

Relazione di Impatto 2025

VINCI Energies Building Solutions Italia srl Società Benefit



Sommario

Lettera agli Stakeholder.....	4
2025: Un anno di consolidamento.....	5
Il nostro business model	7
Fornire Soluzioni Innovative per un Futuro Sostenibile	7
Fornire le Giuste Soluzioni per Ogni Edificio	7
Accelerare la Trasformazione Digitale su Immobili Esistenti e Nuove Costruzioni	7
Migliorare la Vita delle Persone.....	7
VEBSI Società Benefit	8
Essere una Società Benefit: un impegno per il bene comune	8
PERCHÉ SIAMO DIVENTATI SOCIETÀ BENEFIT.....	9
Le nostre Finalità di Beneficio Comune	10
VALUTAZIONE DELL'IMPATTO COMPLESSIVO	12
Autovalutazione dell'impatto generato.....	12
Lo standard di valutazione.....	12
La valutazione dell'impatto creato attraverso il BIA.....	12
RISULTATI E OBIETTIVI	18
ETICA E GOVERNANCE.....	18
BENEFIT E SOSTENIBILITÀ, UN PERCORSO COMUNE.....	18
IL NOSTRO IMPEGNO CONTRO LA CORRUZIONE NELLA CATENA DEL VALORE.....	18
GOVERNANCE RESPONSABILE E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	18
I NOSTRI OBIETTIVI	19
I NOSTRI NUMERI SU ETICA E GOVERNANCE.....	20
AMBIENTE.....	21
LA FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE	21
IL NOSTRO IMPEGNO SUL CAMBIAMENTO CLIMATICO	21
LE NOSTRE TECNOLOGIE AL SERVIZIO DELL'AMBIENTE.....	24
LE NOSTRE ATTIVITÀ PER LA CULTURA AMBIENTALE	25
L'IMPORTANZA DELLA RETE DI FORNITORI E PARTNER	26
I NOSTRI NUMERI SULL'AMBIENTE.....	28
PERSONE.....	30
LE FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE.....	30
IL 2025 PER LE NOSTRE PERSONE	30
LA FORMAZIONE DELLE NOSTRE PERSONE.....	31
IL PROGRAMMA CASTOR – I DIPENDENTI AZIONISTI DI MAGGIORANZA DI VINCI	34

MIGLIORAMENTO PROCESSO RECRUITING	34
ANALISI PERFORMANCE E TRATTAMENTO EQUO	35
IL NOSTRO IMPEGNO VERSO LE PERSONE.....	35
I NOSTRI OBIETTIVI	35
I NOSTRI NUMERI SULLE PERSONE.....	36
PIANIFICAZIONE E OBIETTIVI 2026	38

Lettera agli Stakeholder

Gentili Stakeholder,

la Relazione di Impatto 2026 racconta l'evoluzione di VINCI Energies Building Solutions Italia Srl (VEBSI) nel suo percorso come Società Benefit, in un contesto aziendale profondamente trasformato e oggi più maturo.

Nel corso dell'ultimo esercizio, il lavoro avviato negli anni precedenti ha trovato progressivo consolidamento all'interno della strategia industriale e della governance della Società. I principi di sostenibilità, responsabilità e creazione di valore condiviso sono sempre più integrati nei processi decisionali, operativi e organizzativi, in coerenza con quanto illustrato nella nota integrativa al bilancio.

Dopo una fase di forte crescita per linee esterne e significativa trasformazione dimensionale e organizzativa, il 2025 ha rappresentato per VEBSI un anno di integrazione e rafforzamento del modello industriale, nel quale la capacità di governare la complessità e rendere coerenti competenze, culture e processi è diventata centrale nel nostro percorso come Società Benefit.

Il percorso di sostenibilità, avviato nel 2022, prosegue oggi su una base più ampia e articolata, riflettendo l'evoluzione del nostro business e della nostra offerta. Elettrificazione, soluzioni digitali e IoT, efficienza energetica e integrazione dei sistemi rappresentano ambiti chiave di sviluppo, nei quali intendiamo coniugare crescita industriale e impatto positivo per clienti, persone e territorio.

Le nostre persone rimangono il principale motore di questo cambiamento. Il loro coinvolgimento, la crescita delle competenze e l'attenzione al benessere organizzativo sono leve essenziali per affrontare le sfide di un mercato in rapida evoluzione, mantenendo coerenza con i valori che guidano VEBSI e il Gruppo VINCI.

Essere una Società Benefit non è per noi un adempimento formale, ma l'espressione naturale di una cultura aziendale che riconosce la responsabilità d'impresa come parte integrante della performance complessiva. Interpretiamo i risultati raggiunti con un approccio di miglioramento continuo, senza perdere di vista le aree di sviluppo e gli obiettivi che richiedono ulteriore rafforzamento.

Questa Relazione di Impatto si inserisce come strumento di trasparenza e rendicontazione: racconta i progressi compiuti, le sfide ancora aperte e le scelte strategiche che guideranno il nostro percorso futuro, in un contesto esterno in continuo cambiamento.

Il Managing Director di VINCI Energies Building Solutions Italia

Maurizio Della Fornace


VINCI Energies Building Solutions Italia s.r.l.
Società Benefit a socio unico
Via Gallarate, 205 - 20123 Milano (MI)
P.IVA 03746650963
 BUILDING SOLUTIONS

2025: Un anno di consolidamento

Dal 1° gennaio 2024 nasce VINCI Energies Building Solutions Italia srl Società Benefit (di seguito VEBSI), dalla fusione per incorporazione di VINCI Facilities Italia S.r.l. Società Benefit ed Elphi VM S.r.l appartenente al medesimo Gruppo, leader mondiale nelle concessioni, costruzioni ed energia, sotto il brand Actemium.



Insieme ad OMEXOM, ACTEMIUM e AXIANS, Building Solutions è la quarta linea di business della holding VINCI Energies.

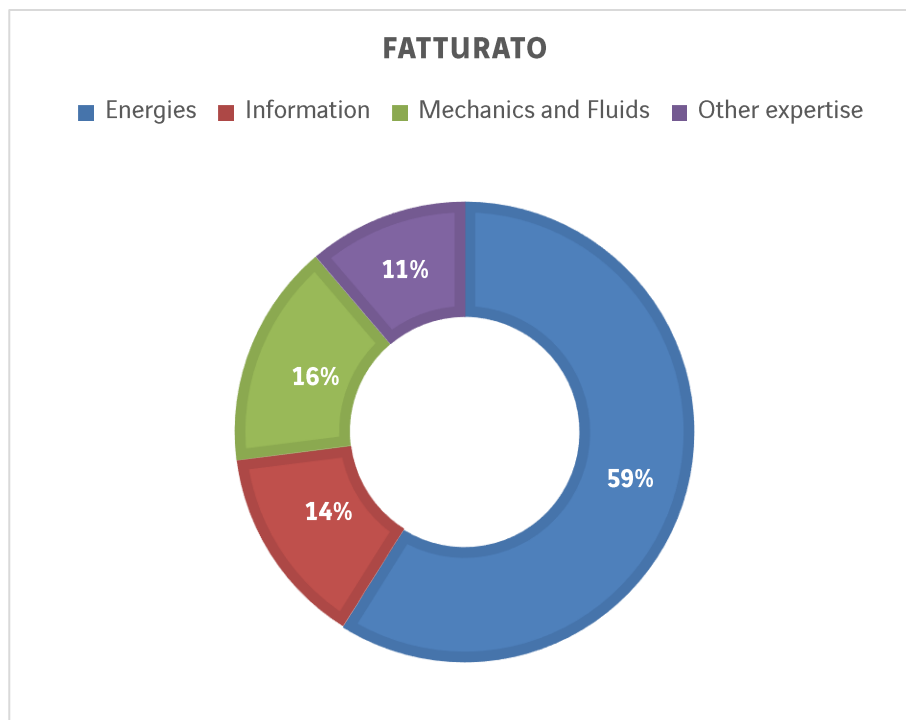


Fatturato 2025 (miliardi €)	Business Unit	Dipendenti	Paesi
21,6	2200	109.000	>60

Fonte: [VINCI- 2025 Report Financial Statements](#)

A gennaio 2025, la società CM Engineering, parte del Gruppo a partire dal 2023, dopo un processo di integrazione, viene incorporata in VEBSI; questa operazione ha determinato un impatto non solo in termini economico-finanziari, ma anche sociali ed ambientali.

I NUMERI DI VEBSI	
Fatturato 2025	Dipendenti
€ 33.854.680,55	137



LA NOSTRA MISSION

“Il ruolo di VINCI Energies Building Solutions è quello di supportare la vita degli edifici.”

Crediamo che ogni edificio sia unico: la sua storia, le mutevoli condizioni di utilizzo, le persone che lo vivono e le loro attività richiedono un approccio specifico e soluzioni mirate.

LA NOSTRA VISION

Edifici a basso impatto ambientale

Un edificio a basso impatto ambientale si allinea agli obiettivi di neutralità ed è energeticamente efficiente, autosufficiente e funziona con energie rinnovabili, sfruttando l'economia circolare, limitando il suo consumo di acqua e adattandosi ai cambiamenti climatici.

Edifici vivibili

Un edificio vivibile è centrato sulle persone, garantendo un ambiente sano, sicuro e piacevole che potenzia la creazione di valore e contribuisce alla responsabilità sociale di una azienda.

Edifici performanti

Gli edifici performanti offrono un elevato livello di efficienza, fornendo infrastrutture e spazi che possono adattarsi flessibilmente alle diverse esigenze degli utenti, massimizzando il valore sia a breve che a lungo termine.

Il nostro business model

Fornire Soluzioni Innovative per un Futuro Sostenibile

In un panorama sociale e culturale sempre più orientato alla sostenibilità, VEBSI vuole ricoprire un ruolo importante nel settore, offrendo soluzioni innovative che trasformano radicalmente il modo in cui concepiamo gli edifici.

Il nostro modello di business si focalizza su tre pilastri fondamentali: fornire le giuste soluzioni per ogni tipologia di business, massimizzare l'efficienza degli edifici, attraverso la trasformazione digitale, e migliorare la vita delle persone.

Fornire le Giuste Soluzioni per Ogni Edificio

VEBSI si impegna a fornire soluzioni mirate per una vasta gamma di settori, tra cui uffici, logistica, sanità, istruzione, abitazioni, vendita al dettaglio, infrastrutture, industria e data center. La nostra esperienza e la capacità di identificare le esigenze di ciascun settore ci consente di personalizzare le nostre offerte, garantendo soluzioni specifiche per ogni situazione.

