

[A]

Alkemy Group S.p.A. Società Benefit

Rendicontazione consolidata di sostenibilità
al 31 dicembre 2025

Alkemy Group S.p.A. Società Benefit

Via San Gregorio 34, 20124 Milano

C.F. e P.I. 06054450017

Cap. Soc. 11.999.806,71 euro interamente versato e sottoscritto



INDICE

INDICE	2
DISCLAIMER.....	4
LETTERA AGLI STAKEHOLDER.....	5
CARTA D'IDENTITÀ	6
1. IL GRUPPO ALKEMY.....	6
1.1 CHI SIAMO.....	6
1.2 LA STRUTTURA DEL GRUPPO.....	6
1.3 KEY DATA 2025.....	9
1.4 LA VISIONE E LA STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ.....	10
1.5 IL PIANO STRATEGICO DI SOSTENIBILITÀ 2026-2030.....	13
1.6 I 6 SDGs TARGATI ALKEMY.....	16
RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ	18
1. LA SOSTENIBILITÀ PER IL GRUPPO	18
1.1 AMBITO E PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE (BP-1, BP-2)	18
1.2 STRATEGIA, MODELLO DI BUSINESS E CREAZIONE DEL VALORE (SBM-1).....	18
1.3 CATENA DEL VALORE E STAKEHOLDER (SBM-2)	19
1.4 GOVERNANCE DI SOSTENIBILITÀ (GOV-1, 2, 3, 4, 5).....	22
1.5 ANALISI E RISULTATI DELLA DOPPIA MATERIALITÀ (IRO-1; SBM-3).....	25
1.6 POLITICHE ADOTTATE PER GESTIRE QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ RILEVANTI (MDR-P)	38
2. L'IMPATTO AMBIENTALE DEL GRUPPO.....	56
2.1 RISPONDERE ALLA SFIDA CLIMATICA (E1)	56
2.2 CIRCOLARITÀ IN AZIONE (E5).....	62
3. LA DIMENSIONE SOCIALE DEL GRUPPO	65
3.1 LE NOSTRE PERSONE AL CENTRO (S1)	65
3.2 LA TUTELA DELLE PERSONE NELLA CATENA DEL VALORE (S2)	79
3.3 IL RUOLO DEL GRUPPO PER LE COMUNITÀ (S3)	82
3.4 LA PARTNERSHIP CON I CLIENTI (S4)	84
4. GOVERNANCE E CONDOTTA AZIENDALE.....	88
4.1 ETICA E CONDOTTA D'IMPRESA (GOV-1; IRO-1; G1-1).....	88
4.2 IL RAPPORTO CON I FORNITORI (G1-2; G1-6).....	89

[A]

4.3	I PRESIDI ANTICORRUZIONE (G1-3; G1-4)	90
5.	<u>APPENDICE</u>	<u>92</u>
5.1	APPENDICE A – IL CONTRIBUTO DEL GRUPPO ALL’AGENDA 2030 DELLE NAZIONI UNITE.....	92
5.2	APPENDICE B – ELENCO DEGLI ELEMENTI D'INFORMAZIONE DI CUI AI PRINCIPI TRASVERSALI E TEMATICI DERIVANTI DA ALTRI ATTI LEGISLATIVI DELL'UE	108



Disclaimer

Il Gruppo Alkemy (di seguito «Il Gruppo»), pur non essendo attualmente un soggetto obbligato all'applicazione della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) di stampo UE, ha scelto su base volontaria di redigere il presente Report di Sostenibilità riferito all'esercizio 2025 e di farlo adottando gli standard di rendicontazione europei ESRS (European Sustainability Reporting Standards). Obiettivo: fornire ai propri stakeholder chiave una rappresentazione consolidata delle principali dimensioni ambientali, sociali e di governance, in linea con quei principi di trasparenza e comparabilità che ispirano la normativa europea e che rappresentano una bussola valida per le aziende che considerano la sostenibilità una leva strategica indispensabile per la propria *business continuity*.



Lettera agli stakeholder

Il 2025 è stato per Alkemy Group un anno di trasformazione, segnato dall'avvio di un importante percorso d'integrazione e dalla costruzione di una visione comune che nella sostenibilità ha trovato quel *fil rouge* capace di unire quasi **2 mila talenti dislocati in 6 Paesi** e con *background* e *skills* anche molto differenti. La presente rendicontazione racconta questo passaggio, **attraverso il linguaggio degli standard ESRS targati UE**, adottati volontariamente per comunicare in modo chiaro e trasparente i principali impatti, rischi e opportunità del nostro modello di business e il modo in cui li stiamo integrando nelle strategie di business.

Attraverso questo documento ripercorriamo il 2025, mantenendo uno sguardo sul futuro accompagnati anche dal **Piano Strategico di Sostenibilità 2026–2030**, che orienta le priorità del Gruppo a 5 anni e traduce gli impegni ESG in obiettivi chiari e monitorabili, coerenti con la nostra evoluzione societaria e strutturati attorno ai tre pilastri *core* della sostenibilità: **Environment, Social e Governance**. Riordinate, però, a partire dalla G, ossia dalla «testa», perché, senza una volontà chiara di fare davvero la differenza, una strategia di sostenibilità diventa, di fatto, impossibile.

Non a caso, accanto al percorso di crescita e integrazione, abbiamo rafforzato **un modello fondato sull'etica**. Anche in coerenza con **lo status di Società Benefit della nostra capogruppo**. La scelta di integrare realtà affini per cultura, composte da persone competenti sì ma soprattutto «brave persone», riflette un'idea precisa d'impresa, in cui collaborazione, fiducia e senso di appartenenza sono il presupposto stesso per fare business. Anche l'evoluzione tecnologica, inclusa l'intelligenza artificiale, si inserisce in questo contesto: uno strumento che abilita e potenzia le capacità delle persone, senza sostituirne il ruolo centrale.

Sul fronte ambientale, il 2025 segna l'avvio di un percorso strutturato: dalla prima misurazione completa della nostra impronta carbonica alla definizione di obiettivi di riduzione, fino all'attenzione crescente ai temi dell'utilizzo responsabile delle risorse e dell'economia circolare. Una traiettoria che rafforzeremo progressivamente nei prossimi anni.

Siamo consapevoli di aver compiuto solo il primo passo di un percorso che ci impegnerà nel medio-lungo termine, ma riteniamo fondamentale aver posto basi solide per **uno sviluppo coerente, capace di integrare crescita, innovazione e responsabilità**.

Desidero ringraziare tutti i colleghi, gli oltre mille clienti, i partner e gli stakeholder chiave che contribuiscono ogni giorno a questo percorso assai sfidante ma certamente unico nel panorama nazionale (e non solo).

Duccio Vitali
CEO



Carta d'Identità

1. Il Gruppo Alkemy

1.1 Chi Siamo

La *mission* del Gruppo «**We design, build and run Unified Experiences across people, places and platforms**» sintetizza l'operato quotidiano di quasi 2 mila professionisti impegnati nel ripensare strategie, modelli operativi e relazioni di aziende presenti in pressoché tutti i segmenti di mercato, combinando tecnologia, dati, intelligenza artificiale, creatività e competenze verticali sul Retail. L'approccio è *end-to-end*: dalla definizione strategica alla delivery tecnologica, fino alla progettazione di esperienze che integrano in modo fluido dimensioni fisiche e digitali.

Il posizionamento del Gruppo si basa sulla capacità di integrare competenze che tradizionalmente operano in ambiti distinti, quali consulenza, tecnologia, comunicazione e operations, all'interno di un'unica proposta coerente.

L'ambizione è di accompagnare clienti complessi lungo percorsi di trasformazione che richiedono non solo soluzioni tecnologiche avanzate, ma anche capacità di governo del cambiamento, integrazione organizzativa e attenzione all'esperienza complessiva degli utenti e dei consumatori.

Accanto alle competenze tecniche, la cultura del Gruppo poggia anche su un elemento identitario forte: la **centralità delle persone e dei valori etici**. Il Gruppo Alkemy riconosce nell'impatto sociale, nel rispetto, nella correttezza e nel benessere delle persone elementi essenziali per un modo di fare impresa solido e responsabile. La scelta di integrare società affini per cultura e composte da persone brave, e dunque competenti, ma soprattutto «brave persone», come già specificato dallo stesso CEO nella lettera agli stakeholder, riflette una visione in cui etica, collaborazione, fiducia e senso di appartenenza sono la *conditio sine qua non* per le attività del Gruppo. Come specificato anche dal nuovo *pay-off* «**Designed by humans, powered by AI**» il fattore umano è la preconditione per sfruttare le enormi possibilità offerte dall'Intelligenza Artificiale come abilitatore delle conoscenze e leva strategica per potenziare e migliorare i processi.

Questa impostazione trova coerenza anche nella forma giuridica adottata dalla capogruppo che dal 2023 è **Società Benefit**, scelta che formalizza il suo impegno nel generare valore non solo economico, ma anche sociale e ambientale, con attenzione verso le comunità e gli stakeholder con cui opera. In quanto Società Benefit, l'azienda ha integrato nel proprio assetto statutario e gestionale principi orientati al beneficio comune, che si riflettono in linee guida, policy e pratiche operative adottate come riferimento per l'intero perimetro di Gruppo. Tra le attività con finalità di beneficio comune riportate nello statuto ci sono:

- Le persone al centro
- Digitalizzazione rispettosa dell'ambiente
- Distribuzione del valore alle comunità e ai territori

Dal quadro di valori descritto, consegue che la sostenibilità sia una dimensione trasversale che influenza le scelte strategiche, l'organizzazione del lavoro e il modo di operare sul mercato. In un contesto normativo caratterizzato da elevata incertezza e segnali discontinui, il Gruppo Alkemy ha confermato il ruolo della sostenibilità come elemento strutturale del proprio modello di sviluppo, e non una eventuale risposta contingente agli obblighi regolatori.

Infatti, nonostante l'accordo sul pacchetto Omnibus, il conseguente meccanismo di stop-the-clock e l'adozione della cosiddetta Content Directive, che ha ridefinito e innalzato le soglie di applicazione della CSRD riducendo in maniera drastica il perimetro dei soggetti obbligati, la sostenibilità è comunque rimasta per il Gruppo un punto cardine, senza arretramenti sul livello di commitment del management e con una rinnovata motivazione a consolidare quanto già avviato, preservando competenze, investimenti e coinvolgimento interno ed esterno.

1.2 La struttura del Gruppo

Il Gruppo Alkemy è un ecosistema nato dalla convergenza di realtà attive nella trasformazione digitale, nella comunicazione e nel Retail Tech. L'integrazione, conclusa nel 2025, tra **Alkemy**, **Retex**, **Tier1**, **Konvergence** e **Cosmic** ha dato vita a un Gruppo con presenza internazionale e un modello industriale scalabile, sostenuto



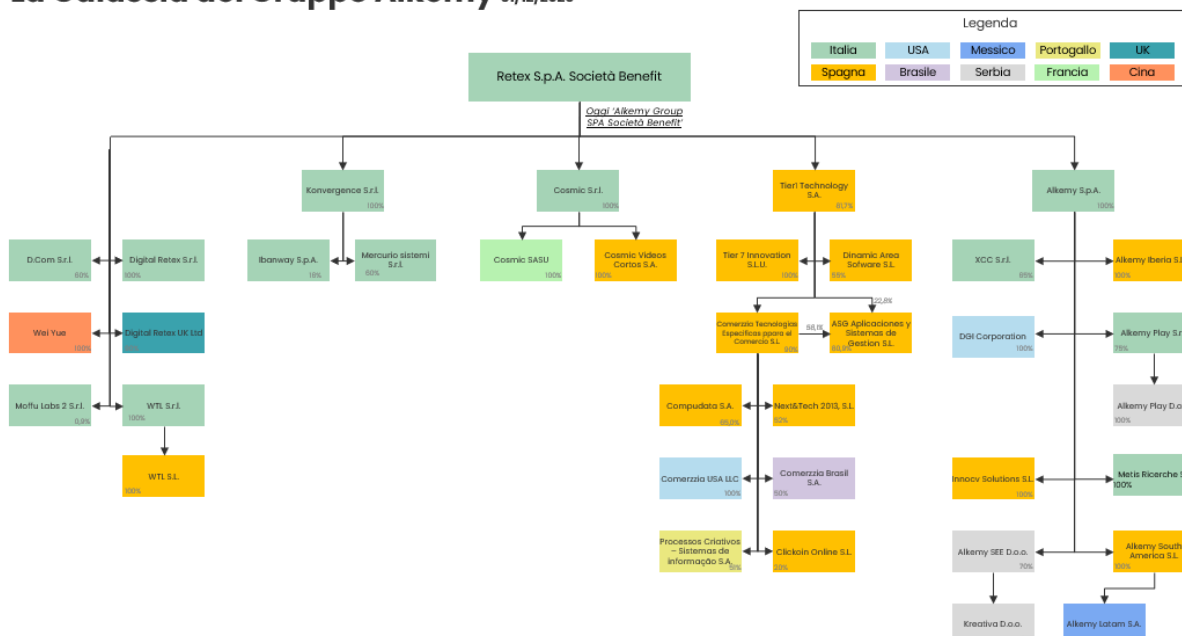
da **FSI SGR S.p.A.**, il più grande investitore europeo in capitale per la crescita dedicato a un solo Paese, l'Italia, nonché azionista di riferimento del Gruppo.

Il **Gruppo Alkemy** mette a fattore comune competenze complementari che sono il **core** delle seguenti società:

- *Alkemy*, specializzata nella trasformazione digitale con attività in Italia, Spagna, Messico e Serbia;
- *Retex*, attiva nell'innovazione tecnologica per il settore Retail;
- *Tier 1*, punto di riferimento in Spagna per il software Retail, con presenza anche in Portogallo;
- *Konvergence*, focalizzata su soluzioni di pagamento digitale e programmi di loyalty;
- *Cosmic*, dedicata alla produzione di contenuti brevi multiplatforma, con attività in Italia e Spagna.

Le principali società operative sono attive in Italia, Spagna, Portogallo, Serbia, Messico e Cina, servendo una clientela globale. Di seguito viene riportato l'organigramma societario del Gruppo che riflette il percorso di integrazione e consolidamento avviato negli ultimi anni:

La Galassia del Gruppo Alkemy 31/12/2025



Il modello organizzativo è stato disegnato per valorizzare le specializzazioni delle diverse società del perimetro, mantenendo al tempo stesso una regia centrale forte, capace di garantire coerenza strategica, integrazione operativa e qualità dell'esecuzione.

Le attività del Gruppo si articolano in tre aree operative principali:

1. Alkemy Data, Tech, AI

Comprende le attività focalizzate sulla consulenza e sulla progettazione di modelli operativi e analitici, oltreché lo sviluppo di piattaforme digitali abilitate dalla tecnologia e dall'intelligenza artificiale (AI). In quest'ultimo ambito in particolare operano INNOVC Solutions e XCC – Experience Cloud Consulting, società partner, rispettivamente, di Celonis e Salesforce.

2. Alkemy Retail Tech

Riunisce le società specializzate in soluzioni e tecnologie per il settore Retail, con competenze che spaziano dall'integrazione tra canali fisici e digitali fino alle infrastrutture applicative di negozio. Vi rientrano Retex, Konvergence, e Tier1.

3. Alkemy +

Integra competenze in ambito design, comunicazione, contenuti, marketing & media, aggregando realtà come Connexia, Cosmic, Design Group Italia, Atoms e Witailer, specializzate, ognuna, in discipline complementari legate all'esperienza di marca.

[A]

A queste 3 aree operative si aggiunge **Alkemy Nova**, la practice dedicata ai programmi di loyalty e customer engagement, con un focus sull'evoluzione delle relazioni tra brand e persone.

Le business unit lavorano in continuità con i brand e le società che le compongono, mantenendo le rispettive identità e specializzazioni all'interno di un quadro unitario che ne guida l'allineamento strategico.

Per favorire la collaborazione interfunzionale, l'efficienza operativa e la piena espressione delle competenze presenti nel Gruppo, è stata definita una nuova governance che mette a fattor comune esperienze, strumenti e metodologie.



1.3 Key data 2025

Il Gruppo in numeri

Ricavi consolidati: 282,0 mln €

EBITDA: 21,4 mln €

Le persone del Gruppo

Dipendenti totali: 1.917

Suddivisione per genere

- Donne: 760
- Uomini: 1.155
- Non-binari: 2

Rapporto di genere¹: 39,6%

Diversità, equità e inclusione (DE&I)

Percentuale donne nel management: 30,5%

Quota di dipendenti con disabilità: 2,1%

Formazione e sviluppo

Quota di dipendenti sottoposti a revisioni periodiche di performance e carriera: 100%

Ore medie di formazione per dipendente: 17,3

Ambiente

Energia da fonti rinnovabili nelle sedi italiane: 47,7%

Emissioni GHG Totali (market-based)²: 96.547,72tCO₂eq

Certificazioni

- UNI EN ISO 27001
- UNI EN ISO 9001
- CERTIFICAZIONE UNI: PDR 125/2022
- ISO 14064
- ISO 20121
- Ecovadis
- Certificato Synesgy

Comunità e valore condiviso

Progetti a supporto dei 6 SDGs targati Alkemy: +30

Volontari impiegati in progetti sociale e ambientali: 100

¹ Rapporto calcolato come: Numero di dipendenti donne/Numero totale di dipendenti) *100

² Il dato rappresenta le emissioni di gas a effetto serra calcolate secondo il metodo market-based

1.4 La visione e la strategia di sostenibilità

1.4.1 Le tematiche ESG rilevanti

Per definire le priorità ESG del Gruppo, è stato condotto un processo strutturato di **analisi di doppia materialità**, in coerenza con gli standard **ESRS** e con la metodologia descritta in maniera più dettagliata nella sezione «*Analisi e risultati di doppia materialità*» del presente documento. L'analisi ha permesso di identificare gli **impatti**, i **rischi** e le **opportunità** di sostenibilità più significativi lungo l'intera catena del valore, integrando le valutazioni del Top Management, analisi interne, benchmark di settore e le valutazioni degli stakeholder rilevanti. Il processo ha preso in considerazione sia le operazioni proprie sia gli attori a monte e a valle.

L'analisi di doppia materialità ha portato alla definizione di una lista di **tematiche ESG** che risultano rilevanti per il Gruppo in termini sia di **materialità di impatto** sia di **materialità finanziaria**. La prospettiva della materialità d'impatto analizza gli impatti generati dalle attività del Gruppo sull'ambiente e sulla società, considerando come il modello di business, le operazioni e le decisioni aziendali influenzino persone, comunità ed ecosistemi nel breve, medio e lungo periodo. La prospettiva della materialità finanziaria valuta i rischi e le opportunità in ambito sostenibilità che derivano dal contesto esterno e che possono avere un impatto sulla performance economico-finanziaria, sulla posizione competitiva e sulla resilienza del Gruppo, includendo dinamiche normative, di mercato e di contesto.

Di seguito sono riportati i temi ESG rilevanti per il Gruppo:

Materialità d'impatto	Materialità finanziaria
S1 – Forza lavoro propria	S1 – Forza lavoro propria
S2 – Lavoratori nella catena del valore	S4 – Consumatori e utilizzatori finali
S3 – Comunità interessate	E1 – Cambiamenti climatici
S4 – Consumatori e utilizzatori finali	G1 – Condotta delle imprese
E1 – Cambiamenti climatici	
E5 – Economia Circolare	
G1 – Condotta delle imprese	

Tra i temi con maggiore significatività emergono gli aspetti sociali, in coerenza con il modello di business incentrato sulle persone, sul loro benessere e sulle loro competenze. In tale ambito rientrano in particolare i temi connessi alla **forza lavoro** (condizioni di lavoro e pari opportunità, formazione e inclusione), nonché alla relazione con i **consumatori e utenti finali** (privacy, accesso a informazioni e servizi, marketing responsabile). Seguono i temi ambientali, legati a cambiamenti climatici, energia ed economia circolare, e gli aspetti di governance e **business conduct** relativi alla cultura aziendale, alla gestione dei fornitori e alla prevenzione della corruzione. Tali tematiche prioritarie, raccontate brevemente di seguito, orientano la strategia di sostenibilità e in particolare il **Piano Strategico di Sostenibilità 2026-2030**

Forza Lavoro Propria – ESRS S1

Il Gruppo riconosce la centralità della propria forza lavoro quale elemento essenziale per la continuità operativa e lo sviluppo sostenibile del modello di business. Il Gruppo pone dunque particolare attenzione alle condizioni di lavoro, alla stabilità occupazionale e all'equilibrio tra vita professionale e privata, promuovendo iniziative volte a favorire il benessere delle persone e una gestione responsabile dell'orario di lavoro. Allo stesso tempo, il Gruppo è consapevole delle sfide connesse alla necessità di garantire flessibilità organizzativa, anche attraverso il ricorso alla corretta allocazione delle risorse sui progetti, al fine di prevenire impatti sul carico di



lavoro e sul work-life balance dei dipendenti. Importante in tal senso anche l'adozione diffusa dello smart working.

Un ulteriore ambito di attenzione riguarda la valorizzazione delle persone attraverso politiche retributive competitive, percorsi di crescita professionale e iniziative di formazione e sviluppo delle competenze, ritenute fondamentali per rispondere all'evoluzione del contesto di mercato e alle trasformazioni del settore digitale. In tale contesto, il Gruppo mira a rafforzare la propria attrattività e capacità di retention, riconoscendo al contempo i rischi connessi ad un eventuale disallineamento dei percorsi formativi rispetto alle competenze richieste e alle aspettative dei lavoratori.

Il Gruppo promuove, inoltre, un ambiente di lavoro inclusivo, improntato al rispetto delle pari opportunità, alla valorizzazione della diversità e alla prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione, violenza o molestia. In linea con tali principi, sono state messe in atto iniziative dedicate alla parità di genere, anche in coerenza con il rinnovo della certificazione UNI PdR 125:2022, e misure volte a favorire l'inclusione delle persone con disabilità, pur riconoscendo la presenza di potenziali barriere di natura settoriale o tecnologica. Particolare rilievo è infine attribuito alla salute e sicurezza sul lavoro, con attenzione sia agli aspetti fisici sia al benessere psicologico delle persone, anche grazie alla diffusione di best practice a livello di Gruppo.

Lavoratori lungo la catena del valore – ESRS S2

Il tema dei lavoratori nella catena del valore è rilevante per il Gruppo con riferimento alle condizioni di lavoro, alle pari opportunità e al benessere delle persone coinvolte nelle attività svolte a monte e a valle delle operazioni proprie. La diffusione di pratiche di diversità, equità e inclusione lungo la catena del valore favorisce la parità di trattamento e di opportunità; al contrario, un presidio insufficiente di tali temi nei rapporti con i fornitori può determinare criticità lungo le fasi a monte della catena del valore, con potenziali impatti sulle condizioni di lavoro e sul rispetto dei diritti delle persone.

Ulteriori elementi di attenzione riguardano la formazione e lo sviluppo delle competenze dei lavoratori nella catena del valore e la prevenzione di pratiche discriminatorie, violenza e molestie sul luogo di lavoro. La mancata estensione di iniziative formative ai lavoratori non direttamente dipendenti dal Gruppo e l'assenza di riferimenti condivisi in materia di inclusione possono incidere negativamente sul benessere dei lavoratori nel breve termine e aumentare il rischio di discriminazione indiretta, rendendo questi ambiti rilevanti per il Gruppo.

Comunità interessate – ESRS S3

Il tema delle comunità interessate è rilevante per il Gruppo in relazione al rispetto dei diritti economici, sociali e culturali lungo la catena del valore. Il Gruppo Alkemy fornisce un contributo a diversi progetti che hanno l'obiettivo di migliorare le condizioni di vita delle comunità coinvolte.

Al contempo, data la natura delle attività del Gruppo, è importante sottolineare che il coinvolgimento lungo la catena del valore sui temi dell'accesso ad acqua e cibo risulta parziale. Questo potrebbe comportare la possibilità di intrattenere rapporti commerciali con soggetti che generano impatti negativi sulle comunità svantaggiate, sia a monte sia a valle. Pertanto, avviare attività di monitoraggio lungo la catena del valore a monte e a valle, risulta un elemento rilevante per il Gruppo, al fine di considerare in modo sistematico gli effetti delle proprie attività e collaborazioni sul benessere delle comunità in cui opera.

Consumatori e utilizzatori finali – ESRS S4

La relazione con consumatori e utenti finali si fonda sulla fornitura di servizi e soluzioni affidabili, trasparenti e coerenti con elevati standard di qualità e correttezza. In tale contesto, assumono rilievo i temi legati alla sicurezza e all'adeguatezza dei servizi offerti, alla chiarezza delle informazioni fornite e alla tutela dei diritti degli utenti lungo l'intero ciclo di fruizione.

Particolare attenzione è dedicata alla protezione dei dati personali e alla sicurezza delle informazioni, considerate elementi essenziali per garantire la fiducia degli utenti e prevenire possibili impatti derivanti da utilizzi impropri o violazioni. Parallelamente, la gestione responsabile delle relazioni commerciali e dei canali di interazione con i clienti rappresenta un ambito centrale, anche al fine di assicurare comportamenti corretti, comunicazioni trasparenti e pratiche di mercato eque.

Il presidio di tali aspetti consente di monitorare e mitigare eventuali criticità connesse alla qualità del servizio, alla soddisfazione degli utenti e ai profili reputazionali, orientando le scelte operative verso un miglioramento continuo dell'esperienza del cliente e una gestione responsabile degli impatti sociali associati alle attività svolte.



Cambiamento Climatico – ESRS E1

I cambiamenti climatici rappresentano per il Gruppo una tematica rilevante che interessa sia le attività operative sia le relazioni lungo la catena del valore. Da un lato, il Gruppo è chiamato a garantire la continuità delle proprie operazioni in un contesto caratterizzato da una crescente frequenza di eventi climatici estremi; dall'altro, tali fenomeni possono incidere sulla stabilità e sull'affidabilità della catena di fornitura nel lungo periodo³.

Il tema del cambiamento climatico è strettamente connesso alle emissioni di gas a effetto serra generate dalle attività del Gruppo. Le operazioni proprie contribuiscono alle emissioni dirette e indirette (Scope 1 e Scope 2), mentre ulteriori emissioni indirette derivano dalla catena del valore, sia a monte sia a valle, in relazione alle attività upstream e downstream riconducibili allo Scope 3. Le emissioni sono legate al tema dei consumi energetici, in quanto l'utilizzo di combustibili fossili nei veicoli aziendali rappresenta un fattore importante per l'impronta emissiva del Gruppo. Le iniziative di risparmio ed efficientamento energetico nelle proprie strutture sono dunque imprescindibili per la riduzione dei consumi e a una gestione più efficiente delle risorse energetiche, con effetti positivi che si ripercuotono sul profilo emissivo. Queste ultime sono sinergiche con l'adozione di politiche di smart working che consentono di ridurre gli spostamenti dei dipendenti in situazioni critiche, contribuendo a preservare la continuità operativa nelle diverse aree geografiche in cui il Gruppo opera.

Per presidiare al meglio il profilo emissivo del Gruppo, sono stati messi in campo strumenti di monitoraggio e reporting ed è stato definito un piano di decarbonizzazione della capogruppo con un orizzonte di lungo periodo e l'obiettivo di estenderlo a tutto il perimetro di Gruppo. Lo strumento principale è il mantenimento del calcolo della carbon footprint in conformità al GHG Protocol, cui si aggiungono gli obiettivi di riduzione delle emissioni definiti dall'azienda in linea con l'iniziativa Science Based Targets (SBTi). Dopo aver definito i primi target di riduzione secondo criteri scientifici per la capogruppo, l'azienda ha scelto di integrare e sviluppare ulteriormente questi obiettivi all'interno del Piano Strategico di Sostenibilità 2026-2030, estendendoli all'intero perimetro della nuova realtà integrata.

Economia Circolare – ESRS E5

Il tema dell'economia circolare è rilevante per il Gruppo in relazione all'utilizzo delle risorse e alla gestione dei flussi di materiali lungo la catena del valore e nelle operazioni proprie. A monte, l'approvvigionamento e l'utilizzo di dispositivi e infrastrutture tecnologiche contenenti materie prime critiche o terre rare comportano una pressione sull'estrazione di risorse non rinnovabili e possono generare impatti ambientali lungo la catena di fornitura, con effetti che si manifestano nel breve, medio e lungo periodo.

Nelle operazioni proprie, il Gruppo rileva inoltre potenziali criticità connesse ai deflussi di risorse legati alla fornitura di servizi e beni fisici ai clienti. In particolare, un controllo limitato sulle fasi di produzione e sul fine vita dei prodotti può determinare sprechi di materie prime, con impatti che si estendono nel tempo dal breve al lungo periodo. Il tema dell'economia circolare si collega inoltre alla gestione dei rifiuti generati presso le sedi aziendali, che rappresenta un ambito di progressiva attenzione per il Gruppo.

Condotta d'impresa – ESRS G1

La natura di impatti, rischi e opportunità legati alla condotta d'impresa del Gruppo concerne principalmente le relazioni con gli stakeholder che, laddove basate sulla trasparenza e sulla collaborazione, contribuiscono al miglioramento continuo delle prestazioni ESG. Con particolare riferimento ai rischi, il Gruppo è esposto, nel breve periodo, a rischi legati alla tutela della proprietà intellettuale e alla sicurezza dei sistemi informativi, inclusa la possibilità di subire attacchi cyber, con potenziali impatti sulle operazioni proprie.

Un'ulteriore area di rilevanza riguarda la protezione degli informatori e il rispetto delle leggi, delle normative e degli standard applicabili. Una gestione inadeguata delle segnalazioni può generare impatti negativi nel breve termine, mentre l'adozione di best practice di governance, anche attraverso processi mutuati dall'esperienza

³ Il World Economic Forum dichiara che «nel prossimo decennio, i rischi ambientali continuano a essere classificati come i più rilevanti, con gli eventi meteorologici estremi individuati come il rischio principale e cinque dei primi dieci rischi riconducibili a fattori ambientali». Si veda World Economic Forum, Global Risks Report 2026, 21ª ed. (Ginevra: World Economic Forum, 2026). Disponibile a [link](#)

[A]

di società quotata di Alkemy S.p.A., delistata a partire dal 14 luglio 2025, rafforza il sistema di controllo e di gestione del Gruppo.

La condotta responsabile si estende inoltre alla gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento: una gestione impropria potrebbe infatti incidere sulla stabilità finanziaria di alcuni fornitori del Gruppo nel medio termine, mentre la promozione di una supply chain corta e diversificata, con prevalente ricorso a fornitori locali, rappresenta un elemento positivo nel breve periodo. Infine, la prevenzione e l'individuazione di fenomeni di corruzione lungo la catena del valore costituiscono un ambito rilevante, in quanto simili episodi semmai si verificassero potrebbero avere un impatto immediato e dagli effetti potenzialmente dirompenti nelle relazioni con i fornitori (e non solo).

1.5 Il Piano Strategico di Sostenibilità 2026-2030

Con l'obiettivo di stabilire un percorso evolutivo sui temi ESG rilevanti, il Gruppo ha definito il **Piano Strategico di Sostenibilità 2026–2030**, uno strumento che orienta le priorità dell'organizzazione e traduce gli impegni su questo fronte in obiettivi chiari, misurabili e monitorabili nel tempo. Il Piano, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 maggio 2026 e sintetizzato di seguito, formalizza e guida il processo di integrazione sistematica della sostenibilità nei processi decisionali e operativi, in coerenza con la visione industriale e con gli impatti legati al modello di business. Strutturato attorno a tre pillar, **Governance, Social ed Environment**, il Piano definisce determinati ambiti prioritari, sui quali sono definiti obiettivi intermedi e obiettivi al 2030, a partire dalla **baseline 2025** e calcolati attraverso **KPI specifici** utili a misurare nel tempo l'avanzamento delle performance.⁴

Il framework è inoltre allineato agli **standard europei ESRS** identificati come materiali per il Gruppo — tra cui G1 (Condotta aziendale), S1 (Forza lavoro propria), S2 (Lavoratori nella catena del valore), S3 (Comunità interessate), S4 (Consumatori e utenti finali) ed E1 (Cambiamento climatico) — garantendo coerenza con i requisiti introdotti dalla normativa europea sulla rendicontazione di sostenibilità.

Come descritto con maggior dettaglio di seguito, a ciascun target del Piano sono stati associati anche i **Sustainable Development Goals (SDG) delle Nazioni Unite** individuati come prioritari per il Gruppo, assicurando un allineamento con gli obiettivi globali di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU.

⁴ Maggiori dettagli rispetto a baseline, KPI, eventuali obiettivi intermedi saranno resi pubblici in future edizioni di questo documento.

Target	ESRS	SDGs
Governance		
Ampliare, con il genere meno rappresentato, la composizione dei CDA.	ESRS G1 – Condotta d'impresa	
Definire e attuare un piano di stakeholder engagement per i membri degli organi di governo. A cominciare dai CDA.		
Attivare un sistema di monitoraggio dei rischi ESG con un aggiornamento su base annua da integrare nel framework generale di risk management.		
Rafforzare una cultura aziendale fondata su etica, legalità e pieno rispetto delle persone.		
Strutturare e implementare una policy interna per l'uso responsabile dell'Intelligenza Artificiale, tenendo conto anche dei suoi impatti in chiave ESG.		
Mantenere e ampliare l'attività di reporting di sostenibilità quale strumento strategico nei confronti degli stakeholder chiave del Gruppo.	ESRS G1 – Condotta d'impresa; ESRS S1 – Forza lavoro propria; ESRS S2 – Lavoratori nella catena del valore; ESRS S3 – Comunità interessate; ESRS S4 – Consumatori e utilizzatori finali	
Mantenere e ampliare le certificazioni/validazioni/ rating in ambito ESG	ESRS G1 – Condotta d'impresa	
Creare una catena di fornitura pienamente allineata ai principi etici, sociali e ambientali del Gruppo.	ESRS G1 – Condotta d'impresa;	

Target	ESRS	SDGs
	ESRS S2 – Lavoratori nella catena del valore	
Sociale		
Ampliare, con il genere meno rappresentato, la composizione del top management.	ESRS S1 – Forza lavoro propria	
Rafforzare un ambiente lavorativo inclusivo, che valorizzi la diversità, promuova l'equità e assicuri pari opportunità di crescita e realizzazione a tutti i dipendenti.		
Garantire percorsi formativi strutturati a tutti i dipendenti, con programmi che promuovano lo sviluppo professionale e l'aggiornamento continuo.		
Rafforzare un ambiente di lavoro che favorisca il benessere dei dipendenti a tutti i livelli.		
Incrementare la quota di progetti realizzati in collaborazione con i nostri partner e clienti che abbiano un impatto positivo tangibile sulle comunità e sull'ambiente.	ESRS S3 – Comunità interessate ESRS S4 – Consumatori e utilizzatori finali	
Ambiente		
Mantenere la roadmap tracciata dall'adesione della capogruppo a Science Based Target Initiative (SBTi), riducendo progressivamente la Corporate Carbon Footprint (CCF) fino ad azzerarla entro il 2050.	ESRS E1 – Cambiamento climatico	
Adottare un Piano di Transizione ambientale in linea con i target validati da SBTi al 2030 e al 2050.		



