

A questo scopo, prevediamo **programmi di formazione e sviluppo delle competenze** per i talenti locali che contribuiscono alla crescita professionale e al benessere economico dell'intera comunità.

Nella nostra strategia rivestono inoltre grande rilevanza gli **impatti economici positivi** che generiamo attraverso **donazioni e sponsorizzazioni**, con l'allocazione nel bilancio aziendale di risorse per sostenere **eventi culturali, sportivi ed educativi**. Aspetti che non solo rafforzano il legame tra la nostra azienda e il territorio, ma promuovono anche **uno sviluppo economico sostenibile e inclusivo**, generando valore condiviso con le comunità locali.

Un aspetto di grande interesse e rilevanza culturale è la promozione del **dialogo tra il mondo dell'impresa, del digitale e quello dell'arte** attraverso **Var Digital Art**: un progetto nato per mettere al servizio dell'arte contemporanea e degli artisti la nostra esperienza e valori, con la volontà di offrire agli artisti la possibilità di sperimentare nuovi modi di esprimersi.



Per un futuro più digitale e umano: enti e organizzazioni non-profit

In Var Group siamo fermamente convinti che **il mondo digitale giochi un ruolo chiave** nell'affiancare non solo le imprese, ma anche le istituzioni e la società civile, per una crescita sostenibile.

Il nostro obiettivo è raggiungere un nuovo equilibrio, in cui le aziende tecnologiche contribuiscano ad abilitare un futuro sempre più sostenibile e **più umano**.

Per questo abbiamo realizzato **iniziative concrete** che creano valore responsabile e condiviso per tutta la società. Di seguito le principali che abbiamo sostenuto durante l'anno di rendicontazione:

- **ActionAid: diamo un futuro ai bambini.** Attraverso l'adozione a distanza offriamo a **70 bambini** tra Kenya ed Etiopia la possibilità di crescere, avere cibo, acqua potabile e un'istruzione adeguata. Una scelta che ci consente anche di supportare le famiglie e la comunità, sviluppando iniziative volte a migliorare la formazione professionale e la qualità della vita delle popolazioni, garantendo accessibilità all'acqua potabile, alle cure mediche e alla diffusione di nuove soluzioni per la coltivazione sostenibile.

- **L'acqua è vita, per tutti: il progetto Water Is Life di Aid4Mada.** Da diversi anni supportiamo **Aid4Mada**, Onlus che dal 2015 realizza progetti cooperativi per migliorare le condizioni di vita della popolazione del Madagascar. Con il supporto di **MadaProjects**, promotore di iniziative ad alto impatto nei Paesi in via di sviluppo, nel 2018 l'associazione ha avviato il progetto **L'Acqua è Vita**, che prevede la costruzione e messa in sicurezza di una rete di 50 pozzi per aumentare l'accessibilità all'acqua potabile sicura e pulita in aree svantaggiate.

In totale il progetto ha visto finora la realizzazione di **19 pozzi** in altrettanti villaggi rurali della regione di Tulear, in quattro fasi che si sono sviluppate tra il 2018 e marzo 2022. Oltre ad aumentare l'accesso all'acqua potabile e alle infrastrutture igienico-sanitarie per **circa 80 mila persone**, riducendo la diffusione di malattie legate alla bassa qualità delle acque, il progetto punta ad aumentare **la capacità delle comunità** di gestire le risorse idriche e di **ridurre le emissioni di CO₂** grazie all'utilizzo di tecnologie sostenibili.



La tecnologia incontra una risorsa primaria: l'acqua

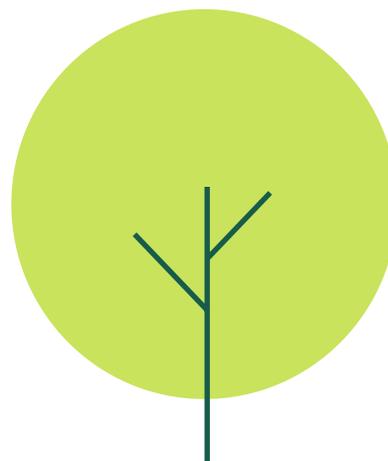
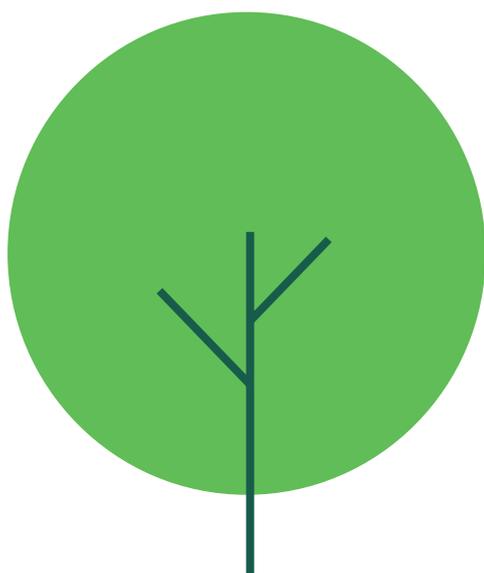
I nuovi pozzi realizzati da Aid4Mada e MadaProjects sono tecnologicamente più evoluti rispetto a quelli tradizionali, delle vere e proprie "torri dell'acqua" con caratteristiche avanzate e sostenibili:

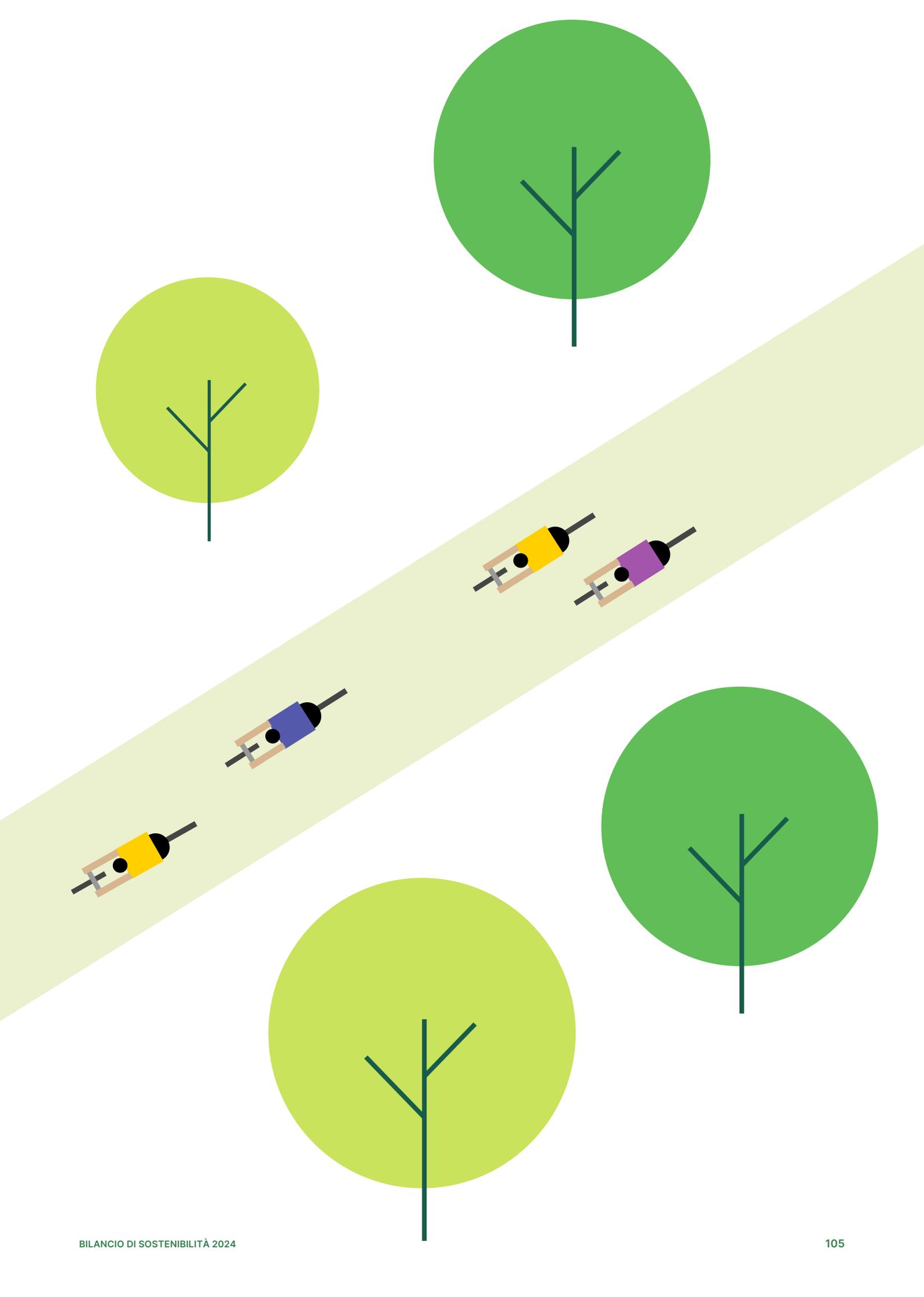
- **Pozzo artificiale** di 100 centimetri di diametro e tra gli 8 e 14 metri di profondità.
- **Pompa ecosostenibile** con una capacità di estrazione di 2.500 litri/ora, alimentata da pannello solare.
- **Pannello solare** da 12 V e 200 W.
- **Batteria 12 V e 100 A**, per garantire l'accesso all'acqua durante la sera e i giorni di poca illuminazione solare.
- **Sistema di purificazione** dell'acqua.
- **Cisterna da 3 metri cubi** d'acqua sempre disponibile.
- **9 fontane** di distribuzione acqua.
- **2 prese elettriche**.
- **4 luci a LED**.
- **Costruzione in muratura** di 2 per 2 metri e altezza di 4,5 metri.

- **Play4Mada: quando lo sport fa la differenza.** In Var Group crediamo fortemente nei valori educativi e di condivisione che diffonde **lo sport**. Per questo, durante la Convention Var Group 2023 a Rimini (vedi paragrafo dedicato) abbiamo organizzato una corsa di 5 km a scopo benefico, la **Run4Mada**. Il ricavato delle iscrizioni è stato raddoppiato dall'azienda e destinato a **Play4Mada**, un altro progetto che sosteniamo in collaborazione con Aid4Mada, che prevede la costruzione di un campo da basket, di strutture a supporto del centro sportivo e la realizzazione di attività sportive. Il progetto ha l'obiettivo di supportare lo sviluppo psicofisico dei ragazzi e delle ragazze della città di Tulear.
- **Natale 2023 e Aid4Mada.** Sempre in quest'ottica abbiamo scelto di **festeggiare il Natale 2023** insieme ad Aid4Mada, attraverso **due progetti**. Il primo è dedicato al supporto a distanza in ambito scolastico, alimentare e medico-sanitario **a 50 bambini della scuola EPP Tanambao Morafeno** e alle loro famiglie, per permettere loro di crescere

avendo un sostegno concreto. Il secondo progetto è rappresentato dall'ampliamento dell'orfanotrofio **La Casa del Miele**, un vero e proprio villaggio che accoglie bambini orfani e giovani ragazze madri della città di Tulear.

- **La tecnologia contro la disabilità: noi e ASPHI.** Siamo sostenitori di Fondazione ASPHI, un'organizzazione non-profit che si occupa da quasi 40 anni di **tecnologie digitali per la disabilità**, con l'obiettivo di sviluppare insieme percorsi e progetti volti all'integrazione delle tecnologie a supporto della disabilità in Var Group. (Vedi paragrafi DEI e gender equality e iniziative per le comunità interessate).





La formazione: chiave per l'inclusione lavorativa

Per rappresentare un fattore trainante dell'economia locale, accanto alle donazioni ci impegniamo a creare posti di lavoro stabili e di qualità, **puntando soprattutto sulle persone** del territorio. In quest'ottica, non solo abbiamo messo in piedi **programmi di formazione e sviluppo** delle competenze per le nostre persone, ma sosteniamo anche diverse **iniziative formative** portate avanti da realtà nazionali e di territorio. Di seguito le principali:

- **Hackathon: dove talento e innovazione si incontrano.** Ogni anno, in occasione della Convention, organizziamo **una maratona di sviluppo di 32 ore**, che prevede il coinvolgimento di giovani, aziende e partner tecnologici su tematiche digitali innovative. Come le precedenti, anche le ultime edizioni – organizzate in partnership con **Talent Garden**, la piattaforma leader in Europa per il networking e la formazione nell'ambito dell'innovazione digitale – hanno visto i ragazzi e le ragazze lavorare in gruppo a partire dall'analisi di **un business case aziendale**. I team hanno dovuto realizzare un progetto che soddisfacesse i **bisogni reali** dell'azienda coinvolta e che fosse realmente implementabile in futuro dalle imprese stesse.
- **Master Cloud & DevOps: formazione e lavoro.** È il percorso ideato in collaborazione con **Talent Garden** per formare professionisti in ambito **cloud computing & DevOps**, uno degli ambiti più richiesti nel mondo digitale. A questo scopo, abbiamo messo a disposizione **24 borse di studio** a copertura completa del master.

puting & DevOps, uno degli ambiti più richiesti nel mondo digitale. A questo scopo, abbiamo messo a disposizione **24 borse di studio** a copertura completa del master.