Accelerare la Trasformazione Digitale su Immobili Esistenti e Nuove Costruzioni

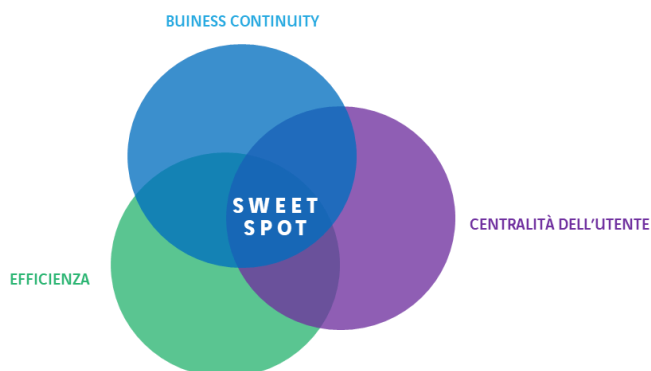
La chiave per un futuro sostenibile è la trasformazione digitale e VEBSI è al centro di questo cambiamento. Implementiamo interventi impiantistici e di involucro finalizzati a minimizzare l'utilizzo delle risorse e ridurre i costi di gestione. L'uso intelligente di algoritmi di intelligenza artificiale per la previsione dell'uso e del funzionamento degli edifici è il nostro punto di forza. Inoltre, creiamo spazi interni che promuovono la comunicazione integrata uomo-natura, rendendo gli edifici non solo sostenibili ma anche accoglienti.

Migliorare la Vita delle Persone

Con un approccio olistico, la nostra proposta tiene conto dinamicamente di tre aspetti fondamentali degli edifici. Garantiamo la continuità operativa, indipendentemente dal contesto esterno, attraverso livelli di servizio resilienti di fronte a cambiamenti climatici, pandemie o carenze di beni e servizi. Poniamo la centralità dell'utente al centro, concentrando l'attenzione sull'esperienza di chi vive gli spazi ed i servizi degli edifici. Inoltre, ottimizziamo l'efficienza con un uso razionale delle risorse dedicate all'immobile.

In sintesi, il modello di business di VEBSI non è solo un'innovazione nel settore edilizio, ma una risposta tangibile alle sfide ambientali e sociali del nostro tempo. Con soluzioni su misura, una visione digitale avanzata e un'impeccabile attenzione al benessere delle persone, ci impegniamo a costruire un futuro più sostenibile.

Sweet spot: ottimizzazione del valore consegnato agli stakeholders.



VEBSI Società Benefit

Essere una Società Benefit: un impegno per il bene comune

Essere una società benefit significa che, oltre al tradizionale obiettivo di generare profitti, l'azienda ha incorporato nel suo DNA un impegno per creare quello che viene definito "beneficio comune". In altre parole, va oltre la ricerca del solo guadagno finanziario e si impegna attivamente a creare un impatto positivo sulla società e sull'ambiente.

L'impegno delle società benefit è formalizzato attraverso la definizione di finalità di beneficio comune, inserite nello statuto e, quindi, integrate pienamente nell'identità e nella ragion d'essere dell'azienda. Queste finalità stabiliscono la "missione di impatto" dell'azienda e delineano gli impatti positivi che questa si propone di raggiungere.

Inoltre, le società benefit sono soggette a una valutazione regolare del loro impatto sociale e ambientale e devono produrre annualmente una relazione che contenga informazioni relative alle azioni intraprese per raggiungere questo beneficio comune, ai risultati ottenuti e agli obiettivi per il futuro. La trasparenza e la misurazione sono, quindi, parte integrante della cultura di una società benefit.

Essere una società benefit è un impegno a lungo termine, è un modello di business che riflette una consapevolezza crescente della necessità di equilibrare il successo economico con la responsabilità verso il contesto.



PERCHÉ SIAMO DIVENTATI SOCIETÀ BENEFIT

La trasformazione verso il modello Società Benefit è avvenuta nel 2023 per VINCI Facilities Italia.

Questa scelta nasce soprattutto dalla consapevolezza che ogni attività portata avanti dalla azienda, a partire dai suoi servizi fino alle iniziative per il personale o per la comunità, non solo hanno la capacità di generare, direttamente o indirettamente, un profitto di carattere economico, ma possono avere impatti potenziali sia positivi che negativi, sull'ambiente e il contesto sociale.

Il modello Società Benefit entra in gioco in quanto paradigma imprenditoriale più evoluto e in grado di aiutare l'azienda a presidiare meglio questo doppio profilo di impatto, a gestire e minimizzare gli eventuali impatti negativi e, al contempo, valorizzare al massimo gli impatti positivi.

Inoltre, l'approccio di valori e di consapevolezza caratteristici del nostro essere società benefit diventa un elemento di valore che può migliorare il nostro business a 360° e un «veicolo» ideale per supportare la realizzazione del nostro percorso di sostenibilità.



I VANTAGGI DI ESSERE SOCIETÀ BENEFIT

A partire dal 2024, la nuova "nata" VEBSI raccoglie il testimone di VINCI Facilities e fa suo lo status di Società Benefit, integra lo scopo di impatto sin da subito nelle sue dinamiche aziendali e nella sua ragione d'essere, lavorando con costanza nel corso degli anni al fine di raggiungere gli obiettivi di beneficio comune prefissati, nonostante i considerevoli cambiamenti in essere all'interno della realtà.

Le nostre Finalità di Beneficio Comune

Interpretando il modello Società Benefit prima di tutto come un modello innovativo per la gestione dell'azienda, la scelta delle nostre finalità di beneficio comune non poteva che essere, come prima cosa, vicina e allineata al nostro business e alla nostra quotidianità.

Abbiamo, quindi identificato 3 macroaree su cui riteniamo di dover agire responsabilmente per presidiare e mitigare i nostri impatti negativi e giocare un ruolo importante come generatori di valore positivo.

Le nostre competenze e i nostri servizi sono elementi chiave per raggiungere e coinvolgere diversi stakeholder, dai clienti ai fornitori, dal territorio fino ai nostri stessi collaboratori e promuovere iniziative a impatto positivo sia su fronti di tipo sociale che ambientale.

A questo aggiungiamo anche un elemento di etica, integrità e governance, perché solo attraverso un ripensamento della gestione dell'azienda in tutti i suoi aspetti, si può ambire a essere realmente una società benefit completa e credibile.

Con questo framework in mente abbiamo, quindi, scritto le nostre finalità e le abbiamo inserite nel nostro statuto.

LE AREE DEL NOSTRO IMPATTO



LE 8 FINALITÀ INSERITE NEL NOSTRO STATUTO

ETICA E INTEGRITÀ

1. *Obiettivi di etica ed integrità, intesi come governance delle attività aziendali in conformità con gli standard etici internazionali, finalizzata a prevenire ed evitare atti di corruzione e di concorrenza sleale; rispetto del quadro normativo di riferimento su tutta la filiera produttiva e verifica del rischio etico sui clienti potenziali ed acquisiti;*

PERSONE

2. *Valorizzazione dei dipendenti mediante la creazione di un ambiente di lavoro sicuro fisicamente e psicologicamente, inclusivo ed aperto al confronto indipendentemente dalle gerarchie; impegno nello sviluppo mediante piani di formazione mirati; reclutamento e sistemi premianti basati sull'equità e sul merito oggettivamente misurato. Contrasto di ogni forma di discriminazione;*
3. *Il costante miglioramento del profilo di sostenibilità aziendale attraverso lo sviluppo di buone prassi, processi di innovazione sostenibile, forme di consultazione del personale, modelli di organizzazione del lavoro (home working e part-time), nell'ottica di migliorare il benessere dei propri dipendenti e collaboratori, anche al fine di conciliare famiglia e lavoro;*
4. *La promozione della sensibilizzazione e della formazione generale di amministratori, direttori, dipendenti, collaboratori, fornitori con riguardo ai temi della sostenibilità nell'impresa.*
5. *La promozione della diversità culturale e sociale, praticando una politica inclusiva all'interno dell'azienda e il sostegno a progetti, anche promossi o realizzati da terzi, aventi un impatto positivo sulle persone, il territorio, la comunità o altri portatori di interessi;*

AMBIENTE

6. *Integrazione del tema ambientale nei processi aziendali, al fine di valutare l'impatto delle attività in parallelo con i risultati di profitto; diffusione della cultura di salvaguardia ambientale in azienda e su tutta la filiera di approvvigionamento; creazione di una offerta rivolta alla circolarità, all'uso efficiente delle risorse ed alla minimizzazione dell'inquinamento;*
7. *L'impiego di tecnologie sempre più efficaci, più sicure per il consumatore e per l'ambiente attraverso progetti di ricerca e sviluppo interni e mediante collaborazioni;*
8. *La collaborazione con fornitori selezionati e idonei ad assicurare il rispetto dei principi della sostenibilità economica, sociale e ambientale, in aderenza ai valori condivisi e alle finalità perseguite dalla società, nei processi produttivi, nella qualità dei prodotti e/o servizi (c.d. value supply chain);*



VALUTAZIONE DELL'IMPATTO COMPLESSIVO

“Le finalità di beneficio comune saranno perseguite mediante una gestione volta al bilanciamento fra l’interesse dei soci e quello di coloro sui quali l’attività sociale potrebbe avere un impatto, al fine di generare uno o più effetti positivi o ridurre gli effetti negativi su persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse”

Autovalutazione dell’impatto generato

L’impegno di VINCI Energies Building Solutions, in quanto Società Benefit, non si limita al perseguimento e alla successiva rendicontazione delle Finalità di Beneficio Comune. Una valutazione complessiva dell’impatto non può prescindere da una generale assunzione di responsabilità da parte dell’impresa rispetto a tutte le externalità rilevanti verso la società e l’ambiente, nella cui gestione si fonda la sostenibilità dell’impresa nel lungo periodo.

A questo scopo VEBSI ha scelto di valutare annualmente le proprie performance in base allo Standard di Sostenibilità B-Impact Assessment (BIA).

Lo standard di valutazione

Le Società Benefit sono tenute non solo a rendere conto delle pratiche adottate per il perseguimento delle Finalità di Beneficio Comune, ma anche a valutare il proprio impatto sociale ed ambientale complessivo. Lo strumento di valutazione deve essere riconosciuto e indipendente. VEBSI ha scelto il nuovo standard B Impact introdotto nel 2025¹. Si tratta di uno strumento di valutazione promosso dall’ente non-profit B Lab con l’obiettivo di osservare l’impatto complessivo generato dalle imprese in 7 aree di impatto principali (Impact Topics). I requisiti sono stati selezionati in base alla dimensione e al settore dell’azienda².

La valutazione dell’impatto creato attraverso il BIA

Di seguito la valutazione di sintesi delle aree di impatto in riferimento all’anno 2025

Scala di valutazione



Conforme



In
avanzata

fase



In fase di
sviluppo



Da
avviare

¹ Basato sulla Versione 2.2

² In base al fatturato e al numero dei dipendenti al 31.12.2025, è stata assegnata la dimensione “M”. La categoria di settore, selezionata attraverso un approccio cautelativo worst-case: “Services with major footprint”



Missione e Stakeholder Governance (MSG)



Lavoro Equo (LE)



Giustizia, Equità, Diversità e Inclusione (GEDI)



Relazioni istituzionali e azione collettiva (RIAC)



Diritti Umani (DU)



Azione per il clima (AC)



Circularità e tutela ambientale (CTA)



Missione e Stakeholder Governance (MSG)



L'area **Missione e Stakeholder governance** è presidiata da VEBSI in modo adeguato rispetto ai requisiti. L'azienda parte da una posizione di forza grazie allo status giuridico di Società Benefit. Lo scopo di avere un impatto positivo non è solo una dichiarazione di intenti, ma è legalmente sancito nel suo Statuto. Il sistema di governance aziendale si articola su diversi livelli di presidio per garantire trasparenza e coerenza strategica. Pilastro centrale è la Relazione di Impatto, che rendiconta le finalità di beneficio comune e le performance ESG; il documento, approvato dal CdA, è parte integrante della strategia d'impresa e l'impegno pubblico che ne deriva è consultabile online. La vigilanza operativa è affidata alla funzione Group Head QHSE, che esegue audit periodici, integrati da controlli interni su etica, qualità, ambiente e sicurezza. Il modello è completato da un coinvolgimento attivo e strutturato dei diversi stakeholder.