1.6I 6 SDGs targati Alkemy

Il Gruppo Alkemy orienta il proprio contributo all'Agenda 2030 delle Nazioni Unite selezionando gli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)** maggiormente coerenti con il proprio modello di business e con le aree di impatto più dirette. Il Gruppo riconosce gli **SDG 1, 4, 5, 8, 9 e 13** come ambiti prioritari attraverso i quali contribuire alla creazione di valore condiviso, generare impatti positivi sulle comunità in cui opera e promuovere un approccio etico e responsabile nello svolgimento delle proprie attività. Tali SDGs rappresentano il quadro di riferimento alla base del Piano Strategico di Sostenibilità 2026–2030. Di seguito sono riportati gli SDGs individuati e le modalità attraverso cui il Gruppo contribuisce al loro raggiungimento.

SDG 1 — Sconfiggere la povertà

Il Gruppo contribuisce all'SDG 1 attraverso iniziative orientate all'inclusione sociale e alla promozione dell'equità, sostenendo il percorso di inserimento lavorativo delle fasce più vulnerabili. Le attività includono collaborazioni strutturate con realtà del Terzo Settore e progetti che combinano supporto economico, formazione e coinvolgimento dei dipendenti in iniziative di volontariato aziendale. In questo ambito, il Gruppo costruisce partnership di medio-lungo periodo con organizzazioni attive sul territorio e in contesti a maggiore fragilità sociale, favorendo percorsi di autonomia, empowerment e integrazione socio-lavorativa.

SDG 4 — Istruzione di qualità

L'impegno verso l'SDG 4 si concentra sulla condivisione di competenze e sull'offerta gratuita di momenti di formazione e divulgazione. Il Gruppo propone percorsi di sviluppo professionale, testimonianze e attività educative rivolte sia alle proprie persone sia alla comunità, che disseminano conoscenze e strumenti utili per affrontare i cambiamenti tecnologici e sociali. Il capitale conoscitivo è una potente leva di impatto sociale, come testimoniato dal successo dei momenti di confronto pubblico e dai percorsi educativi che hanno avuto luogo nel 2025.

SDG 5 — Uguaglianza di genere

Il Gruppo agisce per favorire la parità di genere e l'inclusione, integrando i principi DE&I nei propri processi e sensibilizzando le persone su tematiche culturali e organizzative. Le attività includono percorsi di certificazione, programmi di formazione, iniziative di mentoring e collaborazioni con enti che promuovono l'equità in ambito aziendale. L'ambizione del Gruppo è di rafforzare l'inclusività in azienda, introducendo gradualmente modelli di leadership equi e di favorire l'accesso a percorsi di crescita paritari per i propri dipendenti.

SDG 8 — Lavoro dignitoso e crescita economica

L'impegno verso l'SDG 8 si traduce nella valorizzazione del talento interno, nel consolidamento di sistemi di welfare aziendale e nello sviluppo di iniziative orientate alla crescita del territorio e dell'economia locale. Il Gruppo promuove condizioni di lavoro eque, percorsi di benessere organizzativo e progettualità mirate al sostegno dell'innovazione e dell'imprenditorialità. Il Gruppo ha messo in campo iniziative volte a favorire il benessere psicofisico, stimolare la creatività e l'imprenditorialità, e promuovere collaborazioni capaci di generare valore condiviso per le comunità e i territori di riferimento.

SDG 9 — Imprese, innovazione e infrastrutture

Coerentemente con la propria identità il Gruppo Alkemy contribuisce all'SDG 9 attraverso la progettazione e l'implementazione di soluzioni tecnologiche, piattaforme digitali e servizi innovativi per le imprese clienti. Il Gruppo promuove ecosistemi digitali resilienti, favorisce l'adozione di tecnologie avanzate e sostiene lo sviluppo di infrastrutture digitali capaci di abilitare una crescita sostenibile, inclusiva e orientata al lungo periodo.

SDG 13 — Lotta al cambiamento climatico

L'impegno verso l'SDG 13 è orientato alla misurazione dell'impatto climatico delle diverse sedi aziendali e alla definizione di azioni correttive e migliorative. Il Gruppo adotta standard riconosciuti a livello internazionale per le rilevazioni delle emissioni di CO₂ e la definizione di obiettivi per la loro riduzione. Tra le azioni di maggiore rilievo, vi sono gli interventi di efficientamento delle proprie operazioni finalizzati alla progressiva riduzione della Carbon Footprint aziendale, a cui si affianca l'organizzazione di attività formative per diffondere la cultura della sostenibilità ambientale.

Sempre in riferimento all'ecosistema Nazioni Unite, la capogruppo ha aderito all'**United Nations Global Compact (UNGC)** sin dal 2024. Si tratta di una iniziativa che rappresenta oggi il principale quadro di riferimento

[A]

internazionale per la promozione di un modello di impresa responsabile e sostenibile. Attraverso una rete globale che coinvolge decine di migliaia di organizzazioni tra imprese e soggetti del terzo settore, attive in numerosi Paesi e coordinate da reti locali, l'UNGC favorisce l'integrazione dei principi di sostenibilità nelle strategie e nelle pratiche operative delle organizzazioni aderenti. Con l'adesione, l'azienda si impegna a perseguire i **Dieci Principi** del Global Compact tanto più che costituiscono una base condivisa in materia di diritti umani, lavoro, tutela ambientale e contrasto alla corruzione, contribuendo così allo sviluppo di un sistema economico più equo, inclusivo e orientato alla creazione di valore di lungo periodo per la collettività. Il Gruppo Alkemy ha confermato il *commitment* sottoscritto dalla capogruppo, mantenendo l'obiettivo di implementare, promuovere e diffondere i Dieci Principi, utilizzando come guida il già citato Piano Strategico di Sostenibilità 2026-2030.

Rendicontazione di Sostenibilità

1. La Sostenibilità per il Gruppo

1.1 Ambito e perimetro di rendicontazione (BP-1, BP-2)

La rendicontazione di sostenibilità del Gruppo Alkemy, redatta per la prima volta a livello consolidato su base volontaria, è predisposta ai sensi della **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**, recepita nell'ordinamento italiano dal **D. Lgs. 125/2024**, e in conformità con gli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**. Il documento si riferisce all'esercizio 2025 (1° gennaio – 31 dicembre 2025) e descrive gli impatti, i rischi e le opportunità materiali del Gruppo identificati attraverso l'analisi di doppia materialità riportata nel paragrafo 5, nonché la strategia e le azioni adottate per la loro gestione.

Il perimetro di rendicontazione include le società consolidate integralmente nel bilancio finanziario che sono state riportate nel paragrafo «*La Struttura del Gruppo*» della Carta d'Identità. La rendicontazione copre gli impatti, i rischi e le opportunità lungo l'intera catena del valore, comprendendo sia le attività del Gruppo sia le relazioni commerciali con fornitori e clienti.

In considerazione del fatto che il 2025 rappresenta il primo esercizio di rendicontazione di sostenibilità a livello consolidato, l'informativa include esclusivamente dati riferiti a tale esercizio; pertanto, non sono presentate informazioni comparative. Tale aspetto è dovuto alle complessità intrinseche del percorso di integrazione societaria e organizzativa che ha interessato il perimetro nel 2025, con una conseguente profonda riconfigurazione dei flussi informativi.

Alcune metriche quantitative sono soggette a un certo grado di incertezza e hanno pertanto richiesto il ricorso ad assunzioni e stime che sono riepilogate di seguito:

- emissioni GHG di Scopo 1, limitatamente alla componente delle emissioni generate da fonti stazionarie (riscaldamento degli uffici);
- emissioni GHG di Scopo 2 con riferimento unicamente ai consumi energetici di alcune sedi del Gruppo
- Emissioni GHG di Scopo 3 con particolare riferimento ad alcune categorie.⁵

Le logiche di stima e le metodologie di calcolo applicate sono riportate, ove pertinenti, nella descrizione metodologica associata alle singole metriche e ai relativi datapoint.

Gli orizzonti temporali adottati (breve, medio e lungo termine) differiscono leggermente da quelli indicati in ESRS 1 paragrafo 6.4, in quanto rappresentano in maniera più fedele gli archi temporali in cui si manifestano impatti, rischi e opportunità nel contesto del Gruppo. Il breve termine corrisponde quindi a 0–2 anni, il medio termine a 3–5 anni e il lungo termine a oltre 5 anni. Nel 2025 non sono state identificate informazioni da omettere per ragioni di riservatezza.

1.2 Strategia, modello di business e creazione del valore (SBM-1)

La visione di sostenibilità del Gruppo Alkemy si fonda sulla convinzione che **le persone rappresentino il principale fattore di creazione del valore** e il fulcro di un modello di business basato su competenze, conoscenza e innovazione. In questo contesto, la sostenibilità è considerata un elemento strutturale delle scelte strategiche e operative del Gruppo, un ambito intrinsecamente unito alle dinamiche industriali.

La definizione delle priorità ESG è avvenuta attraverso un **processo strutturato di analisi di doppia materialità**, svolto in coerenza con gli ESRS, che ha permesso di identificare gli impatti, i rischi e le opportunità più rilevanti lungo l'intera catena del valore. Anche sulla base di tali risultati, il Gruppo ha poi rafforzato il proprio **impegno verso gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite**, selezionando gli SDGs maggiormente coerenti con il modello di business e con le aree di impatto prioritarie, utilizzandoli come

⁵ Per maggiori dettagli, si veda la sezione «Rispondere alla sfida climatica».

[A]

riferimento per indirizzare iniziative e progettualità di breve, medio e lungo periodo. Questo percorso si concretizza nella definizione e attuazione del **Piano Strategico di Sostenibilità 2026–2030**, che rappresenta lo strumento centrale attraverso cui il Gruppo traduce la propria visione in obiettivi, azioni e target misurabili. Per maggiori informazioni relative al piano strategico e agli impegni del Gruppo si rimanda alla sezione «// Piano Strategico di Sostenibilità 2026-2030» della Carta d'Identità (Pag. 13)

Il core business del Gruppo Alkemy consiste nell'erogazione di servizi ad elevato contenuto di know-how nell'ambito della digitalizzazione. L'offerta è organizzata intorno al concetto di «**Unified Experiences**», il connubio di molteplici competenze, e comprende soluzioni integrate di progettazione, implementazione e gestione di esperienze digitali per l'interazione tra persone, luoghi e piattaforme digitali.

I principali ambiti di servizio comprendono attività di **consulenza strategica, Data & AI, sviluppo tecnologico, Brand Experience, produzione e comunicazione di contenuti, Marketing & Media, Commerce, Engagement & Loyalty, Retail Tech e ESG & Sustainability Advisory**. Tali servizi sono progettati per supportare i clienti lungo l'intero ciclo di trasformazione digitale: dalla definizione della strategia fino alla gestione operativa e all'ottimizzazione continua delle performance. Obiettivo: creare una esperienza unica per i clienti, attraverso i canali digitali e fisici.

In considerazione della natura delle attività svolte, il Gruppo Alkemy non offre prodotti o servizi vietati in specifici mercati, né risulta esposto a restrizioni geografiche derivanti da divieti normativi legati al portafoglio di servizi. L'offerta del Gruppo è costituita da servizi digitali e consulenziali che, per loro natura, non rientrano in categorie soggette a esclusioni o divieti di commercializzazione in determinati Paesi.

1.3 Catena del valore e stakeholder (SBM-2)

1.3.1 Catena del valore (SBM-1; SBM-2)

La catena del valore del Gruppo si articola come segue:

A monte, il Gruppo coopera con una rete eterogenea di fornitori di beni e servizi, tra cui tecnologie IT, hardware, software e piattaforme digitali, servizi cloud e infrastrutturali, media e spazi pubblicitari, consulenze e servizi professionali. Queste relazioni sono imprescindibili per il Gruppo Alkemy nelle attività di advisory e delivery e nel fornire soluzioni tecnologiche a supporto dei modelli di business dei clienti.

Nelle operazioni proprie, la creazione di valore si fonda sull'integrazione di competenze multidisciplinari facendo leva sull'asset centrale del modello di business, il capitale umano. Le persone del Gruppo Alkemy operano come progettisti, sviluppatori, analisti, creativi e consulenti, prendendosi la responsabilità dell'intero ciclo dei progetti, dalla definizione strategica allo sviluppo di soluzioni digitali, piattaforme tecnologiche e servizi operativi, inclusi sistemi e soluzioni per l'integrazione dei canali fisici e digitali nel mondo Retail.

A valle, il Gruppo Alkemy opera prevalentemente a servizio di aziende di medio-grandi dimensioni, attive in settori caratterizzati da elevata complessità organizzativa e digitale. I principali mercati serviti includono i settori telecomunicazioni, media, consumer services, servizi finanziari, retail, utilities, healthcare e pharma. L'operatività del Gruppo è inoltre organizzata secondo un modello 'client driven', con una struttura commerciale articolata per Industry che tuttavia rimane flessibile per rispondere alle esigenze specifiche di ogni cliente all'interno del settore di riferimento. In ambito Retail, il presidio della catena del valore include soluzioni per l'ottimizzazione della customer experience, l'integrazione tra punti vendita fisici, canali digitali e sistemi di pagamento, nonché la gestione dei dati e delle interazioni con il consumatore finale.

Categoria	Fase	Descrizione
A monte	Media e Spazi Pubblicitari	Selezione di fornitori di spazi pubblicitari digitali, acquistati direttamente attraverso le piattaforme online
	Servizi Digitali	Selezione dei fornitori di servizi IT, inclusi cloud e software

[A]

	IT Software e Licenze	Acquisizione di soluzioni software, servizi cloud e sistemi di sicurezza informatica, inclusa la distribuzione e gestione delle licenze
	Hardware	Approvvigionamento e manutenzione di dispositivi e infrastrutture tecnologiche per garantire efficienza e continuità operativa dei sistemi aziendali, incluse le soluzioni di pagamento per i clienti retail
	Consulenze	Coordinamento con fornitori specializzati in comunicazione, creatività, contenuti editoriali, grafica e consulenza manageriale per supportare le strategie aziendali
Operazioni proprie	Consulting	Definizione e implementazione di strategie innovative volte a trasformare il modello di business del cliente
	Data & Analytics	Analisi dati e implementazione di modelli di AI per ottimizzare le performance aziendali
	Digital Marketing	Ottimizzazione delle performance online attraverso strategie avanzate di digital marketing, media buying e advertising
	Brand & Product Experience	Sviluppo di strategie, creatività e touchpoint digitali e fisici per costruire un brand forte e distintivo, integrando comunicazione, digitalizzazione e Business Process Outsourcing (BPO)
	Technology	Progettazione e sviluppo di soluzioni digitali per canali B2B e B2C
A valle	Attività di vendita ai clienti e utilizzatori di servizi	Gestione delle relazioni commerciali e delle fasi contrattuali con clienti e utilizzatori finali
	Attività di utilizzo del servizio	Fruizione operativa dei servizi da parte di clienti e utilizzatori finali
	Aspetti Retail (integrazione fisico-digitale)	Utilizzo di soluzioni per integrazione tra punti vendita fisici e canali digitali, sistemi di pagamento, programmi di loyalty e gestione dei dati/analytics a supporto della customer experience

1.3.2 Gli stakeholder chiave del Gruppo

Il Gruppo Alkemy si colloca al centro di una fitta rete di relazioni con una pluralità di attori che, a diverso titolo, ne influenzano le attività e ne risultano a loro volta influenzati. Al fine di mappare risorse, dipendenze, relazioni commerciali lungo le proprie operazioni e la catena del valore, il Gruppo ha condotto una analisi del contesto interno ed esterno che ha portato all'identificazione di **dodici stakeholder chiave**, descritti nella tabella che segue.

Nell'ambito dell'analisi di doppia materialità, tale mappatura è stata propedeutica a comprendere nel dettaglio quali attori sono influenzati negativamente o positivamente dagli impatti del Gruppo, nonché quali sono le interazioni con gli stakeholder che generano rischi e opportunità. Il Gruppo coinvolge i propri stakeholder con diverse modalità con l'intento di intercettare temi emergenti, raccogliere aspettative e cogliere preoccupazioni specifiche in un settore caratterizzato da elevata dinamicità.

[A]

Stakeholder	Descrizione	Principali occasioni di engagement
Shareholder & Top Management	Azionisti di riferimento e componenti del vertice aziendale coinvolti nella definizione delle strategie e nella supervisione delle principali decisioni del Gruppo.	Incontri periodici; eventi e iniziative interne; colloqui di valutazione delle performance;
Dipendenti	Lavoratori con contratto subordinato, inclusi tirocinanti e stagisti.	Newsletter mensili; riunioni plenarie periodiche tenute dal Top Management, comprensive di sessioni di Q&A, survey.
Clienti	Imprese, brand italiani ed esteri e pubblica amministrazione che acquistano o utilizzano i servizi del Gruppo.	Relazioni operative e commerciali continuative tramite la funzione Go-to-Market; interazioni quotidiane con le funzioni di Delivery.
Fornitori	Imprese fornitrici di beni e servizi (hardware, software, IT, media, servizi professionali e operativi).	Engagement continuativo tramite le funzioni operative coinvolte; relazioni gestite dalla funzione acquisti.
Scuole, Università e Centri di Ricerca (Comunità locali)	Istituzioni formative e di ricerca con cui il Gruppo collabora.	Partecipazione ad eventi di recruiting; iniziative di collaborazione su tematiche coerenti con le competenze del Gruppo.
Media	Media economico-finanziari e di settore, agenzie di stampa e canali di informazione.	Relazioni con la stampa tramite diffusione di comunicati e informazioni rilevanti sulle attività del Gruppo, interviste del top management, gestione e aggiornamento continuativo dei contenuti tramite canali social.
Istituzioni e Pubblica Amministrazione	Enti pubblici e autorità con cui il Gruppo interagisce in qualità di emittente e operatore economico.	Partecipazione ad eventi e iniziative rilevanti; dialogo continuo nel rispetto della normativa applicabile alle relazioni istituzionali.
Organi di controllo	Componenti del collegio sindacale, OdV e revisori legali.	Attività di controllo, verifica e confronto periodico nell'ambito dei processi di governance e compliance.
Business Partner	Partner tecnologici, concessionari e piattaforme digitali nazionali e internazionali.	Collaborazioni operative e progettuali su iniziative commerciali e tecnologiche.
Enti di certificazione	Enti terzi indipendenti per certificazioni di qualità, ambiente, sicurezza, processi e bilancio.	Attività di audit e certificazione periodica.
Enti non profit	Enti del Terzo Settore, associazioni e fondazioni.	Coinvolgimento come partner in progetti educativi e culturali; iniziative di supporto e collaborazione.

Nel 2025, in considerazione del **processo di integrazione societaria e organizzativa** in atto e delle correlate **esigenze operative e temporali**, non è stato possibile attivare un **coinvolgimento strutturato degli stakeholder**.

[A]

1.4 Governance di sostenibilità (GOV-1, 2, 3, 4, 5)

1.4.1 Il ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo (GOV-1, GOV-2)

Il Gruppo adotta un **sistema di governance** nel quale l'Assemblea dei Soci nomina gli organi di amministrazione e di controllo. Il Consiglio di Amministrazione della capogruppo è responsabile dell'indirizzo strategico e della gestione dell'impresa, inclusa la supervisione delle tematiche di sostenibilità.

Nel corso del 2025, a seguito del **delisting di Alkemy S.p.A.** e del conseguente processo di integrazione societaria, il Gruppo ha avviato un percorso di **razionalizzazione della governance**, orientato alla semplificazione degli assetti organizzativi e all'integrazione progressiva delle funzioni di staff a livello di Gruppo. Il sistema di governance prevede la presenza di collegi sindacali e presidi di controllo societari; è inoltre stata istituita una **funzione di Internal Audit di Gruppo**, con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente il sistema di controllo interno.

La governance del Gruppo si articola su più entità legali, ciascuna dotata di assetti societari e organi di amministrazione propri. La tabella seguente fornisce una rappresentazione della composizione dei Consigli di Amministrazione, delle strutture di controllo e dell'assetto proprietario delle principali società del Gruppo.

SOCIETÀ	CDA	SOCI	COLLEGIO SINDACALE
Alkemy Group S.p.A. Società Benefit	Barnaba Ravanne (P) Duccio Vitali (AD) Marco Valcamonica Carlo Gotta Giulio Rodinò di Miglione	FSI S.g.r. S.p.A. Ottobre s.r.l. Duccio Vitali e altri	Giuseppe Galeano Manuela Pagliarello Emilio Martinotti
ALKEMY S.p.A.	Duccio Vitali (P) (AD) Marco Valcamonica Carlo Gotta Giulio Rodinò di Miglione Claudio Benasso	capogruppo 100%	Giuseppe Galeano Francesca Marchiori Gabriele Gualeni
COSMIC S.R.L.	Duccio Vitali (P) (AD) Elia Salvi (AD) Carlo Gotta Carlos Garcia Encinas Massimiliano Trisolino Claudio Benasso	capogruppo 100%	Non è previsto
D.COM S.R.L.	Andrea Negrin (P) Fabrizio Ioppolo (AD) Antonello Fois	capogruppo 60% KOAALA 40%	Non è previsto
DIGITAL RETEX S.R.L.	Duccio Vitali (P) (AD) Carlo Gotta Claudio Benasso	capogruppo 100%	Non è previsto
KONVERGENCE S.R.L.	Duccio Vitali (P) (AD) Michele Piombino (AD) Luca Venturoli (AD) Carlo Gotta Claudio Benasso	capogruppo 100%	Marco Michelini (Sindaco unico)
MERCURIO SISTEMI S.R.L.	Carlo Gotta (P) Sergio Re (AD) Emma Piatti Luca Venturoli Antonello Plantamura	KONVERGENCE 60% RE SERGIO 28% PIATTI EMMA 12%	Non è previsto

[A]

WTL S.R.L.	Duccio Vitali (P) Beatrice Monza (AD) Carlo Gotta Claudio Benasso Giulio Rodinò di Miglione	capogruppo 100%	Non è previsto
------------	---	-----------------	----------------

La governance della sostenibilità del Gruppo è strutturata in modo da garantire un coinvolgimento diretto del **vertice aziendale** e un'integrazione sostanziale delle tematiche ESG nei processi decisionali strategici. In tale ambito, il Gruppo ha previsto una **funzione** dedicata alle tematiche ESG, la cui responsabile riporta direttamente all'Amministratore Delegato. Questa configurazione, che era già presente nelle strutture della capogruppo e di Alkemy S.p.A., rappresenta un elemento di forte continuità e coerenza nel processo di riorganizzazione aziendale.

Nel 2026 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'approvazione del già citato **Piano Strategico di Sostenibilità**, sancendo un percorso organico di azioni e obiettivi e garantendo un presidio di governance coerente con la strategia complessiva del Gruppo.

Di seguito vengono riportate le caratteristiche relative ai membri dei Consigli di Amministrazione del Gruppo:

Membri dei CdA ⁶	Esecutivo	Genere
Barnaba Ravanne	N	M
Duccio Vitali	S	M
Marco Valcamonica	N	M
Carlo Gotta	N	M
Giulio Rodinò di Miglione	N	M
Claudio Benasso	S	M
Eliana Salvi	S	F
Carlos Garcia Encinas	N	M
Massimiliano Trisolino	S	M
Andrea Negrin	N	M
Fabrizio Ioppolo	S	M
Antonello Fois	N	M
Michele Piombino	S	M
Luca Venturoli	S	M
Sergio Re	S	M
Emma Piatti	N	F
Antonello Plantamura	N	M
Beatrice Monza	S	F

⁶ A seguito del delisting, essendo venuta meno la necessità di disclosure in merito all'indipendenza dei membri del Consiglio di Amministrazione, questi ultimi non sono tenuti a dichiarare il possesso dei relativi requisiti.

[A]

La governance della sostenibilità è coadiuvata anche dal **Comitato Sostenibilità del CDA della capogruppo**, organo formalizzato composto da quattro membri, di cui tre rappresentanti del fondo FSI e l'ESG & Sustainability Director di Alkemy Group. Tale Comitato ha la responsabilità di analizzare e approfondire le tematiche ESG, valutarne le interrelazioni con il modello di business e l'orientamento strategico del Gruppo, nonché di mantenere costantemente informato il Consiglio di Amministrazione.

Il Gruppo assicura flussi informativi strutturati verso gli organi di amministrazione e direzione in relazione alle tematiche di sostenibilità. Tali flussi includono **comunicazioni periodiche con cadenza trimestrale** indirizzate agli organi competenti, nonché **incontri di aggiornamento su base mensile con l'Amministratore Delegato**.

Accanto ai presidi formali, la governance della sostenibilità è ulteriormente rafforzata da interazioni operative e continue tra l'ESG & Sustainability Director e rappresentanti di FSI, attraverso riunioni con cadenza mensile finalizzate all'allineamento sullo stato di avanzamento delle attività pianificate, sulle priorità emergenti e sulle successive fasi di sviluppo.

Il Gruppo mantiene un'attenzione costante all'evoluzione del quadro normativo e promuove, ove necessario, **approfondimenti dedicati** su tematiche di sostenibilità, sicurezza e gestione dei rischi, al fine di garantire un adeguato supporto ai processi decisionali.

Il Gruppo Alkemy non prevede una rappresentanza formale e diretta dei dipendenti e degli altri lavoratori all'interno degli organi di amministrazione, direzione e controllo.

1.4.2 Integrazione della sostenibilità nei sistemi di incentivazione (GOV-3)

Nel corso del 2025, **il Gruppo non ha adottato sistemi di incentivazione formalmente collegati a obiettivi di sostenibilità a livello consolidato**. In precedenti esercizi, in alcuni ambiti organizzativi sono stati sperimentati meccanismi di incentivazione che prevedevano il collegamento di una quota degli incentivi a KPI ESG, inclusi obiettivi legati all'equità di genere. Alla data di riferimento, non risultano attivi schemi di incentivazione ESG strutturati e applicati in modo uniforme sull'intero perimetro di Gruppo.

1.4.3 Due diligence e condotta d'impresa (GOV-4)

Il Gruppo ha adottato **presidi di compliance** in linea con la normativa applicabile e le migliori pratiche, tra cui **Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, Codice Etico, canale di Whistleblowing, presidi in materia di protezione dei dati personali** e sistemi di gestione della sicurezza delle informazioni. È in corso un processo di **integrazione e armonizzazione dei codici e delle policy**, precedentemente sviluppati su base separata, con approvazione da parte degli organi competenti.

Con riferimento alla **due diligence lungo la catena di fornitura**, il Gruppo ha avviato una **prima mappatura dei fornitori di primo livello** attraverso un questionario interno finalizzato a valutare la maturità ESG dei partner a monte.

Pur non disponendo di una procedura formalizzata sul processo di due diligence per le tematiche di sostenibilità, il Gruppo mette in atto elementi importanti del dovere di diligenza che sono riportati all'interno della seguente tabella, con i rimandi ai capitoli e paragrafi tematici dove vengono trattati nello specifico.

ELEMENTI DELLA DUE DILIGENCE	CAPITOLI E PARAGRAFI DI RIFERIMENTO
Integrare il dovere di diligenza nella governance, nella strategia e nel modello aziendale	1.4 Governance di sostenibilità (GOV-1, 2, 3, 4, 5), capitolo «La Sostenibilità per il Gruppo» 1.6 Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti (MDR-P), capitolo «La Sostenibilità per il Gruppo» 4.1 Etica e condotta d'impresa (GOV-1; IRO-1; G1-1), capitolo «Governance e condotta aziendale»
Coinvolgere i portatori di interessi in tutte le fasi fondamentali del dovere di diligenza	1.3.2 Gli stakeholder chiave del Gruppo, capitolo «La Sostenibilità per il Gruppo» 3.1.1 Le persone come leva strategica, capitolo «Le nostre persone al centro» 3.2.3 Il presidio dei rischi sociali e il dialogo con i partner, capitolo «La tutela delle persone nella catena del valore»
Individuare e valutare gli impatti negativi	1.5 Analisi e risultati della doppia materialità (IRO -1; SBM-3), capitolo «La Sostenibilità per il Gruppo»
Intervenire per far fronte agli impatti negativi	- Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali di segnalazione (S1-3), capitolo «Le nostre persone al centro» - Obiettivi e relative azioni su impatti rilevanti, rischi e opportunità ed efficacia (S1-4, S1-5), capitolo «Le nostre persone al centro» 3.2.3 Il presidio dei rischi sociali e il dialogo con i partner, capitolo «La tutela delle persone nella catena del valore»
Monitorare l'efficacia degli interventi e comunicare	- Governance di sostenibilità (GOV-1, 2, 3, 4, 5) – flussi informativi verso gli organi, capitolo «La Sostenibilità per il Gruppo» - Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali di segnalazione (S1-3), capitolo «Le nostre persone al centro» 3.2.3 Il presidio dei rischi sociali e il dialogo con i partner, capitolo «La tutela delle persone nella catena del valore»

1.4.4 Gestione dei rischi e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità (GOV-5)

Attualmente, il Gruppo non dispone di un sistema di controllo interno formalmente strutturato e specificamente dedicato alla rendicontazione di sostenibilità. In prospettiva, è stato avviato un progetto finalizzato alla definizione di un **sistema strutturato di controllo sulla rendicontazione di sostenibilità**, con l'obiettivo di rafforzare attendibilità, accuratezza e coerenza delle informazioni ESG, nonché di favorirne una progressiva integrazione nei processi aziendali. Tale percorso prenderà avvio attraverso una serie di valutazioni preliminari volte all'integrazione graduale dei rischi di sostenibilità nel più ampio sistema di risk management di Gruppo, in un'ottica di rafforzamento complessivo dei presidi di controllo.

1.5 Analisi e risultati della doppia materialità (IRO-1; SBM-3)

In conformità agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) e nello specifico al principio di doppia materialità, il Gruppo ha implementato un processo strutturato per l'identificazione, la valutazione e la determinazione degli impatti, rischi e opportunità di sostenibilità (IRO), al fine di individuare le tematiche materiali da includere nella presente Rendicontazione di Sostenibilità.

[A]

Il processo adottato per l'esercizio 2025 riflette il **percorso di integrazione avviato nel corso dell'anno**, a seguito dell'ampliamento del perimetro societario, e si fonda sull'integrazione delle più recenti analisi di doppia materialità condotte dalla **capogruppo** e da **Alkemy S.p.A.**, già dotate di un proprio assessment coerente con gli ESRS.

Metodologia e fasi del processo

Il processo di doppia materialità ha previsto inizialmente un'analisi dei temi rilevanti emersi dalle valutazioni svolte nell'esercizio precedente da Alkemy S.p.A. e dalla capogruppo, in maniera separata. Successivamente, i temi risultati materiali per entrambe le società sono stati considerati rilevanti a livello di Gruppo, mentre quelli individuati da una sola entità sono stati sottoposti a una valutazione specifica, finalizzata a verificarne la rilevanza rispetto al modello di business integrato e al perimetro operativo del Gruppo.

L'approccio utilizzato per l'identificazione degli impatti, rischi e opportunità ritenuti significativi è coerente con i principi definiti dall'ESRS 1, sezione 3.2, e prevede la valutazione degli IRO sulla base di soglie di rilevanza predefinite, applicate in modo sistematico ai fini della determinazione delle tematiche materiali. Al fine di garantire coerenza metodologica, è stata inoltre condotta un'attività di armonizzazione dei punteggi relativi alla materialità d'impatto e alla materialità finanziaria, adottando criteri e scale di valutazione comuni.

L'analisi ha riguardato **tutte le legal entity incluse nel perimetro di rendicontazione del Gruppo**, tenendo conto degli impatti generati lungo l'intera catena del valore, sia a monte sia a valle, oltre che nelle operazioni proprie. L'analisi è stata svolta considerando tre **orizzonti temporali di riferimento** descritti in precedenza nel paragrafo BP-1.

Valutazione della materialità d'impatto

La **materialità d'impatto (prospettiva inside-out)** è stata valutata considerando gli impatti positivi e negativi, attuali e potenziali, sulle persone e sull'ambiente, derivanti sia dalle operazioni proprie sia dalle relazioni lungo la catena del valore. La valutazione è stata basata su criteri quantitativi, tenendo conto della **gravità** degli impatti (analizzata in termini di scala, portata e possibilità di rimedio) e della **probabilità di accadimento**, nel caso di impatti potenziali, con riferimento ai diversi orizzonti temporali.

Valutazione della materialità finanziaria

La **materialità finanziaria (prospettiva outside-in)** è stata analizzata con riferimento ai rischi e alle opportunità di sostenibilità che hanno o potrebbero avere effetti economico-finanziari sul Gruppo. La valutazione ha considerato la **probabilità di accadimento** e la **potenziale entità degli effetti finanziari**, includendo le connessioni tra impatti, dipendenze, rischi e opportunità. I risultati della valutazione finanziaria sono stati analizzati in coerenza con i processi di gestione dei rischi di Gruppo, al fine di garantire un allineamento progressivo con il più ampio sistema di risk management.

Una tematica è stata considerata **materiale per il Gruppo** qualora risultasse rilevante sotto il profilo della materialità d'impatto, della materialità finanziaria o di entrambe le prospettive. Le risultanze del processo di doppia materialità costituiscono la base per la definizione dei contenuti della Rendicontazione di Sostenibilità e per il supporto alle decisioni strategiche del Gruppo.

L'analisi di doppia materialità viene **riesaminata su base annuale** e **aggiornata almeno ogni due anni**, oppure in presenza di cambiamenti significativi nell'assetto organizzativo, nel modello di business o nel perimetro del Gruppo, assicurando nel tempo l'allineamento con l'evoluzione delle attività e del contesto di riferimento.

La tabella seguente riassume gli impatti, i rischi e le opportunità che sono risultati materiali a livello di Gruppo.

