

# Bilancio di sostenibilità

2025

---

“Se vuoi andare veloce vai da solo, ma se vuoi andare lontano vai insieme agli altri!”





# Bilancio di sostenibilità

2025

 **COLFERT**  
SOCIETÀ BENEFIT





# Indice dei contenuti

<b><u>Lettera agli stakeholder</u></b>	<b>7</b>	<b><u>ESG Digital Governance</u></b>	<b>79</b>
<b><u>Chi siamo</u></b>	<b>8</b>	<b><u>Nota Metodologica</u></b>	<b>80</b>
Essere Società Benefit: il cuore del nostro impegno per il futuro_____	18	<b><u>GRI Content Index</u></b>	<b>84</b>
Il valore delle nostre persone_____	20	<b>Tabella di raccordo tra indicatori GRI rendicontati e disclosure VSME correlate</b>	<b>86</b>
La sostenibilità per COLFERT: l'Analisi di Doppia Materialità_____	22	<b>Tabella di Raccordo GRI e Finalità di Beneficio Comune</b>	<b>89</b>
<b><u>La Responsabilità Economica e di Governance di COLFERT</u></b>	<b>28</b>	<b><u>Glossario</u></b>	<b>90</b>
Etica e integrità nel business_____	32		
Qualità e innovazione del prodotto _____	36		
<b><u>La Responsabilità Ambientale di COLFERT</u></b>	<b>40</b>		
Gestione responsabile dell'energia e riduzione delle emissioni_____	40		
Gestione del ciclo di vita dei prodotti_____	44		
<b><u>La Responsabilità Sociale di COLFERT</u></b>	<b>50</b>		
Salute e sicurezza sul luogo di lavoro_____	51		
Benessere e crescita dei dipendenti_____	56		
Diversità, inclusione e pari opportunità_____	66		
Gestione della Value Chain_____	71		
Il nostro impegno verso territorio e comunità_____	73		





# Lettera agli stakeholder

**G**entili Stakeholder,  
Il 2025 è stato per noi un anno di crescita concreta e di scelte coraggiose. Abbiamo attraversato un contesto di mercato complesso con la determinazione di chi sa che la solidità si costruisce proprio nei momenti difficili, senza mai perdere di vista ciò che conta davvero.

Siamo cresciuti come organizzazione, in una struttura multi-sede che si è ulteriormente rafforzata. Il nostro quartier generale di Mogliano Veneto, i poli di Dosson di Casier e Azzone, la nuova sede di Brescia: ciascuna realtà con una propria identità e funzione, tutte unite da un filo comune fatto di valori condivisi e di una vocazione al servizio che affonda le radici nel 1967. In questo percorso si inserisce l'acquisizione di Brescia Ferport, un'operazione nata non da una logica puramente espansiva, ma dalla volontà di valorizzare relazioni già esistenti, integrare competenze complementari e avvicinarci ancora di più ai professionisti del Nord Italia. È il modo in cui crediamo nel business: costruendo ponti, non solo strutture.

Ma al di là delle sedi e dei numeri, ciò che ci ha mosso anche quest'anno è la certezza che il vero valore di un'impresa si misura nel modo in cui tratta le persone. Le nostre, che si riconoscono con orgoglio come "people in yellow", sono state protagoniste di un anno ricco di investimenti sulla loro crescita e sul loro benessere. Abbiamo erogato oltre 7.000 ore di formazione, introdotto il progetto pilota di smart working con 23 collaboratori coinvolti, oltre 3.200 ore fruitive e un'adesione superiore all'85%, e dato vita a iPPO, "Il Tuo Percorso Personale di Orientamento": uno spazio riservato, volontario e autentico in cui ciascuno può fermarsi, riflettere e crescere come persona prima ancora che come professionista. Abbiamo inoltre costruito WikiCOLFERT, la nostra intranet aziendale, che nasce da un'idea semplice e bella, quella di una biblioteca condivisa, e si è evoluta in un patrimonio collettivo di conoscenza, accessibile a tutti, soprattutto a chi entra per la prima volta nella nostra comunità.

Perché di comunità si tratta, prima che di azienda. Lo conferma la nostra presenza attiva sul territorio: la collaborazione strutturata con ITS Red Academy di Treviso e Padova, dove i nostri manager affiancano studenti e docenti portando dentro le aule l'esperienza viva del mercato; la partecipazione alla

Settimana della Sostenibilità promossa da Confindustria Veneto Est, dove abbiamo raccontato il nostro percorso come Società Benefit; e YED, l'unica fiera verticale in Italia dedicata all'intera filiera del serramento, che ha riunito oltre 7.000 professionisti in un'esperienza di confronto e ispirazione che ci appartiene profondamente.

Uno sguardo all'ambiente: nel 2025 abbiamo fatto un passo che consideriamo storico per noi. Tutte e tre le nostre sedi operative sono ora alimentate esclusivamente con energia da fonti rinnovabili certificate. Abbiamo avviato nuovi impianti fotovoltaici, rinnovato parte della flotta con veicoli elettrici e introdotto un sistema di gestione dei trasporti, il TMS, che nei primi sei mesi ha contribuito a ridurre del 30% le segnalazioni logistiche, evitando viaggi inutili e le emissioni che portano con sé. Abbiamo aggiornato l'analisi del ciclo di vita della pergola bioclimatica Waterproof, ora in fase di certificazione CSQA, per dare ai nostri clienti strumenti concreti per scegliere con consapevolezza. Ogni azione è guidata dall'ImpAct Team, il nostro presidio interfunzionale di governance della sostenibilità, che trasforma gli impegni in indicatori, e gli indicatori in cambiamento reale.

Essere una Società Benefit, per noi, significa esattamente questo: non accontentarsi di fare bene il proprio mestiere, ma chiedersi ogni giorno se lo stiamo facendo bene per tutti, per le nostre persone, per la comunità, per il pianeta. Non è un'etichetta che indossiamo: è la forma che ha preso, nel tempo, il seme di valori che era già nel DNA di questa azienda.

Grazie per essere parte di questo percorso. Ogni relazione che costruiamo, ogni fiducia che ci viene accordata, ogni sfida che affrontiamo insieme è la prova che andare lontano è possibile, purché non si cammini da soli.

MIRCO ZANATO

A.D. di COLFERT S.p.A.



# Chi siamo

## COLFERT: struttura, attività e valore per il territorio

Siamo un'impresa con oltre cinquant'anni di storia che, nel tempo, ha saputo evolvere il proprio modello di business, trasformandosi da realtà prevalentemente commerciale a punto di riferimento nazionale per i professionisti del settore dei serramenti. Con sede legale a Mogliano Veneto (TV), operiamo principalmente nel Nord Italia, affiancando alla nostra presenza territoriale una copertura nazionale, garantita dal canale e-commerce, attraverso il quale raggiungiamo clienti su tutto il territorio italiano.

La nostra attività è in larga parte commerciale e rappresenta circa l'80% del volume complessivo: siamo specializzati nella vendita di un'ampia gamma di accessori e componenti per il mondo del serramento, affiancata da una selezione di prodotti finiti quali porte, portoncini e zanzariere. Accanto a questo core business, abbiamo sviluppato un ramo produttivo che incide per circa il 20% delle attività complessive. Attraverso il dipartimento outdoor YCO progettiamo e realizziamo soluzioni per l'esterno che coniugano funzionalità, qualità e attenzione al design.

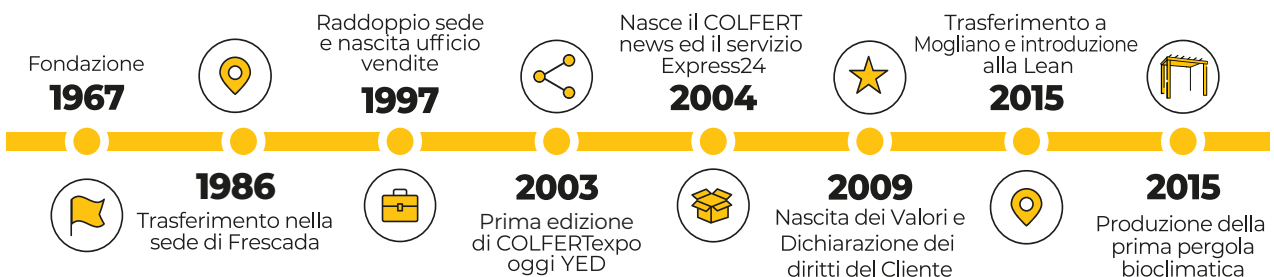
La nostra struttura organizzativa si sviluppa su più sedi, ciascuna con funzioni specifiche che contribuiscono in modo integrato al funzionamento dell'azienda. Il cuore delle attività si trova a Mogliano Veneto (TV), dove ha sede la direzione generale e legale. Qui sono collocati anche gli uffici commerciali, il punto vendita, lo showroom

e il magazzino principale dedicato all'accessoristica, configurando un vero e proprio quartier generale. Accanto a questa sede, un ruolo di rilievo è svolto dal polo di Dosson di Casier (TV), che rappresenta il centro nevralgico sia per il prodotto finito che per YCO. Qui è infatti collocato l'intero dipartimento YCO, che comprende tutte le funzioni, dagli uffici alla produzione. Sempre a Dosson si trovano inoltre gli uffici commerciali dedicati al prodotto finito e il relativo magazzino principale, oltre alla sede logistica da cui partono tutte le nostre consegne. La presenza aziendale si estende inoltre oltre i confini veneti. Ad Aziate (VA) trovano spazio gli uffici commerciali, affiancati da un punto vendita e dallo showroom, mentre la sede di Brescia (BS) offre una configurazione analoga, garantendo un presidio commerciale costante sul territorio e un servizio più capillare alla clientela.

Negli ultimi anni la presenza sul territorio è stata accompagnata da un percorso di crescita dinamico che ha visto COLFERT investire in modo significativo sia nell'ampliamento delle sedi sia nel rafforzamento dei servizi offerti alla filiera.

L'acquisizione di Brescia Ferport nel 2025 rappresenta un tassello strategico di questo cammino: un'operazione nata per valorizzare relazioni esistenti, integrare competenze complementari e garantire una presenza ancora più capillare nel Nord Italia. Brescia Ferport, allora una S.r.l. riconosciuta come realtà distributiva di riferimento

## Timeline





nella ferramenta e negli accessori per porte, finestre e per il settore del mobile. La sua integrazione nel Gruppo porta con sé una conoscenza profonda del mercato locale e una solida esperienza nel servizio ai professionisti, rafforzando la nostra capacità di rispondere con vicinanza, tempestività e continuità alle esigenze del settore.

Parallelamente, l'inaugurazione del nuovo quartier generale YCO ha segnato un momento chiave nella nostra evoluzione. Il nuovo polo produttivo e direzionale è stato progettato come uno spazio dedicato all'innovazione di prodotto, al confronto tecnico e alla collaborazione con architetti, progettisti, installatori e fornitori. Gli ambienti sono concepiti per favorire sperimentazione, formazione e co progettazione, integrando aree espositive, spazi tecnici e uffici moderni orientati al benessere delle persone. Questo investimento riflette la nostra volontà di rafforzare la divisione outdoor e di offrire alla filiera luoghi di incontro, crescita e sviluppo condiviso.

Attraverso un'offerta integrata di prodotti e servizi e una forte attenzione alla relazione con i professionisti del settore, perseguiamo un modello di crescita orientato alla creazione di valore economico, sociale e territoriale, coerente con il nostro status di Società Benefit e con l'impegno a generare benefici duraturi per clienti, collaboratori e comunità di riferimento.





## Focus on

YCO - Yellow COLFERT Outdoor



L'EMOZIONE DI VIVERE ALL'APERTO

### Chi siamo

YCO è il dipartimento outdoor di COLFERT, nato nel 2021 come evoluzione di dieci anni di esperienza nella produzione di pergole e sistemi schermanti. Oggi progettiamo e produciamo soluzioni su misura per gli spazi esterni tra cui pergole bioclimatiche e tende a caduta verticale della linea ZYP.

### Cosa Facciamo

Realizziamo sistemi per l'outdoor completamente personalizzabili, integrati nel contesto architettonico e sviluppati attraverso un processo interno che unisce progettazione tecnica, produzione Lean, test qualitativi e assistenza lungo tutto il ciclo di vita del prodotto.

### Come lavoriamo

Il nostro approccio si basa sulla co progettazione: collaboriamo con architetti, progettisti e installatori, offrendo supporto tecnico continuo, sopralluoghi, sviluppo di prototipi, posa in opera qualificata e post vendita dedicato.

### Sostenibilità

YCO ha avviato un'analisi del ciclo di vita (LCA) delle proprie pergole bioclimatiche e ha proceduto a una revisione interna dei processi produttivi e delle soluzioni di imballaggio, con l'obiettivo di ottimizzarne l'efficienza e ridurre eventuali sprechi.

## La nostra STORIA

2012

### NASCE L'OFFICINA COLFERT

Produzione di automazioni per porte automatiche.

2015

### PRODUZIONE PERGOLA WATERPROOF

Inizia la produzione della pergola bioclimatica. Nasce il servizio di Posa in Opera.

2021

### NASCE YCO

Il dipartimento outdoor di COLFERT specializzato nella produzione di sistemi di protezione solare.

2024

### PRODUZIONE TENDE ZYP

Inizia la produzione delle prime tende ZYP a caduta verticale.

2025

### AMPLIAMENTO STABILIMENTO

Lo spazio produttivo viene triplicato. Vengono creati nuovi uffici e uno showroom per permettere al dipartimento di continuare a crescere.



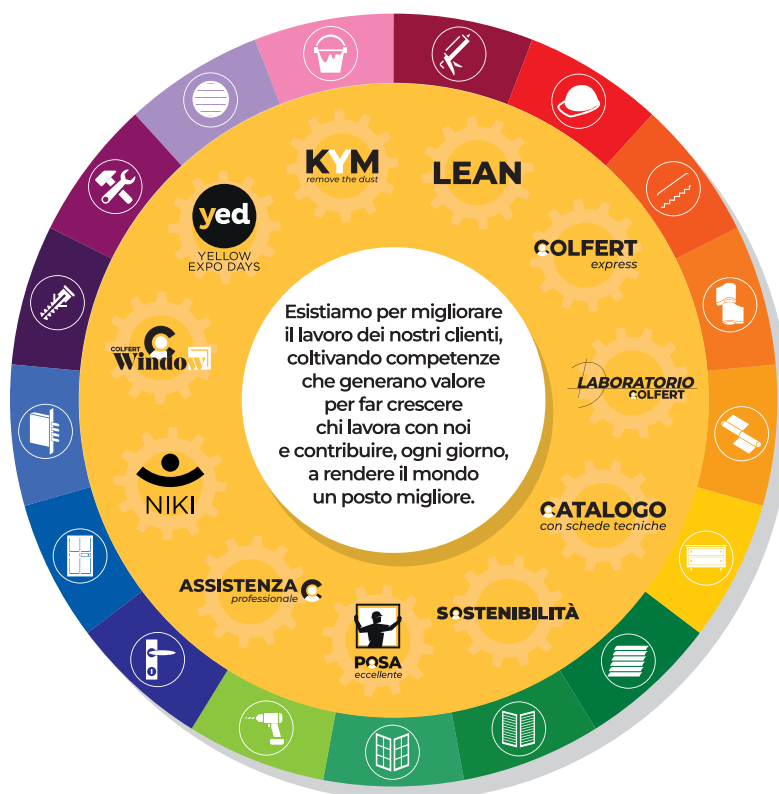
## Prodotti, servizi e competenze al servizio dei professionisti

Il nostro modello di business si fonda sulla consapevolezza che il valore per i professionisti del mondo del serramento non derivi esclusivamente dalla qualità dei prodotti, ma dalla capacità di affiancarli con un sistema strutturato di servizi, competenze e strumenti pensati per semplificare il lavoro quotidiano e supportare la crescita nel tempo. È su questa visione che, fin dal 1967, abbiamo costruito un'identità riconosciuta come *Fabbrica di Servizi*.

Nel 2018 abbiamo scelto di raccontare e rendere esplicita la nostra ragione d'essere attraverso il modello del Golden Circle, una rappresentazione che ci ha permesso di chiarire il "perché" del nostro agire. Al centro di questo percorso c'è il nostro "why": esistiamo per migliorare il lavoro dei nostri clienti, coltivando competenze che generano valore per far crescere chi lavora con noi e contribuire, ogni giorno, a rendere il mondo un posto migliore.

Questo orientamento guida il modo in cui progettiamo e offriamo i nostri servizi. Miglioriamo costantemente i processi interni attraverso un approccio ispirato ai principi

Lean, volto a eliminare gli sprechi, semplificare i flussi di lavoro e creare valore non solo per i nostri clienti ma anche per i nostri collaboratori. Al centro dei principi Lean c'è il concetto di valore: un'attività riconosciuta come necessaria per rispondere ai bisogni del cliente, produce un cambiamento reale e viene eseguita correttamente. Ciò che non aggiunge valore viene semplificato o eliminato, liberando energia per ciò che davvero fa la differenza. La logistica rappresenta uno degli ambiti chiave di questo sistema. In questa prospettiva si inserisce KYM, il sistema Kanban per il riordino automatico dei prodotti consumabili, che consente di semplificare l'approvvigionamento, ridurre le giacenze di magazzino e garantire continuità operativa, contribuendo in modo concreto alla competitività dei clienti. Parallelamente, attraverso COLFERT Express abbiamo sviluppato servizi integrati che uniscono rapidità di evasione degli ordini, riduzione degli errori e qualità della consegna, affiancati da soluzioni flessibili come "Prenota e Ritira" e i "Yellow-Locker".





## Focus on

### Servizi che semplificano l'esperienza di acquisto

Per supportare l'operatività quotidiana dei nostri clienti, sviluppiamo servizi pensati per rendere l'accesso ai prodotti più semplice, rapido e flessibile. Molti dei professionisti che si rivolgono a COLFERT operano in contesti in cui la disponibilità immediata dei materiali e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro sono elementi fondamentali.

Per questo motivo abbiamo introdotto soluzioni che consentono di prenotare e ritirare i prodotti in modo più efficiente, adattandosi alle diverse esigenze operative. Tra queste rientrano il servizio Prenota e Ritira e il sistema di ritiro autonomo Yellow Locker, pensati per facilitare l'organizzazione degli acquisti e ridurre i tempi di attesa.

#### Prenota e Ritira

Il servizio Prenota e Ritira consente ai clienti di prenotare i prodotti di cui hanno bisogno in modo semplice e veloce, attraverso diversi canali: direttamente online, via telefono oppure tramite e-mail. Una volta ricevuta la richiesta, il personale COLFERT prepara l'ordine e informa il cliente quando il materiale è pronto per il ritiro presso il punto vendita.

Questa modalità permette ai professionisti di evitare attese in negozio e di organizzare meglio le proprie attività quotidiane, sapendo che la merce richiesta sarà disponibile al momento del ritiro.

#### I vantaggi del servizio:

- prenotazione dei prodotti attraverso più canali (online, telefono, e-mail);
- preparazione anticipata dell'ordine da parte del personale COLFERT;
- riduzione dei tempi di attesa in negozio;
- maggiore efficienza nella gestione delle esigenze di cantiere.

#### Yellow Locker – ritiro autonomo 24/7

Accanto al servizio Prenota e Ritira, abbiamo introdotto nella sede di Mogliano (TV) i Yellow Locker, una soluzione di ritiro self-service che consente ai clienti di ritirare i propri ordini in qualsiasi momento della giornata, anche al di fuori degli orari di apertura del punto vendita.

Una volta che l'ordine è pronto, la merce viene depositata in uno scomparto del locker e il cliente riceve un codice personale via SMS o e-mail. Grazie a questo codice può accedere all'area dedicata e ritirare i prodotti in completa autonomia. Questo sistema è particolarmente utile per chi lavora in cantiere o ha orari di lavoro variabili, perché permette di organizzare il ritiro dei materiali nel momento più comodo, senza vincoli legati agli orari del negozio.

#### I vantaggi del servizio:

- ritiro della merce 24 ore su 24, 7 giorni su 7;
- accesso autonomo tramite codice personale;
- maggiore flessibilità nella gestione degli acquisti;
- riduzione dei tempi di attesa e migliore organizzazione delle attività lavorative.



**YELLOW LOCKER**



Un pilastro fondamentale della nostra proposta di valore è la condivisione delle competenze. Il **Laboratorio COLFERT** è il dipartimento dedicato alla formazione tecnica e professionale dei clienti, mentre il catalogo prodotti rappresenta un patrimonio di conoscenza costruito in oltre cinquant'anni di esperienza, messo a disposizione attraverso schede tecniche e contenuti di supporto che affiancano l'attività quotidiana di clienti e collaboratori. A questo si aggiungono i servizi di posa certificata e di assistenza professionale, che accompagnano il cliente nel pre e nel post-vendita, garantendo affidabilità e continuità nel tempo.

L'innovazione digitale rappresenta per noi un ulteriore elemento di supporto ai servizi offerti e si inserisce in modo coerente all'interno del nostro modello di Fabbrica di Servizi. Attraverso strumenti digitali sviluppati internamente, affianchiamo i professionisti del serramento nell'accesso alle informazioni, nella gestione delle attività operative e nella semplificazione dei processi decisionali.

Abbiamo sviluppato un sistema di assistenza multicanale che consente ai clienti di entrare in contatto con COLFERT in modo semplice e diretto, scegliendo il canale più adatto alle proprie esigenze operative.

#### ● **Numero unico di assistenza**

Un unico numero telefonico permette ai clienti di contattare rapidamente il servizio clienti e di essere indirizzati verso il team più competente in base alla richiesta. Il centralino rappresenta il primo punto di accesso ai servizi di assistenza e consente di semplificare la gestione delle comunicazioni con l'azienda.

#### ● **Indirizzi e-mail di supporto per settore**

Mettiamo a disposizione indirizzi e-mail dedicati ai diversi ambiti della filiera del serramento, tra cui legno-PVC, alluminio-ferro, prodotto finito e utensileria, così da indirizzare le richieste al team più adatto e garantire risposte rapide ed efficaci.

#### ● **NIKI – assistente digitale**

NIKI è il primo assistente digitale basato su intelligenza artificiale dedicato al mondo del serramento, progettato per offrire un supporto immediato nella ricerca di informazioni tecniche e di prodotto e facilitare l'interazione quotidiana con l'offerta COLFERT.

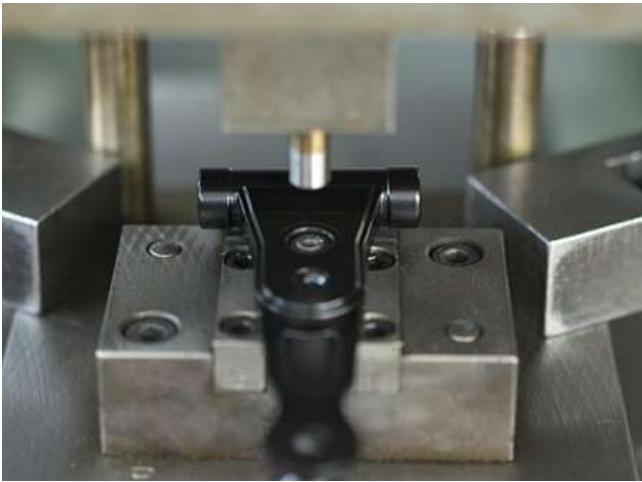
#### ● **Assistenza specialistica**

Oltre alla rete di agenti, i clienti possono contare sul supporto diretto di specialisti tecnici e commerciali che affiancano i professionisti nella scelta delle soluzioni più adatte e nella gestione delle diverse fasi del lavoro.

**COLFERTwindow** è il canale attraverso cui offriamo ai professionisti del serramento approfondimenti utili per rimanere aggiornati sulle evoluzioni del mercato, sulle soluzioni tecniche e sulle iniziative sviluppate da COLFERT.

Il magazine rappresenta uno strumento di dialogo continuo con clienti e stakeholder e contribuisce alla diffusione della cultura del serramento, promuovendo la condivisione di conoscenze, esperienze e buone pratiche all'interno della comunità professionale del settore.





fino all'involucro edilizio e alle schermature, favorendo incontro, aggiornamento e condivisione tra produttori, installatori, distributori, progettisti e architetti.

YED è l'unica fiera in Italia che mette insieme, in modo verticale, i professionisti del serramento in legno, alluminio, ferro e PVC, configurandosi come piattaforma nazionale di networking e scambio di buone pratiche. Nell'ultima edizione svolta si sono registrate oltre 7.000 presenze, a conferma della rilevanza dell'evento per la comunità professionale.

Offriamo anche una serie di servizi operativi e personalizzati pensati per rispondere a esigenze concrete e ricorrenti dei professionisti del settore. In particolare, mettiamo a disposizione servizi di riparazione, noleggio e finanziamento degli elettrotensili, che consentono ai clienti di mantenere elevata l'efficienza operativa, riducendo i tempi di fermo e ottimizzando gli investimenti.



A questi si affiancano lavorazioni su misura, tra cui la masterizzazione di chiavi e cilindri, la personalizzazione dell'abbigliamento da lavoro e l'assemblaggio di componenti per sistemi di chiusura. Si tratta di servizi che, pur nella loro specificità, contribuiscono in modo concreto a semplificare il lavoro quotidiano dei clienti, rafforzando la prossimità operativa e il valore del servizio offerto.

Accanto agli strumenti digitali, promuoviamo occasioni strutturate di relazione e soluzioni operative che migliorano l'efficienza dei processi. Tra queste, un ruolo centrale è svolto da **Yellow Expo Days** (YED), la fiera biennale di riferimento che riunisce in un unico contesto l'intera filiera del serramento in Italia, dalla ferramenta e accessori ai sistemi di oscuramento, protezione e sicurezza,

Attraverso l'integrazione di prodotti, servizi e competenze, e grazie anche ai canali digitali come l'e-commerce riservato ai professionisti, traduciamo il nostro Golden Circle in pratiche quotidiane, confermando un modello orientato alla creazione di valore duraturo per i clienti, il territorio e l'intero settore del serramento.





## Mercati di riferimento e catena del valore

**L**a relazione con il mercato per noi parte dal territorio. È attraverso una presenza capillare nel Nord Italia che costruiamo ogni giorno il rapporto con i professionisti del settore del serramento e dell'outdoor, grazie a una rete commerciale composta da venditori, specialisti di prodotto e back office commerciali attivi in Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Trentino, Lombardia e nel Piemonte orientale.

A supporto della rete commerciale, sono attivi i punti vendita di Mogliano Veneto (TV), Azzate (VA) e Brescia (BS) che, insieme agli showroom adiacenti, rappresentano luoghi di incontro e confronto. Qui è possibile rifornirsi direttamente presso le sedi COLFERT e toccare con mano le più recenti novità nel mondo della ferramenta e del serramento, oltre a un'ampia esposizione di maniglie, porte interne e blindate e accessori.

La nostra catena del valore riflette la complessità di un modello di business che integra distribuzione, produzione e servizi. Collaboriamo principalmente con fornitori italiani ed europei di prodotti, componenti tecnici, servizi e logistica, a supporto sia delle attività commerciali tradizionali sia del dipartimento YCO. I fornitori includono produttori di maniglie, accessori per serramenti, utensileria, abbigliamento da lavoro e dispositivi di protezione individuale, oltre a fornitori di prodotto finito come zanzariere e porte. Per YCO, l'approvvigionamento riguarda in particolare materiali in alluminio pretagliati, motori e vetri destinati alla realizzazione di pergole bioclimatiche e soluzioni per l'outdoor.