MSG1.1 (Scopo Pubblico)	Società Benefit: scopo di impatto positivo sancito nello Statuto. Approvato dal CDA e pubblico
MSG2.1 (Stakeholder)	Mappatura stakeholder ISO 9001 presente. Coinvolgimento attivo di Clienti attraverso survey periodiche, meccanismi di feedback strutturati per i Dipendenti, presenza attiva nella Comunità attraverso la Fondazione VINCI

MSG3.1 (Reclami)	Piattaforma Whistleblowing attiva (Modello 231). Canale sicuro per dipendenti ed esterni. Eseguito su tutte le BU un risk assesment per valutare il rischio di corruzione; programmi di formazione obbligatoria per i dipendenti sui principali temi di compliance, tra cui anticorruzione, conflitti di interesse, diritto della concorrenza e diritti umani
MSG4.2 (Marketing responsabile)	Framework di Gruppo su etica e veridicità. Check interno rigoroso per la Relazione di Impatto 2025 contenente dati ambientali e sociali
MSG5.1 (Oversight)	CDA approva Relazione di Impatto annuale. Governance presidiata da diversi livelli di controllo

Lavoro Equo (LE)



L'area **Lavoro Equo** è sostanzialmente allineata ai requisiti previsti dallo standard BLab. La transizione prevista verso una survey anonima strutturata e l'impegno formale sulla trasparenza retributiva (2026) posizionano l'azienda in un'ottima traiettoria.

FW1.1 - FW1.2 (Contratti)	Totale conformità. Contratti chiari e digitalizzati. Reperibilità normata da accordi sindacali su SharePoint
FW2.1 - FW2.2 - FW2.8 (Equità)	Trasparenza retributiva in busta paga. Applicazione CCNL Metalmeccanico per minimi tabellari e progressioni di riferimento. Ecosistema di welfare consolidato
FW3.2 - FW4.1 - FW4.2 (Feedback)	Incontri annuali MBO, predisposizione Action Plan HR post valutazione MBO, survey anonima (ISO 9001) in fase di implementazione

Giustizia, Equità, Diversità e Inclusione (GEDI)



VEBSI dimostra un'ottima base dalla quale partire per sviluppare e consolidare l'area GEDI. All'interno della futura survey di clima proposta ai dipendenti saranno incluse anche delle aree legate alle tematiche di diversità, equità e inclusione. Il Manifesto VINCI di Gruppo, pubblico e sempre consultabile, internamente ed esternamente, promuove principi della diversità e delle pari opportunità, estendendoli anche a fornitori e subappaltatori.

GEDI1.1 - GEDI2.4 (Diversità)	- Dal Gruppo attenzione alle tematiche DE&I. Annualmente si svolge la Gender Balance Week, con corsi, iniziative e approfondimenti tematici. Raccolta dati (genere, età, anni di collaborazione, tipologia di lavoro) tramite survey facoltativa in fase di implementazione futura
---	--

GEDI2.g GEDI2.k (Inclusione)	-	Manifesto VINCI pubblico. Offerti permessi retribuiti oltre ai minimi di legge (tipologie a, c, e, f)
--	---	---

Relazioni istituzionali e azione collettiva (RIAC)



L'argomento **Relazioni istituzionali e azione collettiva (RIAC)** risulta coperto attraverso un solido framework etico-normativo che garantisce una postura di "non-lobbying", pur non avendo una esplicita dichiarazione stand-alone che espliciti questa posizione. Inoltre, la Fondazione VINCI funge da catalizzatore per la collaborazione tra stakeholder eterogenei (enti no-profit, istituzioni locali, partner privati), permettendo all'azienda di uscire dai propri confini operativi per generare valore condiviso.

RIAC1.1 (Lobbying)	Codice Etico e di Condotta di Gruppo, disponibile pubblicamente, disciplina rigorosamente i rapporti con i pubblici uffici, partiti o esponenti politici.
RIAC2.3c (Collaborazione)	Partecipazione tramite Fondazione VINCI (progetti sociali multi-stakeholder). Contributi aziendali annuale finalizzati a sostenere progetti a impatto sociale sul territorio italiano.
RIAC2.3e (Leadership)	Conferenze sostenibilità ambientale 2025. Promozione di dispositivi e installazioni specificatamente progettati per la riduzione dell'impatto ambientale.

Diritti Umani (DU)



L'azienda presenta una buona base di compliance grazie alle policy di Gruppo e al Modello 231. L'area è in una fase di osservazione e di sviluppo grazie alla survey focalizzata sui temi di sostenibilità rivolta ai fornitori di VEBSI, prevista nel 2026, che comprenderà anche alcune domande legate all'area dei Diritti Umani.

DU1.2 (Policy HR)	Guida ai Diritti Umani di Gruppo applicata, condivisa internamente e esternamente. Politica generale di Sistema di Gestione con area dedicata.
DU2.1 DU3.2 (Rischi)	- Mitigazione del rischio tramite clausole contrattuali con fornitori. Whistleblowing attivo in caso di violazioni. Guida ai Diritti Umani condivisa in fase di onboarding e formazione dedicata per tutti i dipendenti, di qualsiasi livello. Nessun illecito nel 2025.
DU4.2 DU4.11 (Supply Chain)	- Verifica del rischio etico sui clienti potenziali ed acquisiti; Nel 2025 non è stata effettuata un'analisi specifica sui fornitori. Tuttavia, per il 2026 è previsto il lancio di un assesment generale sulla sostenibilità che includerà due sezioni dedicate ai diritti umani. Assente piano per affrontare il tema del salario di sussistenza, del reddito di sussistenza o della contrattazione collettiva nella catena di fornitura.

Azione per il clima (AC)



L'azienda ha una strategia climatica solida e integrata, derivata dal framework del Gruppo VINCI Energies. La strategia climatica non è un'iniziativa isolata, ma è delineata qualitativamente all'interno del Piano Strategico Aziendale, assicurando che la sostenibilità ambientale sia un driver di business. Il monitoraggio dei consumi è granulare e frequente (base trimestrale) tramite la piattaforma di gruppo eVE, che centralizza i dati per Scope 1, 2 e parte dello Scope 3. Il piano d'azione è approvato e supervisionato direttamente dall'Amministratore Delegato. La gestione operativa è affidata alla funzione qhse, che si occupa dell'analisi degli scostamenti e della rendicontazione dei consumi.

CA2.1 - CA3.3 (Clima)	Strategia 1.5°C (-50% Scope 1-2 al 2030). Monitoraggio trimestrale tramite piattaforma eVE
CA3.1 - CA 3.6 (Governance)	Budget climatico decentralizzato per BU. Piano triennale approvato dall'AD. Dati e i progressi sono resi pubblici annualmente tramite la Relazione di Impatto

Circolarità e tutela ambientale (CTA)



VEBSI dimostra una maturità elevata nella misurazione dei dati attraverso la piattaforma eVE, al presidio delle tematiche ambientali e nella formazione. Promosse anche azioni di circolarità: nel 2025, il recupero di dispositivi elettronici (PC, monitor) è stato destinato a progetti nelle carceri, estendendo il ciclo di vita dei prodotti e generando un impatto sociale positivo. A partire dal 2026 l'azienda coinvolgerà i fornitori attraverso un assesment ESG tramite il quale VEBSI agirà come partner. Le azioni previste includeranno: supporto nella definizione di codici di condotta o politiche aziendali per i fornitori meno strutturati o il coinvolgimento dei fornitori nelle giornate a impatto aziendale. Inoltre, l'azienda ha ottenuto la certificazione Ecovadis nel 2025.

CTA1.1 - CTA1.3 (Risorse)	A fine 2025, 100% energia rinnovabile per tutte le sedi VEBSI. Riduttori di flusso idrico già installati. Monitoraggio completo dei rifiuti (pericolosi e non) tramite eVE e registri MUD. L'azienda analizza attivamente le quote destinate al recupero rispetto allo smaltimento.
CTA 1.7 - CTA 1.8 (Materialità)	L'azienda effettua una valutazione annuale focalizzata sulle attività a maggior impatto (Facility Management, gestione F-Gas per condizionamento). Documento interno dettagliato di analisi ambientale aggiornato regolarmente. I dati principali su rifiuti ed emissioni sono pubblicati nella Relazione di Impatto. L'analisi ambientale tecnica e la metodologia non sono attualmente accessibili al pubblico.
CTA2.1 - CTA2.4 (Materialità)	Effettuata nel 2024 analisi di materialità per identificare i temi più significativi in ambito ESG per l'azienda e gli stakeholders.

CTA 2.5 (Formazione)	La formazione è strutturata con moduli da 20-40 minuti per i neoassunti e la Giornata dell'Ambiente a settembre. La Relazione di Impatto viene utilizzata come strumento di trasparenza interna per sensibilizzare i dipendenti sull'andamento della produzione di rifiuti ed emissioni.
CTA4.2 - CTA5.1 (Fornitori)	Nel 2025 effettuati 2 audit ISO 14001. Strategia 2026 per coinvolgimento della filiera. L'obiettivo futuro è mantenere un rapporto di 1 audit ogni 10 fornitori per verificare non solo il rispetto legale, ma anche le performance ESG.

RISULTATI E OBIETTIVI

ETICA E GOVERNANCE

BENEFIT E SOSTENIBILITÀ, UN PERCORSO COMUNE

Il parallelismo tra Società Benefit e Sostenibilità è sicuramente molto forte e le sovrapposizioni tra i due ambiti sono molteplici. Per questo motivo, uno degli strumenti di governance utili per perseguire il nostro voler essere Società Benefit nel modo migliore possibile, è il nostro piano strategico di sostenibilità.

In questo documento abbiamo formalizzato il nostro approccio ed impegno sui temi legati al nostro impatto e finalità di beneficio comune, così come sui temi di principale interesse della sostenibilità.

Abbiamo integrato, quindi, il percorso benefit ad una iniziale analisi di materialità, per identificare i temi più significativi per l'azienda e gli stakeholders.

A partire dai temi materiali rilevanti è stato definito un set di obiettivi strategici e operativi per coprire gli ambiti di impatto e sono stati elaborati gli indicatori utili a misurare il nostro percorso e avanzamento. L'evoluzione della azienda e la sua crescente maturità in ambito sostenibilità portano ad una revisione annuale degli indicatori per la loro ottimizzazione.