- **L'alta formazione attraverso l'ITS Prodigy.** Gli **Istituti Tecnologici Superiori (ITS Academy)** sono scuole di eccellenza ad alta specializzazione tecnologica post diploma, che permettono di conseguire il titolo di tecnico superiore. Noi di Var Group siamo tra le **30 aziende ed enti soci** che hanno fondato **l'ITS Prodigy**, la prima scuola del circuito ITS dedicata all'informatica e al digitale in Toscana. Rivolto alle **ragazze e ai ragazzi dai 18 ai 29 anni**, l'ITS ha l'obiettivo di formare professionisti ICT con competenze direttamente spendibili nel mondo del lavoro.
- **La T-Station Academy abbatte le barriere con la formazione.** Insieme con **CavaRei**, impresa sociale che offre servizi per la disabilità attraverso percorsi occupazionali e progetti di vita autonoma, abbiamo dato vita a **T-Station Academy**, un polo formativo dove acquisire competenze in ambito tecnologico abbattendo le barriere che ostacolano l'accesso a queste professioni alle persone con abilità diverse. L'Academy è infatti dedicata alla formazione tecnologica di soggetti disabili e con fragilità e, grazie alla partnership con Cisco, è stata riconosciuta come una Cisco Networking Academy.



- **TedX Women Empoli.** Nell'ambito del nostro impegno per una sempre maggiore condivisione delle conoscenze, riveste un importante ruolo il nostro supporto al **TedxWomen Empoli 2023**, un evento dal vivo in formato TED talk che punta ad avvicinare più donne alle discipline STEM: nel mondo tech e la difficoltà di **attrarre talenti femminili** resta infatti un tema attuale, così come le **differenze di genere nei luoghi di lavoro**. Nell'edizione 2023 Vanessa Sabato, People Engagement team, ha intervistato **Giusy Fiorentino, CEO di Artificial Intelligence Monitoring** in una discussione sull'intelligenza artificiale.
- **Il progetto Adottiamo il Molise.** Un progetto di grande importanza, nato da poco e in via di sviluppo per il 2025, è **Adottiamo il Molise**: un'iniziativa che nasce per rispondere a diverse esigenze di **sviluppo economico, sociale e territoriale**, con un **impatto diretto su diversi obiettivi ESG** (Goals 5, 8, 9, 10, 11 e 12). Questo progetto mira a sostenere la crescita del territorio molisano, contrastando il fenomeno della migrazione giovanile e favorendo lo sviluppo di competenze locali. In collaborazione con **l'Università degli Studi del Molise (UniMol)**, **l'Istituto Tecnologico Majorana**, e l'ente di formazione **SicurForm**, stiamo lavorando per rafforzare la presenza di Var Group sul territorio.

Nel 2025, apriremo a **Termoli** una sede fisica che sarà un presidio regionale e un punto di riferimento per la popolazione locale. Tra le azioni più importanti, il coinvolgimento di scuole e università locali nel prossimo **Hackathon di Var Group** (ottobre 2025), l'organizzazione di un **career day** per i giovani talenti del territorio, e la realizzazione di **corsi professionali** in collaborazione con SicurForm per il periodo 2025-26, volti a sviluppare competenze in linea con le richieste del mercato del lavoro.

Lo sport come ispirazione di valori e stili di vita positivi

Quando investe nello sport, infatti, un'azienda trasmette un messaggio forte: promuovere uno stile di vita attivo e sano, che è alla base del benessere non solo fisico **ma anche mentale**.

Gli eventi sportivi contribuiscono così a sensibilizzare le persone sull'importanza di prendersi cura di sé stessi come modo per **occuparsi anche degli altri, delle comunità e dell'ambiente**.

Sostenere lo sport significa inoltre supportare valori **sui quali siamo in sintonia**, come il lavoro di squadra, la resilienza e il senso di appartenenza.

Ecco alcune delle iniziative che abbiamo scelto di sostenere.

- **Var Group & Lube Volley: una partnership forte dentro e fuori dal campo.** Anche per il campionato 2023-2024, come già per il campionato 2022-2023, siamo **Exclusive Innovation Partner** di **Lube Volley**, società professionistica di pallavolo maschile che milita nella Superlega: grazie questa partnership il marchio Var Group è comparso al centro delle maglie da gioco ufficiali della squadra, che vede come principale sostenitore **Cucine Lube** di Civitanova, a testimonianza della collaborazione tra due realtà di assoluta eccellenza nei rispettivi settori.
- **Var Group & Benetton Rugby: insieme per fare meta**
Allo stesso modo si rafforza anche la partnership con

Benetton Rugby: già **Digital Partner** della squadra, Var Group continuerà a essere **sponsor ufficiale** per le stagioni sportive fino al 2027. Il brand è presente sulle divise dei "Leoni" per le gare di **United Rugby Championship** ed **European Rugby Challenge Cup**, oltre ad essere visibile sui canali digitali del club e sulla cartellonistica a bordo campo. Negli anni la collaborazione ha portato a rendere più innovativi alcuni processi della squadra, ma si è anche sviluppata fuori dal campo, con **importanti progetti formativi** dedicati all'uso corretto degli strumenti digitali da parte dei giovani e sui temi della cybersicurezza, oltre ad attività di coinvolgimento dei tifosi.

- **Var Group solca i mari con Super Kali Mera**
Da tre anni, in qualità di sponsor, Var Group solca i mari con **Super Kali Mera**, una particolare imbarcazione dedicata ad attività di team building aziendali, ai corsi prima vela per persone, alle veleggiate con clienti, alle regate italiane ed europee, con il logo impresso sullo scafo, sulla randa e sul gennaker quando la barca è al lasco. Abbiamo abbracciato il mondo velico non solo perché condividiamo i **valori di collaborazione, fiducia e inclusione** che incarna questo sport, ma anche perché Super Kali Mera è ecosostenibile. Con uno scafo di 12,5 metri e un albero di 19 metri, questa barca a vela è costruita completamente in legno laminato con fibra di lino, dispone di un motore elettrico 10 kW, con batterie ricaricate con



pannelli fotovoltaici e con un idrogeneratore, garantendo l'autosufficienza energetica.