I rapporti con i fornitori si basano su collaborazioni consolidate nel tempo, spesso costruite attorno a progetti

specifici o alla fornitura di servizi condivisi, con l'obiettivo di garantire qualità e affidabilità lungo tutta la filiera. La selezione dei fornitori si fonda su valutazioni economico-finanziarie, verifiche qualitative e requisiti tecnici. Accanto a questi criteri, stiamo progressivamente rafforzando l'attenzione verso aspetti ambientali, in particolare legati agli imballaggi e alla logistica, avviando un dialogo più strutturato con i partner, soprattutto quelli coinvolti nelle attività del dipartimento YCO. La logistica rappresenta un elemento chiave dell'efficienza operativa. La distribuzione è gestita da autisti interni affiancati da una fitta rete di autisti esterni, mentre il magazzino centrale presidia le fasi di ricezione, controllo, preparazione e spedizione degli ordini, con tempi rapidi di evasione. In questo ambito, prestiamo crescente attenzione alla riduzione degli imballaggi e al loro riutilizzo, in particolare per i prodotti YCO, attraverso test su materiali alternativi e soluzioni sviluppate in collaborazione con i fornitori.





## Focus on

### Uno sguardo al futuro: la filiera che vogliamo costruire

Guardare alla catena del valore, per noi, significa guardare avanti e assumersi una responsabilità anche sugli impatti ambientali generati lungo la filiera. A partire dal 2026 intendiamo rafforzare il coinvolgimento dei nostri fornitori nella definizione di standard condivisi per imballaggi e trasporti più sostenibili, promuovendo percorsi di co-progettazione orientati alla riduzione dell'impatto ambientale lungo tutta la supply chain. Un'evoluzione coerente con le sperimentazioni già avviate negli anni precedenti su materiali alternativi e riutilizzo degli imballaggi.

In questo percorso si inserisce anche l'estensione del *vendor rating*, un sistema strutturato di valutazione dei fornitori che consente di monitorare in modo più consapevole qualità, affidabilità e continuità del servizio e che progressivamente

potrà integrare anche elementi legati alle prestazioni ESG. Dopo una fase di test condotta nel 2024 e nel 2025 dal reparto Prodotto Finito, che ha svolto il ruolo di ambassador del modello, nel 2026 COLFERT intende diffondere questo strumento a tutte le value stream aziendali, rafforzando una gestione della filiera sempre più trasparente e orientata al miglioramento continuo.

Lo sguardo al futuro riguarda anche la catena a valle. Nel corso del 2026, YCO intende consolidare ulteriormente il rapporto con il mondo della progettazione, rafforzando il dialogo con architetti e professionisti per sviluppare soluzioni outdoor sempre più integrate e attente agli aspetti ambientali, dalla scelta dei materiali alle modalità di installazione e gestione logistica.

La creazione di valore prosegue anche lungo la catena a valle, attraverso il rapporto con una clientela composta principalmente da professionisti del settore: serramentisti, montatori, commercianti, architetti, imprese edili e operatori del contract, attivi in progetti strutturati e soluzioni chiavi in mano. Sono questi soggetti che integrano i prodotti e i sistemi COLFERT all'interno di cantieri e realizzazioni complesse, contribuendo a trasformare le soluzioni fornite in progetti concreti sul territorio. Per YCO, le pergole e le chiusure perimetrali vengono assemblate e installate da operatori esterni qualificati, mentre la logistica in uscita è gestita attraverso una combinazione di mezzi propri e trasportatori terzi, garantendo flessibilità operativa e continuità del servizio.

Accanto ai rapporti di filiera, manteniamo un dialogo costante con il sistema associativo e formativo del territorio. Partecipiamo attivamente alle iniziative promosse da Unindustria, Feder Legno Arredo e dalle associazioni di categoria Ascom Treviso e Ascom Varese, e collaboriamo

con realtà formative come CUOA Business School e ITS Red Academy, contribuendo a percorsi di formazione, docenze e progetti di sviluppo delle competenze.





## Focus on

### Finalità di Beneficio Comune 2 – TERRITORIO

#### ITS Red Academy: quando la formazione incontra davvero l'impresa

Per COLFERT, la formazione rappresenta una leva strategica per lo sviluppo sostenibile del settore dei serramenti. Nel 2025 l'azienda ha consolidato il proprio impegno nella collaborazione con l'**ITS Red Academy di Treviso e Padova**, contribuendo in modo diretto alla formazione di tecnici specializzati e al rafforzamento del legame tra sistema educativo e impresa.

La partnership, avviata negli anni precedenti, si è evoluta in un modello di collaborazione strutturata. COLFERT ha partecipato attivamente alla progettazione e allo svolgimento dei percorsi formativi, mettendo a disposizione competenze interne e figure manageriali che hanno affiancato studenti e docenti con un approccio orientato alla concretezza e all'applicazione pratica. Nel corso del 2025, responsabili di funzione COLFERT hanno svolto attività di docenza su ambiti chiave per il settore, tra cui tecniche di vendita e negoziazione, budget commerciale, marketing e branding, customer journey, internazionalizzazione, materiali per l'arredo e i serramenti, progettazione e industrializzazione.

I percorsi hanno integrato lezioni frontali, attività laboratoriali, lavori di gruppo e project work basati su casi reali. Gli studenti sono stati coinvolti in esercitazioni pratiche che hanno permesso di applicare le competenze acquisite, dalla progettazione di spazi outdoor alla simulazione di processi commerciali e produttivi.

Accanto alla dimensione didattica, la collaborazione con ITS Red Academy ha rafforzato il dialogo con il territorio e con il tessuto imprenditoria-

le. Nel corso del 2025 l'azienda ha inoltre aperto le proprie sedi agli studenti per visite formative e ha avviato percorsi di tirocinio presso COLFERT e presso i propri clienti.

Investire nella formazione significa anche favorire uno scambio generazionale continuo. Il confronto con studenti e docenti rappresenta un'opportunità di crescita reciproca: l'esperienza maturata in azienda si intreccia con l'energia e lo sguardo innovativo delle nuove generazioni, in un processo di mentoring che rafforza la cultura aziendale e contribuisce alla competitività dell'intero comparto.

*“L'esperienza di insegnamento presso ITS Red Academy si sta rivelando stimolante, sia nella fase di preparazione delle lezioni che nella pratica. Ciò che trovo particolarmente interessante è che, pur trattando temi simili, ogni classe sviluppa dinamiche diverse e mostra interesse per aspetti differenti del programma. Come “neo” insegnante, ritengo fondamentale adattare l'approccio didattico alle specificità di ogni gruppo, mantenendo sempre come obiettivo quello di fornire ai ragazzi competenze concrete e spendibili nel mercato del lavoro.*

*È interessante pensare di contribuire a formare professionisti che si presenteranno alle aziende con una solida base di competenze pratiche nel settore commerciale.” – M. Verza*



# Essere Società Benefit: il cuore del nostro impegno per il futuro

Essere una Società Benefit significa adottare un modello d'impresa in cui gli obiettivi economici convivono con finalità di beneficio comune<sup>1</sup>, integrate direttamente nello statuto e perseguite in modo responsabile, sostenibile e trasparente, come previsto dalla Legge 208/2015. A differenza delle società tradizionali, una Società Benefit si impegna formalmente a generare un impatto positivo per persone, comunità, territori e ambiente, riducendo al contempo gli effetti negativi delle proprie attività e misurando ogni anno i risultati ottenuti attraverso una [Relazione d'Impatto](#) pubblica.

Per COLFERT questa scelta non rappresenta un'etichetta formale, ma l'espressione autentica di un modo di fare impresa che mette al centro le persone, il territorio e il lungo periodo. Il percorso avviato con la trasformazione in Società Benefit (2022) ha rafforzato il legame tra strategia, valori e responsabilità, rendendo più solido e intenzionale il nostro contributo verso una crescita sostenibile.

Come sottolineato dal nostro Amministratore Delegato, **Mirco Zanato**:

“ Stiamo vivendo un cambiamento epocale che riguarda le nostre abitudini personali e di fare impresa. È ormai chiaro che un'economia impostata su una crescita illimitata in un mondo finito non è più sostenibile. [...] Ecco perché le aziende non possono più basare la propria crescita solamente sugli indicatori economici: questo approccio fa oramai parte di un passato sempre più remoto. COLFERT crede che il suo successo passi attraverso il benessere dei propri collaboratori e di tutti gli stakeholder e nel 2022 abbiamo dato maggiore trasparenza alle nostre azioni diventando Società Benefit. Cambiare il nostro statuto rendendo chiare le nostre finalità di beneficio comune [...] è per noi uno stimolo che ci rende ancora più orgogliosi delle nostre azioni quotidiane. Prendere atto di quanto fatto finora, porci obiettivi lungimiranti che non riguardano solo l'aspetto economico, sentirci parte integrante e responsabili del futuro del pianeta e quindi dei nostri figli, rafforza i nostri valori e il nostro senso di appartenenza alla società.

**Nota 1:** Per "finalità di beneficio comune" si intende, ai sensi della Legge 208/2015, il perseguimento di uno o più effetti positivi (anche mediante la riduzione degli impatti negativi) a favore di persone, comunità, territori e ambiente, nonché di beni e attività culturali e sociali, enti, associazioni e altri portatori di interesse ([www.societabenefit.net](http://www.societabenefit.net)).



Essere Società Benefit per noi significa creare valore condiviso in modo concreto: adottare pratiche responsabili, dialogare con i nostri stakeholder, ridurre gli impatti, innovare con consapevolezza e contribuire allo sviluppo del territorio in cui operiamo. In continuità con gli anni

precedenti, abbiamo scelto di redigere una Relazione d'Impatto in forma snella, riservando a questo Bilancio di Sostenibilità la narrazione completa dei progetti, delle azioni e dei risultati che testimoniano il nostro impegno.

**FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE**

**DESCRIZIONE**

**AREE D'INTERVENTO**

FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE	DESCRIZIONE	AREE D'INTERVENTO
<b>1. PROCESSI</b>	Miglioramento continuo verso la sostenibilità ambientale e sociale dei processi e delle pratiche aziendali al fine di minimizzare gli impatti negativi e amplificare gli impatti positivi sulle persone, sulla biosfera e sul territorio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rifiuti ed economia circolare</li> <li>Formazione sui temi di sostenibilità</li> <li>Ridurre gli sprechi e i consumi di risorse</li> <li>Mappatura e coinvolgimento della supply chain</li> <li>Ricerca e sviluppo dei nuovi prodotti</li> </ul>
<b>2. TERRITORIO</b>	Assumere un ruolo attivo per contribuire alla cura del bene comune nei territori in cui si è presenti, attraverso lo sviluppo o il sostegno di progetti di impatto culturale, sociale, educativo, ambientale anche tramite iniziative congiunte con altri soggetti pubblici o privati con cui ci sia un allineamento di scopo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sostegno ad iniziative benefiche del territorio dove si trovano le nostre sedi</li> <li>Collaborazione con il mondo della scuola e dell'Università</li> <li>Collaborazione con le amministrazioni locali</li> </ul>
<b>3. PERSONE</b>	Costruire un clima di lavoro positivo ed inclusivo tra i collaboratori, tutelandone i diritti e doveri, la sicurezza, la formazione, la valorizzazione delle competenze lo sviluppo delle potenzialità, compresa l'adozione di misure concrete di welfare aziendale e di conciliazione vita-lavoro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Benessere dei collaboratori</li> <li>Welfare e premi</li> <li>Formazione</li> <li>Misure a favore della genitorialità</li> </ul>
<b>4. CONTAMINAZIONE</b>	Attivare percorsi di confronto e di interazione con altre imprese, aventi scopi simili o affini al proprio, per contribuire sinergicamente ad un miglioramento continuo degli impatti ambientali e sociali.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Partecipazione alla settimana della sostenibilità</li> <li>Partecipazione al gruppo sostenibilità di CVE</li> </ul>

# Il valore delle nostre persone

**N**el corso del 2025 il numero complessivo delle nostre persone è salito a 158, con un incremento di 16 unità rispetto all'anno precedente. Accanto alla crescita numerica, quest'anno è stato caratterizzato anche da una significativa trasformazione organizzativa che ha interessato la sede di Dosson di Casier (TV). In particolare, l'intero comparto Prodotto Finito, composto da otto persone e comprensivo di uffici e magazzino, è stato trasferito dalla sede di Mogliano Veneto (TV) a quella di Dosson. Per quanto riguarda YCO, non si sono verificati trasferimenti di personale: la crescita del dipartimento è avvenuta esclusivamente tramite nuove assunzioni. Per questo motivo, la sede di Dosson è risultata complessivamente quella maggiormente interessata dai cambiamenti organizzativi nel corso dell'anno.

La composizione per genere evidenzia una prevalenza di uomini (127) rispetto alle donne (31), con un lieve aumento della componente femminile rispetto al 2024. Pur operando in un settore tradizionalmente caratterizzato

da una forte presenza maschile, continuiamo a riconoscere il valore della diversità e a impegnarci nel rafforzamento di politiche orientate all'inclusione e alla valorizzazione delle persone, considerando il genere, l'età e i percorsi professionali come elementi chiave per la crescita dell'organizzazione.

La struttura occupazionale si conferma orientata alla stabilità: nel 2025 il 92% del personale è assunto con contratto a tempo indeterminato (146 persone), mentre i contratti a tempo determinato rappresentano una quota limitata (12 persone). La quasi totalità dei collaboratori lavora a tempo pieno, a conferma di un modello occupazionale che privilegia la continuità del rapporto di lavoro e la costruzione di competenze nel medio-lungo periodo. Tutto il personale è inquadrato nel CCNL di categoria, a tutela uniforme di diritti e condizioni contrattuali.

Accanto ai lavoratori dipendenti, nel 2025 collaborano con COLFERT 5 agenti a partita IVA, attivi sul territorio e a supporto della rete commerciale.

2025					
GRI 2-7A - Dipendenti (per genere)	Donne	Uomini	Altro	Non comunicato	Totale
<b>Numero totale dipendenti</b>	<b>31</b>	<b>127</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>158</b>
A tempo indeterminato	27	119	0	0	146
A tempo determinato	4	8	0	0	12
A ore non garantite (es. a chiamata, occasionale)	0	0	0	0	0
<b>Totale dipendenti (full time + part time)</b>	<b>31</b>	<b>127</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>158</b>
Dipendenti a tempo pieno	28	127	0	0	155
Dipendenti a tempo parziale	3	0	0	0	3
2024					
GRI 2-7A - Dipendenti (per genere)	Donne	Uomini	Altro	Non comunicato	Totale
<b>Numero totale dipendenti</b>	<b>28</b>	<b>114</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>142</b>
A tempo indeterminato	28	110	0	0	138
A tempo determinato	0	4	0	0	4
A ore non garantite (es. a chiamata, occasionale)	0	0	0	0	0
<b>Totale dipendenti (full time + part time)</b>	<b>28</b>	<b>114</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>142</b>
Dipendenti a tempo pieno	24	113	0	0	137
Dipendenti a tempo parziale	4	1	0	0	5



2025			
GRI 2-7B Dipendenti (per regione)	Lombardia	Veneto	Totale
<b>Numero totale dipendenti</b>	<b>17</b>	<b>141</b>	<b>158</b>
A tempo indeterminato	16	130	<b>146</b>
A tempo determinato	1	11	<b>12</b>
A ore non garantite (es. a chiamata, occasionale)	0	0	<b>0</b>
<b>Totale dipendenti (full-time + part-time)</b>	<b>17</b>	<b>141</b>	<b>158</b>
Dipendenti a tempo pieno	16	138	<b>154</b>
Dipendenti a tempo parziale	1	3	<b>4</b>

2024			
GRI 2-7B Dipendenti (per regione)	Lombardia	Veneto	Totale
<b>Numero totale dipendenti</b>	<b>16</b>	<b>126</b>	<b>142</b>
A tempo indeterminato	15	123	<b>138</b>
A tempo determinato	1	3	<b>4</b>
A ore non garantite (es. a chiamata, occasionale)	0	0	<b>0</b>
<b>Totale dipendenti (full-time + part-time)</b>	<b>16</b>	<b>126</b>	<b>142</b>
Dipendenti a tempo pieno	15	122	<b>137</b>
Dipendenti a tempo parziale	1	4	<b>5</b>



# La sostenibilità per COLFERT: l'Analisi di Doppia Materialità

Nel 2025 abbiamo confermato l'analisi di doppia materialità realizzata nell'esercizio precedente, ritenendola ancora pienamente rappresentativa dei temi ambientali, sociali ed economici rilevanti per la nostra organizzazione. La decisione di non procedere con un aggiornamento formale deriva dall'assenza di cambiamenti significativi nel nostro modello di business, nella struttura organizzativa, nella gamma prodotti o nel contesto operativo, tali da modificare il perimetro degli impatti o delle esposizioni finanziarie considerate nel 2024<sup>2</sup>.

Pur senza avviare una nuova valutazione completa, abbiamo svolto una verifica interna di coerenza, coinvolgendo le principali funzioni aziendali. Il confronto ha confermato la stabilità dei fattori rilevanti e l'attualità dei temi materiali già individuati, evidenziando che non sono emersi elementi tali da richiedere una revisione della matrice.

In linea con gli *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS), il processo di valutazione di doppia materialità adottato nel 2024 e confermato come riferimento metodologico per il 2025 si articola in tre fasi principali:

## 1. Identificazione dei temi rilevanti di sostenibilità

Abbiamo definito un elenco strutturato di temi ESG potenzialmente rilevanti per la nostra attività, facendo riferimento a framework internazionali (SASB, MSCI ed

EFRAG) e integrando i risultati della *Gap Analysis* interna. Questo lavoro preliminare ha garantito una base metodologica solida e coerente con il nostro settore.

## 2. Definizione e formalizzazione della metodologia "Impatti, Rischi ed Opportunità" (IRO)

La valutazione è stata sviluppata lungo le due dimensioni previste dagli ESRS:

- materialità d'impatto, analizzata attraverso *workshop* dedicati e un questionario digitale rivolto a *stakeholder* interni ed esterni, utile a raccogliere percezioni e priorità sui principali temi ESG;
- materialità finanziaria, approfondita tramite un *workshop* interno focalizzato sui rischi e sulle opportunità legati ai temi di sostenibilità nel breve, medio e lungo periodo.

Le evidenze raccolte sono state integrate per la costruzione della Matrice di Doppia Materialità.

## 3. Definizione dei temi materiali

Nella fase conclusiva abbiamo individuato i temi con un livello di rilevanza superiore alla soglia definita, considerando sia gli impatti sull'ambiente e sulle persone, sia le possibili implicazioni strategiche e finanziarie per l'azienda.

I temi materiali individuati nel 2024, e confermati per il 2025 sono:

### Sostenibilità Ambientale

**E1** Cambiamento climatico

**E5** Economia circolare

### Sostenibilità Sociale

**S1** Forza lavoro propria

**S2** Lavoratori nella catena del valore

**S3** Comunità interessate

**S4** Consumatori e utilizzatori finali

### Sostenibilità Economica

**G1** Condotta aziendale

E

S

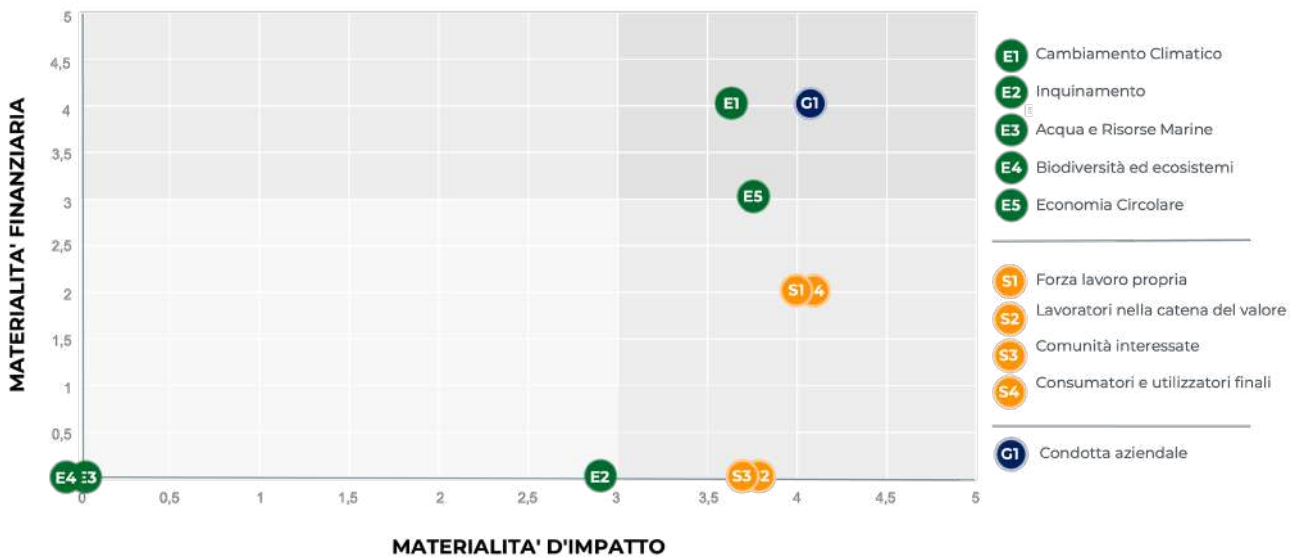
G

**Nota 2:** Per garantire trasparenza e continuità informativa, la descrizione completa del processo è disponibile nel [Bilancio di Sostenibilità 2024](#) all'interno della sezione "La sostenibilità per COLFERT. La doppia materialità (pg 24-28).

VALUTAZIONE DEI TEMI MATERIALI



MATRICE DI DOPPIA MATERIALITÀ





I risultati della nostra analisi di doppia materialità continuano a costituire il riferimento per l'impostazione del Bilancio di Sostenibilità e per l'allineamento tra i temi materiali e gli indicatori gestionali. Anche nel 2025 manteniamo la piena interoperabilità con il framework GRI, assicurando coerenza nella rendicontazione e nella misurazione delle performance ESG.

Le evidenze emerse dall'analisi continueranno a essere tradotte in leve operative, da integrare nei processi chiave quali la pianificazione strategica, la gestione dei rischi e il processo decisionale quotidiano. Per garantire un approccio strutturato e misurabile, ogni iniziativa sarà collegata a *Key Performance Indicators* (KPI) chiari e monitorata nel tempo, supportata da adeguati meccanismi di governance e controllo. Un ulteriore elemento di forza sarà il rafforzamento della collaborazione tra le diverse funzioni aziendali e il coinvolgimento attivo degli *stakeholder*, con l'obiettivo di promuovere una cultura della sostenibilità diffusa e condivisa.

In questa prospettiva, ogni scelta, dall'operatività quotidiana alla definizione degli obiettivi di lungo periodo, sarà orientata a trasformare la sostenibilità in un motore di innovazione, competitività e resilienza per il futuro dell'azienda.



## Ascolto, confronto e coinvolgimento degli stakeholder

Il coinvolgimento degli *stakeholder* è parte integrante della nostra cultura aziendale e trova espressione nella Mission "*Creare Soluzioni Eccellenti – Ascolto, Progetto e Risolvo*", che guida quotidianamente il nostro modo di operare.

L'identificazione delle principali categorie di *stakeholder* è avvenuta attraverso un duplice percorso:

- l'analisi del Business Model Canvas, che ha permesso di mappare in modo sistemico le relazioni chiave della nostra organizzazione;
- una serie di incontri dedicati, realizzati nell'ambito di un percorso formativo interno sulla sostenibilità, utili a raccogliere input diretti e a definire le priorità di coinvolgimento.

Il dialogo con i portatori di interesse ha un duplice obiettivo: comprendere in modo attivo le loro esigenze e aspettative e, allo stesso tempo, costruire relazioni solide e basate sulla fiducia, capaci di orientare decisioni consapevoli e responsabili. Questo approccio ci permette di migliorare la qualità dei processi decisionali, anticipare rischi e opportunità, rafforzare la trasparenza e stimolare l'innovazione attraverso il confronto con attori chiave della filiera.

Per garantire un coinvolgimento efficace adottiamo alcuni principi operativi fondamentali:

- identificazione mirata degli *stakeholder* sulla base della loro influenza e rilevanza;
- diversificazione dei canali di dialogo (incontri, *workshop*, *survey*, eventi, canali digitali);
- adattamento della frequenza del coinvolgimento in funzione del contesto e delle esigenze specifiche;
- ascolto attivo e restituzione, attraverso feedback concreti, azioni e aggiornamenti;
- formazione interna per garantire un dialogo consapevole e allineato ai temi ESG;
- monitoraggio continuo dell'efficacia del coinvolgimento e delle istanze raccolte.

Le modalità e la frequenza del confronto variano a seconda della categoria di *stakeholder*, come riportato nella seguente tabella.



CATEGORIA DI STAKEHOLDER	DESCRIZIONE	MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO
<b>Collaboratori</b>	Dipendenti e collaboratori interni	Incontri trimestrali, comunicazioni interne, formazione dedicata, questionari, WikiCOLFERT
<b>Clienti</b>	Serramentisti, montatori, distributori, operatori contract	Visite commerciali, supporto tecnico, evento YED, questionari, eventi formativi (Laboratorio COLFERT), visite in azienda (Conosciamoci Meglio)
<b>Fornitori di prodotti, servizi e logistica</b>	Partner chiave della <i>supply chain</i>	Incontri presso la sede o presso i fornitori, fiere di settore (Batimat, Klimahouse, Bau), survey, scambi tramite sito web aziendale
<b>Soci</b>	Attori della governance	Consigli di Amministrazione periodici, eventi aziendali, incontri con i collaboratori
<b>Comunità locali</b>	Territorio e realtà sociali	Partecipazione a eventi e iniziative locali
<b>Istituti di credito</b>	Partner finanziari	Contatti diretti (telefono/e-mail), incontri periodici per approfondimenti strategici
<b>Scuole, università, ITS, enti di formazione</b>	Partner educativi	Collaborazioni con ITS RED Academy e IFTS, docenze, tirocini, sviluppo progettuale
<b>Associazioni di categoria</b>	Interlocutori istituzionali del settore	Partecipazione a gruppi di lavoro e tavoli tematici (es. Gruppo Sostenibilità di Assindustria Veneto Est)
<b>Media di settore</b>	Canali informativi tecnici	Comunicati stampa, incontri in presenza, partecipazione a eventi
<b>Architetti e studi di progettazione</b>	Stakeholder strategici per l'innovazione	Collaborazioni tecniche tramite YCO, questionari su temi specifici, coinvolgimento durante YED, partecipazione come espositori a fiere di settore (In&Out, Architects@Work, Caseltaly, Fuori Salone)

Il coinvolgimento degli *stakeholder* rappresenta per noi un elemento essenziale per garantire coerenza tra le nostre scelte e le aspettative delle comunità con cui operiamo. Grazie a un dialogo strutturato, trasparente e continuativo, possiamo individuare tempestivamente criticità

e opportunità, migliorare la qualità delle decisioni e rafforzare la nostra capacità di generare valore sostenibile nel lungo periodo.



## Focus on

Misurarsi per migliorare



### ESG SCORE: B

Buon livello di sostenibilità

Azienda con un buon livello di conformità ai principi ESG, in linea con le migliori pratiche nazionali e internazionali.

L'ESG Score è conforme agli standard internazionali (Global Reporting Standards e Sustainable Development Goals) e tiene conto degli aspetti più importanti, materiali e significativi relativi ai fattori Ambientali, Sociali e di Governance.

L'ESG Score rappresenta la valutazione della conformità ai principi ESG (Ambientali, Sociali e di Governance) di un'azienda, tenendo conto anche del settore di appartenenza e del Paese/regione.

Nel 2025 abbiamo scelto di misurare in modo strutturato il nostro posizionamento ESG partecipando alla valutazione promossa dalla piattaforma Synesgy e condotta da CRIBIS S.r.l., ottenendo il rating complessivo "B – Good".