Tra gli elementi più rilevanti nelle attività di governance e promozione dei valori e dell'etica, possiamo citare:

- Il disegno di una piattaforma di gestione dei fornitori, che sarà operativa nel 2025 e consentirà di introdurre rating basati sulle loro performance di sostenibilità, al fine di selezionare partner che condividano la nostra visione.
- Introduzione del tema della sostenibilità in tutte le maggiori offerte a gare di Facility Management al fine di portare la sostenibilità sempre più al centro delle nostre operazioni.
- Coinvolgimento dei dipendenti nella creazione del piano strategico in particolare sui punti di sostenibilità, per una maggiore consapevolezza e un coinvolgimento più attivo di tutto il personale.

IL NOSTRO IMPEGNO CONTRO LA CORRUZIONE NELLA CATENA DEL VALORE

GOVERNANCE RESPONSABILE E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Nel 2025 abbiamo redatto un risk assesment per valutare il rischio corruttivo nelle nostre Business Unit. Il risk assesment è condotto sulla base di dati di business, quali:

- Luogo di svolgimento delle attività
- Tipologia di clientela
- Presenza di subappalti

e di misure di mitigazione adottate internamente dalla Società per ridurre il rischio di corruzione, tra cui ad esempio:

- Implementazione di una procedura whistleblowing;
- Formazione sui Codici di Gruppo;
- Processi.

A valle della valutazione, le Business Unit (all'interno della legal entity) si sono classificate in un livello di rischio basso.

Sulla base dei risultati della Risk Map del precedente anno, abbiamo, quindi, svolto un'analisi dei nostri top 11 clienti, top 24 fornitori e top 15 subappaltatori, grazie alla quale abbiamo verificato:

- Verifica dell'esistenza del Partner
- Verifica della regolarità contributiva del Partner
- Distribuzione e/o accettazione dei Codici Anticorruzione, Codice Etico e di Condotta, Guida ai Diritti Umani del Gruppo VINCI
- Verifica reputazione del Partner

I risultati dell'analisi non hanno evidenziato criticità. È stato riscontrato un unico caso relativo ad un fornitore di una Business Unit che risultava privo di DURC e, pertanto, non allineato ai principi e ai valori promossi dalla Società. In coerenza con l'impegno a garantire integrità e responsabilità lungo la propria catena di fornitura, la Società ha, quindi, deciso di interrompere il rapporto di collaborazione.

Si rileva che, nel corso del 2025, la VEBSI ha rafforzato in modo significativo il proprio sistema di governance responsabile e di presidio dei rischi, adottando il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e istituendo il relativo Organismo di Vigilanza, incaricato di monitorarne l'efficace attuazione attraverso attività di audit periodici, analisi dei flussi informativi e reporting al Consiglio di Amministrazione. Nello stesso anno è stata, inoltre, introdotta la procedura di whistleblowing, con la costituzione di un Comitato dedicato alla gestione delle segnalazioni tramite piattaforma crittografata, a garanzia della riservatezza e della tutela dei segnalanti. Tali iniziative si inseriscono in un più ampio percorso di sviluppo di un sistema di gestione integrato, fondato sull'analisi dei rischi e sul coordinamento con le principali funzioni aziendali.

Nel corso dell'anno vengono, inoltre, erogati programmi di formazione obbligatoria per i dipendenti sui principali temi di compliance, tra cui anticorruzione, conflitti di interesse, diritto della concorrenza e diritti umani, con l'obiettivo di promuovere una cultura aziendale improntata a integrità e responsabilità.

I NOSTRI OBIETTIVI

Per il 2026, l'impegno è di proseguire lo sviluppo del piano andando a identificare azioni e iniziative che possano da un lato permetterci di incrementare l'impatto positivo generato e, dall'altro, una misurazione puntuale di questo impatto.



Punteremo a integrare ulteriormente le tematiche di sostenibilità nelle nostre operazioni andandole a inserire nei sistemi di gestione qualità ambiente e sicurezza per garantire ancora di più che questi argomenti siano parte integrante della nostra cultura aziendale.

I NOSTRI NUMERI SU ETICA E GOVERNANCE

OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE	Target 2025	Dato 2025		Nota
Reputazione aziendale positiva; Conformità della filiera di fornitura in merito all'etica, compliance & anticorruzione	N. audit (certificazione, interni, GDPR, ecc)	8	11		
	N. fornitori soggetti a verifica	10	25		
	N. clienti coinvolti nel sondaggio - rappresentazione del fatturato	90%	90%		



AMBIENTE

LA FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE

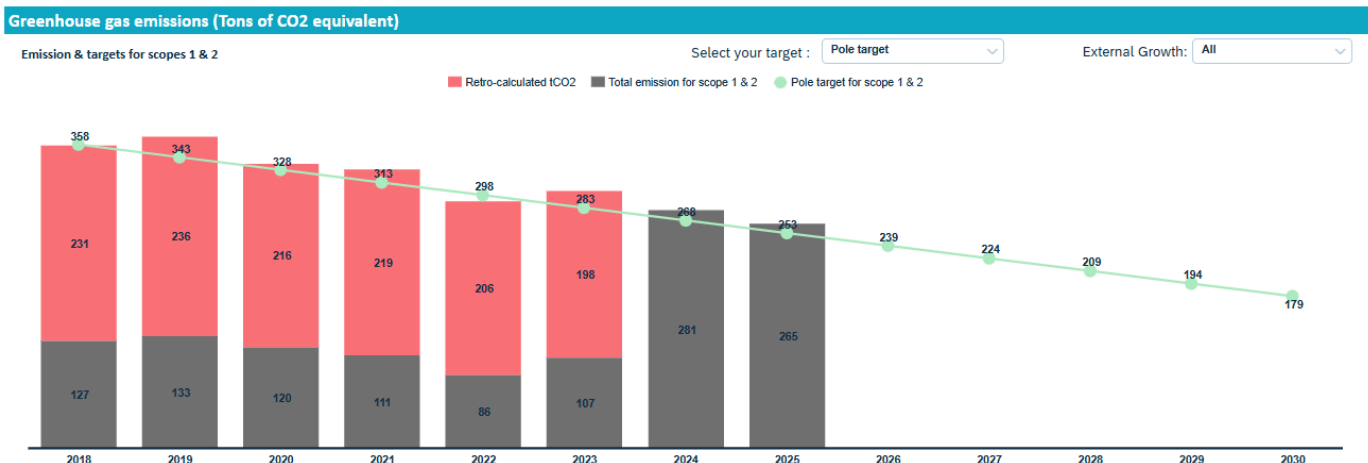
- Integrazione del tema ambientale nei processi aziendali, al fine di valutare l'impatto delle attività in parallelo con i risultati di profitto; diffusione della cultura di salvaguardia ambientale in azienda e su tutta la filiera di approvvigionamento; creazione di una offerta rivolta alla circolarità, all'uso efficiente delle risorse ed alla minimizzazione dell'inquinamento;
- L'impiego di tecnologie sempre più efficaci, più sicure per il consumatore e per l'ambiente attraverso progetti di ricerca e sviluppo interni e mediante collaborazioni;
- La collaborazione con fornitori selezionati e idonei ad assicurare il rispetto dei principi della sostenibilità economica, sociale e ambientale, in aderenza ai valori condivisi e alle finalità perseguite dalla società, nei processi produttivi, nella qualità dei prodotti e/o servizi (c.d. value supply chain);

IL NOSTRO IMPEGNO SUL CAMBIAMENTO CLIMATICO

La gestione responsabile dell'impatto delle nostre attività e strutture sul cambiamento climatico è una priorità fondamentale per la nostra azienda, anche in considerazione del legame intrinseco di questi temi con la nostra attività e i nostri servizi.

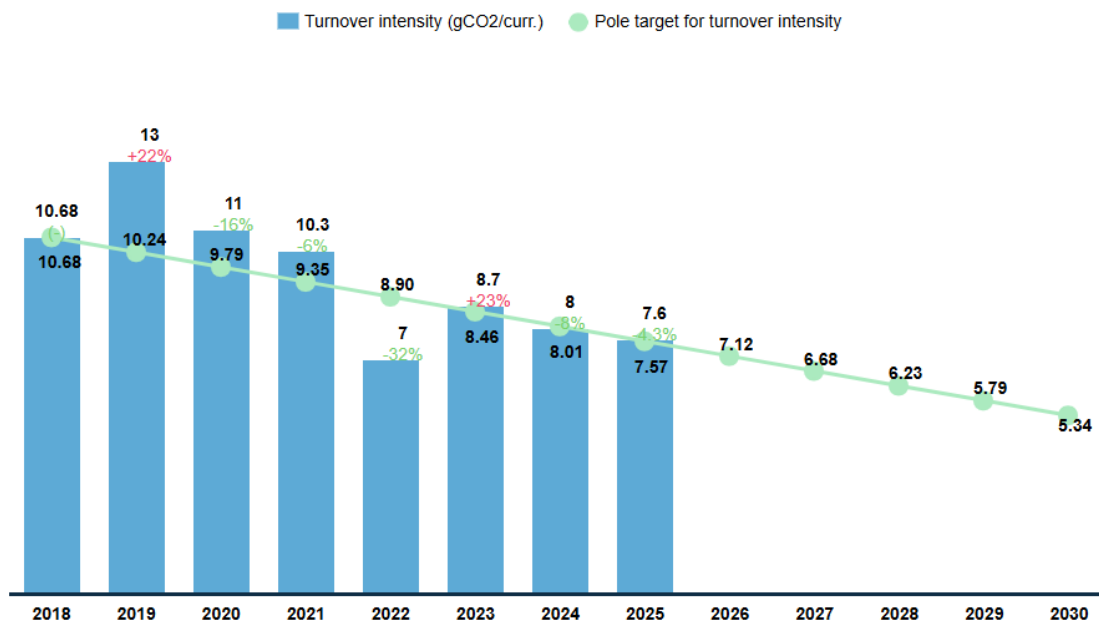
Dal 2018, abbiamo costantemente ridotto le emissioni di CO₂ scope 1 e 2, registrando una diminuzione superiore al 40%, tanto che l'obiettivo di riduzione delle emissioni è stato spostato al 50%.

Inoltre, dal 2022, abbiamo anche iniziato a valutare le emissioni scope 3, garantendo così una visione più completa del nostro reale impatto e consentendoci di formulare azioni mirate basate su una maggiore consapevolezza. Con l'implementazione di nuovi sistemi di controllo e gestione, dal 2024 è stato possibile continuare l'implementazione della quantificazione di tali emissioni.

