



RETELIT

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2025

2026 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

INDEX

1	INFORMAZIONI GENERALI	3
1.1	GOVERNANCE DI SOSTENIBILITÀ	4
1.2	STRATEGIA E CATENA DEL VALORE	9
1.3	ANALISI DI DOPPIA RILEVANZA	15
1.4	STAKEHOLDER	22
2	INFORMAZIONI AMBIENTALI	23
2.1	CAMBIAMENTI CLIMATICI (E1)	25
2.2	ACQUA (E3)	36
2.3	USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE (E5)	37
3	INFORMAZIONI SOCIALI	39
3.1	FORZA LAVORO PROPRIA (S1)	40
3.2	LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE (S2)	63
3.3	COMUNITÀ INTERESSATE (S3)	67
3.4	CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI (S4)	70

4	INFORMAZIONI SULLA GOVERNANCE	76
4.1	CONDOTTA DELLE IMPRESE (G1)	78
5	APPENDICE E NOTA METODOLOGICA	84
5.1	BASI PER LA PREPARAZIONE DELLA DICHIARAZIONE SULLA SOSTENIBILITÀ . . .	85
5.2	EVENTI SUCCESSIVI	89
5.3	PIANO DI SOSTENIBILITÀ 2023 - 2025	90
5.4	INFORMATIVE GRI	96
6	DICHIARAZIONE DI ASSURANCE	104
6.1	DICHIARAZIONE DI ASSURANCE INDIRIZZATA AGLI STAKEHOLDER DEL GRUPPO RETELIT	105

1

INFORMAZIONI GENERALI



1.1 GOVERNANCE DI SOSTENIBILITÀ

[GOV-1]

Nel 2025 il Gruppo Retelit ha proseguito il proprio percorso di crescita e consolidamento in ambito ESG, focalizzandosi sugli elementi che rendono questo impegno sempre più concreto, strutturato e misurabile.

Nel corso dell'anno, la reportistica è stata ulteriormente rafforzata e resa più solida, in coerenza con l'evoluzione del quadro normativo verso l'obbligatorietà della rendicontazione e con la crescente esigenza di trasparenza nei confronti degli stakeholder. Parallelamente, il Gruppo ha consolidato la gestione della relazione con la catena di fornitura, intervenendo sul miglioramento di processi e strumenti dedicati. Inoltre, gli elementi più rilevanti emersi dall'esperienza maturata nell'ambito delle principali iniziative volontarie, tra cui CDP, UN Global Compact ed EcoVadis, sono stati valorizzati e integrati nel nuovo Piano di Sostenibilità 2026-2028. Il 2024 ha rappresentato l'ultimo anno di rendicontazione redatta secondo gli standard GRI, mentre nel 2025 sono state poste le basi per il progressivo allineamento alla CSRD, attraverso l'impostazione di dati e informative secondo la logica ESRS e la realizzazione del primo esercizio di analisi di doppia rilevanza.

Nel medesimo percorso, è stato inoltre rafforzato il collegamento tra sostenibilità e sistema di gestione dei rischi, impostando la valutazione dei rischi fisici climatici all'interno dell'ERM, anche alla luce dell'evoluzione del perimetro e dell'assetto organizzativo del Gruppo. Infine, è stato avviato il percorso volto a definire l'approccio alla Human Rights Due Diligence, sviluppato nell'ambito del programma “BHR Accelerator” di UN Global Compact Network Italia.

Di seguito si riportano alcuni highlights dell'esercizio, in ottica di continuità rispetto all'impostazione GRI.

- 31% DONNE SUL TOTALE DIPENDENTI PER GENERE (HEADCOUNT)
- 53 ORE/PERSONA FORMAZIONE
- 94% DIPENDENTI ASSUNTI FULL-TIME
- CDP CLIMATE CHANGE RATING **A-**
- 96% ENERGIA RINNOVABILE SU TOTALE ENERGIA ACQUISTATA
- 63% AUTO IBRIDE, ELETTRICHE, PLUG-IN

RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITÀ

La governance del Gruppo è affidata a un Consiglio di Amministrazione, responsabile della gestione strategica e dell'elaborazione delle linee guida direzionali. Il Consiglio di Retelit S.p.A., nominato il 14 maggio 2024 per un mandato di tre esercizi, è composto da una Presidente, e da un Amministratore Delegato, entrambi rappresentanti dell'azienda, oltre a quattro consiglieri.

All'interno del Consiglio è presente un amministratore indipendente. La composizione per genere vede una rappresentanza del 17% di donne e del 83% di uomini. Con riferimento alla distribuzione anagrafica, il 50% dei componenti rientra nella fascia di età compresa tra i 30 e i 50 anni e il restante 50% ha più di 50 anni. L'età media dei membri del Consiglio di Amministrazione è pari a 46 anni.

MEMBRI DEL CDA	RUOLO	GENERE	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	MEMBRO ESECUTIVO
Roberta Neri	Presidente	F	NO	NO
Jorge Juan Alvarez Fernandez	Amministratore delegato	M	NO	SI
Jose Pedro Nascimento Neves	Consigliere	M	NO	NO
Derek McManus	Consigliere	M	NO	NO
Gianluca Ferrari	Consigliere	M	SI	NO
Luca Sutera	Consigliere	M	NO	SI

COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AL 31 DICEMBRE 2025				
Genere	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Uomini	0	3	2	5
Donne	0	0	1	1
Totale	0	3	3	6

I Consiglieri, nominati dall'Assemblea degli Azionisti e provenienti da percorsi professionali diversificati, contribuiscono con competenze eterogenee alla definizione della visione strategica del Gruppo.

L'Assemblea degli Azionisti assegna le funzioni di vigilanza al **Collegio Sindacale**, che svolge un ruolo di controllo sull'amministrazione del Gruppo, verificando il rispetto della legge e dell'atto costitutivo, nonché l'efficacia del sistema di controllo interno e l'adeguatezza delle disposizioni impartite alle società controllate. Il Collegio Sindacale, nominato il 14 maggio 2024, è composto da cinque membri, di cui due sindaci supplenti; la rappresentanza di genere è pari al 40% di donne, mentre l'età media dei componenti è di 48 anni.

COLLEGIO SINDACALE AL 31 DICEMBRE 2025	
Alessandra Grandoni	Presidente
Maurizio Di Marcotullio	Sindaco Effettivo
Davide Martelli	Sindaco Effettivo
Fabrizio Calvitti	Sindaco Supplente
Stefania Bordino	Sindaco Supplente

COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE AL 31 DICEMBRE 2025				
GENERE	<30 ANNI	30-50 ANNI	>50 ANNI	TOTALE
UOMINI	0	2	1	3
DONNE	0	1	1	2
TOTALE	0	3	2	5

Dal punto di vista organizzativo, il Gruppo è strutturato in direzioni operative che riportano all'Amministratore Delegato – BU Retelit-X, Integration, Administration, Finance & Control, Audit & Compliance, Corporate Security Office, Human Resource & Organization, Legal & Corporate Affairs, Sales & Marketing, Technology, Operations & Information System, Transformation Office – mentre l'Internal Audit riporta alla Presidente. La collaborazione e il coordinamento tra le diverse Direzioni sono garantiti da momenti strutturati di confronto, tra cui le riunioni del CdA e i Management Meeting (MM), incontri periodici del Consiglio di amministrazione con le prime linee, che consentono al management di mantenere una visione integrata e aggiornata delle principali dinamiche operative e strategiche del Gruppo. Nel corso del 2025 si sono svolti undici Management Meeting nei quali sono stati presentati una serie di KPI delle performance di sostenibilità.

I componenti degli organi di amministrazione e gestione vantano una consolidata esperienza nel settore delle telecomunicazioni e una conoscenza approfondita delle operazioni e del quadro di rischio del Gruppo. Le competenze e le abilità in materia di sostenibilità sono fornite dall'ESG Manager e dal Sustainability Team, che informa e supporta i Direttori Esecutivi sulle questioni ESG, avvalendosi, ove necessario, del know-how di esperti tecnici.

Le tematiche ESG all'interno del Gruppo fanno perno sull'ESG Manager, che riporta direttamente al CFO. L'**ESG Manager** è il pivot delle tematiche ESG e svolge i seguenti compiti:

- identifica gli **obiettivi ESG** e monitora le attività definite per il raggiungimento degli stessi;
- analizza gli impatti delle tematiche ESG individuandone **rischi** ed **opportunità**;
- cura la **relazione con gli stakeholder**.

L'ESG Manager si coordina direttamente con un membro del Consiglio di Amministrazione a cui sono state assegnate le deleghe in ambito ESG.

Il **Consiglio di Amministrazione** è incaricato dei seguenti ruoli e responsabilità:

- definisce **linee guida e strategie del Gruppo** relativamente agli **impatti, rischi ed opportunità** legati alle **tematiche ESG** e alla gestione del contrasto al Climate Change;
- approva la Rendicontazione consolidata di sostenibilità;
- approva il Piano di Sostenibilità triennale che raccoglie target e KPI, qualitativi e quantitativi, che Retelit si impegna a raggiungere in coerenza con l'analisi di materialità condotta.

Il **monitoraggio** dei progressi rispetto agli **obiettivi di sostenibilità** avviene attraverso un **sistema di reporting periodico**: le tematiche ESG e i KPI sono discussi mensilmente nei Management Meetings del Gruppo e periodicamente in sede di Consiglio di amministrazione, consentendo agli organi di controllo di valutare l'andamento delle iniziative e l'eventuale necessità di interventi correttivi.

Nell'ambito del controllo dei processi per la gestione degli impatti, rischi e opportunità (IRO), in caso di necessità, la struttura ESG coinvolge le varie funzioni del Gruppo per l'ottenimento delle informazioni necessarie e per la verifica dei processi in essere.

INTEGRAZIONE DELLE PRESTAZIONI DI SOSTENIBILITÀ NEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE

[GOV-2]

Il Gruppo Retelit applica sistemi di incentivazione variabile che integrano obiettivi di sostenibilità accanto a obiettivi economico-finanziari, in coerenza con il budget e il Business Plan aziendale. Il Piano MBO (Management by Objectives), su base annuale, collega la componente variabile della retribuzione al raggiungimento di obiettivi che includono indicatori di performance ESG e si applica al management aziendale nonché ai membri esecutivi che fanno parte del Consiglio di amministrazione. Gli obiettivi di sostenibilità rientrano tra i Corporate KPI di Gruppo e concorrono a determinare l'incentivo complessivo calcolato tramite pesi percentuali e misurati secondo parametri definiti nel Piano. Il peso del set "Corporate KPI" varia all'interno dei livelli di popolazione aziendale.

Analogamente, il Piano di Incentivazione Vendite (SIP) prevede una componente collegata alle performance di vendita e di ricavo che, in coerenza con gli obiettivi complessivi aziendali, tiene conto delle performance del Gruppo, incluse le dimensioni di sostenibilità. Infine, l'Accordo per il Premio di Risultato, sottoscritto con le Rappresentanze Sindacali, include tra i parametri di accesso anche obiettivi specificamente legati all'ESG, tramite una quota esplicita del 10%. A seguito dell'incorporazione di RetelitX e MavianMax, è stato avviato un piano di armonizzazione dei sistemi di incentivazione variabile sull'intero perimetro di Gruppo

DICHIARAZIONE SUL DOVERE DI DILIGENZA

GOV-3

Il dovere di diligenza è il processo che consente alle imprese di identificare, prevenire e mitigare il proprio impatto negativo, effettivo e potenziale e di rendere conto del modo in cui affrontano tale impatto ¹. Il dovere di diligenza può essere incluso in sistemi più ampi di gestione dei rischi delle imprese. Retelit riconosce l'importanza della dovuta diligenza e si impegna per migliorare progressivamente il proprio presidio sugli impatti negativi individuati nelle proprie operazioni e nella catena del valore. Con particolare riferimento ai due impatti negativi potenziali individuati nella catena del valore a monte ('Episodi di lavoro minorile lungo la catena del valore' e 'Episodi di lavoro forzato lungo la catena del valore'), Retelit ha avviato un processo di **Human Rights Due Diligence**, finalizzato a identificare, prevenire, mitigare e, ove necessario, rimediare a tali impatti. Tale processo è integrato nei meccanismi di gestione dei rischi e di controllo interno del Gruppo, assicurando coerenza con il sistema di governance complessivo.

Nell'ambito di questo percorso, la Società sta implementando un **Business and Human Rights Action Plan**, volto a tradurre gli esiti dell'analisi di doppia rilevanza e delle valutazioni dei rischi in azioni operative, con tempistiche di attuazione e indicatori di monitoraggio. Il piano riguarda sia le attività dirette sia i principali rapporti commerciali a monte e a valle, con particolare attenzione ai fornitori strategici, adottando un approccio coerente, sistematico e progressivamente rafforzato alla tutela dei diritti umani.

¹Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e Linee guida OCSE per le imprese multinazionali.

GESTIONE DEL RISCHIO E CONTROLLI INTERNI SULLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ

[GOV-4]

Ad oggi, Retelit non ha adottato una procedura formalizzata di rendicontazione di sostenibilità in quanto non rientra nel perimetro di obbligatorietà previsto dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Alla luce dell'ultima delibera del pacchetto Omnibus (Omnibus I), il Gruppo rientrerà nel perimetro di applicazione degli obblighi di rendicontazione a partire dall'esercizio 2027. Tuttavia, l'Organizzazione ha scelto di ispirarsi sin da ora alle disposizioni normative applicabili e agli standard di riferimento, con l'obiettivo di assicurare una piena conformità nei futuri esercizi di rendicontazione. In tale contesto, il Gruppo sta strutturando un **processo sistematico di raccolta dei dati ambientali, sociali e di governance**, attraverso un sistema decentralizzato e affidando alle diverse funzioni aziendali la compilazione e la trasmissione delle informazioni richieste. Ciascuna funzione prevede infatti il coinvolgimento di un referente incaricato della raccolta dati e di un approvatore, individuato nel responsabile di funzione. Queste figure sono responsabili per le questioni di sostenibilità di propria competenza sia con riferimento agli obiettivi definiti nel Piano di Sostenibilità sia rispetto ai dati che confluiscono all'interno della Rendicontazione di Sostenibilità.

La funzione ESG svolge un ruolo di coordinamento e di controllo interno delle informazioni raccolte e riporta al CFO eventuali scostamenti delle performance. In particolare, tra le funzioni che concorrono alla raccolta dati e alla scrittura del documento sono presenti: Audit & Compliance, Integrated Management System, Human Resources & Organization, Technology, Operation & Information System, Sales & Marketing, Administration, Finance & Control, Legal & Corporate Affairs.

Il processo di rendicontazione attualmente implementato, sebbene ancora in evoluzione, si articola in diverse fasi operative. Una fase preliminare è dedicata alla definizione dell'impostazione generale e all'analisi del perimetro di rendicontazione; segue una fase di progettazione, in cui vengono pianificate e dettagliate le attività da svolgere; la fase di redazione è invece focalizzata sulla raccolta, verifica e validazione dei dati e delle informazioni rilevanti. Nella fase finale, il documento è sottoposto all'esame e approvazione del Consiglio di Amministrazione e alla revisione da parte di un ente terzo a cui segue, infine, la pubblicazione. Nel corso dei prossimi anni, il Gruppo valuterà il rafforzamento del sistema di gestione dei rischi e dei controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità, con l'obiettivo di definire un assetto strutturato di deleghe e responsabilità per la raccolta, la verifica e il presidio dei dati. Inoltre, Retelit sta prendendo in considerazione l'adozione di un software finalizzato alla raccolta delle informazioni che confluiranno nel reporting di sostenibilità.



1.2 STRATEGIA E CATENA DEL VALORE

[SBM-1]

Retelit è leader in Italia nel settore delle **telecomunicazioni**, focalizzato sul mercato B2B, con un'offerta che integra **infrastrutture e soluzioni digitali** e con una copertura capillare del territorio italiano. Con oltre 25 anni di storia, forti competenze verticali, abilitate anche attraverso un ecosistema di partner strategici, Retelit supporta le **imprese, le pubbliche amministrazioni, gli operatori telco e OTT** nell'affrontare le sfide dell'innovazione. Retelit offre una gamma completa di **servizi ICT, dalla fibra ottica ai data center, dal cloud alle soluzioni di cybersecurity**. Grazie alla combinazione dei suoi asset proprietari (una rete capillare in fibra ottica in Italia e all'estero, una rete di Data Center distribuiti sul territorio nazionale e cavi sottomarini internazionali) e di solide competenze in innovazione e tecnologie digitali, Retelit affianca le aziende nel percorso di trasformazione digitale.

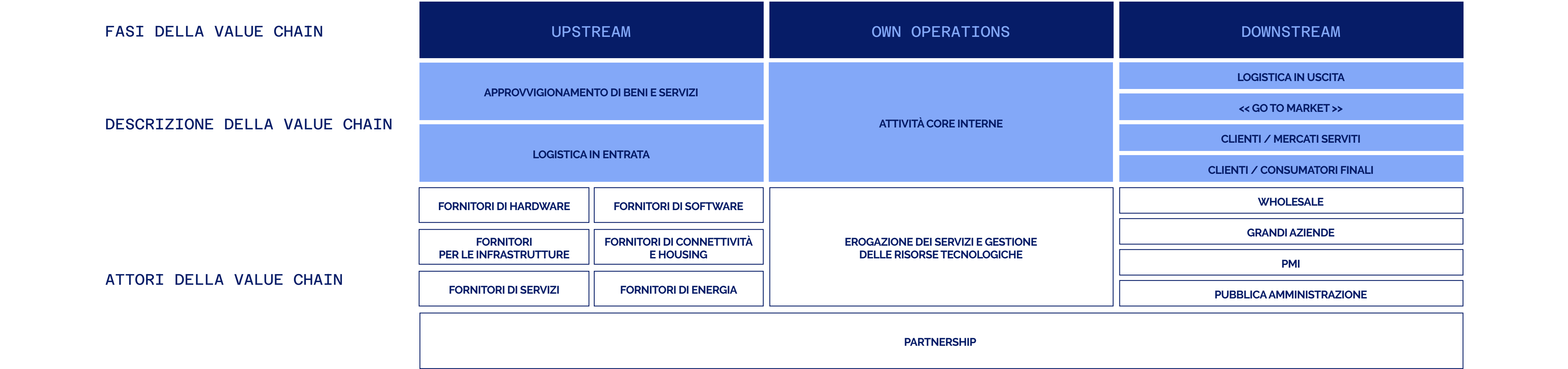
Il Gruppo Retelit copre un ampio spettro di attività nel settore ICT, sfruttando infrastrutture di proprietà e competenze verticali in ambito telco, ICT e IT consulting, con un focus particolare su SAP e Microsoft.

Le aree di attività includono:

- Networking e Telco: offre soluzioni di connettività e Unified Communications & Collaboration (UCC), supportate da un'infrastruttura di rete di proprietà, caratterizzata da elevata capacità, velocità e scalabilità.
- Cloud e Data Center: attraverso il Avalon Campus, il Gruppo fornisce soluzioni di housing, backup e disaster recovery, con 34 data center di proprietà e un cloud certificato.
- Cyber Security: propone un insieme di soluzioni per la sicurezza aziendale, che coprono la protezione fisica, dei sistemi e delle applicazioni.
- Managed Services: servizi per la gestione delle infrastrutture, dei dati e della sicurezza del business di aziende e PA.

Inoltre, Retelit collabora con un ecosistema di partner strategici per offrire soluzioni ICT integrate, comprendenti fibra ottica, SD-WAN, data center, cloud, cybersecurity e servizi gestiti.

In linea con gli standard ESRS e con le linee guida di implementazione relative alla catena del valore, il Gruppo ha definito la propria value chain come l'insieme delle attività, risorse e relazioni che alimentano il modello di business e rispondono alle esigenze del contesto in cui l'azienda opera. Ogni fase della catena del valore riflette l'impegno di Retelit nella sicurezza, nella soddisfazione del cliente e nell'efficienza operativa, assicurando così la capacità di supportare efficacemente la clientela, incluse imprese, pubbliche amministrazioni e operatori del settore, in un percorso di trasformazione digitale su scala nazionale e internazionale.



La catena del valore di Retelit si sviluppa attraverso le seguenti fasi (Upstream, Own Operations e Downstream), ognuna delle quali contribuisce a garantire un alto livello di qualità nei servizi offerti:

- **Upstream:** in questa fase, Retelit si occupa dell'approvvigionamento di tutte le risorse e tecnologie necessarie per alimentare la propria operatività. Ciò include la selezione e il coordinamento con fornitori di hardware ICT, software, energia e connettività, nonché la gestione delle infrastrutture critiche, come data center e cavi sottomarini. Queste collaborazioni e investimenti permettono al Gruppo di garantire soluzioni ad alte prestazioni, scalabili e sicure, fondamentali per supportare la crescente domanda di connettività e servizi digitali in un contesto globale;
- **Own Operations:** riguarda le attività interne del Gruppo che garantiscono l'erogazione dei servizi e la gestione delle risorse tecnologiche. Questo include la gestione e ottimizzazione della rete in fibra ottica, dei data center, delle piattaforme cloud, dei servizi di connettività, e delle soluzioni di cybersecurity. Il Gruppo si avvale di tecnologie avanzate e di un team altamente specializzato per garantire l'efficienza operativa e la resilienza delle proprie infrastrutture, contribuendo in modo decisivo alla digitalizzazione delle imprese e delle pubbliche amministrazioni, tanto a livello nazionale quanto internazionale;
- **Downstream:** la fase finale riguarda la gestione dei mercati serviti e l'interazione con i clienti finali. Re-

telit offre servizi ICT a operatori di telecomunicazioni, grandi aziende, PMI e pubbliche amministrazioni, rispondendo alle loro esigenze di connettività, infrastruttura cloud e soluzioni digitali avanzate. Inoltre, questa fase include la gestione del "Go to Market", ossia come i prodotti e i servizi vengono distribuiti e resi disponibili ai clienti. Retelit si concentra sulla creazione di valore per i propri clienti, assicurando un accesso semplice e sicuro alle tecnologie più innovative, in modo che possano affrontare le sfide della trasformazione digitale in modo efficace.

Si segnala che l'Organizzazione non è attiva nei settori indicati in ESRS 2 SBM-1, 20 d, e pertanto non genera ricavi dalle attività relative a: combustibili fossili (carbone, petrolio e gas), inclusa qualsiasi attività di prospezione, estrazione, produzione, trasformazione, stoccaggio, raffinazione, distribuzione, trasporto o commercio di tali combustibili; fabbricazione di prodotti chimici, come descritto nella divisione 20.2 dell'allegato I al regolamento (CE) n. 1893/2006; produzione di armi controverse, incluse mine antiuomo, munizioni a grappolo, armi chimiche e armi biologiche; coltivazione e produzione di tabacco.

PIANO DI SOSTENIBILITÀ 2026-2028

Nel corso del 2025, il Gruppo ha avviato un percorso di revisione e consolidamento della propria strategia di sostenibilità, con l'obiettivo di definire il **Piano di Sostenibilità 2026-2028**. Il lavoro ha preso forma a partire dalla raccolta e dall'analisi delle principali evidenze emerse nel corso dell'anno, incluse quelle derivanti dal dialogo con **interlocutori rilevanti**, come gli **investitori (Asterion)**, i clienti e dai confronti maturati nell'ambito delle più importanti iniziative volontarie (tra cui **CDP, EcoVadis e UN Global Compact**), che hanno contribuito a mettere in luce aree di miglioramento rispetto alle aspettative esterne.