La valutazione si basa su una metodologia allineata a standard riconosciuti a livello internazionale, tra cui il *Global Reporting Initiative* (GRI) e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite, e rappresenta per noi un primo passo concreto nel percorso di strutturazione e rendicontazione ESG.

Non consideriamo questo risultato un punto di arrivo, ma una fotografia utile per comprendere dove ci troviamo oggi e dove concentrare i nostri prossimi sforzi, anche attraverso il confronto con il nostro di riferimento.

Nel confronto settoriale emergono elementi chiari: sul fronte ambientale una parte significa-

tiva delle aziende del comparto mostra difficoltà nell'attivare strategie strutturate e misurabili, mentre sul piano sociale e di governance il livello di maturità risulta eterogeneo. In questo contesto, il nostro posizionamento si colloca al di sopra della media, a conferma di un percorso già avviato e coerente con la nostra strategia di lungo periodo. Negli ultimi 12 mesi il nostro impegno si è tradotto in azioni concrete, presentate in questo Bilancio di Sostenibilità.

Allo stesso tempo, la valutazione Synesgy ci ha aiutato a individuare le aree di miglioramento su cui lavoreremo nei prossimi anni, rafforzando il nostro approccio strutturato alla sostenibilità. Tra le priorità future rientrano l'introduzione di un Codice Etico dei fornitori, una valutazione più approfondita della catena di fornitura sotto il profilo ambientale e sociale e il rafforzamento dei sistemi di governance.



Synesgy™

The sustainability network.



▲ 19,580

▲ 59,654



# La Responsabilità Economica e di Governance di COLFERT

## Creazione sostenibile di valore condiviso

**P**er COLFERT, la creazione sostenibile di valore condiviso nasce dall'integrazione dei temi ambientali, sociali ed economici nelle scelte quotidiane e nei processi operativi. La sostenibilità non è intesa come un ambito separato, ma come una leva trasversale che orienta il modo in cui l'azienda opera, prende decisioni e costruisce relazioni lungo tutta la catena del valore.

Nel corso del 2025 abbiamo continuato a rafforzare una

cultura aziendale orientata al miglioramento continuo, con effetti positivi sia all'interno dell'organizzazione sia nei rapporti con gli *stakeholder*. L'adozione di pratiche di lean management ha contribuito alla riduzione degli sprechi e all'ottimizzazione dei processi, mentre i percorsi di formazione continua hanno favorito una maggiore consapevolezza ambientale e sociale tra i collaboratori, rafforzando il coinvolgimento e il senso di responsabilità condivisa.



### Focus on

#### **Lean: un approccio pratico per creare valore lungo i processi**

La filosofia Lean è un modello di lavoro che punta a eliminare tutto ciò che non crea valore e a rendere i processi più semplici, veloci ed efficienti. Significa:

- Eliminare gli sprechi - spreco non è solo materiale buttato, ma anche attese inutili, percorsi troppo lunghi, errori da correggere, attività ripetitive, scorte eccessive o informazioni poco chiare. Ridurre questi sprechi significa risparmiare risorse, tempo ed energia, migliorando al contempo la qualità del servizio.
- Rendere i flussi più fluidi - Lean aiuta a organizzare meglio spazi, percorsi e attività, in modo che ogni fase del lavoro sia più naturale e scorrevole. Per noi, vuol dire picking più rapido, meno movimentazioni inutili, materiali che arrivano solo quando servono, procedure più ordinate e tracciabili.

- Valorizzare le persone - la Lean coinvolge attivamente chi lavora nei processi: ascolta chi vive l'operatività ogni giorno, ne valorizza le competenze e facilita un ambiente di lavoro più chiaro, sicuro e collaborativo. Il risultato è più autonomia, meno stress operativo, più senso di responsabilità e un migliore clima aziendale.

#### **Perché è importante per noi**

Grazie ai principi Lean, COLFERT riesce a:

- ottimizzare i processi logistici e produttivi;
- ridurre costi ed errori;
- migliorare la continuità e la qualità del servizio;
- utilizzare le risorse in modo più responsabile;
- coinvolgere e valorizzare le persone;
- ridurre gli impatti ambientali legati a sprechi, materiali e movimentazioni inutili.



Allo stesso tempo, siamo consapevoli degli impatti ambientali connessi alle nostre attività. Gli impatti negativi diretti riguardano principalmente le emissioni legate alla flotta aziendale e la produzione di rifiuti, mentre impatti indiretti possono derivare dalla catena di fornitura, qualora i fornitori non risultino allineati ai nostri standard ESG. Per questo motivo, nel 2025 abbiamo mantenuto alta l'attenzione sulla coerenza tra impegni dichiarati e azioni concrete, anche in un'ottica di prevenzione del rischio di *greenwashing*.

La gestione responsabile della filiera rappresenta un elemento centrale nella creazione di valore condiviso. In quest'ottica, abbiamo avviato l'implementazione di un sistema strutturato di valutazione dei fornitori (*vendor rating*), concepito come strumento operativo per monitorare affidabilità, qualità del servizio e, progressivamente, anche aspetti ambientali, sociali e di rispetto dei diritti umani. La scelta di partire da questo strumento riflette un approccio pragmatico e orientato all'azione, volto a rafforzare la trasparenza e il miglioramento continuo lungo la *supply chain*.

Nel corso dell'anno sono state inoltre portate avanti azioni preventive e di miglioramento che contribuiscono alla generazione di valore condiviso, tra cui l'ottimizzazione della logistica, l'analisi della transizione verso veicoli a minore impatto ambientale, il rafforzamento dei sistemi di gestione e riciclo dei rifiuti e la digitalizzazione dei processi per ridurre il consumo di carta e materiali. A queste iniziative si affiancano pratiche di riuso e valorizzazione degli scarti e l'integrazione dei principi *lean* nelle attività operative.

La governance della sostenibilità è affidata all'ImpAct Team, un team interfunzionale, interno a COLFERT, che assicura coerenza tra obiettivi, azioni e risultati. L'efficacia delle iniziative è monitorata attraverso indicatori ambientali e sociali, strumenti di controllo interni e momenti strutturati di confronto, che consentono di valutare i progressi e di aggiornare le azioni in un'ottica di miglioramento continuo. Nel 2025, questo approccio ha contri-

buito a risultati concreti, tra cui la riduzione dei rifiuti non riciclati, l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili certificate tramite Garanzie d'Origine (GO) e un miglioramento percepito del clima aziendale e del coinvolgimento dei collaboratori.

Il confronto costante con gli *stakeholder* interni ed esterni rappresenta un ulteriore elemento chiave nella creazione di valore condiviso. Le istanze emerse dal dialogo con collaboratori, clienti, fornitori e comunità locali hanno orientato le priorità e supportato l'evoluzione delle iniziative, rafforzando un modello di crescita che mira a generare benefici duraturi per l'impresa e per il contesto in cui opera. In questo percorso, la trasformazione in Società Benefit e la Relazione d'Impatto costituiscono il quadro di riferimento per integrare responsabilità economica, sociale e ambientale nelle strategie aziendali.





## Focus on

### La supply chain come percorso condiviso

Per COLFERT, parlare di sostenibilità della supply chain significa prima di tutto parlare di persone, relazioni e scelte quotidiane. La funzione acquisti, insieme agli uffici tecnici e alle funzioni commerciali, è diventata nel tempo uno degli ambiti in cui la sostenibilità prende forma concreta, trasformandosi da principio a pratica operativa.

Il percorso verso una catena del valore più sostenibile è iniziato dalla consapevolezza. Abbiamo scelto di investire sulla formazione delle figure chiave dell'organizzazione, convinti che il cambiamento passi prima di tutto dalla conoscenza. Da qui è nato un lavoro di analisi dei nostri processi interni, perché per noi la sostenibilità non può essere chiesta all'esterno senza essere prima compresa e vissuta all'interno.

Questo approccio ci ha portati ad avviare nuove modalità di dialogo con la filiera: momenti di confronto con i fornitori, questionari dedicati, occasioni di scambio di idee e buone pratiche. Un percorso guidato da un principio per noi fondamentale, quello della contaminazione, intesa come condivisione di competenze ed esperienze per generare valore non solo per l'azienda, ma per l'intero ecosistema in cui operiamo.

Nel tempo, queste esperienze sono diventate parte integrante del nostro modo di fare impresa e sono state raccontate anche all'esterno, come nel volume *"Sostenibilità e supply chain: la prospettiva del procurement. L'impatto della sostenibilità sul procurement nelle imprese private"* (Daniele Pezzalli, 2025), che dedica a COLFERT una case history come Società Benefit. Un riconoscimento che conferma la direzione intrapresa, ma che per noi rappresenta soprattutto uno stimolo a continuare a investire in formazione, collaborazione e innovazione.

Guardando al futuro, intendiamo rafforzare ulteriormente questo percorso. Vogliamo condividere un codice etico con tutti i nostri fornitori, rendendo espliciti i valori che guidano le relazioni lungo la filiera. Allo stesso tempo, puntiamo a strutturare momenti di confronto periodici, come *focus group* dedicati, per consolidare le partnership e favorire uno scambio continuo di visioni e pratiche. A supporto di questo dialogo, lavoreremo a una mappatura sempre più strutturata della nostra supply chain, con l'obiettivo di conoscerla meglio, renderla più trasparente e accompagnarla in un percorso di crescita condivisa.

Siamo consapevoli che costruire una supply chain sostenibile è un processo in continua evoluzione, per questo continuiamo a lavorare insieme ai nostri partner, ai fornitori e agli *stakeholder* del territorio.



## Performance economica

**N**el 2025 COLFERT ha generato un valore economico complessivo superiore a 53 milioni di euro, in linea con l'anno precedente: un segnale di tenuta operativa e solidità del nostro modello di business, anche in un contesto competitivo in evoluzione.

La maggior parte del valore creato viene redistribuita lungo la nostra catena del valore: oltre il 95% è destinato ai nostri principali *stakeholder* attraverso i costi operativi, la remunerazione dei collaboratori e i pagamenti ai fornitori di capitale. La componente più rilevante è rappresentata dai costi operativi, che includono l'acquisto di materiali, componenti, servizi e altre risorse essenziali per il nostro lavoro quotidiano. Queste attività non solo sostengono il funzionamento interno dell'azienda, ma alimentano anche una filiera articolata di fornitori e partner con cui collaboriamo stabilmente. Un'altra quota significativa riguarda la remunerazione delle persone: nel 2025 abbiamo destinato oltre 7,9 milioni di euro a salari e benefit, confermando il nostro impegno nel valorizzare le competenze dei collaboratori e nel garantire occupazione qualificata.

Infine, il 4% del valore generato viene trattenuto all'interno dell'organizzazione per sostenere gli investimenti futuri, l'evoluzione dei servizi e il rafforzamento della struttura aziendale.

Il 2025 si configura come un anno di crescita moderata per l'economia globale, in continuità con il 2024, ma in

un contesto di maggiore incertezza internazionale. Per l'Italia, il PIL è in aumento dello 0,5–0,8%, secondo le principali stime ISTAT e Confcommercio, sostenuto prevalentemente dalla domanda interna e dai consumi delle famiglie, che continuano ad aumentare a ritmo moderato. Il quadro macroeconomico è stato accompagnato da un progressivo rallentamento dell'inflazione: nel corso del 2025 la crescita dei prezzi si è stabilizzata intorno all'1,7%, grazie alla normalizzazione dei prezzi energetici e al riequilibrio tra domanda e offerta.

Nonostante questi segnali di stabilizzazione, l'economia italiana continua a crescere a ritmi contenuti, con livelli di fiducia di famiglie e imprese ancora moderati a causa delle tensioni internazionali e dell'incertezza economica globale.

In questo scenario, anche il settore delle costruzioni e della riqualificazione edilizia, strettamente collegato alla filiera del serramento, sta attraversando una fase di progressivo riequilibrio dopo gli anni di forte espansione legati agli incentivi fiscali. La rimodulazione dei bonus edilizi e la riduzione delle aliquote di incentivazione stanno contribuendo a rallentare la dinamica degli investimenti nel comparto residenziale, influenzando l'andamento della domanda lungo l'intera filiera.

In questo contesto economico caratterizzato da crescita moderata e da una domanda più selettiva, le imprese della filiera sono chiamate a rafforzare la propria capacità di adattamento e innovazione per mantenere competitività e solidità nel medio periodo.

GRI 201-4 - Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	2025	2024
<b>Valore monetario totale dell'assistenza finanziaria ricevuta da qualsiasi governo durante il periodo di rendicontazione</b>	<b>12.040 €</b>	<b>103.556<sup>3</sup> €</b>
Sgravi fiscali e crediti d'imposta	12.040 €	88.339 €
Sovvenzioni per investimenti o ricerca e sviluppo e altri tipi di sovvenzioni pertinenti	0 €	15.217 €

**Nota 3:** La variazione registrata tra il 2024 e il 2025 è riconducibile al contributo di "formazione finanziata" percepito nel 2024 a titolo di conguaglio per le annualità precedenti e non erogato nel corso del 2025.



## Etica e integrità nel business

**C**OLFERT riconosce che la gestione dell'etica e dell'integrità del business ha un impatto diretto sulla fiducia degli *stakeholder*, sulla qualità delle relazioni commerciali e, in ultima analisi, sulla reputazione aziendale. Operare secondo principi di correttezza, trasparenza e rispetto dei diritti umani rappresenta per noi una scelta strategica che orienta i processi decisionali e il modo di costruire relazioni durature con clienti, fornitori e collaboratori.

Gli impatti positivi di questo approccio si riflettono in un clima interno improntato al rispetto reciproco, nella trasparenza delle relazioni commerciali e nella solidità dei rapporti di business. Allo stesso tempo, siamo consapevoli dei rischi potenziali connessi a conflitti di interesse, errori di comunicazione o scelte non pienamente allineate ai valori dichiarati, che potrebbero minare la fiducia degli *stakeholder* e generare impatti anche di natura reputazionale. Nel periodo di riferimento non sono stati rilevati impatti negativi effettivi direttamente riconducibili alle attività aziendali. Tuttavia, adottiamo un approccio di responsabilità preventiva, consapevoli che potenziali criticità potrebbero emergere indirettamente lungo la catena di fornitura o nella gestione dei rapporti con terzi. In quest'ottica, continuiamo a rafforzare i presidi etici sia all'interno dell'organizzazione sia nelle relazioni con fornitori e partner.

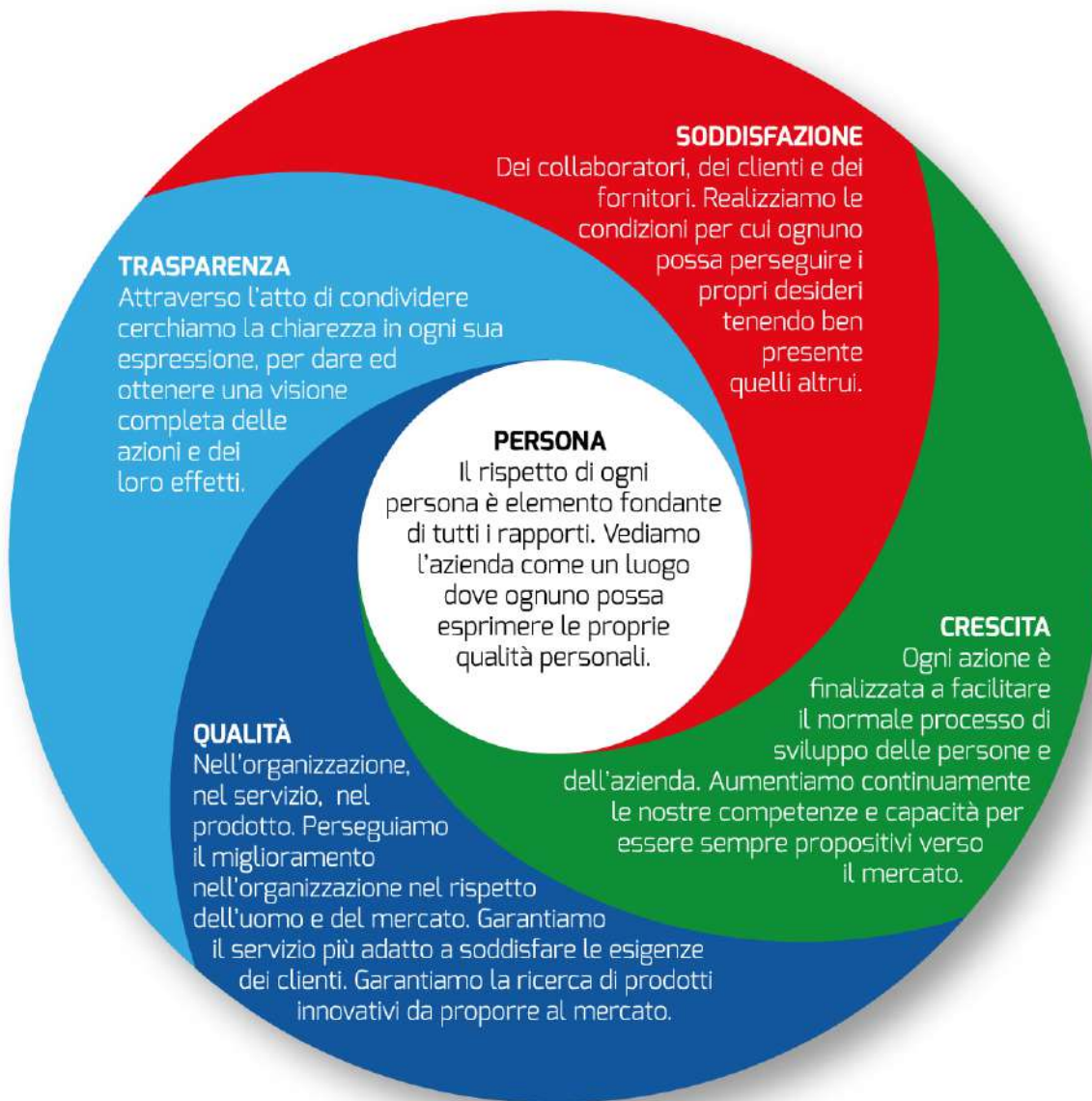
La struttura organizzativa rappresenta un elemento chiave a supporto di questi principi. Un organigramma chiaro, la definizione dei ruoli e una supervisione interna costante garantiscono coerenza tra strategia, comportamenti e valori aziendali, favorendo una gestione trasparente e responsabile dell'impresa. Il mantenimento di un rating di legalità elevato costituisce un riconoscimento formale dell'integrità operativa e dell'impegno di COLFERT verso una governance corretta. L'etica è integrata anche nei percorsi di formazione e sviluppo delle persone. L'azienda promuove programmi di formazione continua sui valori aziendali e sulle norme etiche, con momenti dedicati nei percorsi di inserimento dei neoassunti e durante le riunioni plenarie. L'obiettivo è garantire

che tutti i collaboratori acquisiscano consapevolezza del proprio ruolo nella costruzione di un modello di business coerente e responsabile fin dalle prime fasi del rapporto di lavoro. In questo percorso di crescita e condivisione, i valori aziendali rappresentano il riferimento che orienta comportamenti, decisioni e relazioni all'interno dell'organizzazione. Essi costituiscono la base della cultura di COLFERT e guidano il modo in cui l'azienda interpreta il proprio ruolo nei confronti delle persone, dei clienti, dei fornitori e del mercato. Trasparenza, qualità, soddisfazione, crescita e centralità della persona non sono soltanto principi dichiarati, ma elementi che accompagnano l'operato quotidiano dell'azienda e che contribuiscono a creare un ambiente di lavoro fondato sul rispetto, sulla responsabilità e sul miglioramento continuo.

Particolare attenzione è riservata alla relazione con i clienti. COLFERT opera nel rispetto della [Dichiarazione dei Diritti del Cliente](#), che definisce i principi minimi attesi nella relazione commerciale e rappresenta un impegno concreto e quotidiano sottoscritto da tutti i collaboratori. Questo approccio si traduce in pratiche di comunicazione proattiva e trasparente, come il preavviso sugli aumenti di listino, l'accesso allo storico prezzi e l'utilizzo di strumenti dedicati all'assistenza e alla risoluzione tempestiva delle problematiche.

In caso di reclami o disservizi, l'azienda attiva processi strutturati di ascolto e di risoluzione personalizzata, basati su risposte rapide e puntuali, gestione trasparente delle non conformità e, nei casi più complessi, coinvolgimento diretto della direzione. Il monitoraggio dei tempi di risposta, dei reclami gestiti e delle performance logistiche consente di prevenire criticità e migliorare continuamente la qualità del servizio.

La comunicazione rappresenta un ulteriore presidio di integrità. Attraverso strumenti come il magazine COLFERTwindow, il sito aziendale e il canale WhatsApp, COLFERT promuove trasparenza, condivisione di iniziative etiche, progetti di sostenibilità e testimonianze interne, rafforzando il dialogo continuo con clienti e *stakeholder*.



Il confronto con gli *stakeholder* costituisce un elemento centrale nella gestione dei temi materiali legati all'etica e all'integrità del business. La partecipazione alle fiere di settore e l'organizzazione di YED (la nostra fiera dedicata ai professionisti del serramento), così come il format consolidato "Conosciamoci meglio", rappresentano occasioni strutturate di dialogo e ascolto. Durante questi momenti, raccogliamo feedback, intercettiamo aspettative e condividiamo valori e visione. Le informazioni emerse da fiere, eventi e incontri influenzano concretamente le

scelte aziendali, contribuendo al miglioramento dei processi e al rafforzamento delle pratiche virtuose. L'efficacia dell'approccio adottato è monitorata attraverso indicatori quantitativi e qualitativi, tra cui questionari di soddisfazione, feedback post-formazione e analisi del clima interno. Nel 2025, un maggiore focus su valori e visione nelle riunioni interne ha contribuito a rafforzare l'engagement e la consapevolezza del ruolo individuale nella strategia aziendale.



## Focus on

### Guardando avanti: i nostri impegni in materia di etica ed integrità

Per rendere misurabile e verificabile il nostro approccio, nel 2025 abbiamo confermato i seguenti impegni:



- mantenere o migliorare il rating di legalità, come riconoscimento formale dell'integrità aziendale;



- ridurre a zero i reclami non risolti entro 48 ore, garantendo risposte tempestive e personalizzate;



- formare il 100% dei nuovi assunti sui valori aziendali.

Nel 2025, il Consiglio di Amministrazione (CdA) di COLFERT ha continuato a svolgere un ruolo centrale nella supervisione della sostenibilità e nella valutazione delle performance aziendali, confermandosi come il massimo organo responsabile dell'approvazione della Relazione d'Impatto e dei risultati dell'analisi di Doppia Materialità. Il CdA viene regolarmente convocato nel rispetto delle tempistiche e delle modalità previste dalla normativa vigente e riceve la documentazione, inclusa la Relazione d'Impatto, con congruo anticipo, così da consentire un'analisi approfondita e la formulazione di osservazioni prima dell'approvazione formale.

La valutazione della performance dell'organo di governo avviene con frequenza annuale e si fonda su un approccio indipendente, anche grazie alla composizione del CdA, formato da tre membri, di cui uno esterno. Le valutazioni riguardano sia l'efficacia delle decisioni assunte sia la coerenza tra obiettivi pianificati e risultati effettivamente raggiunti.

La Relazione d'Impatto rendiconta in modo puntuale le azioni intraprese per ciascuna finalità di beneficio comune. Nel caso in cui un'azione prevista non raggiunga gli obiettivi prefissati, vengono esplicitate le motivazioni del mancato raggiungimento. Questo processo consente al CdA, in un'ottica di miglioramento continuo, di valutare se destinare maggiori risorse alle azioni in essere

o se ridefinire gli obiettivi per l'annualità successiva. La Relazione d'Impatto viene approvata contestualmente al bilancio economico-finanziario, garantendo coerenza e integrazione tra performance economiche e impegni di sostenibilità. A partire dall'introduzione di un vero e proprio Bilancio di Sostenibilità per la rendicontazione degli obiettivi ESG, la Relazione d'Impatto si è progressivamente snellita, concentrandosi in modo più mirato sulla rendicontazione delle azioni attuative legate alle finalità di beneficio comune.

In merito alla gestione fiscale, COLFERT adotta una politica improntata alla piena conformità alle normative vigenti. La società calcola e versa le imposte sul reddito d'esercizio secondo quanto previsto dalla legislazione fiscale e provvede regolarmente al pagamento delle imposte indirette (IVA), che vengono liquidate alle scadenze previste. In relazione alle imposte dirette, la società si avvale della collaborazione di consulenti fiscali esterni incaricati della predisposizione e dell'invio delle dichiarazioni dei redditi sulla base dei dati di bilancio, assicurando il rispetto dei termini di legge e la tempestiva liquidazione delle imposte dovute.

Pur avendo effettuato investimenti strumentali che in alcuni casi generano crediti d'imposta, COLFERT non ha adottato strategie specifiche finalizzate all'ottenimento di tali agevolazioni, confermando un approccio prudente

e trasparente alla fiscalità. La vigilanza e la revisione legale sono affidate a un Collegio Sindacale indipendente, con il compito di verificare la conformità formale e sostanziale delle operazioni aziendali alla normativa fiscale vigente.

A supporto del controllo e della gestione dei rischi, la società elabora report economici con cadenza mensile, che consentono agli amministratori di monitorare l'andamento delle performance e degli obiettivi. Con frequenza trimestrale, il CdA viene convocato per l'analisi e la discussione dei dati economico-finanziari, valutando eventuali scostamenti e definendo, se necessario, azioni correttive, in un'ottica di gestione integrata e responsabile del rischio.

Per COLFERT, promuovere una condotta aziendale responsabile significa prima di tutto creare un contesto in cui le persone si sentano libere di fare domande, chiedere supporto ed esprimere eventuali preoccupazioni, sapendo di poter contare su ascolto, rispetto e riservatezza. All'interno dell'organizzazione, il dialogo diretto rappresenta il primo strumento di confronto. I collaboratori possono rivolgersi in qualsiasi momento all'Ufficio Risorse Umane, sia tramite e-mail, sia mediante un confronto personale. Le Risorse Umane svolgono un ruolo attivo di accompagnamento e consulenza, supportando le persone nell'interpretazione delle politiche aziendali e nella gestione di situazioni che richiedono chiarimenti o attenzione.

Accanto a questo canale, per le situazioni più sensibili, COLFERT mette a disposizione un sistema di whistleblowing che consente di segnalare comportamenti o situazioni non coerenti con la normativa o con i valori aziendali in modo confidenziale e, se necessario, anonimo. Il canale è accessibile online attraverso il sito [aziendale](#) ed è conforme alla normativa vigente, a garanzia della tutela delle persone coinvolte e dell'imparzialità nella gestione delle segnalazioni.

Tutti i canali di ascolto e segnalazione sono comunicati regolarmente ai collaboratori e sono progettati per assicurare risposte tempestive, riservatezza e protezione da qualsiasi forma di ritorsione. Ogni richiesta o segnalazio-

ne viene presa in carico con attenzione e serietà, nel rispetto della privacy, con l'obiettivo di comprendere i fatti e intervenire in modo adeguato e coerente con i principi aziendali.





## Qualità e innovazione del prodotto

Nel 2025 abbiamo proseguito nel rafforzare il nostro impegno verso la qualità e l'innovazione, adottando un approccio orientato alla creazione di valore economico, ambientale e sociale. La ricerca di soluzioni tecniche evolute, il sostegno ai professionisti del serramento e la costante attenzione all'efficienza dei processi hanno guidato l'evoluzione continua dei nostri prodotti e servizi.

Sul piano economico, l'introduzione di soluzioni innovative ed ecosostenibili ci ha permesso di consolidare la nostra competitività e di aumentare la fidelizzazione dei clienti. La crescente digitalizzazione, dalla gestione digitale delle garanzie alla dematerializzazione documentale, ha migliorato l'efficienza operativa, ridotto gli errori e semplificato il lavoro dei professionisti che utilizzano quotidianamente le nostre soluzioni.