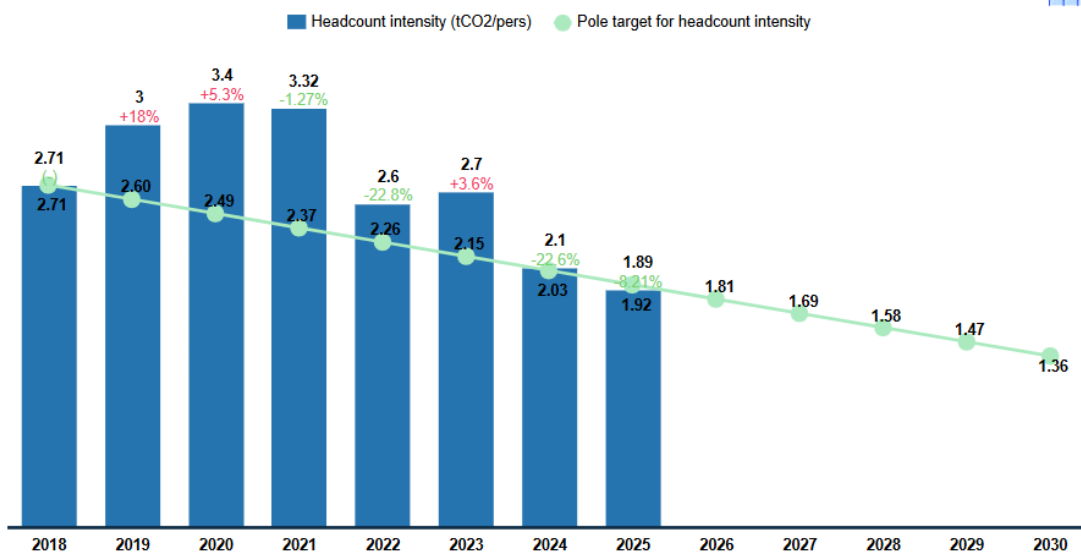


Emission intensities for scope 1 & 2

Turnover intensity (gCO₂ equivalent per euro)

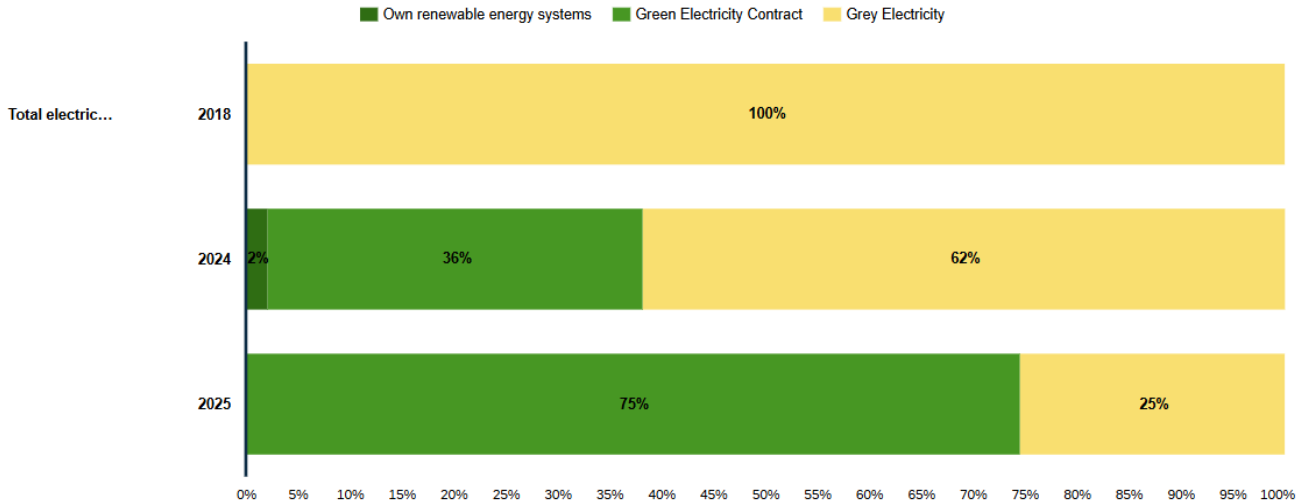


Headcount intensity (tCO₂ equivalent per employee)

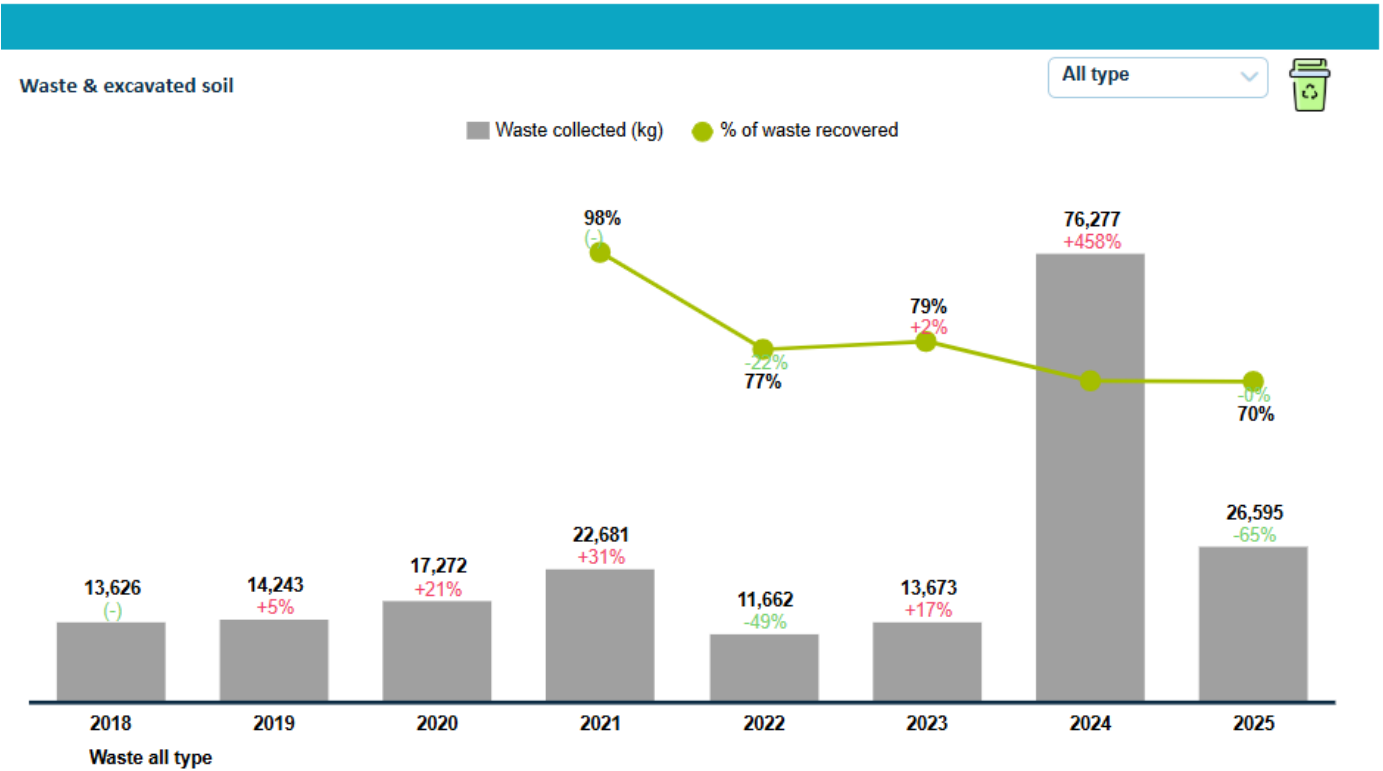


Nel complesso, si denota una riduzione delle emissioni in linea rispetto all'anno precedente, ma non in linea con gli obiettivi di Gruppo. Nonostante le azioni introdotte nel corso del 2025, come l'incremento di mezzi aziendali a motore elettrico, la scelta di variare per quasi la totalità delle sedi di VEBSI il fornitore di energia elettrica che consentisse di annullare le GO, garantendo l'acquisto di energia elettrica 100% da fonti rinnovabili, la fusione di CM Engineering in VEBSI ha determinato un impatto negativo in termini di emissioni tonnellate di CO₂ equivalente.

Energy consumption per category



Nel corso del 2025 la produzione di rifiuti ha subito una netta diminuzione in termini di quantità totale; tale risultato è stato determinato dalla conclusione delle azioni di riqualificazione dell’area di magazzino e la chiusura dei lavori della nuova area break a servizio del personale.



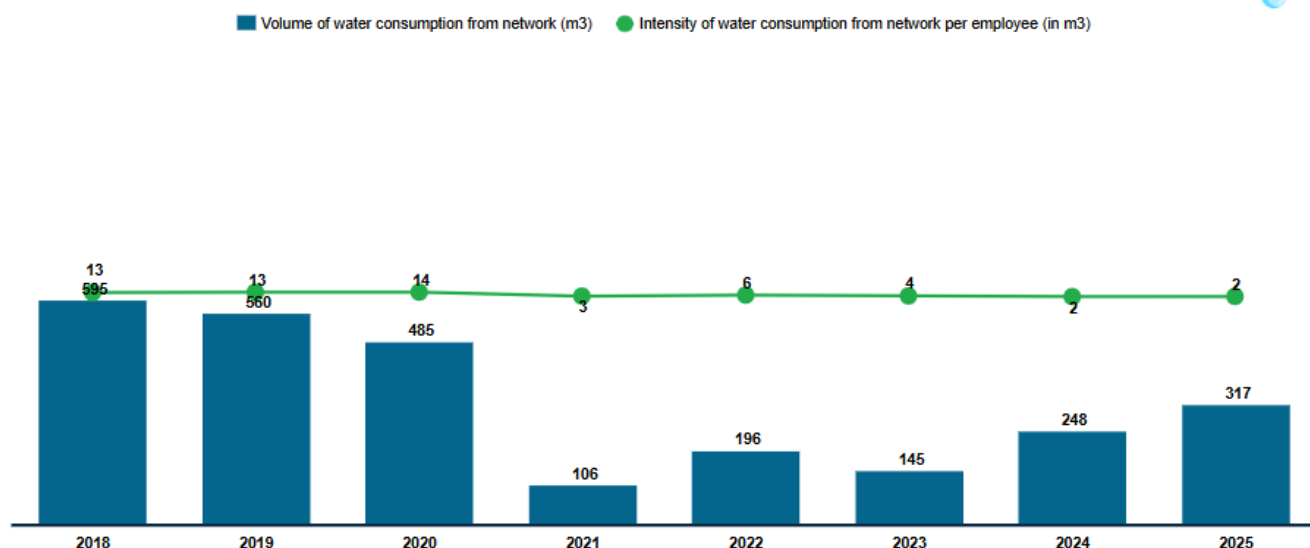
A partire dal 2023 sono stati installati nei servizi igienici aziendali della sede di Milano di riduttori del flusso idrico, i quali consentono sfruttare meno la risorsa idrica ma di garantire all’utente l’impressione di avere a disposizione lo stesso getto di acqua.

A partire dal 2024, quindi, con l’acquisizione e poi l’incorporazione di CM Engineering in VEBSI, il numero di persone frequentanti ogni edificio è aumentata. Per la sede di Settimo Milanese, in particolare, non è stata

prevista per l'anno 2025 l'installazione di riduttori di flusso, il che ha mantenuto i livelli di consumo più alti rispetto al 2024.