[A]

ESRS Tematico	Sotto-tema	Sotto-sotto tema	Tipologia IRO	Fase della catena de valore	Orizzonte temporale	Descrizione IRO
ESRS E1 Cambiamenti Climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	-	Impatto positivo potenziale	Operazioni proprie	Medio termine	Implementazione di politiche di smartworking che consentono ai dipendenti di evitare gli spostamenti in occasione di eventi climatici estremi in tutte le geografie del gruppo.
			Impatto negativo potenziale	A monte	Lungo termine	Impatti sulla catena di fornitura legati ad eventi climatici estremi
	Mitigazione dei cambiamenti climatici	-	Impatto negativo effettivo	Operazioni proprie	Breve – medio - lungo termine	Contributo al climate change mediante emissioni dirette e indirette di GHG, legate alle attività svolte nelle proprie operazioni (Scopo 1 e 2)
		-	Impatto negativo effettivo	A monte	Breve – medio - lungo termine	Generazione di emissioni indirette climalteranti prodotte come risultato delle attività upstream e downstream della propria catena del valore (Scopo 3)
		-	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie	Lungo termine	Contributo alla mitigazione del climate change attraverso l'implementazione di strumenti di monitoraggio e reporting delle emissioni e l'adozione di un piano di decarbonizzazione
		-	Opportunità	Operazioni proprie	Breve termine	Mantenimento del calcolo della Global Footprint in conformità al protocollo GHG
		-	Opportunità	Operazioni proprie	Breve termine	Benefici economici derivanti dalla maggior attenzione alla trasformazione digitale volta alla riduzione dell'impatto ambientale
	Energia	-	Impatto negativo effettivo	Operazioni proprie	Breve – medio - lungo termine	Generazione di emissioni causate dall'utilizzo di combustibili fossili nei veicoli aziendali

[A]

ESRS Tematico	Sotto-tema	Sotto-sotto tema	Tipologia IRO	Fase della catena de valore	Orizzonte temporale	Descrizione IRO
		-	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie	Breve termine	Riduzione dei consumi di energia attraverso l'implementazione di soluzioni di risparmio ed efficientamento energetico nelle facilities del Gruppo.
ESRS E5 Economia Circolare	Afflussi di risorse, compreso l'uso delle risorse	-	Impatto negativo effettivo	A monte	Breve – medio - lungo termine	Approvvigionamento e utilizzo di dispositivi e infrastrutture tecnologiche contenenti materie prime critiche o terre rare, con conseguente pressione sull'estrazione di risorse non rinnovabili e sugli impatti ambientali lungo la catena di fornitura.
	Deflussi di risorse connessi a prodotti e servizi	-	Impatto negativo effettivo	Operazioni proprie	Breve – medio - lungo termine	Spreco di materie prime nella fornitura di servizi e beni fisici ai clienti a causa di un limitato controllo sulla produzione e il fine vita dei prodotti
	Rifiuti	-	Impatto negativo effettivo	A valle	Lungo termine	Limitata gestione dei rifiuti generati presso le sedi aziendali
ESRS S1 Forza Lavoro Propria	Condizioni di lavoro	Occupazione sicura - Orario di lavoro - Equilibrio tra vita professionale e vita	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie	Breve termine	Implementazione di iniziative volte ad assicurare l'equilibrio tra vita professionale e vita lavorativa permettendo un maggiore benessere per i dipendenti

[A]

ESRS Tematico	Sotto-tema	Sotto-sotto tema	Tipologia IRO	Fase della catena de valore	Orizzonte temporale	Descrizione IRO
		privata				
		Occupazione sicura	Impatto negativo effettivo	Operazioni proprie	Medio termine	Ricorso a forme contrattuali non stabili (es. contratti a termine, collaborazione o consulenza esterna) utili a garantire flessibilità operativa ma che possono ridurre la stabilità e la sicurezza occupazionale.
		Orario di lavoro - Equilibrio tra vita professionale e vita privata	Impatto negativo potenziale	Operazioni proprie	Breve termine	Errata allocazione delle risorse sui progetti, con un impatto sull'equilibrio vita privata-lavoro dei dipendenti.
		Equilibrio tra vita professionale e vita	Opportunità	Operazioni proprie	Breve termine	Aumento dell'attrattività di dipendenti qualificati grazie a pratiche volte a garantire l'equilibrio tra vita professionale e privata
		Salari adeguati	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie	Breve termine	Creazione di posti di lavoro e valorizzazione delle risorse assunte tramite pacchetti retributivi competitivi, opportunità di lavoro e percorsi professionali
			Impatto negativo potenziale	Operazioni proprie	Breve termine	Assunzione di dipendenti a condizioni sotto-media in aree geografiche in cui non vige l'obbligo di applicazione di un salario minimo o di un CCNL specifico.
			Opportunità	Operazioni proprie	Breve termine	Potenziamento della retention e dell'attraction del personale derivante da condizioni lavorative eque

[A]

ESRS Tematico	Sotto-tema	Sotto-sotto tema	Tipologia IRO	Fase della catena de valore	Orizzonte temporale	Descrizione IRO
		Dialogo sociale - Libertà di associazione – Contrattazion e collettiva	Impatto negativo potenziale	Operazioni proprie	Breve termine	Gestione inadeguata delle relazioni con i sindacati in termini di violazione della libertà di associazione, del diritto al dialogo sociale e di incapacità di coinvolgimento tramite l'ascolto e la risposta alle esigenze dei dipendenti, che quindi potrebbero essere insoddisfatti e non rappresentati.
		Dialogo sociale - Libertà di associazione	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie	Breve termine	L'ampia presenza geografica del Gruppo favorisce l'applicazione delle best-practice a livello di Gruppo anche in termini di contrattazione collettiva, dialogo sociale e libertà di associazione.
		Contrattazion e collettiva	Impatto positivo potenziale	A monte	Breve termine	Contributo al miglioramento delle prestazioni ESG sociali dei fornitori nelle comunità in cui essi operano grazie a verifiche ESG inerenti la catena di fornitura.
		Salute e sicurezza	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie	Breve termine	Aumento della conoscenza e consapevolezza dei dipendenti su tematiche relative al mental wellbeing.
			Impatto negativo potenziale	Operazioni proprie	Breve termine	Impatto sulla salute fisica e psicologica dei dipendenti derivante da stress lavoro-correlato, carichi di lavoro intensi, utilizzo prolungato di videoterminali e frequenti trasferte.
	Parità di trattamento e di	Parità di genere e di parità di	Impatto negativo potenziale	Operazioni proprie	Breve termine	Mancato rispetto del principio di parità di genere, che può manifestarsi attraverso disuguaglianza di opportunità, episodi di violenza o molestie di genere e disparità retributiva.

[A]

ESRS Tematico	Sotto-tema	Sotto-sotto tema	Tipologia IRO	Fase della catena de valore	Orizzonte temporale	Descrizione IRO
	opportunità per tutti	retribuzione per un lavoro di pari valore	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie	Breve – medio – lungo termine	Creazione di un ambiente di lavoro dove si favoriscono opportunità per le donne di raggiungere ruoli dirigenziali e di vertice grazie all'implementazione di un Piano per la Parità di Genere in linea con quanto prescritto dalla norma UNI PdR 125:2022.
			Opportunità	Operazioni proprie	Breve termine	Miglioramento della propria attrattività e riduzione del turnover grazie alla creazione di opportunità e pacchetti retributivi gender-equal
		Formazione e sviluppo delle competenze	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie	Breve termine	Miglioramento delle competenze dei lavoratori attraverso attività di formazione e di sviluppo professionale, anche legate ad obiettivi di crescita e valutazione personalizzata
			Impatto negativo potenziale	Operazioni proprie	Breve termine	Mancanza di creazione di percorsi di formazione allineati alle rapide evoluzioni del mercato digitale
			Opportunità	Operazioni proprie	Medio termine	Maggiore attrattività e capacità di retention tramite strategie aziendali volte allo sviluppo delle competenze
			Rischio	Operazioni proprie	Medio termine	Rischio di perdita della propria attrattività e di inefficienza operativa, con annessi problemi di qualità, a causa della definizione inadeguata di piani di formazione del personale
		Occupazione e inclusione delle	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie	Breve termine	Promozione di attività volte all'inclusione all'interno del contesto aziendale di persone con disabilità

[A]

ESRS Tematico	Sotto-tema	Sotto-sotto tema	Tipologia IRO	Fase della catena de valore	Orizzonte temporale	Descrizione IRO
		persone con disabilità	Impatto negativo effettivo	Operazioni proprie	Breve – medio – lungo termine	Presenza di barriere settoriali o tecnologiche che possono ostacolare l'accesso, la permanenza e lo sviluppo professionale delle persone con disabilità
		Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro - Diversità	Impatto negativo potenziale	Operazioni proprie	Breve termine	Riduzione della soddisfazione e della motivazione dei dipendenti a causa di discriminazioni (es. legate a genere, età, etnia, ecc.) o altre pratiche non inclusive
		Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie	Breve termine	Creazione di un ambiente di lavoro con tolleranza zero verso le molestie, anche grazie all'implementazione di un Piano per la Parità di Genere in linea con quanto prescritto dalla norma UNI PdR 125:2022.
		Diversità	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie	Breve termine	Creazione di un ambiente di lavoro in cui la diversità viene percepita come un valore fondante, anche grazie all'implementazione di un Piano per la Parità di Genere in linea con quanto prescritto dalla norma UNI PdR 125:2022.
			Rischio	Operazioni proprie	Breve termine	Rischio di reputazione in caso di incidenti discriminatori (anche correlati a mala gestione delle pratiche DE&I)

[A]

ESRS Tematico	Sotto-tema	Sotto-sotto tema	Tipologia IRO	Fase della catena del valore	Orizzonte temporale	Descrizione IRO
ESRS S2 Lavoratori nella catena del valore	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore - Occupazione e inclusione delle persone con disabilità – Diversità	Impatto positivo potenziale	A monte	Breve – Medio termine	Miglioramento delle pratiche di diversità, equità e inclusione lungo la catena del valore
			Impatto negativo potenziale	A monte	Breve termine	Mancanza di engagement della catena di fornitura sui temi di gender equality
		Formazione e sviluppo delle competenze	Impatto positivo effettivo	A monte	Breve termine	Miglioramento delle competenze dei lavoratori lungo la catena del valore attraverso attività di formazione e di sviluppo professionale
			Impatto negativo potenziale	A monte e a valle	Breve termine	Mancanza di estensione dell'offerta formativa anche ai lavoratori non direttamente dipendenti dal Gruppo.

[A]

ESRS Tematico	Sotto-tema	Sotto-sotto tema	Tipologia IRO	Fase della catena de valore	Orizzonte temporale	Descrizione IRO
		Occupazione e inclusione delle persone con disabilità	Impatto negativo potenziale	A monte	Breve termine	Mancanza di engagement della catena di fornitura sui temi di inclusione delle persone con disabilità
		Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro	Impatto negativo potenziale	A monte e a valle	Breve termine	Riduzione del benessere dei lavoratori nella catena del valore a causa di fenomeni discriminatori (es. legati al genere, l'età, l'etnia, ecc.) o altre pratiche non inclusive.
			Impatto positivo potenziale	A monte e operazioni proprie	Breve termine	Implementazione di politiche che incentivino i dipendenti che lavorano presso la sede dei clienti a segnalare casi di molestie e discriminazioni di genere cui assistono durante il lavoro
		Diversità	Impatto negativo potenziale	A monte	Breve termine	Mancanza di politiche o linee guida per promuovere la diversità tra partner e collaboratori, aumentando il rischio di discriminazione indiretta.
ESRS S3 Comunità interessate	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	Alimentazione e adeguata	Impatto positivo effettivo	A valle	Lungo termine	Contributo a progetti a supporto dell'accessibilità a cibo e acqua in geografie in cui tali beni risultano scarsamente raggiungibili/reperibili.
			Impatto negativo potenziale	A monte e a valle	Lungo termine	Scarsa sensibilizzazione lungo la catena del valore su accesso ad acqua e cibo, con il rischio di collaborare con realtà che generano impatti negativi sulle comunità svantaggiate.
		Acqua e servizi	Impatto positivo effettivo	A monte e a valle	Lungo termine	Contributo a progetti a supporto dell'accessibilità ad acqua pulita in geografie in cui tale bene risulta scarsamente raggiungibile/reperibile.

[A]

ESRS Tematico	Sotto-tema	Sotto-sotto tema	Tipologia IRO	Fase della catena de valore	Orizzonte temporale	Descrizione IRO
		igienico-sanitari	Impatto negativo potenziale	A monte e a valle	Lungo termine	Mancata sensibilizzazione lungo la catena del valore rispetto a tematiche di accessibilità ad acqua, con conseguenti rapporti commerciali con realtà che hanno impatti negativi nelle comunità svantaggiate.
ESRS S4 Consumatori e utilizzatori finali	Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali	Riservatezza	Impatto negativo potenziale	Operazioni proprie	Breve termine	Compromissione della sicurezza dei dati dei clienti, con possibile perdita degli stessi o accesso non autorizzato alle informazioni presenti nel sistema gestionale
			Impatto positivo effettivo	A valle	Medio termine	Implementazione di soluzioni all'avanguardia nel contesto dell'erogazione di servizi/soluzioni digitali ai nostri clienti.
			Rischio	Operazioni proprie	Breve termine	Rischio di subire attacchi cyber (cyber risk) da parte di hacker
		Libertà di espressione	Impatto negativo potenziale	A valle	Breve termine	Limitazione della libertà di espressione dei clienti e degli utenti finali a causa di soluzioni digitali che ostacolano una comunicazione trasparente e imparziale
		Libertà di espressione - Accesso a informazioni (di qualità)	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie	Medio termine	Erogazione ai clienti di servizi/soluzioni digitali in linea con i migliori standard globali, grazie all'accesso alle best practice di diverse geografie
		Accesso a informazioni (di qualità)	Impatto negativo potenziale	Operazioni proprie	Breve termine	Riduzione della fiducia dei clienti e degli utenti finali a causa di una comunicazione ingannevole, che può creare disallineamento rispetto alle effettive prestazioni tecniche del servizio

[A]

ESRS Tematico	Sotto-tema	Sotto-sotto tema	Tipologia IRO	Fase della catena di valore	Orizzonte temporale	Descrizione IRO
	Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Accesso a prodotti e servizi	Impatto positivo effettivo	A valle	Medio termine	Creazione di nuove soluzioni tecnologiche che migliorano l'esperienza di utilizzo del prodotto, fornendo servizi personalizzati e soluzioni innovative
			Impatto negativo potenziale	Operazioni proprie	Breve termine	Design di soluzioni tecnologiche che mancano della adeguata rapidità di adattamento, in un contesto tecnologico in rapida evoluzione
			Opportunità	A valle	Medio termine	Soluzioni accessibili per fasce svantaggiate (riducendo anche il divario digitale)
			Rischio	Operazioni proprie	Medio termine	Eccessiva dipendenza da tecnologie proprietarie e servizi di terze parti
		Pratiche commerciali responsabili	Impatto negativo potenziale	A valle	Breve termine	Comunicazione ingannevole che può causare un disallineamento con effettive ricadute negative sulle prestazioni tecniche del servizio erogato agli utenti finali
			Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie	Breve termine	Conoscenza di best practice di marketing su scala globale, nel design delle soluzioni offerte alla clientela
			Opportunità	Operazioni proprie	Medio termine	Miglioramento reputazionale grazie alla fornitura di servizi in grado di soddisfare le esigenze di tutti i possibili fruitori
ESRS G1	Cultura d'impresa	-	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie	Medio termine	Relazioni basate sulla trasparenza e sulla collaborazione con gli stakeholder, con effetti diretti sul continuo miglioramento delle prestazioni ESG

[A]

ESRS Tematico	Sotto-tema	Sotto-sotto tema	Tipologia IRO	Fase della catena de valore	Orizzonte temporale	Descrizione IRO
Condotta delle imprese			Rischio	Operazioni proprie	Breve termine	Incapacità di tutela della proprietà intellettuale
			Rischio	Operazioni proprie	Breve termine	Rischio di subire attacchi cyber (cyber risk) da parte di hacker
	Cultura d'impresa - Protezione degli informatori	-	Impatto negativo potenziale	Operazioni proprie	Breve termine	Non conformità a leggi, normative, standard interni ed esterni applicabili con relativi impatti sociali negativi
	Protezione degli informatori	-	Impatto negativo potenziale	Operazioni proprie	Breve termine	Impatto negativo sui whistleblowers derivante dalla gestione inadeguata delle loro segnalazioni
		-	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie	Breve termine	Implementazione di best practice di governance, grazie all'applicazione di processi mutuati dall'esperienza di società quotata di Alkemy S.p.A.
	Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	-	Impatto negativo potenziale	A monte	Medio termine	Indebolimento della stabilità dei flussi finanziari dei fornitori causato da una gestione impropria delle pratiche di pagamento
		-	Impatto positivo effettivo	A monte	Breve termine	Promozione di una supply chain corta e diversificata attraverso la prevalente selezione di fornitori locali

[A]

ESRS Tematico	Sotto-tema	Sotto-sotto tema	Tipologia IRO	Fase della catena del valore	Orizzonte temporale	Descrizione IRO
	Corruzione attiva e passiva	Prevenzione e individuazione e compresa la formazione - Incidenti	Impatto negativo potenziale	A monte e operazioni proprie	Lungo termine	Casi di corruzione lungo la catena del valore che causano una cattiva allocazione delle risorse e dei ricavi, danni all'ambiente e abusi sui diritti umani
		Prevenzione e individuazione e compresa la formazione	Rischio	Operazioni proprie	Breve termine	Inadeguata prevenzione degli episodi di corruzione

1.6 Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti (MDR-P)

Il Gruppo ha definito un insieme di **policy** a presidio delle tematiche di sostenibilità individuate come rilevanti, con l'obiettivo di gestire in modo strutturato i relativi impatti, rischi e opportunità. Il coordinamento e la supervisione dell'attuazione di tali policy sono affidati a funzioni e figure apicali di Gruppo, che ne monitorano nel tempo l'adeguatezza e l'efficacia.

Di seguito è riportato un **riepilogo delle principali policy adottate**, sia di natura interna sia pubbliche, con indicazione dell'ambito di applicazione e del relativo **allineamento alle normative e agli standard nazionali e internazionali di riferimento**. Le sezioni successive della rendicontazione approfondiscono i contenuti delle singole policy, fornendo una rappresentazione dell'approccio del Gruppo alla sostenibilità.

[A]

Politica	ESRS di riferimento	Contenuti principali	Perimetro di azione	Norme/Iniziative di Riferimento	Responsabile della policy	Disponibilità
Codice etico	ESRS S1, S2, S4, S3, G1	Il Codice Etico di Gruppo definisce i principi e i valori di riferimento che orientano i comportamenti del Gruppo e dei suoi stakeholder, promuovendo legalità, integrità, trasparenza e responsabilità nello svolgimento delle attività. Il Codice disciplina, inoltre, i rapporti con dipendenti, clienti, fornitori, partner, istituzioni e comunità locali, ponendo particolare attenzione alla tutela delle persone, al rispetto dei diritti umani, alla prevenzione di discriminazioni, conflitti di interesse e pratiche corruttive, nonché alla protezione dei dati e delle informazioni riservate. È parte integrante del sistema di governance e costituisce lo standard di comportamento per tutti i destinatari.	Tutte le legal entity	- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite - Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea - Standard di lavoro dignitoso delle Convenzioni ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro) - Linee Guida dell'OCSE per le imprese multinazionali - Normative Anti-Corruzione (OCSE Anti-Bribery Convention, D.Lgs. 231/2001, Foreign Corrupt Practices Act, Bribery Act, Loi Sapin 2, Ley Organica, ecc.)	Consiglio di Amministrazione	Sito internet
Modello di Organizzazione,	ESRS S1, S2, S4, G1	Il Modello di Organizzazione, Gestione	Tutte le legal entity	- Normative Anti-Corruzione (OCSE	Consiglio di Amministrazione	Sito internet

[A]

Politica	ESRS di riferimento	Contenuti principali	Perimetro di azione	Norme/Iniziative di Riferimento	Responsabile della policy	Disponibilità
Gestione e Controllo – MOG 231		e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 definisce un sistema strutturato di presidi, procedure e controlli volto a prevenire la commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente. Il Modello individua le attività sensibili, disciplina i protocolli di controllo, i flussi informativi, il sistema disciplinare e le modalità di formazione e diffusione, ed è parte integrante del sistema di governance e di controllo interno del Gruppo.		Anti-Bribery Convention, D.Lgs. 231/2001, Foreign Corrupt Practices Act, - Bribery Act, Loi Sapin 2, Ley Organica, ecc.) - D.Lgs. 75/2020 - Linee guida Confindustria		
Whistleblowing	ESRS S1, S2, S4, S3, G1	La Whistleblowing Policy disciplina il sistema di segnalazione delle violazioni adottato dal Gruppo, in conformità al D.Lgs. n. 24/2023, definendo canali interni ed esterni, modalità operative e garanzie procedurali. La Policy assicura la riservatezza dell'identità del segnalante, il divieto di ritorsione, la tutela dei	Tutte le legal entity	- Direttiva (UE) 2019/1937 - D.lgs. 24/2023 - D.lgs. 231/2001 - Regolamento (UE) 2016/679 – GDPR - D.lgs. 196/2003 – Codice Privacy - Legge 30 novembre 2017, n. 179 - Linee guida ANAC (12 luglio 2023)	Consiglio di Amministrazione	Sito internet

[A]

Politica	ESRS di riferimento	Contenuti principali	Perimetro di azione	Norme/Iniziative di Riferimento	Responsabile della policy	Disponibilità
		soggetti coinvolti e un processo strutturato di ricezione, istruttoria e chiusura delle segnalazioni, incluse quelle relative a violazioni del Codice Etico e del Modello 231.		- Linee guida ISO 37002:2021 sui Sistemi di Gestione del Whistleblowing		
Politica per la parità di genere	ESRS S1, G1	La Politica per la Parità di Genere definisce l'impegno del Gruppo a promuovere pari opportunità, inclusione ed equità di trattamento, in conformità alla UNI PdR 125:2022, applicabile a tutte le legal entity controllate. La Politica disciplina i principi e le azioni adottate in materia di governance, processi HR, equità salariale, sviluppo di carriera, genitorialità, work-life balance e prevenzione di abusi e molestie, prevedendo indicatori, audit periodici e azioni di miglioramento continuo.	Tutte le legal entity	- UNI PdR 125:2022 - SDGs ONU – Agenda 2030 - Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105 recante «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio»	Politica approvata dal CEO. Il mantenimento e l'attuazione del sistema di parità di genere sono presidiati attraverso: • il Comitato ESG e il Responsabile della gestione del sistema (RESG), • il Comitato guida per la parità di genere,	Sito internet

[A]

Politica	ESRS di riferimento	Contenuti principali	Perimetro di azione	Norme/Iniziative di Riferimento	Responsabile della policy	Disponibilità
Diversity & Inclusion Policy	ESRS S1, G1	La Diversity & Inclusion Policy definisce l'impegno del Gruppo a promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso, prevenendo qualsiasi forma di discriminazione lungo l'intero ciclo di vita del rapporto di lavoro. La Policy disciplina i principi applicabili a recruitment, formazione, sviluppo delle carriere, sistemi di valutazione, retribuzione e welfare, valorizzando le diversità e garantendo pari opportunità indipendentemente da caratteristiche personali o sociali. Sono inoltre previste modalità strutturate di segnalazione delle violazioni attraverso i canali di whistleblowing.	Tutte le legal entity	- La Policy è allineata al Codice Etico del Gruppo e ai principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite	La definizione e il coordinamento delle azioni di Diversity & Inclusion sono affidati alla funzione People & Culture. La Policy è supportata e approvata dal top management	Sito internet
Green Office & Mobility Policy	ESRS E1, E5	La Green Office & Mobility Policy definisce l'impegno del Gruppo a ridurre gli impatti ambientali delle attività d'ufficio e degli spostamenti lavorativi,	Tutte le legal entity	- EU Water Framework Directive (Directive 2000/60/EC) per la tutela e l'uso sostenibile delle risorse idriche;	Top management	Sito Internet

[A]

Politica	ESRS di riferimento	Contenuti principali	Perimetro di azione	Norme/Iniziative di Riferimento	Responsabile della policy	Disponibilità
		promuovendo un uso responsabile delle risorse naturali e modalità di mobilità a minore impatto. La Policy disciplina le buone pratiche per la gestione di energia, acqua e rifiuti, l'uso efficiente delle infrastrutture IT, la riduzione di plastica e carta, nonché l'adozione di soluzioni di lavoro agile e modalità di viaggio a basse emissioni, incoraggiando il coinvolgimento attivo dei dipendenti.		- European Waste Framework Directive (2008/98/EC) e i principi della waste hierarchy;		
Piano Spostamenti Casa-Lavoro	ESRS E1	Il Piano Spostamenti Casa-Lavoro 2024 definisce le misure organizzative e operative adottate per ridurre l'impatto ambientale degli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti, favorendo modalità di mobilità più sostenibili. Il documento include l'analisi del contesto territoriale, una Mobility Survey sui comportamenti di spostamento, la	capogruppo	- Decreto del Ministero dell'Ambiente «Mobilità sostenibile nelle aree urbane» (1998) - Decreto-legge n. 34/2020, art. 229, comma 4 (estensione dell'obbligo di PSCL) - Decreto interministeriale n. 179/2021, art. 4, comma 1 (adozione e trasmissione del PSCL)	Mobility Manager	Intranet aziendale

[A]

Politica	ESRS di riferimento	Contenuti principali	Perimetro di azione	Norme/Iniziative di Riferimento	Responsabile della policy	Disponibilità
		valutazione degli impatti ambientali, nonché la definizione di azioni di miglioramento, monitoraggio e comunicazione, in coerenza con le politiche di sostenibilità del Gruppo.				
Supplier Code of Conduct	ESRS E1, E5, S2, G1	Il Supplier Code of Conduct definisce i principi e i requisiti minimi che i fornitori sono tenuti a rispettare lungo l'intera catena di fornitura, al fine di gestire e mitigare impatti ambientali, sociali e di governance. Il Codice disciplina le aspettative in materia di tutela dell'ambiente, diritti umani, salute e sicurezza sul lavoro, integrità del business, anticorruzione, concorrenza leale, riservatezza delle informazioni e proprietà intellettuale, prevedendo meccanismi di coinvolgimento, monitoraggio e	Alkemy S.p.A. e società controllate	- Diritti umani internazionalmente riconosciuti, richiamati tramite il riferimento alla Human Rights Policy - Principi di governance, in coerenza con la Anti-corruption Policy e il Codice Etico del Gruppo; - Canali di whistleblowing per la segnalazione delle violazioni, in conformità alla normativa vigente sulla protezione dei segnalanti.	Consiglio di Amministrazione	

[A]

Politica	ESRS di riferimento	Contenuti principali	Perimetro di azione	Norme/Iniziative di Riferimento	Responsabile della policy	Disponibilità
		segnalazione delle violazioni.				
Human Rights Policy	ESRS S1, S2, S3, S4, G1	La Human Rights Policy definisce l'impegno del Gruppo a rispettare e tutelare i diritti umani lungo l'intera catena del valore, prevenendo e mitigando potenziali violazioni. La Policy disciplina i principi relativi a divieto di lavoro forzato e minorile, non discriminazione e contrasto alle molestie, libertà di associazione, diritto a un lavoro dignitoso e a una retribuzione equa, salute e sicurezza sul lavoro, benessere e work-life balance, formazione continua, nonché protezione dei dati personali e della privacy. Sono inoltre previste modalità di segnalazione delle violazioni e misure disciplinari.	Alkemy S.p.A. e società controllate	- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite; - Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), - UN Global Compact; - OECD Guidelines for Multinational Enterprises.	Responsabile HR	Sito internet
Anti-corruption Policy	ESRS S1, S2, G1	La Anti-Corruption Policy definisce l'impegno del Gruppo a prevenire, contrastare e rifiutare	Alkemy S.p.A. e società controllate	- D.Lgs. 231/2001 (responsabilità	Supervisory Boards	Sito internet

[A]

Politica	ESRS di riferimento	Contenuti principali	Perimetro di azione	Norme/Iniziative di Riferimento	Responsabile della policy	Disponibilità
		qualsiasi forma di corruzione e concussione, adottando un approccio di tolleranza zero. La Policy stabilisce i principi e le regole di condotta applicabili a contributi politici, omaggi e ospitalità, spese di viaggio, donazioni e sponsorizzazioni, nonché alla selezione e gestione dei rapporti con terze parti, prevedendo inoltre meccanismi di segnalazione, misure disciplinari e controlli per la gestione dei rischi corruttivi.		amministrativa degli enti); - Codice penale italiano; - Codice civile italiano; - Council of Europe – Criminal Law Convention on Corruption n. 173 (1999); - Council of Europe – Civil Law Convention on Corruption n. 174 (1999).		
Cookie Policy	ESRS S1, S4	La Cookie Policy descrive l'utilizzo dei cookie sul sito web del Gruppo, specificandone tipologie e finalità (tecnici, di preferenza, statistici e di marketing, anche di terze parti). La Policy illustra le modalità di gestione del consenso degli utenti, la durata dei cookie e i diritti esercitabili, fornendo informazioni sui servizi	Tutte le legal entity	- Regolamento (UE) 2016/679 – GDPR - Raccomandazione n. 2/2001	Responsabile della Protezione dei Dati	Sito Internet

[A]

Politica	ESRS di riferimento	Contenuti principali	Perimetro di azione	Norme/Iniziative di Riferimento	Responsabile della policy	Disponibilità
		esterni utilizzati per analytics, marketing e contenuti incorporati.				
Quality Policy	ESRS S1, S2, S4	La Quality Policy definisce l'impegno della capogruppo a ottimizzare i processi interni e migliorare continuamente l'efficacia e l'efficienza delle prestazioni aziendali, attraverso un sistema di gestione per la qualità fondato su obiettivi misurabili e indicatori di performance. La Policy disciplina l'approccio orientato alla soddisfazione del cliente, alla gestione dei rischi e delle opportunità, al monitoraggio continuo delle prestazioni, allo sviluppo delle competenze professionali, nonché al mantenimento e miglioramento del Sistema di Gestione per la Qualità, promuovendo una cultura di prevenzione e miglioramento continuo.	capogruppo	-	Top Management	Sito Internet

[A]

Politica	ESRS di riferimento	Contenuti principali	Perimetro di azione	Norme/Iniziative di Riferimento	Responsabile della policy	Disponibilità
Privacy Policy	ESRS S1, S4	La Privacy Policy descrive le modalità di raccolta e trattamento dei dati personali degli utenti del sito web del Gruppo, specificandone finalità, basi giuridiche e categorie di dati trattati. Il documento illustra i diritti degli interessati, le modalità di esercizio del consenso, le misure di sicurezza adottate, nonché il ruolo del Titolare del trattamento, dei responsabili e l'eventuale utilizzo di fornitori terzi per servizi digitali e analitici.	Tutte le legal entity	- Regolamento (UE) 2016/679 – GDPR - Raccomandazione n. 2/2001	Responsabile della Protezione dei Dati	Sito Internet
Policy di sicurezza delle informazioni (SGSI Policy)	ESRS S1, S2, S4, G1	La Policy definisce l'impegno del Gruppo a proteggere le informazioni aziendali attraverso un sistema strutturato di gestione della sicurezza (SGSI), che include politiche, processi, procedure e misure tecniche e organizzative volte a prevenire, monitorare e gestire i rischi ICT e di sicurezza delle	Tutte le legal entity	- ISO 27001:2022 (percorso di certificazione SGSI) - Regolamento (UE) 2016/679 – GDPR - D.Lgs. 81/2008 (sicurezza sul lavoro)	Responsabile IT (CIO) e Responsabile Information Security & Compliance	Intranet aziendale

[A]

Politica	ESRS di riferimento	Contenuti principali	Perimetro di azione	Norme/Iniziative di Riferimento	Responsabile della policy	Disponibilità
		informazioni, garantendo la continuità operativa e il rispetto dei requisiti normativi, contrattuali e delle esigenze delle parti interessate.				
Regolamento utilizzo strumenti informatici	ESRS S1, S4, G1	Il Regolamento definisce le norme comportamentali e operative per l'utilizzo corretto dei sistemi informatici aziendali, con l'obiettivo di garantire la sicurezza delle informazioni, la protezione degli asset aziendali e la conformità normativa, disciplinando aspetti quali uso dei dispositivi, gestione degli accessi, sicurezza dei dati, utilizzo di internet e posta elettronica e responsabilità degli utenti	Tutte le legal entity	- Regolamento (UE) 2016/679 – GDPR - D.Lgs. 196/2003 – Codice Privacy - Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) - Normativa su reati informatici e diritto d'autore	Responsabile IT (con il supporto HR per i controlli)	Intranet aziendale

Di seguito è riportato l'elenco dei requisiti di divulgazione rispettati nella redazione della Rendicontazione di Sostenibilità, a seguito dell'esito della analisi di doppia materialità.

[A]

Codice ESRS	Informativa	Pagina
ESRS 2	Informazioni Generali	19
BP-1	Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità	19
BP-2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	19
GOV-1	Informazioni sulla composizione e sul ruolo dei membri degli organi di amministrazione, direzione e controllo	23
GOV-2	L'impresa deve indicare il modo in cui gli organi di amministrazione, direzione e controllo siano informati in merito alle questioni di sostenibilità e come queste siano affrontate	23
GOV-3	Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	26
GOV-4	Dichiarazione sul dovere di diligenza	26
GOV-5	Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	27
SBM-1	Strategia, modello aziendale e catena del valore	20
SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori di interessi	20
SBM-3	IRO rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	28
IRO-1	Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	28
IRO-2	Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa	56
ESRS E1	Cambiamento Climatico	63
GOV-3	Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	64

[A]

E1-1	Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	64
SBM-3	IRO rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	63
IRO-1	Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	63
E1-2	Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	64
E1-3	Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	65
E1-4	Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	64
E1-5	Consumo di energia e mix energetico	66
E1-6	Emissioni lorde di GHGs	67
ESRS E5	Uso delle risorse ed economia circolare	70
IRO-1	Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	70
E5-1	Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	70
E5-2	Azioni e risorse all'uso delle risorse e all'economia circolare	70
E5-3	Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare	71
E5-4	Flussi di risorse in entrata	70
E5-5	Flussi di risorse in uscita	70
ESRS S1	Forza Lavoro Propria	73
SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori di interessi	73

[A]

SBM-3	IRO rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	73
S1-1	Politiche relative alla forza lavoro propria	74
S1-2	Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	75
S1-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	75
S1-4	Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni	76
S1-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	76
S1-6	Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	77
S1-8	Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	79
S1-9	Metriche della diversità	80
S1-10	Salari adeguati	79
S1-11	Protezione sociale	79
S1-12	Persone con disabilità	80
S1-13	Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	84
S1-14	Metriche di salute e sicurezza	87
S1-15	Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	85
S1-16	Metriche di remunerazione	83

[A]

S1-17	Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	88
ESRS S2	Lavoratori nella catena del valore	89
SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori di interessi	89
SBM-3	IRO rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	89
S2-1	Politiche relative ai lavoratori nella catena del valore	90
S2-2	Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti	90
S2-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di sollevare preoccupazioni	90
S2-4	Interventi su impatti rilevanti sui lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti, nonché efficacia di tali azioni connessi ai lavoratori nella catena del valore	91
S2-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	91
ESRS S3	Comunità interessate	92
SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori di interessi	92
SBM-3	IRO rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	92
S3-1	Politiche relative alle comunità interessate	92
S3-2	Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti	92
S3-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alle comunità interessate di esprimere preoccupazioni	92

[A]

S3-4	Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni	93
S3-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	92
ESRS S4	Consumatori e utilizzatori finali	95
SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori di interessi	95
SBM-3	IRO rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	95
S4-1	Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	95
S4-2	Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli impatti	96
S4-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	96
S4-4	Interventi su impatti rilevanti sui consumatori e gli utilizzatori finali, approcci per gestire rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, e efficacia di tali azioni	97
S4-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	97
ESRS G1	Condotta delle imprese	98
GOV-1	Informazioni sulla composizione e sul ruolo dei membri degli organi di amministrazione, direzione e controllo	98
IRO-1	Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	98
G1-1	Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	99
G1-2	Gestione dei rapporti con i fornitori	100

[A]

G1-3	Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	101
G1-4	Casi di corruzione attiva o passiva	101
G1-6	Prassi di pagamento	100

2. L'impatto ambientale del Gruppo

2.1 Rispondere alla sfida climatica (E1)

Il cambiamento climatico è una delle più grandi sfide del nostro tempo e ignorarlo oltretutto rischia di essere sempre più costoso. Per tutti. In questo contesto, è cruciale aver chiaro qual è il ruolo del Gruppo in quanto entità che genera impatti sul clima in maniera diretta e indiretta in diversi modi. Questo capitolo racconta come la nostra realtà interpreta e affronta la sfida climatica: misurando l'impronta del Gruppo, affrontando il tema con decisioni chiave che impattano anche i modelli operativi e orientando le azioni di mitigazione e adattamento lungo tutti i processi.