- **Var Group & Lorenzo Lodola.** Lorenzo Lodola, classe 2003, è il nostro più giovane Ambassador, con il quale condividiamo passione per lo sport, grande entusiasmo, determinazione e i valori della diversità e inclusione. A seguito di un incidente che lo ha portato a vivere in sedia a rotelle si avvicina alle gare in quad nel 2022.

Nel 2023 ha affrontato la **Baja Extremadura**, una due giorni di 500 km di prove speciali e 490 km di trasferimenti fra tanta polvere, pietre e divertimento, in cui ha gareggiato **con colleghi normodotati**, ottenendo tempi da record. Nell'inverno 2023 si è avvicinato a una nuova disciplina che lo porta sulle piste innevate per disputare i campionati italiani di

sci paralimpico, puntando a entrare ufficialmente nella squadra B della Nazionale e aggiudicarsi il pass per le Paralimpiadi.

Arte e digitale al centro della scena con Var Digital Art

Var Digital Art (VDA) è un progetto che nasce nel nostro gruppo come **polo dinamico di sperimentazione**, studio, ricerca e produzione dedicato al rapporto tra arte, digitale e imprese. Un **hub culturale e multidisciplinare** tra produzione artistica e digitale, per veicolare idee e innovazione in linea con i valori che promuoviamo.

Scaturita dall'evento **Rinascimento 4.0**, realizzato nel 2018 a Palazzo Strozzi a Firenze con opere digitali di importanti autori italiani, contaminate con musica contemporanea, VDA si propone con i suoi progetti, di dare vita a **contaminazioni tra discipline e professionisti** creando un ponte tra i mondi dell'industria, dell'istruzione e dell'arte. A seguire i progetti più rilevanti.

- **VDA per l'opera immersiva di Giuliana Cunéaz.** Var Digital Art ha collaborato alla realizzazione dell'opera inedita di **Giuliana Cunéaz**, concepita dall'artista nell'ambito della collettiva **Visibile/Invisibile. Tecniche della meraviglia**. Il nostro progetto ha contribuito alla realizzazione dell'opera, implementandone tutta la dimensione digitale: a partire dalle immagini elaborate dall'artista, sono state generate video animazioni attraverso sistemi di intelligenza artificiale. La **Factory di Var Digital Art by Var Group** è stata attivata e messa a disposizione dell'artista sotto la supervisione di Davide Sarchioni, in qualità di direttore artistico del progetto VDA.

- **Riconosciamo il talento artistico con VDA Award by Var Group 2023.** **VDA Award by Var Group** è il premio biennale che, primo in Italia, racconta le tendenze dell'arte digitale e indaga la diffusione e la sperimentazione delle tecnologie digitali per sostenere, valorizzare e promuovere la creazione artistica contemporanea.

La rilevanza di questo premio è testimoniata dai numeri già alla prima edizione: **12 gli artisti** tra i quali sono state selezionate **4 opere finaliste** presentate durante la Convention Var Group 2023 per il voto decisivo che ha decretato **un solo vincitore**. Le 12 opere di arte digitale screen based sono state realizzate da una rosa di artisti contemporanei individuati da un comitato scientifico.

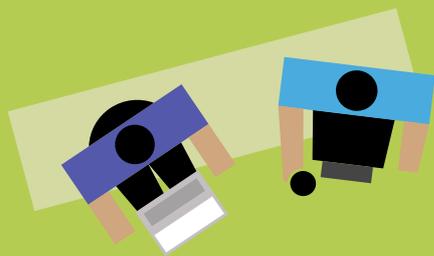
Vincitore della prima edizione 2023 è **Luca Pozzi** con **Rosetta Mission 2022**, che si aggiudica il primo VDA Award, grazie al voto della giuria e del pubblico della Convention 2023 **Shape the present. Build the future**.



Var Digital Art
Giuliana Cunéaz
[Ph.: Wen Xiang]

.6

Nota metodologica



Perimetro, scopo e contenuti del Bilancio di Sostenibilità

Il **Bilancio di Sostenibilità** è per noi uno strumento essenziale di misurazione e comunicazione, attraverso cui raccontiamo in modo trasparente agli stakeholder gli **impatti sociali, economici e ambientali delle nostre attività**. Inoltre, ci aiuta a individuare opportunità di crescita in ambito ESG, definendo **obiettivi concreti a medio-lungo termine** e strutturando un **Piano Strategico di Sostenibilità**. Per questo abbiamo deciso di **rendicontare in maniera volontaria** i nostri impegni, obiettivi e risultati in un Bilancio di Sostenibilità con cadenza annuale, anche se **non siamo soggetti a un obbligo normativo** secondo la legislazione attualmente in vigore (Direttiva 2014/95/UE, recepita in Italia attraverso il Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254).

La redazione del Bilancio è stata curata da un gruppo di lavoro interno con il supporto di **ALTIS Advisory Società Benefit**, spin-off dell'Università Cattolica del Sacro Cuore che offre servizi di supporto agli attori economici per migliorarne la sostenibilità.

I dati contenuti nel documento sono stati raccolti grazie alla collaborazione dei responsabili di funzione, utilizzando tool specifici, dove presenti, o sistemi di archiviazione interna. Trattandosi di una **rendicontazione volontaria**, il documento non è stato sottoposto ad audit esterno.

La rendicontazione del presente Bilancio fa riferimento all'**esercizio 2024**, che va dal **30 aprile 2023 al 30 aprile 2024**.

Il documento è ispirato agli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)** elaborati dall'European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) e adottati ufficialmente dalla Commissione Europea come nuovi standard unici per la rendicontazione di sostenibilità delle aziende soggette alla CSRD.

Il documento è disponibile, consultabile e scaricabile sul sito: <https://www.vargroup.com/it-IT/Sustainability>

Per qualsiasi informazione relativa al presente Bilancio di Sostenibilità è possibile scrivere alla mail dedicata: info@vargroup.com

L'analisi di materialità

Il processo di analisi di materialità alla base del Bilancio di Sostenibilità è stato costruito sui riferimenti metodologici forniti dagli **European Sustainability Reporting Standards** prodotti dall'European Financial Reporting Advisory (EFRAG), in linea **con la direttiva europea CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)**. Questi nuovi standard hanno introdotto il principio di **doppia materialità**, che unisce due approcci:

- La **materialità degli impatti (prospettiva inside-out)**, focalizzata sull'identificare i temi di sostenibilità che rappresentano gli impatti rilevanti, effettivi o potenziali, positivi o negativi generati dal Gruppo su persone e sull'ambiente;
- La **materialità finanziaria (prospettiva outside-in)**, orientata a individuare temi di sostenibilità che possono influenzare significativamente lo sviluppo di

business e le performance economico-finanziarie del Gruppo, in quanto fonti di rischi o opportunità finanziarie, attraverso le attività degli stakeholder o di altri agenti esterni all'azienda.