Water & circular economy

Water from network



LE NOSTRE TECNOLOGIE AL SERVIZIO DELL'AMBIENTE

Il nostro impegno nell'integrare l'innovazione e le tecnologie più avanzate nei nostri prodotti e servizi si traduce in un'offerta in grado di fornire ai clienti, oltre a un'elevata qualità e a un tangibile vantaggio economico, anche progetti con una forte attenzione all'impatto ambientale su vari fronti tra cui, principalmente, il risparmio energetico e la riduzione di consumi di risorse. Ma il nostro lavoro non si ferma alla progettazione e implementazione di questi sistemi. Riteniamo che il nostro valore si realizzi anche nella formazione che possiamo integrare ai progetti e fornire ai nostri clienti, promuovendo così una maggiore consapevolezza e cultura ambientale.

In questo scenario si inserisce il progetto "Smart Upgrade", commissionato da un importante investitore internazionale del settore Real Estate col fine di digitalizzare un portafoglio di immobili esistenti, situati in Italia e in altri Paesi europei, per migliorarne il rendimento energetico, la vivibilità e la capacità di adattarsi a una domanda sempre più orientata alla sostenibilità e alla trasparenza.

Il progetto, sviluppato tra dicembre 2023 e marzo 2025, ha coinvolto edifici a destinazione uffici, università e spazi retail, con superfici variabili tra i 5.000 e i 55.000 mq.

Gli obiettivi principali:

- Monitorare in modo integrato consumi, comfort ambientale e utilizzo degli spazi;
- Fornire ai gestori dati oggettivi per ottimizzare la gestione di immobili multi-tenant, spesso caratterizzati da strutture complesse e occupazioni diversificate;
- Creare un benchmark scalabile e replicabile su altri asset;
- Supportare strategie di efficientamento e governance data-driven.

Grazie a un approccio Design & Build, abbiamo seguito il progetto fin dalle prime fasi, con un team multidisciplinare composto da Account Manager, Project Manager, tecnici, elettricisti e capi cantiere, attivi su scala nazionale ed europea.

L'intervento si è articolato in più fasi:

1. Analisi preliminare e proposta tecnica:

- Sopralluoghi specialistici con team tecnici interni;
- Elaborazione di una proposta progettuale mirata, per partecipare alla gara d'appalto.

2. Progettazione su misura:

- Personalizzazione per ciascun edificio, tenendo conto delle diverse tipologie di tenant e degli spazi a uso misto (uffici, aree comuni, retail, ecc.);
- Adattamento delle soluzioni tecnologiche in funzione delle esigenze specifiche di monitoraggio.

I risultati ottenuti risultano i seguenti:

- Ottimizzazione dei consumi per singole unità o aree condivise
- Miglioramento del comfort ambientale per tutti gli occupanti
- Tracciabilità dell'occupazione e della fruizione degli spazi
- Supporto alla gestione multi-tenant con dati affidabili
- Creazione di un modello scalabile per il Real Estate

Il progetto Smart Upgrade rappresenta un modello concreto di trasformazione digitale applicata alla gestione evoluta degli edifici multitenant.

LE NOSTRE ATTIVITÀ PER LA CULTURA AMBIENTALE

Il nostro impegno verso la sostenibilità si traduce concretamente nella volontà di consolidare i nostri valori attraverso una crescita continua delle nostre competenze in efficienza, digitalizzazione e gestione intelligente delle risorse con la società. Questo impegno si manifesta attraverso la partecipazione attiva a corsi ed eventi focalizzati sulle tematiche ambientali rilevanti per il nostro settore grazie ai quali miglioriamo non solo la nostra formazione specialistica, ma accresciamo la nostra consapevolezza e cultura ambientale a 360°.

Nel 2025 i dipendenti di VEBSI hanno partecipato in qualità di speaker e contributori a vari eventi esterni, tra cui:

- Evento in cantiere Samocar (Ferrari automotive) per la certificazione leed dello store
- Evento presso politecnico di Milano Italian Proptech Network, presentando best practices per la gestione sostenibile degli edifici
- Tavola rotonda organizzata da Soiel International - Smart Building Technologies per un ufficio sostenibile, sicuro ed efficiente.



Dal 2020 il Gruppo VINCI promuove a livello mondiale la giornata dedicata all'ambiente: l'**Environment Day**.

L'obiettivo dell'evento è quello di accrescere all'interno di tutte le BU la consapevolezza sull'impatto che le nostre attività hanno sull'ambiente e soprattutto migliorare le conoscenze sulle diverse attività programmate o implementate, per rendere il nostro business il più sostenibile possibile.

A Settembre 2025 è stato organizzato un momento di condivisione presso le sedi di Milano e Roma, durante il quale si è avuta l'opportunità di prendere atto degli impegni e delle strategie del Gruppo attraverso una presentazione mirata alla awareness della forza lavoro aziendale.

Infine, ad Aprile 2025 è stato erogato il primo corso di "Formazione Ambientale" promosso dall'Academy in Italia di VINCI Energies; il corso ha rappresentato un punto di partenza rispetto al percorso di sensibilizzazione e miglioramento della consapevolezza rispetto agli impatti delle nostre attività sull'ambiente in cui le nostre persone saranno coinvolte.

L'IMPORTANZA DELLA RETE DI FORNITORI E PARTNER

Il nostro essere Società Benefit ci porta a considerare il nostro ruolo nel tessuto industriale con particolare attenzione. Crediamo sia nostra responsabilità, oltre a impegnarci in prima persona a seguire determinati valori positivi e sostenibili, anche il creare attorno a VEBSI una rete di fornitori e partner che condividano e seguano questi stessi principi. Chiediamo, quindi, a tutti i nostri fornitori di aderire al codice etico che abbiamo definito per loro e di cercare, per quanto possibile, di trasmettere anche alla loro rete questi stessi valori, creando un effetto domino positivo su più aziende di diversi settori e dimensioni.

I valori formalizzati in questo codice sono molto allineati con le nostre Finalità di Beneficio Comune e mirano a tutelare:

- **La qualità e sicurezza del lavoro**, garantendo condizioni eque e contrastando ogni forma di discriminazione;
- **Il rispetto dell'ambiente, attraverso l'impegno a un uso efficiente ed efficace delle risorse, l'attenzione agli impatti negativi e lo sviluppo verso prodotti e soluzioni sempre più sostenibili.**
- **Etica e integrità nelle operazioni**, ponendo attenzione a temi quali l'anticorruzione, la trasparenza e la privacy.

A questo aggiungiamo un particolare impegno nel valorizzare la rete delle Società Benefit stesse, riconoscendo in questa forma giuridica aziendale, una garanzia della condivisione del nostro modo di intendere l'impresa e dei principi etici che riteniamo fondamentali.



I NOSTRI NUMERI SULL'AMBIENTE

OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE	Target 2025	Dato 2025		Note
Riduzione emissioni di CO2 scope 1 e 2; Aumento della consapevolezza e responsabilità ambientale tra i dipendenti e nella comunità	%riduzione CO2 scope1+2 -- baseline 2018	25%	26%		
	Turnover Intensity (gCO2 / €€ fatturato)	7,5	7,6		
	Headacount intensity (tCO2 /n.dipendenti)	2,5	1,89		
	Partecipazione attiva ad associazioni e conferenze in ottica sostenibilità / ambiente - n. di eventi	n. 4	n.4		
	Sviluppo Business per contribuire alla riduzione delle emissioni (€)	2.800.000€	3.476.776€		

OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE	Target 2025	Dato 2025		Note
Miglioramento della conoscenza dei concetti legati alla salvaguardia dell'ambiente e l'impegno sociale.	Partecipazione passiva ad eventi, convention, meeting	n. 4	n.4		
	Environment Day - % partecipazione	85%	22%		L'evento ha avuto scarsa partecipazione del personale operativo, data la contemporaneità di cantieri attivi

OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE	Target 2025	Dato 2025		Note
Supporto sistemico all'innovazione per sviluppare tecnologie, metodologie e sistemi a favore della sostenibilità ambientale	N. di progetti con applicazione di tecnologie o sistemi innovativi per aumentare la sostenibilità degli edifici	n. 6	n. 8		Nel 2026 il team innovation è stato ceduto alla consorella Axians Italia SB SpA, pertanto dal 2026 questi obiettivi non saranno replicati
	Numero di progetti POC - Proof of concept	n. 3	n. 4		
	Investimento per sviluppo VEBSI Lab (unità innovativa)	50.000€	228.839€		

OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE	Target 2025	Dato 2025		Note
Aumento della consapevolezza e responsabilità ambientale nella catena del valore e riduzione degli impatti correlati.	Survey compilata dal fornitore	n. 20	n. 0		La implementazione del nuovo sistema informativo per la gestione dei fornitori è stato posticipata al 2026.
	N. di rating di sostenibilità inseriti nel sistema di monitoraggio fornitore	n. 30	n. 0		



PERSONE

LE FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE

- Valorizzazione dei dipendenti mediante la creazione di un ambiente di lavoro sicuro fisicamente e psicologicamente, inclusivo ed aperto al confronto indipendentemente dalle gerarchie; impegno nello sviluppo mediante piani di formazione mirati; reclutamento e sistemi premianti basati sull'equità e sul merito oggettivamente misurato. Contrasto di ogni forma di discriminazione;
- Il costante miglioramento del profilo di sostenibilità aziendale attraverso lo sviluppo di buone prassi, processi di innovazione sostenibile, forme di consultazione del personale, modelli di organizzazione del lavoro (home working e part-time), nell'ottica di migliorare il benessere dei propri dipendenti e collaboratori, anche al fine di conciliare famiglia e lavoro;
- La promozione della sensibilizzazione e della formazione generale di amministratori, direttori, dipendenti, collaboratori, fornitori con riguardo ai temi della sostenibilità nell'impresa.
- La promozione della diversità culturale e sociale, praticando una politica inclusiva all'interno dell'azienda e il sostegno a progetti, anche promossi o realizzati da terzi, aventi un impatto positivo sulle persone, il territorio, la comunità o altri portatori di interessi.

IL 2025 PER LE NOSTRE PERSONE

Il nostro approccio alle persone è uno degli ambiti su cui fondiamo maggiormente il nostro essere società benefit, al pari di quello ambientale.

Abbiamo rafforzato il nostro impegno nel valorizzare le nostre persone attraverso attività formative, sia su competenze "soft" che tecniche, ha caratterizzato la nostra strategia HR.

LA FORMAZIONE DELLE NOSTRE PERSONE

Le tematiche legate alla sicurezza rimangono un pilastro assoluto in VEBSI, dato oggettivo che emerge da un impegno anche dal punto di vista formativo che supera il 50%.