2.1.1 Strategia climatica e gestione dei rischi

Impatti, rischi e opportunità rilevanti e la loro interazione con strategia e modello di business (SBM-3; IRO-1)

Le attività del Gruppo generano impatti sul clima principalmente attraverso le emissioni indirette, che nel 2025 costituiscono la quasi totalità delle emissioni. Oltre a quelle legate all'acquisto e all'uso dei prodotti venduti per lo più in ambito Retail Tech, ci sono le emissioni associate ai trasferimenti casa-lavoro e agli asset in leasing a monte, inclusi i server in cloud. Mentre le componenti operative dirette ed energetiche hanno un'incidenza significativamente più contenuta. Tali impatti sono quantificati e monitorati nell'ambito della Corporate Carbon Footprint (CCF).

L'analisi di doppia materialità del Gruppo ha identificato impatti climatici materiali riconducibili sia alla mitigazione del cambiamento climatico sia all'energia. In particolare, il Gruppo ha un impatto negativo effettivo legato alle emissioni dirette e indirette generate dalle operazioni (Scope 1 e 2) e lungo la catena del valore (Scope 3), a cui si affiancano le emissioni derivanti dall'utilizzo di combustibili fossili nei veicoli aziendali.

Accanto a tali elementi, il Gruppo riconosce impatti positivi effettivi legati all'implementazione di strumenti di monitoraggio e reporting delle emissioni e all'impostazione di un percorso di decarbonizzazione. In parallelo, sono state identificate delle opportunità connesse al mantenimento del calcolo dell'impronta emissiva in coerenza con il protocollo GHG e a benefici economici associati alla crescente attenzione alla trasformazione digitale orientata alla riduzione dell'impatto ambientale, nonché all'evoluzione della domanda verso servizi digitali più efficienti dal punto di vista energetico.

Con riferimento all'adattamento, sono stati identificati impatti positivi potenziali legati all'adozione di politiche organizzative (es. smart working) che possono ridurre l'eventuale esposizione a interruzioni operative in caso di eventi climatici estremi. Parallelamente, il Gruppo riconosce impatti negativi potenziali sulla continuità della supply chain nel lungo termine a monte della catena del valore, sempre legati a possibili eventi climatici estremi.

Ad oggi, non è stata condotta una analisi formale e strutturata dei rischi fisici e di transizione legati al cambiamento climatico. Tuttavia, sulla base di una valutazione qualitativa preliminare, effettuata considerando la natura del business basato sui servizi e la collocazione geografica delle sedi operative, oltretutto sull'analisi effettuata su questo fronte da Alkemy S.p.A. in occasione della rendicontazione dell'esercizio 2024, il Gruppo ha rilevato la presenza di potenziali rischi climatici, che possono essere ricondotti alle seguenti categorie:

- **rischi fisici**, associati a eventi climatici estremi (piogge intense, inondazioni, ondate di calore e frane) potenzialmente in grado di interrompere attività e sistemi;
- **rischi di transizione**, legati a cambiamenti nelle aspettative di mercato, inclusa la possibile preferenza dei clienti per servizi digitali più sostenibili offerti dai concorrenti, nonché a potenziali effetti reputazionali e alla possibile mancanza dei requisiti climatici necessari per l'accesso a finanziamenti e agevolazioni.

Alla data di riferimento, il Gruppo non ha condotto un'analisi di resilienza della strategia e del modello di business rispetto al cambiamento climatico e dei rischi attualmente identificati. In prospettiva, il Gruppo prevede di sviluppare un piano di Risk Management che integri anche i rischi ESG, inclusi quelli climatici, con un orizzonte di implementazione entro il 2027.

Il Gruppo non integra attualmente considerazioni legate ai cambiamenti climatici nei sistemi di remunerazione dei membri degli organi di amministrazione, gestione e controllo tramite connessioni dirette a obiettivi e/o indicatori climatici, né altre componenti variabili legate a tali tematiche.

[A]

Piano di transizione e obiettivi per la mitigazione dei cambiamenti climatici (E1-1; E1-4; E1-7)

Al momento, il Gruppo non dispone di un piano di transizione strutturato per la mitigazione del proprio contributo al cambiamento climatico. Tuttavia, è stato avviato un percorso di definizione delle priorità climatiche nell'ambito del Piano Strategico di Sostenibilità 2026–2030, che include obiettivi e iniziative rilevanti in materia di riduzione delle emissioni.

In particolare, l'impegno prevede di mantenere la roadmap tracciata dall'adesione della capogruppo a **Science Based Targets initiative (SBTi)**, con l'obiettivo di ridurre progressivamente la Corporate Carbon Footprint (CCF) fino ad azzerarla entro il 2050. A tal fine, a partire dal 2027, verrà adottato un **piano di transizione ambientale** in linea con i target validati da SBTi al 2030 e al 2050.

Ad oggi, i target del Gruppo per la gestione degli impatti, rischi e opportunità legati al cambiamento climatico riflettono gli obiettivi attualmente definiti a livello di capogruppo, sviluppati utilizzando un approccio basato su criteri scientifici e riferimenti esterni. In particolare, sono stati validati dalla Science Based Targets Initiative (SBTi), impiegando scenari di limitazione del riscaldamento globale a 1,5°C. Per la definizione di tali target il Gruppo ha tenuto conto delle caratteristiche operative, del contesto normativo e ha individuato le principali leve di decarbonizzazione, tra cui l'efficientamento energetico, l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili, la promozione della mobilità sostenibile e il monitoraggio delle emissioni.

Rispetto ai dati 2022, baseline di riferimento per la capogruppo, al 2030 sono previsti obiettivi differenziati per ciascun ambito emissivo:

- **Scope 1**, riduzione del 42% delle emissioni;
- **Scope 2**, incremento della quota di energia elettrica da fonti rinnovabili;
- **Scope 3**, riduzione del 51,6% dell'intensità emissiva per milione di euro di valore aggiunto rispetto al 2022.

I target sono stati definiti sulla base della Corporate Carbon Footprint, calcolata nel rispetto del GHG Protocol, al fine di garantire coerenza con i confini dell'inventario emissivo.

In linea con il percorso verso il Net-Zero al 2050, il Gruppo non prevede attività di rimozione o stoccaggio di gas a effetto serra (GHG) nelle proprie operazioni. La strategia di decarbonizzazione si fonda sulla riduzione progressiva della Carbon Footprint attraverso il miglioramento dei processi, l'efficientamento energetico, il crescente ricorso a energia da fonti rinnovabili e l'adozione di politiche aziendali orientate alla riduzione degli impatti ambientali. In coerenza con il framework della Science Based Targets Initiative (SBTi), tale approccio consente di abbattere circa il 90-95% delle emissioni complessive, mentre la quota residua, riferita alle cosiddette emissioni 'hard-to-abate', è destinata a essere compensata mediante strumenti di carbon offsetting. Il ricorso a crediti di carbonio sarà previsto esclusivamente per la neutralizzazione delle emissioni residuali e non incide sul raggiungimento degli obiettivi di riduzione definiti. Alla data di riferimento, non risultano ancora acquisiti né valutati strumenti di compensazione e non sono applicati meccanismi di internal carbon pricing.

Politiche relative alla mitigazione e all'adattamento (E1-2)

Il Gruppo ha adottato una policy volta a gestire gli impatti, i rischi e le opportunità connessi al cambiamento climatico, con particolare riferimento alla mitigazione e all'efficientamento dell'utilizzo delle risorse. Si tratta della **Policy Green Office & Mobility**, che ha l'obiettivo di promuovere un miglioramento continuo delle performance ambientali e fornire linee guida operative per la riduzione degli impatti generati dalle proprie attività. Tale policy si applica a tutte le società del Gruppo e costituisce un riferimento per l'adozione di comportamenti responsabili a livello organizzativo.

La policy interviene su diverse aree rilevanti, tra cui:

- la gestione delle **risorse naturali**, attraverso l'ottimizzazione dei consumi di energia e acqua, anche mediante l'impiego di soluzioni tecnologiche e sistemi di efficientamento;
- la **mobilità sostenibile**, tramite l'incentivazione dello smart working, l'uso dei trasporti pubblici e la progressiva integrazione di veicoli a minore impatto nella flotta aziendale;
- la **riduzione dei rifiuti**, favorendo la digitalizzazione dei processi e la limitazione dell'utilizzo di materiali monouso;

[A]

- il **coinvolgimento di dipendenti e fornitori**, promuovendo una cultura aziendale orientata alla responsabilità ambientale e al miglioramento continuo delle performance.

Tali indirizzi sono rafforzati dall'adozione di iniziative specifiche in ambito mobilità sostenibile, tra cui il **Piano Spostamenti casa-lavoro**, che rappresenta uno strumento operativo volto a ridurre l'utilizzo del mezzo privato e promuovere modalità di trasporto a minore impatto ambientale negli spostamenti dei dipendenti. Il Piano definisce un insieme di azioni e misure organizzative orientate a favorire soluzioni di mobilità più sostenibili, attraverso l'analisi delle abitudini di spostamento del personale, il coinvolgimento dei dipendenti e l'individuazione di interventi volti a migliorare l'accessibilità alle sedi e a ridurre la congestione e le emissioni associate al traffico veicolare.

Gli ambiti descritti orientano le azioni del Gruppo verso la riduzione dei consumi e dell'impatto associato alle proprie attività operative, con particolare riferimento alle emissioni generate dagli usi energetici e dalla mobilità.

Iniziative per la transizione climatica (E1-3)

Il Gruppo ha avviato diverse azioni finalizzate alla mitigazione del cambiamento climatico, principalmente riconducibili agli ambiti dell'efficienza energetica, dell'utilizzo di energia da fonti rinnovabili, della mobilità sostenibile e della misurazione delle emissioni.

In particolare, le principali iniziative riguardano:

- il **monitoraggio e l'ottimizzazione dei consumi energetici** nelle sedi operative, anche attraverso l'utilizzo di soluzioni tecnologiche per la gestione intelligente degli edifici;
- l'**impiego di energia elettrica da fonti rinnovabili** in alcune sedi italiane, tra cui la sede di Milano Monte Rosa 91, alimentate interamente da energia da fonti rinnovabili certificata;
- la **progressiva integrazione di veicoli a minore impatto ambientale** all'interno del parco auto aziendale e la promozione di soluzioni di mobilità sostenibile;
- il **calcolo e monitoraggio della Corporate Carbon Footprint**, quale base informativa per la definizione di future azioni di decarbonizzazione;
- la **sensibilizzazione dei collaboratori** rispetto a comportamenti sostenibili, quali la corretta gestione dei rifiuti e l'adozione di pratiche di mobilità a minore impatto.

Le azioni descritte si collocano prevalentemente nell'ambito della mitigazione del cambiamento climatico e risultano in parte integrate da interventi di natura organizzativa e tecnologica che contribuiscono anche alla gestione dei rischi climatici.

Con riferimento all'adattamento, il Gruppo adotta principalmente soluzioni tecniche e organizzative coerenti con la natura del proprio business di servizi. In particolare, l'utilizzo di infrastrutture digitali e soluzioni cloud consente di ridurre la dipendenza da sedi fisiche e di garantire la continuità operativa anche in presenza di eventi climatici estremi, mentre il ricorso a modalità di lavoro flessibili, quali lo smart working, contribuiscono a limitare possibili interruzioni delle attività.

Alla data di riferimento, non sono disponibili dati quantitativi relativi alle riduzioni di emissioni di gas a effetto serra conseguite attraverso le azioni intraprese, né stime strutturate dei risultati attesi. Ciò è riconducibile al fatto che il 2025 rappresenta il primo anno di calcolo della Corporate Carbon Footprint a livello consolidato, a seguito dell'evoluzione del perimetro societario.

Data l'attuale fase di progressivo consolidamento e integrazione delle iniziative a livello di Gruppo, le informazioni derivanti dal monitoraggio delle emissioni costituiranno la base per una futura definizione più strutturata delle azioni e dei relativi orizzonti di implementazione.

2.1.2 Efficienza energetica ed emissioni

Consumo di energia e mix energetico (E1-5)

Il Gruppo monitora i consumi energetici con riferimento alle proprie attività operative. In considerazione della natura del business e del perimetro di consolidamento, i consumi sono riconducibili principalmente all'utilizzo di energia per le sedi operative e alla mobilità aziendale.

Area	Indicatore	U.M.	Valore 2025	Note
Consumi da fonti fossili	Consumo combustibili da carbone e derivati	MWh	-	Nessun utilizzo di carbone/derivati.
	Consumo combustibili da petrolio e derivati (benzina/diesel)	MWh	7.054	Stima basata su spesa carburanti e prezzi medi 2025.
	Consumo gas naturale	MWh	19	Riferito a GPL consumato da auto della flotta.
	Consumo da altre fonti fossili / non rinnovabili	MWh	774	Energia non rinnovabile priva di certificazione di origine rinnovabile.
Totale	Consumo totale energia da fonti fossili	MWh	7.847	Somma delle componenti fossili riportate
	Quota fonti fossili sul consumo totale	%	92,58%	Consumi da fonti fossili rispetto al totale dei consumi
Consumi Rinnovabili	Consumo energia acquistata da fonti rinnovabili (elettricità/calore ecc.)	MWh	629	Energia rinnovabile acquistata con origine dichiarata/contrattualizzata.
Consumi Rinnovabili	Consumo energia rinnovabile autoprodotta (non-fuel)	MWh	-	Nessuna autoproduzione.
Totale	Consumo totale energia rinnovabile	MWh	629	Somma delle componenti rinnovabili riportate
	Quota fonti rinnovabili sul consumo totale	%	7,42%	Consumi da fonti rinnovabili rispetto al totale dei consumi
Totale	Consumo energetico totale	MWh	8.476	Consumi da fonti fossili e consumi da fonti rinnovabili
Produzione interna	Produzione interna di energia non rinnovabile	MWh	-	Il Gruppo non produce internamente energia.
Produzione interna	Produzione interna di energia rinnovabile	MWh	-	Il Gruppo non produce internamente energia.

[A]

I consumi energetici relativi ai carburanti (benzina e diesel) sono in parte stati stimati sulla base delle spese sostenute per il rifornimento della flotta aziendale, utilizzando prezzi medi annuali di riferimento. Il consumo di energia rinnovabile deriva esclusivamente dall'acquisto di energia certificata da fonti rinnovabili per alcune sedi operative. Il Gruppo non consuma energia da fonti nucleari.

Emissioni lorde di Gas Effetto Serra («GES» o «GHG») (Scope 1, 2, 3) ed emissioni totali (E1-6)

Di seguito viene riportato l'inventario delle emissioni di gas a effetto serra del Gruppo, i criteri metodologici adottati e le principali assunzioni sottostanti ai calcoli.

Il perimetro include le attività consolidate del Gruppo e si estende, in coerenza con le metodologie internazionali di riferimento, lungo l'intera catena del valore. In particolare, la catena a monte comprende i fornitori di beni e servizi funzionali allo svolgimento delle attività operative, mentre la catena a valle include i clienti – imprese, enti e Pubblica Amministrazione – che utilizzano i servizi offerti dal Gruppo.

Nel corso del 2025 il perimetro di rendicontazione ha registrato un significativo ampliamento a seguito delle operazioni di acquisizione. Tale evoluzione determina una discontinuità nella base informativa, rendendo i dati non comparabili con quelli dell'esercizio precedente.

In considerazione delle caratteristiche delle attività svolte e dei servizi acquisiti, non vengono utilizzate biomasse per la produzione di energia né nelle operazioni dirette né lungo la catena del valore. Di conseguenza, le emissioni biogeniche sono considerate non applicabili.

Sezione	Indicatore	U.M.	Valore 2025
Emissioni – Scope 1	Emissioni lorde Scope 1 (totale)	tCO ₂ e	1.837
	Breakdown Scope 1 – fonti mobili (flotta auto)	tCO ₂ e	1.370
	Breakdown Scope 1 – fonti stazionarie (riscaldamento uffici – stime)	tCO ₂ e	467
C. Emissioni – Scope 2	Emissioni lorde Scope 2 (Location-based)	tCO ₂ e	376
	Emissioni lorde Scope 2 (Market-based)	tCO ₂ e	325
D. Emissioni – Scope 3	Emissioni lorde Scope 3 (totale)	tCO ₂ e	94.386
	Cat. 1 – Beni e servizi acquistati	tCO ₂ e	29.618
	Cat. 2 – Beni capitali	tCO ₂ e	2.976
	Cat. 3 – Fuel & energy-related activities (non incluse in Scope1-Scope2)	tCO ₂ e	886
	Cat. 5 – Rifiuti generati dalle operazioni	tCO ₂ e	139
	Cat. 6 – Viaggi di lavoro	tCO ₂ e	651
	Cat. 7 – Trasferimenti casa-lavoro	tCO ₂ e	7.777

[A]

	Cat. 8 – Asset in leasing a monte (server in cloud)	tCO2e	391
	Cat. 11 – Uso dei prodotti venduti	tCO2e	51.947
Emissioni totali	Totale emissioni GHG (Location-based)	tCO2e	96.598
	Totale emissioni GHG (Market-based)	tCO2e	96.548
Intensità emissiva⁷	Intensità totale (Location-based) / ricavi netti	tCO2e/€ '000	0,3
	Intensità totale (Market-based) / ricavi netti	tCO2e/€ '000	0,3
	Ricavi Netti	M€	282,0

Metodologie e assunzioni – Scope 1 e Scope 2

Le emissioni dirette (Scope 1) e indirette da consumo energetico (Scope 2) sono calcolate mediante un approccio che combina dati disponibili, stime e fattori emissivi riconosciuti a livello internazionale, in coerenza con le caratteristiche operative del Gruppo.

Per le emissioni Scope 1 derivate dall'utilizzo della flotta auto aziendale, i consumi di carburante (benzina e diesel) sono in parte disponibili direttamente dal portale di gestione delle carte carburante, e in parte sono stimati a partire dagli importi sostenuti per i rifornimenti, mediante l'applicazione di prezzi medi ufficiali, al fine di ricostruire il totale dei volumi utilizzati. Per le fonti stazionarie connesse al riscaldamento degli uffici, in assenza di dati puntuali relativi ai consumi di riscaldamento inclusi nei canoni di locazione, la stima è effettuata sulla base dei metri quadri occupati, utilizzando benchmark di riferimento (ENEA/Assolombarda per le sedi italiane ed EIA per le sedi estere).

Le emissioni Scope 2 sono calcolate secondo entrambi gli approcci previsti dagli standard di riferimento, *location-based* e *market-based*, al fine di rappresentare sia l'intensità emissiva dei sistemi elettrici nazionali sia gli effetti delle scelte di approvvigionamento energetico. Il calcolo utilizza fattori emissivi specifici per paese: per Italia, Spagna e Serbia sono adottati fattori Residual e Supplier Mix provenienti dal database AIB, mentre per il Messico sono utilizzati fattori IGES. Si rende noto che con riferimento ai consumi energetici della sede serba del Gruppo, sono state effettuate delle stime di consumi basate sui consumi energetici al metro quadro della sede della capogruppo, dato poi ribaltato sulla dimensione degli uffici di Belgrado. La stima è stata necessaria in quanto il dato puntuale non risulta estrapolabile dal canone di locazione.

Non sono presenti, nel periodo di riferimento, strumenti contrattuali rilevanti ai fini della rendicontazione market-based (quali Garanzie di Origine, Energy Attribute Certificates o Power Purchase Agreements). Inoltre, le emissioni Scope 1 non rientrano in schemi regolati di emission trading.

Metodologie e assunzioni - Scope 3

Le emissioni indirette lungo la catena del valore (Scope 3) sono stimate in coerenza con le categorie rilevanti del GHG Protocol incluse nel perimetro di rendicontazione. Per l'esercizio 2025 tali emissioni risultano integralmente basate su stime interne, in assenza di dati primari forniti direttamente da fornitori o partner.

Le principali metodologie adottate sono sintetizzabili come segue:

⁷ Il fatturato utilizzato per il calcolo dell'intensità GHG è pari a €282,0 mln ed è rappresentato al lordo dei costi media, includendo i ricavi derivanti dall'acquisto e dalla rivendita di servizi media ai clienti; tale approccio è coerente con l'inclusione delle relative emissioni nello Scope 3 – Categoria 1 (Beni e servizi acquistati). A titolo informativo, i costi media per l'esercizio 2025 sono stati pari a € 57 milioni.

[A]

- per le **categorie 1, 2 e 8**, il calcolo è stato effettuato con approccio spend-based, sulla base dei dati contabili disponibili, successivamente annualizzati e convertiti mediante fattori emissivi Eurostat coerenti con i codici NACE;
- per i **rifiuti (categoria 5)**, le emissioni sono state stimate a partire da dati di pesatura rilevati presso la sede principale e successivamente riproporzionate alle altre sedi in funzione della superficie occupata;
- per i **viaggi di lavoro (categoria 6)**, il calcolo si basa su distanze stimate (treno e aereo) e su percorrenze taxi derivate da costi medi per chilometro, con applicazione di fattori emissivi DEFRA 2025;
- per i **trasferimenti casa-lavoro (categoria 7)**, è stata condotta una survey interna, i cui risultati sono stati successivamente estesi alla popolazione complessiva attraverso opportune estrapolazioni;
- per l'**uso dei prodotti venduti (categoria 11)**, il calcolo si basa su stime tecniche dei consumi energetici medi per componente, moltiplicate per i volumi di utilizzo stimati e convertite in emissioni mediante fattori DEFRA; in assenza di dati puntuali per alcune componenti del perimetro (primo anno di inclusione), è stata applicata un'intensità emissiva parametrica in funzione dei ricavi.

L'approccio adottato riflette pertanto un livello iniziale di maturità del processo di raccolta dati lungo la catena del valore, con prevalente ricorso a stime e proxy, coerente con la fase di primo consolidamento del perimetro di Gruppo.

2.2 Circolarità in azione (E5)

2.2.1 Gestione responsabile delle risorse

Le attività del Gruppo, basate su infrastrutture tecnologiche e servizi digitali, comportano l'utilizzo di risorse e la generazione, nel caso delle attività della divisione Retail Tech, di flussi materiali che assumono rilievo in ottica economia circolare, come emerso dall'analisi di doppia materialità che ha identificato alcuni impatti negativi effettivi lungo la catena del valore.

L'utilizzo e l'approvvigionamento di dispositivi e soluzioni tecnologiche necessitano di materie prime critiche e terre rare, una dipendenza che esercita una pressione significativa sulle risorse non rinnovabili e contribuisce agli impatti ambientali associati alle fasi di produzione e di sourcing lungo l'intera supply chain.

Nelle operazioni proprie, gli impatti si riflettono principalmente nei flussi di risorse in uscita legati alla fornitura di servizi e beni fisici ai clienti Retail Tech. In un contesto caratterizzato da un controllo limitato sulle fasi di produzione e sul fine vita dei prodotti, possono emergere inefficienze nell'utilizzo delle materie prime lungo il ciclo di vita dei beni. Parallelamente, la gestione dei rifiuti generati presso le sedi aziendali rappresenta un'area di attenzione crescente, rispetto alla quale il Gruppo riconosce margini di miglioramento e sta avviando un percorso di progressivo rafforzamento dei processi di raccolta, monitoraggio e valorizzazione dei materiali.

Politiche relative all'utilizzo delle risorse e all'economia circolare (E5-1)

La **Green Office & Mobility Policy** è la politica principale in ambito uso delle risorse e economia circolare, in quanto definisce le linee guida operative rivolte a dipendenti, collaboratori, fornitori e altri stakeholder rilevanti.

I punti chiave della policy riguardano:

- La **gestione dei rifiuti** in coerenza con i principi della gerarchia europea (prevenzione, riduzione, riutilizzo, riciclo e smaltimento), con l'obiettivo di limitare la produzione di rifiuti e massimizzare il recupero di valore;
- la **riduzione dell'utilizzo di carta e plastica**, attraverso la digitalizzazione dei processi, il riutilizzo dei materiali e la promozione di alternative riutilizzabili o riciclate;
- la **gestione del ciclo di vita delle apparecchiature IT**, promuovendo la manutenzione, il riutilizzo e il corretto trattamento del fine vita, con l'obiettivo di estenderne la durata d'utilizzo e ridurre gli impatti associati alla produzione di nuovi dispositivi

[A]

La politica include inoltre riferimenti ai processi di **approvvigionamento**, prevedendo, ove possibile, la considerazione degli impatti ambientali e sulla salute umana nella selezione dei fornitori, in coerenza con i principi di sostenibilità adottati dal Gruppo.

Per informazioni più dettagliate riguardo la politica **Green Office & Mobility Policy**, in particolare, e a normative e/o iniziative di riferimento, responsabilità e divulgazione, si rimanda alla sezione *‘1.6. Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti (MDR-P)’* del capitolo «1. La Sostenibilità per il Gruppo».

Azioni e performance relative all'utilizzo delle risorse e all'economia circolare (E5-2, E5-4, E5-5)

Nel corso del 2025, il Gruppo ha implementato alcune pratiche virtuose in materia di utilizzo delle risorse ed economia circolare, coerentemente con il principio **«Reduce, reuse, recycle»**. Tali azioni sono orientate a limitare la produzione di rifiuti, ottimizzare l'utilizzo delle risorse e prolungare la vita utile dei beni, contribuendo alla riduzione complessiva dell'impatto ambientale delle attività del Gruppo.

I **flussi in ingresso** di risorse del Gruppo sono principalmente connessi all'utilizzo di **dispositivi informatici** e **infrastrutture tecnologiche** a supporto delle attività aziendali, nonché ai prodotti commercializzati nell'ambito della rivendita di hardware, rivolta prevalentemente a clienti della GDO. Tra questi rientrano componenti e sistemi tecnologici quali casse, scanner, stampanti multifunzione, terminali e torri di pagamento, dispositivi mobili, server, sistemi di cash management e ulteriori apparecchiature con parti di ricambio. Nell'ambito dell'attività di rivendita, tali dispositivi rappresentano al contempo un flusso di risorse in ingresso — in quanto acquistati come prodotti finiti — e in uscita, essendo destinati ai clienti.

Sebbene rispetto alla produzione e alla gestione del ciclo di vita di tali prodotti, il Gruppo disponga di un limitato potere decisionale poiché non direttamente coinvolto nei processi produttivi né nella loro progettazione, il Gruppo predilige soluzioni hardware che mettano al primo posto aspetti come la **durabilità** e la possibilità di **rigenerazione**, considerando una vita utile media stimata di circa 5 anni per ciascun dispositivo. Ad oggi, la capacità di implementare altre azioni specifiche in ambito di uso delle risorse ed economia circolare lungo il ciclo di vita dei prodotti è limitata, ma il Gruppo prevede di valutare possibili iniziative e azioni in questo ambito nei prossimi anni. Nelle forniture per l'operatività quotidiana sono stati privilegiati prodotti come personal computer dotati di **certificazioni ambientali**, orientando gli acquisti verso soluzioni con migliori prestazioni ambientali e standard riconosciuti.

Con riferimento all'esercizio 2025, non sono disponibili dati sul peso totale sui flussi di prodotti e materiali in entrata e sul loro contenuto riciclabile o del loro packaging. Inoltre, non risultano attualmente applicabili o misurabili indicatori quali la percentuale di materiali biologici, il peso assoluto di materiali secondari utilizzati e la percentuale di materiali secondari impiegati, in quanto la selezione e le caratteristiche dei materiali e del packaging non rientrano nel controllo diretto del Gruppo lungo la catena del valore.

Nel complesso, i **flussi in uscita** risultano principalmente legati alla gestione dei rifiuti d'ufficio e al ciclo di utilizzo delle apparecchiature elettroniche, con un limitato livello di controllo diretto sulle fasi di recupero, smaltimento e gestione del fine vita lungo la catena del valore. Per queste tipologie di scarti, la gestione operativa non è svolta direttamente dal Gruppo ma affidata ai sistemi locali di raccolta pubblica e varia in funzione delle normative e delle modalità operative dei territori in cui sono localizzate le sedi. Per quanto concerne carta, cartone, plastica, toner, imballaggi e rifiuti organici, il Gruppo ha intrapreso notevoli sforzi a favore della progressiva **dematerializzazione della documentazione cartacea** e **l'eliminazione della plastica monouso** nelle sedi, sostituita con soluzioni compostabili e riutilizzabili.

La gestione dei **rifiuti di apparecchiature elettroniche** utilizzate dal Gruppo fa leva sull'adozione di modelli di leasing che trasferisce ai fornitori la responsabilità del fine vita dei dispositivi, favorendo al tempo stesso pratiche di rigenerazione e riutilizzo che contribuiscono a prolungarne il ciclo di vita.

Per l'anno di rendicontazione non sono disponibili dati di dettaglio sulla quantità di rifiuti conferiti a recupero o a smaltimento, né alle modalità di trattamento adottate. In considerazione sia del fatto che il Piano Strategico di Sostenibilità 2026-2030 è stato sviluppato a cavallo tra il 2025 e il 2026, sia del processo di integrazione in atto, non risultano ancora disponibili informazioni strutturate in merito al monitoraggio di eventuali progressi fatti rispetto ad azioni definite in esercizi precedenti e alle risorse finanziarie (CapEx e OpEx) allocate, attuali o future, per l'implementazione delle diverse iniziative.

[A]

Obiettivi relativi all'utilizzo delle risorse e all'economia circolare (E5-3)

Alla data di riferimento, il Gruppo non ha definito obiettivi quantitativi e misurabili in materia di utilizzo delle risorse ed economia circolare. Tale elemento è riconducibile alla natura delle attività svolte, che non prevedono un coinvolgimento diretto né nei processi produttivi né nella progettazione dei prodotti, limitando la capacità di intervenire in modo strutturato lungo il ciclo di vita dei beni, in particolare nei temi di progettazione circolare e utilizzo delle materie prime, oltreché nella gestione del fine vita.

Nel corso del periodo di rendicontazione, tramite lo sviluppo del Piano Strategico di Sostenibilità 2026–2030, sono stati definiti obiettivi di riduzione delle emissioni che contribuiscono indirettamente anche ai temi trattati dallo standard ESRS E5. In questo contesto, il Gruppo intende valutare progressivamente l'introduzione di target dedicati, in funzione dell'evoluzione delle iniziative e dell'identificazione di azioni concretamente implementabili, anche alla luce del processo di integrazione del perimetro in corso.

3. La dimensione sociale del gruppo

3.1 Le nostre persone al centro (S1)

3.1.1 Le persone come leva strategica

Impatti, rischi e opportunità rilevanti relativi alla forza lavoro propria (SBM-2; SBM-3)

La cultura del Gruppo pone al centro le persone e i valori etici, che rappresentano elementi distintivi del proprio modello d'impresa, incidendo direttamente sulle attività gestite dal Gruppo e sulla qualità dei servizi erogati. Il Gruppo ha attivato i propri presidi per gestire impatti negativi e positivi, oltreché rischi ed opportunità ad essi collegati. Le aspettative dei lavoratori toccano una moltitudine di aspetti, come le condizioni di lavoro, le pari opportunità, lo sviluppo professionale e la conciliazione vita-lavoro. Tali aspetti sono monitorati attraverso strumenti strutturati di ascolto e si inseriscono nel più ampio approccio di gestione degli stakeholder come descritto nella sezione «3.2 *Gli stakeholder chiave del Gruppo*» del capitolo «La Sostenibilità per il Gruppo».

La capacità di attrarre, sviluppare e trattenere persone qualificate incide direttamente sulla qualità dei servizi, sulla continuità operativa e sulla capacità di innovazione, rendendo il capitale umano un fattore chiave. Tra i principali impatti positivi rientrano la valorizzazione delle persone attraverso percorsi di crescita e formazione, l'adozione di condizioni lavorative eque e iniziative volte a favorire l'equilibrio tra vita professionale e privata che contribuiscono al benessere, all'engagement e alla retention nel breve periodo. In ambito salute e sicurezza, particolare attenzione è dedicata anche al benessere psicologico delle persone.

Accanto a tali elementi, il Gruppo riconosce la presenza di potenziali criticità legate alla flessibilità dell'organizzazione del lavoro. In particolare, il ricorso a forme contrattuali non stabili e una non ottimale allocazione delle risorse sui progetti possono incidere, nel breve-medio periodo, sulla stabilità occupazionale, sui carichi di lavoro e sull'equilibrio vita-lavoro. Ulteriori impatti potenziali riguardano lo stress lavoro-correlato, nonché il rischio di comportamenti non inclusivi o di disuguaglianze, in particolare con riferimento alla parità di genere e alle opportunità di sviluppo.

Da un punto di vista strategico, una gestione non adeguata di tali aspetti può tradursi in rischi operativi e reputazionali, perdita di competenze critiche e riduzione dell'attrattività del Gruppo nel medio periodo. Al contrario, una gestione efficace della forza lavoro rappresenta una opportunità rilevante per rafforzare l'employer branding, sostenere la produttività e sviluppare competenze distintive a supporto dell'innovazione.

Gli impatti, i rischi e le opportunità relativi alla forza lavoro propria trovano un primo riferimento nel **Piano Strategico di Sostenibilità 2026–2030**, che attribuisce centralità alle persone attraverso iniziative su formazione, benessere e inclusione.

Politiche relative alla forza lavoro propria (S1-1)

Il Gruppo ha adottato un **insieme strutturato di politiche** volte a gestire gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi ai propri dipendenti, in coerenza con i principali riferimenti nazionali e internazionali. Le politiche si applicano a tutti i dipendenti e ai collaboratori, ai consulenti, e ad altri soggetti che operano in modo continuativo nel contesto lavorativo del Gruppo. Fa eccezione la Human Rights Policy, che al momento è formalmente adottata da Alkemy S.p.A. e, nell'ambito del processo di integrazione, è in fase di progressiva adozione da parte di tutte le Società del Gruppo.

Tutte le azioni descritte successivamente nel capitolo sono definite in coerenza con i principi delle politiche del Gruppo. Queste ultime sono il quadro di riferimento per gli impegni presi a promuovere **condizioni di lavoro eque, pari opportunità, inclusione, tutela dei diritti fondamentali, salute e sicurezza e sviluppo professionale** delle persone. Il rispetto del principio di **non-discriminazione** impone di rivolgere particolare attenzione alla tutela dei soggetti appartenenti a gruppi potenzialmente a rischio di vulnerabilità, tra cui le donne e le persone con disabilità⁸. Rispetto a questo punto, il Gruppo si distingue per essere stato tra i primi in ambito Tech a conseguire la **certificazione per la parità di genere ai sensi della UNI/PdR 125:2022**, impegnandosi altresì a estendere progressivamente tale certificazione anche alle società di nuova acquisizione, come dimostra il caso Cosmic, acquisita a fine 2024 e certificata nell'ottobre 2025.