Tali elementi sono stati letti in continuità con il Piano di Sostenibilità precedente e integrati con una **gap analysis rispetto ai requisiti degli ESRS**, nonché con gli esiti del **primo esercizio di analisi di doppia rilevanza condotto quest'anno**, che ha consentito di aggiornare e prioritizzare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti lungo l'intera catena del valore. Su queste basi è stato avviato un lavoro di definizione e revisione degli obiettivi di sostenibilità, articolati in **azioni, target e indicatori di performance**, in collaborazione con le **prime linee manageriali** e condivisi con gli investitori, al fine di assicurarne la coerenza strategica e l'effettiva integrazione nei processi aziendali.

Il **Piano di Sostenibilità 2026-2028** è stato infine sottoposto e **approvato dal Consiglio di Amministrazione** nel **novembre 2025**, confermando il ruolo della sostenibilità quale elemento strutturale della strategia del Gruppo e del processo decisionale di governance.

Di seguito sono rappresentati gli obiettivi correlati ai 3 pillar del Piano di Sostenibilità (Environmental, Social, Governance), mentre i risultati del 2025, correlati al Piano del triennio precedente, sono riportati nel "Piano di sostenibilità 2023-2025" all'interno della sezione "Appendice e nota metodologica".



TEMA RILEVANTE	OBIETTIVO	AZIONE	TARGET (KPI)	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028
E1 - CAMBIAMENTI CLIMATICI - ENERGIA	Miglioramento dell'efficienza dei data center	Implementazione delle strategie seleziona- te per aumentare l'efficienza e monitorare il consumo energetico	PUE ²	Definire una nuova baseline che tenga conto dei data center di nuova acquisizione (RetelitX)	Mantenere/migliorare rispetto al 2026	Mantenere/migliorare rispetto al 2027
	Efficientamento del consumo energetico	Implementazione delle misure necessarie per raggiungere i criteri della certificazione ISO 50001	UNI EN ISO 50001	+2 data center certificati	+2 data center certificati	+2 data center certificati
	Riduzione del consumo di energia	Codice di Condotta per l'efficienza energe- tica nei data center: implementazione delle misure necessarie per raggiungere i criteri	Codice di Condotta per l'Efficienza Energetica nei Data Center ³	Almeno 1 nuovo data center	Almeno 1 nuovo data center	Almeno 1 nuovo data center
E1 - CAMBIAMENTI CLIMATICI - MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI	Riduzione delle emissioni di Scope 1	Ridurre le emissioni di Scope 1	Tonnellate Co2 eq	Perimetro Retelit Digital Services: -52% rispetto alla baseline 2022 (in linea con il target SBTi 2030); definizione della baseline di Retelit-X e della nuova baseline complessiva	-2% rispetto al 2026	-2% rispetto al 2027
	Riduzione delle emissioni di Scope 2	Continuare ad acquistare energia green	% energia green acquistata	100% acquisto energia green (esclusa compo- nente relativa alla ricarica auto elettriche)	Mantenere rispetto al 2026	Mantenere rispetto al 2027
	Miglioramento della misurazio- ne e progressiva riduzione delle emissioni di Scope 3	Rafforzare la misurazione delle emissioni Scope 3, con particolare attenzione alle ca- tegorie ancora basate su dati stimati. Miglio- rare la qualità dei dati, anche attraverso un maggiore coinvolgimento dei fornitori	Tonnellate di CO2eq complessive rendicon- ta- % di dati primari rispetto ai dati stimati (dati primari: informazioni specifiche e misurate direttamente; dati secondari: stime e fattori medi da database o approccio spend-based)	Definizione e validazione della baseline Scope 3 con Retelit-X; definizione del piano di migliora- mento della qualità dei dati e della strategia di coinvolgimento supplier specifici	Coinvolgimento dei fornitori prioritari e revisione dell'approccio metodologico	Consolidamento dell'approccio di repor- ting dello Scope 3; implementazione di un progetto pilota con un fornitore
E1 - CAMBIAMENTI CLIMATICI - ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI	Integrare i rischi fisici legati ai cambia- menti climatici nella strategia azien- dale, al fine di migliorare la resilienza e la capacità di adattamento dell'organizzazione	Integrazione degli outcome, correlando i rischi fisici ai siti	Esistenza e adozione di un documen- to strategico aggiornato che includa l'analisi dei rischi fisici legati ai cam- biamenti climatici	Integrare l'analisi dei rischi affinché l'analisi sia declinata per singolo sito rispetto ai rischi fisici	Estensione della strategia alle principali funzioni operative dell'azienda	Avvio concreto delle azioni di mitigazione per i rischi fisici identificati (ad esempio, in- terventi infrastrutturali)
E3 - ACQUE E RISORSE MARINE - ACQUE - CONSUMO IDRICO	Definire e attuare iniziative ambientali focalizzate sulla tutela delle risor- se idriche e marine, con particolare attenzione alla salvaguardia delle acque e al monitoraggio dei consumi idrici nei data center	Adesione a un'iniziativa ambientale di salvaguardia delle acque, come parte dell'impegno verso la sostenibilità am- bientale globale. Progettazione di un programma dedicato al monitoraggio dei consumi idrici, con particolare attenzio- ne alla qualità dell'acqua nei circuiti di raffreddamento, alla gestione delle perdite e all'uso efficiente delle risorse	Partecipazione a iniziative ambientali riconosciute Realizzazione di almeno un progetto pilota sui data center en- tro il 2028	Partecipazione iniziativa per la salvaguardia delle acque	Definizione e formalizzazione di un programma di monitoraggio delle risorse idriche nei data center	Implementazione di un'iniziativa pilota nei data center basata sul programma definito
E5 - USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE - DEFLUSSI DI RISORSE CONNESSI A PRODOTTI E SERVIZI	Facilitare il recupero e riciclo dei prodotti a fine vita	Proseguire il recupero industriale di materia- li e componenti usati tramite operatori RAEE certificati e partner B2B	Peso apparati dismessi avviati a re- cupero materia o riuso certificato / Peso totale apparati dismessi	Definizione della baseline	Miglioramento della percentuale di attrezzature in- viate all'economia circolare (sia per il riutilizzo che per il riciclo delle materie prime) rispetto all'anno precedente	Miglioramento della percentuale di attrez- zature inviate all'economia circolare (sia per il riutilizzo che per il riciclo delle mate- rie prime) rispetto all'anno precedente
E5 - USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE - RIFIUTI	Miglioramento della gestione dei rifiuti aziendali	Implementazione delle misure necessarie per raggiungere i criteri della certificazione ISO 14001: estensione della certificazione	Percentuale di siti operativi certifica- bili coperti	Estensione a Parma, Perugia	Estensione del Sistema di Gestione Ambientale, con obbligo di controlli periodici, a tutti i siti non soggetti a obbligo di certificazione	/
S1 - FORZA LAVORO PROPRIA, ALTRI DIRITTI CONNESSI AL LAVORO - RISERVATEZZA	Assicurarsi che i dipenden- ti sappiano come identificare le minacce e come reagire ad esse	Gestione della formazione e dei test di phi- shing simulati a intervalli regolari per verifi- care la conformità dei dipendenti alle politi- che	% di dipendenti che partecipano ai corsi	70%	Mantenere/migliorare rispetto al 2026	Mantenere/migliorare rispetto al 2027
S1 - FORZA LAVORO PROPRIA, PARITÀ DI TRATTAMENTO E DI OPPORTUNITÀ PER TUTTI, CONDIZIONI DI LAVORO	Riduzione delle disuguaglianze	Correzione delle disuguaglianze, ove pre- senti	% di Weighed GPG	Mantenere < 5%	Mantenere < 5%	Mantenere < 5%
	Riduzione delle disuguaglianze	Soddisfazione di tutti i criteri richiesti dalla certificazione PdR125	Certificazione	Mantenimento per Retelit Digital Services, pre- parazione per certificazione 2026 Retelit X	Estensione del perimetro a Retelit X	Mantenere rispetto al 2027

TEMA RILEVANTE	OBIETTIVO	AZIONE	TARGET (KPI)	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028
S1 - FORZA LAVORO PROPRIA	Riduzione dell'attrizione indesiderata anno dopo anno	Riduzione del turnover indesiderato (escludendo i piani di incentivazione / riorganizzazione)	Misurazione dell'indice di attrizione indesiderata	Mantenere = 2025	Mantenere/migliorare rispetto al 2026	Mantenere/migliorare rispetto al 2027
	Protezione della salute e sicurezza	Implementazione di un Sistema di gestione secondo la certificazione ISO 45001 sulla salute e sicurezza	% di dipendenti coperti dal sistema di gestione	Estensione alle sedi di Tortona e Genova	Mantenere rispetto al 2026	Mantenere/migliorare rispetto al 2027
S2 - LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE, ALTRI DIRITTI CONNESSI AL LAVORO, LAVORO MINORILE/LAVORO FORZATO	Promuovere standard internazionali (UNGC) all'interno della propria catena di fornitura	Attuazione dell'Action Plan progettato nel percorso BHR Accelerator delle Nazioni Unite	Implementazione delle azioni pianificate per il triennio	Definizione della baseline	Analisi della baseline, definizione del nuovo piano d'azione e avvio della sua implementazione	Implementazione e valutazione dei risultati
S4 - CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI IMPATTI LEGATI ALLE INFORMAZIONI PER I CONSUMATORI E/O PER GLI UTILIZZATORI FINALI	Miglioramento dell'accessibilità dei servizi (siti, IVR.) del Gruppo Retelit	Audit per la valutazione dell'accessibilità dei portali/siti Web. Pubblicazione della Dichiarazione di accessibilità	Conformità all'Accessibility Act Standard di riferimento Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.2	Implementazione di tutte le remediation emerse dalle analisi dei portali e dei siti durante il 2025 Audit e aggiornamento Dichiarazione di Accessibilità	Raggiungimento, per tutti i siti, del livello di conformità AA, con audit e aggiornamento della Dichiarazione di Accessibilità	Mantenimento del livello AA, audit e aggiornamento della Dichiarazione di Accessibilità
S1- FORZA LAVORO PROPRIA	Benessere ed engagement dei dipendenti	Indagine periodica sul benessere dei dipendenti e il clima aziendale	Indice di soddisfazione dei dipendenti (eNPS)	Creazione della nuova baseline sul perimetro di Gruppo completo	Mantenere/migliorare rispetto al 2026	Mantenere/migliorare rispetto al 2027
G1 - CONDOTTA DELLE IMPRESE - CULTURA D'IMPRESA	Garantire la rendicontazione del percorso di sostenibilità di Retelit verso istituzioni e agenzie di rating	Partecipazione alla CoP dell'UNGC, al questionario EcoVadis e al questionario CDP	Pubblicazione della CoP dell'UNGC e completamento dei questionari EcoVadis e CDP	Pubblicazione	Pubblicazione	Pubblicazione
	Transizione dalla rendicontazione basata sul GRI alla piena conformità con la CSRD	Rafforzare la strategia ESG dell'azienda implementando i cambiamenti nella rendicontazione e nella governance necessari per passare dalla rendicontazione basata sul GRI alla piena conformità con la CSRD	Implementazione graduale dei cambiamenti nel Rapporto Annuale di Sostenibilità	Transizione in corso	Reporting allineato agli standard ESRS	Reporting allineato agli standard ESRS
G1 - CONDOTTA DELLE IMPRESE - CULTURA D'IMPRESA - CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA	Integrazione di Retelit-X: integrazione del Codice Etico, del Modello 231 e della Politica Anti-Corruzione	Formalizzazione e adozione del Codice Etico, del Modello 231 e della Politica Anti-Corruzione	% delle funzioni/aree consapevoli delle politiche	Estensione del Modello 231 e della Politica Anti-Corruzione a Retelit-X	Estensione della certificazione ISO 37001 (Sistema di gestione anticorruzione) a Retelit-X.	/
G1 - CONDOTTA DELLE IMPRESE, GESTIONE DEI RAPPORTI CON I FORNITORI, COMPRESO LE PRASSI DI PAGAMENTO	Panel fornitori qualificato secondo i criteri ESG di Retelit	Estensione della nuova qualifica ESG ai fornitori strategici attivi, coinvolgimento dei fornitori strategici in prassi ESG con iniziative ad hoc e sistema premiante (es pubblicazione "Green List" dei fornitori) per incentivare comportamenti virtuosi	% fornitori strategici attivi qualificati Nr fornitori strategici coinvolti in iniziative di miglioramento	50% fornitori strategici attivi con nuova qualifica ESG	Incremento della percentuale di fornitori strategici con nuova qualifica ESG e avvio di un progetto pilota con due fornitori (score < 65) per la definizione di un piano di miglioramento	Incremento della percentuale di fornitori strategici con nuova qualifica ESG e del numero annuo di iniziative rivolte ai fornitori che necessitano di un piano di miglioramento
	Monitoraggio diretto dei fornitori strategici della supply chain	Introduzione processo strutturato di audit esterno	N. fornitori auditati (report periodico)	Progetto pilota	≥3 audit strutturati	Mantenere/migliorare rispetto al 2027
G1 - CONDOTTA DELLE IMPRESE - CULTURA D'IMPRESA	Monitoraggio e miglioramento della soddisfazione dei clienti (target primo anno a parità di perimetro Retelit Digital Services)	Raccogliere il feedback dei clienti per migliorare e ottimizzare continuamente le pratiche e i processi di governance	Transactional Net Promoter Score	42	Mantenere/migliorare rispetto al 2026	Mantenere/migliorare rispetto al 2027
	Rafforzare la resilienza informatica complessiva dell'azienda e garantire la conformità con le normative europee e nazionali sulla cybersicurezza	Garantire miglioramenti continui per potenziare la protezione dei sistemi, la sicurezza degli accessi e la consapevolezza dei dipendenti sulla cybersicurezza sui temi obbligatori, in conformità con le normative applicabili	% di progresso dei progetti % di dipendenti che completano la formazione obbligatoria sulla cybersicurezza	Progresso e consolidamento dell'allineamento normativo e della copertura della formazione	Mantenere/migliorare rispetto al 2026	Mantenere/migliorare rispetto al 2027

² Power Usage Effectiveness: metrica che valuta l'efficienza energetica dei data center.

³ L'EU Code of Conduct (CoC) for Data Centres è un'iniziativa volontaria del Joint Research Centre della Commissione europea che promuove buone pratiche per migliorare l'efficienza energetica dei data centre e ridurre i consumi, incoraggiando l'adozione di misure concrete (es. ottimizzazione del raffreddamento, recupero del calore) e la condivisione dei risultati fra pari.

SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO E CERTIFICAZIONI

La governance del Gruppo è affidata a un Consiglio di Amministrazione, responsabile della gestione strategica e dell'elaborazione delle linee guida direzionali. Il Consiglio di Retelit S.p.A., nominato il 14 maggio 2024 per un mandato di tre esercizi, è composto da una Presidente, e da un Amministratore Delegato, entrambi rappresentanti dell'azienda, oltre a quattro consiglier

All'interno del Consiglio è presente un amministratore indipendente. La composizione per genere vede una rappresentanza del 17% di donne e del 83% di uomini. Con riferimento alla distribuzione anagrafica, il 50% dei componenti rientra nella fascia di età compresa tra i 30 e i 50 anni e il restante 50% ha più di 50 anni. L'età media dei membri del Consiglio di Amministrazione è pari a 46 anni.

Per le ISO 50001, 14001 e 45001, le percentuali di copertura a livello di Gruppo sono state determinate considerando il perimetro effettivo del Gruppo: limitato ai soli Data Center per la 50001, alle sedi con più di 5 dipendenti per la 14001 e, per la 45001, alla popolazione di individui anziché alle sedi.

⁴ La copertura della ISO 45001 è calcolata sul numero di dipendenti nel perimetro certificato (headcount) e non sul numero di sedi, per riflettere in modo più rappresentativo l'estensione del sistema di gestione.

CERTIFICAZIONE	% DI SOCIETÀ/DIPENDENTI DEL GRUPPO COPERTI DALLA CERTIFICAZIONE
9001	66%
27001	68%
27017-27018-27035	54%
27701	54%
50001	29%
20000-1	10%
14001	94%
45001	99% ⁴
37001	50%
UNI PDR 125	50%

1.3 ANALISI DI DOPPIA RILEVANZA

[IRO-1 IRO-2 SBM-3]

La valutazione della rilevanza è alla base della strategia di sostenibilità di Retelit, poiché aiuta a garantire che gli sforzi della Società rimangano concentrati sulle aree a maggior impatto e ad assicurare relazioni appropriate con gli stakeholder.

A seguito delle evoluzioni normative, il Gruppo Retelit ha avviato il **primo esercizio di analisi di doppia rilevanza**, in conformità con gli European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Pur non rientrando ancora tra i soggetti obbligati, il Gruppo ha scelto di adeguarsi volontariamente già nell'attuale ciclo di rendicontazione, in preparazione ai futuri obblighi normativi.

Rispetto all'analisi condotta nel precedente periodo di rendicontazione, il processo è stato condotto con l'obiettivo di adeguare le valutazioni effettuate nei precedenti esercizi - in particolare, l'analisi d'impatto effettuata nel 2024 - e di consolidare la prospettiva della rilevanza finanziaria, secondo quanto previsto dai nuovi standard ESRS.

Una questione di sostenibilità è **rilevante dal punto di vista dell'impatto** quando riguarda gli effetti rilevanti dell'impresa, negativi o positivi, effettivi o potenziali, sulle persone o sull'ambiente a breve, medio o lungo termine. Gli impatti comprendono quelli connessi alle operazioni proprie dell'impresa e alla catena del valore a monte e a valle, anche attraverso i suoi prodotti e servizi e i suoi rapporti commerciali. I rapporti commerciali comprendono quelli siti nella catena del valore dell'impresa, a monte e a valle, e non sono limitati ai rapporti contrattuali diretti.

Una questione di sostenibilità è **rilevante da un punto di vista finanziario** se comporta, o si può ragionevolmente ritenere che comporti, effetti finanziari rilevanti sull'impresa. Ciò si verifica quando una questione di sostenibilità genera rischi o opportunità che hanno, o di cui si può ragionevolmente prevedere che abbiano, un'influenza rilevante sullo sviluppo dell'impresa, sulla sua situazione patrimoniale-finanziaria, risultato economico, sui flussi finanziari, sull'accesso ai finanziamenti o sul costo del capitale a breve, medio o lungo termine. L'analisi si è focalizzata quindi sugli **impatti, rischi ed opportunità (IRO)** generati dalle attività del Gruppo Retelit e dalla sua catena del valore (illustrate nel paragrafo **'Strategia e catena del valore'**). La responsabilità dell'analisi di doppia rilevanza a livello di Gruppo è affidata alla **funzione ESG della Capogruppo**, che coordina il processo mediante il coinvolgimento sistematico delle funzioni aziendali competenti.

Alla luce della complessità dell'esercizio non è stato previsto un coinvolgimento diretto degli stakeholder esterni (clienti, fornitori, comunità), mentre il processo valutativo ha coinvolto gli **stakeholder interni**, ossia le funzioni aziendali interessate, le quali hanno costituito i soggetti deputati alla valutazione. Per ulteriori informazioni sulle attività di coinvolgimento degli stakeholder si rimanda al paragrafo **'Stakeholder'**.

Il processo, che si è svolto prima della pubblicazione della bozza degli standard ESRS revised, si è articolato in **quattro fasi principali** seguendo i dettami dell'Implementation Guidance «EFRAG IG 1 – Materiality Assessment» pubblicata da EFRAG:



COMPRENSIONE DEL CONTESTO

Gli impatti principali causati dalle attività del Gruppo si focalizzano su tematiche quali la mitigazione dei cambiamenti climatici, la gestione delle risorse energetiche e l'utilizzo sostenibile delle risorse idriche. Con l'obiettivo di integrare il punto di vista esterno, la risonanza delle attività del Gruppo è stata studiata e analizzata attraverso le seguenti modalità di analisi:

- **Analisi dei documenti interni:** condotta attraverso l'esame della documentazione aziendale, includendo il Piano di sostenibilità, le policy interne e la mappatura dei fornitori strategici, al fine di identificare le tematiche di sostenibilità già presidiate da Gruppo;
- **Analisi della value chain:** realizzata attraverso la mappatura e l'esame della value chain del Gruppo, come descritta nella sezione dedicata alla catena del valore (si faccia riferimento al paragrafo 'Strategia e catena del valore');
- **Analisi del perimetro di rendicontazione:** partendo dal perimetro della Relazione finanziaria annuale, sono stati analizzati i vari business delle società del Gruppo;
- **Analisi di benchmark:** effettuata mediante l'esame dei temi materiali e delle pratiche di rendicontazione ESG adottate da sei operatori italiani ed esteri del settore delle telecomunicazioni, con particolare focus sull'allineamento ai topic degli ESRS;
- **Analisi dei topic e sub-topic previsti all'ESRS 1 RA 16:** tenendo in considerazione anche l'analisi di rilevanza effettuata nel 2024, questa fase ha restituito un elenco delle tematiche di sostenibilità sulle quali indagare i possibili impatti, rischi ed opportunità per il Gruppo Retelit.

IDENTIFICAZIONE DEGLI IMPATTI, RISCHI ED OPPORTUNITÀ

L'identificazione degli **impatti** è stata avviata tramite la disamina puntuale dei documenti a disposizione (analisi di materialità 2024, Piano di sostenibilità 2025-2028) e dal coinvolgimento dei responsabili delle funzioni chiave, considerando le possibili differenze legate alla molteplicità delle linee di business presenti nel Gruppo.

Il processo di identificazione dei **rischi** e delle **opportunità** ha previsto il coinvolgimento coordinato dell'area ESG, **Risk Management**, Integrated Management System, Internal Audit & Compliance e HSE. I rischi associati alle tematiche di sostenibilità potenzialmente rilevanti sono stati individuati facendo leva sulla mappatura e sulle attività di monitoraggio già previste dal sistema di Enterprise Risk Management (ERM), nonché sull'analisi dei rischi fisici.

L'associazione dei rischi mappati nell'ERM alle questioni ESG è avvenuta attraverso il coinvolgimento diretto dei responsabili di funzione, che hanno identificato i rischi pertinenti ai fini della valutazione della materialità finanziaria. Inoltre, nella mappatura sono stati aggiunti nuovi rischi al fine di coprire ulteriori tematiche di sostenibilità previste dagli standard di riferimento.

Le opportunità individuate invece sono risultate in linea con il Piano di Sostenibilità del Gruppo aggiornato durante il corso dell'anno. L'identificazione delle principali dipendenze è stata condotta tramite Piattaforma ENCORE.

La tabella seguente riporta le principali dipendenze da risorse naturali identificate:

Capitale naturale	Dipendenza	Rilevanza per il modello di business
Energia	Il Gruppo dipende in modo significativo dalla disponibilità continua di energia elettrica per il funzionamento delle infrastrutture di rete e dei data center.	Essenziale per la continuità operativa e la qualità dei servizi digitali offerti.
Acqua	Dipendenza indiretta dalla disponibilità di risorse idriche, principalmente per il raffreddamento dei data center.	Supporta il funzionamento efficiente delle infrastrutture IT.
Suolo e territorio	Il Gruppo dipende dalla disponibilità e stabilità del territorio per l'installazione e il mantenimento delle infrastrutture fisiche di rete.	Necessaria per l'installazione e la resilienza delle reti e dei cavi.