In continuità con gli anni precedenti, abbiamo rafforzato la nostra Politica per l'innovazione responsabile, orientata all'adozione di tecnologie e processi che riducano gli impatti ambientali e migliorino le prestazioni dei prodotti lungo tutto il loro ciclo di vita. In questo quadro, l'analisi del ciclo di vita (LCA), svolta sulla pergola bioclimatica, continua a rappresentare uno strumento fondamentale: nel 2025 abbiamo ulteriormente integrato la valutazione del ciclo di vita nei processi di progettazione, con un monitoraggio periodico delle performance ambientali di tali prodotti.

Abbiamo inoltre ampliato il nostro impegno nella riduzione dell'impronta ambientale attraverso iniziative mirate: diminuzione dell'uso di carta, ricerca di imballaggi alternativi più sostenibili, ottimizzazione dei flussi logistici e progetti di efficientamento interni.

Qualità e tutela della salute rimangono centrali nella nostra strategia. In tale ambito, la linea POSA è stata sviluppata nell'ambito del progetto "[Posa Eccellente](#)", con l'obiettivo di offrire soluzioni affidabili e allineate alle migliori pratiche di installazione. Particolare attenzione è dedicata alla selezione dei materiali, privilegiando prodotti conformi alla classe EC1 Plus del sistema EMI CODE,

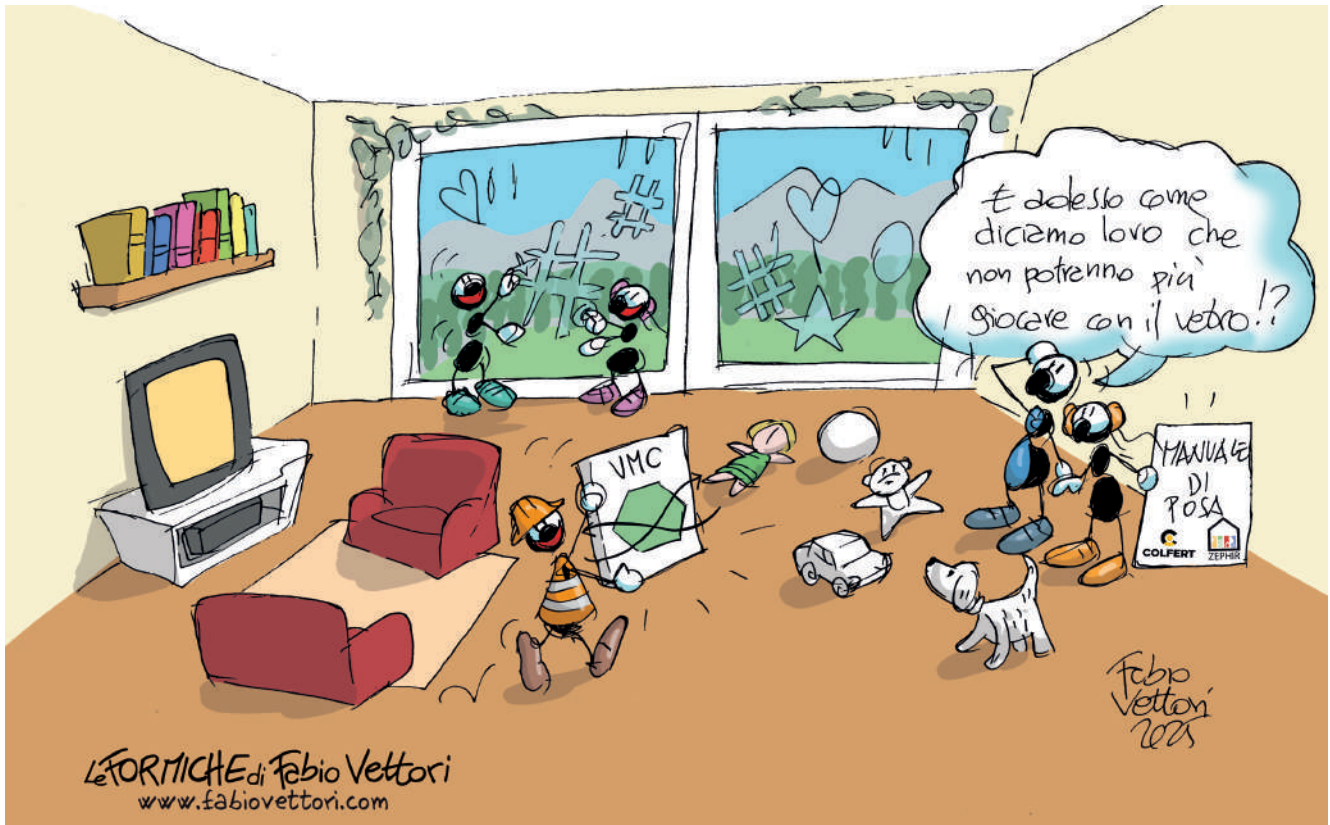
che rappresenta il livello più restrittivo in termini di emissioni in ambienti interni. Tale classificazione identifica materiali a bassissime emissioni di composti organici volatili (VOC), contribuendo al miglioramento della qualità dell'aria indoor e alla tutela della salute degli operatori e degli utilizzatori finali.

In questo contesto, l'azienda ha rafforzato anche le attività formative rivolte al personale, con un focus specifico sull'utilizzo sicuro e consapevole dei prodotti chimici e sull'adozione di corrette pratiche operative in cantiere e in officina. Parallelamente, è in corso un ampliamento dell'offerta di soluzioni conformi a standard ambientali riconosciuti, in linea con le aspettative del mercato e con l'impegno aziendale alla riduzione degli impatti ambientali lungo l'intera catena del valore.

Un contributo rilevante al nostro percorso di innovazione è derivato dalla collaborazione con ZEPHIR – PassivHaus Italia, istituto di ricerca riconosciuto per la competenza nel campo dell'efficienza energetica degli edifici. Attivo dal 2011 e punto di riferimento nazionale per la formazione e la certificazione secondo lo standard Passivhaus, ZEPHIR ha formato migliaia di professionisti e ha sviluppato metodologie avanzate per la riduzione dei ponti termici, la tenuta all'aria e la progettazione dell'involucro edilizio. La collaborazione ci ha permesso di valorizzare ulteriormente il tema della posa di qualità, elemento determinante per garantire le prestazioni reali dei serramenti. Nel 2025 abbiamo realizzato insieme il primo Manuale della Posa certificata, che raccoglie best practice, criteri oggettivi e indicazioni progettuali basate sulle norme UNI 11673 e sugli standard internazionali di efficienza. Questo strumento nasce con l'obiettivo di superare le tradizionali zone grigie di responsabilità tra produttori, progettisti e installatori, offrendo un riferimento condiviso capace di prevenire disagi quali muffe, condense, dispersioni termiche e inefficienze energetiche. Con questa iniziativa confermiamo la nostra volontà di promuovere una cultura tecnico-progettuale fondata su metodo, rigore e responsabilità.



LE FORMICHE di Fabio Vettori  
www.fabiovettori.com



LE FORMICHE di Fabio Vettori  
www.fabiovettori.com

Siamo consapevoli dei potenziali impatti negativi legati all'utilizzo di materiali chimici o non rinnovabili, alla gestione degli imballaggi e ai rapporti con fornitori non pienamente allineati ai nostri standard ambientali e sociali. Per questo, nel 2025 abbiamo avviato una mappatura dei principali fornitori, considerata un passaggio fondamentale per aumentare la trasparenza della supply chain e predisporre, in futuro, un Codice Etico dedicato. Parallelamente, abbiamo consolidato le attività di monitoraggio dei processi logistici per individuare ulteriori opportunità di riduzione degli sprechi e delle emissioni.

Il dialogo costante con clienti, fornitori e collaboratori ha svolto un ruolo determinante nell'orientare le nostre attività del 2025. I feedback raccolti ci hanno permesso di integrare nuove funzionalità nei prodotti, rendere più trasparente la comunicazione sui materiali, potenziare il supporto post-vendita digitale e migliorare la riciclabilità di alcune soluzioni tecniche. Le attività formative sono state ulteriormente intensificate, anche grazie al riscontro positivo delle sessioni pratiche.

Il nostro obiettivo è assicurarci che ogni soluzione immessa sul mercato sia non solo performante e sostenibile, ma anche sicura per gli utilizzatori in tutte le fasi del ciclo di vita.

Per questo, mettiamo a disposizione dei clienti, già prima dell'acquisto, la documentazione tecnica completa e aggiornata, contenente le informazioni relative a eventuali rischi chimici, meccanici o elettrici. Questo materiale rappresenta un elemento essenziale del nostro sistema di prevenzione, perché consente un utilizzo consapevole dei prodotti e contribuisce a ridurre i potenziali comportamenti pericolosi.

Come delineato nel paragrafo precedente, nel 2025 abbiamo consolidato le attività di valutazione specifica della sicurezza dei materiali e delle emissioni, anche grazie alla collaborazione con ZEPHIR – PassivHaus Italia. Questo progetto ci ha permesso di approfondire ulteriormente la conformità dei prodotti destinati ad ambienti ad alta efficienza energetica, dove la qualità dell'aria, la compa-

tibilità dei materiali e il benessere indoor assumono un ruolo particolarmente rilevante. I prodotti coinvolti sono stati quindi sottoposti a verifiche aggiuntive mirate a garantirne la conformità ai requisiti richiesti dagli edifici passivi e a confermarne la sicurezza per gli utenti finali.

Abbiamo inoltre proseguito l'analisi del ciclo di vita della pergola bioclimatica WATERPROOF del dipartimento YCO. Oltre a misurare in modo oggettivo gli impatti ambientali del prodotto lungo le diverse fasi del ciclo di vita, l'LCA ci consente di individuare potenziali rischi indiretti per la salute e la sicurezza degli utilizzatori, legati ai materiali impiegati, alle emissioni o alle modalità d'uso.

Attraverso l'etichettatura e la documentazione di prodotto, diamo massimo risalto alle caratteristiche tecniche, ai materiali impiegati, agli impatti potenziali e alle corrette modalità d'uso e smaltimento. Tutte le informazioni necessarie per un utilizzo sicuro sono riportate nelle schede tecniche e nella documentazione di prodotto, che mettiamo a disposizione dei clienti già in fase di pre vendita o fornitura. Per i prodotti che lo richiedono, forniamo inoltre schede di sicurezza complete e aggiornate.





L'attenzione verso una comunicazione accurata riguarda sia i prodotti commercializzati con marchio proprio, "Yellow", sia quelli distribuiti per conto dei fornitori. Per i prodotti a marchio COLFERT, garantiamo che etichettatura, dichiarazioni di conformità e documentazione tecnica rispettino pienamente la normativa applicabile a seconda delle categorie di prodotto. Tutte le informazioni obbligatorie vengono comunicate ai clienti tramite etichette sui prodotti o sugli imballaggi, schede tecniche, manuali d'uso e dichiarazioni di conformità CE, assicurando la massima tracciabilità e coerenza informativa. Per i prodotti non a marchio proprio, ci impegniamo a trasmettere integralmente e senza modifiche le informazioni fornite dai produttori, garantendo trasparenza e continuità lungo la catena del valore.

Tutta la documentazione è sempre accessibile anche online sul nostro sito, favorendo un utilizzo consapevole dei prodotti e una gestione corretta delle informazioni tecniche. In quest'ottica, nel 2025 abbiamo proseguito l'aggiornamento della pagina "[Facciamo la differenza](#)", dedicata al corretto smaltimento degli imballaggi COLFERT. Ogni confezione è oggi dotata di un QR code che

rimanda direttamente alla guida digitale, contribuendo a una maggiore sensibilizzazione degli utenti sulle corrette pratiche di gestione dei rifiuti. Tutte le informazioni pubblicate sono sottoposte a controllo interno prima della diffusione. Il personale tecnico e commerciale partecipa a momenti formativi periodici per assicurare un presidio costante degli aspetti normativi e informativi e per mantenere elevati standard di qualità nella comunicazione verso i clienti.

Nel periodo di rendicontazione non sono state riscontrate non conformità relative all'informazione, all'etichettatura o alla comunicazione dei prodotti e servizi. Questo risultato conferma l'efficacia delle nostre procedure interne e il nostro impegno nel garantire trasparenza, accuratezza e responsabilità nella gestione delle informazioni lungo tutto il ciclo di vita del prodotto.



**Facciamo assieme la differenza!**

In linea con il nostro impegno come Società Benefit e nell'ambito del nostro progetto di gestione degli imballaggi, stiamo progressivamente introducendo soluzioni sempre più green e sostenibili e in grado di garantire standard elevati. Qui troverai tutte le immagini dei nostri imballaggi, accompagnate dalle indicazioni per il corretto conferimento.

Scegliere materiali eco-compatibili e promuovere una cultura del riciclo è un nostro impegno e parte integrante della nostra missione. Invitiamo tutti i nostri clienti e partner a seguirlo e ad aiutarci per una corretta gestione dei rifiuti, contribuendo insieme a ridurre l'impatto ambientale.

SCATOLA DI CARTONE FSC Raccolta CARTA/CARTONE	BUSTA DI CARTONE FSC Raccolta CARTA/CARTONE	BORSA DI CARTA FSC Raccolta CARTA/CARTONE	BANCALÈ IN LEGNO Raccolta DIFFERENZIATA
FILM ESTENSIBILE Raccolta PLASTICA	FLURIBALL Raccolta PLASTICA	BUSTE DI PLASTICA Raccolta PLASTICA	POLISTIROLO Raccolta PLASTICA
Lastra in alluminio Raccolta METALLO	Lastra in alluminio Raccolta METALLO	Lastra in alluminio Raccolta METALLO	Lastra in alluminio Raccolta METALLO



# La Responsabilità Ambientale di COLFERT

## Gestione responsabile dell'energia e riduzione delle emissioni

COLFERT è consapevole che le proprie attività generano impatti ambientali legati ai consumi energetici e alle emissioni associate ai processi logistici e di trasporto. Per questo, nel 2025 l'azienda ha rafforzato il proprio impegno verso una gestione responsabile dell'energia, integrando azioni strutturali di efficientamento e riduzione delle emissioni lungo tutta la catena del valore.

**A partire dal 2025, tutte e tre le sedi operative sono alimentate esclusivamente con energia proveniente da fonti rinnovabili, segnando un passaggio chiave nel percorso aziendale di decarbonizzazione.** Parallelamente è proseguito il piano per l'autosufficienza energetica attraverso l'installazione di impianti fotovoltaici: dopo l'attivazione del primo impianto nella sede di Dosson, nel 2025 sono iniziati i lavori anche nella sede di Treviso. La scelta di investire nell'autoproduzione di energia non risponde solo a obiettivi ambientali. Dotarsi di sistemi di produzione energetica autonomi rappresenta infatti una misura preventiva per mitigare i rischi di interruzione dell'erogazione di energia, anche in relazione a possibili crisi geopolitiche. L'investimento iniziale, seppur significativo, risulta estremamente vantaggioso, con un tempo di ritorno stimato in circa tre anni.

Dal punto di vista operativo, gli impianti contribuiscono a stabilizzare i costi energetici e, grazie al monitoraggio della produzione, permettono di ottimizzare i processi e supportare l'evoluzione dei profili di consumo nel tempo. COLFERT è inoltre determinata a partecipare attivamente alle Comunità Energetiche locali: questo consentirà di accedere a contributi a fondo perduto e, allo stesso tempo, di offrire ai collaboratori l'opportunità di usufruire dell'energia eccedente non autoconsumata dall'azienda.

La gestione responsabile dell'energia è stata formalmen-

te integrata nel Regolamento Interno, che include indicazioni operative su illuminazione, utilizzo di apparecchiature e regolazione delle temperature (21°C in inverno e 24°C in estate), nonché procedure di spegnimento degli impianti durante le chiusure aziendali. Tra le principali misure introdotte:

- spegnimento obbligatorio dei monitor durante pause prolungate;
- indicazioni puntuali per la regolazione degli impianti termici;
- procedure di spegnimento e disconnessione degli apparecchi elettrici prima delle chiusure aziendali.

Queste prassi, comunicate e monitorate nel tempo, contribuiscono alla riduzione dei consumi energetici e a una maggiore consapevolezza interna.

Sul fronte della mobilità aziendale e della logistica, COLFERT ha proseguito il rinnovo della flotta con veicoli elettrici e ha introdotto un *Transportation Management System* (TMS), che consente di tracciare la merce lungo tutto il processo logistico, ottimizzare i trasporti e ridurre le inefficienze. Nei primi sei mesi, l'iniziativa ha contribuito a generare una riduzione del 30% delle segnalazioni logistiche, riducendo i viaggi non necessari e le relative emissioni.

Allo stesso scopo, l'azienda ha ottimizzato l'organizzazione degli spostamenti in occasione di riunioni, plenarie e fiere, favorendo soluzioni condivise o alternative interne che permettono di ridurre l'impatto emissivo dei tragitti. Un ulteriore intervento in ambito logistico è rappresentato dal sistema di navette tra le sedi introdotto nel 2025, che consente di evitare spedizioni multiple tramite corrieri esterni. La razionalizzazione dei flussi interni contribuisce sia alla riduzione dei chilometri percorsi sia alla maggiore efficienza dei trasporti. Il progetto è inte-



grato con il percorso di digitalizzazione dei documenti di trasporto (DDT) e con l'obiettivo di arrivare progressivamente alla gestione completa dei documenti in formato digitale.

COLFERT riconosce che anche le relazioni con fornitori e partner possono generare impatti ambientali indiretti. Per questo ha introdotto un sistema di *vendor rating* che integra criteri ESG, così da valutare la filiera secondo principi di sostenibilità e orientare le scelte verso partner sempre più responsabili. Il dialogo continuo con clienti e *stakeholder* ha contribuito a orientare l'evoluzione delle politiche energetiche e ambientali dell'azienda. Attraverso eventi, visite e momenti di confronto, COLFERT ha raccolto *feedback* preziosi che confermano la crescente attenzione verso i temi ambientali e stimolano ulteriori progressi nella riduzione delle emissioni e nel miglioramento delle performance complessive.

Tutte le iniziative e i risultati sono monitorati attraverso un sistema interno di KPI gestito dall'ImpAct Team, responsabile della raccolta dei dati, del monitoraggio degli indicatori e della reportistica a supporto del percorso di miglioramento continuo.

Nel 2025 il consumo energetico interno all'organizzazione è stato pari a 7.251,01 GJ, un valore leggermente inferiore rispetto ai 7.412,14 GJ del 2024. La stabilità del dato, unita alla lieve contrazione registrata, evidenzia un andamento dei consumi sostanzialmente in linea con quello dell'anno precedente, pur in un contesto operativo che ha mantenuto continuità e regolarità.

La componente prevalente dei consumi resta legata ai combustibili da fonti non rinnovabili, utilizzati principalmente per il riscaldamento degli ambienti e per l'alimentazione della flotta aziendale. Nel 2025 tali consumi ammontano complessivamente a 5.930,50 GJ, in diminu-

zione rispetto ai 6.143,31 GJ dell'anno precedente. La riduzione è riconducibile in particolare al minor utilizzo di gasolio per la mobilità aziendale, suggerendo un impiego più efficiente dei mezzi o un generale contenimento degli spostamenti.

Il fabbisogno di energia elettrica si mantiene su valori stabili, con un consumo pari a 366.809 kWh nel 2025 (1.320,51 GJ). Un elemento di rilievo è rappresentato dall'introduzione dell'acquisto di energia elettrica interamente proveniente da fonti rinnovabili certificate, pari a 339.661 kWh. Questo passaggio consente di ridurre in modo significativo l'impatto emissivo associato ai consumi elettrici e rappresenta un'evoluzione concreta nelle politiche di approvvigionamento energetico. Rimane inoltre presente una quota di energia autogenerata attraverso impianti fotovoltaici, salita a 27.148 kWh nel 2025, contribuendo ulteriormente alla diversificazione delle fonti.

Nel complesso, l'andamento dei consumi energetici nel 2025 conferma una progressiva attenzione verso l'efficienza e la sostenibilità dell'approvvigionamento. La combinazione tra una riduzione dei combustibili fossili, l'adozione di energia elettrica rinnovabile certificata e il contributo crescente della produzione da fonte solare mostra un'evoluzione coerente con un percorso di transizione energetica strutturato e continuo.





GRI 302-1 - Consumo di energia interno all'organizzazione <sup>4</sup>	2025		2024	
	Valore	GJ	Valore	GJ
<b>CONSUMO TOTALE DI COMBUSTIBILE DA FONTI NON RINNOVABILI</b>	-	<b>5.930,50</b>	-	<b>6.143,31</b>
<b>Gas Naturale (smc)</b>	<b>37.181,00</b>	<b>1.364,08</b>	<b>32.815,00</b>	<b>1.191,81</b>
per riscaldamento (smc)	37.181,00	1.364,08	32.815,00	1.191,81
<b>Gasolio (L)</b>	<b>128.063,30</b>	<b>4.566,42</b>	<b>139.059,40</b>	<b>4.951,50</b>
per flotta aziendale (L)	128.063,30	4.566,42	139.059,40	4.951,50
<b>CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA (kWh)</b>	<b>366.809,00</b>	<b>1.320,51</b>	<b>352.451,21</b>	<b>1.268,82</b>
<b>Acquisto di energia elettrica (kWh)</b>	<b>339.661,00</b>	<b>1.222,78</b>	<b>328.239,00</b>	<b>1.181,66</b>
di cui energia elettrica rinnovabile certificata - Da terze parti (kWh)	339.661,00	1.222,78	0,00	0,00
di cui energia elettrica non certificata - Da terze parti (kWh)	0,00	0,00	328.239,00	1.181,66
<b>Autogenerazione di energia elettrica (no combustione) (kWh)</b>	<b>27.148,00</b>	<b>97,73</b>	<b>24.212,21</b>	<b>87,16</b>
di cui prodotta da impianti solari fotovoltaici (kWh)	27.148,00	97,73	24.212,21	87,16
<b>CONSUMO TOTALE DI ENERGIA (kWh)</b>	-	<b>7.251,01</b>	-	<b>7.412,14</b>

Un ulteriore indicatore utile per interpretare l'andamento dei consumi è rappresentato dall'intensità energetica, calcolata in rapporto al numero di dipendenti. Nel 2025 questo valore si è attestato a 45,89 GJ per dipendente, in diminuzione rispetto ai 52,20 GJ per dipendente registrati nel 2024.

Il risultato è riconducibile all'effetto combinato di due dinamiche: da un lato la crescita del numero di collaboratori e dall'altro la riduzione dei consumi energetici complessivi (-2,3% rispetto al 2024). Questa tendenza evidenzia una maggiore efficienza nell'utilizzo dell'energia per unità lavorativa, favorita da pratiche gestionali più attente, da un utilizzo più razionale degli spazi e da un progressivo miglioramento delle abitudini operative interne.

**GRI 302-3**



**158**  
DIPENDENTI



**7.251,01**  
CONSUMO DI ENERGIA  
INTERNO ALLA  
ORGANIZZAZIONE (GJ)



**45,89**  
INTENSITÀ  
ENERGETICA  
(GJ/DIPENDENTI)

Nel 2025 le emissioni dirette di gas a effetto serra (Scope 1) dell'organizzazione ammontano a 405,96 tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente, in leggero calo rispetto alle 416,44 tCO<sub>2</sub>e rilevate nel 2024.

**Nota 4:** Rettifica degli indicatori GRI 302-1, GRI 302-3, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-4 relativi all'esercizio 2024:

nel processo di aggiornamento dei dati per il Bilancio di Sostenibilità 2025 sono state condotte verifiche metodologiche sui dati ambientali relativi al 2024. Tali verifiche hanno evidenziato una doppia contabilizzazione di alcune componenti dei consumi energetici, dovuta a un errore nel caricamento dei dati nella piattaforma di raccolta, con conseguente sovrastima dei consumi energetici e delle relative emissioni di gas a effetto serra.

I dati 2024 sono stati pertanto ricalcolati e aggiornati. Nel presente documento sono riportati i valori rettificati, che sostituiscono quelli precedentemente pubblicati e rappresentano il riferimento per gli indicatori GRI sopra indicati. La rettifica non incide sulla metodologia di calcolo degli indicatori né sulla loro comparabilità nel tempo.

Il dato conferma un andamento stabile e coerente con i consumi energetici dell'anno, caratterizzati da un minore utilizzo di combustibili fossili.

La quota prevalente delle emissioni dirette continua a essere associata alla flotta aziendale (329,16 tCO<sub>2</sub>e), riconducibile all'impiego di gasolio nei veicoli operativi. I consumi di gas naturale per il riscaldamento degli edifici contribuiscono invece per 76,80 tCO<sub>2</sub>e. Anche nel 2025 non sono state rilevate emissioni fuggitive dagli impianti di climatizzazione.

Le emissioni indirette derivanti dall'acquisto di energia elettrica (Scope 2) mostrano un miglioramento significativo. Nel 2025 il valore calcolato secondo l'approccio "location-based" è pari a 94,93 tCO<sub>2</sub>e, in diminuzione rispetto all'anno precedente. Secondo l'approccio "market-based", le emissioni Scope 2 risultano pari a zero,

poiché l'energia elettrica acquistata nel 2025 proviene interamente da fonti rinnovabili certificate. I due approcci rispondono infatti a logiche diverse: il metodo "location-based" utilizza il fattore emissivo medio della rete elettrica e riflette quindi l'impronta carbonica dell'elettricità fornita dal sistema energetico nazionale. Il "market-based", invece, considera le caratteristiche delle forniture effettivamente acquistate. Quando queste sono interamente rinnovabili e coperte da garanzie d'origine, il valore emissivo può risultare nullo.

Nel complesso, il profilo emissivo dell'anno conferma la centralità della flotta e del riscaldamento degli edifici come principali fonti di emissioni dirette, ma al contempo, mette in evidenza un netto miglioramento nelle emissioni indirette grazie all'integrazione di energia rinnovabile certificata.

GRI 305-1 - Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	2025		2024	
	Quantità (t)	Quantità (tCO <sub>2</sub> e)	Quantità (t)	Quantità (tCO <sub>2</sub> e)
<b>Emissioni derivanti da combustibile da fonti non rinnovabili</b>	-	<b>405,96</b>	-	<b>416,44</b>
<b>Emissioni derivanti da combustibile da fonti non rinnovabili - sedi e uffici</b>	-	<b>76,80</b>	-	<b>67,08</b>
di cui gas naturale	29,82	76,80	26,12	67,08
<b>Emissioni derivanti da combustibile da fonti non rinnovabili - flotta aziendale</b>	-	<b>329,16</b>	-	<b>349,36</b>
di cui gasolio	106,59	329,16	115,91	349,36
<b>Emissioni fuggitive</b>	-	<b>0,00</b>	-	<b>0,00</b>
<b>TOTALE SCOPE 1</b>	-	<b>405,96</b>	-	<b>416,44<sup>5</sup></b>

GRI 305-2 - Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette dai consumi energetici (Scope 2)	2025	2024
<b>Totale Scope 2 (tCO<sub>2</sub>e) - Location Based</b>	<b>94,93</b>	<b>141,52</b>
<b>Totale Scope 2 (tCO<sub>2</sub>e) - Market Based</b>	<b>0,00</b>	<b>164,31</b>

**Nota 5:** A seguito di una verifica interna, si segnala che nel Bilancio di Sostenibilità 2024 il valore relativo a questa voce era stato riportato erroneamente come "0", mentre il dato corretto è pari a "483,52". La presente edizione riporta il valore aggiornato.