Le politiche rilevanti per la forza lavoro del Gruppo includono in particolare:

- il **Codice Etico**, che definisce i principi di integrità, legalità e rispetto delle persone, includendo il presidio dei diritti umani e dei diritti del lavoro, la non discriminazione e la tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Il Codice richiama esplicitamente la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e le Linee guida OCSE per le imprese multinazionali;
- la **Human Rights Policy**, che formalizza l'impegno a prevenire violazioni dei diritti umani, includendo il contrasto al traffico di esseri umani, al lavoro forzato o obbligatorio e al lavoro minorile, oltre a discriminazione e molestie, e a garantire la libertà di associazione, la contrattazione collettiva, condizioni di lavoro eque, benessere, conciliazione tra vita professionale e privata e accesso alla formazione;
- la **Diversity & Inclusion Policy**, che disciplina i principi e le azioni per promuovere pari opportunità, inclusione e valorizzazione delle diversità lungo l'intero ciclo di vita del dipendente, dal recruitment allo sviluppo professionale, prevedendo anche meccanismi di ascolto e canali di segnalazione dedicati;
- la **Politica per la Parità di Genere**, adottata in coerenza con la UNI/PdR 125:2022, che definisce un sistema di gestione strutturato per la parità di genere, comprensivo di governance dedicata, audit e monitoraggio di KPI, nonché iniziative specifiche su equità retributiva, genitorialità, cultura organizzativa e processi HR.

Le politiche, inclusa la Diversity & Inclusion Policy, e il Codice Etico sono documenti pubblici, disponibili nella sezione Governance del sito di Alkemy S.p.A. e condivisi con tutti i collaboratori al momento dell'assunzione, nonché richiamati nell'ambito della formazione ESG annuale e obbligatoria rivolta a tutta la popolazione aziendale. L'attuazione delle policy è parte integrante dei processi di gestione delle risorse umane e ne orienta

⁸ Il Gruppo non ha implementato policy specifiche per particolari gruppi ritenuti vulnerabili, in quanto i presidi a loro dedicati sono già contenuti nelle politiche rivolte all'intera forza lavoro propria.

l'applicazione lungo tutte le fasi del percorso lavorativo, dal recruitment allo sviluppo professionale. Le policy sono inoltre messe a disposizione degli stakeholder interni ed esterni attraverso molteplici canali di comunicazione, tra cui il sito aziendale, il canale LinkedIn, la rendicontazione di sostenibilità e l'Intranet aziendale; sono previste anche comunicazioni dedicate per specifici stakeholder, come il kit di benvenuto contenente le policy aziendali fornito ai nuovi dipendenti dal team HR.

Per informazioni più dettagliate riguardo le politiche, in particolare, a normative e/o iniziative di riferimento e responsabilità si rimanda alla sezione «1.6. Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti (MDR-P)» del capitolo «1. La Sostenibilità per il Gruppo».

Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria e dei rappresentanti dei lavoratori (S1-2)

Il Gruppo **coinvolge in maniera continuativa la forza lavoro propria** al fine di comprendere ed essere consapevole di aspettative, percezioni e criticità emergenti dei lavoratori, così da poterne tenere conto nelle decisioni strategiche del Gruppo. I processi di coinvolgimento principali sono:

- la **survey di engagement** (eNPS – employee Net Promoter Score), somministrata con cadenza annuale, che consente di raccogliere feedback sul clima interno, sul benessere e sull'esperienza lavorativa. I risultati sono analizzati internamente e sono utilizzati per definire azioni di miglioramento e monitorarne l'efficacia nel tempo, anche sulla base degli esiti delle survey precedenti;
- i processi di **upward feedback**, che permettono ai dipendenti di fornire riscontri e pareri ai propri manager, con momenti di dialogo e sessioni di allineamento dedicate, a supporto dello sviluppo e del miglioramento delle dinamiche organizzative.

In aggiunta a tali strumenti, il Gruppo **si impegna a mantenere un dialogo costante con la propria forza lavoro**, come parte del più ampio approccio di coinvolgimento degli stakeholder. La comunicazione avviene principalmente attraverso newsletter periodiche, con cadenza mensile e trimestrale, dedicate alla condivisione delle principali novità e dei progetti di business del Gruppo, nonché tramite **riunioni plenarie** tenute dal CEO, che includono momenti di confronto diretto e sessioni di domande e risposte.

Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali di segnalazione (S1-3)

Il Gruppo ha adottato una **Politica di Whistleblowing** in conformità al D.Lgs. 24/2023 e alla Direttiva (UE) 2019/1937, che disciplina il sistema di segnalazione delle violazioni e le misure di tutela applicabili ai segnalanti. Il canale di whistleblowing rappresenta lo strumento formale attraverso il quale dipendenti, collaboratori, consulenti, partner, soggetti terzi e altri stakeholder, inclusi i lavoratori coinvolti nella catena del valore, possono segnalare comportamenti illeciti o irregolari, sia in forma anonima sia nominativa.

La Politica definisce l'ambito di applicazione, le tipologie di violazioni segnalabili – incluse violazioni di leggi e regolamenti nazionali ed europei, illeciti amministrativi, civili o penali, nonché violazioni del Codice Etico e del Modello 231 – e i diversi canali di segnalazione previsti, tra cui il canale interno, il canale esterno ANAC, la divulgazione pubblica e la denuncia alle autorità competenti. Sono inoltre previste specifiche tutele per il segnalante, che includono la riservatezza dell'identità, la possibilità di effettuare segnalazioni anonime e il divieto di ritorsione.

Il canale interno di segnalazione è accessibile a tutti tramite un link dedicato disponibile nel sito aziendale ed è gestito mediante una piattaforma informatica esterna al Gruppo, fornita da un operatore indipendente e qualificato. Tale piattaforma è dotata di misure tecniche e organizzative adeguate a garantire elevati standard di sicurezza delle informazioni e di protezione dei dati personali, in linea con la normativa applicabile. Le segnalazioni ricevute vengono prese in carico, analizzate e verificate e, qualora emergano comportamenti illeciti o non conformi, il Gruppo attiva le azioni correttive ritenute necessarie.

La gestione delle segnalazioni è affidata all'**Organismo di Vigilanza**, al **CEO di Gruppo** e agli altri organi competenti in funzione della natura della segnalazione. Con cadenza semestrale, l'Organismo di Vigilanza e

[A]

il CEO, secondo le rispettive competenze, effettuano un reporting verso il Consiglio di Amministrazione, relativo alle segnalazioni pervenute, alla tipologia delle stesse e alle conclusioni raggiunte.

Il Gruppo non ha sviluppato strumenti formali per monitorare in modo sistematico il livello di consapevolezza e fiducia della forza lavoro rispetto al canale di whistleblowing. Tuttavia, tutti i collaboratori sono informati dell'esistenza del canale al momento dell'assunzione e il tema viene richiamato nell'ambito della formazione ESG annuale e obbligatoria, estesa all'intera popolazione aziendale. Alla luce di tali presidi, il Gruppo ritiene che la propria forza lavoro sia adeguatamente informata circa l'esistenza e le modalità di utilizzo di questo strumento.

Oltre ai canali formali di segnalazione, il Gruppo valorizza il ruolo dei **People Business Partner** come presidio informale per la raccolta di feedback e la gestione di eventuali criticità. Sono previsti momenti dedicati di confronto tra dipendenti e tale figura, che consentono di intercettare tempestivamente esigenze o problematiche e di attivare, se necessario, azioni correttive in modo rapido e meno formale rispetto al solo canale whistleblowing.

Obiettivi e relative azioni su impatti rilevanti, rischi e opportunità ed efficacia (S1-4, S1-5)

Come già specificato, il 2025 è stato l'anno in cui l'impegno per il processo di integrazione delle diverse legal entity entrate a far parte del perimetro aziendale ha raggiunto il suo culmine. In questo contesto di rapida e profonda trasformazione, il Gruppo ha avviato e consolidato **azioni mirate a prevenire potenziali impatti negativi sulla forza lavoro propria e a rafforzare gli impatti positivi**. Le principali misure messe in atto nell'anno di rendicontazione sono anche leve operative per il raggiungimento degli obiettivi specifici contenuti nel **Piano Strategico di Sostenibilità 2026–2030**. In coerenza con le priorità emerse dall'analisi di doppia rilevanza, il Gruppo ha individuato alcuni **obiettivi strategici**, tra cui:

- ampliare, con riferimento al genere femminile, la composizione del top management;
- rafforzare un ambiente lavorativo inclusivo, che valorizzi la diversità, promuova l'equità e assicuri pari opportunità di crescita e realizzazione a tutti i dipendenti;
- garantire percorsi formativi strutturati a tutti i dipendenti, con programmi che promuovano lo sviluppo professionale e l'aggiornamento continuo;
- promuovere il benessere delle persone a tutti i livelli dell'organizzazione.

I target sono stati definiti tenendo conto dell'attuale struttura aziendale, dell'ambizione del Gruppo e dell'impianto normativo di settore, nazionale e internazionale, anche in considerazione dell'evoluzione del quadro regolatorio europeo. Le iniziative volte a raggiungere i target sociali del Piano sono descritte nelle sezioni successive «*Diversità, inclusione e pari opportunità*»; «*Sviluppo, formazione delle competenze e work-life balance*»; «*Salute, sicurezza e tutela dei diritti*».

L'evoluzione e l'efficacia delle azioni saranno oggetto di **monitoraggio nel corso dei prossimi anni**, anche attraverso strumenti di ascolto e analisi interna già in essere, in linea con il percorso di progressiva strutturazione dell'approccio del Gruppo alla gestione delle tematiche sociali. Per le medesime iniziative, e in considerazione del processo di integrazione delle diverse legal entity ancora in corso, le risorse economiche destinate alla loro implementazione non risultano, alla data del presente esercizio, ancora quantificate.

Per maggiori informazioni relativamente agli impegni definiti dal piano strategico si faccia riferimento alla sezione «*1.5 Il Piano Strategico di Sostenibilità 2026-2030*» del capitolo Carta d'Identità.

Profilo e composizione della forza lavoro (S1-6)

Le informazioni quantitative presentate in questa sezione forniscono una rappresentazione sintetica della forza lavoro del Gruppo, utile a comprendere la composizione in termini di genere, distribuzione geografica, tipologia

[A]

contrattuale, regime di impiego (full-time/part-time) e dinamiche di ingresso/uscita. I dati sono presentati con riferimento al 2025 e sono espressi in *headcount* rilevato alla fine del periodo di rendicontazione⁹.

Tabella 1 – Headcount dipendenti per genere al 31/12/2025

Headcount Dipendenti	Unità	2025
Numero dipendenti di genere femminile	n.	760
Numero dipendenti di genere maschile	n.	1.155
Numero dipendenti – non-binary ¹⁰	n.	2
Totale dipendenti	n.	1.917
Incidenza genere femminile	%	39,65%

La distribuzione geografica complessiva della popolazione aziendale è illustrata nella tabella seguente.

Tabella 2 – Headcount dipendenti per area geografica al 31/12/2025

Dipendenti per Area geografica	Femminile (n.)	Maschile (n.)	Non-binary (n.)	Totale (n.)
Italia	504	714	-	1.218
Europa (esclusa Italia, incl. Serbia)	222	420	2	644
Paesi extra-UE (Messico)	34	21	-	55
Totale	760	1.155	2	1.917

La composizione dei dipendenti per tipologia contrattuale evidenzia una netta prevalenza dei rapporti a tempo indeterminato, in linea con l'approccio del Gruppo orientato alla stabilità occupazionale. Al contempo, la

⁹ Ai fini della raccolta e del consolidamento, sono stati utilizzati i dati puntuali delle controllate del Gruppo; fa eccezione il Gruppo Konvergence (ad esclusione di Mercurio Sistemi), per il quale, a causa del passaggio di consegne tra fornitori e del conseguente ritardo nella disponibilità dei dati aggiornati, sono stati utilizzati i dati riferiti al 31/10/2025

¹⁰ I 2 dipendenti non-binary sono riferiti a una controllata in Spagna

[A]

distribuzione tra contratti full-time e part-time riflette l'attenzione verso modelli organizzativi flessibili e il supporto alla conciliazione tra vita professionale e personale.

Tabella 3 – Headcount dipendenti per tipologia contrattuale e genere¹¹

Categoria	Femminile (n.)	Maschile (n.)	Non-binary (n.)	Totale (n.)
Dipendenti a tempo indeterminato	731	1.118	2	1.851
Dipendenti a tempo determinato	29	37	-	66
Full-time	689	1.122	2	1.813
Part-time	71	33	-	104

Le metriche su assunzioni, cessazioni e turnover rappresentano un indicatore delle dinamiche occupazionali registrate nel periodo di rendicontazione.

Tabella 4 – Assunzioni, uscite e turnover (dipendenti permanenti)

Indicatore	Unità	2025
Assunzioni – dipendenti permanenti	n.	453
Uscite – dipendenti permanenti (tutte le cause)	n.	478
Turnover rate	%	24,93%

Diritti, tutela del lavoro e protezione delle persone (S1-8; S1-10; S1-11)

In linea con i principi promossi dalle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), il Gruppo valorizza il dialogo con la propria forza lavoro e considera la contrattazione collettiva uno strumento centrale per la regolazione delle condizioni di lavoro e per la salvaguardia dei diritti dei lavoratori. In tale contesto, il Gruppo assicura che tutti i dipendenti della propria forza lavoro siano coperti da politiche retributive ispirate ai principi di equità, adeguatezza e sostenibilità, garantendo in ogni Paese di operatività un salario adeguato, conforme alla normativa applicabile, ai minimi contrattuali e ai benchmark di mercato.

¹¹ Essendo il 2025 il primo anno di reporting consolidato, il gruppo si avvale del phase-in e pertanto non dà disclosure del numero di dipendenti con «non guaranteed hours» in forza al 31 dicembre 2025.

Nel 2025, la copertura da contrattazione collettiva risulta pari al 99,1% della forza lavoro. Tutti i dipendenti basati nello Spazio Economico Europeo sono coperti da contratti collettivi nazionali, ad eccezione di 16 dipendenti operanti in Portogallo. In Italia, il Gruppo applica diversi CCNL, tra cui Dirigenti Terziario, Metalmeccanico Industria, Terziario Confcommercio, Telecomunicazioni e Metalmeccanico PMI Confapi. In Spagna sono applicati contratti collettivi di livello statale e territoriale afferenti ai settori della consulenza, dei servizi digitali e del commercio del metallo.

Per i dipendenti non coperti da contrattazione collettiva, in particolare quelli della già citata società operante in Portogallo, CPI Retail, le condizioni di lavoro sono definite in modo coerente con le prassi del Gruppo. Tali lavoratori hanno, infatti, livelli retributivi in linea con quelli applicati nelle altre società europee, un orario settimanale massimo di 40 ore e benefici equivalenti in termini di congedi familiari. In ogni caso, il Gruppo garantisce che nessun dipendente percepisca un salario inferiore ai minimi previsti dalla normativa locale applicabile. La copertura da rappresentanza dei lavoratori riguarda il 4,5%¹² della forza lavoro. Nel 2025 il Gruppo non ha istituito organismi di rappresentanza sovranazionali, quali Comitati Aziendali Europei o organismi equivalenti.

In aggiunta, il Gruppo garantisce che tutti i dipendenti beneficino di sistemi di protezione sociale a copertura dei principali eventi di perdita del reddito. In particolare, l'intera forza lavoro è coperta in relazione a malattia, infortuni e malattie professionali con disabilità acquisita, congedo di maternità e trattamento pensionistico, in conformità alla normativa nazionale applicabile nei rispettivi Paesi di operatività.

3.1.2 Diversità, inclusione e pari opportunità

Diversità, equità e inclusione

Il Gruppo riconosce la **diversità, l'equità e l'inclusione** come elementi centrali per la creazione di un ambiente di lavoro equo, rispettoso e orientato alla valorizzazione delle persone. Nell'ambito del processo di doppia rilevanza, è stato identificato il potenziale rischio legato al verificarsi di comportamenti o episodi discriminatori; di conseguenza, il Gruppo ha progressivamente rafforzato il proprio insieme di presidi organizzativi e iniziative volte a prevenirne l'insorgenza e a promuovere pari opportunità lungo l'intero ciclo di vita lavorativo.

La governance della tematica vede al vertice il **Comitato Guida per la Parità di Genere**, con ruolo di vigilanza e indirizzo sulle principali iniziative aziendali. L'organo supporta l'implementazione della Politica per la Parità di Genere, monitora l'avanzamento delle iniziative previste e contribuisce a garantire la coerenza delle azioni intraprese con i principi e gli obiettivi definiti. Il Comitato ha la responsabilità di analizzare periodicamente le evidenze quantitative e qualitative disponibili, inclusi alcuni indicatori chiave relativi alla composizione e alle dinamiche della forza lavoro, inclusi direttamente nel Piano Strategico di Sostenibilità 2026-2030.

Nel corso degli esercizi precedenti e nel 2025, le azioni in ambito diversità e inclusione si sono concentrate principalmente sull'integrazione dei principi di equità e inclusione nei processi HR, in particolare nei processi di selezione, sviluppo e valorizzazione delle persone, nonché su iniziative di sensibilizzazione e sviluppo culturale, quali programmi di mentorship, workshop dedicati e momenti di confronto sui temi dell'inclusione, della genitorialità, della conciliazione vita-lavoro e della gestione della diversità.

Audit di sorveglianza della certificazione per la parità di genere

Nel percorso di **certificazione per la parità di genere ai sensi della UNI/PdR 125**, anche nel 2025 la capogruppo ha superato con esito positivo l'audit di sorveglianza condotto dall'ente certificatore. In tale occasione è stato valutato il livello di maturità del sistema rispetto alle principali aree previste dallo standard,

¹² Il dato riflette la presenza di rappresentanti dei lavoratori unicamente in alcune società spagnole, mentre tale prassi non risulta implementata nelle restanti principali giurisdizioni del Gruppo (Italia, Messico e Serbia).

[A]

tra cui cultura e strategia, governance, processi HR, equità retributiva, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro, crescita e inclusione delle persone, sulla base di un set articolato di indicatori e KPI. Il punteggio complessivo ottenuto dalla capogruppo è risultato superiore alla soglia prevista dallo standard (60 punti), con un valore di 74 e un miglioramento di valutazione rispetto all'esercizio precedente pari a 3 punti. Contestualmente hanno superato l'audit altre 5 legal entity del Gruppo. Straordinario il risultato ottenuto dalla controllata Cosmic che ha ottenuto 100 punti su 100.

Metriche di diversità (S1-9; S1-12)

Le metriche riportate di seguito descrivono la diversità di genere a livello di top management e la distribuzione per fasce d'età della forza lavoro propria del Gruppo, con riferimento al 2025. Il Gruppo definisce come top management i dirigenti (strategici e non) e i manager (quadri) delle società del Gruppo, ove presenti.

Tabella 5 – Distribuzione di genere nel top management (Headcount)

Indicatore	Unità	2025
Componenti del management	n.	335
Donne nel management	n.	102
Incidenza donne nel management	%	30,45%
Uomini nel management	n.	233
Incidenza uomini nel management	%	69,55%

La distribuzione per fascia d'età consente di leggere la struttura demografica della forza lavoro, di cui risulta evidente che la fascia che comprende i lavoratori dai trenta ai cinquanta anni sia la più numerosa, sebbene i giovani under-30 rappresentino un quarto della popolazione aziendale.

Tabella 6 – Distribuzione della forza lavoro per fascia d'età (Headcount)

Fascia d'età	Unità	n. dipendenti	% sul totale
< 30 anni	n.	466	24,31%
30–50 anni	n.	1.147	59,83%
> 50 anni	n.	304	15,86%
Totale dipendenti	n.	1.917	100%

Nel rispetto della normativa applicabile, Il Gruppo promuove un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità, includendo le persone con disabilità. La loro presenza è monitorata sulla base dei criteri previsti dai

sistemi di riconoscimento ufficiale di sicurezza sociale vigenti nei diversi Paesi di operatività. Per favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, il Gruppo si avvale anche di accordi con cooperative sociali esterne, come Agrivis e Cascina Biblioteca, che supportano l'inserimento lavorativo attraverso percorsi dedicati.¹³ Questa modalità consente di ampliare le opportunità di accesso al lavoro e di rafforzare l'impatto sociale delle iniziative di Diversity & Inclusion.

La seguente tabella rappresenta la quota di dipendenti che risultano identificati come persone con disabilità nel 2025. I valori sono espressi in percentuale sul totale della forza lavoro propria del Gruppo.

Tabella 7 - Persone con disabilità nella forza lavoro (2025)

Indicatore	Unità	2025
Dipendenti con disabilità sul totale della forza lavoro	%	2,14%
Dipendenti di genere femminile con disabilità sul totale donne	%	2,89%
Dipendenti di genere maschile con disabilità sul totale uomini	%	1,65%

Partnership con Valore D

Nel 2025, il Gruppo ha rinnovato per il quarto anno consecutivo il proprio supporto a **Valore D**, associazione impegnata nella promozione dell'equilibrio di genere e di una cultura inclusiva nelle organizzazioni. Nell'ambito di tale collaborazione, sono state realizzate diverse iniziative rivolte ai dipendenti, tra cui percorsi di formazione di e-learning e seminari sui temi chiave dell'universo Diversity, Equity & Inclusion, con particolare riferimento ai bias inconsci e alle molestie di genere sul luogo di lavoro. Sono stati inoltre attivati percorsi di mentorship e iniziative di knowledge sharing, anche in collaborazione con altre aziende aderenti al network.

Nel corso dell'anno, il Gruppo ha partecipato attivamente anche alla definizione di strumenti e iniziative a valenza sociale, tra cui il contributo alla stesura del paper **«Dal silenzio all'azione»**, documento e policy contro la violenza di genere e domestica elaborato da Valore D in collaborazione con Fondazione Una Nessuna Centomila.

Benefit Aziendali

Il Gruppo ha introdotto e rafforzato diversi strumenti a supporto del benessere e della valorizzazione delle persone. Tra questi rientrano specifiche **politiche di welfare aziendale**, orientate a migliorare la qualità dell'esperienza lavorativa, la collaborazione interna e la produttività. In tale contesto, il Gruppo realizza periodicamente **analisi del clima aziendale**, promuove attività di **team building** e mette a disposizione **spazi comuni dedicati alla condivisione e al relax**, favorendo la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e partecipativo.

Ulteriori iniziative includono l'adesione a strumenti di welfare strutturato, come la **piattaforma Welfare Generali Welion**, che nel 2025 ha consentito ai dipendenti della capogruppo di accedere a un'ampia gamma

¹³ Per maggiori informazioni si faccia riferimento alla sezione «3.3.2 Le iniziative ad impatto sociale» del capitolo «3.3 Il ruolo del Gruppo per le comunità».

di servizi e convenzioni, pensati per rispondere a esigenze eterogenee e promuovere l'equità di accesso ai benefit.

Metriche di remunerazione (S1-16)

Il Gruppo ritiene fondamentale adottare un **sistema di remunerazione** che sia orientato alla valorizzazione del contributo professionale delle persone e coerente con i principi di pari opportunità. Il monitoraggio delle metriche retributive rappresenta quindi uno strumento essenziale di monitoraggio per individuare eventuali squilibri e supportare un percorso di miglioramento continuo.

La tabella seguente riporta la remunerazione dell'individuo con compenso più elevato e la retribuzione mediana della popolazione aziendale, con il conseguente rapporto di remunerazione.

Tabella 8 – Rapporto di remunerazione (2025)

Rapporto di Remunerazione	Unità	2025
Compenso dell'individuo con la retribuzione più elevata	€	200.000
Retribuzione mediana	€	34.489
Rapporto di remunerazione annuo	n.	5,80

Il Gruppo monitora inoltre il **gender pay gap** considerando l'intero perimetro aziendale. Il divario retributivo è calcolato come la differenza percentuale tra la retribuzione media oraria corrisposta ai dipendenti di genere femminile e quella dei dipendenti di genere maschile.

La tabella seguente riporta il divario retributivo di genere con una ripartizione per area geografica.

Tabella 9 – Gender pay gap per area geografica (2025)

Area geografica	Retribuzione media uomini (€)	Retribuzione media donne (€)	Gender pay gap (%)
<i>Italia</i>	32,23	28,92	10,28%
<i>Europa</i>	34,12	16,14	52,68%
<i>Extra-UE</i>	26,64	14,78	44,52%
Totale Gruppo	30,99	19,95	35,65%

Il divario retributivo osservato riflette principalmente il diverso mix di seniority, ruoli e livelli di responsabilità presenti nelle diverse aree del Gruppo, nonché le differenze nel costo della vita e nei livelli salariali locali. Il Gruppo è impegnato a presidiare nel tempo tali dinamiche, monitorando l'evoluzione del gender pay gap e promuovendo pratiche retributive orientate all'equità e alla valorizzazione delle competenze.

3.1.3 Sviluppo, formazione delle competenze e work-life balance

Formazione (S1-13)

La formazione rappresenta per il Gruppo una leva strutturale di crescita e valorizzazione delle persone, in un contesto di rapida evoluzione delle esigenze professionali, tecnologiche e organizzative. Nel corso del 2025, anche nel contesto del processo di integrazione delle diverse realtà del Gruppo, tale impostazione è stata confermata e rafforzata attraverso iniziative formative rivolte all'intera popolazione aziendale e finalizzate a favorire la crescita professionale, la condivisione del know-how e l'allineamento culturale.

La formazione viene pianificata e gestita principalmente per «practice» e non per singola legal entity, con un approccio che valorizza le competenze specifiche richieste dalle diverse linee di servizio. Il processo di definizione dei percorsi formativi viene coordinato dai People Business Partner e dalle funzioni HR delle diverse società del gruppo, con una pianificazione che parte già dalla fase di budgeting e si adatta alle esigenze locali (Italia, Spagna, ecc.), mantenendo però una gestione verticale delle competenze. Le attività di formazione coprono tutte le principali fasi del percorso professionale, coinvolgendo persone di diversi livelli organizzativi.

Il Gruppo mette a disposizione delle proprie persone un'offerta formativa articolata, che combina strumenti interni – come Learn&Grow e Alkemy Academy – e piattaforme esterne, tra cui Younicity (Valore D) e LinkedIn Learning. Accanto ai percorsi più strutturati, vengono promosse iniziative formative dedicate e momenti di condivisione delle competenze, con l'obiettivo di favorire lo scambio di esperienze e la crescita professionale nel tempo. Team Manager e funzioni HR lavorano congiuntamente alla definizione e all'aggiornamento dei percorsi di sviluppo, offrendo alle persone una visione chiara delle opportunità di crescita e dell'evoluzione del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione.

Nel 2025 il Gruppo ha inoltre continuato a portare avanti iniziative formative volte a rafforzare la consapevolezza sui temi ESG e di sostenibilità, attraverso percorsi articolati che hanno incluso momenti formativi in presenza, sessioni digitali e contenuti on-demand. Tali iniziative hanno coinvolto manager e collaboratori e sono state accompagnate da strumenti di verifica e ascolto, con l'obiettivo di consolidare la comprensione dei temi trattati e favorirne l'applicazione nel contesto operativo quotidiano.

Nella tabella che segue sono riassunte le metriche relative alle ore di formazione erogate.

Tabella 10 – Numero medio di ore di formazione per dipendente (2025)

Categoria	Unità	2025
Ore medie di formazione – dipendenti di genere femminile	ore	18,37
Ore medie di formazione – dipendenti di genere maschile	ore	16,53
Ore medie di formazione – dipendenti non-binary	ore	26,25
Ore medie di formazione – totale dipendenti	ore	17,27

Review della performance e sviluppo di carriera

Il Gruppo adotta un processo di performance review, che prevede il coinvolgimento di tutta la popolazione aziendale. Con cadenza annuale, ciascun dipendente è chiamato a confrontarsi con il proprio responsabile

per fare il punto sull'andamento dell'anno, valutare i risultati raggiunti e discutere, ove applicabile, il conseguimento degli obiettivi individuali collegati alla componente variabile della retribuzione.

Work-life Balance (S1-15)

A sostegno dell'equilibrio tra vita lavorativa e personale, il Gruppo ha inoltre adottato due diverse **politiche di smart working**, una con riferimento alle società incluse nel perimetro di gruppo prima dell'ingresso di Alkemy S.p.A. nel perimetro, e Alkemy S.p.A. e le sue controllate. È in corso un processo di armonizzazione delle due politiche. In particolare, per le società incluse nel perimetro prima dell'ingresso di Alkemy S.p.A., la politica di smartworking, prevede la possibilità di lavorare da remoto per un numero definito di giorni a settimana. A tale misura si affiancano **politiche di remote working** più flessibili, tra cui la formula **'two weeks from everywhere'**, che consente ai collaboratori di lavorare completamente da remoto per un periodo di 14 giorni l'anno, favorendo una maggiore autonomia organizzativa e una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Con riferimento invece alla politica di smartworking in vigore per Alkemy S.p.A. e controllate, questa prevede una totale flessibilità nel lavoro da remoto, purché concordato con il proprio referente e compatibile con la propria mansione. Inoltre, in questo stesso perimetro, vige una totale flessibilità oraria che prevede di dover lavorare 8 ore quotidianamente in qualunque momento della giornata.

È stato inoltre promosso il programma interno **Being Parent**, volto a raccogliere, strutturare e valorizzare in modo organico l'insieme dei benefit dedicati ai neogenitori, che include benefit quali l'utilizzo di permessi retribuiti per la partecipazione a corsi pre-parto, la possibilità di richiedere un «buddy» aziendale che consente ai neogenitori di rimanere informati su quanto accade in azienda durante il congedo parentale, un'offerta dedicata gestita dal partner FitPrime che prevede un supporto psicologico e di allenamento ad hoc, l'utilizzo dei parcheggi presso gli uffici e la compensazione al 100% della retribuzione durante il periodo di congedo.

In coerenza con il proprio sistema di tutele, il Gruppo promuove la conciliazione tra vita professionale e privata anche attraverso l'accesso ai congedi familiari previsti dalla normativa e dagli accordi applicabili. Nel 2025, una quota della popolazione aziendale risultava potenzialmente avente diritto a congedi per maternità, paternità, congedo parentale o assistenza ai caregiver; una parte di tali dipendenti ha effettivamente usufruito degli strumenti disponibili nel corso dell'esercizio. L'utilizzo dei congedi familiari riflette l'attenzione del Gruppo nel sostenere le esigenze personali e familiari delle proprie persone, nel rispetto del quadro normativo vigente e delle politiche interne di welfare e benessere.

Tabella 12 – Congedi familiari (2025)

Indicatore	Unità	2025
Dipendenti aventi diritto a congedi familiari	%	10%
Dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi familiari	%	68%
Dipendenti di genere femminile che hanno usufruito di congedi familiari	%	65%
Dipendenti di genere maschile che hanno usufruito di congedi familiari	%	71%
Dipendenti non-binary che hanno usufruito di congedi familiari	%	n.a.

3.1.4 Salute, sicurezza e tutela dei diritti

Gli impatti potenziali principali sulla forza lavoro del Gruppo riguardano la salute fisica e psicologica, in particolare in relazione a stress lavoro-correlato, carichi di lavoro intensi, utilizzo prolungato di videotermini e frequenti trasferte. I presidi in campo per scongiurare gli effetti negativi di questi impatti potenziali si basano sull'applicazione rigorosa della normativa 81/08 e di quanto previsto dal Codice Etico del Gruppo. Tutti i documenti e le figure di presidio (DVR, RLS, responsabili emergenza) vengono aggiornati e armonizzati tra le diverse società, anche dopo le recenti integrazioni. Il Gruppo ha nominato due diversi Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e si avvale del supporto di un medico competente, che assicura la sorveglianza sanitaria e contribuisce alla tutela del benessere delle persone. La popolazione aziendale, composta in prevalenza da videoterministi, riceve formazione specifica e informazione continua, così che la sicurezza diventi una prassi naturale. Lo stress lavoro-correlato viene gestito attraverso la raccolta periodica di dati e KPI, con relazioni redatte dal responsabile prevenzione.

Partnership con UNO BRAVO e FitPrime

Nel 2025, nell'ambito delle iniziative a supporto del benessere psicologico e della crescita personale delle persone, il Gruppo ha confermato la propria partnership con UNO BRAVO, piattaforma online che offre servizi di supporto psicologico accessibili e qualificati. La collaborazione ha previsto per tutti i dipendenti la possibilità di usufruire di agevolazioni dedicate, tra cui un primo colloquio conoscitivo gratuito, tre sedute gratuite di psicoterapia con lo psicologo assegnato e una riduzione del costo sulle sessioni successive. Con specifico riferimento ad Alkemy S.p.A., sono state promosse iniziative di wellbeing tramite la piattaforma Fitprime, tra cui webinar e momenti formativi su tematiche quali la genitorialità, la gestione dello stress, la mindfulness e il benessere psicologico in ambito lavorativo.

A integrazione di tali servizi, nel corso dell'anno sono stati organizzati momenti di condivisione collettiva riservati alla popolazione aziendale, finalizzati a promuovere maggiore consapevolezza sui temi del benessere mentale, della gestione dello stress e dell'equilibrio tra vita professionale e personale. Gli incontri hanno affrontato, tra gli altri, temi quali la genitorialità, l'ansia e le strategie per lo stress management e l'organizzazione del tempo. Le iniziative, attivate nelle sedi principali italiane del gruppo, hanno registrato una significativa partecipazione media, a conferma dell'interesse e dell'attenzione verso il tema del benessere psicologico sul luogo di lavoro.

Salute e Sicurezza sul Lavoro (S1-14)

Tutti i dipendenti operano presso sedi abilitate al lavoro d'ufficio e sono tutelati da sistemi di gestione della sicurezza conformi agli standard nazionali.

Tabella 13 – Copertura sistema di gestione salute e sicurezza (2025)

Indicatore	Unità	2025
Forza lavoro coperta da sistema di gestione salute e sicurezza	%	100%

Nel corso del 2025, non si sono verificati decessi né casi di malattia professionale. Gli infortuni registrati hanno riguardato un numero limitato di eventi e non hanno comportato conseguenze gravi.

Tabella 14 – Infortuni, malattie professionali e decessi (2025)

Indicatore	Unità	Dipendenti	Lavoratori Non Dipendenti
Decessi da infortuni sul lavoro o malattie professionali	n.	-	-
Infortuni sul lavoro registrati	n.	3	-
Malattie professionali registrate	n.	-	-
Tasso di frequenza infortuni (Injury Rate) ¹⁴	%	95,08	—

La tabella seguente sintetizza i **giorni di assenza** dovuti a infortuni sul lavoro e a malattie professionali nel periodo di rendicontazione.

Tabella 15 – Giorni di assenza per infortuni e malattie professionali (2025)

Indicatore	Unità	Dipendenti	Lavoratori Non Dipendenti
Giorni persi per infortuni sul lavoro	n.	44	-
Giorni persi per malattie professionali	n.	-	-

Incidenti di discriminazione e violazioni dei diritti umani (S1-17)

Nel corso del **2025**, **non si sono verificati né sono stati accertati** casi di discriminazione (incluse molestie) o **violazioni gravi dei diritti umani** all'interno della forza lavoro propria. Di conseguenza, **non sono state irrogate sanzioni, penalità o risarcimenti** riconducibili a tali fattispecie, né sono stati ricevuti reclami presso i Punti di Contatto Nazionali (NCP) per le imprese multinazionali dell'OCSE.

Tabella 16 – Incidenti, reclami e sanzioni (2025)

Indicatore	Unità	2025
------------	-------	------

¹⁴ Come da indicazioni ESRS S1-14, è il numero di infortuni registrati, diviso per le ore lavorate nell'anno, moltiplicato per 1.000.000.