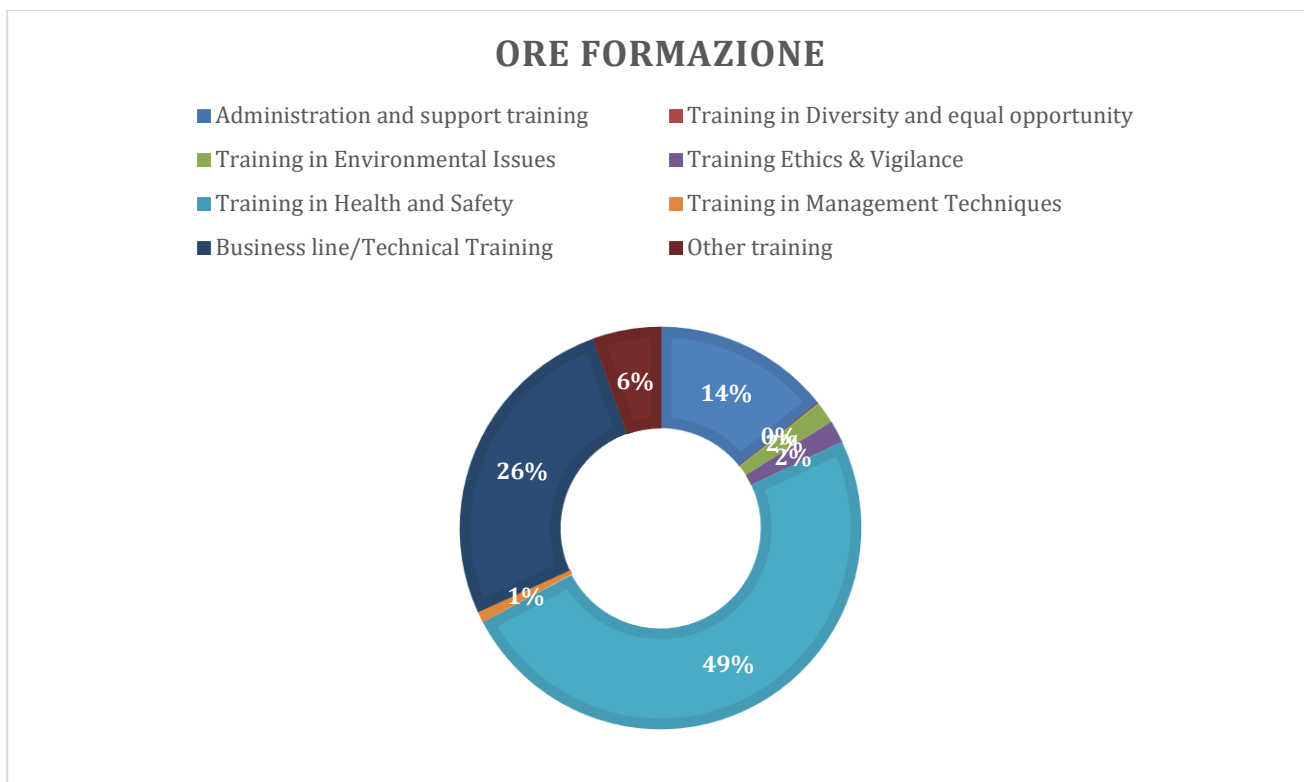
I nostri obiettivi rispetto a training hard e soft non risultano raggiunti.

In particolare, la minore incidenza della formazione tecnica nel 2025 rispetto al quantitativo totale di ore erogate è in parte riconducibile a due fattori; molte delle competenze specialistiche necessarie sono già state consolidate negli anni precedenti, riducendo l'esigenza di nuove edizioni, lasciando spazio ad aggiornamenti. A questo si aggiunge il fatto che, con la recente fusione di VEBSI con un'altra azienda in campo impiantistico, è entrato in organico personale con competenze tecniche simili e già sviluppate nel corso della carriera lavorativa precedente alla fusione, il che ha contribuito alla riduzione di necessità formative in ambito hard skills.

Rispetto all'area delle soft skills, si è dato spazio a progetti formativi che consentissero lo sviluppo di competenze relazionali rispetto agli altri stakeholder, quali fornitori e clienti, ma anche rapporti interpersonali con i colleghi.

Il 2026 rappresenta un anno di rilancio: VEBSI sta, infatti, rivedendo processi, strumenti e modalità organizzative legati alla gestione della formazione, con l'obiettivo di strutturare un sistema più efficace, capillare e orientato al miglioramento continuo. Nuovi processi permetteranno di potenziare la formazione tecnica, rendendola più mirata, aggiornata e coerente con le nuove esigenze operative, organizzative e di mercato.

Formazione totale 2025 – 1769 ore





Il processo di on-boarding è un momento fondamentale per costruire un rapporto di fiducia tra azienda e dipendente. Per garantire equità, assicuriamo a tutti i nuovi ingressi pari accesso a informazioni e strumenti, così da affrontare le sfide lavorative con le stesse opportunità.

Durante i primi sei mesi, offriamo supporto costante per **un'integrazione graduale e completa**.

A conclusione del percorso, il **Welcome Day** – organizzato due volte l'anno – promuove **condivisione, appartenenza e partecipazione**.

Nel 2025 è stato introdotto il corso **5 Stars**, condotto con formatore esterno con esperienza pluriennale in ambito di facility management, maturata attraverso ruoli di responsabilità e progetti che hanno sempre posto al centro la qualità e la soddisfazione del cliente, promuovendo un approccio condiviso e coerente al servizio in tutta l'organizzazione.

Questo si è sviluppato attraverso i moduli:

- Trasmissione dei valori fondamentali del servizio clienti e dello stile aziendale condiviso.
- Modello della Piramide del Servizio a 5 Stelle, che guida il comportamento verso il cliente partendo da valori personali e aziendali, fino alla gestione delle relazioni e delle aspettative.
- Approccio creativo alla comunicazione, per migliorare l'interazione con il cliente e risolvere situazioni complesse con professionalità e stile.
- Case study pratici, per affrontare situazioni reali e sviluppare comportamenti efficaci e coerenti con il "5 Star Service Style".

Infine, nel corso del 2025, il personale degli uffici tecnici ha approfondito la conoscenza in materia di conduzione di impianti tecnici e rendicontazione presso portali di regione di appartenenza.

A maggio 2025 tutto il personale dipendente partecipa attivamente alla **Safety Week**, evento promosso in tutte le Business Unit del Gruppo, durante il quale vengono trattati argomenti specifici legati ai temi di salute e benessere dei lavoratori e sicurezza degli ambienti di lavoro; in particolare, si è sviluppato il tema del cambiamento dell'ultimo minuto e l'opportunità ed il dovere di dire "stop" di fronte in tutti i casi in cui si avverta di essere in pericolo.



In tale occasione, si sono svolte sessioni di sensibilizzazione sulla gestione del cambiamento, promuovendo un atteggiamento proattivo di fronte agli ostacoli, riconoscendone opportunità. Le sessioni replicate in ogni sede di Italia, incluse aree di cantiere, hanno generato diversi output, i quali sono stati raccolti con implementazione di azioni che ne sono conseguite già nel 2025, ma, soprattutto, sono divenuti parte integrante della strategia per gli anni a seguire.

IL PROGRAMMA CASTOR – I DIPENDENTI AZIONISTI DI MAGGIORANZA DI VINCI

Il programma CASTOR rappresenta a pieno uno dei principi fondamentali del Gruppo VINCI: il vero successo è quello condiviso. Si tratta infatti di un'iniziativa che permette a ogni dipendente di partecipare attivamente ai risultati economici del Gruppo, diventando azionista a condizioni vantaggiose.

Il programma si rivolge a oltre 140.000 collaboratori di 45 paesi in cui il gruppo opera. Questa iniziativa mira a condividere i successi del Gruppo con l'intero personale che, attraverso la sottoscrizione di azioni VINCI, ha l'opportunità di investire nell'azienda e partecipare al suo successo a lungo termine. I vantaggi che offriamo in questa iniziativa di "condivisione di valore economico" sono numerosi e includono la possibilità di accumulare azioni gratuite fino a un massimo di 80, beneficiare dei dividendi e risparmiare senza commissioni di tenuta del conto o di ingresso. Attualmente, oltre 170.000 dipendenti ed ex dipendenti sono azionisti del Gruppo VINCI attraverso i piani CASTOR, costituendo il maggior azionista del gruppo.

Attraverso CASTOR, non si offre solo un'opportunità di investimento, ma si crea un vero legame tra l'impegno quotidiano delle persone e il progresso dell'azienda. Dare questa opportunità ai dipendenti significa rafforzare il senso di appartenenza e aumentare la loro motivazione con l'obiettivo non solo di offrire un piano azionario ma anche una valorizzazione concreta del loro contributo, trasformando la crescita collettiva in un vantaggio condiviso.



Nello specifico, per VEBSI il numero di azioni sottoscritte attraverso questo programma sono 338 nel 2025, a cui vanno aggiunte le 462 gratuite, per un valore economico totale di circa 100.264€.

MIGLIORAMENTO PROCESSO RECRUITING

In un'ottica di continuo miglioramento dei processi interni, nel corso del 2025 abbiamo avviato il processo dell'implementazione dello strumento Zucchetti, software di gestione, estendendone l'applicazione anche all'area Recruitment.

L'introduzione di questa piattaforma consente una gestione più strutturata ed efficiente delle candidature, facilitando la raccolta e l'archiviazione dei profili, la prima fase di screening e il monitoraggio dell'avanzamento dei processi di selezione.

In questo modo si punta a migliorare la qualità complessiva del processo di recruiting anche in un'ottica di maggiore trasparenza, garantendo tracciabilità nelle fasi di selezione.

L'utilizzo di tale strumento rappresenta dunque un passo verso la digitalizzazione delle attività HR e il rafforzamento di una cultura orientata alla qualità e alla centralità delle persone.

ANALISI PERFORMANCE E TRATTAMENTO EQUO

L'introduzione di un programma MBO strutturato, che prevede momenti di confronto formale tra dipendente, HR e responsabile, consente di monitorare in maniera trasparente e continuativa le performance individuali sulla base di obiettivi chiari, misurabili e condivisi.

Grazie a questo processo, in maniera oggettiva, si riescono ad analizzare le performance dei dipendenti e si riescono a prendere decisioni connesse (promozioni, riconoscimenti e bonus) secondo criteri uniformi, riducendo la soggettività e garantendo un trattamento equo per tutta la popolazione aziendale.

Inoltre, questo approccio favorisce una cultura del feedback costruttivo e ha come obiettivo l'inserimento di un modello in cui ogni persona vede riconosciuto il proprio contributo in modo coerente con gli obiettivi strategici dell'azienda, promuovendo responsabilizzazione e allineamento verso i risultati comuni.

Per il 2026, oltre all'analisi *ad personam* svolta in fase di salary review in relazione alla performance del singolo, abbiamo avviato anche una valutazione complessiva dell'intera popolazione aziendale. Questo ci consentirà di identificare eventuali squilibri e intraprendere azioni mirate per minimizzare potenziali disparità salariali, incluse quelle correlate al genere o ad altre condizioni personali o professionali.

Tale analisi rafforzerà ulteriormente il nostro impegno verso politiche retributive eque e coerenti con i valori di responsabilità sociale che guidano l'organizzazione.

IL NOSTRO IMPEGNO VERSO LE PERSONE

A partire dal 2024, nasce la Fondazione VINCI Italia, che rappresenta la volontà del Gruppo VINCI di mettere la propria forza imprenditoriale al servizio del bene comune. Attraverso la collaborazione con associazioni e realtà del terzo settore, vengono promossi progetti capaci di restituire opportunità, dignità e fiducia a chi si trova in situazioni di fragilità.