## Gestione del ciclo di vita dei prodotti

Per valutare l'evoluzione dell'impatto climatico in rapporto alla dimensione organizzativa, viene monitorata l'intensità delle emissioni, calcolata considerando le emissioni complessive di gas a effetto serra per dipendente. Nel 2025 l'indicatore mostra un miglioramento: l'intensità delle emissioni Scope 1 e Scope 2 (location-based) scende a 3,17 tCO<sub>2</sub>e per dipendente, rispetto alle 3,93 tCO<sub>2</sub>e per dipendente del 2024. Anche secondo l'approccio market-based si registra una riduzione significativa, con un valore pari a 2,57 tCO<sub>2</sub>e per dipendente, rispetto ai 4,09 tCO<sub>2</sub>e per dipendente dell'anno precedente, risultato influenzato dall'utilizzo di energia elettrica interamente rinnovabile certificata.

Questa tendenza positiva conferma la validità degli obiettivi già definiti negli esercizi precedenti, sui quali stiamo continuando a lavorare. In particolare, prosegue il percorso di elettrificazione della flotta aziendale, che prevede la progressiva sostituzione dei veicoli a combustione interna: una scelta applicata ogni volta possibile, soprattutto per i mezzi assegnati ai ruoli manageriali. Parallelamente, stiamo ampliando la capacità fotovoltaica installata, con l'intento di incrementare la quota di energia autoprodotta da fonti rinnovabili e ridurre ulteriormente la dipendenza da approvvigionamenti esterni.

GRI 305-4 - Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	2025	2024
Dipendenti	158	142
Scope 1 + Scope 2 (location-based) tCO <sub>2</sub> e	500,89	557,96
<b>Intensità delle emissioni Scope 1 + Scope 2 (location-based) tCO<sub>2</sub>e/dip.</b>	<b>3,17</b>	<b>3,93</b>
Scope 1 + Scope 2 (market-based) tCO <sub>2</sub> e	405,96	580,75
<b>Intensità delle emissioni Scope 1 + Scope 2 (market-based) tCO<sub>2</sub>e/dip.</b>	<b>2,57</b>	<b>4,09</b>

Nel 2025 abbiamo rafforzato il nostro impegno verso una gestione responsabile e circolare del ciclo di vita dei prodotti, lavorando in modo sempre più strutturato per ridurre gli impatti ambientali legati ai materiali, ai processi logistici, agli imballaggi e alle attività interne. Siamo consapevoli che gli impatti negativi possono derivare dall'impiego di materiali non riciclabili, dall'utilizzo di imballaggi voluminosi o difficili da smaltire, da inefficienze nella logistica o da pratiche non sostenibili adottate dai fornitori a monte della filiera. Allo stesso tempo riconosciamo il valore delle azioni implementate negli ultimi anni, che hanno migliorato l'efficienza delle risorse, ridotto gli sprechi e favorito la diffusione di una cultura della sostenibilità condivisa in azienda.

Nel 2025 abbiamo compiuto progressi significativi nell'analisi del ciclo di vita dei prodotti. Il dipartimento YCO ha aggiornato l'LCA della pergola bioclimatica Waterproof, adottando una metodologia che misura l'impatto ambientale reale di ogni configurazione, dall'approvvigionamento delle materie prime fino all'installazione. Lo studio è in fase di certificazione CSQA e metteremo a disposizione dei clienti report dedicati per una scelta più consapevole. La metodologia diventerà un riferimento stabile anche per i futuri prodotti YCO. Parallelamente, l'ufficio tecnico di COLFERT ha proseguito il lavoro di eco-progettazione, puntando a ridurre gli sprechi già nelle prime fasi di sviluppo. Un esempio concreto è la promozione dei siliconi in sacchetto rispetto alle tradizionali cartucce, una soluzione che consente di diminuire in modo significativo gli scarti lungo il ciclo di utilizzo.

Accanto al lavoro tecnico, abbiamo dedicato grande attenzione ai materiali di imballo, introducendo interventi molto concreti. La revisione delle nostre modalità di confezionamento ci ha permesso di ridurre in maniera sensibile l'utilizzo delle reggette, storicamente impiegate per la chiusura dei colli. Questo risultato è stato possibile soprattutto grazie all'introduzione, ogni volta in cui le caratteristiche dei prodotti lo consentono, delle buste di carta in sostituzione delle scatole: una scelta apparentemente semplice, ma che ha reso più efficienti i volumi delle spedizioni e ha eliminato la necessità delle reggette



in molti casi. Solo nel 2025 questa nuova impostazione ci ha consentito di evitare l'utilizzo di 5,8 chilometri di reggetta. Parallelamente, stiamo lavorando insieme ai fornitori per individuare soluzioni alternative da adottare nelle situazioni in cui l'impiego delle reggette resta ancora necessario, un percorso in evoluzione che richiede test, confronti e valutazioni tecniche e che intendiamo proseguire nei prossimi anni.

Inoltre, abbiamo introdotto in modo massivo l'utilizzo delle buste di cartone in sostituzione delle scatole più piccole. Questa scelta, apparentemente semplice, ha generato effetti diretti sulla riduzione dei volumi di imballaggio, sull'ottimizzazione degli spazi di carico e sulla diminuzione delle emissioni legate al trasporto. I cartoni impiegati sono in carta certificata *Forest Stewardship Council (FSC)*<sup>6</sup> e continuiamo a sperimentare materiali alternativi per migliorare ulteriormente la riciclabilità e la leggerezza degli imballi. Accompagniamo inoltre i nostri clienti nella gestione consapevole degli imballaggi, fornendo indicazioni chiare per il corretto smaltimento e

promuovendo comportamenti più attenti lungo l'intero ciclo di vita del prodotto.

Sul fronte della gestione dei rifiuti interni abbiamo avviato un percorso di miglioramento sistematico. In tutte le sedi abbiamo installato cestini per la raccolta differenziata, supportati da una segnaletica chiara e da istruzioni operative che aiutano i collaboratori a smaltire correttamente ogni tipologia di rifiuto. Le comunicazioni interne rimandano inoltre a una procedura formalizzata, prevista dal regolamento aziendale, che definisce in modo puntuale le modalità di mantenimento dell'ordine e della pulizia nelle aree comuni, promuovendo comportamenti coerenti e responsabili da parte di tutta la popolazione aziendale. Nel corso dell'anno abbiamo organizzato momenti formativi che hanno portato a un miglioramento concreto della qualità del conferimento, confermato sia dai controlli visivi sia dagli audit interni. Questo percorso si integra con un più ampio aggiornamento della Politica interna sui rifiuti, che mira a promuovere una gestione più omogenea e responsabile in tutte le sedi.



**Nota 6:** La certificazione Forest Stewardship Council (FSC) è un marchio internazionale, indipendente e volontario che garantisce che legno, carta e derivati provengano da foreste gestite in modo responsabile, rispettando rigorosi standard ambientali, sociali ed economici. Per maggiori dettagli: [it.fsc.org/it-it](https://it.fsc.org/it-it)



## Focus on

### Scegliere di ridurre: la sostenibilità nelle decisioni operative

In COLFERT crediamo che la sostenibilità sia il risultato di scelte deliberate, integrate nei processi e nelle decisioni operative dell'azienda. Anche attività apparentemente semplici possono diventare leve di cambiamento, se ripensate con responsabilità e visione di lungo periodo.

Con questo approccio, nel 2025 abbiamo avviato una revisione strutturata del nostro utilizzo della carta, trasformando una pratica consolidata in un'opportunità concreta di riduzione degli sprechi e di utilizzo più efficiente delle risorse. Tra le principali azioni rientrano la digitalizzazione dei documenti e dei processi e l'introduzione della stampa con autenticazione personale, che permette di avviare la stampa solo dopo l'identificazione dell'utente alla macchina. Questa modalità, oggi adottata da tutti i collaboratori grazie a una procedura dedicata, consente di eliminare le stampe non necessarie e favorire un utilizzo più consapevole della carta.

- Scelta di materiali più responsabili per la comunicazione, con l'impiego di inchiostri a base vegetale per il magazine COLFERTwindow e un utilizzo progressivamente crescente di carta riciclata nelle attività operative, affiancata a carta certificata FSC ed EU Ecolabel.
- Rinnovo del parco stampanti nel 2025 con modelli più efficienti; per il 2026 è prevista la sostituzione completa delle stampanti aziendali con dispositivi a minor impatto ambientale, progettati per garantire elevate prestazioni anche con carta riciclata.
- Coinvolgimento dei clienti nella riduzione degli sprechi, con la stampa dello scontrino POS solo su richiesta. In continuità con questa scelta, nel 2026 sarà avviato il progetto "CARTA ZERO" nell'area cassa, per completare la dematerializzazione dei documenti legati alle transazioni.

Parallelamente abbiamo continuato a potenziare le iniziative legate al cibo e agli eventi aziendali. Il progetto "Non sprechiamo il cibo", già attivo nella sede principale, ha continuato a ridurre gli scarti alimentari e sarà esteso nel 2026 alla sede di Dosson (TV). Sempre nel 2025 abbiamo completato l'installazione dell'erogatore d'acqua nella sede di Varese, contribuendo alla riduzione della plastica monouso.

**COLFERT**

**NON SPRECHIAMO  
IL CIBO!**





## Focus on

### Anche dalle abitudini più semplici nasce un cambiamento concreto

“Non sprechiamo cibo” nasce dall’idea di valorizzare gli alimenti ancora integri che rimangono dal servizio mensa aziendale al termine della pausa pranzo, trasformandoli in una risorsa condivisa invece di destinarli allo smaltimento.

Ogni giorno raccogliamo frutta, yogurt e altri cibi deperibili in un contenitore dedicato e li mettiamo a disposizione dei colleghi. È un gesto essenziale, ma ha cambiato le nostre abitudini: la scatola si svuota regolarmente, segno di una partecipazione diffusa e di una responsabilità

che si esercita con naturalezza. Riduciamo gli sprechi alimentari, promuoviamo una cultura dell’attenzione e ricordiamo a noi stessi che ciò che resta può ancora avere valore. Per noi, come Società Benefit, questo progetto è il modo concreto di portare i nostri valori nella vita quotidiana dell’azienda: trasformare l’ordinario in un atto di cura, costruire comunità attorno a comportamenti virtuosi e mostrare che la sostenibilità può cominciare così, da un frutto che non finisce nel cestino.

Il nostro impegno verso la riduzione dei rifiuti e nella promozione di pratiche di circolarità si riflette anche nell’evento YED (Yellow Expo Days, la fiera per i professionisti del serramento da noi ideata). In questa occasione adottiamo, infatti, diverse misure concrete come l’utilizzo di stoviglie compostabili, l’installazione di dispenser per detersivi certificati EU Ecolabel<sup>7</sup> e la diffusione di messaggi di sensibilizzazione volti a ridurre gli sprechi idrici. In collaborazione con la Federazione Italiana Pubblici Esercizi (FIPE) – Confcommercio di Vicenza, durante i giorni della fiera, promuoviamo, inoltre, campagne come “Il cibo non si butta”, volte a incentivare l’adozione del “rimpiattino” nei ristoranti, ossia contenitori per consentire ai clienti di portare a casa il cibo non consumato. In continuità con questa iniziativa organizziamo anche il recupero delle eccedenze alimentari destinandole all’associazione *Caracol Olo! Jackson* di Vicenza.

Secondo una logica pienamente circolare abbiamo rafforzato i servizi dedicati al riuso. Il noleggio delle attrezzature consente ai clienti di utilizzare alcuni elettrodomestici solo per il tempo necessario, evitando acquisti occasionali e centralizzando la manutenzione. Il servizio di riparazione, ormai consolidato, permette di recuperare componenti ancora funzionali e ridurre la produzione di

nuovi materiali. A completamento del modello, nel 2025 abbiamo organizzato corsi tecnici per la riparazione dei serramenti in PVC e alluminio, rivolti a professionisti interessati a prolungare la vita utile dei prodotti attraverso interventi di manutenzione e ripristino, in linea con i principi dell’economia circolare. Nel corso dell’anno abbiamo proseguito la collaborazione con Eco-rete sostenibile, un progetto promosso da Ricrearti Lab che unisce creatività, riuso dei materiali e inclusione sociale, coinvolgendo una rete di associazioni, scuole e laboratori del territorio. Nell’ambito di questa collaborazione, materiali COLFERT originariamente destinati allo smaltimento, come i tubi utilizzati per il confezionamento degli accessori per serramenti, sono stati recuperati e trasformati in installazioni artistiche e oggetti creativi.



**Nota 7:** L'Ecolabel UE è il marchio ufficiale dell'Unione Europea (Regolamento CE n. 66/2010) che certifica prodotti e servizi a basso impatto ambientale, garantendo elevati standard prestazionali durante l'intero ciclo di vita. Per maggiori dettagli: [www.isprambiente.gov.it/it/attivita/certificazioni/ecolabel-ue/che-cose-ecolabel-ue](http://www.isprambiente.gov.it/it/attivita/certificazioni/ecolabel-ue/che-cose-ecolabel-ue)



Il monitoraggio delle diverse attività è stato svolto attraverso controlli periodici sulla raccolta differenziata, rilevazioni dei consumi di carta, tracciamento dei progressi dell'analisi LCA e l'ascolto continuo dei feedback raccolti da collaboratori, clienti e visitatori degli eventi. Il dialogo interno ed esterno ha inoltre accresciuto la consapevolezza sulla sostenibilità del packaging e sull'importanza della trasparenza riguardo all'impatto ambientale dei prodotti lungo tutto il loro ciclo di vita.

La gestione dei rifiuti rappresenta per COLFERT un ambito rilevante nel monitoraggio degli impatti ambientali generati dalle proprie attività. L'analisi delle tipologie e dei quantitativi prodotti consente all'azienda di individuare con maggiore precisione le aree su cui intervenire per ridurre gli scarti e migliorare le pratiche di gestione e recupero dei materiali.

Nel 2025 non sono stati registrati rifiuti pericolosi, segnando un miglioramento significativo rispetto all'anno

precedente. Per quanto riguarda i rifiuti non pericolosi, nel 2025 la produzione complessiva si è attestata a 100,25 tonnellate, in diminuzione rispetto alle 120,34 tonnellate del 2024. La quota principale continua a essere rappresentata dai materiali di imballaggio, in particolare imballaggi in materiali misti e in legno, tipici delle attività di movimentazione e distribuzione dei prodotti. Tra le altre tipologie si segnala la presenza di rifiuti inorganici e di metalli, mentre i rifiuti derivanti dalle attività d'ufficio, come i toner per stampa esauriti, restano marginali.

Nel complesso, l'andamento dei dati evidenzia un miglioramento nella gestione dei rifiuti e conferma l'impegno dell'azienda nel monitorare con attenzione i flussi di scarto, promuovendo soluzioni orientate alla riduzione dei rifiuti e al recupero dei materiali lungo le proprie attività operative.

GRI 306-3 - Rifiuti generati	2025	2024
<b>TOTALE RIFIUTI PERICOLOSI (t)</b>	<b>0,00</b>	<b>0,95</b>
080409* - Adesivi e sigillanti di scarto, contenenti solventi organici o altre sostanze pericolose	0,00	0,85
150110* - Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze	0,00	0,07
150111* - Imballaggi metallici contenenti matrici solide porose pericolose (ad esempio amianto), compresi i contenitori a pressione vuoti	0,00	0,03
170801* - Materiali da costruzione a base di gesso contaminati da sostanze pericolose	0,00	0,00
Altri (specificare)	0,00	0,00
<b>TOTALE RIFIUTI NON PERICOLOSI (t)</b>	<b>100,25</b>	<b>120,34</b>
080318 - Toner per stampa esauriti, diversi da quelli di cui alla voce 08 03 17	0,07	0,05
150103 - Imballaggi in legno	8,69	18,07
150106 - Imballaggi in materiali misti	66,84	72,10
160304 - Rifiuti inorganici, diversi da quelli di cui alla voce 16 03 03	6,39	14,05
170402 - Alluminio	18,26	16,07





# La Responsabilità Sociale di COLFERT

**C**OLFERT prosegue il proprio percorso come Società Benefit rafforzando una visione in cui la cura del capitale umano rappresenta la premessa e la direzione di ogni scelta aziendale. L'attenzione alle persone si traduce in un impegno crescente verso la qualità delle relazioni, la tutela della sicurezza, il benessere quotidiano e il sostegno allo sviluppo professionale, con l'obiettivo di creare un ambiente in cui

ciascuno possa esprimere il proprio potenziale in modo autentico. Questa centralità della persona guida l'introduzione di nuovi strumenti, l'evoluzione delle pratiche organizzative e la diffusione di una cultura che promuove partecipazione, fiducia e senso di appartenenza, facendo della sostenibilità un percorso condiviso e vissuto nella quotidianità.





## Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

La cura per la salute e la sicurezza delle persone rappresenta per COLFERT un impegno quotidiano e tangibile, che va oltre il semplice rispetto delle normative e si traduce in un ambiente di lavoro pensato per essere sicuro, stimolante e attento al benessere complessivo dei collaboratori.

Investire nella salute e nella sicurezza delle persone rappresenta sia un impegno verso il benessere individuale sia una leva concreta di performance aziendale. La riduzione di infortuni, assenteismo e turnover si traduce direttamente in una maggiore solidità operativa ed economica, così come l'adozione di soluzioni tecnologiche sicure contribuisce a un uso più efficiente delle risorse. In questa logica, si inseriscono anche gli interventi più operativi: la riprogettazione degli scaffali ad altezza uomo elimina la necessità di utilizzare scale, migliorando l'ergonomia e riducendo il rischio di cadute; il protocollo di parcheggio in retromarcia, invece, garantisce condizioni di evacuazione più rapide e sicure in caso di emergenza. Riconosciamo che la natura operativa di alcune attività, in particolare nei contesti di magazzino e produzione, comporta potenziali rischi di infortuni o malattie professionali che potrebbero mettere a rischio il diritto alla salute e alla

sicurezza dei lavoratori. Per questo motivo adottiamo un approccio di zero tolleranza verso gli infortuni, sostenuto da processi rigorosi e da una cultura interna orientata alla prevenzione.

A guidare il nostro operato è una politica aziendale dedicata alla salute e alla sicurezza, concepita per creare un ambiente di lavoro sano, sicuro e capace di favorire la crescita delle persone. Essa si fonda su principi quali la prevenzione proattiva, la formazione continua, il miglioramento costante delle condizioni di lavoro, la promozione del benessere fisico e mentale e il sostegno all'equilibrio tra vita professionale e vita personale attraverso orari flessibili, modalità di lavoro agile e un'organizzazione delle ferie strutturata e attenta ai bisogni dei collaboratori.

Monitoriamo l'efficacia delle nostre iniziative attraverso un sistema strutturato di feedback, revisioni periodiche e analisi dei principali KPI, tra cui i tassi di infortunio e il livello di soddisfazione delle persone. Il dialogo continuo con i collaboratori è per noi essenziale e rappresenta lo strumento più efficace per intercettare tempestivamente bisogni, criticità e opportunità di miglioramento.





## Prevenzione: il primo passo verso la sicurezza

La prevenzione guida il nostro impegno quotidiano e si traduce in azioni continue pensate per anticipare e mitigare ogni possibile rischio. La formazione regolare e mirata consente alle persone di lavorare con competenze aggiornate e piena consapevolezza dei rischi legati alle proprie attività. La manutenzione costante delle attrezzature assicura l'efficienza degli strumenti di lavoro, mentre prove di evacuazione e procedure di emergenza ben definite permettono di gestire con tempestività eventuali situazioni critiche. A queste misure si affiancano soluzioni tecniche dedicate alla sicurezza, come l'installazione delle luci blu sui muletti per prevenire collisioni, l'utilizzo di taglierini di sicurezza, la revisione ergonomica degli scaffali per ridurre il rischio di cadute e l'obbligo di parcheggio in retromarcia per agevolare evacuazioni rapide e ordinate.

Nel caso in cui si verifichi un infortunio, viene attivato un processo immediato di analisi, segnalazione e intervento correttivo volto a identificarne le cause e a introdurre modifiche operative che ne prevenano la ripetizione. Questo approccio è supportato da un monitoraggio costante e da un dialogo continuo con i lavoratori, che possono segnalare criticità e contribuire all'evoluzione delle pratiche di sicurezza. Attraverso questo sistema integrato, COLFERT continua a costruire un ambiente di lavoro in cui la tutela delle persone non è solo un obbligo normativo, ma un valore condiviso che orienta decisioni e comportamenti.



### Focus on

#### Attenzione a salute e sicurezza

Nel 2025 COLFERT ha rafforzato il proprio impegno verso la tutela delle persone, definendo obiettivi specifici per ridurre gli infortuni e migliorare la qualità dell'ambiente di lavoro. L'azienda punta a eliminare gli infortuni, ridurre progressivamente il tasso di infortuni totali e incrementare la soddisfazione dei lavoratori in tema di salute, sicurezza e benessere.

Il monitoraggio avviene attraverso indicatori dedicati: frequenza e gravità degli infortuni, giornate perse, partecipazione alla formazione, livello di gradimento dei programmi di benessere e utilizzo dei servizi convenzionati. Questi dati permettono di valutare in modo puntuale l'efficacia delle iniziative e di orientare le azioni future secondo un approccio di miglioramento continuo.





Grazie all'adozione delle misure descritte, nel 2025 abbiamo raggiunto zero infortuni, un incremento del livello di attenzione e partecipazione ai programmi di sicurezza, un'elevata adesione ai corsi di formazione e numerosi feedback positivi sulle iniziative dedicate al benessere delle persone, tra cui i corsi di pilates in sede, l'assistenza sanitaria integrativa, le convenzioni sanitarie e la presenza di aree ricreative per la pausa pranzo.

Le principali lezioni apprese nel corso dell'anno riguardano la necessità di integrare in modo strutturato il benessere mentale all'interno della strategia di salute e sicurezza sul lavoro, l'importanza di adottare un approccio

ergonomico per le mansioni ripetitive, l'efficacia del coinvolgimento diretto dei lavoratori nella segnalazione dei rischi e la centralità del riposo e dell'equilibrio tra vita privata e vita professionale come strumenti di prevenzione del burnout. Questi elementi sono stati incorporati nelle nuove policy e nei protocolli interni, contribuendo a rendere più solido e completo il nostro sistema di gestione. Il dialogo continuo con i collaboratori, promosso attraverso incontri periodici, sondaggi anonimi e il coinvolgimento dei rappresentanti per la sicurezza, costituisce uno strumento fondamentale per individuare tempestivamente bisogni, criticità e proposte di miglioramento.



AREA DI INTERVENTO	SINTESI DELLE INIZIATIVE
 <b>Gestione delle emergenze</b>	Obbligo di parcheggio in retromarcia con segnaletica dedicata; aggiornamento dei cartelli relativi a uscite di emergenza, punti di sgancio, divieto di fumo e spazi da mantenere liberi; nuova segnaletica esterna a tutela delle vie di esodo; installazione di due porte di emergenza con maniglione antipanico.
 <b>Sicurezza operativa e percorsi interni</b>	Nuova segnaletica pedonale in magazzino; definizione di percorsi sicuri per i non addetti; posizionamento dei DPI ad alta visibilità; formazione con i preposti; creazione di gruppi WhatsApp dedicati a preposti, addetti antincendio e addetti al primo soccorso; presentazione in plenaria della referente sicurezza interna.
 <b>Primo soccorso</b>	Controllo, riposizionamento e creazione della check-list per le cassette di primo soccorso.
 <b>Prevenzione incendi</b>	Aggiornamento della centralina e dei sensori antincendio; predisposizione del progetto di sostituzione dell'impianto antincendio; predisposizione del piano di sorveglianza interna con check-list periodica; sostituzione degli estintori a polvere nella sede di Mogliano.
 <b>Formazione specializzata</b>	Corso per operatore esperto nella verifica delle scaffalature; corso per addetti ai lavori in luoghi confinati; formazione e procedura per il piano operativo di sicurezza destinata ai colleghi che operano nei cantieri.
 <b>Benessere e tutela dei lavoratori</b>	Valutazione del rischio acustico in produzione YCO e fornitura di nuovi dispositivi otoprotettori per rumori superiori ai settanta decibel.



La gestione della salute e sicurezza sul lavoro si basa sui Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR), elaborati e aggiornati dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione per ciascuna sede aziendale, in conformità al Decreto Legislativo 81 del 2008. Il DVR rappresenta lo strumento centrale del nostro sistema di prevenzione, poiché definisce in modo puntuale i rischi presenti nelle diverse sedi aziendali, le misure di protezione da adottare e gli adempimenti previsti per ciascuna mansione.

Per ogni ruolo sono individuati i relativi Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) da utilizzare, insieme agli obblighi formativi e alla frequenza con cui devono essere rinnovati gli attestati. Il rispetto di tali requisiti è garantito per tutti i lavoratori senza eccezioni, inclusi i nuovi assunti, che devono essere in regola con la formazione obbligatoria prima dell'inizio effettivo delle attività. Ogni sede dispone del proprio DVR, aggiornato regolarmente per riflettere l'evoluzione delle attività aziendali e le specificità operative presenti.

Il DVR viene aggiornato ogni volta che intervengono modifiche nelle attività o negli ambienti di lavoro e costituisce la base per la definizione delle misure di prevenzione e protezione applicate in azienda. A supporto di tale sistema è prevista una riunione annuale dedicata alla revisione delle procedure, all'analisi di eventuali nuove criticità e alla valutazione di rischi emergenti. La struttura organizzativa preposta alla sicurezza include, oltre al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), i preposti e gli addetti all'antincendio e al primo soccorso. Tutte queste figure svolgono un ruolo fondamentale nel garantire un presidio costante delle attività e sono soggette a un aggiornamento periodico delle competenze, con rilascio di attestato, attraverso momenti formativi dedicati e incontri periodici con l'RSPP e il medico competente.

A completamento del sistema di monitoraggio è disponibile anche il canale di whistleblowing, che consente ai collaboratori di segnalare in modo anonimo eventuali violazioni, criticità o comportamenti non conformi, of-

frendo piena tutela da ritorsioni e contribuendo a un ambiente di lavoro trasparente e responsabile.

Nel 2025 sono state erogate complessivamente 173 ore di formazione sulla sicurezza sul luogo di lavoro, coinvolgendo collaboratori appartenenti a tutte le sedi aziendali. Oltre ai corsi relativi alla "parte generale" e alla "parte specifica" per rischio basso e alto, sono stati organizzati i percorsi dedicati agli addetti al primo soccorso e all'antincendio. L'anno ha visto inoltre la partecipazione di un collaboratore della sede di Mogliano (TV) a un corso mai realizzato prima in azienda, finalizzato all'ottenimento dell'attestato per la sicurezza delle attrezzature di immagazzinaggio.



A completamento delle attività formative, COLFERT sostiene il benessere delle persone anche attraverso servizi dedicati alla salute. L'azienda è iscritta al Fondo Est, un fondo sanitario che offre ai collaboratori agevolazioni per un'ampia gamma di prestazioni, tra cui accertamenti, visite specialistiche, ricoveri, terapie e check-up. Questo accesso facilitato ai servizi sanitari rappresenta un elemento essenziale della strategia di benessere complessivo, contribuendo a garantire la salute generale dei lavoratori. Ogni anno la guida aggiornata delle prestazioni disponibili viene inviata via e-mail a tutti i collaboratori, assicurando loro le informazioni necessarie per usufruire dei servizi offerti. I contenuti sono inoltre costantemente aggiornati e consultabili anche all'interno di WikiCOLFERT, garantendo un riferimento sempre disponibile e facilmente accessibile.



Ad integrazione di tali misure è attiva anche una convenzione con la Casa di Cura Giovanni XXIII di Monastier (TV), che riserva condizioni agevolate per esami diagnostici e visite specialistiche. Sono inoltre organizzati corsi di pilates durante la pausa pranzo e un percorso formativo con una nutrizionista, iniziative pensate per promuovere stili di vita sani e il benessere fisico e mentale delle persone.