[A]

Incidenze gravi di violazioni dei diritti umani nella forza lavoro	Sì/No	No
Numero di incidenti di discriminazione registrati	n.	-
Reclami presentati dalla forza lavoro tramite canali interni	n.	-
Reclami presentati ai National Contact Points OCSE	n.	-
Importo di multe, sanzioni o risarcimenti per incidenti	€	-
Violazioni gravi dei diritti umani accertate	n.	-
Importo di sanzioni o risarcimenti per violazioni gravi	€	-

Nel corso dell'esercizio non sono state registrate segnalazioni riferibili a violazioni accertate dei diritti umani. Si segnala tuttavia che nel mese di dicembre 2025 è pervenuta una segnalazione tramite il canale whistleblowing di Alkemy S.p.A. relativa a un presunto caso di mobbing.

Alla data di rendicontazione, la segnalazione non risulta conclusa: l'**Organismo di Vigilanza** della società sta conducendo le **necessarie attività istruttorie**, incluse interviste e approfondimenti, al fine di verificare la fondatezza dei fatti segnalati. L'esito dell'analisi determinerà le eventuali azioni correttive o di rimedio, nel rispetto delle procedure interne e della normativa applicabile.

3.2 La tutela delle persone nella catena del valore (S2)

3.2.1 La responsabilità del Gruppo nei confronti della catena del valore (SBM-2; SBM-3)

I valori etici e l'attenzione alle persone del Gruppo influenzano anche la tipologia di relazioni instaurate lungo la catena del valore. Da quanto emerso dall'analisi di doppia materialità, per il Gruppo, oltre ai rischi e alle opportunità connessi alle condizioni di lavoro dei soggetti coinvolti nelle attività a monte e a valle delle operazioni, sono rilevanti gli impatti generati, con particolare riferimento alla tutela dei diritti fondamentali e alla correttezza delle pratiche contrattuali praticate.

Il perimetro di rendicontazione di questo capitolo include tutti i lavoratori presenti nella catena del valore che possono essere potenzialmente interessati da IRO materiali, con particolare attenzione ai dipendenti dei fornitori diretti (**tier-1**) e, in misura minore, ai dipendenti dei fornitori di secondo livello (**tier-2**). In linea con l'evoluzione normativa in materia di sostenibilità, il Gruppo intende progressivamente concentrare le proprie analisi e iniziative sui fornitori di primo livello, rafforzandone il monitoraggio e l'engagement. I lavoratori interessati da tali impatti fanno parte delle compagini aziendali partner per i servizi esternalizzati come IT, consulenza e servizi generali.

Tra i principali impatti positivi potenziali, è stato riconosciuto il contributo al miglioramento delle pratiche di diversità, equità e inclusione lungo la catena del valore grazie all'esempio offerto attraverso le pratiche implementate all'interno del Gruppo, con riferimento alla parità di genere, alla parità retributiva, all'inclusione delle persone con disabilità e alla valorizzazione della diversità. Come specificato con maggior dettaglio in seguito, tali impatti sono possibili principalmente grazie all'adozione di procedure formalizzate di selezione e gestione dei fornitori con condizioni contrattuali specifiche. Un ulteriore impatto positivo effettivo riguarda lo

sviluppo delle competenze dei lavoratori a monte della catena del valore, favorito da attività di formazione e di crescita professionale che contribuiscono a migliorare la qualità delle prestazioni e la continuità operativa nelle fasi di erogazione dei servizi.

Accanto a tali elementi, il Gruppo riconosce la presenza di potenziali criticità. In particolare, la mancanza di un coinvolgimento strutturato della catena di fornitura su temi quali la gender equality e l'inclusione delle persone con disabilità, nonché la mancata estensione sistematica dell'offerta formativa ai lavoratori non direttamente dipendenti dal Gruppo, possono generare nel breve periodo impatti negativi sul benessere dei lavoratori coinvolti e sulla coerenza dei comportamenti lungo la filiera. Ulteriori rischi riguardano la possibile insorgenza di fenomeni discriminatori o pratiche non inclusive, con effetti negativi sul clima di lavoro e sul posizionamento reputazionale del Gruppo. In quest'ottica, il rafforzamento di policy, linee guida e presidi di prevenzione, inclusa la possibilità per i lavoratori che operano presso sedi dei clienti di segnalare episodi di molestie o discriminazioni osservati durante lo svolgimento delle attività attraverso un canale più informale rispetto a quello rappresentato dal whistleblowing, rappresenta una leva per mitigare i potenziali impatti negativi e consolidare quelli positivi.

Considerata inoltre la prevalenza di fornitori localizzati in Italia e soggetti a stringenti normative in materia di diritto del lavoro, il rischio di lavoro minorile, forzato o obbligatorio lungo la catena del valore è valutato come molto basso. Le analisi effettuate in funzione della localizzazione dei fornitori e dei settori di attività non hanno evidenziato categorie di lavoratori con caratteristiche, contesti o mansioni tali da esporli a un rischio elevato di impatti negativi.

3.2.2 Il presidio dei rischi sociali e il dialogo con i partner

Politiche in materia di lavoratori nella catena del valore (S2-1)

La responsabilità verso le persone lungo la catena del valore si traduce nell'aspettativa che i partner di fornitura operino nel rispetto delle leggi applicabili e di requisiti minimi in materia di diritti umani, salute e sicurezza e integrità del business. In Alkemy, lo schema di riferimento per la gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità connessi ai lavoratori lungo la catena del valore poggia attualmente sul **Supplier Code of Conduct**, lo strumento cardine per l'integrazione delle aspettative ESG nei rapporti con i fornitori, e, più in generale, nel Codice Etico di Gruppo in fase di aggiornamento alla luce del processo di integrazione in atto.

Il Supplier Code of Conduct stabilisce i principi e i requisiti minimi richiesti ai fornitori in materia di diritti umani e del lavoro, salute e sicurezza, tutela dell'ambiente, integrità e correttezza nella conduzione delle attività, in coerenza con i principali riferimenti internazionali, tra cui le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Il Codice disciplina anche il divieto di lavoro minorile e forzato, la prevenzione di discriminazioni e molestie, il rispetto della libertà di associazione, condizioni di lavoro eque, il presidio della salute e sicurezza e l'adozione di pratiche di governance improntate a integrità e trasparenza.

Nel periodo di rendicontazione, il **Supplier Code of Conduct è formalmente adottato e applicabile al perimetro di Alkemy S.p.A.**

In parallelo, l'azienda ha **avviato un programma di aggiornamento delle condizioni generali d'acquisto inserendo una clausola esplicita al nuovo Codice Etico di Gruppo**, con l'obiettivo di richiederne la sottoscrizione ai fornitori come condizione contrattuale, in particolare in fase di qualifica dei nuovi fornitori e di rinnovo dei rapporti in essere.

Oltre al Supplier Code of Conduct e al Codice Etico, il quadro di policy rilevante per i lavoratori nella catena del valore include il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, la Human Rights Policy, la Anti-Corruption Policy e la Whistleblowing Policy. Tali documenti concorrono a definire i principi generali di legalità, integrità, rispetto dei diritti umani e meccanismi di segnalazione applicabili anche ai rapporti con soggetti esterni.

Per una descrizione dettagliata delle politiche adottate, dei relativi ambiti di applicazione, dei riferimenti normativi e delle responsabilità di presidio, si rimanda alla sezione «6. Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti (MDR-P)» del capitolo «La Sostenibilità per il Gruppo».

Coinvolgimento, reclami e rimedi per i lavoratori nella catena del valore (S2-2; S2-3)

Il quadro di policy adottato è coadiuvato da presidi di segnalazione e rimedio, accessibili anche ai lavoratori nella catena del valore. Pur in assenza di specifici meccanismi di coinvolgimento diretto, il già citato **canale di whistleblowing** rappresenta lo strumento formale attraverso il quale non solo i dipendenti ma anche i lavoratori della catena del valore possono segnalare comportamenti illeciti o irregolari, sia in forma anonima sia nominativa. Come già specificato, il canale è accessibile tramite un link dedicato presente nel footer del sito aziendale ed è ospitato su un dominio esterno, gestito da un fornitore indipendente e qualificato, a garanzia di elevati standard di sicurezza, riservatezza e tutela dei segnalanti. Nel corso del 2025, non sono stati sviluppati strumenti formali per valutare e misurare il livello di consapevolezza e fiducia dei lavoratori nella catena del valore rispetto ai canali di segnalazione disponibili. Il Gruppo non promuove al momento ulteriori meccanismi di reclamo di terze parti, oltre a quelli previsti dal proprio sistema di whistleblowing.

Nel corso del periodo di rendicontazione, il Gruppo non ha adottato un processo strutturato e generalizzato di coinvolgimento diretto dei lavoratori operanti lungo la catena del valore, né dei loro rappresentanti, in relazione agli impatti effettivi o potenziali generati dalle proprie attività. Il motivo è da ascrivere al processo di integrazione societaria e organizzativa che ha interessato il perimetro del Gruppo nel 2025 e che ha comportato la priorità di armonizzare policy e assetti operativi. Il Gruppo intende tuttavia avviare attività strutturate di stakeholder engagement a partire dal 2026 nell'ambito della definizione del piano di azione ESG.

Per maggiori informazioni relativamente al canale e la politica whistleblowing fare riferimento alla sezione «Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali di segnalazione (S1-3)» del capitolo «3.1 Le nostre persone al centro».

Azioni, presidi e obiettivi per la gestione degli impatti sui lavoratori nella catena del valore (S2-4; S2-5)

Nel 2025 il Gruppo ha formalizzato nel Piano Strategico di Sostenibilità 2026–2030 un percorso di rafforzamento della gestione degli impatti sui lavoratori nella catena del valore, con focus sui fornitori di primo livello, in quanto maggiormente rilevanti nella generazione di impatti indiretti sulle condizioni di lavoro. La responsabilità della buona riuscita di questa sfida è in capo principalmente alle Funzioni Sostenibilità e Acquisti, che operano in stretto coordinamento.

La fonte di ispirazione per perseguire questo impegno rimane il già citato **United Nations Global Compact (UNGC)**, specialmente in relazione ai Principi 1 e 2, che richiedono alle imprese di promuovere e rispettare i diritti umani e di prevenire qualsiasi forma di complicità in violazioni degli stessi, nonché ai Principi 4 e 5, relativi all'eliminazione del lavoro forzato e del lavoro minorile. Il Gruppo ha formalizzato la sottoscrizione del Manifesto «**Imprese per le Persone e la Società**», il documento ideato dall'UN Global Compact Network Italia con l'obiettivo di promuovere un impegno crescente nella dimensione Sociale della sostenibilità in azienda, lungo le catene di fornitura e nelle comunità. Sempre in riferimento all'UNGC, il Gruppo ha preso parte al **Business & Human Rights Accelerator**, programma finalizzato a rafforzare le competenze aziendali in materia di tutela dei diritti umani e dei lavoratori e a supportare lo sviluppo di processi strutturati ed efficaci di due diligence lungo la catena del valore.

Il presidio principale in vigore per mitigare potenziali impatti negativi e rischi economico-finanziari consiste nell'includere nei **contratti di fornitura condizioni e clausole per tutelare i loro lavoratori**. Il settore in cui opera il Gruppo non è esente da pratiche in cui vi sono forti pressioni economiche o operative delle aziende su propri fornitori, con possibili ricadute per gli individui che con loro collaborano. Questa precauzione ha permesso di non registrare alcuna segnalazione di incidenti gravi in materia di diritti umani lungo la catena del valore nel periodo di rendicontazione. Non sono stati dunque attivati processi specifici di rimedio per queste eventualità.

[A]

A partire dal 2026 è prevista l'implementazione progressiva di iniziative di due diligence ESG sui fornitori di primo livello tramite lo strumento proprietario **Good Company Matrix**, un tool di semplice compilazione disponibile online, che offre un primo strumento di valutazione del grado di maturità delle aziende fornitrici sulle tematiche ESG. Sarà inoltre ulteriormente potenziato l'ingaggio di **fornitori locali** per favorire ricadute positive sui lavoratori e sulle comunità locali.

3.3 Il ruolo del Gruppo per le comunità (S3)

3.3.1 La relazione del Gruppo con i territori (SBM-2; SBM-3)

Il Gruppo opera all'interno di un contesto territoriale e relazionale che comprende una moltitudine di comunità in diverse geografie. In tale quadro, le realtà considerate rilevanti includono sia gruppi che vivono o lavorano in prossimità degli uffici del Gruppo, sia gruppi di individui lungo la catena del valore, ad esempio in relazione alle attività dei fornitori o dei partner logistici.

Il Gruppo riconosce la possibilità di generare impatti positivi sulle comunità interessate, in particolare in relazione ai diritti economici, sociali e culturali, con riferimento a tematiche quali l'accesso ad alimentazione adeguata e ad acqua e servizi igienico-sanitari. In tale ambito, nel corso del 2025 il Gruppo ha realizzato diverse iniziative volte a sostenere specifici gruppi sociali, tra cui collaborazioni con cooperative sociali e organizzazioni del Terzo Settore attive nell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, nel supporto a minori e persone affette da gravi patologie, nella tutela delle persone anziane in condizioni di isolamento, nonché progetti di volontariato aziendale e iniziative di sensibilizzazione aperte al contesto locale.

L'analisi di doppia materialità del Gruppo Alkemy non identifica né **impatti negativi materiali** né rischi materiali con riferimento alle comunità interessate, né a carattere sistemico né riconducibili a singoli eventi o relazioni commerciali specifiche. Considerando che la maggior parte delle attività del Gruppo sono concentrate in **Europa, in particolare in Italia e Spagna**, ovvero in contesti caratterizzati da **quadri normativi stringenti**, la probabilità di generare impatti negativi effettivi su realtà sociali interessate è ritenuta **marginale**. Parimenti, l'analisi non ha identificato opportunità materiali.

Nel periodo di rendicontazione non sono stati inoltre sviluppati strumenti formali volti a comprendere in modo sistematico se comunità con caratteristiche particolari o operanti in contesti specifici possano essere esposte a rischi maggiori di impatti negativi.

3.3.2 Le iniziative ad impatto sociale

Obiettivi relativi alle comunità interessate (S3-5)

In un'ottica prospettica, il Piano Strategico di Sostenibilità 2026–2030 prevede l'obiettivo di rafforzare l'impatto positivo sulle comunità locali. L'ambizione è di incrementare la quota di progetti realizzati in collaborazione con partner e clienti che generino un impatto positivo tangibile sulle realtà locali e sull'ambiente, con un orizzonte temporale di riferimento al 2030. A partire dal 2026, il Gruppo intende rafforzare la partecipazione dei collaboratori ad iniziative di volontariato e stimolare lo sviluppo di progetti *pro bono* a favore di organizzazioni non profit, selezionando le iniziative anche in base alla loro coerenza con gli SDGs rilevanti per il Gruppo.

Politiche, coinvolgimento e meccanismi di reclamo e rimedio delle comunità interessate (S3-1; S3-2; S3-3)

Il Gruppo ha adottato politiche aziendali volte a definire i principi e gli impegni di riferimento per la tutela dei diritti umani, applicabili a tutti i soggetti che interagiscono con le attività del Gruppo incluse le comunità interessate. In particolare, il **Codice Etico** e la **Human Rights Policy** stabiliscono criteri di comportamento responsabile, rispetto delle persone e salvaguardia dei diritti fondamentali. L'obiettivo del Gruppo è garantire che tutte le persone potenzialmente interessate dalle attività aziendali siano protette da condizioni di sfruttamento, discriminazione o violazione dei diritti umani fondamentali. In caso di violazioni accertate dei

diritti umani, il Gruppo adotta sanzioni disciplinari commisurate alla gravità dell'infrazione, garantendo il rispetto dei principi aziendali e prevenendo il ripetersi di impatti negativi.

Il Codice Etico e la Human Rights Policy risultano allineati ai principali standard internazionali riconosciuti, tra cui:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite;
- la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea;
- le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) in materia di lavoro dignitoso;
- le Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali.

Per una descrizione dettagliata delle politiche adottate, dei relativi ambiti di applicazione e delle responsabilità di presidio, si rimanda alla sezione «6. Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti (MDR-P)» del capitolo «La Sostenibilità per il Gruppo».

Nel corso del periodo di rendicontazione, il Gruppo non ha adottato un processo strutturato e generalizzato di coinvolgimento delle comunità interessate, né dei loro rappresentanti, in relazione agli impatti effettivi o potenziali generati dalle proprie attività. Tale circostanza è riconducibile al **processo di integrazione delle diverse legal entity entrate a far parte del perimetro del Gruppo**. Non è stato possibile quindi condurre attività strutturate di stakeholder engagement, sebbene il Gruppo preveda di avviarle a partire dal 2026 nel quadro del percorso di rafforzamento progressivo del proprio approccio virtuoso alla gestione degli stakeholder.

Pur in assenza di specifici meccanismi strutturati di coinvolgimento diretto, il Gruppo ha messo a disposizione delle comunità interessate **presidi di segnalazione e rimedio**. In particolare, il **canale di whistleblowing**.

Per maggiori informazioni relativamente al canale e la politica whistleblowing fare riferimento alla sezione «Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali di segnalazione (S1-3)» del capitolo «3.1 Le nostre persone al centro».

Azioni e presidi relativi alle comunità interessate (S3-4)

Il Gruppo ha implementato diverse iniziative volte a generare un impatto positivo sulle comunità interessate, attraverso collaborazioni con associazioni, enti e cooperative, con un focus prevalente su persone in condizioni di fragilità e minori. La gestione delle azioni relative alle realtà sociali interessate coinvolge principalmente la **Funzione ESG** e la **Funzione HR**, che operano in coordinamento per l'implementazione e il presidio delle tematiche sociali.

Tra le iniziative più significative per il 2025 c'è la collaborazione, rinnovata per il terzo anno di fila, tra il **Gruppo** e **Agrivis**, cooperativa agricola sociale che unisce produzione e trasformazione agricole ad attività di accoglienza e inclusione lavorativa. Agrivis fa parte del *Gruppo L'Impronta*, rete di quattro cooperative attive nei servizi sociosanitari e nell'inserimento lavorativo di persone con disabilità, fragilità o situazioni di svantaggio. Attraverso l'articolo 14, infatti, l'azienda favorisce l'assunzione di persone svantaggiate e acquista regolarmente i prodotti della cooperativa, che vengono donati ogni mese ai collaboratori.

Il Gruppo L'Impronta è anche un punto di riferimento per il **volontariato aziendale**. Con Agrivis, in primis. Ma anche con Cascina Biblioteca e BUM – Buoni Un Mondo. Per maggiori dettagli consultare la scheda dedicata nell'Appendice A a pagina 102.

Sempre nel 2025 il Gruppo ha rinnovato la propria partecipazione al progetto **Claudia! 2.0 – Buone pratiche per generare parità e un welfare sostenibile**, promosso da Città Metropolitana di Milano su iniziativa di Diana De Marchi e Susanna Galli, rispettivamente Consigliera delegata alle Politiche del Lavoro, Politiche Sociali e Pari Opportunità e Responsabile del Servizio Formazione, Pari Opportunità e Terzo Settore. L'iniziativa, intitolata a Claudia Goldin, Premio Nobel per l'Economia 2023 per i suoi studi sull'impatto del lavoro

[A]

femminile nel sistema produttivo, ha l'obiettivo di offrire strumenti concreti a imprese e istituzioni che intendono favorire ambienti di lavoro più equi e inclusivi. Attraverso una serie di focus group ospitati a Palazzo Isimbardi, sede di Città Metropolitana, e che hanno coinvolto una trentina di realtà tra aziende pubbliche, private, ONG e istituzioni, sono stati sviluppati cinque welfare toolbox: vere e proprie 'cassette degli attrezzi' contenenti buone pratiche facilmente adottabili anche dalle PMI, a costi sostenibili. Un percorso che conferma come, anche con risorse limitate, sia possibile generare un impatto concreto quando esiste una reale volontà di cambiamento. Il percorso è culminato con un evento in grande stile, tenutosi il 7 aprile, presso il Teatro Parenti di Milano. Quella è stata anche l'occasione per la consegna dei diplomi di tutte le aziende partecipanti.

Tra le altre iniziative del Gruppo relative al 2025 è interessante segnalare anche:

- la **collaborazione con Make-A-Wish Italia**, associazione impegnata nella realizzazione dei desideri di bambini affetti da gravi patologie, quale parte integrante del loro percorso terapeutico;
- la **collaborazione con Reforesta**, organizzazione non profit attiva nel ripristino degli ecosistemi e nella conservazione ambientale in Spagna, che ha visto la partecipazione di dipendenti volontari del Gruppo in attività di riforestazione;
- il **supporto alla Fundación Piel de Mariposa**, attraverso l'acquisto di regali solidali destinati a persone affette da epidermolisi bollosa;
- il **supporto alla fondazione Grandes Amigos**, ONG impegnata nel contrasto alla solitudine e all'isolamento sociale delle persone anziane, anche tramite l'organizzazione di laboratori presso comunità della terza età e case di riposo;
- la **campagna 'Bottle Cap Bank'**, finalizzata alla raccolta e donazione di tappi di plastica a favore dell'associazione Banco de Tapitas A.C., attiva nel supporto ai bambini affetti da cancro;
- la **partnership con InRoads**, organizzazione non profit che collabora con università pubbliche per favorire l'inserimento nel mercato del lavoro di studenti meritevoli e contribuire all'incremento del reddito familiare;
- l'**organizzazione di eventi di sensibilizzazione sulle tematiche ESG**, aperti alla comunità.

Per maggiori dettagli circa le iniziative a beneficio comune realizzate dal Gruppo consultare l'**Appendice A – Il contributo del Gruppo all'Agenda 2030 delle Nazioni Unite** a partire da pagina 102.

3.4 La partnership con i clienti (S4)

3.4.1 Le responsabilità del Gruppo nei confronti del mercato (SBM-2; SBM-3)

Il Gruppo opera prevalentemente nel mercato B2B, erogando servizi a **imprese, enti e Pubblica Amministrazione**. Gli utilizzatori finali (*end users*) accedono ai benefici dei servizi offerti in modo indiretto, nell'ambito delle soluzioni sviluppate e gestite per i clienti.

Considerata la natura dell'offerta del Gruppo, le aree di attenzione nei confronti di consumatori e utilizzatori finali si concentrano prevalentemente sulla tutela della riservatezza e sulla protezione dei dati personali. L'analisi di doppia materialità ha infatti evidenziato che i principali impatti negativi potenziali sono associati a **violazioni della privacy** e alla **perdita o compromissione dei dati dei clienti**, inclusi i casi di accesso non autorizzato ai sistemi informativi. Un ulteriore rischio evidenziato dall'analisi concerne la dipendenza da tecnologie e servizi di terze parti, che potrebbe incidere sulla **continuità e affidabilità dei servizi**, qualora si verificassero indisponibilità, malfunzionamenti o variazioni nelle condizioni di fornitura dei provider esterni.

Allo stesso tempo, il Gruppo individua la possibilità di generare impatti positivi attraverso la fornitura di servizi e **soluzioni digitali evolute**, sviluppate in linea con standard elevati e con il contributo di best practice maturate in contesti geografici differenti. Tali soluzioni possono favorire, nel medio termine, un migliore accesso a **informazioni di qualità**, una comunicazione più chiara e trasparente e un rafforzamento **dell'inclusione sociale** degli utilizzatori finali, anche mediante soluzioni personalizzate e innovative. In parallelo, sono state individuate opportunità rilevanti, quali lo sviluppo di soluzioni maggiormente accessibili anche per le **fasce più svantaggiate**, che contribuiscono alla riduzione del divario digitale, e al rafforzamento della reputazione del Gruppo attraverso la capacità di rispondere alle esigenze di una base ampia e diversificata di utilizzatori.

Nel periodo di rendicontazione non si sono verificati casi in cui impatti negativi nei confronti di consumatori e utilizzatori finali si siano effettivamente manifestati, né episodi sistemici né eventi circoscritti riconducibili a singoli incidenti o rapporti commerciali. Inoltre, non sono state identificate eventuali categorie specifiche di consumatori o utilizzatori finali con caratteristiche tali da comportare una maggiore esposizione a impatti negativi. Coerentemente, non sono stati individuati rischi o opportunità materiali riferibili a gruppi specifici, bensì elementi rilevanti per l'insieme dei fruitori dei servizi del Gruppo.

3.4.2 Trasparenza, sicurezza e fiducia per i partner commerciali

Politiche relative a consumatori e utilizzatori finali (S4-1)

Il Gruppo ha adottato un insieme di politiche volte a prevenire e mitigare potenziali impatti negativi sui consumatori e sugli utilizzatori finali, che si applicano a tutti gli stakeholder senza alcuna distinzione.

Le principali policy adottate in tale ambito sono:

- la **Privacy Policy**, che disciplina le modalità di gestione dei siti aziendali e il trattamento dei dati personali degli utenti, in conformità agli articoli 13 e 14 del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e alla normativa nazionale vigente;
- la **Cookie Policy**, che fornisce informazioni sull'utilizzo dei cookie e di tecnologie analoghe nei siti aziendali, chiarendo le finalità, le tipologie di cookie utilizzati e le modalità attraverso cui gli utenti possono gestire le proprie preferenze, in coerenza con la normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali;
- il **Regolamento per l'utilizzo dei sistemi informatici**, che definisce regole procedurali e comportamentali per garantire l'utilizzo corretto dei sistemi informatici e una gestione sicura dei dati, applicandosi a tutti i soggetti autorizzati all'accesso ai sistemi del Gruppo, inclusi dipendenti, collaboratori, consulenti e fornitori;
- la **Policy di sicurezza delle informazioni (SGSI Policy)** che stabilisce un sistema strutturato di misure organizzative e tecnologiche volte a prevenire e mitigare i rischi ICT e di sicurezza, proteggendo il patrimonio informativo e applicandosi a tutte le società del Gruppo, nonché, per gli aspetti rilevanti, a clienti e fornitori.
- la **Quality Policy**, che definisce i principi di riferimento per garantire elevati standard qualitativi nella progettazione ed erogazione dei servizi, orientando i processi aziendali al miglioramento continuo, alla soddisfazione del cliente e alla conformità ai requisiti applicabili

Con riferimento alle due citate politiche relative al sistema informativo (Data Regulation Policy e Internal Regulation Policy), vale la pena sottolineare che nel sistema di mitigazione dei rischi cyber si inserisce anche la certificazione ISO 27001 che Alkemy detiene da tre anni con riferimento proprio alla sicurezza dei sistemi interni.

[A]

La responsabilità complessiva dell'attuazione delle policy sopra descritte è in capo all'Amministratore Delegato, che ne assicura l'applicazione all'interno dell'organizzazione.

Sebbene le policy specifiche per consumatori e utilizzatori finali non richiama direttamente standard internazionali in materia di diritti umani, esse si inseriscono in un quadro più ampio di riferimento definito dal **Codice Etico** e dalla **Human Rights Policy**, che richiamano esplicitamente i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, le Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali e la Dichiarazione dell'ILO sui principi fondamentali del lavoro.

Nel corso del periodo di rendicontazione **non sono stati riscontrati casi di mancato rispetto** dei principi e degli standard internazionali sopra richiamati con riferimento a consumatori e utilizzatori finali, né sono state apportate **modifiche significative** alle policy descritte.

Le policy del Gruppo sono comunicate e rese accessibili attraverso canali differenziati, in funzione della tipologia di stakeholder coinvolti. In particolare, le Privacy, Cookie e Quality Policy sono pubblicamente disponibili sul sito aziendale, garantendo trasparenza verso clienti, partner e utilizzatori finali. La Data Regulation Policy e l'Internal Regulation Policy sono invece destinate all'implementazione interna e comunicate ai collaboratori e ai soggetti interessati tramite canali di comunicazione dedicati, oltre che rese disponibili a tutti tramite l'Intranet aziendale.

Per una descrizione dettagliata delle politiche adottate, dei relativi ambiti di applicazione e delle responsabilità di presidio, si rimanda alla sezione «1.6 Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti (MDR-P)» del capitolo «1. La Sostenibilità per il Gruppo».

Coinvolgimento di consumatori e utilizzatori finali e meccanismi di reclamo e rimedio (S4-2; S4-3)

In relazione al periodo di rendicontazione, il Gruppo **non ha implementato processi formalizzati di engagement** con consumatori e utilizzatori finali. Tali attività saranno avviate **a partire dal 2026**, una volta completata la fase di integrazione organizzativa.

Le aspettative, la qualità della relazione e potenziali criticità manifestate dai clienti sono presidiate principalmente attraverso **strumenti di monitoraggio della customer experience**, oltre che dalla presenza di figure preposte al contatto con il cliente, gli account owner, parte del team Industries & Clients a riporto del Direttore Commerciale del gruppo.

Il Gruppo ha predisposto inoltre presidi di segnalazione e rimedio accessibili anche ai consumatori e agli utilizzatori finali. In particolare, il già citato canale di whistleblowing rappresenta lo strumento formale attraverso il quale tutti possono segnalare comportamenti illeciti o irregolari.

Nel 2025 non sono stati sviluppati strumenti formali di valutazione della consapevolezza e fiducia nei canali di segnalazione e non sono state ricevute segnalazioni da parte di consumatori o utilizzatori finali.

Per maggiori informazioni relativamente al canale e la policy di whistleblowing fare riferimento alla sezione «Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali di segnalazione (S1-3)» del capitolo «3.1 Le nostre persone al centro».

Azioni e obiettivi relativi ai consumatori e agli utilizzatori finali (S4-4, S4-5)

In coerenza con quanto rappresentato nei §4.1 e §4.2, il Gruppo orienta le proprie azioni alla prevenzione e mitigazione dei potenziali impatti negativi connessi ai consumatori e agli utilizzatori finali, facendo leva sull'insieme integrato di **policy**.

In una prospettiva di medio periodo, il Gruppo intende rafforzare la componente proattiva di creazione di valore per consumatori e utilizzatori finali anche attraverso lo sviluppo congiunto, insieme a clienti e partner, di progetti che generino benefici tangibili per comunità e ambiente. A tal fine, in coerenza con il Piano Strategico di Sostenibilità 2026–2030, è stato definito un target trasversale (rilevante sia per le comunità locali sia per i consumatori e gli utilizzatori finali) volto a incrementare la quota di progetti realizzati in collaborazione con

[A]

partner e clienti che producano un impatto positivo tangibile sulle comunità e sull'ambiente, riconoscendo che tali iniziative contribuiscono anche a creare valore per i consumatori e gli utilizzatori finali. In tale contesto, il Gruppo ha già avviato diverse iniziative in collaborazione con clienti e partner volte a generare impatti positivi su comunità e ambiente, tra cui progetti realizzati con Autogrill, Biorepack, CONAI, SIU – Società Italiana di Urologia, Angelini Pharma e Luxottica USA. Per maggiori dettagli si rimanda alla sezione dedicata nell'Appendice A a partire da pagina 102.

4. Governance e condotta aziendale

4.1 Etica e condotta d'impresa (GOV-1; IRO-1; G1-1)

Nel 2025 il percorso di integrazione tra le compagini societarie ha dato impulso a una riconfigurazione della governance del Gruppo verso un assetto più lineare e coerente con la nuova organizzazione. Con questa razionalizzazione, Il **Consiglio di Amministrazione** e l'**Organismo di Vigilanza della capogruppo** risultano i principali organi responsabili della condotta aziendale. Il CdA approva le politiche e supervisiona l'adeguatezza del sistema di governance e dei presidi di gestione dei rischi connessi alla condotta d'impresa. L'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D. Lgs. 231/2001, opera in autonomia e indipendenza, vigila sull'efficace attuazione del Modello 231, analizza le segnalazioni pervenute, incluse quelle tramite il canale di whistleblowing, e riferisce periodicamente al CdA.

Nel complesso, gli organi di governo e controllo del Gruppo possono contare su **competenze consolidate e complementari**. I membri del Consiglio di Amministrazione delle società del Gruppo presentano un background prevalentemente finanziario e un'esperienza significativa maturata in ambito aziendale, che si traduce in una buona familiarità con le tematiche di governance e con le dinamiche di controllo e indirizzo delle attività. All'interno degli Organismi di Vigilanza delle diverse società del Gruppo, vi sono poi profili con competenze specifiche in ambito *compliance* e *legal*, imprescindibili per il presidio sui temi normativi e di controllo. Il tema delle competenze è oggetto di crescente attenzione e trova un primo inquadramento nel Piano Strategico di Sostenibilità 2026-2030, che prevede l'erogazione di percorsi formativi dedicati per i membri degli organi, inclusa l'introduzione di un percorso di formazione ESG.

4.1.1 Impatti, rischi e opportunità relativi alla condotta aziendale (IRO-1)

La cultura d'impresa del Gruppo si riflette nel modo in cui le attività vengono svolte e nella gestione delle relazioni con gli stakeholder. Il Gruppo orienta le proprie azioni e strumenti di governance alla gestione degli **impatti, rischi e opportunità legati alla condotta aziendale**, con particolare attenzione ai profili di cultura organizzativa, rapporti con i fornitori, protezione degli informatori e prevenzione di comportamenti illeciti.

Tra i principali **impatti positivi effettivi** rientra la promozione di relazioni basate sulla collaborazione e sulla trasparenza con gli stakeholder, che contribuiscono, nel medio termine, al miglioramento continuo delle prestazioni ESG. Inoltre, l'adozione di pratiche di governance rafforzate, anche grazie all'integrazione di processi mutuati dall'esperienza maturata durante gli anni della quotazione in Borsa di Alkemy S.p.A., rappresenta un elemento abilitante per l'evoluzione del sistema di gestione e controllo del Gruppo.

Accanto a tali elementi positivi, il Gruppo riconosce la presenza di **rischi** connessi alle proprie operazioni, in particolare nel breve termine. Tra questi rientrano il rischio di una tutela insufficiente della proprietà intellettuale e l'eventualità di subire attacchi informatici, circostanze che potrebbero compromettere l'affidabilità dei sistemi, la continuità operativa e i doveri assunti in ottica di protezione delle informazioni sensibili, sia del Gruppo stesso che dei suoi stakeholder. Nel caso di una inadeguata gestione dei processi che regolano le segnalazioni di whistleblowing, vi potrebbero essere **impatti negativi potenziali** su coloro che segnalano situazioni di non conformità rispetto a norme, standard interni o requisiti esterni applicabili, con possibili conseguenze sociali e reputazionali per il Gruppo.

Con riferimento alla gestione dei rapporti con i fornitori, incluse le prassi di pagamento, l'analisi di doppia materialità ha individuato un **potenziale impatto negativo** a monte della catena del valore, legato al rischio di indebolimento della stabilità finanziaria dei fornitori in caso di pratiche non adeguate. Al contempo, il Gruppo genera **impatti positivi** attraverso la promozione di una supply chain corta e diversificata, basata prevalentemente sulla selezione di fornitori locali.

Infine, in ambito di corruzione attiva e passiva, il Gruppo riconosce la presenza di potenziali **impatti negativi** lungo la catena del valore e nelle proprie operazioni, che può comportare una cattiva allocazione delle risorse, danni all'ambiente e violazioni dei diritti umani. A ciò si affianca il **rischio**, nel breve termine, di una eventuale

inadeguatezza delle misure di prevenzione, qualora i sistemi di controllo e le attività formative non risultino pienamente efficaci.