VALUTAZIONE DEGLI IRO

Valutazione degli impatti

Per ogni impatto identificato è stata effettuata una valutazione qualitativa e quantitativa. La valutazione **qualitativa** ha permesso di caratterizzare l'impatto secondo le seguenti categorie:

- **Tipologia** dell'impatto: positivo o negativo;
- **Caratteristiche** dell'impatto: effettivo o potenziale;
- **Perimetro** dell'impatto: operazioni proprie, catena del valore a monte o a valle;
- **Orizzonte** temporale: breve, medio, lungo termine ⁵.

La valutazione **quantitativa** è stata strutturata utilizzando i seguenti parametri:

- **Probabilità di accadimento** (nel caso di un impatto “effettivo” è stata attribuita la probabilità più elevata);
- **Gravità** (costituita da tre variabili: entità, portata, grado di irrimediabilità; quest'ultima applicabile solamente agli impatti negativi).

Per gli impatti negativi è stato inoltre valutato il parametro dei **Diritti Umani** con riferimento ai soli temi che possono incidere sulla loro violazione (espressa in chiave di probabilità). Ove presente la significatività, questa ha prevalso sulla probabilità di accadimento.

Ogni impatto è stato sottoposto alla valutazione combinata di entità, portata, irrimediabilità e probabilità di accadimento, utilizzando una **scala da 1 a 5. L'aggregazione degli score** di impatto generato e probabilità è stata effettuata mediante la **moltiplicazione dei due parametri** (gravità e probabilità) e una successiva riconduzione in una scala 1-5. Sono stati **considerati rilevanti gli impatti associati a un punteggio complessivo pari o superiore a 3, definito come soglia di rilevanza**. Gli impatti negativi sono stati valutati senza tenere conto delle azioni di prevenzione, mitigazione e rimedio, considerando invece le aree a elevato rischio di impatti negativi legati a specifiche attività, relazioni commerciali o aree geografiche.

Valutazione dei rischi ed opportunità

Per ogni rischio identificato è stata effettuata una valutazione qualitativa ovvero per tipologia (operativo, di compliance e reputazionale), perimetro e orizzonte temporale. Le opportunità sono state invece caratterizzate secondo il perimetro e l'orizzonte temporale. La valutazione quantitativa si è basata per entrambi sui seguenti parametri: **gravità degli effetti finanziari, probabilità di accadimento**. I rischi e le opportunità sono stati valutati applicando la medesima scala utilizzata per gli impatti (scala da 1 a 5), per cui sono stati considerati rilevanti i rischi e le opportunità associati a un **punteggio complessivo pari o superiore a 3**.

⁵ Per orizzonte temporale di breve periodo si intende un periodo fino a un anno dalla fine del periodo di riferimento; per orizzonte temporale di medio periodo si intende un periodo fino a cinque anni dalla fine del periodo di riferimento; per orizzonte temporale di lungo periodo si intende un periodo oltre i cinque anni dalla fine del periodo di riferimento.

ELABORAZIONE DEI RISULTATI

Le due analisi sopracitate (d'impatto e finanziaria) sono state rielaborate al fine di identificare i temi rilevanti dalla prospettiva finanziaria, dalla prospettiva d'impatto o da entrambe. Questo indica che il tema è stato considerato rilevante se ha ottenuto un punteggio pari o superiore alla soglia di rilevanza in una delle due dimensioni.

Di seguito una rappresentazione sintetica dell'analisi di doppia rilevanza evidenzia i topic rilevanti per il Gruppo Retelit e illustra le fasi della catena del valore in cui si generano gli IRO.

TEMI DI SOSTENIBILITÀ ESRS	IMPATTI	RISCHI	OPPORTUNITÀ	FASI DELLA VC IN CUI SI GENERANO GLI IRO MATERIALI
E1 - Cambiamenti climatici				
E2 - Inquinamento				
E3 - Acqua e risorse marine				
E4 - Biodiversità ed ecosistemi				
E5 - Uso delle risorse ed economia circolare				
S1 - Forza lavoro propria				
S2 - Lavoratori nella catena del valore				
S3 - Comunità interessate				
S4 - Consumatori e utilizzatori finali				
G1 - Condotta delle imprese				

Impatti, rischi e opportunità rilevanti

Complessivamente, l'analisi condotta ha evidenziato **30 impatti, rischi ed opportunità materiali**, che vengono riportati nella tabella sottostante, comprensiva della loro localizzazione nella catena del valore e dell'orizzonte temporale prevalente.

Rispetto all'analisi condotta nel precedente ciclo di reporting, quest'anno è stato **valutato come rilevante il tema dell'utilizzo dell'acqua** in considerazione dell'impatto negativo effettivo riguardante "l'utilizzo delle risorse idriche per uso civile e per il raffreddamento dei data center". Circa il **lavoro forzato, obbligatorio, o minorile**, Retelit non ha identificato impatti rilevanti circa le proprie Own Operations, in quanto il Gruppo opera prevalentemente in Italia secondo la normativa nazionale. Si evidenzia, tuttavia, che il tema risulta materiale quando applicato all'analisi della value chain a monte (Upstream), in ragione della lunghezza delle catene del valore del Gruppo e del settore nel quale opera.

L'analisi condotta ha infatti evidenziato due **impatti negativi potenziali** ("Episodi di lavoro minori-le lungo la catena del valore" e "Episodi di lavoro forzato lungo la catena del valore"). Si sottolinea che il Gruppo non ha evidenza di casi accertati di tali impatti nella propria catena di fornitura, e regola la tematica tramite azioni e strumenti a presidio della relazione con i propri fornitori (es. Codice di condotta fornitori).

LEGENDA



TOPIC ESRS	IRO MATERIALE	NATURA	TIPOLOGIA DI IRO	LOCALIZZAZIONE NELLA CATENA DI VALORE	ORIZZONTE TEMPORALE
CAMBIAMENTI CLIMATICI	Generazione di emissioni dirette e indirette di GHG (Scope 1; Scope 2)	Negativo	Impatto Effettivo	Own operations	Lungo termine
	Generazione di emissioni indirette di GHG (Scope 3 -in upstream e downstream)	Negativo	Impatto Effettivo	Upstream e Downstream	Lungo termine
	Consumo energetico derivante dalle infrastrutture, tra cui uffici, edifici operativi, e dalla flotta di veicoli di Retelit	Negativo	Impatto Effettivo	Own operations	Breve termine
	Inefficienze operative dovute ad una scorretta manutenzione degli impianti aziendali (sprechi di energia)	/	Rischio operativo	Upstream Own operations Downstream	Medio termine
ACQUE E RISORSE MARINE	Utilizzo delle risorse idriche per uso civile e per il raffreddamento dei data center	Negativo	Impatto Effettivo	Own operations	Lungo termine
ECONOMIA CIRCOLARE	Produzione di rifiuti elettronici dati dal fine vita degli strumenti propri delle operations di Retelit (es. Data center)	Negativo	Impatto Effettivo	Own operations	Lungo termine
	Rifiuti generati da operations e gestione ordinaria	Negativo	Impatto Effettivo	Own operations	Lungo termine
FORZA LAVORO PROPRIA	Violazione del diritto alla privacy dei dipendenti a causa di episodi di data breach	Negativo	Impatto Effettivo	Own operations	Breve termine
	Discriminazione nell'accesso a posizioni apicali e nella crescita professionale, con disparità retributive a parità di lavoro tra uomini e donne e per categorie svantaggiate	Negativo	Impatto Potenziale	Own operations	Medio termine
	Episodi di molestie e/o assenza di misure a tutela dei lavoratori e/o di iniziative di sensibilizzazione	Negativo	Impatto Potenziale	Own operations	Breve termine
	Soddisfazione dei dipendenti grazie ad adeguati programmi di formazione, sistemi di valutazione della performance e piani di sviluppo professionale	Positivo	Impatto Effettivo	Own operations	Medio termine
	Copertura dei dipendenti da parte di contratti collettivi del lavoro	Positivo	Impatto Effettivo	Own operations	Lungo termine

TOPIC ESRS	IRO MATERIALE	NATURA	TIPOLOGIA DI IRO	LOCALIZZAZIONE NELLA CATENA DI VALORE	ORIZZONTE TEMPORALE
FORZA LAVORO PROPRIA	Salario non in linea con i parametri di riferimento applicabili	Negativo	Impatto Potenziale	Own operations	Medio termine
	Soddisfazione dei dipendenti grazie all'attenzione al work-life balance (es. flessibilità oraria, smart working, congedi parentali)	Positivo	Impatto Effettivo	Own operations	Breve termine
	Infortuni e malattie professionali sul luogo di lavoro o nello svolgimento dell'attività lavorativa	Negativo	Impatto Effettivo	Own operations	Breve termine
	Discriminazione nella parità di trattamento e di opportunità a causa di elementi quali genere, etnia, religione, ecc.	Negativo	Impatto Potenziale	Own operations	Breve termine
	Rischio di perdite operative dovute alla carenza di risorse chiave e competenze specialistiche (perdita di know-how)	/	Rischio operativo	Own operations	Medio termine
	Riduzione delle disuguaglianze attraverso il pieno rispetto dei criteri previsti dalla UNI/PdR 125:2022 in materia di parità di genere, con un conseguente rafforzamento della reputazione aziendale e maggiore visibilità sul mercato, anche in termini di competitività e accesso a bandi o incentivi dedicati	/	Opportunità	Own operations	Medio termine
LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE	Episodi di lavoro minorile lungo la catena del valore	Negativo	Impatto Potenziale	Upstream	Medio termine
	Episodi di lavoro forzato lungo la catena del valore	Negativo	Impatto Potenziale	Upstream	Medio termine
COMUNITÀ INTERESSATE	Iniziative a sostegno del territorio e delle popolazioni	Positivo	Impatto Effettivo	Own operations Downstream	Lungo termine
CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI	Violazione del diritto alla privacy dei clienti per data breach e informazioni riservate	Negativo	Impatto Potenziale	Downstream	Breve termine
	Trasparenza nella relazione con i clienti grazie alla predisposizione di efficaci sistemi di assistenza/canali di segnalazioni/reclami	Positivo	Impatto Effettivo	Downstream	Breve termine
	Contributo all'accesso ai servizi digitali e di telecomunicazione per imprese, PA e comunità in aree svantaggiate.	Positivo	Impatto Effettivo	Downstream	Medio termine

TOPIC ESRS	IRO MATERIALE	NATURA	TIPOLOGIA DI IRO	LOCALIZZAZIONE NELLA CATENA DI VALORE	ORIZZONTE TEMPORALE
CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI	Sanzioni per mancata cancellazione dei dati relativi ai clienti/potenziati clienti oltre i termini previsti dalla normativa	/	Rischio di compliance	Own operations Downstream	Breve termine
CONDOTTA DELLE IMPRESE	Miglioramento delle performance ESG dei fornitori in virtù di criteri di selezione che considerano aspetti sociali e ambientali	Positivo	Impatto Effettivo	Upstream Own operations	Medio termine
	Rispetto della direttiva anticorruzione attraverso strumenti (es. Policy Anticorruzione) e azioni (es. formazioni)	Positivo	Impatto Effettivo	Own operations	Medio termine
	Danni verso il mercato e la comunità a causa di episodi corruttivi	Negativo	Impatto potenziale negativo	Own operations	Medio termine
	Diffusione di correttezza ed eticità tra i dipendenti e verso il mercato	Positivo	Impatto Effettivo	Own operations Downstream	Medio termine
	Aumento dell'efficienza operativa e della trasparenza nei processi di selezione dei fornitori con conseguente riduzione dei costi interni grazie ad un sistema informatizzato per la qualifica dei fornitori/sub-fornitori e la scadenza dei relativi documenti (audit sui fornitori)	/	Opportunità	Upstream Own operations	Medio termine

La definizione degli impatti, rischi e opportunità (IRO) materiali del Gruppo Retelit è stata definita in accordo con le indicazioni metodologiche fornite dagli Standard ESRS e dalla Implementation Guide Lines EFRAG IG 1 – Materiality Assessment. Tali riferimenti metodologici hanno consentito al Gruppo di identificare gli IRO strettamente collegati alla strategia e al modello aziendale, considerando le attività svolte dal Gruppo nella loro interezza, nonché le diverse fasi della value chain a monte e a valle (SBM-1 Strategia, modello aziendale e catena del valore). La definizione dei rischi e delle opportunità è stata basata non solo su una serie di analisi di rischio fisico che Retelit ha svolto nel corso del 2025, ma anche tramite l'utilizzo della piattaforma ENCORE per l'identificazione delle principali dipendenze. Tali informazioni di input relative agli IRO sono state inoltre integrate dall'analisi dei documenti a presidio di diverse tematiche ESG, quali Policy o documenti gestionali, già in possesso del Gruppo, e dall'analisi dei topic e sub-topic proposti dagli standard ESRS (RA 16 ESRS 1). L'identificazione degli IRO secondo questa metodologia consente al Gruppo di adattare continuamente la propria strategia in modo resiliente, per garantire un costante allineamento tra gli obiettivi di business e le esigenze di sostenibilità.

Ad oggi, i rischi del Gruppo sono stati analizzati prevalentemente in maniera qualitativa valutando orizzonti temporali di breve, medio e lungo periodo. Retelit prevede per le prossime annualità di rafforzare il presidio dei rischi, in particolare attraverso analisi di scenari climatici e individuazione dei rischi di transizione. Nei diversi capitoli della presente relazione viene dettagliato in che modo gli impatti rilevanti negativi e positivi del Gruppo incidono o possono incidere sulle persone o sull'ambiente; se e in che modo gli impatti hanno origine o sono collegati alla strategia e al modello aziendale dell'impresa; se l'impresa è coinvolta negli impatti rilevanti attraverso le sue attività o a causa dei suoi rapporti commerciali. Poiché il 2025 rappresenta il primo anno in cui Retelit ha condotto l'analisi di doppia rilevanza, l'impresa non è ancora in grado di determinare in modo affidabile gli effetti finanziari, nel breve, medio e lungo termine, derivanti dai rischi e dalle opportunità materiali identificati. Gli impatti sulla posizione finanziaria, sulla performance finanziaria e sui flussi di cassa saranno oggetto di valutazione e monitoraggio nei prossimi esercizi, anche sulla base dell'evoluzione della strategia e dei processi di gestione dei rischi e delle opportunità.

1.4 STAKEHOLDER

[SBM-2]

Retelit crede fortemente nel dialogo continuo con i propri stakeholder, al fine di comprendere e soddisfare le loro aspettative ed esigenze, capaci di influenzare e condizionare le attività del Gruppo. Gli organi di amministrazione, direzione e controllo vengono informati sui punti di vista degli stakeholder attraverso gli incontri periodici di aggiornamento con il Management interno.

Vengono riepilogate di seguito le modalità di coinvolgimento con gli stakeholder principali implementate da Retelit, ovvero quelle attività volte a garantire un confronto attento e costante con i diversi portatori di interesse, che variano a seconda delle caratteristiche di ciascuna categoria:

STAKEHOLDER	MODALITÀ DI ENGAGEMENT
Proprietà e Management	Incontri periodici in apposite riunioni di aggiornamento (Management Meeting e General Management Meeting)
Comunità finanziaria	Questionari ESG in ottica di concessione del credito
Dipendenti	Questionari periodici di raccolta feedback (eNPS); Roadshow periodici di aggiornamento sui principali risultati aziendali, iniziative e best performance
Sindacati	La formalizzazione dell'incontro con le organizzazioni sindacali nazionali (TLC e terziario), ovvero le RSA/RSU, avviene tramite convocazione aziendale da remoto o in presenza. Si tiene un incontro annuale obbligatorio sui diritti di informazione; gli altri su interesse o richiesta delle parti
Clienti	Questionari periodici di soddisfazione (CSAT)
Fornitori e partner commerciali	Questionari, eventi e campagne di comunicazione esterna
Media	Utilizzo di media online (es. LinkedIn) e offline come veicolo di dialogo e condivisione con la comunità locale e internazionale
Governo, autorità ed enti regolatori, Pubblica Amministrazione	Partecipazione ai tavoli delle autorità in ambito normativo e regolatorio; supporto tecnico-istituzionale alle autorità e alle Pubbliche Amministrazioni su specifiche richieste e istanze
Comunità locale e territorio	Utilizzo di media online e offline come veicolo di dialogo e condivisione con la comunità locale e internazionale



2

INFORMAZIONI AMBIENTALI



Il Gruppo Retelit considera la questione ambientale come estremamente rilevante, e per questo monitora attentamente i tre principali ambiti sui quali può produrre gli effetti significativi: il cambiamento climatico, influenzato dalle scelte del Gruppo e della sua value chain, il consumo di acqua necessario per il raffreddamento dei data center, e l'economia circolare con particolare riferimento ai rifiuti pericolosi e alle operazioni di smaltimento e recupero.

Conscio che una buona strategia di miglioramento si debba basare su una corretta valutazione e misurazione dei propri impatti e rischi, il Gruppo ha sviluppato recentemente una prima analisi dei rischi fisici climatici che include la valutazione delle vulnerabilità territoriali, e l'esposizione degli asset agli eventi meteorologici estremi, fattori che, se non gestiti potrebbero avere effetti operativi e finanziari sull'azienda. Tale valutazione va a sommarsi al sistema di monitoraggio e gestione degli impatti ambientali che Retelit effettua annualmente, a presidio del Piano di Sostenibilità e delle iniziative ad esso correlate, nonché alla redazione del Bilancio di Sostenibilità.

Come descritto nel paragrafo "Analisi di doppia rilevanza", il Gruppo ha condotto un ampio assessment per identificare gli impatti, i rischi e le opportunità legati alle operazioni proprie e della catena del valore, dal quale sono emersi come materiali i seguenti IRO:

- Generazione di emissioni dirette e indirette di GHG (Scope 1; Scope 2).
- Generazione di emissioni indirette di GHG (Scope 3 -in upstream e downstream).
- Consumo energetico derivante dalle infrastrutture, tra cui uffici, edifici operativi, e dalla flotta di veicoli di Retelit.
- Inefficienze operative dovute ad una scorretta manutenzione degli impianti aziendali (sprechi di energia).



2.1 CAMBIAMENTI CLIMATICI (E1)

POLITICHE

[E1-4]

Il Gruppo Retelit ha adottato la Policy di Sostenibilità e la Politica Aziendale Integrata, volte a gestire e mitigare gli impatti negativi effettivi, e i rischi rilevanti per l'Organizzazione, connessi al cambiamento climatico. Tali politiche si concentrano sulla mitigazione dei cambiamenti climatici e sull'efficienza energetica.

Policy di Sostenibilità

La Policy di Sostenibilità del Gruppo Retelit esplicita l'impegno del Gruppo a ridurre le proprie emissioni di gas a effetto serra e a promuovere un'economia a basse emissioni. La Politica affronta le principali sfide legate alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici, all'efficienza energetica e alla diffusione delle fonti rinnovabili. Definisce obiettivi finalizzati a minimizzare gli impatti ambientali, promuovendo al contempo una crescita economica sana, etica e duratura, in equilibrio con la tutela dell'ambiente, il rispetto dei diritti umani e la correttezza del proprio operato. La suddetta policy non tratta in maniera puntuale le tematiche inerenti ai rischi climatici.

Il documento definisce, da un lato, i principi che le società del Gruppo Retelit, le persone che vi operano e i collaboratori esterni coinvolti nelle attività aziendali, sono tenuti a rispettare in materia di tutela dell'ambiente, diritti umani, etica e integrità del business e, dall'altro, le responsabilità interne per il monitoraggio dell'attuazione di tali principi.

La Policy viene diffusa a tutto il personale direttamente coinvolto nelle attività aziendali ed è resa disponibile a tutti i dipendenti tramite la Intranet aziendale. Inoltre, la Policy di Sostenibilità è consultabile da tutti gli stakeholder attraverso il sito aziendale ⁶.

L'ambito di applicazione della Policy di Sostenibilità è esteso all'intero Gruppo Retelit e riguarda i membri degli organi sociali di amministrazione e controllo, i dipendenti di Retelit e di tutte le società controllate, nonché tutte le terze parti - quali fornitori, partner commerciali e industriali e altre organizzazioni - che collaborano o operano in nome, per conto o nell'interesse del Gruppo, ovunque esso operi, e in qualunque modo contribuiscano alla creazione di valore.

La Politica si ispira ai principi fondamentali del Global Compact, agli obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals) dell'Agenda 2030, e alle finalità dell'European Alliance for Industrial Data Edge and Cloud.

È approvata dal Consiglio di Amministrazione ed è soggetta a un processo di aggiornamento continuo: in funzione dei progressi compiuti, delle evoluzioni normative e delle best practice ESG, vengono sottoposte al Consiglio proposte di modifica o integrazione, che esso è chiamato a valutare e approvare.

⁶ Per maggiori informazioni si rimanda al seguente link: <https://www.retelit.it/public/CMS/Files/12088/Policy-11-Sostenibilita.pdf>.

Politica Aziendale Integrata

La Politica Aziendale Integrata del Gruppo Retelit, adottata nel corso del 2025 e approvata dall'Amministratore Delegato, considera la tutela dell'ambiente come parte integrante della gestione aziendale, alla pari di qualità, sicurezza, privacy e salute sul lavoro. La Politica Integrata prevede l'adozione e il mantenimento di un Sistema di Gestione Ambientale conforme alla norma ISO 14001, integrato con gli altri sistemi di gestione (qualità, sicurezza, energia), per monitorare e ridurre gli impatti ambientali.

Attraverso questa Politica, Retelit si impegna a:

- ridurre i consumi energetici, promuovendo l'efficienza e l'uso di tecnologie meno impattanti;
- effettuare audit e controlli per prevenire non conformità ambientali;
- fissare obiettivi di miglioramento ambientale e verificare periodicamente i risultati;
- aggiornare tecnologie e processi per ridurre l'impatto nel tempo.

La Società promuove la sensibilizzazione e la responsabilizzazione dei lavoratori rispetto alla gestione ambientale, in modo che ciascuno sia coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi. Il documento si applica all'intero Gruppo Retelit e alle controparti che operano per conto o nell'interesse del Gruppo. È oggetto di riesame annuale nell'ambito del sistema di gestione integrato, un processo che considera i risultati del monitoraggio, l'evoluzione del contesto aziendale e normativo, nonché il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati. Eventuali aggiornamenti o modifiche alla Politica Aziendale Integrata vengono formalizzati e comunicati tramite una nuova emissione del documento. Essa è consultabile da tutti gli stakeholder tramite il sito aziendale, garantendo trasparenza e accessibilità ⁷.