I dati relativi agli infortuni confermano un andamento stabile e privo di eventi gravi o mortali. Il numero complessivo degli infortuni registrabili rimane invariato rispetto al 2024, a testimonianza dell'efficacia delle misure preventive e del continuo investimento nella cultura della sicurezza.

GRI 403-9 - Infortuni sul lavoro	2025			2024		
	DIPENDENTI			DIPENDENTI		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)	0	0	0	0	0	0
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	2	1	3	2	1	3
Numero di ore lavorative svolte	214.333	48.923	263.256	204.486	48.572	253.058
<b>Tasso di decessi per infortuni sul lavoro</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Tasso di infortuni sul lavoro registrabili</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>12</b>
	LAVORATORI NON DIPENDENTI			LAVORATORI NON DIPENDENTI		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)	0	0	0	0	0	0
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	0	0	0	0	0	0
Numero di ore lavorative svolte	0	0	0	0	0	0
<b>Tasso di decessi per infortuni sul lavoro</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Tasso di infortuni sul lavoro registrabili</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



# Benessere e crescita dei dipendenti

Nel 2025 abbiamo confermato il benessere delle nostre persone come uno dei pilastri centrali della nostra strategia aziendale e della nostra terza Finalità di Beneficio Comune "Persone".

Per noi benessere significa tutelare la salute fisica e mentale, favorire l'equilibrio vita lavoro, garantire stabilità economica e creare un ambiente in cui ciascuno possa sentirsi valorizzato, ascoltato e parte di una comunità coesa. Siamo consapevoli che fattori come carichi di lavoro non bilanciati, stress, difficoltà nel conciliare tempi personali e professionali o scarsa trasparenza informativa possono incidere sulla qualità dell'esperienza lavorativa. Per questo monitoriamo costantemente il clima aziendale tramite *survey* periodiche, incontri individuali, *focus group* e momenti strutturati con le Risorse Umane, l'R-SPP e i responsabili di area.

La cornice metodologica del Family Audit, di cui siamo certificati dal 2023, guida le nostre politiche di welfare e organizzazione del lavoro. L'ascolto attivo e la partecipazione dei collaboratori ci permettono di definire iniziative calibrate sui bisogni reali delle persone, trasformando *feedback* e suggerimenti in azioni concrete e misurabili.

Nel 2025 abbiamo ampliato in modo significativo le misure dedicate alla conciliazione e al benessere. L'avvio del progetto pilota di *smart working* ha coinvolto 23 collaboratori, con oltre 3.323 ore fruite e un livello di partecipazione superiore all'85%. Abbiamo revisionato le politiche di flessibilità, introdotto momenti formativi dedicati al *time management* e al benessere psicologico e proseguito la sperimentazione del nuovo regolamento ferie, pensato per favorire un utilizzo equilibrato e programmato dei periodi di riposo.

Sul fronte del welfare economico e dei servizi alla persona, abbiamo rafforzato la collaborazione con TreCuori, anche attraverso il ruolo del Welfare Coach, una figura interna al nostro team Risorse Umane, che supporta i colleghi nell'utilizzo delle risorse disponibili e nell'inter-

pretazione delle opzioni di spesa. Abbiamo ampliato ulteriormente le convenzioni con attività ristorative, farmacie e negozi locali e introdotto nuove opportunità di acquisto agevolato. Parallelamente abbiamo confermato la disponibilità dell'alloggio aziendale di Azzate (VA), destinata ai collaboratori per motivi privati nei weekend o nei periodi festivi: nel 2025 ne hanno usufruito sette persone, secondo un regolamento che garantisce trasparenza e pari opportunità di accesso.

Un intervento significativo ha riguardato il servizio mensa: abbiamo ridotto il costo del pasto, generando un aumento immediato dell'utilizzo. La sede di Mogliano Veneto (TV) ha registrato un incremento del +6,4%, mentre la sede di Dosson (TV) ha raggiunto un aumento pari al +33,5% (da 228 a 304 pasti medi mensili). L'iniziativa si inserisce nel percorso avviato nel 2024 per rendere il servizio più accessibile, senza comprometterne la qualità.

Sul piano della salute e del benessere psico fisico, abbiamo confermato il corso di pilates in azienda due volte alla settimana, con circa 15 partecipanti costanti e organizzato incontri informativi con specialisti, tra cui nutrizionista. Abbiamo inoltre avviato il progetto iPPO, un percorso di coaching individuale e seminari dedicati allo sviluppo delle *soft skill*, che offre spazi di ascolto riservati e strumenti concreti per affrontare dinamiche personali o professionali.





## Focus on

### Progetto iPPO, un percorso di crescita personale e professionale

Nel 2025 abbiamo introdotto “Il Tuo Percorso Personale di Orientamento” (iPPO), un’iniziativa pensata per sostenere il benessere e la crescita delle nostre persone attraverso un approccio integrato che combina formazione, consapevolezza e ascolto. Il progetto nasce dalla volontà di offrire a tutti i collaboratori uno spazio dedicato alla riflessione sul proprio modo di lavorare, sulle dinamiche relazionali e sugli aspetti personali che possono influenzare la serenità e la performance quotidiana.

Il programma è condotto da Riccardo Maria Bruno, titolare de “Il Bottaccino” di Monsummano Terme (PT), formatore e coach che collabora da anni con COLFERT e che conosce profondamente la nostra realtà aziendale. iPPO si articola in seminari di alta formazione e in colloqui individuali riservati, ai quali ogni collaboratore può accedere volontariamente. I seminari, della durata di 2,5 ore, coinvolgono gruppi misti provenienti da diverse aree aziendali e affrontano temi legati alla consapevolezza personale, alla gestione delle emozioni, alla comunicazione efficace e al miglioramento della collaborazione nei *team*. Accanto ai momenti in aula, iPPO offre anche spazi di ascolto profondo individuale, della du-

rata di circa 45 minuti, nei quali ciascun collaboratore può confrontarsi in modo riservato su aspetti personali o professionali che influenzano il proprio benessere. I colloqui possono essere svolti sia in presenza sia online, garantendo la massima accessibilità e flessibilità.

Il progetto è stato pensato per essere inclusivo e rispettoso delle esigenze di ciascuno: la partecipazione è volontaria, ogni persona può accedere fino a due colloqui individuali e, qualora emergesse un bisogno di approfondimento, è possibile concordare percorsi aggiuntivi su base personale.

Con iPPO abbiamo voluto andare oltre il tradizionale concetto di formazione tecnica o comportamentale: l’obiettivo è accompagnare le persone in un percorso di evoluzione che tenga conto dei loro bisogni più profondi, promuovendo un equilibrio più consapevole tra vita personale e lavorativa. L’iniziativa contribuisce in modo concreto alla qualità del clima aziendale, alla crescita individuale e al rafforzamento della nostra cultura organizzativa, centrata sull’ascolto, sulla valorizzazione delle persone e su un’idea di benessere realmente integrata.

La dimensione di comunità rimane un elemento distintivo della nostra identità. Nel 2025 abbiamo organizzato quattro riunioni plenarie, momenti di *team building* in sede e outdoor e occasioni informali di incontro. Abbiamo inoltre introdotto una procedura che permette l’accesso gratuito a eventi sportivi locali tramite i biglietti messi a disposizione nell’ambito delle nostre sponsorizzazioni: un’iniziativa equa e trasparente che favorisce socialità, benessere e partecipazione anche delle famiglie. A questo si affianca la nostra tradizione dell’aperitivo del venerdì, un momento culturale e valoriale che da anni

contribuisce a rafforzare il senso di appartenenza e identità aziendale.

Nel complesso, il 2025 rappresenta un anno in cui abbiamo ulteriormente consolidato il nostro impegno verso un modello di benessere integrato e partecipato, orientato alla prevenzione, alla cura, alla crescita e alla qualità della vita lavorativa. Continueremo a investire in strumenti e iniziative che valorizzano le nostre persone e contribuiscono a costruire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e sostenibile.



## Reclutamento e turnover 2025: crescita stabile e qualità negli inserimenti

Nel 2025 abbiamo proseguito su un percorso orientato alla stabilità e alla qualità degli inserimenti, con risultati in miglioramento rispetto al 2024. Nell'arco dell'anno abbiamo assunto 26 nuove risorse (18 nel 2024) a fronte di 11 uscite (15 nell'anno precedente): un andamento che si riflette in un tasso di assunzione pari al 17% e in un tasso di turnover sceso al 7%. La sede veneta conferma il proprio ruolo centrale nei processi di selezione con 23 ingressi e 9 uscite, mentre in Lombardia registriamo 3 assunzioni e 2 cessazioni, in un quadro di maggiore continuità.

La composizione delle nuove assunzioni evidenzia un buon equilibrio fra esperienza e ricambio generazionale: 7 under 30, 14 profili tra i 30 e i 50 anni e 5 professionisti over 50. Sotto il profilo di genere, le 18 assunzioni maschili e le 8 femminili indicano un rafforzamento della componente donna rispetto all'anno precedente, un segnale che ci spinge a continuare a lavorare su un reclutamento

sempre più equo e inclusivo.

Parallelamente abbiamo rafforzato la qualità dell'inserimento. Nel 2025 abbiamo ridisegnato l'onboarding dei nuovi venditori passando da un modello prevalentemente teorico a un'alternanza più efficace tra aula e affiancamento sul territorio. Un elemento chiave della revisione è l'introduzione del tutor aziendale "buddy", figura di riferimento che coordina il calendario formativo, supporta i colleghi nei dubbi operativi e raccoglie le schede di valutazione post formazione, fornendo ai responsabili elementi oggettivi per il feedback.

Sul fronte *attraction*, abbiamo dato continuità all'iniziativa "Porta un amico", attiva dal 2022, che prevede un riconoscimento ai colleghi per le segnalazioni andate a buon fine dopo il periodo di prova: nel 2025 abbiamo inserito 7 nuovi colleghi tramite questo canale, valorizzando il passaparola interno e rafforzando l'ingaggio delle persone nei processi di *recruiting*.

2025												
GRI 401-1a (per genere)	<30 anni			30-50 anni			> 50 anni			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Nuove assunzioni	7	0	7	8	6	14	3	2	5	18	8	26
Nuove uscite	1	1	2	2	2	4	3	2	5	6	5	11
Tasso di assunzione	39%	0%	35%	11%	25%	14%	9%	40%	13%	14%	26%	17%
Tasso di turnover	6%	50%	10%	3%	8%	4%	9%	40%	13%	5%	16%	7%

2024												
GRI 401-1a (per genere)	<30 anni			30-50 anni			> 50 anni			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Nuove assunzioni	4	0	4	8	3	11	3	0	3	15	3	18
Nuove uscite	4	0	4	5	4	9	2	0	2	11	4	15
Tasso di assunzione	22%	0%	18%	12%	16%	13%	10%	0%	9%	13%	11%	13%
Tasso di turnover	22%	0%	18%	8%	21%	11%	7%	0%	6%	10%	14%	11%



GRI 401-1b - Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti (area geografica)

2025

NUOVE ASSUNZIONI

LOMBARDIA 3



VENETO 23



Tasso di assunzione  
18%

Tasso di assunzione  
16%

NUOVE USCITE

LOMBARDIA 2



VENETO 9



Tasso di turnover  
12%

Tasso di turnover  
6%

2024

NUOVE ASSUNZIONI

LOMBARDIA 4



VENETO 14



Tasso di assunzione  
25%

Tasso di assunzione  
11%

NUOVE USCITE

LOMBARDIA 3



VENETO 12



Tasso di turnover  
19%

Tasso di turnover  
10%





## Focus on

### Il valore delle nostre persone oltre il lavoro

Per noi di COLFERT mettere la persona al centro significa costruire relazioni che vanno oltre il rapporto di lavoro. Quando abbiamo il privilegio di lavorare accanto a persone che contribuiscono con la loro professionalità e umanità alla crescita dell'azienda, il legame che si crea diventa parte della nostra identità.

Da questa consapevolezza è nato nel 2021 il Fondo Claudio Vendrame, istituito in memoria di uno storico collaboratore dell'azienda. Con questa iniziativa abbiamo voluto trasformare un'esperienza difficile in un gesto concreto di vicinanza e riconoscenza verso le persone che hanno fatto parte della nostra comunità aziendale.

Il fondo è stato creato per garantire un sostegno economico alle famiglie dei collaboratori prematuramente scomparsi, offrendo un aiuto concreto in un momento particolarmente delicato.

L'iniziativa prevede:

- il riconoscimento di un contributo economico per ciascun figlio minore del collaboratore;
- in assenza di figli minori, un contributo destinato ai figli maggiorenni a carico del coniuge o convivente superstite;
- qualora non siano presenti figli a carico, il sostegno viene riconosciuto al coniuge o convivente superstite.



Nel 2025 abbiamo confermato il nostro impegno nel sostenere la genitorialità e nel favorire un equilibrio positivo tra vita lavorativa e familiare, garantendo un utilizzo sereno e inclusivo degli strumenti dedicati. Tutti i collaboratori che hanno usufruito del congedo parentale sono rientrati al lavoro e risultano tuttora parte dell'organizzazione a distanza di 12 mesi, con un tasso di rientro e un tasso di fidelizzazione del 100%, in continuità con quanto registrato nel 2024. Nel corso dell'anno 7 persone hanno usufruito del congedo parentale (5 uomini e 2 donne). Per i collaboratori di sesso maschile, il periodo comprende i 10 giorni obbligatori di paternità previsti dalla normativa, ai quali si aggiungono ulteriori 5 giorni retribuiti offerti volontariamente da COLFERT entro il primo anno di vita del bambino. Complessivamente, nel 2025 41 collaboratori avevano diritto al congedo parentale. Mentre 6 persone sono rientrate al lavoro nel periodo di rendicontazione, una collaboratrice risulta ancora in maternità alla chiusura dell'esercizio e farà rientro nel 2026.

Il mantenimento del 100% del personale rientrato conferma l'efficacia delle misure di sostegno e la qualità

dell'ambiente lavorativo, improntato alla cura delle persone e alla conciliazione dei tempi di vita.





GRI 401-3 - Congedo parentale	2025			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti che avevano diritto al congedo parentale	33	8	41	27	5	32
Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	5	2	7	2	1	3
Dipendenti che sarebbero dovuti ritornare al lavoro nel periodo di rendicontazione al termine del congedo parentale	5	1	6	2	1	3
Dipendenti che sono ritornati al lavoro nel periodo di rendicontazione al termine del congedo parentale	5	1	6	2	1	3
Dipendenti ritornati da un congedo parentale nei periodi di rendicontazione precedenti	2	1	3	3	1	4
Dipendenti che sono ritornati al lavoro al termine del congedo parentale e che erano ancora alle dipendenze dell'organizzazione 12 mesi dopo essere rientrati al lavoro	2	1	3	3	1	4
<b>Tasso di rientro al lavoro</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Tasso di fidelizzazione</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>





## Focus on

### Azioni a sostegno della genitorialità

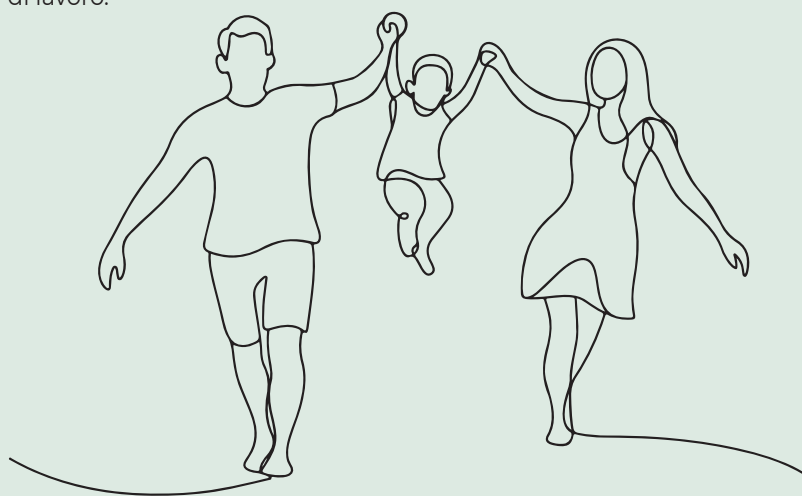
In COLFERT la genitorialità è considerata un valore fondamentale, un momento di crescita personale e familiare che merita ascolto, attenzione e un sostegno concreto. A partire dal 2025 abbiamo dato vita a un programma organico di misure dedicate, che affianca le tutele previste dalla legge con iniziative costruite internamente e integrate nel percorso Family Audit, con l'obiettivo di accompagnare mamme e papà nelle diverse fasi della vita dei figli.

Il sostegno inizia fin dai primi mesi: oltre ai dieci giorni obbligatori di congedo di paternità, i neo papà possono contare su 5 ulteriori giorni retribuiti, da utilizzare entro il primo anno di vita del bambino, così da essere presenti nei momenti più delicati dell'adattamento familiare. Ogni anno i genitori dispongono anche di 2 giorni di permesso retribuito dedicati all'inserimento all'asilo nido o alla scuola dell'infanzia, utilizzabili anche in forma frazionata e possono gestire con maggiore flessibilità le pause di lavoro per partecipare ai colloqui scolastici, in presenza o online, così da vivere pienamente le tappe educative dei figli.

Per i collaboratori con almeno tre anni di anzianità è stato introdotto un sistema articolato di bonus welfare pensato per accompagnare la crescita dei bambini: un contributo di 6.000€ alla nascita o all'adozione, seguito da ulteriori sostegni economici al compimento del primo e del secondo anno di vita. A questo si aggiunge un programma di borse di studio rivolto ai figli dei

collaboratori, che premia l'impegno scolastico e accademico nei percorsi della scuola secondaria e dell'università, con importi differenziati in base ai risultati ottenuti.

L'impegno di COLFERT si traduce anche in strumenti di flessibilità che aiutano a conciliare i tempi di vita, garantendo ai genitori con figli sotto i tre anni un accesso prioritario a orari flessibili, part time e lavoro agile; misure che possono essere mantenute anche dopo i tre anni, in accordo con il proprio responsabile, così da accompagnare le famiglie anche nelle fasi successive. Il progetto si apre infine a iniziative che rafforzano il senso di comunità interna: i figli dei collaboratori possono svolgere stage estivi in azienda, e l'azienda intende riproporre il Family Day, una giornata dedicata a incontrare le famiglie, condividere spazi e attività e vivere insieme l'ambiente di lavoro.





## Apprendere, evolvere e condividere

Nel 2025 abbiamo confermato il nostro impegno nel promuovere la crescita professionale delle persone, scegliendo di investire in una formazione sempre più diversificata e capace di rispondere alle esigenze reali dei collaboratori. L'anno si è distinto per un'offerta formativa ampia e rinnovata, che ha integrato momenti in aula, *workshop*, seminari, attività esperienziali e percorsi sul campo, anche attraverso periodi di distacco presso aziende partner.

Abbiamo scelto consapevolmente di coinvolgere tutta la popolazione aziendale in percorsi che potessero sviluppare sia competenze tecniche sia trasversali, erogando complessivamente 3.164 ore di formazione a cui si aggiungono i corsi sicurezza e tutte le attività di formazione on the job e presso i nostri fornitori arrivando ad un totale di circa 7.000 ore. Il dato evidenzia una distribuzione equilibrata e conferma la volontà di garantire un accesso omogeneo alle opportunità di sviluppo professionale.

Nel 2025 abbiamo rafforzato gli strumenti dedicati alla condivisione della conoscenza e al supporto dell'*onboarding* grazie al progetto WikiCOLFERT, evoluzione digitale di un percorso avviato negli anni precedenti. La piattaforma nasce infatti dall'esperienza della nostra biblioteca aziendale: una raccolta di libri donati da clienti e fornitori o messi a disposizione dai collaboratori, inizialmente gestita in modo manuale attraverso un semplice foglio cartaceo. Nel 2024 questo progetto si è trasformato in un sistema digitale di prenotazione e consultazione dei testi, sviluppato internamente, che ha reso più semplice e intuitiva la gestione dei prestiti. Nel 2025 il progetto si è ampliato in una vera e propria intranet aziendale, un ambiente unico che raccoglie regolamenti, procedure, aggiornamenti, contenuti formativi e strumenti utili alla vita in COLFERT. WikiCOLFERT rappresenta oggi un punto di riferimento per tutti i collaboratori e un supporto concreto per i nuovi ingressi, riducendo le disparità informative, facilitando la ricerca dei contenuti e rendendo più immediato l'accesso alle informazioni necessarie per operare con autonomia.

Particolare attenzione è stata dedicata alla gestione del-

le fasi di passaggio. Quando un collega prossimo all'uscita ricopriva un ruolo chiave, abbiamo scelto di inserire anticipatamente la risorsa subentrante per garantire un adeguato periodo di affiancamento. Questa modalità permette al senior di trasferire competenze operative al junior, mentre iniziative di reverse mentoring consentono al collega più giovane di supportare il senior in ambiti informatici o digitali, favorendo uno scambio reciproco di conoscenze.

La formazione ha accompagnato anche i percorsi di inserimento dei nuovi assunti, integrandosi con la revisione dell'*onboarding* e con i momenti di *team building* organizzati sia internamente sia all'esterno dell'azienda. Il percorso delle nuove risorse è stato organizzato in tre tappe principali:

1. Mattinata dell'Accoglienza - una sessione introduttiva in aula per presentare l'azienda e i suoi valori;
2. La Strada della Risorsa - un percorso di circa tre mesi di rotazioni e formazione tra i vari reparti, per favorire la conoscenza dei processi e delle persone;
3. Corso Valori - un modulo formativo tenuto dall'Amministratore Delegato dedicato alla condivisione e comprensione dei valori aziendali.

*“COLFERT non teme il cambiamento e vede nel turnover una naturale evoluzione che porta in azienda nuove esperienze e approcci. Consapevole di questo, l'azienda si impegna a creare un equilibrio generazionale, in cui il trasferimento di competenze non è a senso unico, ma un processo di osmosi e di reverse mentoring che arricchisce sia le generazioni più senior che quelle più junior. L'azienda non è più quindi il luogo dove le persone svolgono la loro unica e decennale esperienza lavorativa, ma un ambiente dinamico dove ci si forma costantemente.”*

SILVIA CROSATO

Responsabile HR  
Responsabile d'Impatto

GRI 404-1a - Numero totale di ore di formazione all'anno

GRI 404-1b - Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente



GRI 404-1a - Numero totale di ore di formazione all'anno

	2025		
	Ore Uomini	Ore Donne	Ore Totali
Dirigenti	0	0	0
Quadri	302	72	374
Impiegati	1.804	472	2.276
Operai	474	40	514
<b>Totale</b>	<b>2.580</b>	<b>584</b>	<b>3.164</b>
	2024		
	Ore Uomini	Ore Donne	Ore Totali
Dirigenti	0	0	0
Quadri	309	124	433
Impiegati	2.674	654	3.328
Operai	678	29	707
<b>Totale</b>	<b>3.662</b>	<b>808</b>	<b>4.470</b>



GRI 404-1b - Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente

	2025		
	Ore Medie Uomini	Ore Medie Donne	Ore Medie Totali
Dirigenti	0	0	0
Quadri	75	73	75
Impiegati	23	17	21
Operai	11	20	11
<b>Totale</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>20</b>
	2024		
	Ore Medie Uomini	Ore Medie Donne	Ore Medie Totali
Dirigenti	0	0	0
Quadri	103	124	108
Impiegati	37	26	34
Operai	17	15	17
<b>Totale</b>	<b>32</b>	<b>29</b>	<b>32</b>



Per noi di COLFERT il confronto continuo tra responsabili e collaboratori rappresenta uno strumento fondamentale per sostenere la crescita professionale delle persone e favorire il miglioramento delle attività aziendali. I momenti di *feedback* e valutazione delle performance ci permettono infatti di condividere risultati, allineare aspettative e individuare opportunità di sviluppo sia a livello individuale sia di *team*.

Nel corso del 2025 questi momenti di confronto hanno interessato in particolare le figure impiegatizie e di coordinamento, per le quali le valutazioni periodiche rappresentano uno strumento consolidato di gestione delle performance e delle competenze. Anche per il personale operativo sono previsti momenti di *feedback* con il proprio responsabile, sebbene con modalità più flessibili e

coerenti con la natura delle attività svolte.

In alcuni ambiti aziendali, come nel caso della forza vendita, le *performance* individuali sono inoltre collegate a sistemi di incentivazione dedicati. Per il resto del personale, l'erogazione del premio aziendale è invece legata principalmente alle performance complessive della società e/o del *team* di appartenenza, secondo quanto previsto dal regolamento aziendale.

Con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente la cultura del *feedback* e dello sviluppo professionale, nel 2026 prevediamo un percorso formativo dedicato al management, finalizzato a sviluppare competenze specifiche nella gestione dei momenti di confronto e nella capacità di dare e ricevere *feedback* in modo costruttivo.

GRI 404-3 - Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale		2025			2024		
		Numero di dipendenti che ricevono valutazioni regolari	Totale dei dipendenti	Percentuale di dipendenti che è stata oggetto di valutazione periodica delle proprie prestazioni e sviluppo professionale	Numero di dipendenti che ricevono valutazioni regolari	Totale dei dipendenti	Percentuale di dipendenti che è stata oggetto di valutazione periodica delle proprie prestazioni e sviluppo professionale
Dirigenti	Uomini	0	0	0%	0	0	0%
	Donne	0	0	0%	0	0	0%
	<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
Quadri	Uomini	3	4	75%	3	3	100%
	Donne	1	1	100%	1	1	100%
	<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>80%</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>
Impiegati	Uomini	60	80	75%	53	72	74%
	Donne	12	28	43%	11	25	44%
	<b>Totale</b>	<b>72</b>	<b>108</b>	<b>67%</b>	<b>64</b>	<b>97</b>	<b>66%</b>
Operai	Uomini	17	43	40%	17	39	44%
	Donne	2	2	100%	2	2	100%
	<b>Totale</b>	<b>19</b>	<b>45</b>	<b>42%</b>	<b>19</b>	<b>41</b>	<b>46%</b>



# Diversità, inclusione e pari opportunità

Nel 2025 abbiamo continuato a promuovere un ambiente di lavoro fondato su equità, rispetto e valorizzazione delle differenze, consapevoli che la diversità di genere, età, background ed esperienza, rappresenta un fattore di arricchimento e un elemento strategico per la crescita dell'azienda. L'inclusione genera infatti impatti positivi concreti sul benessere delle persone, sulla soddisfazione e sull'*engagement*, contribuendo alla riduzione del turnover e al rafforzamento della *retention* e dell'attrattività aziendale. Siamo tuttavia consapevoli dei possibili impatti negativi legati a discriminazioni dirette o indirette, mancate pari opportunità di carriera, stereotipi culturali o isolamento relazionale. Per questo adottiamo un approccio di prevenzione che integra governance chiara, ascolto continuo e processi trasparenti.

In qualità di Società Benefit e attraverso la certificazione Family Audit, garantiamo un quadro di riferimento strutturato che orienta le nostre politiche su diritti, conciliazione, inclusione e pari opportunità, in coerenza con la terza Finalità di Beneficio Comune dedicata alle persone. Il nostro Regolamento aziendale formalizza principi e tutele in materia di parità di trattamento, accesso equo a formazione e percorsi professionali, trasparenza nella mobilità interna e correttezza delle relazioni sul luogo di lavoro. L'onboarding, orientato all'inclusione, introduce da subito valori, regole comportamentali e un affiancamento dedicato tramite tutor. Le misure aziendali di conciliazione, orario flessibile, part time, lavoro agile, sostegno prioritario ai genitori con figli piccoli, sono accessibili a tutti senza distinzione.