4.1.2 Politiche in materia di condotta aziendale (G1-1)

Il Gruppo ha formalizzato alcune politiche di riferimento per la gestione della condotta aziendale, che regolano i comportamenti nelle operazioni e nei rapporti con gli stakeholder. I documenti principali sono:

- il **Codice Etico**, che definisce i principi e le regole di comportamento a cui devono attenersi dipendenti, fornitori, partner commerciali e altri stakeholder del Gruppo;
- il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (MOG 231)**, che descrive l'insieme delle procedure e dei controlli finalizzati alla prevenzione dei reati per i quali il Gruppo potrebbe essere ritenuto responsabile;
- la **Policy anticorruzione**, che stabilisce le linee guida per prevenire il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle attività del Gruppo e nelle relazioni con soggetti terzi;
- la **Whistleblowing Policy**, che disciplina le modalità di segnalazione e gestione di comportamenti illeciti o non conformi.

Le policy in materia di condotta aziendale sono accessibili a tutti gli stakeholder tramite il sito aziendale e rappresentano uno strumento fondamentale per l'identificazione e la gestione di comportamenti non conformi. Per informazioni più dettagliate riguardo alle politiche, a normative e/o iniziative di riferimento e responsabilità si rimanda alla sezione «1.6 Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti (MDR-P)» del capitolo «1. La Sostenibilità per il Gruppo».

Il Gruppo ha inoltre definito meccanismi strutturati per l'identificazione, la segnalazione e l'analisi di potenziali violazioni, basati su un **canale whistleblowing** che consente l'invio di segnalazioni sia in forma nominativa sia anonima. Le segnalazioni ricevute sono prese in carico dall'Organismo di Vigilanza, che ne valuta la fondatezza attraverso istruttorie documentate e condotte in modo riservato e riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione, anche con il coinvolgimento del CEO di Gruppo. Per maggiori informazioni relativamente al canale e la politica whistleblowing fare riferimento alla sezione «Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali di segnalazione (S1-3)» del capitolo «3.1 Le nostre persone al centro».

L'Organismo di Vigilanza supervisiona inoltre la corretta attuazione del MOG 231 e i processi di follow-up relativi agli eventuali incidenti di condotta aziendale, in coerenza con la normativa applicabile. Il Gruppo è soggetto agli obblighi di legge in materia di **protezione degli informatori** derivanti dal recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 e assicura misure di tutela contro eventuali ritorsioni, anche grazie all'utilizzo di una piattaforma esterna e indipendente per la gestione delle segnalazioni.

Nel **Piano Strategico di Sostenibilità 2026–2030** il Gruppo ha individuato l'obiettivo di rafforzare progressivamente la cultura aziendale in materia di etica, legalità e rispetto delle persone. A supporto di tale obiettivo, a partire dal 2026, è previsto l'avvio di un processo di revisione e aggiornamento delle policy di condotta alla luce del nuovo assetto societario, con l'adozione di documenti unificati a livello di Gruppo, a partire dal Codice Etico. È inoltre programmata l'estensione della Policy Anticorruzione a tutte le società del Gruppo in Italia, con l'obiettivo di garantirne la sottoscrizione da parte del 100% dei dipendenti basati in Italia.

4.2 Il rapporto con i fornitori (G1-2; G1-6)

Il Gruppo riconosce che le modalità operative con cui si occupa della tematica della gestione dei rapporti con i fornitori possono incidere sulle condizioni di lavoro, sul rispetto dei diritti fondamentali e sulla correttezza delle pratiche contrattuali all'interno della propria catena del valore.

Il Gruppo collabora con i propri fornitori per favorire l'adozione, da parte loro, di misure volte a prevenire e ridurre possibili impatti negativi sui propri lavoratori. In tale contesto, il **Supplier Code of Conduct** rappresenta lo strumento di riferimento, anche per integrare le aspettative ESG nei rapporti con i fornitori. Tale documento è attualmente applicabile al perimetro di Alkemy Group S.p.A.

Con riferimento al 2025, non è stata formalizzata una policy specifica per la prevenzione dei ritardi di pagamento nei confronti dei fornitori, né criteri di selezione basati su parametri ESG ambientali, sociali o di governance. Tali aspetti sono prioritari nell'ambito di un percorso di progressiva strutturazione del sistema di gestione dei fornitori, in coerenza con il più ampio processo di integrazione in corso. In prospettiva, si intende rafforzare l'approccio alla gestione della supply chain anche attraverso processi di engagement e monitoraggio dei fornitori, con l'obiettivo di consolidare l'allineamento tra le pratiche di fornitura e le aspettative in ambito di sostenibilità.

Con riferimento alle pratiche adottate nei rapporti di fornitura, i termini di pagamento sono definiti attraverso **condizioni contrattuali standardizzate**, che prevedono termini di pagamento pari a 60 giorni data fattura fine mese, applicati alle principali categorie di fornitori e utilizzati come riferimento operativo per la gestione dei pagamenti. Tuttavia, nel corso del 2025 sono stati avviati tre procedimenti legali da parte di fornitori in relazione a presunti mancati pagamenti. In tutti i casi il Gruppo ha contestato nel merito l'esistenza dei relativi crediti, ritenendo pertanto di non dover procedere al pagamento.

A causa del processo di integrazione delle diverse legal entity del Gruppo, attualmente in corso, per l'esercizio 2025 non è stato possibile determinare il numero medio effettivo di giorni che sono intercorsi tra la scadenza contrattuale e il pagamento delle fatture, né la percentuale di pagamenti effettuati in linea con i termini di pagamento standard. L'armonizzazione dei processi amministrativi e contabili rientra tra le attività previste nell'ambito del percorso di integrazione e consentirà, nel medio periodo, una maggiore disponibilità e comparabilità dei dati.

4.3I presidi anticorruzione (G1-3; G1-4)

Il Gruppo ha definito **processi volti a prevenire, individuare e gestire i rischi di corruzione attiva e passiva**, integrando politiche, canali di segnalazione e attività di controllo. Il sistema adottato consente di intercettare potenziali comportamenti non conformi e di gestire le segnalazioni in modo strutturato e riservato.

Come già esplicitato nei capitoli precedenti, il principale strumento operativo è rappresentato dal **canale di whistleblowing**, che permette a stakeholder interni ed esterni di segnalare comportamenti illeciti o irregolari, anche in forma anonima.

Il sistema di gestione dei rischi di corruzione e concussione si fonda inoltre su un quadro di policy interne che affrontano direttamente o indirettamente tali tematiche, tra cui il Codice Etico, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e la Policy Anticorruzione. Tali documenti sono accessibili tramite il sito aziendale e costituiscono il riferimento per la definizione delle regole di condotta applicabili nelle attività del Gruppo e nei rapporti con soggetti terzi.

Con riferimento alla **formazione**, il Gruppo ha reso accessibile a tutti i dipendenti una formazione obbligatoria online sui principali contenuti del D. Lgs. 231/2001, che include anche aspetti rilevanti in materia di prevenzione dei reati e di comportamenti non conformi. Sebbene il Gruppo non abbia condotto un'analisi strutturata, ha individuato in via preliminare nel corso di consultazioni interne le funzioni maggiormente esposte ai rischi di corruzione in alcuni ambiti organizzativi che richiedono particolare attenzione sotto il profilo dei controlli, tra cui Finance, Ufficio Gare, Risorse Umane (con riferimento ai processi di assunzione) e Ufficio Acquisti. Analogamente, non è stata svolta una rilevazione puntuale della quota di membri del Consiglio di Amministrazione che ha partecipato a iniziative formative specifiche in materia di anticorruzione. Questi aspetti saranno oggetto di approfondimento nell'evoluzione del sistema di governance del Gruppo.

[A]

Nel 2025 non si sono verificati casi accertati di corruzione attiva o passiva che abbiano coinvolto il Gruppo o i suoi dipendenti. Di conseguenza, non sono state registrate condanne o sanzioni pecuniarie né si sono registrati procedimenti legali pubblici in relazione a violazioni delle normative anticorruzione.

Coerentemente con l'assenza di violazioni accertate delle procedure e degli standard anticorruzione adottati dal Gruppo, non si è reso necessario attivare azioni correttive specifiche connesse a episodi di corruzione o concussione. Eventuali segnalazioni pervenute attraverso i canali dedicati sono state gestite secondo i processi interni di verifica e follow-up già descritti, senza che dalle istruttorie siano emersi comportamenti illeciti o non conformi.

5. Appendice

5.1 Appendice A – Il contributo del Gruppo all'Agenda 2030 delle Nazioni Unite

Di seguito trovate, suddivisi in base ai nostri sei SDGs prioritari, ossia quelli più in linea con il nostro modello di business e su cui riteniamo di poter generare un impatto reale e misurabile, alcuni progetti *core* messi a terra nel 2025, al fine di contribuire al raggiungimento degli Obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Realizzati sia direttamente, sia in collaborazione con i nostri partner e clienti.

SDG 1 – SCONFIGGERE LA POVERTÀ

1. Gruppo L'Impronta

Il 2025 segna il terzo anno della collaborazione tra la capogruppo e **Agrivis**, cooperativa agricola sociale che, con la sua cascina, rappresenta un esempio virtuoso di produzione e trasformazione agricola, unita ad accoglienza e inclusione lavorativa. Agrivis è una delle realtà del **gruppo L'Impronta**, rete di cooperative sociali attive in ambito socio-sanitario e nell'inserimento lavorativo di persone con disabilità, fragilità sociali o in condizioni svantaggiate.

La collaborazione si traduce in diverse iniziative concrete. Un esempio su tutti: attraverso **l'articolo 14, l'azienda assume persone in situazioni di fragilità** che vengono poi inserite nel contesto di Agrivis, dove i loro talenti possono essere valorizzate al meglio. A questo si affianca il sostegno alla cooperativa attraverso l'acquisto dei loro prodotti agricoli e la successiva donazione ai nostri collaboratori. La partnership con Agrivis è anche sinonimo di **volontariato aziendale**. Quattro gli appuntamenti organizzati nel 2025, che hanno coinvolto 72 collaboratori e, per la prima volta, anche i colleghi delle nuove società integrate nel Gruppo. Oltre alla cascina di Agrivis, le attività si sono svolte anche presso altre due realtà del gruppo L'Impronta: il panificio di **BUM – Buoni Un Mondo** e la cascina di **Cascina Biblioteca**. Numerose le attività svolte: dalla cura delle piante officinali al supporto al laboratorio di trasformazione, con etichettatura e imballaggio dei prodotti, dalla panificazione alla piantumazione di lavanda e al restauro di vecchie arnie.

Non solo. Con l'obiettivo di supportare il gruppo L'Impronta nelle attività di comunicazione, Connexia, uno dei brand di [Alkemy]+, ha **realizzato pro bono il video istituzionale del gruppo e altri 3 video** volti a presentare le attività *core* delle diverse cooperative che lo compongono.

Highlights

- giornate di volontariato
- 72 partecipanti
- cooperative supportate

2. Arrotondamento solidale

L'arrotondamento solidale, un gesto piccolo ma di grande impatto. Grazie all'integrazione del servizio di Worldcoo, social company europea che finanzia progetti solidali attraverso le donazioni fatte dai retailer, e di Kpay, la piattaforma proprietaria di Konvergence, una delle società di [Alkemy] Retail Tech, che gestisce i pagamenti elettronici in modo sicuro e centralizzato, al momento dell'acquisto con carta o bancomat viene offerta al cliente la possibilità di arrotondare la spesa alla cifra tonda superiore e devolvere i restanti a una causa sociale scelta dal retailer.

Questo progetto pilota promuove un modello di solidarietà diffusa integrata nell'esperienza d'acquisto. Avviato in Sicilia in cinque punti vendita Famila e poi esteso ad altri store della rete CDS – Gruppo Romano, inclusi Max Supermercato e Il Centesimo, ha registrato risultati significativi: oltre 170.000 micro-donazioni, più di 45.000 euro raccolti e un tasso di adesione del 44%, quasi il doppio della media internazionale.

[A]

In Sicilia, il sostegno è devoluto a diverse realtà, tra cui Fondazione Piccoli Battiti, attiva nella cardio-prevenzione pediatrica e nella diagnosi precoce. Tante le iniziative sostenute. Tra queste emergono la formazione di centinaia di studenti all'uso del defibrillatore semiautomatico e la donazione e l'installazione di un defibrillatore in una scuola di Palermo. Non solo. L'associazione eroga anche esami gratuiti per i minori che hanno permesso, nel 2025, di individuare 7 casi da sottoporre a ulteriori approfondimenti clinici immediati.

L'arrotondamento solidale è un gesto semplice, quasi invisibile, che però si trasforma in un aiuto

Highlights

- +170.000 micro-donazioni in pochi mesi
- +45.000 € raccolti
- 44% di adesione

3. Make-A-Wish

Alkemy ha scelto di dare alle festività un significato ancora più profondo, sostenendo le campagne solidali di **Make-A-Wish Italia** in occasione di **Pasqua e Natale**. Un'iniziativa semplice ma ricca di valore, che ha coinvolto tutti i dipendenti italiani in un gesto collettivo capace di trasformare un acquisto in un aiuto concreto per chi affronta momenti di particolare difficoltà.

In entrambe le campagne, i collaboratori hanno potuto scegliere prodotti solidali da ricevere comodamente presso i propri uffici: colombe e uova pasquali da un lato, panettoni, pandori e candele dall'altro. Un modo semplice per intrecciare la solidarietà con la quotidianità, rendendola parte naturale del clima di festa e avvicinando ancora di più il valore del dono alla vita di tutti i giorni. La campagna natalizia è stata preceduta da un breve webinar durante il quale la presidentessa di Make-A-Wish Italia, Sune Frontani, ha raccontato la missione dell'onlus, un ente che giorno dopo giorno lavora con l'obiettivo di realizzare i desideri di bambini e ragazzi affetti da gravi malattie. Le sue parole hanno dato un volto e una voce all'impatto di questi piccoli grandi miracoli, ricordando a tutti che un desiderio esaudito può accendere speranza, restituire forza e offrire un nuovo sguardo alla vita a un bambino e alla sua famiglia.

Highlights

- campagne solidali
- 1.204€ raccolti
- 1 webinar di sensibilizzazione

4. Fundación Grandes Amigos

In un pomeriggio invernale, quattordici colleghi spagnoli hanno varcato la soglia di una residenza per anziani per dare vita a un incontro semplice ma profondamente significativo, realizzato insieme alla **Fundación Grandes Amigos**, l'organizzazione non profit impegnata a contrastare la solitudine e l'isolamento degli anziani. L'obiettivo era chiaro: offrire compagnia, ascolto e un momento di creatività condivisa a persone che spesso ne hanno troppo poca.

Per qualche ora, la casa di riposo si è trasformata in un piccolo **laboratorio natalizio**. Volontari e residenti, seduti fianco a fianco, hanno intrecciato rami, nastri e colori per creare ghirlande fatte a mano. È stato un autentico momento di scambio, fatto di **dialogo e vicinanza**, che ha permesso agli ospiti di vivere un'esperienza diversa dal quotidiano.

[A]

Grazie alla collaborazione con Grandes Amigos, realtà impegnata a promuovere l'invecchiamento attivo e a migliorare la qualità della vita delle persone più vulnerabili, l'iniziativa ha saputo costruire un vero **ponte tra generazioni**.

Un gesto semplice che ha regalato agli anziani una giornata diversa dal solito.

Highlights

- 1.500€ investiti
- 14 colleghi volontari
- 14 residenti

5. Fundación Piel de Mariposa

Durante le festività natalizie, INNOCV, il nostro brand spagnolo parte dell'area [Alkemy] Data. Tech. AI, ha scelto di **trasformare un gesto di ringraziamento per i propri collaboratori in un atto di solidarietà concreta**, collaborando con la **Fundación Piel de Mariposa**, l'associazione che sostiene le persone affette da epidermolisi bollosa, una rara malattia genetica che rende la pelle fragile come ali di farfalla. Una condizione che richiede cure costanti, supporto emotivo e un grande lavoro di sensibilizzazione rispetto alla tematica.

Per il Christmas Event, la festa natalizia organizzata dall'azienda, sono stati acquistati 130 portachiavi artigianali dal **negozio solidale della fondazione**, poi donati a tutti i dipendenti come regalo natalizio. Un oggetto semplice, ma carico di significato. Ogni portachiavi racconta il lavoro di chi, ogni giorno, si impegna per migliorare la qualità della vita dei pazienti e delle loro famiglie. La collaborazione ha garantito un sostegno economico diretto alla fondazione e ha acceso una luce su una realtà ancora per molti poco conosciuta, offrendo ai dipendenti un'occasione per conoscere, con consapevolezza e sensibilità, una malattia rara e complessa.

Highlights

- 130 portachiavi solidali donati ai dipendenti
- Donazione alla Fundación Piel de Mariposa
- 1 campagna interna di sensibilizzazione sull'epidermolisi bollosa

SDG 4 – ISTRUZIONE DI QUALITÀ

1. Pharma, comunicazione e salute

Nel mondo della comunicazione dedicata al settore pharma, il Gruppo Alkemy continua a dimostrare come innovazione, creatività e responsabilità sociale possano intrecciarsi in modo naturale. Due progetti, diversi per forma ma uniti da un'unica visione, raccontano al meglio questo impegno: «Togliti un peso, vai dal tuo Urologo» e «50 Million Steps for Epilepsy».

Per «**Movember**», il mese della prevenzione del tumore della prostata e più in generale della prevenzione maschile, che cade a novembre, Connexia, un brand del mondo [Alkemy]+, ha firmato per SIU una campagna OOH (Out of Home) e social dal titolo «**Togliti un peso, vai dal tuo Urologo**». Un messaggio diretto, umano, pensato per rompere tabù radicati e ricordare agli uomini che la prevenzione è prima di tutto un atto di cura verso sé stessi.

Parallelamente, per Angelini Pharma, Alkemy ha curato la partecipazione alla campagna globale «**50 Million Steps for Epilepsy**», iniziativa globale promossa dall'International Bureau for Epilepsy per sensibilizzare



sull'epilessia, una malattia che colpisce oltre 50 milioni di persone nel mondo. Obiettivo: trasformare un gesto quotidiano, camminare, in un simbolo di vicinanza a milioni di persone che convivono con l'epilessia. Newsletter, video, contenuti dedicati e materiali *on site* hanno reso l'iniziativa un'esperienza variegata, capace di unire informazione, emozione e consapevolezza. Non solo. Il progetto è stato arricchito anche con la realizzazione di un video dedicato al valore dello sport per il benessere mentale.

Highlights

- milioni di persone raggiunte con la campagna SIU
- 548 schermi coinvolti nella campagna SIU
- video e una campagna interna globale per Angelini Pharma

2. Comunità digitale di prossimità

In un momento storico in cui il digitale plasma relazioni, lavoro e informazione, il progetto **«Comunità Digitale di Prossimità»** è stato sviluppato per riportare al centro le persone. Promosso dalla Regione Emilia-Romagna e dall'Unione Romagna Faentina, con il supporto del Gruppo Alkemy, e aperto a tutti i cittadini della Regione, il percorso offerto conoscenze e strumenti concreti per un uso consapevole delle tecnologie digitali.

I professionisti di Alkemy hanno messo a disposizione della cittadinanza le loro competenze, attraverso **workshop dedicati ai temi più attuali dell'ecosistema digitale**: dall'uso responsabile dei social media all'intelligenza artificiale, dal riconoscimento delle fake news fino al potenziale della blockchain. Un viaggio formativo costruito su tre pilastri:

- progettare il digitale in modo partecipativo attraverso Open Innovation e Design Thinking;
- sviluppare competenze critiche su AI, social media e dati;
- costruire una comunicazione inclusiva, trasparente e capace di generare valore reale, lontana da bias e greenwashing.

Più che semplici incontri, sono stati momenti di confronto autentico, in cui i cittadini hanno potuto scoprire come il digitale possa essere uno spazio di crescita condivisa, se usato con **consapevolezza e responsabilità**.

Highlights

- workshop formativi
- 10 colleghi coinvolti
- macrotemi analizzati

3. Chiedilo alla Gen Z

Brand e Gen Z, finalmente a confronto. L'evento **«Chiedilo alla Gen Z»**, firmato da Alkemy Nova e University Box Agency, è stato un momento di dialogo autentico e senza filtri su **come sta cambiando il linguaggio dell'engagement**.

Realizzato nel quadro delle attività d'**Intersections 2025**, uno dei principali eventi italiani dedicati a marketing, comunicazione, creatività e tecnologia, l'incontro ha portato sul palco nove brand e creator provenienti da settori diversi. Insieme, hanno esplorato driver, barriere e opportunità nella relazione tra giovani consumatori e brand, offrendo insight concreti su ciò che rende un'interazione davvero autentica. Con una certezza su tutte: per conquistare la nuova generazione, **i brand non dovranno più parlare alla Gen Z, ma con la Gen Z**.



L'evento ha segnato anche la nascita dell'**Osservatorio sulla Gen Z**, un progetto che raccoglie le voci di oltre un migliaio di giovani per aiutare i brand a costruire relazioni significative e durature. Non solo. È stato anche il momento del lancio della **Gen Z Loyalty Playbook 2025**, la ricerca firmata da Alkemy che approfondisce il rapporto tra brand e nuovi consumatori.

Insomma, un incontro che non si è limitato ad analizzare una generazione, ma ha aperto un nuovo spazio di ascolto e collaborazione.

Highlights

- 9 brand e creator sul palco per un confronto diretto con la Gen Z
- Lancio dell'Osservatorio sulla Gen Z
- Presentazione della Gen Z Loyalty Playbook 2025

4. Leadership e formazione per i giovani

Formare nuove competenze e sostenere la crescita dei talenti non è soltanto una missione: per Alkemy è un impegno quotidiano che parte dal vertice. Nel 2025, il CEO Duccio Vitali ha portato nelle aule universitarie la sua esperienza imprenditoriale, condividendo con gli studenti la sua visione d'innovazione.

La prima tappa è stata all'**Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano**, dove Vitali ha tenuto due lezioni in cui ha ripercorso la sua storia imprenditoriale: le intuizioni da cui è nata Alkemy, le sfide affrontate, gli errori trasformati in lezioni preziose e quella visione che ancora oggi guida la crescita del Gruppo. È stato un confronto diretto con i futuri professionisti chiamati a interpretare i nuovi trend di mercato e immaginare il futuro del digitale.

Il secondo incontro si è svolto «in casa», nei nostri uffici di Milano, dove abbiamo accolto gli studenti dello **SCOUT Consulting Club**, l'associazione studentesca del Politecnico di Milano. Per Vitali, ex studente del Poli, è stato un momento speciale, un dialogo autentico sul percorso che lo ha portato a fondare Alkemy e, oggi, a guidare l'intero Gruppo.

Due eventi, un'unica convinzione: il futuro dell'innovazione passa dalle persone. E investire nei giovani significa costruirlo insieme.

Highlights

- incontri formativi con studenti universitari
- Condivisione diretta della visione imprenditoriale del CEO
- Creazione di momenti di networking e dialogo intergenerazionale

5. Progettare o essere progettati

«**Progettare o essere progettati. Creatività per le nuove generazioni**» è l'iniziativa che **Design Group Italia**, brand dell'area [Alkemy]+, ha sviluppato durante la Milano Design Week 2025 in collaborazione con la **Scuola Secondaria di Primo Grado Panzini e l'Associazione GPP**, organizzazione formata da genitori, docenti e personale scolastico dell'istituto comprensivo Giusti Palermo Panzini.

Il tutto nasce da un'idea semplice ma potente: perché non lavorare insieme agli studenti delle scuole medie, professionisti del futuro, per avvicinarli nel modo più immediato possibile ai lavori del design e della creatività? Perché non dar loro la possibilità di sperimentare queste professioni, iniziando a capire quanto siano utili e sfidanti?

[A]

L'idea è stata recepita con entusiasmo dalla scuola media Panzini e ha portato all'organizzazione di 4 **workshop «hands on»**, condotti durante il mese di marzo, dai nostri service designers, product designers, copywriters, direttori creativi e con la collaborazione dei docenti di arte e tecnologia. Obiettivo: coinvolgere in prima persona una classe di giovani di seconda media per stimolarli a pensare a come rendere via Verga, l'area accanto alla scuola recentemente pedonalizzata e ravvivata dal Comune di Milano con interventi di street art, panchine, tavoli da ping-pong, in un luogo ancora più bello.

Tra gli oltre 1.000 eventi del Fuorisalone, questo è stato l'unico a mettere l'educazione al centro, sia come tema sia come obiettivo.

Highlights

- Unico evento del Fuorisalone dedicato all'educazione come tema centrale
- Coinvolgimento attivo degli studenti in un progetto reale di riqualificazione urbana
- Patrocinio speciale del Comune di Milano per la Milano Design Week

SDG 5 – PARITÀ DI GENERE

1. Certificazione della parità di genere

Ridurre le disuguaglianze e promuovere un ambiente di lavoro in cui ogni talento, senza distinzioni, possa accedere a pari opportunità di crescita e sviluppo è per l'azienda un obiettivo fondamentale. Per questo Alkemy ha scelto di certificarsi per la parità di genere.

Nel 2025, la capogruppo ha **superato con successo il secondo audit di sorveglianza della Certificazione della parità di genere** (UNI/PdR 125:2022), confermando la solidità di un percorso avviato nel 2023 e centrato sulle persone, sul loro benessere psico-fisico, sull'equilibrio vita-lavoro, sulla crescita professionale e sulla valorizzazione del talento di ciascuno.

La UNI/PdR 125:2022 è una **misura volontaria prevista dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza** (PNRR), che attesta le politiche e le azioni concrete messe in campo dalle aziende per ridurre in modo significativo il divario di genere. Per ottenere la certificazione, il Gruppo ha dovuto dimostrare di avere un sistema di gestione orientato al miglioramento continuo e soddisfare KPI stringenti, raggiungendo un punteggio pari o superiore a 60. Sei i maxi-capitoli passati ai raggi X dai certificatori, ciascuno con un proprio «peso» rispetto al punteggio finale: Cultura e Strategia (15%), Governance (15%), Processi in ambito Risorse umane (10%), Crescita e Inclusione delle donne (20%), Equità remunerativa per genere (20%), Tutela della Genitorialità e Conciliazione vita-lavoro (20%).

Oltre alla capogruppo, cinque sono le altre legal entity portate in certificazione e tutte hanno superato l'audit. Tra queste, **Cosmic**, al suo primo ingresso nel percorso, ha ottenuto il punteggio massimo previsto: 100 su 100.

Highlights

- legal entity portate in certificazione
- macro-aree analizzate
- Secondo audit di sorveglianza

2. Claudia! 2.0

Nel 2025, la capogruppo ha rinnovato la propria partecipazione al progetto **Claudia! 2.0 - Buone pratiche per generare parità e un welfare sostenibile**, promosso da Città metropolitana di Milano per volontà di Diana De Marchi e Susanna Galli, rispettivamente, Consigliera delegata alle Politiche del Lavoro, Politiche Sociali e



Pari Opportunità e Responsabile Servizio Formazione, Pari Opportunità e Terzo Settore. Con il supporto continuativo della nostra collega Maria Murtas, Head of Customer Success Management.

Intitolata a Claudia Goldin, vincitrice del Premio Nobel per l'Economia nel 2023 per i suoi studi sull'impatto del lavoro femminile nel mondo produttivo, l'iniziativa punta a offrire strumenti concreti per le imprese e le istituzioni che vogliono creare ambienti lavorativi più equi e inclusivi.

Un percorso di **progettazione partecipata**, articolato in quattro focus group, tenutosi presso Palazzo Isimbardi, sede di Città Metropolitana di Milano, che ha coinvolto una trentina di realtà tra soggetti pubblici, privati, ONG e istituzioni. L'iniziativa ha portato alla definizione di cinque **Welfare Toolbox**, vere e proprie «cassette degli attrezzi» con buone pratiche facilmente adottabili anche dalle PMI.

Le Toolbox sono state presentate durante l'evento conclusivo del progetto, tenutosi al Teatro Parenti di Milano e aperto ai partecipanti e anche alla comunità. In quell'occasione sono stati anche consegnati i certificati di partecipazione e si sono tenute diverse tavole rotonde dedicate ai temi dell'inclusione, tra cui un talk di **approfondimento sulla Certificazione della parità di genere**, moderata da Zornitza Kratchmarova, ESG & Sustainability Director di Alkemy.

Highlights

- focus group
- 30 realtà coinvolte
- Welfare toolbox presentate

3. Donne in gioco: sport, cultura e leadership

Nel 2025, gli uffici di Retex hanno ospitato «Donne in Gioco: Sport, Cultura e Leadership», un incontro coinvolgente e partecipato dedicato al **potere trasformativo dello sport quando si intreccia con inclusione, parità e visione multiculturale**. L'iniziativa, promossa dal gruppo WE – Women and Enterprise dell'Italy China Council Foundation, ha riunito voci autorevoli del mondo istituzionale e sportivo, creando uno spazio di confronto ricco di energia e ispirazione. Ad aprire i lavori è stata **Diana De Marchi**, Consigliera delegata alle Politiche del Lavoro, Politiche Sociali e Pari Opportunità del Comune di Milano, che ha fatto un intervento sul ruolo centrale dello sport come leva per favorire le pari opportunità.

A seguire, **Carola Francesca Mangiarotti**, Vicepresidente CONI, ha condiviso una testimonianza potente, incentrata sul suo percorso da atleta a dirigente, fatto di sacrifici, determinazione e visione. **Enrica Bertolini**, presidente di Pro Patria Volley ed ex pallavolista, ha raccontato come la pallavolo possa diventare un laboratorio di crescita per bambine e ragazze che scoprono, attraverso lo sport, fiducia e consapevolezza. Infine, **Gloria Sgrò**, Head of [Alkemy]+ China, l'area del Gruppo Alkemy che supporta i brand nel loro percorso di internazionalizzazione digitale verso la Cina e i principali mercati asiatici, ha mostrato come un grande evento sportivo possa diventare leva di attrattività internazionale, soprattutto verso il viaggiatore cinese.

L'incontro ha ricordato a tutti che lo sport non è solo competizione: è un linguaggio universale che abbatte stereotipi, costruisce comunità e rafforza la leadership femminile.

Highlights

- testimonianze
- Le Olimpiadi come volano di attrattività internazionale
- Lo sport come strumento di empowerment per ragazze e giovani donne



4. Leadership al femminile

Networking, innovazione e storie di percorsi che ispirano. Sono questi i temi che hanno animato i due appuntamenti ospitati negli uffici milanesi di Alkemy e realizzati in collaborazione con SheTech, un ente no profit nato per portare la parità di genere nel tech e nel digital, attraverso attività di networking, formazione e sensibilizzazione.

Il primo incontro è stato una nuova tappa dei **Tech Drinks**, un momento serale di confronto informale che ha visto protagoniste due professioniste di Alkemy: Federica Busino, Managing Director Communication&Production, e Anna Rosa D'Ambrosio, Managing Director e Industry Leader Energy & Utilities. Attraverso i loro racconti, si è parlato di leadership, sfide quotidiane e di come guidare l'innovazione in un settore in continua evoluzione.

Qualche giorno dopo, gli spazi di Alkemy hanno accolto la **SheTech Breakfast**, una mattina di ispirazione al femminile. A portare la propria visione sono state Fabiana Alcaino, Digital & Business Performance Practice Lead, Eliana Salvi, Founder & CEO di Cosmic, e Jana Nurmukhanova, Managing Director. Tra idee, caffè e riflessioni sul futuro del digitale, le speaker hanno offerto uno sguardo autentico su cosa significhi crescere professionalmente e contribuire alla trasformazione del settore.

Due appuntamenti diversi, un unico *fil rouge*: **il cambiamento è una costante, e solo attraverso autenticità e dialogo possiamo affrontare il futuro**. Perché il successo, oggi più che mai, nasce dalla contaminazione tra percorsi diversi.

Highlights

- incontri
- speaker
- Collaborazione con SheTech per promuovere leadership e inclusione nel tech

5. Over the Rainbow

Nel mese del Pride, Alkemy ha scelto non solo di celebrare, ma anche di fermarsi a riflettere su cosa significhi costruire ogni giorno un ambiente di lavoro davvero inclusivo, sicuro e accogliente. Da questa volontà è nato «**Over the Rainbow**», un incontro pensato per accompagnare le persone dell'azienda in un percorso di consapevolezza e ascolto, alla scoperta dell'alleanza con la comunità LGBTQIA+.

A guidare il dialogo è stata **Cathy La Torre**, avvocatessa, attivista e CEO di MorEquality, una delle voci più autorevoli in Italia sui temi DE&I. Con sensibilità e chiarezza, ha accompagnato i partecipanti in una conversazione che è andata ben oltre la teoria, diventando un confronto umano, capace di far ripercorrere la storia del Pride, dalle sue origini al suo valore attuale quale simbolo di visibilità e attivismo. E, ancora, far emergere *bias* inconsapevoli e di sciogliendo eventuali dubbi o sfatando falsi miti sul linguaggio inclusivo.

Grazie a esercizi pratici e condivisioni spontanee, **l'incontro ha offerto strumenti per riconoscere i pregiudizi nella quotidianità e trasformare i piccoli gesti in nuove forme d'inclusione**. La giornata si è conclusa con un aperitivo e un DJ set, per celebrare insieme le identità e la libertà di essere sé stessi.

Ma non è tutto. L'evento ha anche superato i muri dei nostri uffici. Alcuni colleghi hanno, infatti, partecipato al **Pride di Milano** sotto la bandiera di Alkemy, portando, così, anche nello spazio pubblico lo stesso messaggio d'inclusione e di rispetto.

Highlights



- Formazione DE&I guidata da Cathy La Torre (MorEquality)
- Focus su bias, linguaggio inclusivo e storia del Pride
- Momento finale di community con aperitivo e DJ set

SDG 8 – LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

1. Benessere psico-fisico

Nel 2025, il Gruppo ha rafforzato il proprio impegno per il benessere psico-fisico dei collaboratori attraverso iniziative concrete, pensate per offrire supporto, ascolto e strumenti utili nella vita quotidiana. Al centro di questo percorso ci sono due partnership chiave: Unobravo e FitPrime. **Unobravo** è un servizio di psicologia online che si propone come un punto di riferimento affidabile e competente, con un'attenzione particolare al benessere psicologico e alla crescita personale. Grazie a questa collaborazione, i dipendenti hanno avuto la possibilità di accedere a un primo colloquio conoscitivo gratuito, a tre sedute gratuite di psicoterapia con lo psicologo assegnato e a uno sconto del 10% su ogni sessione successiva. Un sostegno che ha incontrato una partecipazione significativa: per 95 colleghi è stata la prima esperienza di supporto psicologico, e l'85% ha scelto di proseguire oltre le tre sedute iniziali, con una media di 20 sedute per dipendente attivo. Non solo. Oltre 3.000 ore sono state dedicate spontaneamente al benessere mentale, tra colloqui psicologici e momenti di formazione ed *edutainment*.