Ad integrazione delle politiche, il Gruppo Retelit ha sviluppato ulteriori documenti e procedure, ap-

provati dai Direttori di area e consultabili da tutti i dipendenti interessati sull'intranet aziendale, che contribuiscono a presidiare in modo strutturato i temi della mitigazione e dell'adattamento ai cambiamenti climatici:

- Piano di Emergenza Ambientale: individua in modo puntuale le possibili emergenze ambientali, definisce le modalità operative per la loro gestione e identifica i ruoli e le responsabilità degli addetti alle emergenze presso le diverse sedi del Gruppo.
- Procedura Operativa di “Identificazione e Valutazione degli Aspetti Ambientali”: definisce le modalità e le responsabilità per l'individuazione degli aspetti ambientali e per l'analisi e valutazione dei relativi impatti.
- Procedura Operativa di “Analisi del Rischio del Gruppo Retelit e la Metodologia Adottata”: fornisce un approccio strutturato per la valutazione dei rischi ambientali in conformità ai requisiti normativi, alle esigenze organizzative e alle best practice di settore.
- Parte Speciale G - Gestione Salute, Sicurezza e Ambiente del MOG231: definisce principi di comportamento e presidi di controllo finalizzati alla prevenzione dei rischi ambientali connessi alle attività aziendali, assicurando correttezza, trasparenza e conformità normativa nella conduzione delle operazioni.
- Documentazione di Sistema “Il Contesto Organizzativo del Gruppo Retelit”: questa procedura definisce il contesto interno ed esterno del Gruppo e individua il campo di applicazione dei sistemi di gestione, riportando in modo organico tutti gli ambiti di certificazione del Gruppo Retelit.

⁷ Per maggiori informazioni si rimanda al seguente link: https://www.retelit.it/public/CMS/Files/12859/PL.01_Politica-Integrata.pdf.

AZIONI DI RIDUZIONE DEI GAS SERRA

[E1-5]

Il Gruppo ha avviato importanti **azioni di riduzione delle emissioni**, a partire dagli obiettivi del Piano di sostenibilità 2023-2025. Come molte altre aziende, anche Retelit ha riconosciuto la necessità di attuare gli obiettivi climatici fissati dagli Accordi di Parigi del 2015, che mirano a limitare l'aumento delle temperature globali a 1,5°C. Il raggiungimento degli obiettivi prefissati dal Gruppo è ovviamente sotteso all'evoluzione del contesto normativo e di mercato esterno.

Al fine di migliorare la gestione e ridurre gli impatti ambientali associati alle proprie attività, il Gruppo ha adottato **sistemi di gestione certificati** secondo gli standard ISO 14001 (Sistema di Gestione Ambientale) e ISO 50001 (Sistema di Gestione dell'Energia). Attraverso le valutazioni periodiche, le policy e le procedure previste da tali sistemi, Retelit si impegna ad applicare e migliorare nel tempo pratiche orientate alla minimizzazione degli impatti ambientali. Un analogo impegno è esteso lungo la **catena del valore** mediante l'adozione di un approccio precauzionale e di tutela dell'ambiente formalizzato nel Codice Etico e nel Codice di Condotta Fornitori.

Mitigazione dell'impatto ambientale dei Data Center

Nel corso del 2025 il Gruppo Retelit ha proseguito le azioni volte a ridurre l'impatto ambientale dei propri Data Center e aumentare l'efficienza energetica. Gli interventi riguardano sia i nuovi siti sia quelli esistenti.

Nell'area di Milano Ovest, Retelit ha avviato la progettazione di due **nuovi Data Center** la cui piena operatività è prevista tra il 2027 e l'inizio del 2028. I nuovi siti integrano soluzioni tecnologiche progettate per **ridurre consumi ed emissioni**: integrazione con la rete cittadina locale di teleriscaldamento per il recupero del calore prodotto dagli impianti (come già realizzato con Avalon 3 di Via Bisceglie) e, in uno dei due casi, una parete completamente coperta da pannelli fotovoltaici per l'autoproduzione di energia rinnovabile; sistemi di raffreddamento a circuito chiuso, che evitano sprechi e l'uso di gas refrigeranti; predisposizione al liquid cooling, oggi sempre più importante per le infrastrutture legate all'AI. In parallelo, il Gruppo ha continuato l'aggiornamento progressivo dei **data center esistenti** con la sostituzione graduale degli impianti più impattanti a livello di emissioni:

- Roma, Via Letteratura: Il progetto di rinnovamento si è concluso nel 2025, con la sostituzione completa dei condizionatori e degli UPS.
- Milano, Via Caldera, data center Yellow: sono stati installati 28 nuovi condizionatori, completando un percorso avviato nel 2024.
- Milano, Via Caldera, Avalon 1 e 2: è stata avviata la sostituzione di 21 condizionatori (progetto ancora in corso).
- Brescia e Bergamo: sono stati introdotti nuovi sistemi di rilevazione fumi e impianti antincendio basati su Novec, una soluzione a basso impatto ambientale.

ISO 14001

La certificazione ISO 14001 copre numerose sedi aziendali ed è in progressiva estensione, sulla base dell'ampliamento del numero di sedi aziendali. Il Gruppo si è dotato di ruoli e responsabilità interne per il controllo, il monitoraggio e la gestione degli obiettivi del Sistema di Gestione Ambientale (SGA), tra i quali spicca la costituzione nel 2023 dell'**area HSE (Health, Safety and Environmental)**, alla quale si associa la collaborazione di tutto il personale in merito agli effetti negativi delle singole operazioni.

L'identificazione e la valutazione degli impatti ambientali significativi viene ripetuta ogni qualvolta avvenga una variazione di processo o modifiche significative del contesto, o dopo il raggiungimento degli obiettivi ambientali prefissati. Dalle valutazioni ambientali connesse al sistema di gestione si deduce che gli impatti più significativi siano assimilabili alle **attività di erogazione dei servizi offerti, alla gestione dei Data Center, della rete** e relativi apparati e alla gestione degli uffici; da qui deriva, pertanto, un'attenzione maggiore alla gestione dei consumi energetici.

Il Gruppo Retelit si avvale di spazi prevalentemente in locazione, sui quali garantisce sistematici interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria allo scopo di mantenerli in idoneo stato di efficienza: grazie a queste attività è possibile contenere il naturale degrado degli impianti, analizzarne le prestazioni e le metriche e quindi mantenere gli stessi in condizione di massima disponibilità, affidabilità ed efficienza energetica.

ISO 50001

I **consumi energetici** sono considerati tra gli impatti ambientali più significativi. Il business del Gruppo vede infatti un importante utilizzo di **infrastrutture di rete** e impianti che oltre a un'alimentazione elettrica continua, necessitano di una climatizzazione costante per mantenere i macchinari in un determinato intervallo di temperatura. La gestione efficiente dell'energia è quindi un aspetto prioritario per il Gruppo, che nel corso del 2025 ha esteso la certificazione ISO 50001 al data center di Roma Via Perrier e a quello di Milano via Bisceglie (Avalon 3). Sono in programma ulteriori estensioni nel 2026, con l'obiettivo di applicare i criteri delle certificazioni.

Codice di Condotta per l'efficienza energetica nei Data center

A supporto degli obiettivi di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra, il Gruppo Retelit ha avviato un **Piano di efficientamento energetico** rivolto ai principali Data Center per estendere il **Codice di Condotta per l'efficienza energetica nei Data center** caratterizzati da un elevato consumo energetico, con l'obiettivo di:

- incrementare l'efficienza energetica complessiva;
- ridurre i costi di approvvigionamento di energia elettrica e gas;
- migliorare le performance di sostenibilità ambientale;
- riqualificare il sistema energetico.

Tale iniziativa è volontaria e promossa dalla Commissione europea per aiutare i data center a ridurre i consumi energetici senza penalizzare affidabilità e prestazioni; si tratta di linea guida per chi gestisce data center, una sorta di 'best practice' in ambito telecomunicazioni.

Il Codice di Condotta per l'efficienza energetica è già stato implementato con successo nei data center Avalon 2 e Avalon 1 – Blue. Per i siti Green, Orange, Bolzano, Avalon 3, Castenaso e Udine, i parametri sono stati trasmessi all'ente approvatore ECC (European Evaluation Committee) e si è attualmente in attesa della relativa certificazione.

CDP

Tra gli impegni per l'ambiente si evidenzia come già nel 2022, il Gruppo, si era rivolto al CDP (Carbon Disclosure Project) per ottenere una valutazione sulle proprie performance per quello che riguarda la lotta al cambiamento climatico, conseguendo nel 2025 un rating pari ad "A-".

Tali azioni si aggiungono alle iniziative condotte e concluse in questi anni nel contesto del Piano di sostenibilità 2023-2025, iniziative che hanno permesso di ridurre le emissioni del Gruppo.

TARGETS

[E1-6]

Il Gruppo Retelit si impegna a **ridurre le emissioni di gas a effetto serra** generate dalle proprie attività, in particolare quelle derivanti da:

- la combustione di carburante della flotta aziendale;
- le perdite di gas refrigeranti presso le infrastrutture di proprietà;
- l'utilizzo di gasolio per l'alimentazione dei gruppi elettrogeni.

Inoltre, Retelit ha intrapreso un percorso volto all'implementazione delle misure necessarie per il sistema di gestione ISO 50001, con l'obiettivo di certificare due data center ogni anno.

Gli **obiettivi di riduzione delle emissioni validati dalla Science Based Targets initiative (SBTi)** supportano il monitoraggio e la gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità connessi al cambiamento climatico. In tale contesto, gli obiettivi fissati per il FY 2025 pari a una **riduzione del 35% delle emissioni di Scope 1 rispetto al FY 2022 e a una riduzione del 20% delle emissioni di Scope 2 rispetto al FY 2024** non risultano applicabili, in quanto definiti sulla base del precedente perimetro del Gruppo, che non includeva le recenti acquisizioni.

A seguito delle operazioni intervenute tra il 2024 e il 2025, il Gruppo ha avviato un progressivo aggiornamento del perimetro di rendicontazione. In particolare, PA ABS e PA Expertise sono uscite dal Gruppo a giugno 2024, Retelit Enia è stata integrata a dicembre 2024, mentre MavianMax e Retelit-X sono state acquisite nel 2025. MavianMax (incorporata dal 1° agosto 2025) e Retelit-X (incorporata dal 1° ottobre 2025) risultano incluse pro quota nel reporting di sostenibilità 2025; di conseguenza, l'esercizio 2026 sarà il primo pienamente rappresentativo del perimetro complessivo. Retelit ritiene di poter perseguire tali impegni attraverso la definizione e progressiva attuazione di un piano di transizione coerente con la strategia del Gruppo, orientato alle principali leve di riduzione delle emissioni di Scope 1, 2 e 3. Le azioni previste riguarderanno, in particolare, l'incremento della quota di consumi elettrici coperti da fonti rinnovabili, la mappatura delle emissioni dirette per identificare eventuali emissioni non riducibili nel breve periodo e ambiti prioritari di intervento, nonché il coinvolgimento dei fornitori con riferimento alle categorie emissive più rilevanti. Resta fermo il riesame, previsto nel 2027, della baseline e dei target, alla luce dell'evoluzione del perimetro aziendale.

Nuova Rete High Performance

Nel 2025 il Gruppo ha avviato il Progetto One Net, la nuova rete nazionale costruita con tecnologie che semplificano la rete esistente, riducendo apparati e consumi e migliorando prestazioni e controllo. One Net è progettata per consumare meno energia rispetto alle reti precedenti. L'integrazione nativa tra livello IP e ottico consente di ridurre il numero complessivo di apparati e di eliminare componenti intermedi. A parità di prestazioni, i nuovi apparati permettono una riduzione dei consumi stimata tra il 35% e il 50%.

La nuova rete consentirà di gestire il traffico in modo più efficiente. I percorsi non vengono scelti solo in base alle prestazioni, ma anche considerando il consumo energetico degli apparati e l'uso delle risorse disponibili. Tutto questo limita gli sprechi e rende possibile una migliore distribuzione dei carichi senza dover ricorrere a nuova posa di fibra. Grazie a queste caratteristiche, One Net rappresenta una base concreta per la decarbonizzazione digitale: supporta la crescita della domanda di banda, inclusa quella legata all'intelligenza artificiale, contenendo l'impatto ambientale del traffico dati. Nel corso del 2026 la rete One Net passerà dalla fase di progettazione a quella operativa, con l'avvio dell'implementazione e la sostituzione graduale dell'infrastruttura precedente.

CONSUMO DI ENERGIA E MIX ENERGETICO

[E1-7]

CONSUMO DI ENERGIA E MIX ENERGETICO	UDM	2025
Consumo totale di energia da fonti fossili	MWh	5.992
	%	7%
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili	MWh	85.454
	%	93%
Consumo totale di energia	MWh	91.446
	%	100%

EMISSIONI LORDE DI GAS SERRA (SCOPE 1, 2, 3)

[E1-8]

La metodologia adottata per la quantificazione dell'inventario dei gas a effetto serra, secondo il **GHG Protocol** e oggetto del presente report, si basa sull'applicazione di un approccio che prevede la moltiplicazione del dato di attività per il corrispondente fattore di emissione o di rimozione, secondo le seguenti relazioni:

Emissioni di GHG = Dato di Attività × Fattore di Emissione
Rimozioni di GHG = Dato di Attività × Fattore di Rimozione
Conversione in CO₂ Equivalente e GWP

La conversione avviene secondo la seguente relazione: **tCO₂e = tonnellate di gas serra × GWP**

I valori di GWP sono elaborati e periodicamente aggiornati dall'Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC). Nel presente inventario si fa riferimento ai valori a 100 anni riportati nel Fifth Assessment Report (AR5) dell'IPCC per i principali gas a effetto serra.

Al fine di garantire la robustezza, la confrontabilità e la significatività dei risultati, **i fattori di emissione** utilizzati nel presente report provengono da database quali **Ecoinvent (versione 3.12)**, **DEFRA 2025** e **ABI 2025**. Nei casi in cui i dati di attività fisici non erano disponibili o incompleti, è stato applicato un **approccio basato sulla spesa economica**. Tale metodologia prevede la moltiplicazione del valore monetario associato all'acquisto di un bene o servizio per il corrispondente fattore di emissione espresso in termini di kgCO₂e per unità monetaria. I calcoli si fondano su modelli di tipo **Environmentally Extended Input-Output (EEIO)**, che correlano flussi economici e impatti ambientali lungo le catene di fornitura. I **fattori di emissioni spend based** utilizzati sono stati reperiti dal database fornito dal **Consumption-based accounting tool Eurostat, 2022**.

Per la definizione dei confini organizzativi è stato scelto **l'approccio del controllo finanziario** ovvero il Gruppo ha rendicontato il 100% delle emissioni delle attività su cui ha il controllo operativo, cioè il potere di introdurre e applicare politiche operative e ambientali.

EMISSIONI LORDE DI GHG SCOPE 1 E 2	UDM	2025
Scope 1	tCO2 eq.	1.723,3
Scope 2 Market based	tCO2 eq.	1.552,9
Scope 2 Location based	tCO2 eq.	22.851,0

SCOPE 1 - EMISSIONI DIRETTE					
	CO2 (t)	CH4 (t)	N2O (t)	Totale delle emissioni GHG (tCO2e)	Emissioni di CO2 da biomassa (tCO2e)
Emissioni stazionarie	127,8	0,0	0,0	129,3	6,4
Emissioni mobili	578,5	0,0	0,0	584,2	35,6
Emissioni fuggitive	-	-	-	1.009,8	-
Totale	706,3	0,0	0,0	1.723,3	42,0

Le emissioni di gas serra **Scope 1** sono generate da Retelit nei propri uffici e stabilimenti. Le emissioni Scope 1 sono suddivise in 3 categorie:

Emissioni dirette da combustione stazionaria: le fonti di tali emissioni sono il gas naturale, il GPL ed il diesel per gruppi elettrogeni per il riscaldamento. Le emissioni stazionarie sono state calcolate a partire dalle quantità utilizzate moltiplicate per i fattori di emissioni del database DEFRA.

Emissioni dirette da combustione mobile: le fonti di tali emissioni sono benzina, diesel e GPL consumati dalla flotta auto di proprietà dell'azienda. Le emissioni mobili sono state calcolate a partire dalle quantità in litri moltiplicate per i fattori di emissioni del database DEFRA.

Emissioni dirette da fonti fuggitive: le fonti di tali emissioni sono i gas fluorurati (f-gas) utilizzati all'interno di refrigeratori ed impianti di aria condizionata presenti all'interno degli edifici. Le emissioni fuggitive sono calcolate a partire dalle informazioni riguardanti le perdite di F-gas dai dispositivi di refrigerazione nell'anno di rendicontazione. Il Global Warming Potential (GWP) è associato ad ogni gas combinando i database IPCC e DEFRA.

SCOPE 2 - EMISSIONI INDIRETTE DA ENERGIA ACQUISTATATA					
	CO2 (t)	CH4 (t)	N2O (t)	Totale delle emissioni GHG (tCO2e)	Emissioni di CO2 da biomassa (tCO2e)
Market Based	1542,3	0,1	0,0	1552,9	0,0
Location Based	22.694,1	2,1	0,4	22.851,0	-

Le emissioni di gas serra Scope 2 si riferiscono alle emissioni indirette derivanti da elettricità acquistata: la fonte di tali emissioni è l'energia elettrica acquistata in rete.

Per il calcolo delle emissioni Market-Based, dalla quantità di elettricità acquistata è stata esclusa quella coperta da Garanzie di Origine (che ha un emission factor pari a zero), mentre la restante parte è stata moltiplicata per gli emission factor corrispondenti forniti dal database “Linee Guida ABI 2025”.

Per il calcolo Location-Based la parte coperta da Garanzie di Origine non viene distinta e il database di riferimento è “Linee Guida ABI 2025”.

EMISSIONI LORDE DI GHG SCOPE 3	UDM	2025
Cat.1 Beni e servizi acquistati	tCO2 eq.	23.818,7
Cat. 2 Beni strumentali	tCO2 eq.	18.774,9
Cat. 3 Attività legate ai combustibili e all'energia	tCO2 eq.	5.886,7
Cat. 4 Trasporto e distribuzione a monte	tCO2 eq.	34,0
Cat. 5 Rifiuti generati durante le operazioni	tCO2 eq.	0,5
Cat. 6 Viaggi di lavoro	tCO2 eq.	85,0
Cat. 7 Pendolarismo dei dipendenti	tCO2 eq.	416,4
Cat. 8 Beni in leasing a monte	tCO2 eq.	300,8
Cat. 9 Trasporto e distribuzione a valle	tCO2 eq.	7,2
Totale Scope 3	tCO2 eq.	49.324,2

Le emissioni di gas serra Scope 3 sono generate indirettamente da Retelit a monte e a valle delle proprie operazioni.

• **Categoria 1 – Beni e servizi acquistati**

La totalità delle emissioni di questa categoria è imputabile alla produzione a monte dei beni e dei servizi acquistati dall'Organizzazione. Sono incluse le emissioni associate alla fornitura di acqua e a servizi quali, a titolo esemplificativo, servizi professionali, servizi IT, servizi di pulizia e altre prestazioni esternalizzate, laddove tali emissioni non siano già contabilizzate negli Scope 1 o 2.

Il calcolo delle emissioni di questa categoria è stato effettuato adottando un approccio activity-based, utilizzando i fattori di emissione forniti dal database Ecoinvent 3.12, sulla quantità di acqua consumata dai due datacenter con i consumi più elevati (Settimo Milanese e Avalon 3). Per la restante parte costituita solo da servizi acquistati, è stato usato l'approccio spend-based, che associa i fattori di emissione sulla base della categoria economica di ciascun servizio, classificato secondo il codice NACE, in linea con le convenzioni comunemente adottate per questo tipo di analisi. Ogni fattore di emissione rappresenta quindi il valore medio delle emissioni di GHG associate alla produzione e alla fornitura del servizio per unità di spesa. L'applicazione dei fattori è stata effettuata moltiplicando il fattore corrispondente (database IO- Eurostat 2022) per l'importo netto sostenuto dalla società per ciascun servizio, consentendo di ottenere una stima aggregata delle emissioni derivanti dall'intero portafoglio di acquisti.

Dalle spese per servizi sono stati esclusi i canoni e le locazioni relativi a circuiti, materiale elettronico e attività analoghe, nonché le spese per licenze, in continuità con il perimetro adottato nel 2024. Sono inoltre escluse le spese riconducibili agli affitti degli uffici, i cui consumi sono ricompresi nella Categoria 8.

• **Categoria 2 – Beni strumentali**

La totalità delle emissioni di questa categoria è imputabile alla produzione e fornitura dei beni strumentali acquistati dall'Organizzazione nel periodo di rendicontazione. Sono incluse le emissioni associate all'estrazione e alla lavorazione delle materie prime, alla produzione, alla trasformazione e alla fornitura di beni e servizi quali, a titolo esemplificativo, componenti, acqua, carta da ufficio, servizi professionali, servizi IT, servizi di pulizia e altre prestazioni esternalizzate, laddove tali emissioni non siano già contabilizzate negli Scope 1 o 2.

L'approccio per il calcolo delle emissioni è spend-based; quindi, i beni strumentali acquistati sono raggruppati secondo la categoria NACE corrispondente, e l'importo speso in ogni categoria è moltiplicato per il fattore di emissione indicato dal database IO-Eurostat 2022.

• **Categoria 3 – Attività legate ai combustibili e all'energia**

La totalità delle emissioni di questa categoria è imputabile alle attività a monte connesse alla produzione, estrazione, trasformazione e trasporto dei combustibili e dell'energia acquistati e consumati dall'Organizzazione, non già contabilizzati negli Scope 1 e 2. Tali emissioni includono, a titolo esemplificativo, le emissioni associate alla produzione dell'elettricità e dei carburanti, nonché le perdite di trasmissione e distribuzione lungo le reti energetiche. Le emissioni sono state calcolate moltiplicando i consumi riportati (di gas naturale, GPL, elettricità, diesel, benzina) per i fattori di emissione appropriati. In particolare, per i combustibili fossili (benzina, diesel e gas naturale) sono stati utilizzati i fattori WTT – fuels forniti da DEFRA 2025, mentre per l'energia elettrica i fattori WTT – UK electricity, anch'essi forniti da DEFRA. Questo approccio consente di stimare le emissioni lungo l'intera filiera upstream dell'energia e dei combustibili, garantendo coerenza con le linee guida internazionali.

• **Categoria 4 – Trasporto e distribuzione a monte**

La totalità delle emissioni di questa categoria è imputabile al trasporto e alla distribuzione dei beni acquistati dall'Organizzazione, effettuati da terzi e non controllati direttamente dalla stessa, nel periodo di rendicontazione. Sono inclusi i flussi logistici in ingresso, quali il trasporto, dei semilavorati e dei componenti infrastrutturali dai fornitori fino ai siti della Società, nonché le attività di stoccaggio e movimentazione presso magazzini e hub logistici di terze parti. Le emissioni sono state calcolate con un approccio activity-based (dopo aver ottenuto il valore di ton*km percorsi da ogni tipologia di mezzo) attraverso i fattori di emissione forniti dal database Ecoinvent 3.12, a cui sono tolti i flussi sulla produzione dei mezzi stessi e dell'infrastruttura.