La diversità generazionale rappresenta per noi un ulteriore ambito di sviluppo particolarmente significativo. Nel 2025 abbiamo partecipato al progetto "Age Balance. Promuovere inclusione ed empowerment nelle organizzazioni proiettate nel futuro", iniziativa promossa da Unindustria Servizi & Formazione Treviso Pordenone (UNIS&F) e dedicata alla valorizzazione della diversità

generazionale nei contesti organizzativi. Il percorso, realizzato con il sostegno dei fondi europei della Regione Veneto, ci ha permesso di approfondire strumenti e approcci per favorire una collaborazione efficace tra le diverse generazioni presenti in azienda e per trasformare questa pluralità in un elemento di innovazione, inclusione e crescita. A rappresentare Colfert è stata la nostra Responsabile Risorse Umane, Silvia Crosato, che ha preso parte ai momenti formativi e ai workshop dedicati alla gestione multigenerazionale.

L'inclusione riguarda anche il nostro ecosistema esteso. Siamo consapevoli che potremmo essere indirettamente coinvolti in impatti negativi qualora fornitori o partner non adottassero principi di parità e rispetto dei diritti umani. Per questo stiamo rafforzando i criteri ESG nel *vendor rating*, estendendoli progressivamente a tutte le value stream affinché anche la filiera aderisca a standard coerenti con i nostri valori.

Per identificare tempestivamente eventuali criticità, disponiamo di un sistema articolato di ascolto e segnalazione, che comprende il coinvolgimento del responsabile di *team*, colloqui individuali con le Risorse Umane, supporto del tutor, canali informali via chat e un canale dedicato di whistleblowing. Nei casi emersi, interveniamo con colloqui chiarificatori, azioni di *team building* e percorsi di supporto. Il 2025 non ha registrato segnalazioni formali di discriminazione.





**GRI 405-1a – Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti (organi di governance)**

	2025				2024			
	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale
	Numero				Numero			
Uomini	0	0	3	<b>3</b>	0	0	3	<b>3</b>
Donne	0	0	0	<b>0</b>	0	0	0	<b>0</b>
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
	Percentuale				Percentuale			
Uomini	0%	0%	100%	<b>100%</b>	0%	0%	100%	<b>100%</b>
Donne	0%	0%	0%	<b>0%</b>	0%	0%	0%	<b>0%</b>
<b>Totale</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



**GRI 405-1b – Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti (numero)**

	2025											
	<30 anni			30-50 anni			>50 anni			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Quadri	0	0	<b>0</b>	3	0	<b>3</b>	1	1	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
Impiegati	6	2	<b>8</b>	48	23	<b>71</b>	26	3	<b>29</b>	<b>80</b>	<b>28</b>	<b>108</b>
Operai	12	0	<b>12</b>	23	1	<b>24</b>	8	1	<b>9</b>	<b>43</b>	<b>2</b>	<b>45</b>
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>74</b>	<b>24</b>	<b>98</b>	<b>35</b>	<b>5</b>	<b>40</b>	<b>127</b>	<b>31</b>	<b>158</b>
	2024											
	<30 anni			30-50 anni			>50 anni			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Quadri	0	0	<b>0</b>	2	0	<b>2</b>	1	1	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
Impiegati	3	4	<b>7</b>	47	17	<b>64</b>	22	4	<b>26</b>	<b>72</b>	<b>25</b>	<b>97</b>
Operai	15	0	<b>15</b>	18	2	<b>20</b>	6	0	<b>6</b>	<b>39</b>	<b>2</b>	<b>41</b>
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>22</b>	<b>67</b>	<b>19</b>	<b>86</b>	<b>29</b>	<b>5</b>	<b>34</b>	<b>114</b>	<b>28</b>	<b>142</b>



## GRI 405-1c – Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti (percentuale)

	2025											
	<30 anni			30-50 anni			>50 anni			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0%	0%	<b>0%</b>	0%	0%	<b>0%</b>	0%	0%	<b>0%</b>	0%	0%	<b>0%</b>
Quadri	0%	0%	<b>0%</b>	2%	0%	<b>2%</b>	1%	1%	<b>1%</b>	3%	1%	<b>3%</b>
Impiegati	4%	1%	<b>5%</b>	30%	15%	<b>45%</b>	17%	2%	<b>18%</b>	51%	18%	<b>68%</b>
Operai	8%	0%	<b>8%</b>	15%	1%	<b>15%</b>	5%	1%	<b>6%</b>	27%	1%	<b>29%</b>
<b>Totale</b>	<b>11%</b>	<b>1%</b>	<b>13%</b>	<b>47%</b>	<b>15%</b>	<b>62%</b>	<b>22%</b>	<b>3%</b>	<b>25%</b>	<b>80%</b>	<b>20%</b>	<b>100%</b>

	2024											
	<30 anni			30-50 anni			>50 anni			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0%	0%	<b>0%</b>	0%	0%	<b>0%</b>	0%	0%	<b>0%</b>	0%	0%	<b>0%</b>
Quadri	0%	0%	<b>0%</b>	1%	0%	<b>1%</b>	1%	1%	<b>1%</b>	2%	1%	<b>3%</b>
Impiegati	2%	3%	<b>5%</b>	33%	12%	<b>45%</b>	16%	3%	<b>18%</b>	51%	18%	<b>68%</b>
Operai	11%	0%	<b>11%</b>	13%	1%	<b>14%</b>	4%	0%	<b>4%</b>	28%	1%	<b>29%</b>
<b>Totale</b>	<b>13%</b>	<b>3%</b>	<b>16%</b>	<b>47%</b>	<b>13%</b>	<b>61%</b>	<b>20%</b>	<b>4%</b>	<b>24%</b>	<b>80%</b>	<b>20%</b>	<b>100%</b>





## Valorizzare le diversità

Per noi di COLFERT promuovere un ambiente di lavoro inclusivo significa garantire pari opportunità di accesso al lavoro e valorizzare le competenze delle persone, nel rispetto delle diversità e delle esigenze individuali. In questo contesto assicuriamo il rispetto della normativa vigente in materia di collocamento mirato delle persone appartenenti alle categorie protette (Legge 68/99).

Nel 2025 sono presenti in azienda 8 collaboratori appartenenti alle categorie protette, inseriti principalmente in ruoli impiegatizi e operativi. Il dato si mantiene sostanzialmente stabile rispetto al 2024, quando le persone coinvolte erano 9. Il restante obbligo di legge viene assolto attraverso l'affidamento di servizi accessori a cooperative sociali di tipo B, con le quali, grazie alle commesse attivate, spesso andiamo oltre i requisiti normativi.

L'inserimento delle categorie protette avviene in coerenza con le esigenze organizzative e con le caratteristiche delle diverse mansioni, con l'obiettivo di favorire un'integrazione efficace e valorizzare le competenze delle persone all'interno dell'organizzazione.



### GRI 405-1d - Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti (categorie protette)

	2025							
	Categorie protette	Disabilità	Altro (spiegare)	Totale	Categorie protette	Disabilità	Altro (spiegare)	Totale
	Numero				Percentuale			
Dirigenti	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
Quadri	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
Impiegati	6	0	0	6	75%	0%	0%	75%
Operai	2	0	0	2	25%	0%	0%	25%
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
	2024							
	Categorie protette	Disabilità	Altro (spiegare)	Totale	Categorie protette	Disabilità	Altro (spiegare)	Totale
	Numero				Percentuale			
Dirigenti	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
Quadri	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
Impiegati	8	0	0	8	89%	0%	0%	89%
Operai	1	0	0	1	11%	0%	0%	11%
<b>Totale</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>





## Equità e trasparenza nelle politiche retributive

Nel 2025 abbiamo proseguito nel monitoraggio sistematico della nostra struttura salariale per garantire equità, trasparenza e coerenza tra le diverse categorie professionali. L'analisi evidenzia che le politiche retributive di COLFERT non prevedono differenze di trattamento basate sul genere e che il salario base a parità di ruolo è coerente tra uomini e donne.

Per la categoria dei quadri, il salario base è perfettamente allineato, con un rapporto donna/uomo pari a 1, risultando in linea con quanto rilevato nel 2024. Tra gli impiegati, il rapporto si attesta a 0,95, evidenziando un lieve scostamento dovuto principalmente a fattori legati alla diversa composizione della forza lavoro, quali la maggiore prevalenza di contratti part time tra le donne e una anzianità media inferiore, conseguenza del fatto che l'occupazione femminile in COLFERT è cresciuta in modo significativo solo negli ultimi anni. Nel gruppo degli operai, il rapporto è pari a 0,97, confermando un sostanziale equilibrio retributivo. Considerando la retribuzione media annua, emergono differenze più marcate tra i generi, che risultano tuttavia riconducibili non a trattamenti differenziati, ma a elementi strutturali come anzianità, tipologia contrattuale, distribuzione delle ore lavorate e presenza in ruoli con diversa responsabilità.

I dati, raccolti e aggregati su tutte le sedi operative, sono rappresentativi dell'intero perimetro aziendale e ci permettono di monitorare nel tempo eventuali aree di miglioramento. L'obiettivo rimane quello di assicurare che ogni persona sia remunerata equamente a parità di ruolo e responsabilità, indipendentemente dal genere o da qualsiasi altra caratteristica personale. Proseguiremo quindi nel valutare periodicamente la nostra struttura salariale e nel promuovere condizioni che favoriscano una progressione di carriera equilibrata per uomini e donne, in coerenza con i principi della nostra terza Finalità di Beneficio Comune - "Persone" e con i valori di inclusione e parità che guidano COLFERT.



### GRI 405-2 - Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini

2025				
		Uomini	Donne	Rapporto D/U
Salario base (Euro)	Dirigenti	-	-	-
	Quadri	2.993,52	2.993,52	1,00
	Impiegati	1.935,89	1.833,87	0,95
	Operai	1.845,03	1.790,98	0,97
Retribuzione mensile media (Euro)	Dirigenti	-	-	-
	Quadri	4.763,85		-
	Impiegati	2.475,18	2.079,59	0,84
	Operai	2.026,87	1.755,94	0,87
2024				
		Uomini	Donne	Rapporto D/U
Salario base (Euro)	Dirigenti	-	-	-
	Quadri	2.880,68	2.880,68	1,00
	Impiegati	1.974,51	1.766,88	0,89
	Operai	1.724,97	1.725,98	1,00
Retribuzione mensile media (Euro)	Dirigenti	-	-	-
	Quadri	4.621,10		-
	Impiegati	2.495,28	1.989,92	0,80
	Operai	1.897,39	1.725,98	0,91





## Gestione della Value Chain

**N**el 2025 abbiamo proseguito nel rafforzamento del nostro modello di gestione della catena del valore, con un approccio sempre più orientato alla sostenibilità e al miglioramento continuo. I servizi storici di noleggio e riparazione hanno continuato a contribuire alla riduzione degli sprechi e alla promozione di un'economia circolare, mentre le attività formative hanno ampliato le competenze dei clienti e sostenuto un utilizzo più consapevole e responsabile delle risorse.

Il servizio di noleggio si è confermato una soluzione apprezzata per la sua flessibilità e per i vantaggi economici e operativi, grazie anche al lavoro dei nostri Specialisti di Prodotto che affiancano quotidianamente i clienti direttamente nei cantieri. Parallelamente, il servizio di riparazione ha beneficiato di un importante potenziamento grazie al corso pratico-teorico dedicato alla manutenzione dei profili in PVC e alluminio: un'iniziativa che nel 2025 ha registrato sette edizioni, con ottimi riscontri in termini di partecipazione e utilità percepita. Attraverso queste attività, aiutiamo i professionisti a estendere la vita utile dei prodotti, a ridurre la produzione di rifiuti e ad offrire un servizio post-vendita più completo.



Sul fronte ambientale, abbiamo proseguito nel percorso di riduzione della nostra impronta climatica, lavorando alla revisione dei contratti energetici che ci ha permesso di utilizzare energia proveniente al 100% da fonti rinnova-

vabili. Monitoriamo costantemente emissioni, uso di sostanze chimiche, consumo idrico e tipologia di imballaggi, privilegiando materiali riciclati o riutilizzabili. Anche la selezione dei gadget aziendali segue criteri di sostenibilità, per garantire coerenza con i nostri valori lungo tutta la catena del valore.

Il nostro impegno sociale si è espresso attraverso iniziative di welfare aziendale, percorsi formativi interni ed esterni e collaborazioni con realtà educative, sportive e cooperative del territorio. La conciliazione vita-lavoro, la formazione continua e l'attenzione al benessere delle persone rappresentano elementi fondamentali del nostro approccio.

Consapevoli che la solidità del nostro impegno dipende anche dalla responsabilità dei partner con cui collaboriamo, abbiamo ampliato e strutturato ulteriormente il monitoraggio della supply chain. Il questionario di sostenibilità rivolto ai fornitori e agli espositori della fiera YED (Yellow Expo Days, la fiera per i professionisti del serramento da noi ideata) ci ha permesso di acquisire informazioni preziose sulle performance ambientali e sociali della nostra rete di partner e di sensibilizzare l'intera filiera verso standard più elevati. Questo processo si è consolidato attraverso l'avvio del progetto *vendor rating*, che rappresenta un passo importante per integrare in modo sistematico aspetti etici, sociali e ambientali nelle relazioni di fornitura.

Nel corso dell'anno abbiamo inoltre selezionato un software dedicato alla gestione logistica, con l'obiettivo di aumentare l'efficienza e ridurre gli impatti legati ai trasporti. Ad oggi non sono emerse segnalazioni di impatti negativi lungo la catena del valore, pur mantenendo attivo un protocollo interno per la gestione delle eventuali non conformità e l'adozione di correzioni tempestive. Il dialogo continuo con fornitori, clienti e istituzioni si è dimostrato un elemento chiave per migliorare il nostro lavoro.



## Focus on

### Monitoraggio e miglioramento continuo nella filiera logistica

Nel 2025 abbiamo proseguito il percorso avviato nel 2023 per rendere la gestione delle segnalazioni un vero strumento di miglioramento continuo. Ogni segnalazione, indipendentemente dall'origine, viene analizzata con rigore e trasformata in un'opportunità per rendere più solida, fluida e affidabile la nostra filiera logistica.

#### Un sistema strutturato, che funziona

Nel corso dell'anno abbiamo gestito 915 segnalazioni, prese in carico, risposte e risolte entro 8 ore, grazie a processi chiari, responsabilità definite e un monitoraggio costante. Ogni caso viene assegnato a uno degli otto cluster individuati (ad esempio: materiale incompleto, errore di conteggio, smistamento errato, problemi logistici o del fornitore), permettendoci di capire con precisione dove intervenire e con quale priorità.

Il lavoro quotidiano della figura dedicata alla gestione delle segnalazioni, unito all'attività del *Kaizen Team*, assicura non solo la risoluzione tempestiva della singola anomalia, ma anche l'identificazione delle cause radice e l'adozione della contromisura più efficace per prevenire recidive.

#### I numeri del 2025

- **915 segnalazioni** complessive
- **Tempo medio di gestione- 8 ore**
- Riduzione del tasso di segnalazioni - **dallo 0,88% allo 0,73%** sul totale ordini
- **Indice** sempre **sotto l'1%**, *benchmark* interno di eccellenza

Grazie ai *feedback* raccolti attraverso questionari e iniziative dedicate, abbiamo potuto affinare le priorità, monitorare l'efficacia delle misure adottate e rafforzare la fiducia nelle relazioni di lungo periodo. Anche l'incremento dei clienti coinvolti nelle attività formative e nelle iniziative legate alla sostenibilità testimonia un crescente interesse verso un modello di consumo più responsabile.





## Il nostro impegno verso territorio e comunità

Nel 2025 abbiamo continuato a lavorare con il fine di generare impatti positivi per le comunità locali, contribuendo allo sviluppo sociale, culturale e alla tutela dei diritti umani. Le iniziative sostenute hanno favorito inclusione, partecipazione e supporto alle fasce più fragili della popolazione, rafforzando la coesione sociale e consolidando relazioni di fiducia con gli *stakeholder* del territorio.

Per assicurare un impatto autentico ed evitare effetti negativi, applichiamo un processo partecipativo per la selezione dei progetti da sostenere, coinvolgendo *stakeholder* interni ed esterni. Attraverso questionari, incontri, dialogo con enti locali e partecipazione a convegni, raccogliamo spunti concreti che orientano le scelte e rendono le iniziative più aderenti ai bisogni reali della comunità. Questo confronto continuo ci permette di rafforzare collaborazioni già attive, individuare nuove aree di intervento, come disabilità, emergenze ambientali e cultura inclusiva, e migliorare l'efficacia complessiva delle nostre azioni.



Nel 2025 non sono stati rilevati impatti negativi effettivi o potenziali relativi al tema territorio e comunità locali: siamo però consapevoli che la discontinuità delle iniziative o un coinvolgimento non autentico potrebbero limitare l'efficacia del nostro contributo nel lungo periodo. Per questo manteniamo un dialogo costante con il territorio, promuovendo un approccio basato su ascolto, continuità e collaborazione.

Il nostro impegno prevede anche la capacità di intervenire tempestivamente in situazioni di emergenza o bisogno sociale, garantendo un supporto concreto alle comunità con cui operiamo. Questo percorso è stato ulteriormente consolidato grazie a un confronto con un'azienda del Gruppo Sostenibilità, da cui è emerso come molte realtà ricevano quotidianamente numerose richieste di sostegno. Da qui la consapevolezza dell'importanza di dotarsi di un regolamento interno con criteri chiari e condivisi per orientare le decisioni, privilegiando progetti continuativi e coerenti con i nostri valori. Lo stesso confronto ha offerto uno spunto significativo: pur non potendo rispondere economicamente a tutte le richieste, possiamo valutare forme alternative di supporto, come la messa a disposizione gratuita dei nostri spazi aziendali per riunioni o incontri di associazioni del territorio. La fattibilità di questa iniziativa, nel rispetto dei requisiti di sicurezza e delle autorizzazioni necessarie, è attualmente in valutazione e rientra tra le azioni previste per il 2026, in linea con il nostro ruolo di Società Benefit.

Siamo inoltre consapevoli che il nostro contributo si concentra prevalentemente nella provincia di Treviso. Per questo stiamo lavorando per rafforzare progressivamente la presenza e il dialogo anche nei territori delle sedi di Azzate (VA) e Brescia (BS), con l'obiettivo di estendere in modo più equilibrato il nostro impatto positivo.

La nostra azione sul territorio è guidata dall'identità di Società Benefit, che orienta la selezione dei progetti verso iniziative capaci di generare inclusione, equità, accessibilità e rispetto dei diritti umani. In questa direzione stiamo definendo un processo strutturato per valutare gli interventi di carattere sociale, così da individuare iniziative pienamente coerenti con i nostri valori. Abbiamo scelto spesso di sostenere nel tempo le stesse realtà attraverso contributi annuali ricorrenti, nella convinzione che la continuità del supporto produca un impatto più significativo rispetto a donazioni occasionali o frammentate.



## Focus on

### Le principali iniziative e progetti a favore della comunità



#### **Festival "Robe da Mati"**

Una rassegna organizzata a Treviso e dedicata a sensibilizzare la comunità sul tema della salute mentale attraverso teatro, arte, musica e incontri pubblici. Il festival, promosso dalla cooperativa Sol.Co., mira a combattere lo stigma e favorire una narrazione più aperta e solidale della fragilità umana.



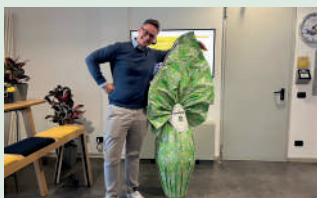
#### **Festival delle Arti "Co i Piè Descalsi"**

Il più importante festival delle arti performative e del teatro di strada della provincia di Treviso, che trasforma il paese di Vascon in un grande spazio culturale condiviso. L'iniziativa valorizza l'accessibilità alla cultura, la partecipazione intergenerazionale e il ruolo dei volontari nel rendere l'evento un punto di riferimento per il territorio.



#### **"Festa d'Estate a Vascon"**

Una manifestazione musicale e ricreativa radicata nel territorio trevigiano da oltre trent'anni, che promuove momenti di aggregazione e partecipazione attraverso concerti, gastronomia e attività aperte alla cittadinanza, con ingresso libero e una forte presenza di volontariato locale.



#### **Sostegno ad ADVAR**

COLFERT continua a sostenere ADVAR, realtà che offre cure palliative gratuite a domicilio e nell'Hospice "Casa dei Gelsi", accompagnando malati e famiglie con un approccio multidisciplinare che mette al centro dignità, ascolto e qualità della vita.



#### **Cooperativa "Il Sentiero"**

Il supporto alla cooperativa sociale "Il Sentiero" contribuisce a progetti di inserimento lavorativo per persone con disabilità o fragilità, tra cui il laboratorio di cioccolateria, dove il lavoro diventa strumento di autonomia e partecipazione attiva alla vita comunitaria.



#### **Progetto "6 Insuperabile"**

Un'iniziativa che promuove l'integrazione tra giovani con e senza disabilità attraverso attività sportive, artistiche e culturali che culminano in due giornate inclusive presso l'Istituto Cavanis di Possagno. L'edizione 2025 ha coinvolto centinaia di studenti e numerose realtà del territorio, rafforzando la cultura dell'inclusione e della collaborazione.



Accanto alle iniziative locali, abbiamo rafforzato il nostro ruolo attivo negli ecosistemi territoriali dell'innovazione sostenibile. Partecipiamo ogni anno alla Settimana della Sostenibilità di Confindustria Veneto Est, un evento che promuove la sostenibilità come leva di sviluppo per im-

prese, scuole, centri di ricerca e istituzioni. Nel 2025, per la prima volta, abbiamo esteso la partecipazione anche a un ampio gruppo di collaboratori, favorendo la diffusione interna di competenze e sensibilità sui temi ESG.



## Focus on

### Il nostro contributo alle Settimana della Sostenibilità 2025

Nel 2025 abbiamo partecipato alla Settimana della Sostenibilità, uno dei principali appuntamenti territoriali dedicati ai temi ESG promosso da Confindustria Veneto Est (CVE), svoltosi dal 25 al 28 marzo a Mogliano Veneto (TV). L'iniziativa ha riunito imprese, istituzioni, università, startup, enti di ricerca e organizzazioni del territorio in un programma articolato di seminari, workshop e momenti di confronto dedicati ai temi della governance, dell'ambiente, dell'energia e della dimensione sociale della sostenibilità.

Per noi è stata un'importante occasione di confronto e condivisione sul ruolo delle imprese nella transizione verso modelli di sviluppo più sostenibili. Nell'ambito dell'evento abbiamo partecipato all'incontro "Le best practice delle aziende del Gruppo Sostenibilità di Confindustria Veneto Est", presentando il nostro percorso come Società Benefit e raccontando come integriamo i principi ESG nei processi decisionali e nelle attività quotidiane dell'azienda.

Durante la manifestazione, la nostra Responsabile d'Impatto e HR, Silvia Crosato, ha inoltre preso parte alla tavola rotonda "Si scrive con la B: società Benefit e BCorp alla Settimana della So-

stenibilità", contribuendo al confronto sul ruolo delle imprese che scelgono di integrare obiettivi economici e impatti positivi per la società e l'ambiente.

Nel corso della settimana abbiamo inoltre organizzato l'incontro "Dalla conoscenza alla stima, dalla fiducia alla collaborazione: creare relazioni aziendali sostenibili per un futuro condiviso", un momento di dialogo dedicato al valore delle relazioni tra imprese e *stakeholder* e al ruolo della collaborazione nella costruzione di percorsi di sostenibilità concreti e duraturi.

La partecipazione alla Settimana della Sostenibilità ci ha permesso di rafforzare il dialogo con clienti, fornitori, enti formativi, amministrazioni locali, associazioni di categoria e altri attori del territorio, approfondendo temi chiave come innovazione responsabile, collaborazione intersettoriale, sviluppo di nuove competenze e impatti sul territorio.

Momenti come questi rappresentano per noi un'opportunità importante per continuare a costruire una cultura aziendale orientata all'ascolto, alla trasparenza e al miglioramento continuo.

Siamo inoltre parte del Gruppo Sostenibilità, una rete costituita da più di 80 imprese facenti parte di Confindustria Veneto EST (CVE) impegnate nella condivisione di buone pratiche e nell'avanzamento dei temi ambientali, sociali e di governance. Oltre alla partecipazione al

nostro sottogruppo di riferimento, siamo spesso invitati come testimoni anche in altri tavoli di lavoro, contribuendo allo scambio trasversale di esperienze e alla creazione di reti di apprendimento interaziendale.



Nel corso dell'anno tutte le collaborazioni con le associazioni locali sono state riconfermate o ulteriormente potenziate, a testimonianza della solidità dei rapporti costruiti nel tempo. I *feedback* ricevuti dalle realtà partner e dai partecipanti agli eventi hanno confermato l'alto valore percepito delle nostre iniziative, evidenziando come il nostro contributo sia riconosciuto e apprezzato dalla comunità.

L'analisi delle esperienze maturate durante l'anno ha inoltre generato alcune lezioni utili per il miglioramento continuo. È emerso che la continuità del sostegno si rivela più efficace delle azioni isolate, che il coinvolgimento diretto dei collaboratori aumenta il loro livello di *engagement* e che l'impatto reale dei progetti si misura spesso meglio attraverso riscontri qualitativi raccolti sul campo. Queste riflessioni sono state incorporate nel processo

annuale di selezione dei progetti, nelle policy HR e nella rendicontazione periodica del gruppo di lavoro ESG, contribuendo a rendere sempre più strutturato e strategico il nostro impegno verso il territorio.





GRI 413-1 - Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	2025	2024
Numero di valutazioni di impatti sociali, compresi quelli sul genere, basate su processi di partecipazione	2	5
Numero di valutazioni di impatti ambientali e monitoraggio continuo	10	10
Numero di informative pubbliche sui risultati di valutazioni su impatti sociali e ambientali	6	10
Numero di programmi di sviluppo di comunità locali basati sulle loro esigenze	6	6
Numero di piani di coinvolgimento degli stakeholder basati sulla loro mappatura	4	4
Numero di comitati di consultazione delle comunità locali a larga base e processi che includano gruppi vulnerabili	4	4
Numero di consigli di fabbrica, comitati sulla salute e sicurezza sul lavoro e altri organismi di rappresentanza dei lavoratori per far fronte agli impatti	3	3
Numero di processi di reclamo formale da parte della comunità locale	0	0
<b>Totale operazioni con coinvolgimento della comunità locale, valutazioni di impatti e/o programmi di sviluppo attuati</b>	<b>35</b>	<b>42</b>
Totale attività dell'organizzazione	0	0
<b>Percentuale di operazioni con coinvolgimento della comunità locale, valutazioni di impatti e/o programmi di sviluppo attuati</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>





Custom 901-2 - Sostegno ad iniziative benefiche e culturali del nostro territorio	2025		2024	
	Numero	Importo	Numero	Importo
Sostegno ad iniziative sociali	3	11.730,00 €	4	19.500,00 €
Sostegno ad iniziative culturali	2	8.500,00 €	2	7.500,00 €



## Focus on

### Un ponte tra formazione e impresa

Crediamo che la collaborazione tra imprese e sistema educativo rappresenti un elemento fondamentale per favorire lo sviluppo delle competenze e accompagnare i giovani nel loro ingresso nel mondo del lavoro. Per questo motivo manteniamo un dialogo costante con scuole, Università e istituti di formazione del territorio, offrendo opportunità di tirocinio e percorsi di apprendimento in azienda.