L'analisi è stata condotta coinvolgendo l'Amministratrice Delegata e i team leader e ha previsto **5 fasi principali**:

- 1. Analisi del contesto esterno:** tramite un benchmark del settore abbiamo identificato le questioni di sostenibilità rilevanti per il nostro business;
- 2. Identificazione di una lista di potenziali rischi, opportunità e impatti:** sulla base delle indicazioni degli Standard di rendicontazione ESRS e di quanto emerso nella fase 1, con il benchmark di settore, abbiamo definito una lista di rischi, opportunità e impatti che è stata sottoposta alla valutazione di materialità interna ed esterna;

3. Valutazione della rilevanza degli impatti: abbiamo coinvolto la Direzione e i team leader nel processo di materialità degli impatti, per individuare, tra tutti i temi di sostenibilità, quelli sui quali la nostra azienda genera un impatto rilevante. Con la logica di impostare un processo in linea con le richieste degli Standard e, quindi, non autoreferenziale, abbiamo coinvolto nella medesima valutazione anche gli attori chiave che interagiscono con il nostro business, identificandoli in base alla loro capacità di influenzare o essere influenzati dagli obiettivi, dagli impatti e dalle performance del Gruppo. Per la definizione della rilevanza è stato utilizzato un sistema di valutazione qualitativa puntuale.

4. Valutazione della rilevanza finanziaria: la valutazione della rilevanza finanziaria è stata sottoposta, per questo primo esercizio, alla funzione Sostenibilità del Gruppo Sesa, con l'obiettivo di definire anche i rischi e le opportunità di sostenibilità che Var Group subisce in maniera prioritaria.

5. Validazione degli impatti ad opera del top management: la direzione è stata informata dei risultati dell'analisi per supportarla nel processo decisionale relativo alle tematiche ESG, nella definizione delle priorità e nel futuro sviluppo del Piano Strategico.

Gli impatti, rischi ed opportunità rilevanti per Var Group

Di seguito l'elenco dei rischi, delle opportunità e degli impatti di sostenibilità emersi come rilevanti dal processo di materialità svolto nell'anno di riferimento della nostra azienda.

E1 CAMBIAMENTO CLIMATICO

| DESCRIZIONE | TIPOLOGIA | PERIMETRO |
|---|----------------------------|---|
| <p>Impatto generato dall'organizzazione attraverso la produzione di emissioni di gas serra per l'utilizzo di combustibili fossili che contribuiscono al cambiamento climatico</p> <p>SCOPE 1: emissioni dirette delle fonti di proprietà o controllate dall'azienda; SCOPE 2: emissioni indirette derivanti dall'energia acquistata o acquisita; SCOPE 3: emissioni di gas serra a monte e a valle della catena di fornitura (es. logistica)</p> | Impatto negativo effettivo | Operazioni proprie e Operazioni a monte e a valle della catena del valore |
| Beneficio economico generato dalla vendita di servizi che consentono ai clienti di ridurre la propria impronta carbonica | Opportunità | Operazioni proprie |
| Rischio derivato da eventuali danni alle infrastrutture aziendali, interruzioni nella catena del valore o costi di ripristino e adattamento causati da eventi climatici estremi | Rischio | Operazioni proprie |
| Rischio legato al grado di dipendenza da combustibile fossile | Rischio | Operazioni a monte |
| Variabilità dei costi legati all'attuale grado di dipendenza da combustibile fossile e, quindi, alla volatilità del prezzo dei prodotti che da esso derivano | Rischio | Operazioni proprie |

Tabella 14: E1 cambiamento climatico

S1 FORZA LAVORO PROPRIA

| DESCRIZIONE | TIPOLOGIA | PERIMETRO |
|---|-----------------------------|--------------------|
| Aggiornamento delle conoscenze e delle competenze delle persone grazie alla capacità di adottare piani di sviluppo e formazione aziendali | Impatto positivo effettivo | Operazioni proprie |
| Incremento del livello di benessere delle persone generato dalla capacità dell'organizzazione di garantire un'occupazione stabile, un dialogo trasparente e proficuo tra persone e organizzazione, un salario adeguato alla luce delle condizioni economiche e sociali nazionali | Impatto positivo effettivo | Operazioni proprie |
| Impatto generato dalla capacità dell'organizzazione di garantire un buon equilibrio tra vita e lavoro delle proprie persone, attraverso ad esempio lo smart working o orari di lavoro flessibili | Impatto positivo effettivo | Operazioni proprie |
| Impatto positivo in termini di occupazione femminile, generato dalla capacità dell'organizzazione di coinvolgere donne all'interno della propria forza lavoro, anche a livelli dirigenziali | Impatto positivo effettivo | Operazioni proprie |
| Impatto sul livello di benessere delle persone generato dalla capacità dell'organizzazione di diffondere una cultura inclusiva, che consideri la diversità e la non discriminazione quali valori da promuovere | Impatto positivo potenziale | Operazioni proprie |
| Impatto sul livello di benessere delle persone generato dalla capacità dell'organizzazione di garantire una parità di trattamento delle persone (es. parità del rapporto retributivo tra uomo e donna) | Impatto positivo effettivo | Operazioni proprie |
| Impatto generato grazie alla diffusione di una cultura della salute oltre al contesto lavorativo, che permette alle proprie persone di aumentare e migliorare il controllo sulla loro salute e sicurezza | Impatto positivo potenziale | Operazioni proprie |
| Impatto sullo stato di salute, anche psicologica, delle persone generato dall'incapacità dell'organizzazione di prevenire infortuni e malattie connesse alla tipologia di lavoro svolto o a molestie sul posto di lavoro (es. violenza verbale, violenza fisica, stalking, mobbing, etc.) | Impatto negativo potenziale | Operazioni proprie |
| Opportunità legata alla capacità di trattenerne o attrarre talenti | Opportunità | Operazioni proprie |
| Opportunità legata ad un alto livello di aggiornamento delle conoscenze e delle competenze delle persone | Opportunità | Operazioni proprie |
| Rischio legato all'incapacità di trattenerne i propri talenti | Rischio | Operazioni proprie |
| Rischio legato al basso livello di aggiornamento delle conoscenze e delle competenze delle persone | Rischio | Operazioni proprie |