• **Categoria 5 – Operazioni legate ai rifiuti**

La totalità delle emissioni di questa categoria è imputabile alle attività di trattamento e smaltimento dei rifiuti generati dalle operazioni dell'Organizzazione nel periodo di rendicontazione, laddove tali attività siano svolte da soggetti terzi. Sono incluse, a titolo esemplificativo, le emissioni associate a discarica, incenerimento, riciclo, compostaggio e altri processi di gestione dei rifiuti. La quantità di rifiuti generati (in kg) è classificata a seconda dei dati forniti dai gestori dei rifiuti e poi moltiplicati per i fattori di emissione del database DEFRA 2025. Per mancanza di dati primari anche i rifiuti classificati come R-13 (Messa in riserva: stoccaggio temporaneo in attesa di un'operazione di recupero) sono stati considerati come riciclati, in continuità con quanto fatto nel bilancio di sostenibilità dell'anno precedente.

• **Categoria 6 – Viaggi di lavoro**

La totalità delle emissioni di questa categoria è imputabile agli spostamenti effettuati dai dipendenti e dai collaboratori per finalità lavorative, nel periodo di rendicontazione, utilizzando mezzi di trasporto non posseduti o controllati dall'Organizzazione. Nel 2025 sono stati effettuati viaggi di lavoro in aereo, treno, auto e pernottamenti in hotel. A partire dai km percorsi con ogni tipologia di mezzo sono state calcolate le tCO2eq attraverso il database Ecoinvent 3.12, a cui sono tolti i flussi sulla produzione dei mezzi stessi e dell'infrastruttura, utilizzando un approccio activity-based. Per i pernottamenti in hotel invece, è stato ricavato il numero di "room*night" in ogni paese e moltiplicato per il corrispondente fattore di emissione fornito dal database DEFRA 2025. Per i pernottamenti in Stati per i quali il fattore di emissione non è disponibile nel database DEFRA 2025, sono stati adottati i fattori di emissione di Stati con caratteristiche simili. A titolo esemplificativo, per Austria, Grecia e Slovacchia è stato utilizzato il fattore di emissione relativo all'Italia.

• **Categoria 7 – Pendolarismo dei dipendenti**

La totalità delle emissioni di questa categoria è imputabile agli spostamenti quotidiani dei dipendenti tra il luogo di residenza e il luogo di lavoro, nel periodo di rendicontazione, effettuati mediante mezzi di trasporto non posseduti o controllati dall'Organizzazione. Il calcolo è stato effettuato utilizzando i dati raccolti tramite questionario, che prevedevano informazioni sul tipo di mezzo utilizzato (a piedi, bicicletta, bicicletta elettrica, bus, treno, automobile – benzina, diesel, GPL, metano, ibrido, elettrico –, moto, scooter e altri mezzi da specificare), la distanza percorsa quotidianamente, e le giornate in sede a settimana. Il totale delle emissioni ottenute sulla base delle risposte al questionario è stato diviso per il numero di ID unici dei rispondenti di ogni sede, per ottenere le tCO2eq da allocare per ogni dipendente che non ha riposto al questionario, in modo da ottenere una stima delle emissioni per l'intero gruppo di dipendenti. Le emissioni sono state calcolate moltiplicando le distanze percorse per i fattori di emissione Ecoinvent 3.12 (escludendo i flussi sulla produzione dei mezzi e dell'infrastruttura) relativi ai trasporti, considerando pari a zero le emissioni per chi utilizza un'auto aziendale (poiché già rendicontate in Scope 1 – emissioni mobili), o per chi si sposta a piedi.

• **Categoria 8 – Beni in leasing a monte**

La totalità delle emissioni di questa categoria è imputabile all'uso di beni in leasing, noleggio o affitto operativo non controllati dall'Organizzazione, qualora tali beni non siano già inclusi negli Scope 1 o 2. Sono inclusi edifici utilizzati nel periodo di rendicontazione.

- Le emissioni di questa categoria derivano interamente da edifici in affitto, per i quali non è stato possibile ricavare i consumi da bolletta, in quanto inclusi nel canone di locazione. Il consumo di energia e di gas per questi edifici è stato quindi stimato sulla base dei m2 a partire dal database EIA-Commercial Buildings Energy Consumption Survey, il quale fornisce intensità di energia elettrica (kWh/m2) in base alle caratteristiche dell'edificio. In questo caso sono stati utilizzati i fattori classificati secondo la destinazione d'uso e le classi di superficie della struttura.

• **Categoria 9 – Trasporto e distribuzione a valle**

La totalità delle emissioni di questa categoria è imputabile al trasporto e alla distribuzione dei prodotti venduti dall'Organizzazione, effettuati da soggetti terzi e non controllati direttamente dalla stessa, nel periodo di rendicontazione. Sono incluse le attività logistiche in uscita, quali il trasporto verso clienti finali, nonché le attività di stoccaggio presso magazzini di terze parti.

Il 75% delle emissioni sono state calcolate con un approccio activity-based (dopo aver ottenuto il valore di ton*km percorsi da ogni tipologia di mezzo) attraverso i fattori di emissione forniti dal database Ecoinvent 3.12 a cui sono tolti i flussi sulla produzione dei mezzi e sull'infrastruttura.

Il restante 15% è stato calcolato allocando a Retelit le emissioni per carburanti da autotrazione del fornitore del servizio di logistica, proporzionalmente alla quota di contributo di Retelit al fatturato complessivo del fornitore.

ESCLUSIONI SCOPE 3

A seguito della valutazione di materialità e coerenza con le attività svolte da Retelit, le seguenti categorie di Scope 3 sono state escluse in quanto non applicabili o non rilevanti:

• **Categoria 10 – Lavorazione dei prodotti venduti**

La categoria 10 si riferisce alle emissioni generate dalla trasformazione o lavorazione di prodotti intermedi venduti dall'azienda da parte di terzi. In considerazione della natura delle attività svolte, Retelit non produce né vende prodotti intermedi destinati a processi di trasformazione industriale.

• **Categoria 11 – Utilizzo dei prodotti venduti**

La categoria 11 comprende le emissioni generate durante la fase di utilizzo dei prodotti venduti ai clienti. I servizi offerti da Retelit comportano emissioni indirette associate al loro utilizzo da parte dei clienti, in quanto il consumatore finale necessita dell'impiego di energia elettrica per usufruire del servizio.

Si evidenzia che l'impatto climatico associato a questa categoria è complesso da calcolare, in quanto dipende da molteplici variabili difficilmente tracciabili, tra cui le modalità di utilizzo dei servizi da parte dei clienti, l'efficienza energetica dei dispositivi utilizzati, la durata di utilizzo e il mix energetico dei Paesi in cui il servizio viene fruito. Inoltre, la mancanza di dati primari specifici relativi ai consumi energetici degli utenti finali e l'elevata eterogeneità delle configurazioni di utilizzo rendono complessa una stima attendibile e rappresentativa.

Pertanto, in assenza di dati sufficientemente robusti e verificabili, per il FY 2025 si è deciso in via prudenziale di escludere questa categoria dal calcolo delle emissioni, prevedendo tuttavia di valutarne l'inclusione negli esercizi futuri a seguito di un miglioramento della disponibilità e qualità dei dati

• **Categoria 12 – Fine vita dei prodotti venduti**

La categoria 12 include le emissioni derivanti dal trattamento e smaltimento dei prodotti venduti a fine vita. Non producendo né commercializzando beni materiali, Retelit non genera flussi di rifiuti riconducibili a prodotti venduti.

• **Categoria 13 – Beni in leasing a valle**

La categoria 13 comprende le emissioni derivanti dall'uso di beni di proprietà dell'Organizzazione concessi in leasing a terzi. Retelit non svolge attività di leasing operativo di beni materiali di proprietà.

• **Categoria 14 – Franchising**

La categoria 14 include le emissioni generate dalle attività di franchisee non incluse negli Scope 1 e 2 dell'Organizzazione. Retelit non opera attraverso un modello di franchising. Le filiali e le strutture territoriali rientrano nel perimetro di consolidamento e le relative emissioni operative sono già incluse negli Scope 1 e 2.

• **Categoria 15 – Investimenti**

La categoria 15 comprende le emissioni associate agli investimenti, incluse le partecipazioni societarie e le altre attività finanziarie detenute dall'azienda. Tale categoria risulta non applicabile al caso di Retelit, in quanto la società non detiene investimenti finanziari o partecipazioni rilevanti tali da generare emissioni significative ai sensi del GHG Protocol.

RISCHI E ANALISI DI RESILIENZA CLIMATICA

[E1-1 E1-2 E1-3]

Ad oggi, Retelit **non ha ancora adottato un Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici**, in quanto è in fase di completamento delle analisi necessarie alla definizione di obiettivi e traiettorie di riduzione coerenti con il proprio perimetro societario e con l'evoluzione del modello di business. Nei prossimi anni sarà valutata, anche alla luce dei risultati delle future analisi dei rischi climatici, la definizione di un Piano in grado di rappresentare al meglio gli obiettivi dell'Organizzazione e la strategia di riduzione delle emissioni.

In relazione ai rischi climatici fisici, è stato integrato nel sistema di valutazione dei rischi un'**analisi specifica e approfondita del contesto territoriale in cui sono localizzati i data center del Gruppo**. In considerazione della crescente rilevanza che i cambiamenti climatici possono assumere in termini di sicurezza operativa e continuità aziendale, sono stati analizzati in modo sistematico i principali **fattori di vulnerabilità ambientale**, tra cui il **rischio sismico**, il **rischio di alluvioni**, il **rischio vulcanico**, nonché l'**esposizione a eventi atmosferici estremi quali tornado e fulmini**.

In particolare, tra le conseguenze del cambiamento climatico il Gruppo Retelit è impattato soprattutto in quelle zone ad **alto rischio alluvione** (zona di Milano e dell'Emilia-Romagna). La valutazione condotta non ha evidenziato la materialità di tali rischi nell'ambito dell'analisi di doppia rilevanza; tuttavia, considerata l'importanza della tematica e l'obiettivo presente nel Piano di Sostenibilità 2026-2028, Retelit prevede di approfondirla integrando i rischi fisici legati al cambiamento climatico nella valutazione degli impatti finanziari, al fine di migliorare la strategia aziendale di resilienza e adattabilità.

L'analisi condotta ha rafforzato la consapevolezza dell'Organizzazione rispetto ai potenziali effetti dei cambiamenti climatici sulla continuità operativa delle proprie infrastrutture, in particolare dei datacenter.

Le evidenze emerse hanno orientato l'integrazione dei rischi climatici nei processi di governance, supportando l'individuazione delle priorità di intervento e misure di mitigazione, anche in assenza di analisi di scenario climatico. Sebbene il Gruppo non abbia ancora adottato un piano di transizione climatica strutturato, le iniziative avviate in coerenza con il Piano di Sostenibilità costituiscono un primo passo nel rafforzare la resilienza del modello di business rispetto ai rischi legati al clima.



2.2 ACQUA (E3)

Il tema dell'acqua è emerso per la prima volta come rilevante a seguito dell'analisi di materialità condotta nel 2025, che ha evidenziato un **impatto negativo effettivo connesso all'utilizzo delle risorse idriche per usi civili e per il raffreddamento dei data center**. Il tema dell'acqua ha acquisito ulteriore rilevanza anche in relazione alle nuove richieste del rating CDP, che ha previsto per il Gruppo Retelit a partire dal 2024 la compilazione della sezione “Water” del questionario.

Tuttavia, tale impatto risulta complessivamente limitato in ragione dell'uso primariamente civile della risorsa idrica, impiegata anche per il raffrescamento dei data center, prevalentemente tramite circuito chiuso. Fanno eccezione il data center di Settimo Milanese e il nuovo data center di Retelit-X, che non hanno sistemi di raffreddamento a circuito chiuso e utilizzano acqua di falda sulla base di autorizzazioni di derivazione e restituzione, nel rispetto dei limiti di portata e degli obblighi di monitoraggio previsti.

POLITICHE

[E3-1]

La corretta gestione dell'acqua è richiamata nella **Politica di sostenibilità del Gruppo**, che esplicita l'impegno “**a un utilizzo efficiente delle risorse idriche**”. Per maggiori dettagli sui contenuti della Politica di Sostenibilità si rimanda al capitolo “Strategia e catena del valore” del presente documento. In questo contesto, il Gruppo ha avviato un percorso di approfondimento volto alla definizione di azioni e target quantitativi, che risultano tuttavia ancora in una fase iniziale di sviluppo.

TARGETS

[E3-2 E3-3]

Il tema dell'acqua è stato inserito per la prima volta nel **Piano di Sostenibilità 2026-2028**, nel quale l'obiettivo principale è quello di rafforzare l'attenzione alla conservazione e al monitoraggio dei consumi idrici nei data center. Tra gli obiettivi per i prossimi anni si prevede, come da Piano di sostenibilità:

- la definizione e l'attuazione di **iniziative ambientali focalizzate sulla tutela delle risorse idriche** e marine, con particolare attenzione alla salvaguardia delle acque e al monitoraggio dei consumi idrici nei data center;
- l'adesione a un'**iniziativa ambientale di salvaguardia delle acque**, come parte dell'impegno verso la sostenibilità ambientale globale;
- la progettazione di un **programma dedicato al monitoraggio dei consumi idrici**, con particolare attenzione alla qualità dell'acqua nei circuiti di raffreddamento, alla gestione delle perdite e all'uso efficiente delle risorse.

CONSUMO IDRICO

[E3-4]

Per quanto riguarda il consumo idrico, sono rendicontati esclusivamente i consumi effettivi dei due data center Avalon 3 e Settimo Milanese. I consumi stimati relativi agli uffici, essendo di entità minima, non vengono rendicontati. Per quanto riguarda il data center di **Retelit - Castenaso (BO)** non è disponibile il dato effettivo sul consumo ma si riporta che durante il corso del 2025 è stato fatto un **rabbocco di 25 mc** per l'impianto di raffreddamento a circuito chiuso.

CONSUMO IDRICO (E3-4)	UDM	2025
Consumo idrico totale	m3	1.265,899

2.3 USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE (E5)

Consapevole dell'impatto che una corretta gestione dei rifiuti può avere sulla salute delle persone e nel pieno rispetto della normativa ambientale vigente, il Gruppo Retelit dedica particolare attenzione alle attività di gestione e smaltimento dei rifiuti.

L'area maggiormente coinvolta è Platform & Infrastructure Operations, in particolare con riferimento alla gestione dei data center, da cui derivano principalmente rifiuti legati agli imballaggi, alle apparecchiature dismesse e alle attività di manutenzione, oltre ai rifiuti assimilabili agli urbani prodotti da tutte le sedi del Gruppo e avviati a raccolta differenziata.

Le principali tipologie di rifiuti generati dal Gruppo includono:

- imballaggi in legno;
- apparecchiature fuori uso;
- toner per stampanti;
- tubi fluorescenti;
- monitor LCD;
- rifiuti ingombranti da ufficio (arredi dismessi, sedie, armadietti, cassettiere e scaffalature); stampanti, computer, apparecchiature elettroniche e gruppi di continuità (UPS).

Data l'importanza che il Gruppo attribuisce alle pratiche di economia circolare, intesa come la capacità di ridurre il consumo di risorse, minimizzare i rifiuti e favorire il riciclo, Retelit ha concentrato i propri sforzi sulla gestione corretta dei rifiuti generati dalle proprie attività aziendali, mirando a ridurre l'impatto ambientale e ottimizzare l'uso delle risorse naturali. Infatti, dall'analisi di doppia materialità condotta sono emersi come rilevanti due impatti negativi effettivi legati al tema dell'economia circolare: "Produzione di rifiuti elettronici dati dal fine vita degli strumenti propri delle operations di Retelit (es. Data center)" e "Rifiuti generati da operations e gestione ordinaria".

Nei paragrafi seguenti vengono riportati i principali presidi del Gruppo sul tema dei rifiuti e dell'economia circolare.

POLITICHE

[E5-1]

La **Policy di Sostenibilità** del Gruppo Retelit, già trattata nel capitolo precedente, comprende anche le tematiche dell'economia circolare e della gestione dei rifiuti, promuovendo azioni concrete al fine di ridurre l'impatto ambientale derivante dalle attività. All'interno della politica viene fatto espressamente tale riferimento: "Il Gruppo si impegna a ridurre la produzione dell'inquinamento atmosferico e dei rifiuti, favorendone il recupero e il riciclo". Questo impegno è ulteriormente supportato dalla **Politica Aziendale Integrata**, che evidenzia l'importanza di sensibilizzare il personale interno ed esterno sulla tematica, assicurandosi che il conferimento di rifiuti speciali avvenga esclusivamente tramite destinatari autorizzati. Inoltre, i principi dell'economia circolare e la gestione dei rifiuti sono uno dei pilastri della ISO 14001, che non solo richiede il presidio del Gruppo nell'identificazione e gestione dei rifiuti, ma incoraggia anche l'azienda a definire degli obiettivi di miglioramento. Per ulteriori informazioni, fare riferimento alla sezione "Politiche" del capitolo "Cambiamenti Climatici (E1)".

Per rafforzare la gestione delle risorse e l'economia circolare il Gruppo Retelit ha adottato nel tempo una serie di documenti e procedure specifiche, che supportano la realizzazione dei principi stabiliti nella Policy di Sostenibilità e nella Politica Aziendale Integrata. In particolare:

• **Procedura "Riciclo di Beni Aziendali Riutilizzabili"**: definisce le linee guida per il conferimento al riutilizzo di beni aziendali dismessi o in dismissione, come apparecchiature informatiche (PC, server) e componenti di arredo ancora in buone condizioni, attraverso la donazione a enti esterni. Questa procedura si rivolge ai rappresentanti e ai dipendenti di Retelit e di tutte le società del Gruppo.

• **Procedura "Gestione Rifiuti"**: nell'ambito dell'adozione del Sistema di Gestione Ambientale conforme alla norma ISO 14001, la procedura disciplina in modo strutturato la gestione dei rifiuti all'interno del Gruppo Retelit. Essa fornisce una ricognizione delle principali tipologie di rifiuti prodotti, definisce le modalità operative per la loro corretta gestione e attribuisce specifiche responsabilità a livello di singola sede. La procedura, revisionata nel corso del 2025 e applicabile alla gestione dei rifiuti generati da tutte le società del Gruppo Retelit, assicura la conformità alla normativa ambientale vigente e il corretto avvio a recupero o smaltimento dei rifiuti. Inoltre, essa definisce le responsabilità interne connesse alla gestione amministrativa delle diverse fasi del processo, dalla raccolta al trasporto, fino al recupero o allo smaltimento finale.

AZIONI RELATIVE ALL'ECONOMIA CIRCOLARE

[E5-2]

Il monitoraggio dei rifiuti è effettuato a consuntivo attraverso la tenuta del Registro di Carico e Scarico e, per le sedi che producono rifiuti pericolosi, mediante la presentazione annuale del Modello Unico di Dichiarazione ambientale (MUD).

Lo smaltimento dei rifiuti speciali, inclusi quelli pericolosi, è affidato a società specializzate iscritte all'Albo Nazionale Gestori Ambientali. Una di queste fornisce inoltre il supporto per la gestione documentale dei Formulari di Identificazione dei Rifiuti (FIR) e per la predisposizione e presentazione del MUD. A partire dal 2025, la medesima società gestisce anche l'iscrizione al Registro Elettronico Nazionale per la Tracciabilità dei Rifiuti (RENTRI) e le relative registrazioni.

I rifiuti urbani, soggetti a raccolta differenziata condominiale, sono conferiti alle società di raccolta municipale. Tali flussi non sono attualmente oggetto di monitoraggio quantitativo da parte del Gruppo, in quanto i fornitori del servizio non prevedono una rendicontazione delle quantità conferite.

Il sistema di controllo sulla gestione dei rifiuti si articola nelle seguenti attività:

1. verifica delle autorizzazioni allo smaltimento e al trasporto;
2. verifica dell'idoneità dei mezzi utilizzati in relazione alla tipologia di rifiuto;
3. archiviazione della quarta copia dei formulari di smaltimento negli appositi registri presenti presso ciascuna sede;
4. controllo periodico delle scadenze della documentazione;
5. formazione del personale interno e verifiche sulla corretta gestione dei fornitori, in conformità alla procedura interna del sistema di gestione.

Nell'ambito delle attività di mantenimento della certificazione ambientale ISO 14001, le società del Gruppo sono sottoposte a verifiche ispettive con cadenza semestrale, svolte inizialmente da auditor interni e successivamente dall'ente di certificazione.

Infine, in linea con gli obiettivi della Policy di Sostenibilità e del Piano di Sostenibilità del Gruppo, Retelit si impegna a ridurre la produzione di rifiuti elettronici (R.A.E.E.). Il riciclo di questi materiali riduce l'impatto ambientale del Gruppo e favorisce il riutilizzo dei beni. Inoltre, la cessione di apparecchiature ancora funzionali a enti no-profit o scuole genera un impatto sociale positivo, facilitando l'accessibilità informatica.

TARGETS

[E5-3]

Il Gruppo si impegna a rafforzare l'efficacia della raccolta differenziata, a sviluppare collaborazioni finalizzate all'ottimizzazione della gestione dei rifiuti assimilati agli urbani e a promuovere il coinvolgimento di tutto il personale attraverso attività di formazione e una chiara attribuzione delle responsabilità.

In tale ottica, è previsto il miglioramento della gestione dei rifiuti aziendali anche mediante l'estensione della certificazione ambientale **ISO 14001 alle sedi di Parma e Perugia**.

FLUSSI DI RISORSE IN USCITA

[E5-5]

FLUSSI DI RISORSE IN USCITA	UDM	RIFIUTI DESTINATI AL RECUPERO ⁸	RIFIUTI DESTINATI ALLO SMALTIMENTO	PESO TOTALE DEI RIFIUTI GENERATI
Rifiuti pericolosi	Ton	3,92	1,23	5,15
Rifiuti non pericolosi	Ton	68,7 ⁹	0	68,7
Percentuale di rifiuti non riciclati	%	n.a.	2%	n.a.

⁸ Al momento non sono disponibili dati precisi riguardo le tipologie di operazioni di recupero. Tuttavia, Retelit si impegnerà a monitorare tali operazioni nei prossimi anni.

⁹ Nel 2025 Retelit ha dismesso alcune sedi e chiuso un magazzino generando un volume significativo di rifiuti non pericolosi a causa dell'eliminazione di materiali in eccesso e obsoleti.

3

INFORMAZIONI
SOCIALI



3.1 FORZA LAVORO PROPRIA (S1)

Con un organico di oltre mille dipendenti, il Gruppo Retelit è tra i principali datori di lavoro in Italia nel settore delle telecomunicazioni interamente focalizzato sul mercato B2B, con un'offerta che integra infrastrutture e soluzioni digitali e con una copertura capillare del territorio nazionale. Tale attività genera impatti diretti e indiretti sia all'interno che all'esterno dell'Organizzazione e riguarda tutto il personale del Gruppo.

Gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti relativi alla forza lavoro propria, emersi dall'analisi di doppia rilevanza condotta, sono integrati nella strategia aziendale attraverso la definizione di iniziative e obiettivi descritti nei paragrafi successivi.