Nel corso del 2025 abbiamo ospitato complessivamente 8 percorsi di tirocinio, per un totale di 3.328 ore di formazione on the job. Le esperienze attivate hanno coinvolto studenti universitari in tirocini curriculari, studenti degli Istituti Tecnici Superiori (ITS) e giovani inseriti in percorsi di tirocinio finalizzati all'ingresso nel mondo del lavoro. Attraverso queste esperienze mettiamo a disposizione dei partecipanti un contesto professionale reale in cui sviluppare competenze tecniche e trasversali, confrontarsi con le dinamiche organizzative e acquisire maggiore consapevolezza rispetto al proprio percorso professionale.

Per noi i tirocini rappresentano anche un'opportunità di scambio e arricchimento reciproco: da un lato offrono ai giovani la possibilità di avvicinarsi al mondo del lavoro, dall'altro permettono

all'azienda di entrare in contatto con nuove idee, competenze e prospettive. In questo modo contribuiamo a rafforzare il legame tra impresa, formazione e territorio, favorendo la costruzione di percorsi di crescita condivisi.

**8 percorsi**  
di tirocinio ospitati



**3.328 ore**  
di formazione on the job



**3 tipologie di percorsi:**  
universitari, ITS e inserimento lavorativo

# ESG Digital Governance



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

Le principali *milestone* del progetto prevedevano:

- predisposizione di un processo aziendale strutturato consentendo una visione chiara del flusso di raccolta delle informazioni;

- supervisione e coordinamento efficaci di tutte le fasi del processo;
- conformità agli standard utilizzati per il Bilancio di Sostenibilità;
- affidabilità e coerenza dei dati;
- l'adozione di uno strumento per il monitoraggio continuo delle performance ESG, al fine di valutare più efficacemente le performance nel tempo.

Per raggiungere tali punti, COLFERT ha adottato la piattaforma ESGeo quale tool digitale e tecnologico. L'implementazione di ESGeo ha consentito di semplificare e automatizzare la raccolta delle informazioni, facilitando il monitoraggio costante delle performance ESG.





# Nota metodologica

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

- **COLFERT** - Mogliano Veneto (Treviso);
- **COLFERT** - Dosson di Casier (TV);
- **YCO** - Dosson di Casier (Treviso);
- Brescia Ferport – Brescia (BS);
- **COLFERT** - Azzate (Varese).

Si tratta del terzo Bilancio di Sostenibilità redatto su base volontaria che consente di dare evidenza dei temi rilevanti presidiati dall'azienda tramite l'analisi di materialità e di individuare le possibili aree miglioramento per definire nel tempo un percorso verso la maggiore integrazione delle tematiche di sostenibilità nell'intera catena del valore di COLFERT.

Il presente documento è stato redatto in conformità ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards)", previsti dal Global Reporting Initiative (GRI) e che definiscono la metodologia di rendicontazione finalizzata alla redazione dei Bilanci di sostenibilità. In particolare, le informazioni di carattere qualitativo e quantitativo riportate all'interno del Bilancio sono state redatte secondo l'opzione "with reference" prevista dallo standard con la stesura del "GRI Content Index". In continuità con questo impianto metodologico e con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente il proprio percorso di reporting, COLFERT ha avviato anche un progressivo allineamento agli standard europei per le Piccole e Medie Imprese (PMI). Nel percorso intrapreso da COLFERT verso la rendicontazione di sostenibilità, è stato infatti avviato, già dallo scorso report ESG, un processo graduale di avvicinamento allo standard europeo dedicato alle PMI, ovvero il Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs (VSME), partendo dall'esperienza maturata nell'applicazione dei GRI Standards. L'approcciarsi a questo standard europeo di rendicontazione rappresenta anche un riferimento metodologico per la raccolta e strutturazione del-

le informazioni ESG tale da consentire un percorso progressivo e strutturato alla rendicontazione, favorendo una maggiore integrazione delle tematiche ESG nei processi aziendali. In tale contesto, la Società ha avviato un'analisi preliminare di allineamento ai principi del VSME, adottando un'impostazione metodologica orientata all'identificazione e alla valutazione di impatti, rischi e opportunità (IRO) connessi alle proprie attività, proprio per consentire anche un'analisi di eventuali impatti finanziari. Questo approccio ha consentito di individuare le tematiche di sostenibilità maggiormente rilevanti in relazione alle caratteristiche del modello di business e alle proprie "operation", in coerenza con il principio entity-specific previsto dallo standard.

In linea con le indicazioni del framework VSME, particolare attenzione è stata inoltre dedicata al principio di connettività tra informativa di sostenibilità e informativa economico-finanziaria, favorendo, ove possibile, il collegamento tra i dati ESG rendicontati. Tale impostazione contribuisce a rafforzare la coerenza complessiva del reporting aziendale e a migliorare la comprensione delle relazioni tra performance economica e sostenibilità nel breve, medio e lungo periodo.

Al fine di rendere il più possibile coerente questo processo di avvicinamento allo standard VSME e, contemporaneamente, non volendo abbandonare il precedente standard GRI (al fine di rendere più intelleggibili i dati precedenti), si è pensato di procedere dando evidenza delle relazioni esistenti fra questi all'inizio dei paragrafi. Questo processo è da intendersi parziale, "in primis" in quanto non è ad oggi disponibile un processo di interoperabilità basato su un "Memorandum of Understanding", così come è avvenuto precedentemente fra la commissione EFRAG e la GRI Association per lo standard ESRS. Inoltre, visto il passaggio contenuto nel decreto "Omnibus" di Febbraio 2025, relativo all'incentivo negli anni a seguire dello standard VSME per i soggetti esclusi dalla CSRD, si preferisce in questa fase esplicitare i due standard precedentemente citati al fine di rendere maggiormente facilitati gli *stakeholder* interessati alla lettura del reporting nel comprendere le dinamiche ESG riportate nel reporting.

Il periodo di reporting considera come intervallo tempo-

rale l'anno fiscale che va dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025, in linea con la periodicità del bilancio finanziario, avente quindi periodicità annuale.

Dal 2023, COLFERT ha istituito l'ImpAct Team, un gruppo di lavoro che coordina la raccolta dei dati necessari al Bilancio di Sostenibilità. Per rendere il processo più efficiente e digitalizzato, l'azienda utilizza ESGeo, piattaforma cloud certificata GRI Standard che consente di monitorare in modo

strutturato e continuo le performance ESG. L'adozione di questo strumento risponde alla crescente complessità dei dati di sostenibilità e permette di gestirli attraverso un sistema di governance digitale affidabile e trasparente.

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

Fattori di conversione			
Variabile	Unità di conversione	Fattore	Fonte
Benzina (densità)	L/t	0,000746204	DEFRA 2025
Benzina	t/GJ	43,061	DEFRA 2025
Benzina	t/tCO <sub>2</sub> e	2,77297935	DEFRA 2025
Energia	kWh/GJ	0,0036	DEFRA 2025
Gas Naturale (densità)	smc/t	0,000802	DEFRA 2025
Gas Naturale	t/GJ	45,745	DEFRA 2025
Gas Naturale	t/tCO <sub>2</sub> e	2,57546441	DEFRA 2025
Gasolio (densità)	L/t	0,000832361	DEFRA 2025
Gasolio	t/GJ	42,839	DEFRA 2025
Gasolio	t/tCO <sub>2</sub> e	3,08794462	DEFRA 2025
GPL (densità)	L/t	0,000529749	DEFRA 2025
GPL	t/GJ	45,944	DEFRA 2025
GPL	t/tCO <sub>2</sub> e	2,93936095	DEFRA 2025
Energia elettrica acquistata - Location Based	Location Based - Total Supplier Mix IT kWh tCO <sub>2</sub> e	0,000279497	AIB European Residual Mixes (Total Supplier Mix IT) Agg. 30.05.2025
Energia elettrica acquistata - Market Based	Market Based - Residual Mix kWh tCO <sub>2</sub> e	0,000441195	AIB European Residual Mixes (Residual Mix IT). Agg. 30.05.2025



## GRI content index

---

Tabella di raccordo tra indicatori  
GRI rendicontati e disclosure  
VSME correlate

---

Tabella di Raccordo GRI e  
Finalità di Beneficio Comune

---



# GRI content index

GRI Aspects	GRI Standards		Pagina/ Capitolo	Note/ Omissioni
	Disclosure	Descrizione		
<b>L'Organizzazione e le procedure di rendicontazione</b>	2-1	Dettagli organizzativi	pag. 8-11	
	2-2	Entità incluse nel reporting della sostenibilità dell'organizzazione	pag. 80	
	2-3	Periodo di segnalazione, frequenza e punto di contatto	pag. 80	
	2-4	Revisioni delle informazioni	pag. 80	
	2-5	Assurance esterna	pag. 80	
<b>Attività e lavoratori</b>	2-6	Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	pag. 8-19	
	2-7	Dipendenti	pag. 20-21	
	2-8	Lavoratori che non sono dipendenti	pag. 20-21	
<b>Governance</b>	2-14	Ruolo del più alto organo di governance nella segnalazione della sostenibilità	pag. 31-33	
	2-18	Valutazione delle prestazioni del più alto organo di governo	pag. 32-34	
<b>Strategia, politiche e procedure</b>	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	pag. 7	
	2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	pag. 32-33, 35	
	2-28	Adesioni ad associazioni	pag. 8-11	
<b>Coinvolgimento degli Stakeholder</b>	2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	pag. 24-25	
	2-30	Accordi di contrattazione collettiva	pag. 20-21	
<b>3: Informativa sui temi materiali</b>	3-1	Processo per determinare i temi materiali	pag. 22-24, 26	
	3-2	Lista dei temi materiali	pag. 22-24, 26	
<b>201: Performance economiche</b>	3-3	Gestione temi materiali: Condotta aziendale	pag. 28-31	
	201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	pag. 28-31	
	201-4	Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	pag. 28-31	
<b>204: Prassi di approvvigionamento</b>	3-3	Gestione temi materiali: Condotta aziendale	pag. 71-72	
	204-1	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	pag. 71-72	
<b>207: Imposte</b>	3-3	Gestione temi materiali: Condotta aziendale	pag. 32-34	
	207-2	Governance relativa alle imposte, controllo e gestione del rischio	pag. 32-34	
<b>302: Energia</b>	3-3	Gestione temi materiali: Cambiamenti climatici	Pag. 40-43	
	302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	pag. 40-42	Dati 2024 ricalcolati. Si veda la nota metodologica nel Paragrafo: Gestione responsabile dell'energia e riduzione delle emissioni
	302-3	Intensità energetica	pag. 40, 42	Dati 2024 ricalcolati. Si veda la nota metodologica nel Paragrafo: Gestione responsabile dell'energia e riduzione delle emissioni
<b>305: Emissioni</b>	3-3	Gestione temi materiali: Cambiamenti climatici	pag. 40-43	Dati 2024 ricalcolati. Si veda la nota metodologica nel Paragrafo: Gestione responsabile dell'energia e riduzione delle emissioni
	305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	pag. 40, 42-43	Dati 2024 ricalcolati. Si veda la nota metodologica nel Paragrafo: Gestione responsabile dell'energia e riduzione delle emissioni
	305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	pag. 40, 42-43	Dati 2024 ricalcolati. Si veda la nota metodologica nel Paragrafo: Gestione responsabile dell'energia e riduzione delle emissioni
	305-4	Intensità di emissioni di GHG	pag. 40,44	Dati 2024 ricalcolati. Si veda la nota metodologica nel Paragrafo: Gestione responsabile dell'energia e riduzione delle emissioni

<b>306: Rifiuti</b>	3-3	Gestione temi materiali: Inquinamento	pag.45-48	
	306-3	Rifiuti generati	pag. 45-48	
<b>308: Valutazione ambientale dei fornitori</b>	308-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	pag. 71-72	
<b>401: Occupazione</b>	3-3	Gestione temi materiali: Forza lavoro propria	pag. 56-59	
	401-1	Assunzioni e turnover	pag. 56, 58-59	
	401-2	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	pag. 56, 60	
	401-3	Congedo parentale	pag. 56, 61-62	
<b>403: Salute e sicurezza sul lavoro</b>	3-3	Gestione temi materiali: Forza lavoro propria	pag. 50-55	
	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	pag. 50, 52, 54	
	403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini su incidenti	pag. 50, 52-54, 57	
	403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	pag. 50, 52, 54, 57	
	403-6	Promozione della salute dei lavoratori	pag. 50, 52-55	
	403-9	Infortuni sul lavoro	pag. 50, 52-53, 55	
<b>404: Formazione e istruzione</b>	3-3	Gestione temi materiali: Forza lavoro propria	pag. 63-65	
	404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	pag. 56, 63-64	
	404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	pag. 56, 63	
	404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	pag. 56, 63, 65	
	3-3	Gestione temi materiali: Forza lavoro propria	pag. 66-70	
	405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	pag. 66-69	
	405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	pag. 66, 70	
<b>413: Comunità locali</b>	3-3	Gestione temi materiali: Comunità interessate	pag. 73-77	
	413-1	Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	pag. 73, 77	
<b>414: Valutazione sociale dei fornitori</b>	3-3	Gestione temi materiali: Lavoratori nella catena del valore	pag. 71-72	
	414-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali	pag. 71-72	
<b>416: Salute e sicurezza dei clienti</b>	3-3	Gestione temi materiali: Consumatori e utilizzatori finali		
	416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotti e servizi	pag. 36, 38	
<b>417: Marketing ed etichettatura</b>	3-3	Gestione temi materiali: Consumatori e utilizzatori finali	pag. 36-39	
	417-1	Requisiti relativi all'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	pag. 36, 39	
<b>3: Informativa su temi materiali</b>	3-3	Gestione temi materiali: Economia circolare	pag. 47,69	

# Tabella di raccordo tra indicatori GRI rendicontati e disclosure VSME correlate

**N**ella presente tabella sono riportati esclusivamente gli indicatori GRI inclusi nel GRI Content Index che presentano una corrispondenza tematica con le disclosure previste dallo standard VSME. Gli indicatori GRI per i quali non è stata individuata una relazione significativa con le disclosure VSME non sono stati inclusi nella tabella.

Si precisa che, come già evidenziato precedentemente all'interno del presente Bilancio di Sostenibilità, tale raffronto si è basato su una corrispondenza fra i due standard svolta in assenza di un MoU (Memorandum of Understanding) fra la GRI e la commissione EFRAG proprio sullo standard VSME (a differenza di quanto, invece, statuito con il framework ESRS il 30 novembre 2023).

Il livello di analogia indicato in tabella rappresenta il grado

di coerenza tra le informazioni richieste dai due standard ed è definito come segue:

- **Forte:** l'indicatore GRI e la disclosure VSME richiedono informazioni sostanzialmente equivalenti o molto simili, con una corrispondenza quasi diretta tra i contenuti informativi.
- **Medio-forte:** i due indicatori trattano lo stesso tema di sostenibilità e richiedono informazioni comparabili, sebbene con differenze nel livello di dettaglio o nella struttura della disclosure.
- **Medio:** esiste una relazione tematica tra i due indicatori, ma la disclosure VSME richiede informazioni più generali o diverse rispetto a quelle previste dal GRI.

GRI	Titolo GRI	Indicatore VSME corrispondente	Livello di corrispondenza	Ragioni
<b>GRI 2-1</b>	Dettagli organizzativi	<b>B1</b> Basi per la Preparazione	<b>Forte</b>	Entrambi richiedono informazioni di base sull'organizzazione (forma giuridica, dimensione, attività, localizzazione, numero dipendenti). La corrispondenza è quasi diretta, ma il VSME richiede meno dettagli rispetto al GRI sulla struttura organizzativa globale.
<b>GRI 2-2</b>	Entità incluse nel reporting della sostenibilità dell'organizzazione	<b>B1</b> Basi per la Preparazione	<b>Forte</b>	Il VSME richiede di specificare il perimetro della rendicontazione e le entità incluse.
<b>GRI 2-3</b>	Periodo di segnalazione, frequenza e punto di contatto	<b>B1</b> Basi per la Preparazione	<b>Forte</b>	Coincidenza quasi completa sulle informazioni metodologiche di reporting.
<b>GRI 2-4</b>	Revisioni delle informazioni	<b>B1</b> Basi per la Preparazione	<b>Medio</b>	Entrambi trattano modifiche o aggiornamenti delle informazioni ma il VSME lo richiede in modo meno esplicito.
<b>GRI 2-6</b>	Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	<b>C1</b> Strategia: Modello di Business e Sostenibilità – Iniziative Correlate	<b>Forte</b>	Entrambi richiedono descrizione di attività e catena del valore.

<b>GRI 2-7</b>	Dipendenti	<b>B8</b> <b>Forza Lavoro – Caratteristiche Generali</b>	<b>Forte</b>	Informazioni quantitative sulla forza lavoro sono richieste in entrambi gli standard.
<b>GRI 2-14</b>	Ruolo del più alto organo di governance nella segnalazione della sostenibilità	<b>C2</b> <b>Descrizione di pratiche, politiche e iniziative future per una transizione verso un'economia più sostenibile</b>	<b>Forte</b>	Il GRI richiede di descrivere il ruolo del board nella supervisione del reporting di sostenibilità, mentre il VSME richiede di indicare il livello organizzativo responsabile dell'attuazione delle politiche ESG. L'analogia è sul tema della governance della sostenibilità, ma il VSME non richiede esplicitamente la supervisione del report.
<b>GRI 2-22</b>	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	<b>C1</b> <b>Strategia: Modello di Business e Sostenibilità – Iniziative Correlate</b>	<b>Forte</b>	Coincidenza diretta con la disclosure sulla strategia ESG.
<b>GRI 2-30</b>	Accordi di contrattazione collettiva	<b>B10</b> <b>Forza Lavoro – Remunerazione, contrattazione collettiva e formazione</b>	<b>Forte</b>	Entrambi richiedono la percentuale di lavoratori coperti da contratti collettivi. La corrispondenza è quasi diretta, anche se il VSME include questa informazione insieme ad altre relative a salari e formazione.
<b>GRI 3-3</b>	Gestione dei temi materiali	<b>B2 C2</b> <b>Descrizione di pratiche, politiche e iniziative future per una transizione verso un'economia più sostenibile</b>	<b>Forte</b>	Il GRI richiede di spiegare come l'organizzazione gestisce i temi materiali (politiche, azioni, risorse e monitoraggio). Nel VSME le disclosure B2 e C2 richiedono la descrizione di pratiche, politiche e iniziative future. La corrispondenza è buona, ma il VSME non richiede la stessa profondità di monitoraggio dei risultati.
<b>GRI 302-1</b>	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	<b>B3</b> <b>Energia ed Emissioni di gas serra</b>	<b>Forte</b>	Coincidenza diretta sul calcolo del consumo energetico.
<b>GRI 305-1</b>	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	<b>B3</b> <b>Energia ed Emissioni di gas serra</b>	<b>Forte</b>	Coincidenza diretta sul calcolo delle emissioni dirette.
<b>GRI 305-2</b>	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	<b>B3</b> <b>Energia ed Emissioni di gas serra</b>	<b>Medio-Forte</b>	Coincidenza diretta sul calcolo delle emissioni indirette location-based. VSME non richiede il calcolo anche su market-based.

<b>GRI 305-4</b>	Intensità di emissioni di GHG	<b>B3</b> <b>Energia ed Emissioni di gas serra</b>	<b>Forte</b>	Coincidenza diretta sul calcolo dell'intensità emissiva.
<b>GRI 306-3</b>	Rifiuti generati	<b>B7</b> <b>Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti</b>	<b>Forte</b>	Entrambi trattano la produzione e la gestione dei rifiuti. Il GRI richiede una classificazione più dettagliata dei rifiuti per tipologia e trattamento; il VSME richiede informazioni aggregate sulla produzione e gestione dei rifiuti.
<b>GRI 401-1</b>	Assunzioni e turnover	<b>B8</b> <b>Forza Lavoro – Caratteristiche Generali</b>	<b>Medio-Forte</b>	Il GRI richiede dati su nuove assunzioni e turnover dei dipendenti. Il VSME richiede informazioni sulla dimensione della forza lavoro, sulla distribuzione dei dipendenti e si focalizza solo sul turnover.
<b>GRI 403-5</b>	Formazione dei lavori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	<b>B8</b> <b>Forza Lavoro – Salute e Sicurezza</b>	<b>Medio</b>	Il GRI richiede la descrizione dei programmi di formazione specifica su salute e sicurezza. Il VSME richiede il numero medio di ore di formazione annue per dipendente, che può includere anche la formazione su sicurezza. La corrispondenza è buona ma meno specifica, perché il VSME non richiede la distinzione della formazione esclusivamente dedicata alla sicurezza.
<b>GRI 403-9</b>	Infortuni sul lavoro	<b>B8</b> <b>Forza Lavoro – Salute e Sicurezza</b>	<b>Forte</b>	Entrambi richiedono indicatori sugli infortuni sul lavoro. Il VSME richiede il numero e il tasso di infortuni e i decessi, in modo molto simile al GRI.
<b>GRI 404-1</b>	Ore medie di formazione annua per dipendente	<b>B10</b> <b>Forza Lavoro – Remunerazione, contrattazione collettiva e formazione</b>	<b>Medio - Forte</b>	Il GRI richiede il totale ed il numero medio delle ore di formazione. Il VSME richiede solo il numero medio di ore di formazione per dipendente.
<b>GRI 405-1</b>	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	<b>C9</b> <b>Rapporto di diversità di genere nell'organo di governo</b>	<b>Forte</b>	Coincidenza diretta sul calcolo delle emissioni dirette.
<b>GRI 405-2</b>	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	<b>B10</b> <b>Forza Lavoro – Remunerazione, contrattazione collettiva e formazione</b>	<b>Forte</b>	Entrambi trattano il divario retributivo tra uomini e donne. Il GRI utilizza un rapporto tra salari, mentre il VSME richiede il gender pay gap percentuale.
<b>GRI 413-1</b>	Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	<b>C2</b> <b>Descrizione di pratiche, politiche e iniziative future per una transizione verso un'economia più sostenibile</b>	<b>Medio</b>	Collegamento narrativo con iniziative sociali.

# Tabella di Raccordo GRI e Finalità di Beneficio Comune

Finalità di Beneficio Comune		Descrizione	GRI di riferimento nel testo
1	 <b>PROCESSI</b>	<p>Miglioramento continuo verso la sostenibilità ambientale e sociale dei processi e delle pratiche aziendali al fine di minimizzare gli impatti negativi e amplificare gli impatti positivi sulle persone, sulla biosfera e sul territorio.</p>	<p>GRI 2-6, GRI 201-1, GRI 201-4, GRI 2-14, GRI 2-18, GRI 2-26, GRI 207-2, GRI 416-1, GRI 417-1, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-4, GRI 306-3, GRI 204-1, GRI 308-1, GRI 414-1, GRI 3-3 Cambiamenti climatici, GRI 3-3, Inquinamento, GRI 3-3 Economia circolare, GRI 3-3 Lavoratori nella catena del valore, GRI 3-3 Consumatori e utilizzatori finali, , GRI 3-3 Condotta aziendale</p>
2	 <b>TERRITORIO</b>	<p>Assumere un ruolo attivo per contribuire alla cura del bene comune nei territori in cui si è presenti, attraverso lo sviluppo o il sostegno di progetti di impatto culturale, sociale, educativo, ambientale anche tramite iniziative congiunte con altri soggetti pubblici o privati con cui ci sia un allineamento di scopo.</p>	<p>GRI 405-1, GRI 405-2, GRI 413-1, GRI 3-3 Forza lavoro propria, GRI 3-3 Comunità interessate</p>
3	 <b>PERSONE</b>	<p>Costruire un clima di lavoro positivo ed inclusivo tra i collaboratori, tutelandone i diritti e doveri, la sicurezza, la formazione, la valorizzazione delle competenze lo sviluppo delle potenzialità, compresa l'adozione di misure concrete di welfare aziendale e di conciliazione vita-lavoro.</p>	<p>GRI 2-7A, GRI 2-7B, GRI 2-8, GRI 2-30, GRI 416-1, GRI 417-1, GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-5, GRI 403-6, GRI 403-9, GRI 401-1, GRI 401-2, GRI 401-3, GRI 404-1, GRI 404-2, GRI 404-3, GRI 405-1, GRI 405-2, GRI 3-3 Forza lavoro propria</p>
4	 <b>CONTAMINAZIONE</b>	<p>Attivare percorsi di confronto e di interazione con altre imprese, aventi scopi simili o affini al proprio, per contribuire sinergicamente ad un miglioramento continuo degli impatti ambientali e sociali.</p>	<p>GRI 2-14, GRI 2-18, GRI 2-26, GRI 207-2, GRI 413-1, GRI 3-3 Comunità interessate, GRI 3-3 Condotta aziendale</p>



# Glossario

**CCNL** - Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro

**CdA** - Consiglio di Amministrazione

**CE** - Comunità Europea

**CSQA** - Centro di Certificazione Qualità Agroalimentare

**CVE** - Confindustria Veneto Est

**DDT** - Documento di Trasporto

**DPI** - Dispositivi di Protezione Individuale

**DVR** - Documento di Valutazione dei Rischi

**ECA** - Corte dei conti europea

**EFRAG** - European Financial Reporting Advisory Group

**ESG** - Environmental, Social and Governance

**ESRS** - European Sustainability Reporting Standards

**FIPE** - Federazione Italiana Pubblici Esercizi

**FSC** - Forest Stewardship Council

**GRI** - Global reporting initiative

**iPPO** - Il tuo Percorso Personale di Orientamento

**IRO** - Impatti, Rischi ed Opportunità

**KPI** - Key Performance Indicators

**LCA** - Analisi del ciclo di vita

**MSCI** - Morgan Stanley Capital International

**ONG** - Organizzazione non Governativa

**RLS** - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

**RSPP** - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

**SASB** - Sustainability Accounting Standards Board

**SDGs** - Sustainable Development Goals

**TMS** - Transportation Management System

**UNIS&F** - Unindustria Servizi & Formazione Treviso Pordenone

**VSME** - Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs

**YCO** - Yellow COLFERT Outdoor

**YED** - Yellow Expo Days



**COLFERT**  
SOCIETÀ BENEFIT



## Comitato di redazione (in ordine alfabetico per nome):

Andrea Borghetto  
Cristiana Bergamaschi  
Emanuela Bonaldo  
Fabio Facchinato  
Fabio Feltrin  
Francesco Pancaldi  
Giacomo Favaretto  
Giovanni Zanatta  
Giulia Ferraro  
Irene Busatto  
Katia Bianchin  
Marco Filippucci  
Marta Finotto  
Martina Gaiardi  
Massimiliano Verza  
Matteo Galet  
Matteo Vianello  
Mirco Zanato  
Nicola Facchinato  
Nicola Trevisan  
Pietro Presotto  
Silvia Crosato

## Il presente Bilancio di Sostenibilità è stato pubblicato il 14/04/2026

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

[www.colfert.com/sostenibilita/bilancio-di-sostenibilita/it](http://www.colfert.com/sostenibilita/bilancio-di-sostenibilita/it)

© Tutti i diritti riservati, 2024: COLFERT Società Benefit

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

Con il supporto tecnico e metodologico di ESGeo S.r.l.; impaginazione e adattamento grafico a cura di  
ESGeo S.r.l. su base grafica di Studio Creativamente.





The mark of  
responsible forestry  
FSC® C147178

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





**COLFERT S.p.A.**

**Sede legale**

Via Raffaello Sanzio, 31  
31021 Mogliano V.to (TV)  
Tel: 04221499

**Mail:** [colfert@colfert.com](mailto:colfert@colfert.com)

**Sito:** [www.colfert.com](http://www.colfert.com)



---

**YCO outdoor**

**Sede Produttiva**

Via Tarantelli, 8  
31030 Dosson di Casier (TV)  
Tel: 04221499005

**Mail:** [info@yco-outdoor.com](mailto:info@yco-outdoor.com)

**Sito:** [www.yco-outdoor.com](http://www.yco-outdoor.com)