

CEPE 2025

"What will the world of coatings look like tomorrow?"

The CEPE Annual Conference in Vienna didn't just look at tomorrow's coatings — it asked what kind of world we want to build around them. Between panels on regulation, digitalisation, AI, and inclusion, a clear message emerged: our industry's biggest challenges are no longer purely technical. They are human, political, and cultural.

Overregulation and the cost of compliance

If one word echoed through the conference halls, it was regulation. Dirk Sieverding (Remmers) captured it sharply: regulation has become both the reason politics exists and the reason innovation slows. He estimated a mid-seven-figure annual cost burden just to stay compliant — not to grow, but simply to stay legal.

Anitra Drews (AkzoNobel) reminded us that compliance leaders are chemists first, but now act as full-time risk translators. When regulation defines what's 'safe' but

not what's 'possible', creativity shrinks.

So it wasn't surprising that, when asked what the EU should prioritise, 72% of delegates chose 'Less Regulation' — far more than 'Cheaper Energy' (35 %). The message was unmistakable: we are not anti-safety, but the pendulum has swung too far

toward bureaucracy over balance.

From data to trust — Digital platforms and AI in practice

Bojan Buinac (BENS Consulting / Chemius) offered the most tangible proof that AI can already lighten the regulatory load. He



CEPE 2025

"Come sarà il mondo dei rivestimenti del futuro?"

La CEPE Annual Conference di Vienna non si è limitata a esplorare il futuro dei rivestimenti ma ha posto una domanda più ampia, ossia quale tipo di mondo intendiamo costruire attorno a essi. Tra sessioni dedicate a regolamentazione, digitalizzazione, intelligenza artificiale e inclusione, è emerso un messaggio ben evidente: le principali sfide del nostro settore non sono più esclusivamente tecniche. Sono umane, politiche e culturali.

Sovraregolamentazione e costi per la conformità normativa

Se esiste un tema che ha risuonato con forza durante il congresso, è quello della regolamentazione. Dirk Sieverding (Remmers) lo ha sintetizzato efficacemente: la regolazione è diventata al tempo stesso la ragion d'essere della politica e il principale freno all'innovazione. Ha stimato un onere annuale a 'sette cifre medio-alte' semplicemente per restare conformi, non per crescere, ma per rimanere

nel perimetro della legalità.

Anitra Drews (AkzoNobel) ha ricordato che i responsabili della compliance nascono come chimici, ma oggi operano come traduttori di rischio a tempo pieno. Quando la normativa definisce ciò che è 'sicuro', ma non ciò che è 'possibile', la creatività si restringe. Non sorprende quindi che, alla domanda su quale dovrebbe essere la priorità della UE, il 72% dei delegati abbia indicato 'Meno regolamentazione', superando nettamente 'Risparmio per i costi energetici' (35%). Il messaggio è chiaro: non si tratta di essere contrari alla sicurezza, ma di riconoscere che il pendolo è oscillato troppo verso la burocrazia, perdendo il senso dell'equilibrio.

Dai dati alla fiducia — Piattaforme digitali e IA nella pratica

Bojan Buinac (BENS Consulting / Chemius) ha offerto la dimostrazione più concreta che l'IA può già oggi alleggerire il carico regolatorio. Ha illustrato come piattaforme digitali

come Chemius automatizzano la validazione delle Schede di Sicurezza, la generazione delle etichette e le verifiche di conformità, trasformando la 'compliance regolatoria, l'ultimo bastione che l'IA non può toccare', in un ambito di reale innovazione. Il sistema diventerà completamente autonomo entro 6 mesi e ha già incrementato l'efficienza del 70%, spostando le risorse umane dall'inserimento dati alla supervisione dei dati.

Tale visione si è collegata perfettamente alla keynote di Cristina Vanberghen sulla tematica: 'Il colore della fiducia'. Il suo discorso, impostato sul: 'Verniciare con fiducia' — ha ricordato a tutti che l'IA nel settore dei rivestimenti non riguarda la sostituzione delle persone, ma la creazione di sistemi trasparenti e responsabili. Nonostante ciò, il 74% dei partecipanti ha ammesso di non essere pronto per l'IA nel breve periodo. Un contrasto significativo: la trasformazione digitale è un mantra, ma la preparazione organizzativa è ancora insufficiente.



POST EVENT



POST EVENTO

demonstrated how digital platforms such as Chemius automate SDS validation, label generation, and compliance checks — transforming “regulatory compliance, the last stronghold AI can’t touch” into an area of genuine innovation.

Their system is becoming fully autonomous within 6 months and has already boosted efficiency by 70%, shifting people’s roles from data entry to data supervision.

That insight bridged beautifully with Cristina Vanberghen’s keynote on ‘The Colour of Trust’. Her framing — ‘Painting with Trust’ — reminded everyone that AI in coatings is not about replacing humans but about creating transparent, accountable systems.