- Copertura dei dipendenti da parte di contratti collettivi del lavoro.
- Soddisfazione dei dipendenti grazie all'attenzione al work-life balance (es. flessibilità oraria, smart working, congedi parentali).
- Salario non in linea con i parametri di riferimento applicabili - impatto negativo potenziale.
- Rischio di perdite operative dovute alla carenza di risorse chiave e competenze specialistiche (perdita di know-how).
- Discriminazione nell'accesso a posizioni apicali e nella crescita professionale, con disparità retributive a parità di lavoro tra uomini e donne e per categorie svantaggiate.
- Discriminazione nella parità di trattamento e di opportunità a causa di elementi quali genere, etnia, religione, ecc.
- Riduzione delle disuguaglianze attraverso il pieno rispetto dei criteri previsti dalla UNI/PdR 125:2022 in materia di parità di genere, con un conseguente rafforzamento della reputazione aziendale e maggiore visibilità sul mercato, anche in termini di competitività e accesso a bandi o incentivi dedicati.
- Episodi di molestie e/o assenza di misure a tutela dei lavoratori e/o di iniziative di sensibilizzazione.
- Infortuni e malattie professionali sul luogo di lavoro o nello svolgimento dell'attività lavorativa.
- Soddisfazione dei dipendenti grazie a adeguati programmi di formazione, sistemi di valutazione della performance e piani di sviluppo professionale.
- Violazione del diritto alla privacy dei dipendenti a causa di episodi di data breach.

COINVOLGIMENTO DELLA FORZA LAVORO PROPRIA E DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

[S1-2]

Il Gruppo ha definito un modello di coinvolgimento strutturato della propria forza lavoro e dei rappresentanti dei lavoratori, riconoscendo il **dialogo sociale** come uno strumento fondamentale per intercettare le esigenze e integrare le prospettive dei lavoratori nelle decisioni organizzative. Il confronto con le organizzazioni sindacali contribuisce al miglioramento del clima aziendale, al rafforzamento del senso di appartenenza e allo sviluppo sostenibile delle condizioni di lavoro. A tal fine, il Gruppo ha definito **canali formali di informazione, consultazione e confronto** che consentono ai lavoratori e ai loro rappresentanti di sollevare esigenze, osservazioni e preoccupazioni in merito all'Organizzazione del lavoro, alle condizioni occupazionali, alla salute e sicurezza e allo sviluppo professionale. Tali canali garantiscono un flusso strutturato e trasparente di comunicazione, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti.

Il Gruppo Retelit mette a disposizione dei propri dipendenti canali strutturati per la segnalazione di comportamenti non conformi alle policy aziendali, con l'obiettivo di garantire un ambiente di lavoro rispettoso, equo e inclusivo. Il **portale “Alza la Mano”** permette di inviare segnalazioni in forma anonima riguardanti condotte irrispettose o discriminatorie all'interno dell'Organizzazione. Le segnalazioni vengono esaminate dal Diversity & Inclusion Committee, che assicura la massima riservatezza e coordina le verifiche necessarie, adottando eventuali azioni correttive. Per coloro che intendono comunicare in forma diretta e non anonima, è disponibile una **casella di posta dedicata** (deicommitee@retelit.it) attraverso la quale è possibile inviare segnalazioni, richieste di chiarimento o suggerimenti sui temi di Diversity & Inclusion.

Con cadenza annuale, Retelit organizza un incontro di livello nazionale con le **sigle sindacali firmatarie del Contratto Integrativo Aziendale (le OO.SS. Nazionali Terziario FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL UILTuCS, le OO.SS. Nazionali TLC SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM)** dedicato alla condivisione di informazioni relative all'andamento economico e alle strategie di sviluppo, alle prospettive di evoluzione del business, inclusi eventuali processi di riorganizzazione, nonché ai programmi di investimento e innovazione tecnologica. In tale sede vengono inoltre presentati dati aggregati sull'occupazione, sulle diverse tipologie contrattuali, sull'andamento delle assunzioni e sull'Organizzazione del lavoro nelle diverse sedi.

Il **coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori** si concretizza anche attraverso momenti di confronto specifici a **livello nazionale e territoriale** su temi quali la definizione e il rinnovo del contratto, la determinazione del premio di risultato, i percorsi formativi, le politiche di inclusione e le misure a tutela della salute, della sicurezza e del benessere dei lavoratori. In un'ottica di trasparenza, il Gruppo condivide annualmente il bilancio, una volta approvato, con le rappresentanze sindacali.

Laddove emergano segnalazioni, criticità o necessità espresse dalla forza lavoro o dai suoi rappresentanti, il Gruppo assicura un approccio orientato al rimedio, attraverso l'analisi delle istanze ricevute, il confronto tra le parti interessate e l'individuazione di soluzioni condivise, coerenti con il quadro normativo e contrattuale di riferimento. Su richiesta di una o entrambe le parti, possono inoltre essere attivati **ulteriori momenti di incontro nel corso dell'anno**, rafforzando così la capacità del Gruppo di rispondere in modo tempestivo ed efficace alle esigenze della propria forza lavoro.

In aggiunta ai canali di natura più formale, il Gruppo promuove anche iniziative di comunicazione interna e coinvolgimento, tra cui il **Roadshow aziendale**, appuntamento periodico (di norma semestrale o annuale) istituito nel 2023. L'iniziativa, organizzata generalmente nelle sedi principali (Milano, Roma e Verona) e aperta a dipendenti provenienti da tutte le sedi, rappresenta un momento di aggiornamento sull'andamento del Gruppo, sui principali risultati e sui progetti in corso, nonché di networking e rafforzamento delle relazioni interaziendali. Nel corso degli incontri è inoltre previsto uno spazio di confronto con il management, nel quale è stato introdotto l'utilizzo di mentimeter per facilitare la partecipazione e l'interazione. L'ultimo Roadshow, **"One Team One Future!"**, che si è svolto **dal 19 al 27 novembre 2025**, ha registrato un tasso di partecipazione del 71%, mentre l'83% dei partecipanti ha valutato i temi come molto o estremamente rilevanti.

CONDIZIONI DI LAVORO E WORK-LIFE BALANCE

Retelit riconosce alle persone un ruolo fondamentale nella definizione della strategia aziendale attraverso le loro competenze, idee e valori. Il Gruppo promuove un ambiente di lavoro basato su fiducia, rispetto e partecipazione, dove ciascun individuo è incentivato ad esprimere il proprio potenziale, contribuendo alla crescita collettiva e al successo di tutti.

Un elemento centrale della strategia in ambito sociale è rappresentato dalla stabilità occupazionale, garantita tramite contratti di lavoro a tempo indeterminato, che contribuiscono a offrire sicurezza economica ai dipendenti e a rafforzarne la fidelizzazione. A ciò si affiancano modalità di lavoro flessibili, anche a beneficio di categorie con esigenze specifiche, favorendo l'equilibrio tra vita privata e lavorativa e contribuendo alla riduzione del turnover e dei costi legati alla formazione di nuove risorse. L'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di riferimento e il dialogo sociale con le organizzazioni sindacali assicurano la tutela dei diritti dei lavoratori e rafforzano il senso di appartenenza all'Organizzazione. Parallelamente, il Gruppo investe in iniziative di welfare e in misure di conciliazione vita-lavoro, con effetti positivi sul benessere dei dipendenti e sulla produttività aziendale.

La gestione integrata di rischi, impatti e opportunità è attuata tramite un insieme di politiche, procedure e certificazioni a presidio dei principali temi HR. La Politica di Sostenibilità del Gruppo richiama l'impegno al benessere delle persone, prevedendo "la massima attenzione alla salute e sicurezza, nonché al benessere dei lavoratori sul posto di lavoro".

POLITICHE

[S1-1]

Codice Etico

Il Gruppo Retelit ha adottato un Codice Etico che integra i valori aziendali nella cultura organizzativa affinché rappresentino lo standard di comportamento per tutti i collaboratori, interni o esterni. Il Codice Etico stabilisce i principi guida che devono orientare le attività e le decisioni quotidiane, e si applica a tutti i membri degli organi sociali, ai dipendenti di Retelit S.p.A. e delle sue controllate, nonché a tutti i partner, fornitori e collaboratori che operano in nome o per conto del Gruppo, ovunque essi si trovino e in qualsiasi modalità contribuiscano a creare valore per il Gruppo.

Il documento è ispirato ai principi internazionali riconosciuti quali la **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea e le convenzioni dell'ILO** (Organizzazione Internazionale del Lavoro).

Il Codice Etico prevede il rispetto dei diritti umani fondamentali, inclusi il divieto di discriminazione, il lavoro minorile o forzato, e la promozione di salari equi, coerenti con il lavoro svolto. In tema di Diversità e Inclusione, il Codice considera la diversità una risorsa strategica, finalizzata a stimolare l'innovazione, la creatività e il miglioramento delle performance aziendali. La diversità è promossa all'interno dei team, creando un ambiente di lavoro rispettoso e accogliente, dove le differenze culturali e di esperienze sono valorizzate. Il Gruppo garantisce che la selezione dei candidati sia basata esclusivamente su criteri meritocratici, prestazioni e qualifiche, eliminando qualsiasi tipo di discriminazione basata su etnia, sesso, religione, orientamento sessuale, età o disabilità. Il Codice, inoltre, sottolinea l'impegno del Gruppo a garantire un ambiente di lavoro sicuro, privo di molestie o comportamenti lesivi, tramite il principio di **"tolleranza zero"** e canali ufficiali per la segnalazione di violazioni.

Il Codice Etico è consultabile da tutti i dipendenti e gli stakeholder attraverso il sito aziendale ¹⁰ e la Intranet interna ed è possibile servirsi della **piattaforma whistleblowing** per fornire segnalazioni o presentare reclami rispetto ai temi trattati dal Codice. Inoltre, questo documento è oggetto di un processo di **aggiornamento periodico**, in modo da allinearsi alle nuove normative e alle esigenze aziendali, garantendo così la sua applicazione costante ed efficace. La sua diffusione e attuazione sono di responsabilità della Direzione, che si occupa di garantire che tutti i collaboratori e partner commerciali comprendano i principi e le regole in esso contenute.

¹⁰ CodiceEtico_GruppoRetelit.



AZIONI

[S1-3]

Contratto Integrativo Aziendale (CIA) 2025-2027

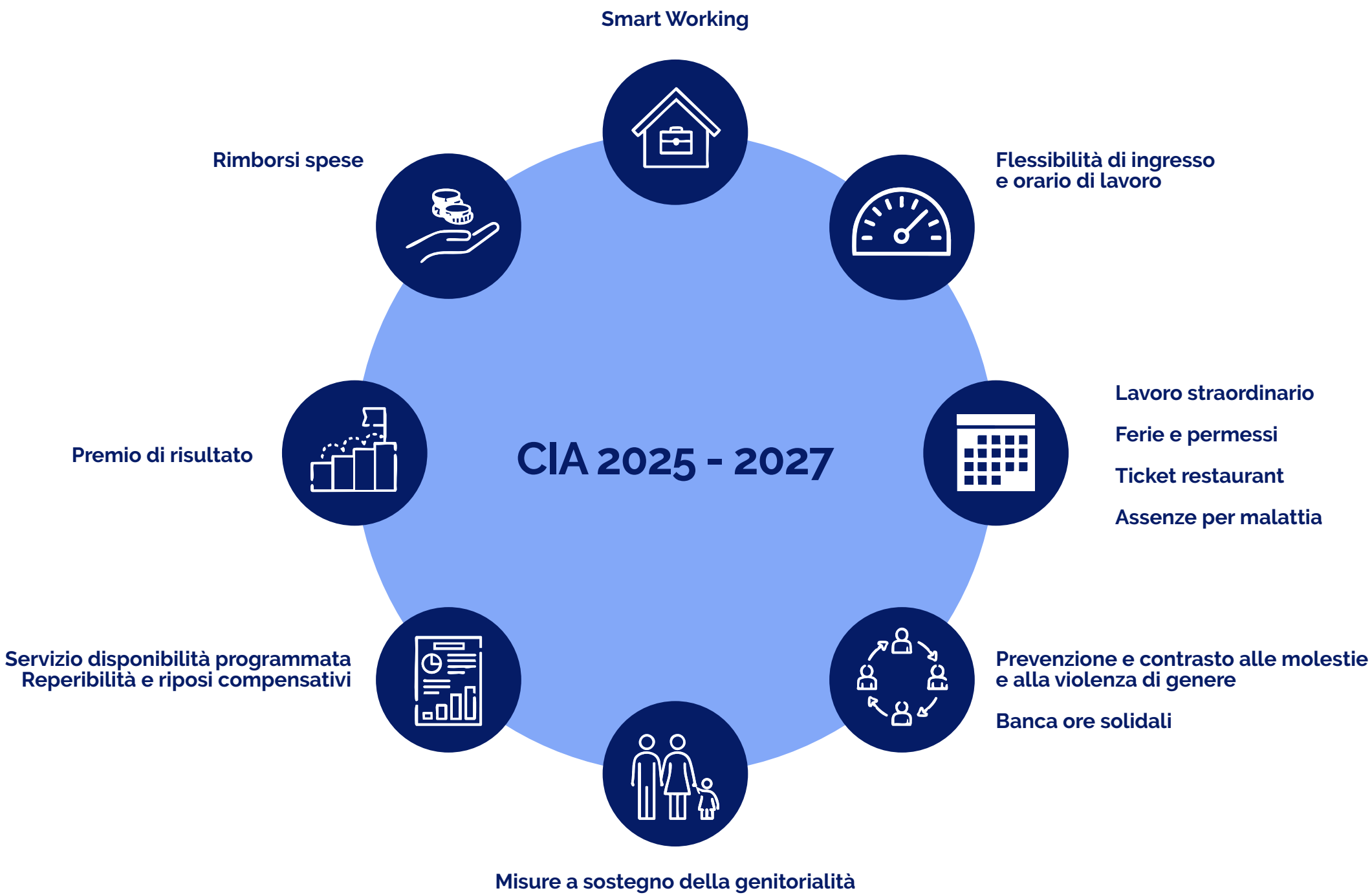
Per quanto riguarda il **dialogo sociale** e la **contrattazione collettiva**, Retelit ha adottato un nuovo Accordo Integrativo Aziendale che introduce misure supplementari per il miglioramento del benessere e della soddisfazione dei propri dipendenti. Il contratto, entrato in vigore il 1° giugno 2025 e con scadenza il 31 dicembre 2027, si applica ai dipendenti delle società **Retelit** e **Retelit Digital Services**, con l'obiettivo di garantire equità, trasparenza e un ambiente di lavoro positivo.

Un aspetto centrale di questo Accordo riguarda la **flessibilità lavorativa** con cui Retelit favorisce la **conciliazione tra vita professionale e vita privata**. Tra queste, lo **smartworking** e la possibilità di avere **orari di ingresso e pausa pranzo flessibili**, (ingresso tra le 8.30 e le 10.00; pausa pranzo tra le 12 e le 14.30). Inoltre, l'azienda ha stabilito un orario settimanale di 36 ore, con la possibilità di godere di metà giornata libera il venerdì. Tale Accordo prevede inoltre **misure concrete a sostegno della genitorialità**, come l'integrazione del 10% della retribuzione durante il congedo parentale e permessi retribuiti per l'inserimento dei bambini al nido o alla scuola materna. Sono previsti anche programmi di **coaching** per supportare i dipendenti nel rientro al lavoro dopo il congedo parentale, facilitando la transizione e l'adattamento alle nuove esigenze familiari.

In coerenza con i principi di equità e valorizzazione delle persone, il Gruppo si impegna a garantire una politica retributiva equa, bilanciata, meritocratica e conforme agli standard di mercato. A tal fine, vengono effettuate con regolarità **analisi di equità retributiva**, sia interne che esterne, per verificare che i livelli salariali siano competitivi, adeguati al valore del lavoro svolto e coerenti con quelli riconosciuti a colleghi che ricoprono ruoli e responsabilità analoghi con specifica attenzione al divario di genere; in presenza di eventuali scostamenti, sono valutate azioni correttive. Il sistema retributivo prevede inoltre componenti variabili legate alla performance, attraverso un meccanismo di **Management by Objectives (MBO)**.

Il Contratto Integrativo Aziendale prevede il concetto di **Banca Ore Solidali**, che consente ai dipendenti di donare ore di lavoro non utilizzate a colleghi in situazioni di difficoltà, promuovendo una cultura di solidarietà interna. Le misure adottate includono anche tutele in materia di salute e sicurezza, come la regolamentazione del lavoro straordinario, consentito solo in casi eccezionali e adeguatamente compensato, al fine di prevenire situazioni di sovraccarico. Infine, il Contratto stabilisce un chiaro sistema di benefici per i dipendenti, che comprende ferie, permessi per visite mediche e l'implementazione di un approccio flessibile alla gestione del tempo, con l'obiettivo di favorire un equilibrio tra lavoro e vita privata.

Retelit ha implementato inoltre due importanti regolamenti relativi allo smartworking, che rispondono all'esigenza di favorire il benessere dei propri dipendenti attraverso modalità lavorative più flessibili e sostenibili. Il primo, denominato **"Regolamento Smartworking"**, promuove lo smartworking come un modello innovativo che concilia le esigenze professionali con quelle private. Il secondo regolamento, **"Informativa per l'anno 2022 su Salute e Sicurezza nello Smartworking e Remote Working"**, illustra i principali rischi associati a queste modalità di lavoro, come problemi legati a posture scorrette, uso improprio delle attrezzature e dipendenza da dispositivi digitali, proponendo soluzioni specifiche e comportamenti corretti da adottare per garantire il benessere e la sicurezza del lavoratore.



Welfare aziendale

Nel corso del 2025 il 62% della popolazione aziendale eligibile ha avuto accesso ad un sistema di Welfare attraverso una **piattaforma digitale** dedicata, in grado di erogare **beni e servizi** utili alla vita quotidiana dei dipendenti e delle loro famiglie, sostenendo il potere di acquisto e favorendo un maggior equilibrio tra vita lavorativa e personale. I dirigenti a cui si applica il CCNL del Commercio hanno beneficiato del welfare previsto dalla contrattazione collettiva. Tutti i benefici standard disponibili per i dipendenti a tempo pieno, tra cui ad esempio assicurazione sulla vita e infortuni professionali ed extra-professionali, sono previsti anche per i dipendenti a tempo determinato e parziale.

Assistenza sanitaria

Ai dipendenti a cui si applica il CCNL Commercio è garantita la copertura sanitaria prevista dalla normativa. Per colmare l'assenza di un fondo sanitario di categoria per i dipendenti a cui si applica il CCNL Telecomunicazioni, l'azienda ha previsto l'adesione ad una cassa sanitaria che garantisce le coperture sanitarie principali.

Employee Net Promoter Score

Il Gruppo Retelit monitora in modo continuativo la soddisfazione delle proprie persone attraverso strumenti strutturati, tra cui l'**Employee Net Promoter Score (eNPS)**. Nel 2024 è stata realizzata la prima indagine dedicata, con l'obiettivo di rilevare il clima organizzativo e comprendere la qualità dell'esperienza dei dipendenti all'interno del Gruppo. A partire da tale data, la survey è stata istituzionalizzata come appuntamento annuale.

Nel 2025 l'indagine è stata nuovamente somministrata, registrando un significativo miglioramento dell'indicatore eNPS, passato da 13 a 38 punti. Tale incremento rappresenta un'evidenza concreta dell'evoluzione positiva del clima aziendale e dell'efficacia delle misure adottate a supporto delle persone. I feedback raccolti sono stati valorizzati per orientare il miglioramento di pratiche e politiche interne. In un'ottica di sviluppo continuo dei processi di selezione e inserimento, il Gruppo somministra inoltre

una survey ai nuovi assunti, finalizzata a raccogliere opinioni sulle aree di forza e sugli ambiti di miglioramento del percorso di on-boarding, garantendo standard elevati di accoglienza e accompagnamento. Parallelamente, vengono analizzate anche le uscite di personale mediante un processo strutturato di raccolta di feedback su diversi aspetti dell'esperienza lavorativa, quali il clima, la soddisfazione complessiva, l'equilibrio vita-lavoro ed eventuali segnalazioni relative a discriminazioni o mobbing. Per rafforzare ulteriormente le iniziative di talent acquisition, le posizioni aperte sono promosse attraverso comunicazioni mirate e contenuti dedicati, volti a valorizzare l'identità aziendale e a potenziare la visibilità di Retelit come datore di lavoro attrattivo. Questo impegno contribuisce al consolidamento della presenza online del Gruppo e al rafforzamento della sua reputazione sul mercato del lavoro. Nel 2025, per il terzo anno consecutivo, il Gruppo Retelit è stato inserito nella classifica **“Italy's Best Employers”**, elaborata dal Corriere della Sera in collaborazione con Statista, ed è stato inoltre riconosciuto come **“Leader in Diversity & Inclusion”** da **Statista** e **Il Sole 24 Ore**.

TARGETS

[S1-4]

Retelit ha definito per il futuro una serie di obiettivi in coordinamento con le funzioni competenti, sulla base dei principali impatti emersi dallo svolgimento delle attività aziendali e dal dialogo con i dipendenti. Il livello di raggiungimento dei target è monitorato con cadenza annuale in occasione della predisposizione della Rendicontazione di Sostenibilità, nell'ambito della quale vengono valutate anche eventuali opportunità di miglioramento in funzione delle performance registrate. Gli obiettivi in ambito sociale sono definiti facendo riferimento a dati statistici interni, benchmark di settore e al quadro normativo nazionale ed europeo applicabile, tenendo conto delle condizioni socioeconomiche di contesto e delle politiche e procedure aziendali, con l'obiettivo di garantire una gestione responsabile delle risorse umane e il benessere dei lavoratori.

Con riferimento alle condizioni di lavoro della forza lavoro propria, Retelit ha fissato i seguenti obiettivi:

- **Indice di Soddisfazione dei Dipendenti (eNPS):** definizione nel 2026 di una nuova baseline estesa all'intero perimetro del Gruppo e successivo mantenimento o miglioramento del valore negli anni seguenti.
- Mantenimento o la riduzione, anno su anno, del **tasso di turnover indesiderato**, che nel 2025 si è attestato al 2,1% ¹¹. Riduzione e, ove presenti, correzione delle disuguaglianze retributive, garantendo il mantenimento del Weighted Gender Pay Gap al di sotto del 5%.

¹¹ Regrettable turnover (comprese incentivazioni e riorganizzazioni) – il dato differisce da quello rendicontato nei target 2025 come risultato raggiunto, poiché quest'ultimo è calcolato al netto di incentivazioni e riorganizzazioni.