Accanto a questo, si affiancano i servizi offerti da **FitPrime**, piattaforma che propone soluzioni all-in-one per fitness, nutrizione e salute mentale. Tra i progetti attivati, spicca «Mind in Action», un ciclo di quattro incontri in presenza dedicati alla gestione dello stress e al miglioramento del benessere mentale. Un'occasione per riconoscerlo, affrontarlo e integrare nella quotidianità nuove abitudini che aiutino a vivere e lavorare con maggiore serenità e consapevolezza.

Highlights

- 3.000 ore dedicate al benessere mentale con Unobravo
- 95 persone hanno usufruito per la prima volta di un percorso psicologico
- incontri in presenza del percorso Mind in Action

2. Autogrill – Pizzaut

Per Autogrill, l'inclusione non è un impegno quotidiano. L'azienda lavora ogni giorno per costruire una cultura aziendale che valorizzi le differenze e offra pari opportunità.

In questo contesto, nel 2024 nasce una collaborazione speciale: quella tra **PizzAut**, la prima pizzeria gestita da persone autistiche, e Autogrill, leader nella ristorazione per chi viaggia. Da questo incontro prende forma un progetto autentico d'inclusione, capace di unire due mondi naturalmente complementari: il viaggio e la tavola, la sosta e l'accoglienza.

Per raccontare e amplificare il valore di questa partnership, Autogrill ha scelto anche nel 2025 Connexia per il rilancio del panino **GourmAut**, simbolo del percorso condiviso tra Autogrill e PizzAut.

Il racconto, leggero e giocoso, mostra Nico Acampora e i ragazzi di PizzAut trasformarsi in spiritosi «navigatori» che accompagnano l'automobilista verso una sosta speciale in Autogrill, dove ogni morso diventa un gesto di sostegno. A livello visivo, la valigia aperta, che caratterizza i materiali in-store, simboleggia il viaggio condiviso tra le due realtà. Al suo interno convivono elementi dei mondi di PizzAut e Autogrill, rappresentando l'incontro di due identità unite da un unico obiettivo.

[A]

Non solo. È stato devoluto a PizzAut un totale di 150.000 euro per sostenere il progetto «**Palestre di Autonomia Abitativa**», volto ad offrire ai ragazzi e alle ragazze autistiche spazi e percorsi per sperimentare e avvicinarsi a una vita indipendente.

Highlights

- 28,5M visualizzazioni e 4,5M di reach su TikTok
- 1,7M visualizzazioni e 10,2M di reach su YouTube
- 12,1M di reach su Meta

3. Così vicina, così italiana

Dopo le wave del 2021 e del 2023, Coca-Cola rinnova il dialogo con l'Italia insieme a Connexia e firma la campagna «Così vicina, così italiana». Un racconto caldo, concreto, costruito a partire dai risultati della ricerca di SDA Bocconi School of Management sull'impatto economico, occupazionale e sociale delle grandi aziende collocate nel nostro Paese.

Presente in Italia dal 1927, Coca-Cola è oggi parte del tessuto produttivo e sociale nazionale, con una presenza che si estende da Nord a Sud in sette regioni: Piemonte, Lombardia, Veneto, Abruzzo, Campania, Basilicata e Sicilia. **Una rete fatta di sedi e fabbriche, ma soprattutto di persone, competenze e relazioni con i territori.**

La campagna mette al centro proprio questo legame, dando voce al contributo concreto dell'azienda alle comunità locali e al Paese. **A guidare il racconto visivo è l'iconica onda dinamica di Coca-Cola**, che si trasforma in un segno narrativo di connessione che unisce idealmente territori, realtà produttive e comunità, in un'unica storia italiana.

L'attività ha compreso ideazione del concept, shooting e produzione del video hero e dello spot radio, realizzazione di meta creative assets, formati digital display e DOOH (Digital Out of Home), brochure, materiali print e personalizzazione grafica del website.

Highlights

- 1 milione di impression su LinkedIn
- 31,4 milioni di impression su Meta
- 942 mila impression delle inserzioni

4. Innovation4Retail

Innovazione, territorio e sostenibilità. Tre parole che hanno dato forma alla prima edizione di Innovation4Retail, il progetto nato dalla collaborazione tra Unicoop Tirreno, Doorway e Alkemy con l'obiettivo di **valorizzare idee imprenditoriali ad alto impatto** e accompagnare la crescita del Retail, dell'economia locale e dei territori.

La call era rivolta a startup e PMI con soluzioni innovative, ad alto contenuto tecnologico e già attive sul mercato con almeno un prodotto o un servizio. Una selezione pensata per intercettare i progetti più promettenti, capaci di coniugare **visione, concretezza e sostenibilità**, offrendo loro nuove opportunità di sviluppo e accesso ai capitali.

A distinguersi e conquistare la giuria è stata **Sgup**, startup romana che ha vinto con il suo gelato 100% plant-based, senza zuccheri aggiunti e con un modello di business sostenibile, scalabile e già presente nella grande distribuzione.



Nel 2025, Squp ha avuto accesso al fundraising sulla piattaforma Venture Investing Doorway e avviato il percorso di collaborazione con Unicoop Tirreno. Un traguardo importante, che rappresenta però soprattutto un punto di partenza: un'occasione per trasformare un'idea innovativa in valore concreto per il mercato e per il territorio.

Highlights

- 200.000 euro di ticket di investimento
- Regioni coinvolte (Toscana, Lazio e Umbria)
- 1 startup vincitrice

5. L'offerta in chiesa diventa digitale

Nella cornice della Basilica Papale di Santa Maria Maggiore, nel cuore pulsante della Città del Vaticano, prende vita un progetto che unisce tradizione, innovazione e impatto sociale. Con l'iniziativa «L'offerta in chiesa diventa digitale», la Basilica compie un passo decisivo verso un modello di accoglienza moderno e capace di parlare a tutti.

Grazie alla collaborazione tra GMC Consulting, Alkemy Group e il sostegno di Banca Popolare di Sondrio, è stato realizzato un **totem digitale interattivo che consente di effettuare un'offerta in pochi secondi**, con un gesto intuitivo, sicuro e finalmente accessibile. Un **hub pensato per essere davvero inclusivo**: un'interfaccia multilingua in otto lingue, progettazione UX dedicata anche a persone con disabilità e rilascio immediato della ricevuta per garantire trasparenza e fiducia.

Un progetto pilota che, nel 2026, porterà il totem a evolversi in una piattaforma completa. Non solo donazioni, ma anche scoperta della ricchissima storia artistica e culturale della Basilica e del Polo Museale Liberiano, diventando così anche un punto di accoglienza e orientamento per tutti i visitatori.

Con questo strumento la donazione diventa semplice, immediata e accessibile a tutti, giovani e anziani, pubblico italiano e internazionale, senza nessun tipo di barriera di utilizzo e di lingua.

Highlights

- Totem digitale multilingua (8 lingue)
- Trasparenza garantita tramite ricevuta di versamento
- Roadmap verso una piattaforma integrata di donazione e valorizzazione culturale

SDG 9 – IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

1. Luxottica – Modello customer care

In un mercato complesso come quello americano, dove l'accesso ai servizi assicurativi sanitari non è facile, EyeMed, società di EssilorLuxottica che negli Stati Uniti offre piani di assicurazione e assistenza oculistica a oltre 83 milioni di membri, ha scelto di ripensare a fondo il proprio modello di customer care, con l'obiettivo di renderlo più efficiente, sostenibile e vicino alle persone. Per farlo, ha affidato ad Alkemy il compito di individuare le principali leve di miglioramento e di ridisegnare il servizio per renderlo più personalizzato e performante.

Alkemy ha affiancato EyeMed nell'analisi dei processi esistenti e nell'individuazione delle aree in cui intervenire con maggiore efficacia. Un percorso che ha permesso di comprendere meglio come i clienti interagiscono con il servizio, quali sono i motivi più ricorrenti di contatto e dove si concentrano le principali inefficienze.

[A]

Da questo lavoro è nato un nuovo modello di customer care, **pensato per rispondere in modo più puntuale ai bisogni delle persone** e per valorizzare al meglio le risorse disponibili. Il risultato è un sistema più snello ed efficiente, capace di migliorare l'esperienza dell'utente e di **sostenere in modo più solido l'accesso ai piani assicurativi offerti da EyeMed**.

Highlights

- 83M+ membri serviti da EyeMed negli Stati Uniti
- 1 nuovo modello di servizio disegnato per migliorare efficienza e personalizzazione
- Più accessibilità e migliore esperienza utente a supporto dei piani assicurativi

2. E-wallet per l'hotellerie

Nel cuore luminoso dei Giardini Naxos, in Sicilia, UNA Esperienze introduce un nuovo modo di vivere il soggiorno semplice, fluido e moderno. Dal 2023, la struttura ha adottato un sistema di E-wallet per l'hotellerie che trasforma la tradizionale chiave della camera in un vero e proprio **pass digitale, capace di accompagnare l'ospite in ogni momento della sua esperienza**.

Grazie al wallet virtuale integrato, la chiave diventa l'unico strumento necessario per accedere ai servizi dell'hotel e per effettuare pagamenti in totale autonomia. Un gesto unico, immediato, che elimina contante e attese, restituendo tempo e libertà a chi soggiorna. La ricarica del wallet avviene in modo intuitivo attraverso totem self-service dedicati, che permettono di gestire il proprio saldo in pochi secondi. Allo stesso tempo, il sistema dialoga in real time con le informazioni della prenotazione: dalla mezza pensione alla pensione completa, tutto è già sincronizzato e pronto all'uso, senza voucher, coupon o passaggi aggiuntivi. Anche l'ambiente beneficia di questa digitalizzazione: meno contante da movimentare, meno materiali da stampare e una progressiva dematerializzazione di voucher e supporti fisici. **Una soluzione che rende il soggiorno più semplice, sostenibile e digitale**.

Highlights

- Chiave della camera trasformata in wallet unico per accesso e pagamenti
- Ricarica autonoma tramite totem self-service
- Riduzione del contante e dei supporti fisici grazie alla completa digitalizzazione

3. NIS 2 per la cybersecurity

La NIS 2, direttiva UE che definisce le linee guida per la sicurezza dei sistemi informatici e di rete, è arrivata. E con essa, un nuovo scenario di responsabilità, sicurezza e innovazione per tutta la Grande Distribuzione Organizzata (GDO).

Nel 2025, anche la GDO ha dovuto adeguarsi a **standard di cybersecurity molto più rigorosi**, progettati per proteggere le infrastrutture critiche e garantire continuità operativa in un mondo sempre più digitale.

Per molte aziende, questo cambiamento è già alle porte. E la domanda è inevitabile: come arrivare preparati?

Per accompagnare le imprese in questo percorso, Alkemy ha attivato un servizio dedicato e completo, pensato per rendere l'adeguamento alla NIS 2 chiaro, gestibile e progressivo. Partendo da un'analisi dettagliata dello stato attuale e un gap assessment che fotografa punti di forza e vulnerabilità, costruiamo un piano di conformità su misura, calibrato sulle esigenze operative di ogni realtà. Ma soprattutto, aiutiamo le aziende a trasformare l'obbligo normativo in un'occasione di crescita: **infrastrutture più sicure, sistemi più resilienti, organizzazioni più preparate ad affrontare rischi e complessità**.



Highlights

- Servizio Alkemy dedicato all'adeguamento NIS 2 per la GDO
- Gap assessment e piano di conformità personalizzato
- Messa in sicurezza dell'infrastruttura digitale per garantire continuità e resilienza

4. Accessibilità digitale

Alkemy compie un passo importante verso la creazione di un mondo digitale davvero aperto a tutti. Con l'adozione delle soluzioni di Eye-Able Italy, realtà di riferimento nell'accessibilità online, il nostro ecosistema digitale diventa più inclusivo e accessibile ad ogni persona.

Ma che cosa significa, concretamente? Significa dotarci di strumenti intelligenti, come **Eye-Able Assist** ed **Eye-Able Audit**, che migliorano l'esperienza di navigazione per chiunque, senza eccezioni. Significa garantire che i nostri touchpoint digitali rispettino gli standard **WCAG (Web Content Accessibility Guidelines)**, le principali linee guida internazionali che definiscono come rendere contenuti e servizi digitali accessibili anche alle persone con disabilità, e pienamente allineati alla normativa europea di riferimento, l'**European Accessibility Act**.

Significa, soprattutto, mettere al centro l'utente: i suoi bisogni, i suoi ritmi, le sue capacità e il suo modo di muoversi sul web.

L'accessibilità digitale non è un obbligo da spuntare, ma un gesto di responsabilità, un'occasione per costruire un mondo digitale accessibile a tutti. E questa scelta non riguarda soltanto noi. Grazie a questa tecnologia, siamo in grado di supportare anche i nostri clienti nel rendere i loro canali più fruibili, più comprensivi e più vicini alle persone.

Highlights

- Adozione delle soluzioni Eye-Able per rendere l'ecosistema digitale Alkemy più inclusivo
- Conformità agli standard WCAG e all'European Accessibility Act
- Supporto ai clienti nella creazione di canali digitali più accessibili e senza barriere

5. Per una PA digitale

La trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione (PA) non è solo una questione di efficienza è una scelta strategica per costruire istituzioni più solide, infrastrutture digitali più sicure e servizi migliori.

Da questa convinzione nasce la partnership tra **XCC – eXperience Cloud Consulting**, elemento di [Alkemy] Data. Tech. AI, e **Salesforce**, una piattaforma che aiuta le organizzazioni a gestire relazioni, processi e dati, volta **a supportare il processo di digitalizzazione degli enti pubblici**. Innovazione, infrastrutture solide e processi snelli diventano leve reali per rafforzare la capacità organizzativa della PA. Attraverso questo servizio integrato gli enti pubblici possono monitorare in tempo reale budget e consumi, centralizzare contratti e fornitori, automatizzare i workflow e tracciare con precisione ogni attività. Obiettivo: ridurre sprechi, accelerare le decisioni e migliorare la qualità del servizio pubblico.

Ma c'è di più. In un contesto digitale sempre più esposto, questa collaborazione parla anche di cybersecurity. Processi tracciabili, dati governati e flussi centralizzati aiutano infatti a ridurre il rischio di errori, dispersioni e vulnerabilità, aumentando il controllo sulle informazioni e la resilienza operativa. È un cambiamento che non si vede solo nei sistemi, ma nella cultura del lavoro pubblico: più ordine, più responsabilità, più sicurezza.



Highlights

- Processi più rapidi
- Più controllo su budget e fornitori
- Maggiore sicurezza e tracciabilità

SDG 13 – LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

1. Science Based Targets Initiative

Per contrastare gli effetti del cambiamento climatico, siamo tutti chiamati a fare la nostra parte. Il Gruppo Alkemy ha scelto di muoversi in questa direzione aderendo, attraverso la capogruppo, a Science Based Targets Initiative (SBTi), uno dei principali enti internazionali per la definizione di obiettivi di decarbonizzazione basati sulla scienza.

Attiva dal 2015, SBTi è un'iniziativa frutto della collaborazione tra 4 partner d'eccezione: United Nations Global Compact (**UNGC**), Carbon Disclosure Project (**CDP**), World Resources Institute (**WRI**) e **WWF**. Quattro «mostri sacri della sostenibilità», che hanno unito le forze per supportare le aziende nell'intraprendere azioni concrete per combattere il cambiamento climatico, fornendo loro criteri basati sulla scienza per la riduzione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG). Obiettivo ultimo: **mantenere l'innalzamento della temperatura globale entro quell'1,5° C** in più, **rispetto all'epoca preindustriale**, stabilito quell'anno alla Conferenza di Parigi quale limite massimo per evitare la catastrofe naturale. Nel 2025, a pochi mesi dall'adesione a SBTi, Alkemy Group fa il suo ingresso nel novero delle aziende italiane con gli obiettivi di decarbonizzazione a medio (2030) e a lungo termine (2050) validati da SBTi.

Non solo. L'impegno di Alkemy è riconosciuto anche nell'ambito della **Forward Faster Initiative** promossa dall'UN Global Compact, di cui il Gruppo è membro.

Highlights

- 230 imprese in Italia con obiettivi al 2030 validati
- 56 aziende in Italia con obiettivi al 2030 e al 2050 validati
- Forward Faster Initiative dell'UN Global Compact

2. Generazione Twin Transition

Nel 2025, i nostri HQ di Milano hanno ospitato l'incontro di presentazione di «Generazione Twin Transition», la ricerca di proprietà che accende i riflettori su un **cluster intergenerazionale per cui sostenibilità e digitalizzazione non sono solo valori, ma una vera e propria filosofia di vita**. Un'indagine approfondita per capire chi sono, come vivono e come scelgono i brand che li rappresentano.

L'evento è stato un'occasione unica per confrontarsi con quattro ospiti d'eccezione provenienti dal mondo delle istituzioni e dell'industria:

- Daniela Bernacchi, Executive Director, UN Global Compact Network Italy
- Sara Gay, Senior Advisor People and Organization Strategy, EDI – Eccellenze d'Impresa
- Matteo Mille, Chief Operations Officer, Microsoft Italia
- Barbara Terenghi, EVP Sustainability & CEO's Office Director, Edison

A guidare la tavola rotonda, Zornitza Kratchmarova, ESG & Sustainability Director di Alkemy. Attraverso dati e insight esclusivi, il nostro talk ha confermato una verità imprescindibile: **la Twin Transition non è un'opzione, ma la direzione obbligata per aziende e cittadini**. Per la Generazione TT, la sostenibilità



è una scelta consapevole e la tecnologia un'alleata per rendere le abitudini quotidiane più efficienti e responsabili.

Highlights

- ospiti d'eccezione
- Presentazione della ricerca Generazione Twin Transition
- Messaggio chiave: sostenibilità e digitale come direzione imprescindibile

3. Ce l'ha il Biorepack?

Biorepack, il consorzio europeo che tutela e promuove la filiera degli imballaggi in bioplastica compostabile, torna protagonista nel 2025 con una nuova campagna integrata che parla a tutti, con semplicità e immediatezza. «Ce l'ha il Biorepack?» è il claim che accompagna TV, cinema, radio, stampa, DOOH (Digital Out of Home) e social, portando nelle case e nelle città italiane un messaggio chiaro: **riconoscere e smaltire correttamente gli imballaggi compostabili è un gesto piccolo, ma di grande valore.**

Protagonista indiscusso di questa nuova comunicazione del Consorzio è «**Organico Biorepack**», il nuovo marchio introdotto recentemente sugli imballaggi in bioplastica compostabile: shopper per la spesa, sacchetti ortofrutta, imballaggi alimentari, capsule per bevande calde e molto altro. Un segno semplice e immediato, pensato per aiutare tutti a identificare con precisione i materiali che possono essere messi nella raccolta dell'umido.

Questo nuovo marchio non è solo uno strumento di riconoscibilità ma è un modo per valorizzare una filiera italiana d'eccellenza, esempio concreto di bioeconomia circolare che ci rende leader nel panorama internazionale.

Allo stesso tempo, **supporta un cambiamento culturale necessario**, orientato a migliorare la qualità e quantità della raccolta differenziata e a rendere sempre più efficiente il riciclo dei rifiuti organici e compostabili.

Highlights

- +65% di awareness per il nuovo marchio Organico Biorepack
- 74% del target 15-64 anni raggiunto con la pianificazione TV
- 2,7 milioni di contatti in due settimane con la campagna cinema

4. Buona la seconda

CONAI è un Consorzio privato senza fini di lucro che costituisce in Italia lo strumento attraverso il quale i produttori e gli utilizzatori di imballaggi garantiscono il raggiungimento degli obiettivi di riciclo e recupero dei rifiuti di imballaggio previsti dalla legge. CONAI, da 29 anni, rappresenta un efficace sistema per il recupero, il riciclo e la valorizzazione dei materiali di imballaggio di acciaio, alluminio, carta, legno, plastica e vetro.

Per il 2025, la sfida era quella di creare un **progetto educativo capace di parlare alle nuove generazioni**, avvicinandole ai temi del riciclo e dell'economia circolare con un linguaggio più vicino alla loro sensibilità. Obiettivo: valorizzare il concetto di «seconda vita» degli imballaggi e trasformare un gesto quotidiano come la raccolta differenziata in un atto concreto di tutela ambientale.

Da questa idea è nata «Buona la Seconda», la campagna firmata Connexia, anima di [Alkemy]+, che sceglie il **linguaggio del cinema per valorizzare il riciclo**. Iconici film cult vengono reinterpretati e trasformati in «storie di riciclo» attraverso poster, trailer e contenuti speciali, realizzati anche grazie alla partecipazione del

[A]

comico e attore Andrea Pisani. Un modo creativo e metaforico per raccontare che anche il packaging, proprio come i protagonisti delle pellicole più amate, può vivere una seconda vita.

Il progetto ha debuttato al **Giffoni Film Festival**, luogo simbolico di dialogo con i giovani, con un'attivazione dedicata che ha compreso una masterclass sull'economia circolare e un confronto diretto con il pubblico. Da lì, il racconto si è ampliato sui canali digital e social di CONAI, portando la conversazione ben oltre il festival e raggiungendo una platea ancora più ampia.

Highlights

- 13,8 milioni di utenti unici raggiunti sui canali social
- 52 milioni di impressions
- 528.600 interazioni

5. Reforesta – Planting Trees

In Spagna, un Paese in cui il 74% del territorio è a rischio desertificazione, ogni gesto di tutela ambientale conta davvero. Ed è qui che, per 13 volontari, un semplice weekend all'aria aperta si è trasformato in **un atto concreto di cura verso il pianeta**. In collaborazione con Reforesta, l'organizzazione non profit che lavora da anni per rigenerare gli ecosistemi più fragili del paese, è nato «Planting Trees». Cinque ore intense di lavoro dedicate a restituire vita a un suolo arido e impoverito.

Armati di zappe, guanti e molta determinazione, 13 nostri colleghi di Alkemy Spagna, hanno piantato 78 alberi, contribuendo ai progetti di riforestazione che Reforesta porta avanti nelle **zone più esposte alla siccità e alla perdita di fertilità del suolo**. In questi territori difficili, dove l'acqua è preziosa e il terreno povero di nutrienti, si adottano soluzioni naturali. Un esempio su tutti: si sfruttano le «isole di nutrienti e umidità» generate dall'erba sparto per favorire l'attecchimento di specie autoctone come la quercia da kermes, il prugnolo e il rosmarino.

Ma la giornata non è stata solo un intervento ambientale: è stata un'esperienza condivisa di consapevolezza e connessione con il territorio. Dallo scavare le buche all'installazione delle protezioni per le nuove piante, ogni gesto ha avuto un valore simbolico e concreto, contribuendo alla creazione di un piccolo presidio di biodiversità in una delle aree più vulnerabili della Spagna.

«Planting Trees» ha ricordato a tutti i partecipanti che **prendersi cura della terra è un impegno collettivo** e che, quando si lavora insieme per restituire futuro agli ecosistemi più fragili, anche poche ore possono lasciare un segno duraturo.

Highlights

- 78 nuovi alberi piantati in una sola giornata
- 13 volontari impegnati nella tutela della biodiversità
- 65 ore investite.

[A]

5.2 Appendice B – Elenco degli elementi d'informazione di cui ai principi trasversali e tematici derivanti da altri atti legislativi dell'UE

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR	Riferimento terzo pilastro	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento	Riferimento normativa dell'UE sul clima	Titolo del paragrafo nella Rendicontazione di Sostenibilità 2025
ESRS 2 GOV-1 Diversità di genere nel consiglio, paragrafo 21, lettera d)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 13	-	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione (5), allegato II	-	Il ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo (GOV-1, GOV-2)
ESRS 2 GOV-1 Percentuale di membri indipendenti del consiglio di amministrazione, paragrafo 21, lettera e)	-	-	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	-	Il ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo (GOV-1, GOV-2)
ESRS 2 GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza, paragrafo 30	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 10	-	-	-	Due diligence e condotta d'impresa (GOV-4)
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate ad attività nel settore dei combustibili fossili,	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 4			-	Non applicabile

[A]

paragrafo 40, lettera d), punto i)					
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate alla produzione di sostanze chimiche, paragrafo 40, lettera d), punto ii)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 9	-	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	-	Non applicabile
ESRS 2 SBM-1 Partecipazione ad attività connesse ad armi controverse, paragrafo 40, lettera d), punto iii)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 14		Articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818(7) e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816		Non applicabile
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate alla coltivazione e alla produzione di tabacco, paragrafo 40, lettera d), punto iv)			Articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818 e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816		Non applicabile
ESRS E1-1 Piano di transizione per conseguire la neutralità climatica entro il 2050, paragrafo 14				Articolo 2, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2021/1119	Piano di transizione e obiettivi per la mitigazione dei cambiamenti climatici (E1-1; E1-4; E1-7)

[A]

ESRS E1-1 Imprese escluse dagli indici di riferimento allineati con l'accordo di Parigi, paragrafo 16, lettera g)	-	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 1: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: Qualità creditizia delle esposizioni per settore, emissioni e durata residua	Articolo 12, paragrafo 1, lettere a d) a g), e paragrafo 2, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	-	Non applicabile
ESRS E1-4 Obiettivi di riduzione delle emissioni di GES, paragrafo 34	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 4	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 3: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: metriche di allineamento	Articolo 6 del regolamento delegato (UE) 2020/1818	-	Piano di transizione e obiettivi per la mitigazione dei cambiamenti climatici (E1-1; E1-4; E1-7)

[A]

ESRS E1-5 Consumo di energia da combustibili fossili disaggregato per fonte (solo settori ad alto impatto climatico), paragrafo 38	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 5 e allegato I, tabella 2, indicatore n. 5	-	-	-	Consumo di energia e mix energetico (E1-5)
ESRS E1-5 Consumo di energia e mix energetico, paragrafo 37	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 5	-	-	-	Consumo di energia e mix energetico (E1-5)
ESRS E1-5 Intensità energetica associata con attività in settori ad alto impatto climatico, paragrafi da 40 a 43	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 6	-	-	-	Consumo di energia e mix energetico (E1-5)
ESRS E1-6 Emissioni lorde di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES, paragrafo 44	Allegato I, tabella 1, indicatori nn. 1 e 2	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 1: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici:	Articolo 5, paragrafo 1, articolo 6 e articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	-	Emissioni lorde di Gas Effetto Serra («GES» o «GHG») (Scope 1, 2, 3) ed emissioni totali (E1-6)

[A]

		Qualità creditizia delle esposizioni per settore, emissioni e durata residua			
ESRS E1-6 Intensità delle emissioni lorde di GES, paragrafi da 53 a 55	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 3	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 3: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: metriche di allineamento	Articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	-	Emissioni lorde di Gas Effetto Serra («GES» o «GHG») (Scope 1, 2, 3) ed emissioni totali (E1-6)
ESRS E1-7 Assorbimenti di GES e crediti di carbonio, paragrafo 56	-	-	-	Articolo 2, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2021/1119	Non applicabile
ESRS E1-9 Esposizione del portafoglio dell'indice di riferimento verso rischi fisici legati al clima, paragrafo 66	-		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1818 e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816	-	Non applicabile
ESRS E1-9	-	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n.	-	-	Non applicabile

[A]

Disaggregazione degli importi monetari per rischio fisico acuto e cronico, paragrafo 66, lettera a) ESRS E1-9 Posizione delle attività significative a rischio fisico rilevante, paragrafo 66, lettera c)		575/2013; punti 46 e 47 del regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione; modello 5: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio fisico connesso ai cambiamenti climatici: esposizioni soggette al rischio fisico			
ESRS E1-9 Grado di esposizione del portafoglio a opportunità legate al clima, paragrafo 69	-	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; punti 46 e 47 del regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione; modello 5: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio fisico connesso ai cambiamenti climatici: esposizioni soggette	-	-	Non applicabile
ESRS E1-9 Grado di esposizione del portafoglio a	-		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1818	-	Non applicabile

[A]

opportunità legate al clima, paragrafo 69					
ESRS E2-4 Quantità di ciascun inquinante che figura nell'allegato II del regolamento E-PRTR (registro europeo delle emissioni e dei trasferimenti di sostanze inquinanti) emesso nell'aria, nell'acqua e nel suolo, paragrafo 28	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 8; allegato I, tabella 2, indicatore n. 2; allegato 1, tabella 2, indicatore n. 1; allegato I, tabella 2, indicatore n. 3	-	-	-	Principio ESRS non materiale
ESRS E3-1 Acque e risorse marine, paragrafo 9	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 7	-	-	-	Principio ESRS non materiale
ESRS E3-1 Politica dedicata, paragrafo 13	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 8	-	-	-	Principio ESRS non materiale
ESRS E3-1 Sostenibilità degli oceani e dei mari paragrafo 14	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 12	-	-	-	Principio ESRS non materiale

[A]

ESRS E3-4 Totale dell'acqua riciclata e riutilizzata, paragrafo 28, lettera c)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 6.2	-	-	-	Principio ESRS non materiale
ESRS E3-4 Consumo idrico totale in m ³ rispetto ai ricavi netti da operazioni proprie, paragrafo 29	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 6.1	-	-	-	Principio ESRS non materiale
ESRS 2 IRO-1 – E4 paragrafo 16, lettera a), punto i)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 7	-	-	-	Principio ESRS non materiale
ESRS 2 IRO-1 – E4 paragrafo 16, lettera b)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 10	-	-	-	Principio ESRS non materiale
ESRS 2 IRO-1 – E4 paragrafo 16, lettera c)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 14	-	-	-	Principio ESRS non materiale
ESRS E4-2 Politiche o pratiche agricole/di utilizzo del suolo sostenibili, paragrafo 24, lettera b)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 11	-	-	-	Principio ESRS non materiale
ESRS E4-2	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 12	-	-	-	Principio ESRS non materiale

[A]

Pratiche o politiche di utilizzo del mare/degli oceani sostenibili, paragrafo 24, lettera c)					
ESRS E4-2 Politiche volte ad affrontare la deforestazione, paragrafo 24, lettera d)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 15	-	-	-	Principio ESRS non materiale
ESRS E5-5 Rifiuti non riciclati, paragrafo 37, lettera d)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 13	-	-	-	Azioni e performance relative all'utilizzo delle risorse e all'economia circolare (E5-2, E5-4, E5-5)
ESRS E5-5 Rifiuti pericolosi e rifiuti radioattivi, paragrafo 39	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 9	-	-	-	Azioni e performance relative all'utilizzo delle risorse e all'economia circolare (E5-2, E5-4, E5-5)
ESRS 2 – SBM3 – S1 Rischio di lavoro forzato, paragrafo 14, lettera f)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 13	-	-	-	Politiche in materia di lavoratori nella catena del valore (S2-1)
ESRS 2 – SBM3 – S1	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 12	-	-	-	Politiche in materia di lavoratori nella catena del valore (S2-1)

[A]

Rischio di lavoro minorile, paragrafo 14, lettera g)					
ESRS S1-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 20	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11	-	-	-	Politiche in materia di lavoratori nella catena del valore (S2-1)
ESRS S1-1 Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, paragrafo 21	-	-	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	-	Politiche relative alla forza lavoro propria (S1-1)
ESRS S1-1 Procedure e misure per prevenire la tratta di esseri umani, paragrafo 22	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 11	-	-	-	Politiche relative alla forza lavoro propria (S1-1)
ESRS S1-1 Politica di prevenzione o sistema di gestione degli	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 1	-	-	-	Politiche relative alla forza lavoro propria (S1-1)

[A]

infortuni sul lavoro, paragrafo 23					
ESRS S1-3 Meccanismi di trattamento dei reclami/delle denunce, paragrafo 32, lettera c)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 5	-	-	-	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali di segnalazione (S1-3)
ESRS S1-14 Numero di decessi e numero e tasso di infortuni connessi al lavoro, paragrafo 88, lettere b) e c)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 2	-	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	-	Salute, sicurezza e tutela dei diritti
ESRS S1-14 Numero di giornate perdute a causa di ferite, infortuni, incidenti mortalità o malattie, paragrafo 88, lettera e)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 3	-	-	-	Salute, sicurezza e tutela dei diritti
ESRS S1-16 Divario retributivo di genere non corretto, paragrafo 97, lettera a)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 12	-	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	-	Diversità, inclusione e pari opportunità
ESRS S1-16	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 12	-	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della	-	Diversità, inclusione e pari opportunità

[A]

Eccesso di divario retributivo a favore dell'amministratore delegato, paragrafo 97, lettera b)			Commissione, allegato II		
ESRS S1-17 Incidenti legati alla discriminazione, paragrafo 103, lettera a)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 8	-	-	-	Salute, sicurezza e tutela dei diritti
ESR S1-17 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e OCSE, paragrafo 104, lettera a)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10 e allegato I, tabella 3, indicatore n. 14	-	Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	-	Salute, sicurezza e tutela dei diritti
ESRS 2 SBM-3 – S2 Grave rischio di lavoro minorile o di lavoro forzato nella catena del lavoro, paragrafo 11, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatori nn. 12 e 13	-	-	-	Azioni, presidi e obiettivi per la gestione degli impatti sui lavoratori nella catena del valore (S2-4)
ESRS S2-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 17	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11	-	-	-	Politiche in materia di lavoratori nella catena del valore (S2-1)

[A]

ESRS S2-1 Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore, paragrafo 18	Allegato I, tabella 3, indicatori nn. 11 e 4	-	-	-	Politiche in materia di lavoratori nella catena del valore (S2-1)
ESRS S2-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 19	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10	-	Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	-	Politiche in materia di lavoratori nella catena del valore (S2-1)
ESRS S2-1 Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, paragrafo 19	-	-	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	-	Politiche in materia di lavoratori nella catena del valore (S2-1)
ESRS S2-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani nella sua catena del valore a monte e a valle,	Indicator number 14 Table #3 of Annex 1	-	-	-	Azioni, presidi e obiettivi per la gestione degli impatti sui lavoratori nella catena del valore (S2-4)

[A]

paragrafo 36					
ESRS S3-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 16	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11	-	-	-	Politiche, coinvolgimento e meccanismi di reclamo e rimedio delle comunità interessate (S3-1; S3-2; S3-3)
ESRS S3-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, dei principi dell'OIL o delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 17	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10	-	Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	-	Politiche, coinvolgimento e meccanismi di reclamo e rimedio delle comunità interessate (S3-1; S3-2; S3-3)
ESRS S3-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani, paragrafo 36	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14	-	-	-	Azioni e presidi relativi alle comunità interessate (S3-4)
ESRS S4-1 Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali, paragrafo 16	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11	-	-	-	Politiche relative a consumatori e utilizzatori finali (S4 1)

[A]

ESRS S4-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 17	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10	-	Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	-	Politiche relative a consumatori e utilizzatori finali (S4 1)
ESRS S4-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani, paragrafo 35	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14	-	-	-	Azioni e obiettivi relativi ai consumatori e agli utilizzatori finali (S4-4, S4-5)
ESRS G1-1 Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, paragrafo 10, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 15	-	-	-	Politiche in materia di condotta aziendale (G1-1)
ESRS G1-1 Protezione degli informatori, paragrafo 10, lettera d)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 6	-			Politiche in materia di condotta aziendale (G1-1)
ESRS G1-4 Ammende inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione	Indicator number 17 Table #3 of Annex 1	-			4.3 I presidi anticorruzione (G1-3; G1-4)

[A]

attiva e passiva, paragrafo 24, lettera a)					
ESRS G1-4 Norme di lotta alla corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 16	-			4.3 I presidi anticorruzione (G1-3; G1-4)