Still, 74% of participants admitted they are not ready for AI tomorrow. It’s a sobering contrast: digital transformation is a mantra, yet organisational readiness lags far behind.

People first — Still our strongest asset

Another live poll made the point clear. When asked “What is the greatest strength in your company?” 76% answered ‘People’.

Not technology. Not products. People. Hayley Collins (Sherwin-Williams) and Gregory Gerin (Russell Reynolds) expanded on that human factor. Gérin’s data showed that 60% of executives are considering a job move within a year, while the chemical sector remains more conservative than most when hiring across industries.

If the war for talent is real, the first battle is internal — redefining what leadership looks like in a world that values culture as much as chemistry.

Where growth still lives

When asked where the most significant opportunities lie, 46% of respondents chose Asia, with Europe (30%) and Africa (29%) following.

The implication is clear: while Europe remains home, the momentum — talent, demand, investment — is shifting east and south.

Klaus Schaubmayr (FCIO) underlined the same tension: Austria’s coatings market is mature but pressured by energy costs and labour shortages.

Growth will depend on collaboration rather than consolidation.

Le persone prima di tutto — Il nostro asset più forte

Un altro sondaggio in diretta ha evidenziato un punto essenziale. Alla domanda “Qual è il principale punto di forza della vostra azienda?”, il 76% ha risposto ‘Le persone’. Non la tecnologia, non i prodotti: le persone.

Hayley Collins (Sherwin-Williams) e Gregory Gerin (Russell Reynolds) hanno approfondito questa dimensione umana. I dati di Gérin mostrano che il 60% dei dirigenti sta considerando un cambio di lavoro entro l’anno, mentre il settore chimico rimane più conservatore della media nell’assumere risorse provenienti da altri comparti. Se la guerra dei talenti è reale, la pri-

ma battaglia è interna, ridefinire cosa significa leadership in un mondo che attribuisce valore alla cultura tanto quanto alla chimica.

Dove si concentrano ancora le opportunità di crescita

Alla domanda su quali aree offrano le opportunità più rilevanti, il 46% degli intervistati ha indicato l’Asia, seguita da Europa (30%) e Africa (29%). Il messaggio è chiaro: sebbene l’Europa rimanga la ‘casa’ del settore, il baricentro della crescita, talenti, domanda, investimenti, si sta spostando verso est e verso sud.

Klaus Schaubmayr (FCIO) ha ribadito la stessa dinamica: il mercato dei rivestimenti in Austria è maturo, ma sotto pressione a causa dei costi

energetici e della carenza di manodopera. La crescita dipenderà dalla collaborazione più che dalla consolidazione.

Inclusione come motore di business

Sofie Falcão (Dow) ha concluso la giornata con una solida argomentazione a favore di

Inclusion as a business engine

Sofie Falcão (Dow) closed the day with a powerful case for inclusion, diversity, and equity (ID&E). Her message: “Diversity isn’t what we do after we innovate — it’s how we innovate”. Companies that embed inclusion in their processes generate 19% higher innovation-derived revenue. That’s not corporate fluff — it’s competitive advantage.

From chemophobia to leadership confidence

Overregulation, digital trust, talent, inclusion — all threads lead back to one issue: confidence. As Anita Drewes has said before, chemophobia isn’t about chemicals; it’s about trust. Rebuilding that trust starts inside our organisations: through transparency in data, clarity in communication, and empowerment of our people.

Leaving Vienna, I was reminded that our industry has never lacked chemistry, it sometimes lacks confidence. If CEPE 2025 proved anything, it’s that collaboration still paints the future brighter than caution ever could.

inclusione, diversità ed equità (ID&E). Il suo messaggio è stato: “La diversità non è ciò che facciamo dopo aver innovato, è il modo in cui innoviamo”.

Le aziende che integrano l’inclusione nei propri processi generano un +19% di ricavi da innovazione. Non è retorica aziendale: è un vantaggio competitivo concreto.

Dalla chemofobia alla fiducia nella leadership

Sovraregolamentazione, fiducia digitale, talenti, inclusione, tutti i temi riconducono a una sola questione: la fiducia.

Come Anita Drewes ha già osservato, la chemofobia non riguarda i ‘chimici’, ma la mancanza di fiducia. Ricostruirla inizia dall’interno delle nostre organizzazioni: con trasparenza dei dati, chiarezza comunicativa e responsabilizzazione delle persone.

Lasciando Vienna, è emerso un pensiero: il nostro settore non è mai stato carente di chimica; è talvolta carente di fiducia. Se CEPE 2025 ha dimostrato qualcosa, è che la collaborazione continua a delineare un futuro più luminoso di quanto possa farlo la prudenza.