METRICHE

[S1-5] [S1-6] [S1-7] [S1-9] [S1-14]

I dipendenti di Retelit al 31/12/2025 risultano essere i seguenti:

DETTAGLI RICHIESTI	UDM	2025
Totale dipendenti per genere (headcount)	N.	1.133
Donne	N.	355
	%	31%
Uomini	N.	778
	%	69%

DETTAGLI RICHIESTI	UDM	2025 DONNE	UOMINI	TOTALE
Numero di dipendenti	N.	355	778	1.133
Numero di dipendenti a tempo indeterminato	N.	355	778	1.133
	%	100%	100%	100%
Numero di dipendenti a tempo determinato	N.	-	-	-
	%	0%	0%	0%
Numero di dipendenti a orario full-time	N.	299	770	1.069
	%	84%	99%	94%
Numero di dipendenti a orario part-time	N.	56	8	64
	%	16%	1%	6%
Numero di dipendenti a orario variabile	N.	0	0	0
	%	0	0	0

DETTAGLI RICHIESTI	UDM	2025
Numero medio di dipendenti	N	878
Totale dipendenti che hanno lasciato l'Organizzazione	N	74
Tasso di avvicendamento o turnover	%	8%

DETTAGLI RICHIESTI	UDM	2025
Numero totale di lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria	N.	29
Somministrati	N.	27
	%	93%
Stagisti	N.	2
	%	7%

DETTAGLI RICHIESTI	UDM	2025
Numero totale di dipendenti	N.	1.133
Percentuale di dipendenti coperti da contratti collettivi	%	100%
Numero di dipendenti coperti da contratti collettivi	N	1.133

DETTAGLI RICHIESTI	UDM	2025
Numero totale di dipendenti	N.	1.133
Percentuale di dipendenti coperti da rappresentanti dei lavoratori	%	100%
Numero di dipendenti coperti da rappresentanti dei lavoratori	N	1.133

DETTAGLI RICHIESTI	UDM	2025
Numero totale di dipendenti	N.	1.133
Salario più basso ¹²	€	1.810
Salario adeguato ¹³	€	1.752
Numero di dipendenti che percepiscono salario adeguato	N.	1.133
	%	100%
Numero di dipendenti che non percepiscono un salario adeguato	N.	0%
	%	0%

¹² Il salario più basso è calcolato per la categoria di retribuzione più bassa, esclusi i tirocinanti e gli apprendisti. Questo calcolo si fonda sul salario di base sommato a ogni pagamento aggiuntivo fisso garantito a tutti i dipendenti. Il benchmark interno di riferimento considerato è relativo alla retribuzione annua lorda più bassa all'interno dell'organizzazione riferibile ad un IV livello CCNL Telecomunicazioni.

¹³ Il salario adeguato utilizzato non deve essere inferiore nell'UE al livello salariale stabilito tramite la contrattazione collettiva o il salario minimo legale fissato conformemente alla Direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio sui salari minimi adeguati nell'Unione europea. Il benchmark considerato è il IV livello CCNL Telecomunicazioni.

Il Gruppo **tutela la maternità e la paternità** e mette in atto modalità opportune per **supportare i propri dipendenti durante e dopo il periodo di congedo**, con l'obiettivo di sostenere l'integrazione e il bilanciamento tra gli impegni lavorativi e familiari e favorire un più fluido rientro al lavoro.

Il Gruppo accoglie con favore l'impegno di entrambi i genitori nella cura dei figli e richiede a tutto il personale l'adozione di atteggiamenti e azioni che tutelino i dipendenti che si prendono cura della famiglia. Tra le misure introdotte si rilevano un percorso di “back to work” e di coaching per i neogenitori, delle giornate retribuite per inserimento al nido o alla scuola dell'infanzia, un'integrazione economica sui congedi e la concessione del part-time su richiesta. Secondo il CCNL applicato da Retelit tutti i dipendenti hanno diritto a un congedo per motivi familiari.

DETTAGLI RICHIESTI	UDM	2025
Totale dipendenti	N.	1.133
Dipendenti che hanno diritto a prendere un congedo per motivi familiari ¹⁴	N.	1.133
	%	100%
Dipendenti che hanno diritto a prendere un congedo di maternità	N.	355
Dipendenti che hanno diritto a prendere un congedo di paternità	N.	778
Dipendenti che hanno diritto a prendere un congedo parentale	N.	1.133
Dipendenti che hanno diritto a prendere un congedo per assistenza a familiari	N.	1.133

¹⁴ Per congedo familiare si intende congedi legati alla famiglia, che includono il congedo di maternità, il congedo di paternità, il congedo parentale e il congedo per assistenza a familiari.



DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

POLITICHE

[S1-1]

Politica retributiva

Tutti i dipendenti del Gruppo percepiscono un salario adeguato, conforme ai parametri stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), applicato a tutti i collaboratori nel perimetro oggetto di valutazione. In coerenza con gli obiettivi di budget e con l'ottimizzazione dei costi del lavoro, la politica retributiva allinea le risorse agli obiettivi strategici del Gruppo, tramite componenti fisse e variabili allineati agli standard di mercato e ai risultati aziendali. La politica retributiva di Retelit, basata su un criterio di equità interna ed esterna, riconosce e premia le performance del proprio personale. In quest'ottica, sono stati adottati piani di incentivazione variabile di breve periodo basati su logiche che dipendono dal segmento di popolazione a cui sono dedicati, studiati al fine di motivare i dipendenti del Gruppo al raggiungimento degli obiettivi assegnati:

- Management by Objectives (MBO): in aggiunta ad obiettivi economico/ finanziari, di funzione e/o individuali, ad ogni partecipante è stato assegnato un obiettivo con target ESG.
- Sales Incentive Plan (SIP) dedicato alla forza vendita principalmente legati ad indicatori di crescita (Ordinato) e di risultato (Ricavi).
- Premio di Risultato (PdR) istituito nell'ambito del Contratto Integrativo Aziendale.

La Politica retributiva si applica a tutte le società controllate da Retelit e collega la performance individuale ai livelli salariali di mercato, garantendo un equilibrio tra equità interna e mediana di mercato per le diverse posizioni professionali. Essa si ispira al principio della parità di retribuzione per posizioni di pari valore, assicurando una remunerazione equa e priva di discriminazioni, anche sotto il profilo di genere, e promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo. In particolare, il Gruppo presta attenzione al tema del Gender Pay Gap, impegnandosi a prevenire e ridurre eventuali disparità salariali e a garantire parità di trattamento tra i dipendenti, indipendentemente dal genere.

I principi guida della Politica sono:

- **Trasparenza:** le informazioni sulle politiche retributive e i criteri di determinazione dei salari sono chiare e accessibili a tutti i dipendenti.
- **Equità:** le decisioni salariali si basano su criteri oggettivi, come le competenze, l'esperienza e la performance individuale.
- **Giustizia:** la revisione salariale avviene in modo giusto, considerando il reale contributo di ciascun dipendente all'azienda.

Retelit riconosce che valorizzare le diversità contribuisce a creare un ambiente di lavoro più inclusivo, capace di attrarre talenti e favorire migliori risultati per le persone e per l'azienda. La Politica D&I definisce gli impegni su inclusione, parità di trattamento e valorizzazione delle differenze (genere, etnia, abilità, orientamento, background).

Politica Diversity & Inclusion e Pari Opportunità

Il Gruppo Retelit adotta una **Policy di Diversity & Inclusion** e una **Policy per le Pari Opportunità** che definiscono i principi e gli impegni volti a garantire un ambiente di lavoro rispettoso, equo e inclusivo per tutti i dipendenti e collaboratori, in coerenza con i valori del Gruppo, con il quadro normativo di riferimento e con gli standard di settore.

Le Policy sanciscono il **divieto di qualsiasi forma di discriminazione o molestia** basata, a titolo esemplificativo e non esaustivo, su etnia, nazionalità, sesso, orientamento sessuale, identità di genere, età, caratteristiche fisiche, stato di salute, disabilità, condizioni personali e sociali, appartenenza sindacale, opinioni politiche, religione, stato civile, stato di gravidanza o qualsiasi altro criterio non conforme al diritto applicabile.

La diversità, l'inclusione e le pari opportunità rappresentano valori fondanti per il Gruppo Retelit. Ogni persona è pertanto chiamata a contribuire attivamente alla creazione e al mantenimento di un contesto lavorativo rispettoso, inclusivo e accogliente. In tale ambito, il Gruppo si impegna a garantire pari opportunità e pari accesso ai benefici aziendali, adottando misure concrete a supporto delle persone con disabilità, tra cui l'eliminazione delle barriere architettoniche e l'implementazione di strumenti o soluzioni assistive a supporto delle attività lavorative.

Le Policy hanno l'obiettivo di **assicurare a tutte le persone la possibilità di sviluppare pienamente le proprie competenze e di contribuire in modo efficace alla performance aziendale**. A tal fine, il Gruppo garantisce l'assenza di discriminazioni in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dalla selezione all'assunzione, dallo svolgimento delle attività quotidiane alle opportunità di crescita professionale.

Le pratiche di reclutamento, contrattualizzazione, promozione, formazione, valutazione delle performance e definizione delle politiche retributive si basano esclusivamente su criteri di merito, considerando qualifiche, esperienze e risultati professionali, senza alcuna rilevanza attribuita a caratteristiche personali non pertinenti. Sin dalla fase di selezione, il Gruppo Retelit si impegna, nei limiti consentiti dal mercato del lavoro, a garantire una rosa di candidature rappresentativa di entrambi i generi e a monitorare costantemente la presenza femminile all'interno dell'Organizzazione. In tale contesto, viene promosso lo sviluppo manageriale delle donne, con l'obiettivo di favorire un migliore equilibrio di genere, in particolare nei ruoli di responsabilità e leadership.

A supporto dell'attuazione dei principi di inclusione, equità e meritocrazia, è stata adottata una **Procedura Operativa di Talent Acquisition**, applicata a tutte le società del Gruppo e a tutte le posizioni professionali. La procedura disciplina l'intero ciclo di gestione delle posizioni aperte – dalla fase preliminare alla ricerca e selezione, fino all'assunzione e all'on-boarding – assicurando che il reclutamento avvenga esclusivamente sulla base di competenze e merito, senza alcuna forma di discriminazione.

Nel 2025 il Gruppo ha continuato ad applicare il processo di **Job Posting interno**, strumento volto a favorire lo sviluppo professionale e la mobilità interna. Il processo, riservato ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato e con almeno 24 mesi di esperienza nel ruolo, garantisce un accesso equo, trasparente e oggettivo alle opportunità di crescita. Le posizioni vacanti vengono pubblicate tramite l'Applicant Tracking System (Teamtaylor) con profili dettagliati e la selezione avviene esclusivamente sulla base di criteri di merito e competenze. Le Policy promuovono inoltre l'utilizzo di un linguaggio inclusivo e privo di

elementi discriminatori in tutte le attività di comunicazione, sia interne sia esterne. Non è ammesso l'uso di espressioni offensive, ostili o discriminatorie, al fine di garantire un ambiente di lavoro in cui ogni persona possa sentirsi rispettata, valorizzata e inclusa.

Le Policy si **applicano ai membri degli organi di amministrazione e controllo, a tutti i dipendenti e ai collaboratori**. In coerenza con il Codice Etico e con il Codice di Condotta dei Fornitori, il principio di non discriminazione è esteso anche alla catena di fornitura, incoraggiando i fornitori a promuovere attivamente la valorizzazione delle diversità e a garantire contesti lavorativi equi e inclusivi. Il Gruppo Retelit si impegna a **riesaminare periodicamente le Policy** al fine di assicurarne il costante allineamento agli obiettivi aziendali, agli standard di settore e alla normativa vigente. Eventuali aggiornamenti vengono tempestivamente comunicati a tutti i destinatari.

Le Policy si fondano sui principali strumenti normativi internazionali in materia di diritti umani e diritti del lavoro, tra cui la **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, le Convenzioni internazionali sui diritti civili, politici, economici, sociali e culturali, nonché la Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e diritti fondamentali nel lavoro**. Esse si ispirano inoltre alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e alla Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, e sono redatte in coerenza con la **UNI/PdR 125** (ultima edizione).

I documenti sono consultabili da dipendenti e stakeholder attraverso il **sito aziendale** e le **intranet interne**, garantendo la massima trasparenza e accessibilità.

Politica Antidiscriminazione e Antimolestie

In coerenza con i principi sanciti dalla Policy Diversity & Inclusion e dalla Policy per le Pari Opportunità, il Gruppo adotta una **Politica Antidiscriminazione e Antimolestie**, volta a prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione o molestia nei contesti lavorativi.

La Politica **definisce i comportamenti non ammessi** e si applica a tutte le situazioni riconducibili alla vita aziendale, incluse attività lavorative quotidiane, eventi, riunioni e iniziative sponsorizzate dal Gruppo, indipendentemente dal ruolo o dalla qualifica del soggetto coinvolto. Essa **si rivolge a dipendenti, collaboratori, fornitori e partner commerciali**, rafforzando l'impegno del Gruppo nel garantire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e tutelante per tutte le persone.

A supporto dell'effettiva applicazione della Politica Antidiscriminazione e Antimolestie, il Gruppo ha definito una **procedura formale per la gestione delle segnalazioni**, che integra le ulteriori modalità di reclamo previste dai contratti collettivi applicabili. Tale procedura consente di effettuare segnalazioni anche in forma anonima, attraverso i canali dedicati, in conformità con la normativa vigente in materia di tutela dei segnalanti (Legge 30 novembre 2017, n. 179 – whistleblowing), assicurando riservatezza, protezione e adeguata gestione delle segnalazioni ricevute.

La Politica Antidiscriminazione e Antimolestie rappresenta un presidio fondamentale del sistema di governance del Gruppo in materia di tutela delle persone, prevenzione dei rischi sociali e promozione di una cultura aziendale improntata al rispetto e all'inclusione.

AZIONI

[S1-3]

Certificazione UNI/PdR 125 e iniziative formative in ambito Diversity & Inclusion

Nel 2025 il Gruppo Retelit ha mantenuto la **certificazione UNI/PdR 125:2022**, confermando il proprio impegno nel promuovere la parità di genere, le pari opportunità e la non discriminazione, in coerenza con il sistema di policy e procedure adottato. A supporto del mantenimento della certificazione e dell'effettiva attuazione dei principi in essa previsti, il Gruppo ha proseguito le iniziative formative dedicate ai temi della Diversity & Inclusion, rivolte alla popolazione aziendale, con l'obiettivo di rafforzare la consapevolezza, favorire comportamenti inclusivi e garantire il costante allineamento alle linee guida della UNI/PdR 125. Nel corso dell'anno, Retelit ha consolidato **partnership con associazioni impegnate nella promozione della cultura della diversità**, con particolare attenzione all'empowerment femminile, alla valorizzazione delle differenze e all'inclusione. In collaborazione con tali realtà – tra cui la **Fondazione Libellula** – sono stati sviluppati programmi formativi e iniziative di sensibilizzazione su tematiche quali i pregiudizi inconsci, l'empowerment femminile e l'utilizzo di un linguaggio inclusivo.

In un'ottica più ampia di well-being e people caring, nel 2025 il Gruppo ha inoltre promosso una serie di webinar dedicati alla prevenzione e alla salute, realizzati in collaborazione con LILT, con l'obiettivo di sensibilizzare le persone su tematiche di benessere psicofisico e promuovere stili di vita sani, anche al di fuori dell'ambiente di lavoro. A rafforzamento del **supporto al benessere personale e familiare della popolazione aziendale**, il Gruppo continua a aderire alla piattaforma di **people caring LianeCare**, che offre servizi di assistenza alla persona e alla famiglia, contenuti psicoeducativi, counseling psicologico e strumenti di orientamento, favorendo l'equilibrio tra vita professionale e privata. Nel corso dell'anno, la piattaforma è stata accompagnata anche da momenti di presentazione e approfondimento dedicati, finalizzati a promuoverne una fruizione consapevole e diffusa. A rafforzamento dell'impegno sul **piano culturale e comunicativo**, il Gruppo aderisce al **Manifesto della Comunicazione Non Ostile**, promuovendo comportamenti responsabili, rispettosi e civili anche negli ambienti digitali. Le iniziative formative in ambito Diversity & Inclusion e well-being sono integrate da strumenti di apprendimento continuo, tra cui la **piattaforma Edflex**, che mette a disposizione dei dipendenti un catalogo selezionato di contenuti digitali su competenze chiave quali bias inconsci, leadership inclusiva, equità, appartenenza e collaborazione interculturale. Grazie a formati flessibili (video, podcast, articoli e microlearning), la piattaforma supporta un apprendimento accessibile e trasversale, accompagnando in modo concreto le strategie HR del Gruppo su questi temi.

La partecipazione alle iniziative formative e di sensibilizzazione è monitorata al fine di valutarne l'efficacia e favorire il miglioramento continuo degli interventi, contribuendo allo sviluppo di una cultura organizzativa sempre più inclusiva e coerente con i valori del Gruppo.

TARGETS

[S1-4]

Per quanto concerne la riduzione delle disuguaglianze, il Gruppo si è posto l'obiettivo di mantenere o migliorare il weighted gender pay gap che al 31.12.2025 è pari a 1,20% stabilendo come target per il 2026 il mantenimento entro la soglia massima del 5%. Inoltre, a fine 2025, Retelit si impegna a mantenere la certificazione UNI PdR 125 per Retelit Digital Services, e a predisporre il percorso per ottenere la certificazione Retelit-X entro il 2027. Il Gruppo ha fissato come obiettivo la formazione di almeno l'80% dei dipendenti su tematiche di Diversità e Inclusione entro la fine del 2025, assicurando un programma di formazione continua e mirata per sensibilizzare e coinvolgere l'intera Organizzazione.

Infine, per incrementare la rappresentanza femminile all'interno dell'azienda, il Gruppo ha definito l'obiettivo di **aumentare del 2% la percentuale di donne assunte** rispetto all'anno precedente, promuovendo così una maggiore inclusione e parità di genere nei processi di selezione.

METRICHE

[S1-8] [S1-11] [S1-15] [S1-16]

Retelit per alta dirigenza applica il concetto definito dallo standard ESRS-S1 ovvero "il primo e il secondo livello al di sotto degli organi di amministrazione e controllo".

DETTAGLI RICHIESTI	UDM	2025
Totale membri alta dirigenza ¹⁵	N.	9
Donne	N.	2
	%	22%
Uomini	N.	7
	%	78%

¹⁵ Questa categoria comprende l'AD e i dirigenti di prima linea (incluso il CFO).

DETTAGLI RICHIESTI	UDM	2025
Totale dipendenti	N.	1133
Totale dipendenti con disabilità	N.	56
	%	5%

DETTAGLI RICHIESTI	UDM	2025
Media della retribuzione oraria dei dipendenti di sesso maschile	€	24,71
Media della retribuzione oraria dei dipendenti di sesso femminile	€	20,78
Divario retributivo tra dipendenti di sesso femminile e dipendenti di sesso maschile	%	16%

DETTAGLI RICHIESTI	UDM	2025
Remunerazione totale annua della persona che percepisce il salario più elevato	€	400.000
Remunerazione totale annua mediana di tutti i dipendenti (esclusa la persona con il salario più elevato)	€	45.307
Tasso di remunerazione totale annua	%	8,8%

DETTAGLI RICHIESTI	UDM	2025 DONNE	UOMINI
Media della retribuzione oraria dei Dirigenti	€	60,77	70,54
	%	14%	
Media della retribuzione oraria dei Quadri	€	31,57	32,95
	%	4%	
Media della retribuzione oraria degli Impiegati	€	16,64	18,49
	%	10%	
Media della retribuzione oraria degli Operai	€	-	12,79
	%	NA	

Nel corso del 2025 è pervenuta una segnalazione tramite il Portale dedicato, relativa a un episodio di **presunta discriminazione sul luogo di lavoro connesso all'utilizzo di un linguaggio non appropriato**. La segnalazione è stata sottoposta a verifica interna ed esaminata dal Comitato Diversity & Inclusion, dando luogo all'avvio di un procedimento disciplinare. L'iter di gestione della segnalazione si è concluso nel corso dell'esercizio.

DETTAGLI RICHIESTI	UDM	2025
Episodi di discriminazione sul lavoro per motivi di genere, origine razziale o etnica, nazionalità, religione o credo, disabilità, età, orientamento sessuale o altre forme rilevanti di discriminazione, comprese le molestie	N.	1
Episodi di violazione dei diritti umani connessi alla propria forza lavoro, esclusi quelli relativi alla discriminazione	N.	0
Importo totale delle multe, sanzioni e risarcimenti di danni risultanti dagli incidenti e dalle denunce di cui sopra	€	0

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Il Sistema di Gestione di Retelit e le relative politiche e procedure promuovono la diffusione e il consolidamento della cultura della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, la consapevolezza dei rischi, l'utilizzo di comportamenti responsabili operando per preservare preventivamente la salute e la sicurezza dei lavoratori. Retelit si impegna a diffondere e consolidare per tutte le società del Gruppo la cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, salvaguardando la salute e la sicurezza dei dipendenti, dei fornitori, dei subfornitori e di tutti i clienti e visitatori che accedono ai siti aziendali (ed in particolare ai data center).

Le politiche e le procedure in materia di salute e sicurezza, descritte di seguito, sono strutturate per garantire ambienti di lavoro sicuri con l'obiettivo di minimizzare l'impatto negativo effettivo emerso durante l'analisi di doppia rilevanza, ovvero “Infortuni e malattie professionali sul luogo di lavoro o nello svolgimento dell'attività lavorativa”.

L'attenzione alla salute e alla sicurezza dei lavoratori è ribadita anche nella **Politica Aziendale Integrata** che afferma che il Gruppo valorizza la responsabilizzazione e la partecipazione attiva dei lavoratori, promuovendo una solida cultura della sicurezza attraverso formazione continua e l'adozione di misure mirate a eliminare o ridurre i rischi alla fonte.

POLITICHE

[S1-1]

Politica Salute e Sicurezza

La **Politica di Salute e Sicurezza** del Gruppo Retelit definisce misure preventive, formazione continua e responsabilità condivise per la **tutela della salute e della sicurezza di dipendenti, fornitori e collaboratori**, adottando misure per ridurre ed evitare infortuni e malattie professionali. Retelit si impegna anche a garantire che tutti i lavoratori, in ogni livello dell'Organizzazione, siano consapevoli dei rischi e partecipino attivamente alla creazione di un ambiente di lavoro sicuro.

Gli obiettivi principali di questa politica sono:

- Ridurre al minimo i rischi sul luogo di lavoro.
- Sostituire le attrezzature pericolose con alternative più sicure.
- Favorire l'adozione di misure di protezione collettiva.

Vengono applicati principi ergonomici nella progettazione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nei metodi operativi, con l'intento di ridurre i fattori di faticosità e monotonia. Il Gruppo si impegna anche a mantenere e far funzionare in sicurezza gli impianti e le strutture aziendali, garantendo interventi manutentivi periodici. Per definire i contenuti della politica sulla salute e sicurezza, **vengono consultati i lavoratori del Gruppo a tutti i livelli**.

Questa politica, approvata dall'Amministratore Delegato, si applica a Retelit S.p.A., alle sue controllate e collegate, e a tutte le società del Gruppo Retelit, che sono soggette alla sua direzione e coordinamento. La policy è accessibile a tutti i dipendenti tramite l'Intranet aziendale. Attraverso la piattaforma di whistleblowing i dipendenti possono segnalare in modo anonimo eventuali situazioni di non conformità o presentare reclami in merito a questioni di salute e sicurezza.