VEBSI contribuisce alla fondazione nel corso di ogni anno, confermando il proprio impegno verso progetti che abbiano un impatto positivo sulle persone.

Al link [Fondazione VINCI Italia](#) è possibile visualizzare la pagina web della Fondazione e visionare i progetti sviluppati nel corso dell'anno.

I NOSTRI OBIETTIVI

Guardando avanti, il consolidamento del sistema di gestione sarà una priorità, insieme a una riorganizzazione delle deleghe di responsabilità per ridurre il divario tra decisioni aziendali e operatività sul campo. L'innovazione nella comunicazione con iniziative quali "Il quarto d'ora della sicurezza" ha consentito di migliorare ulteriormente la consapevolezza e la partecipazione dei dipendenti.

I NOSTRI NUMERI SULLE PERSONE

OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE	Target 2025	Dato 2025		Note
Riduzione dei rischi di infortuni e incidenti; Rafforzamento cultura H&S	Indice di frequenza (numero infortuni/tot. ore lavorate*1.000.000)	5.3	9.2		Dato influenzato dal numero di ore lavorate, due soli infortuni lievi registrati nell'anno (media <5gg)
	N. sopralluoghi	n. 20	n. 20		
	N. vigilanze preposti	n. 15	n. 4		Il numero di attività di vigilanze supera quello di obiettivo, tuttavia la rendicontazione da parte del personale operativo non è stata completa e sarà da migliorare.
	N. near miss rilevati	n. 5	n. 5		
	N. segnalazioni	n. 7	n. 7		
	N. eventi H&S	n. 10	n. 16		

OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE	Target 2025	Dato 2025		Note
Sviluppo professionale del personale in forza e dei nuovi talenti; Implementazione di una strategia, definizione strumenti e lavoro per obiettivi	sistema premiante: ammontare totale dei premi (euro/000 anno) / utile dell'azienda	>10%	30%		
	Competenze certificate	n. 4	n. 6		
	Percentuale di dipendenti interessati da miglioramento salariale	>20%	33%		
	Soft Skills Training - n. ore training / n. totale dipendenti	n. 8	n. 2.5		La fusione con CM Engineering ha determinato un incremento del personale in possesso di competenze certificate e non, riducendo la necessità formativa, se non in relazione a area di comunicazione e interazione con clienti, fornitori e altri dipendenti.
	Hard Skills Training - n. ore training / n. totale dipendenti (H&S + Tecnica + EN + ecc)	n. 20	n. 10		

OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE	Target 2025	Dato 2025		Note
Inclusione lavorativa e conoscenza delle tematiche D&I; mantenimento e aumento delle quote rosa in azienda; apertura all'ascolto	miglioramento del mix di genere (escluso personale di cantiere)	+5%	+2%		Il mix di genere è ben distribuito e vicino al 50%, pertanto dal 2026 l'obiettivo sarà trasformato da miglioramento a mantenimento.
	Popolazione raggiunta da survey o indagini interne e/o clima aziendale	100%	100%		

	N. di attività generate da input ricevuti dal personale	n. 5	n. 5		
--	---	------	------	---	--

OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE	Target 2025	Dato 2025		Note
Sviluppo sostenibile del personale e degli ambienti di lavoro. Implementazione di policy a favore del work-life balance.	Diminuzione ore di lavoro straordinario (differenza % con rispetto all'anno precedente)	-8%	+5.82%		Lavoro straordinario aumentato per necessità di copertura di presidi, sono in corso azioni di miglioramento per il 2026

OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE	Target 2025	Dato 2025		Note
Miglioramento della consapevolezza del personale sulla responsabilità sociale dell'azienda	Contributi aziendali a progetti di impatto sociale.	5.000€	9.000€		



PIANIFICAZIONE E OBIETTIVI 2026

Rispetto al Sustainability Plan del 2022 e la nostra prima relazione di impatto del 2023, il percorso che ci ha coinvolto è evoluto nel tempo sia in termini di fatturato che di crescita del personale. Nel 2025 si è ritenuto necessario revisionare i KPI in termini di numeri e di valore, focalizzando il nostro impegno su quelli più significativi per la nostra nuova struttura, rendendoli integrati a pieno all'interno del sistema di gestione aziendale.

BENEFICIO SPECIFICO PER LA SOCIETA'	INDICATORE D'IMPATTO		PROPOSTE AZIONI 2026
ELEMENTO D'IMPATTO	INDICATORI DI OUTCOME		AZIONI
OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE	target 2026	
Reputazione aziendale positiva; Conformità della filiera di fornitura in merito all'etica, compliance & anticorruzione	n. audit (certificazione, interni, GDPR, ecc)	n. 8	Audit Interno / esterno; Screening annuale fornitori / clienti; Sondaggio / Valutazione da parte dei clienti e fornitori; Campagna Internal Risk Management.
	n. fornitori soggetti a verifica	n. 10	
	n. clienti coinvolti nel sondaggio - rappresentazione del fatturato	90%	
Riduzione dei rischi di infortuni e incidenti; Rafforzamento cultura H&S	Indice di frequenza (numero infortuni/tot. Ore lavorate*1.000.000)	5.3	Sopralluoghi commesse operative; Formazione adeguata alle attività, clienti e realtà aziendale; Sensibilizzazione e incontri periodici; Mantenimento cert. ISO 45k & 9k& 14k; Safety week; Specifiche verifiche da parte dei preposti; Implementazione procedure operative.
	n. sopralluoghi	n. 20	
	n. vigilanze preposti	n. 12	
	n. near miss rilevati	n. 5	
	n. segnalazioni	n. 7	
	n. eventi H&S	n. 10	
Inclusione lavorativa e conoscenza delle tematiche D&I; mantenimento e aumento delle quote rosa in azienda; apertura all'ascolto	mantenimento del mix di genere (escluso personale di cantiere)	40% minimo	Partecipazione ad eventi e progetti per migliorare le posizioni femminili in azienda; Formazione specifica su tematiche legate alla diversità ed inclusione; Pmi (personal management interview) incontri di definizione azioni, obiettivi e attività personali fatto con il diretto responsabile (sviluppo di carriera e formazione); Talent garden; Analisi per lo sviluppo di un programma di miglioramento della D&I in azienda.
	Popolazione raggiunta da survey o indagini interne e/o clima aziendale	100%	
	n. di attività generate da input ricevuti dal personale	n. 5	

BENEFICIO SPECIFICO PER LA SOCIETA'	INDICATORE D'IMPATTO		PROPOSTE AZIONI 2026
ELEMENTO D'IMPATTO	INDICATORI DI OUTCOME		AZIONI
OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE	target 2026	
Sviluppo professionale del personale in forza e dei nuovi talenti; Implementazione di una strategia, definizione strumenti e lavoro per obiettivi	sistema premiante: ammontare totale dei premi (euro/000 anno) / utile dell'azienda	>10%	Definizione di obiettivi e formalizzazione sistema premiante; Implementare programmi di formazione e sviluppo professionale; Analisi e valutazione - Piani di carriera; Valutazione soddisfazione del personale; verifica aumento competenze; Programma annuale di adeguamento dello stipendio - budget dedicato; Formazione interna o esterna; Partecipazione ad eventi o convegni riconosciuti; Programma di recruitment e di crescita del personale neo assunto;
	Competenze certificate	n. 4	
	Percentuale di dipendenti interessati da miglioramento salariale	>20%	
	SESSIONI DI TRAINING (H&S + Tecnica + EN + SOFT + ecc.)	n. 20	
Sviluppo sostenibile del personale e degli ambienti di lavoro. Implementazione di policy a favore del work-life balance, nonché miglioramento della conoscenza dei concetti legati alla salvaguardia dell'ambiente e l'impegno sociale.	Diminuzione ore di lavoro straordinario (differenza % con rispetto all'anno precedente)	-8%	Organizzazione e partecipazione all'Environment Day; Contratto di smart working; Applicazione iniziative Smart Organization; Miglioramento ambienti di lavoro; Formazione con formatori esterni in merito alla Società Benefit, CSRD, SDGs, ecc; Formazione interna tramite piattaforma UP (Impegno VE; Green IT, IT Passport; D&I, ecc);
	Partecipazione ad eventi, convention, meeting;	n. 4	
	Environment Day - % partecipazione impiegati	85%	
Riduzione emissioni di CO2 scope 1 e 2; Aumento della consapevolezza e responsabilità ambientale tra i dipendenti e nella comunità	%riduzione CO2 scope1+2 -- baseline 2018	30%	Benchmark di settore / gruppo; Implementare un sistema di gestione dei rifiuti e delle risorse per ridurre gli sprechi; Favorire l'uso di materiali riciclabili e sostenibili nella manutenzione e nelle costruzioni; Iniziative sulla mobilità (monitoraggio emissioni, rinnovo parco macchine, mobilità alternativa, etc.); Iniziative di sensibilizzazione in materia ambientale (in particolare coinvolgimento dei dipendenti per progettare iniziative utili alla riduzione degli impatti ambientali); Sponsorizzazione e/o esecuzione lezioni per awareness su tema di sostenibilità Partecipazione a meeting e conferenze;
	Turnover Intensity (gCO2 / €€ fatturato)	7,2	
	Headcount intensity (tCO2 /n. dipendenti)	1,9	
	Partecipazione attiva ad associazioni e conferenze in ottica sostenibilità / ambiente - n. di eventi	n.4	
	Sviluppo Business per contribuire alla riduzione delle emissioni (€)	2.800.000 €	

BENEFICIO SPECIFICO PER LA SOCIETA'	INDICATORE D'IMPATTO		PROPOSTE AZIONI 2026
ELEMENTO D'IMPATTO	INDICATORI DI OUTCOME		AZIONI
OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE	target 2026	
Supporto sistemico all'innovazione per sviluppare tecnologie, metodologie e sistemi a favore della sostenibilità ambientale Aumento della consapevolezza e responsabilità ambientale nella catena del valore e riduzione degli impatti correlati.	survey compilata dal fornitore	20	Partnership con clienti e fornitori per sviluppare tecnologie o proof of concept; Indagini sui consumatori in merito alla consapevolezza sull'utilizzo e impatto delle tecnologie offerte Definire criteri per valutare il grado di sostenibilità dei fornitori; Implementazione survey sui fornitori; Monitorare fornitori sui criteri di sostenibilità; 'coinvolgimento dei fornitori in iniziative di miglioramento (formazione, condivisione best practices, ecc).
	N. di rating di sostenibilità inseriti nel sistema di monitoraggio fornitore	30	
Aumento della consapevolezza e responsabilità ambientale nella catena del valore e riduzione degli impatti correlati. Miglioramento della consapevolezza del personale sulla responsabilità sociale dell'azienda	Contributi aziendali a progetti di impatto sociale.	5000€	Definire criteri per valutare il grado di sostenibilità dei fornitori; Implementazione survey sui fornitori; Monitorare fornitori sui criteri di sostenibilità; 'coinvolgimento dei fornitori in iniziative di miglioramento (formazione, condivisione best practices, ecc). contributo aziendale in occasione di regali di Natale, eventi aziendali presso strutture impegnate nel sociale o che impiegano personale appartenenti a categorie disagiate