Tabella 15: S1 forza lavoro propria

S2 LAVORATORI LUNGO LA CATENA DEL VALORE

| DESCRIZIONE | TIPOLOGIA | PERIMETRO |
|--|-----------------------------|--|
| Impatto sui lavoratori lungo la catena del valore generato dal non rispetto dei diritti dei lavoratori e più in generale dei diritti umani | Impatto negativo potenziale | Operazioni a monte della catena del valore |

Tabella 16: S2 lavoratori lungo la catena del valore

S3 COMUNITÀ INTERESSATE

| DESCRIZIONE | TIPOLOGIA | PERIMETRO |
|--|-----------------------------|---|
| <p>Impatto sul contributo allo sviluppo della comunità locali generato dalla capacità dell'organizzazione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> investire in infrastrutture (es. trasporti, utility, costruzione di case o infrastrutture per la comunità); adottare attività e iniziative di carattere solidale (es. volontariato aziendale, organizzazione di eventi e sponsorizzazioni, donazioni economiche e in beni); o politiche di assunzione di persone provenienti dal territorio (in particolare per ruoli direzionali/di management) | Impatto positivo effettivo | Operazioni proprie |
| <p>Impatto sul contributo allo sviluppo della comunità locale generato dalle iniziative di formazione rivolte ad aumentare le competenze in ambito tecnologico</p> | Impatto positivo potenziale | Operazioni proprie e operazioni a monte della catena del valore (fornitori) |

Tabella 17: S3 comunità interessate

S4 CONSUMATORI ED UTILIZZATORI FINALI

| DESCRIZIONE | TIPOLOGIA | PERIMETRO |
|--|-----------------------------|---|
| <p>Impatto generato dalla violazione della privacy dei clienti dovuto a fughe di dati</p> | Impatto negativo potenziale | Operazioni proprie e operazioni a monte della catena del valore (clienti) |
| <p>Beneficio economico legato ad una maggior competitività dovuta allo sviluppo di prodotti/servizi più adatti alle esigenze del mercato e a una riduzione del rischio di insuccesso</p> | Opportunità | Operazioni proprie |
| <p>Danno legato allo sviluppo di prodotti o servizi che non rispondo alle necessità dei clienti e alla perdita di opportunità di innovazione e segmenti di mercato</p> | Rischio | Operazioni proprie e operazioni a monte della catena del valore (clienti) |
| <p>Danno derivato da un'interruzione o malfunzionamento della attività a causa di attacchi informatici</p> | Rischio | Operazioni proprie |
| <p>Danno dovuto ad interruzione o malfunzionamento delle operazioni, causato da errori di programmazione o inattività dei server</p> | Rischio | Operazioni proprie |

Tabella 18: S4 consumatori ed utilizzatori finali

G1 CONDOTTA DELLE IMPRESE

| DESCRIZIONE | TIPOLOGIA | PERIMETRO |
|--|-----------------------------|--|
| <p>Impatto sulla sostenibilità sociale e ambientale dei fornitori, generato grazie alla capacità dell'organizzazione di adottare politiche di approvvigionamento sostenibili (valutazione sociale e ambientale dei fornitori)</p> | Impatto positivo potenziale | Operazioni proprie ed operazioni a monte della catena del valore (fornitori) |
| <p>Impatto sulle condizioni economiche dei fornitori lungo la catena del valore generato dall'adozione da parte dell'organizzazione di pratiche commerciali sleali e/o all'adozione di condizioni contrattuali penalizzanti (es. tempistiche di pagamento, prezzi di listino, abuso di potere)</p> | Impatto negativo potenziale | Operazioni proprie ed operazioni a monte della catena del valore (fornitori) |

G1 CONDOTTA DELLE IMPRESE

| DESCRIZIONE | TIPOLOGIA | PERIMETRO |
|--|-----------------------------|--|
| Impatto generato da episodi di corruzione attiva e/o passiva | Impatto negativo potenziale | Operazioni proprie |
| Impatto sul livello di benessere delle persone, generato dalla mancata capacità dell'organizzazione di integrare le diverse realtà aziendali acquisite nel corso del tempo (es. collaborazione, coesione, comunicazione interna, etc.) | Impatto negativo potenziale | Operazioni proprie |
| Governance solida e basata su criteri di sostenibilità | Opportunità | Operazioni proprie |
| Danno reputazionale derivante dall'utilizzo di fornitori non ispirati da criteri di sostenibilità o con condotte abituali palesemente in contrasto con le buone pratiche di sostenibilità | Rischio | Operazioni proprie |
| Crescente richiesta di trasparenza e responsabilità delle imprese da parte di clienti e fornitori | Rischio | Operazioni proprie ed operazioni a monte e a valle della catena del valore |

Tabella 19: G1 condotta delle imprese

Appendice

Le tabelle seguenti elencano le informative ESRS presenti in ESRS 2 e nei cinque topical standard considerati materiali per Var Group, che hanno guidato la preparazione del nostro bilancio di sostenibilità. Abbiamo omesso gli obblighi di informativa nei principi topici

E2, E3, E4, E5 ed S2, poiché non rientravano nelle soglie di materialità definite dal processo di analisi di materialità. Qualora le informazioni relative ad un obbligo specifico non siano ancora disponibili, non viene fatto alcun riferimento. Per qualsiasi informazione relativa al presente Bilancio di Sostenibilità è possibile scrivere alla mail dedicata: info@vargroup.com

ESRS 2 - INFORMAZIONI GENERALI

BP- 1 Criteri generali per la redazione della dichiarazione della sostenibilità

RIFERIMENTO NEL TESTO

NOTE

Nota Metodologica – Perimetro, scopo e contenuti del Bilancio di Sostenibilità

BP-2 Informativa in relazione a circostanze specifiche

Nota Metodologica – Perimetro, scopo e contenuti del Bilancio di Sostenibilità

GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

Cap.2 – par. La Governance di Var Group

GOV-2 Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate

Nota Metodologica – L'analisi di Materialità // **Cap.2** – par. La Governance di Var Group

GOV-3 Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione

Var Group non dispone attualmente di un piano di incentivazione legato ad obiettivi di sostenibilità

| ESRS 2 - INFORMAZIONI GENERALI | RIFERIMENTO NEL TESTO | NOTE |
|--|-----------------------|---|
| SBM-1 Strategia, modello aziendale e catena del valore | | Par. Il nostro contributo al mercato e la catena del valore // Cap.1 – par. Creare valore attraverso il digitale |
| SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi | | Cap.1 – par. Il nostro impegno a tutto campo per la sostenibilità |
| SBM-3 -Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale | | Nota Metodologica – L'analisi di Materialità |
| IRO-1 Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti | | Nota Metodologica – L'analisi di Materialità |
| IRO-2 Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa | | Appendice |

Tabella 20: ESRS 2 - Informazioni generali

| ESRS E1 – CAMBIAMENTI CLIMATICI | RIFERIMENTO NEL TESTO | NOTE |
|---|-----------------------|--|
| E1-1 Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici | | Var Group non dispone attualmente di un piano di transizione dei cambiamenti climatici |
| ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale | | Nota Metodologica – L'analisi di Materialità |
| ESRS 2 IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima | | Nota Metodologica – L'analisi di Materialità |
| E1-2 – Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi | | Cap.3 – Par. Le nostre politiche per l'ambiente // Come affrontiamo impatti, rischi e opportunità rilevanti (IRO) |
| E1-3 – Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici | | Cap.3 – Par. Le nostre politiche per l'ambiente // Il monitoraggio dei consumi e le azioni implementate |
| E1-4 – Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi | | Cap.3 – Par. Dalla strategia comune all'approccio pratico |
| E1-5 – Consumo di energia e mix energetico | | Cap.3 – Par. Le nostre politiche per l'ambiente // Il monitoraggio dei consumi e le azioni implementate |
| E1-6 – Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES | | Cap.3 – Par. Le nostre politiche per l'ambiente // Il monitoraggio dei consumi e le azioni implementate |

Tabella 21: ESRS E1 - cambiamenti climatici

ESRS S1 - FORZA LAVORO PROPRIA**RIFERIMENTO NEL TESTO****NOTE**

ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi

Cap.1 – par. *Il nostro impegno a tutto campo per la sostenibilità*
// **Cap.4** – par. *Coinvolgere le persone per risultati più efficaci*

ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Nota Metodologica – *L'analisi di Materialità*

S1-1 – Politiche relative alla forza lavoro propria

Cap.4 – par. *Il nostro impegno per un'occupazione di valore, nero su bianco* // *Crescere come persone e professionisti*

S1-2 – Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti

Nota Metodologica – *L'analisi di Materialità* // **Cap.4** – par. *Coinvolgere le persone per risultati più efficaci*

S1-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni

Cap.2 – par. *Il modello 231, un approccio a garanzia di tutto il Gruppo*

S1-4 – Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni

Cap.4 – par. *Anima e digitale: come ci prendiamo cura delle nostre persone* // *Crescere come persone e professionisti* // *Diversità, Equità e Inclusione* // *Salute e sicurezza, una priorità in Var Group*

S1-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Cap.4 – par. *Anima e digitale: come ci prendiamo cura delle nostre persone* // *Crescere come persone e professionisti* // *Diversità, Equità e Inclusione* // *Salute e sicurezza, una priorità in Var Group*

S1-6 – Caratteristiche delle persone dell'impresa

Cap.4 – par. *Anima e digitale: come ci prendiamo cura delle nostre persone*

S1-7 – Caratteristiche delle persone non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa.

Cap.4 – par. *Anima e digitale: come ci prendiamo cura delle nostre persone* // *Crescere come persone e professionisti* // *Diversità, Equità e Inclusione* // *Salute e sicurezza, una priorità in Var Group*

S1-8 – Copertura della contrattazione collettiva e dialogo

Cap.4 – par. *Anima e digitale: come ci prendiamo cura delle nostre persone*

S1-9 – Metriche della diversità

Cap.4 – par. *Anima e digitale: come ci prendiamo cura delle nostre persone* // *L'altra faccia della DEI: distribuzione e pay gap*

S1-10 – Salari adeguati

Cap.4 – par. *Anima e digitale: come ci prendiamo cura delle nostre persone*

S1-11 Protezione sociale

Cap.4 – par. *Anima e digitale: come ci prendiamo cura delle nostre persone*

ESRS S1 - FORZA LAVORO PROPRIA

| | RIFERIMENTO NEL TESTO | NOTE |
|--|--|---|
| S1-12 – Persone con disabilità | Cap.4 – par. <i>Anima e digitale: come ci prendiamo cura delle nostre persone // Diversità, Equità e Inclusione</i> | |
| S1-13 – Metriche di formazione e sviluppo delle competenze | Cap.4 – par. <i>Crescere come persone e professionisti</i> | |
| S1-14 – Metriche di salute e sicurezza | Cap.4 – par. <i>Conoscere per agire: le metriche</i> | |
| S1-15 – Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata | Cap.4 – par. <i>Anima e digitale: come ci prendiamo cura delle nostre persone</i> | |
| S1-16 – Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale) | Cap.4 – par. <i>L'altra faccia della DEI: distribuzione e pay gap</i> | |
| S1-17 – Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani | | Var Group nel 2024 non ha registrato nessuna denuncia in materia di diritti umani |

Tabella 22: ESRS E1 - forza lavoro propria

ESRS S3 – COMUNITÀ INTERESSATE

| | RIFERIMENTO NEL TESTO | NOTE |
|---|---|------|
| ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi | Cap.1 – par. <i>Il nostro impegno a tutto campo per la sostenibilità</i> | |
| ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale | Nota Metodologica – <i>L'analisi di Materialità</i> | |
| S3-1 – Politiche relative alle comunità interessate | Cap.5 – par. <i>Il valore che generiamo per le nostre comunità</i> | |
| S3-2 – Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti | Nota Metodologica – <i>L'analisi di Materialità // Cap.5</i> – par. <i>La formazione, chiave per l'inclusione lavorativa</i> | |
| S3-4 – Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni | Cap.5 – par. <i>La formazione, chiave per l'inclusione lavorativa // Per un futuro più digitale e umano: il nostro contributo a enti e organizzazioni non-profit</i> | |
| S3-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti | Cap.5 – par. <i>Il valore che generiamo per le nostre comunità</i> | |

Tabella 23: ESRS S3 - comunità interessate

| ESRS S4 – CONSUMATORI ED UTILIZZATORI FINALI | RIFERIMENTO NEL TESTO | NOTE |
|---|---|------|
| ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi | Cap.1 – par. <i>Il nostro impegno a tutto campo per la sostenibilità</i> | |
| ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale | Nota Metodologica – <i>L'analisi di Materialità</i> | |
| S4-1 – Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali | Cap.2 – par. <i>La cybersicurezza, la privacy e protezione dei dati</i> | |
| S4-2 – Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti | Cap.2 – par. <i>La cybersicurezza, la privacy e protezione dei dati</i> | |
| S4-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni | Cap.2 – par. <i>La cybersicurezza, la privacy e protezione dei dati</i> | |
| S4-4 – Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni | Cap.2 – par. <i>La cybersicurezza, la privacy e protezione dei dati</i> | |
| S4-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti | Cap.2 – par. <i>La cybersicurezza, la privacy e protezione dei dati</i> | |

Tabella 24: ESRS S4 - consumatori ed utilizzatori finali

| ESRS S4 – CONSUMATORI ED UTILIZZATORI FINALI | RIFERIMENTO NEL TESTO | NOTE |
|---|--|--|
| G1-1 – Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese | Cap.2 – par. <i>Il nostro codice etico // La nostra mission e i nostri valori</i> | |
| G1-2 – Gestione dei rapporti con i fornitori | Cap.2 – par. <i>La catena di fornitura e la selezione dei fornitori</i> | |
| G1 -3 – Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva | Cap.2 – par. <i>Il contrasto alla corruzione</i> | |
| G1-4 – Casi accertati di corruzione attiva o passiva | | Var Group nel 2024 non ha registrato casi accertati di corruzione attiva o passiva |
| G1-6 – Prassi di pagamento | Cap.2 – par. <i>La catena di fornitura e la selezione dei fornitori</i> | |

Tabella 24: ESRS S4 - consumatori ed utilizzatori finali

Sostenibilità e innovazione
sono le chiavi di un futuro
inclusivo e responsabile,
per il benessere
dell'ambiente, delle
persone e delle comunità.

Var Group S.p.A. - 2024

Supervisione: Francesca Tomassetti, Sustainability Strategist Var Group

Editing: Team Comunicazione Esterna, Team Diversity Equity & Inclusion, Team Sostenibilità, Team People Engagement, Team HR, Team Quality&Compliance, Team Backoffice, Team Marketing, Team Organization&Digital, Team Digital Security, Comitato Operativo di Sostenibilità Sesa

Redatto con il supporto metodologico di Altis Advisory

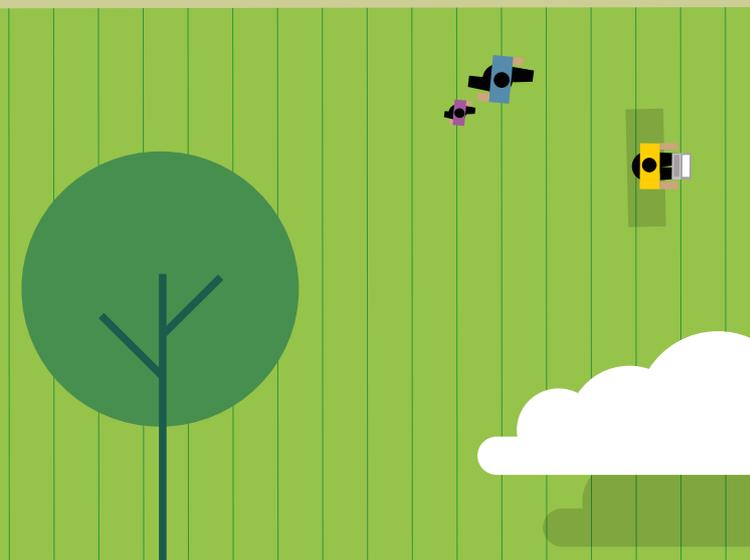
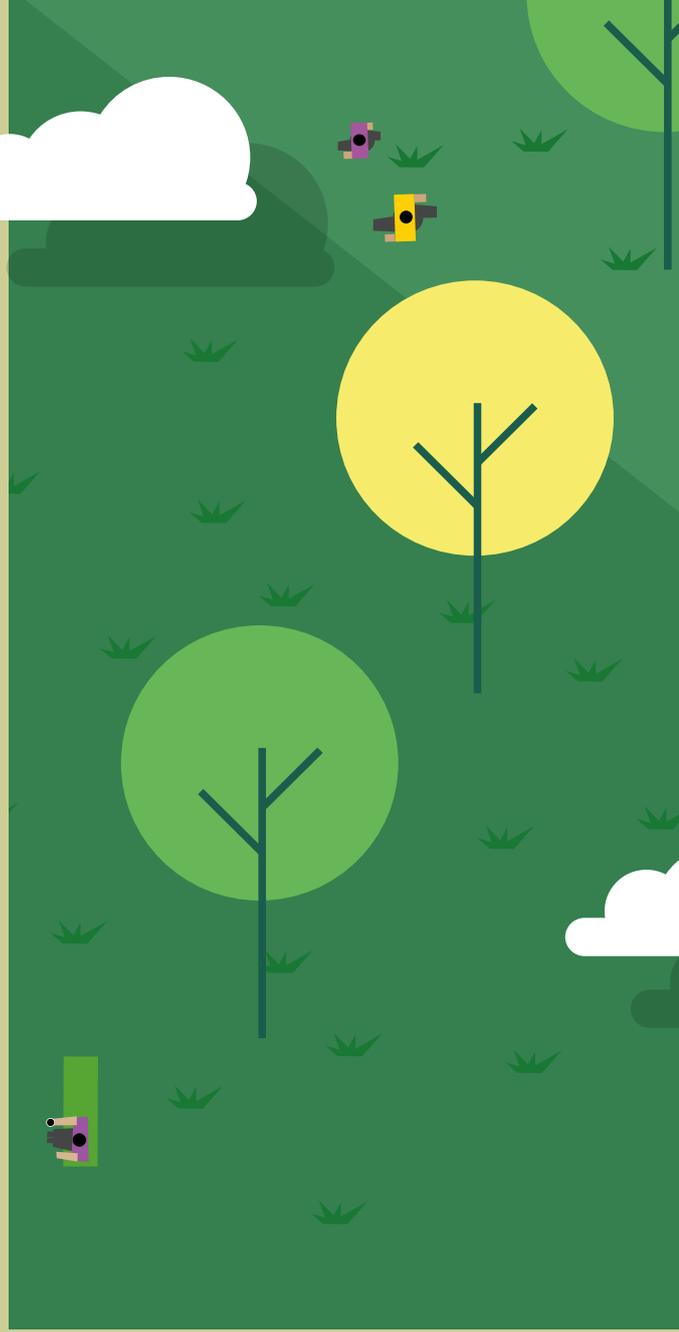
Progetto grafico e impaginazione: Ubics | Digital Experience Agency Var Group

Stampa: Grafiche Gardenia s.R.L.

Stampato su carta riciclata Fedrigoni Freelife Cento Rough
certificata FSC E 100% Riciclata



Ringraziamenti: a tutte le colleghe e i colleghi che hanno preso parte a questo progetto aziendale, dando un prezioso contributo.



VARGROUP

Var Group S.p.A
Sede legale ad Empoli (FI), Via della Piovola 138
www.vargroup.com