Il Gruppo ha implementato negli ultimi due anni numerose procedure e istruzioni operative per mitigare i suoi impatti negativi relativi alla sicurezza lavorativa:

- **Procedura "Le figure della Sicurezza"**: definisce il ruolo e le responsabilità delle figure incaricate della sicurezza e della prevenzione sul lavoro, in conformità con quanto previsto dal D.lgs. 81/2008.
- **Procedura "Gestione Cantieri"**: definisce compiti, responsabilità e modalità di gestione degli appalti di opere edili nelle quali il Gruppo Retelit figuri in qualità di Committente. Si concentra sull'identificazione dei rischi specifici in ambito di cantiere e la gestione dei controlli per la tutela dei lavoratori, attuando misure preventive per evitare infortuni e garantire la conformità alle normative di sicurezza sul lavoro.
- **Procedura "Gestione Attività Operative"**: definisce la gestione dei maggiori rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, relativi alle attività svolte dal personale. La procedura ha anche la finalità di comunicare ai suddetti lavoratori le misure di prevenzione e protezione e le corrette procedure di sicurezza relative alle proprie mansioni così come individuate nella Valutazione dei rischi aziendali.
- **Procedura "Gestione DPI e DPC"**: stabilisce la gestione dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) e dei Dispositivi di Protezione Collettiva (DPC), assicurando che tutti i lavoratori utilizzino dispositivi di protezione necessari per ridurre l'esposizione ai rischi professionali. Regola la distribuzione, manutenzione e formazione legata all'uso di questi dispositivi.
- **Procedura "Sorveglianza Sanitaria"**: stabilisce i criteri per monitorare la salute dei dipendenti, con particolare attenzione alla sorveglianza sanitaria per coloro che sono esposti a rischi professionali. Comprende le modalità per la programmazione delle visite mediche e la gestione delle informazioni sanitarie in conformità con la normativa privacy.

- **Istruzione Operativa "Sorveglianza presidi antincendio"**: definisce le attività mensili di sorveglianza sui presidi antincendio, come estintori, impianti di allarme e vie di fuga. Garantisce che tutti gli impianti antincendio siano operativi e sottoposti a regolari verifiche per proteggere i lavoratori da possibili incendi.
- **Istruzione Operativa "Tutela delle lavoratrici madri e gestanti"**: stabilisce le modalità per tutelare la salute e la sicurezza delle lavoratrici madri e gestanti, offrendo adeguate modifiche alle condizioni lavorative per garantire la loro protezione durante la gravidanza e dopo il parto.
- **Istruzione Operativa "Rischio Esposizione Lavoratori a Clima Caldo Severo"**: fornisce misure di prevenzione e protezione per la gestione e mitigazione del rischio derivante dall'esposizione dei lavoratori a condizioni climatiche estreme di caldo severo, nella stagione estiva, durante l'esecuzione di attività prolungate all'aperto.
- **Procedura "Gestione incidenti con o senza infortunio"**: disciplina le modalità di segnalazione e gestione di incidenti, infortuni e “near miss” che coinvolgano dipendenti, visitatori e fornitori: attivazione tempestiva dei soccorsi, indagini sulle cause e definizione di azioni correttive, diffusione interna dei risultati e rendicontazione periodica nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato (SGI).
- **Procedura "Identificazione dei pericoli, valutazione rischi e gestione emergenze"**: descrive il processo di individuazione dei pericoli e di valutazione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori (in collaborazione con RSPP, Medico Competente e RLS) e le modalità di aggiornamento del DVR. Disciplina anche la preparazione alle emergenze, definendo ruoli, risorse e piani di risposta, incluse esercitazioni periodiche e la predisposizione del Piano di Emergenza.

AZIONI

[S1-3]

Il Gruppo è impegnato nella diffusione e nel consolidamento della cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, promuovendo la consapevolezza dei rischi e comportamenti responsabili da parte di tutto il personale, con l'obiettivo di preservare la salute e l'incolumità dei lavoratori attraverso un approccio preventivo fondato su formazione, monitoraggio continuo e miglioramento costante dei presidi adottati.

In tale ambito, applica un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro conforme allo standard **ISO 45001:2018**, esteso alla quasi totalità dei dipendenti, e ha individuato in ciascuna società le figure previste dal D.lgs. 81/08, tra cui Datore di Lavoro, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), Medico Competente e almeno un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), oltre a nominare più Medici competenti a livello regionale per garantire un presidio puntuale delle specificità territoriali e facilitare l'accesso ai servizi di medicina del lavoro. Nel rispetto della normativa privacy, i dati sanitari e le cartelle cliniche sono custoditi esclusivamente dal Medico competente, mentre le idoneità alla mansione sono accessibili solo all'Ufficio Personale e al Servizio di Prevenzione e Protezione autorizzati; inoltre, per agevolare l'accesso ai servizi sanitari, il Gruppo aderisce al **Fondo EST** e ha attivato una **polizza sanitaria integrativa** per tutte le società. La valutazione dei rischi è condotta dal Datore di Lavoro in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione e il Medico competente, previa consultazione dell'RLS, identificando i rischi in funzione delle attività, dei materiali e degli ambienti di lavoro, definendo misure preventive, obiettivi e tempistiche, e stimando il rischio tramite metodologie qualitative e quantitative basate su probabilità e gravità del danno, così da stabilire le priorità di intervento.

Nel corso del 2025 sono stati effettuati sopralluoghi presso le sedi da parte della funzione HSE, con condivisione degli esiti e attivazione di azioni correttive ove necessario.

I dipendenti possono inoltre segnalare situazioni di rischio tramite canali dedicati, inclusa una casella di posta e il coinvolgimento degli RLS, anche in forma anonima secondo il sistema di whistleblowing, con verifiche condotte da RSPP e Datore di Lavoro in accordo con l'RLS.

Nel 2025 non si sono registrati casi di malattia professionale e si sono verificati 4 infortuni non gravi, con un tasso di frequenza del 3,2%; nello stesso periodo sono stati erogati **corsi di formazione H&S generali e specifici**, pianificati in base alle mansioni individuate nel DVR, svolti in orario di lavoro e seguiti da test di apprendimento, con aggiornamenti periodici dei contenuti sviluppati con il supporto di professionisti esterni qualificati o del Servizio di Prevenzione e Protezione interno. I dipendenti sono coinvolti nello sviluppo del Sistema di Gestione attraverso **riunioni trimestrali** con gli RLS, iniziative informative (**“safety pills”**), corsi online e contenuti su piattaforma eLearning, oltre a incontri denominati **“caffè psicologici”** dedicati alla gestione dello stress e dei cambiamenti organizzativi.

È prevista inoltre una valutazione periodica del rischio da stress lavoro-correlato. Anche per il 2025, l'azienda ha avviato un progetto strutturato di analisi con la somministrazione di un questionario anonimo elaborato da psicologi del lavoro. I dati raccolti, trattati in conformità al GDPR, hanno consentito di identificare le eventuali aree di criticità e di definire interventi migliorativi a tutela del clima aziendale e dell'equilibrio psico-fisico della forza lavoro. I risultati aggregati sono stati utilizzati per aggiornare il DVR e rafforzare il sistema di gestione della salute e sicurezza.

TARGETS

[S1-4]

Il Gruppo Retelit ha definito specifici target di miglioramento del proprio sistema di gestione, al fine di mitigare i potenziali impatti negativi sulla salute e sicurezza della propria forza lavoro: l'obiettivo di garantire la **copertura del 100% dei dipendenti nell'ambito del sistema di gestione della salute e sicurezza** certificato secondo lo standard ISO 45001 entro la fine del 2025 è stato quasi raggiunto, avendo trapiugardato il 99,3%. Entro il 2026 è prevista l'estensione ai siti di Tortona e Genova, confluiti nel perimetro di Gruppo nel secondo semestre del 2025 con le nuove acquisizioni.

METRICHE

[S1-13]

DETTAGLI RICHIESTI	UDM	2025
Numero totale di lavoratori propri	N.	1.133
Numero totale di ore lavorate dai lavoratori propri	N.	1.416.028,35
Numero di lavoratori propri coperti dal sistema di gestione della salute e della sicu- rezza dell'impresa, in conformità a prescrizioni giuridiche e/o a norme o orientamenti riconosciuti (ISO 45001)	N.	1.125
	%	99% ¹⁶
Numero di decessi derivanti da infortuni sul lavoro registrabili tra tutte le persone ap- partenenti alla forza lavoro dell'impresa, nonché tra i lavoratori che operano presso i siti dell'impresa pur non facendo parte della sua forza lavoro	%	0
Numero di decessi derivanti da malattie professionali registrabili tra i lavoratori dipen- denti	N.	0
Numero di infortuni sul lavoro registrabili dei lavoratori propri	N.	4
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili dei lavoratori propri ¹⁷	%	2,82
Numero di casi di malattie professionali registrabili	N.	0
Numero di giorni persi a causa di infortuni sul lavoro registrabili e malattie professio- nali registrabili dei lavoratori dipendenti	N.	104

DETTAGLI RICHIESTI	UDM	2025
Numero di decessi derivanti da infortuni sul lavoro registrabili dei lavoratori non dipendenti appartenenti alla propria forza lavoro	N.	0
Numero di infortuni sul lavoro registrabili dei lavoratori non dipendenti appartenenti alla propria forza lavoro	N.	0

¹⁶ La copertura ISO 45001 è calcolata sul numero di dipendenti nel perimetro certificato (headcount) e non sul numero di sedi, per riflettere in modo più rappresentativo l'estensione del sistema di gestione.

¹⁷ Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è calcolato dividendo il numero di casi per il numero totale di ore lavorate dai propri dipendenti, multi-
plicato per 1.000.000.

FORMAZIONE E SVILUPPO DEI DIPENDENTI

POLITICHE

[S1-1]

Policy Training & Development

Il Gruppo Retelit adotta una Policy Training & Development finalizzata a promuovere lo sviluppo continuo delle competenze professionali dei dipendenti e ad assicurare l'allineamento delle risorse umane alle esigenze strategiche e agli obiettivi aziendali. La gestione dei progetti formativi è strutturata per rispondere al fabbisogno di competenze dell'Organizzazione e può integrare anche richieste specifiche emerse nel corso dell'anno, nel rispetto dei ruoli organizzativi, dei vincoli di budget e degli standard di qualità del servizio reso al cliente interno.

L'accesso ai percorsi formativi è garantito a tutte le persone del Gruppo, con l'obiettivo di favorire la crescita professionale e il continuo aggiornamento delle competenze, in coerenza con l'evoluzione del mercato ICT. La Policy definisce le fasi del processo formativo, le modalità di erogazione e i criteri per la valutazione degli impatti della formazione e delle competenze acquisite. Il processo di valutazione delle competenze è gestito secondo principi di imparzialità, equità e trasparenza e si basa su un confronto periodico tra il dipendente e il proprio manager.

Tale processo consente di identificare le competenze chiave per ciascun ruolo, valorizzare il contributo individuale, individuare eventuali divari e definire programmi formativi mirati, monitorando nel tempo l'evoluzione delle competenze in coerenza con gli obiettivi aziendali e di business.

Il sistema di valutazione delle performance adottato dal Gruppo assicura l'allineamento delle prestazioni agli obiettivi strategici e favorisce lo sviluppo continuo attraverso feedback strutturati e piani di crescita personalizzati. La Policy Training & Development si applica a tutte le società del Gruppo Retelit e a tutte le figure professionali in organico; la Direzione Risorse Umane ne assicura l'implementazione e il presidio. La Policy è redatta in coerenza con l'ultima edizione della UNI/PdR 125 e con le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere, a supporto di uno sviluppo professionale fondato su criteri di trasparenza, imparzialità e pari opportunità.

Il tema della formazione e dello sviluppo delle competenze è inoltre integrato nel più ampio sistema di policy del Gruppo. In particolare, la Policy Diversity & Inclusion e la Policy per le Pari Opportunità rafforzano il principio di accesso equo alla formazione continua e agli strumenti di sviluppo professionale, valorizzando il capitale umano come leva strategica per la crescita sostenibile del Gruppo. In tale ambito, i dipendenti hanno accesso al Retelit Learning Hub, piattaforma dedicata alla formazione continua e allo sviluppo delle competenze.

La formazione e lo sviluppo professionale rappresentano una priorità della strategia aziendale, per la valorizzazione delle risorse umane in coerenza con gli obiettivi del Gruppo. In quest'ottica, gli impatti correlati sono strettamente integrati nel sistema delle attività interne del Gruppo e sono gestiti e monitorati dalla funzione HR. L'analisi di doppia rilevanza ha evidenziato come il principale impatto positivo relativo alla formazione del personale sia la “Soddisfazione dei dipendenti grazie ad adeguati programmi di formazione, sistemi di valutazione della performance e piani di sviluppo professionale”, che il Gruppo si impegna a gestire e massimizzare attraverso le politiche, le procedure, le azioni e gli obbiettivi descritti di seguito.

AZIONI

[S1-3]

Nel corso del 2025 il Gruppo Retelit ha proseguito il proprio impegno nello sviluppo delle competenze attraverso un'offerta formativa articolata e coerente con le priorità strategiche, operative e culturali dell'Organizzazione, confermando la formazione come leva centrale per la crescita sostenibile e la competitività nel medio-lungo periodo.

È stato erogato un ulteriore percorso formativo in ambito leadership, avviato a maggio e concluso a novembre, focalizzato sui pilastri del Leadership Framework. Il programma, rivolto al middle management, ha posto un forte accento sull'operatività quotidiana, con l'obiettivo di supportare lo sviluppo di uno stile di gestione delle persone più consapevole ed efficace. Il percorso ha fornito strumenti concreti per l'Organizzazione del lavoro, la valorizzazione dei team e la gestione delle responsabilità di leadership, accompagnando i partecipanti nell'affrontare le sfide legate alla continua evoluzione organizzativa, rafforzando competenze quali comunicazione efficace, visione strategica, adattabilità e innovazione. Le ore complessivamente dedicate allo sviluppo della leadership sono state **2.977**.

Il Gruppo ha continuato a investire nello sviluppo della forza vendita attraverso un articolato programma di Sales Academy, per un totale di 5.901 ore di formazione. I percorsi hanno approfondito i principali prodotti e servizi -Housing, Cloud, Connettività, Voce, Cyber Security, SDWAN e Cloud Object Storage- e hanno incluso moduli dedicati alle procedure interne a supporto dell'operatività commerciale, quali la gestione delle commesse, i processi order-to-delivery, la normativa NIS2, le disdette e il tema delle sanzioni internazionali, con l'obiettivo di rafforzare l'efficacia dell'azione di vendita e la qualità del servizio al cliente. Nel corso dell'anno sono state erogate 15.305 ore di formazione tecnica altamente specializzante, a supporto dell'aggiornamento continuo delle competenze e dell'allineamento con le esigenze tecnologiche, operative e di sicurezza del business.

La formazione ha interessato diverse aree specialistiche, tra cui:

- **Cloud**, attraverso percorsi avanzati su Kubernetes, VMware, AWS e tecnologie Microsoft, e formazione continua tramite piattaforme come Pluralsight e O'Reilly.
- **Data Center**, con programmi dedicati al Data Center Design Awareness, al Data Center Energy & Sustainability e alle tecnologie Cisco. Tali percorsi hanno consentito l'acquisizione di 24 certificazioni professionali, di cui 2 in Cisco Data Center Unified Fabric Implementing, 9 in Data Center Design Awareness e 13 in Energy & Sustainability Professional, contribuendo a rafforzare una gestione efficiente e sostenibile delle infrastrutture.
- **Networking**, mediante corsi sui sistemi di comunicazione terrestri e sottomarini in fibra ottica, sulle soluzioni Software Defined-WAN (SD-WAN), sulle reti radiomobili 4G e 5G e sulle tecnologie Huawei, Nokia e Adtran, funzionali al presidio e allo sviluppo delle attività core.

- **Security**, con iniziative di formazione avanzata in ambito cybersecurity, includendo percorsi e certificazioni quali Cisco Ethical Hacker, EC-Council, CISSP, CCSP, CISM e le certificazioni Fortinet (Fortigate, FortiAnalyzer e FortiManager Administrator), oltre a un'ampia offerta di contenuti specialistici erogati tramite la piattaforma Cybrary, dedicata ai Team Corporate Security.
- **Systems**, attraverso corsi focalizzati su tecnologie chiave per la gestione dei sistemi e dei dati, tra cui Veeam, Linux Professional Administrator, Microsoft, Red Hat, Oracle e Splunk.
- **IT Management**, mediante percorsi di certificazione ITIL v4 Foundation, finalizzati allo sviluppo delle competenze di gestione e governo dei servizi IT.
- **Project Management**, con corsi di certificazione PRINCE2 Foundation, PRINCE2 Practitioner – 7th edition e PMP – Project Management Professional, volti a rafforzare le capacità di pianificazione, coordinamento e controllo dei progetti.
- **Voice**, attraverso corsi specialistici dedicati alla piattaforma Metaswitch.

In coerenza con l'attenzione del Gruppo allo sviluppo delle persone e alla promozione di percorsi professionali sostenibili, nel 2025 Retelit ha proseguito l'offerta di **percorsi di coaching** dedicati alle dipendenti rientrate in azienda dopo il congedo di maternità. Le iniziative sono finalizzate a supportare le partecipanti nel rafforzare la consapevolezza delle proprie competenze e del proprio percorso professionale, favorendo un rientro al lavoro sereno, equilibrato e sostenibile. Il coaching accompagna le dipendenti nella gestione della fase di transizione, nel rispetto delle esigenze personali e familiari e in coerenza con i progetti di sviluppo professionale futuri, contribuendo a valorizzare il talento femminile e a rafforzare la continuità dei percorsi di carriera. Attraverso il Learning Hub, accessibile in modo continuativo a tutta la popolazione aziendale, il Gruppo ha reso disponibili percorsi formativi diversificati, comprendenti contenuti per lo sviluppo delle competenze trasversali e corsi obbligatori per l'aggiornamento normativo, favorendo un approccio flessibile e inclusivo alla formazione. Nel 2025 il Gruppo ha continuato a promuovere la formazione in modalità e-learning sui temi della Diversity & Inclusion e della Sostenibilità, rendendo disponibili contenuti dedicati a bias cognitivi, linguaggio inclusivo, valorizzazione della diversità culturale, gender pay gap, Agenda ONU 2030 e Certificazione UNI/PdR 125. Complessivamente sono state erogate **6.994 ore** di formazione su questi temi, di cui **3.348 ore** dedicate alla Diversity & Inclusion e **3.646** ore alla formazione ESG, confermando l'impegno nella diffusione di una cultura aziendale responsabile e orientata ai temi ESG. Parallelamente, sono state erogate **2.341** ore di formazione in ambito Compliance, con corsi obbligatori su GDPR, D.lgs. 231/01, Anticorruzione e Privacy per Amministratori di Sistema, a supporto del presidio normativo e della diffusione di comportamenti etici e responsabili. Per favorire lo sviluppo delle competenze linguistiche e sostenere un contesto lavorativo sempre più inclusivo, il Gruppo ha messo a disposizione una piattaforma di formazione linguistica, accessibile a tutta la popolazione aziendale e, in un'ottica di benessere e inclusione, estesa anche ai familiari dei dipendenti.

Nel corso dell'anno sono state erogate **1.923 ore** di formazione linguistica, favorendo l'apprendimento continuo e lo scambio interculturale. Nel 2025, l'azienda ha inoltre erogato formazione mirata a diverse aree, per complessive **24.915 ore** su ulteriori temi di:

- **Security Awareness**, con l'obiettivo di accrescere il livello di consapevolezza della popolazione aziendale sui rischi informatici e sulle buone pratiche di protezione dei dati. Le iniziative di formazione in ambito Security hanno contribuito a consolidare una cultura della sicurezza diffusa, a supporto della tutela delle informazioni, della resilienza organizzativa e della continuità operativa.
- **Tools Aziendali** per formare i dipendenti sull'utilizzo di strumenti aziendali chiave come Retelit HR HUB, Microsoft 365 (Excel, Power Point, Power Automate, Outlook, Power BI e le App Utility Microsoft 365), Neteye e Remedy, essenziali per ottimizzare la gestione delle risorse e migliorare l'efficienza operativa.
- **Health & Safety**: corsi di formazione obbligatoria (Sicurezza lavoratori base, Preposto e Dirigente prevenzionistico)
- **Apprendistato**: per i giovani apprendisti, che hanno ricevuto un mix di formazione on the job e trasversale, per sviluppare competenze pratiche e teoriche.
- **Professional Skills**: per le Funzioni di Staff, il Gruppo ha promosso percorsi formativi specialistici finalizzati al rafforzamento delle competenze tecnico professionali e al presidio delle responsabilità normative e operative. Le iniziative hanno incluso, tra le altre, il Master online in Diritto Societario per Professionisti, percorsi di formazione in ambito Credit Management, Paghe e Contributi e approfondimenti sul Codice degli Appalti, contribuendo a migliorare l'efficacia dei processi interni e a sostenere una gestione aziendale responsabile e conforme al quadro normativo di riferimento.
- **Sistemi di Gestione**: con percorsi di formazione specialistica come Lead Auditor ISO 37001, Lead Au-

ditor UNI EN ISO 14001:2015, ISO 31000:2018 Gestione del Rischio, per rafforzare il presidio dei requisiti normativi e degli standard internazionali, nonché supportare il miglioramento continuo dei sistemi di qualità, sicurezza, ambiente e gestione dei rischi a livello organizzativo.

- **Sales & Marketing: percorsi formativi dedicati allo sviluppo delle competenze** commerciali e di marketing, con iniziative quali i corsi di LinkedIn Personal Branding e Product Management, finalizzati a rafforzare la capacità di presidio del mercato e la valorizzazione dell'offerta del Gruppo. In particolare, i percorsi sul Personal Branding hanno supportato le persone nello sviluppo di una presenza professionale consapevole e coerente con i valori aziendali, mentre la formazione in ambito Product Management ha contribuito a migliorare la comprensione del ciclo di vita dei prodotti e dei servizi, favorendo un approccio più strutturato, orientato al cliente e alla creazione di valore sostenibile.
- **Soft Skills**: percorso di Comunicazione Efficace, strutturato in tre moduli dedicati alla comunicazione scritta, alla comunicazione orale e al Public Speaking, con l'obiettivo di rafforzare le competenze relazionali e comunicative delle persone. Il percorso ha contribuito a migliorare la chiarezza, l'efficacia e l'assertività nella comunicazione quotidiana, favorendo una maggiore consapevolezza del proprio stile comunicativo e un utilizzo più efficace della comunicazione come leva di collaborazione, inclusione e leadership all'interno dell'Organizzazione.

Complessivamente, nel 2025 il Gruppo ha registrato una media di **53 ore di formazione per dipendente**, a conferma della centralità attribuita allo sviluppo continuo delle competenze. Tale risultato evidenzia il ruolo della formazione come leva strategica per la valorizzazione del capitale umano e per il sostegno alla crescita e alla competitività aziendale nel medio lungo periodo.

TARGETS

[S1-4]

Al fine di rafforzare l'impatto positivo sulla soddisfazione dei propri dipendenti attraverso programmi formativi adeguati e strutturati, Retelit ha definito un **target specifico per il 2025: garantire almeno 40 ore di formazione per dipendente entro la fine dell'anno**. Il target risulta **raggiunto**, con un numero medio di ore di formazione per dipendente pari a 53.

METRICHE

[S1-12].

DETTAGLI RICHIESTI	UDM	2025
Totale dipendenti	N.	1.133
Totale dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera ¹⁸	N.	765
	%	68%

DETTAGLI RICHIESTI	UDM	2025
Totale dipendenti	N.	1.133
Numero totale di ore di formazione	N.	60.356,47
Numero medio di ore di formazione per dipendente	N.	53,27

¹⁸ Non hanno partecipato alla revisione delle prestazioni tutti i dipendenti di Retelit-X che sono entrati in azienda il 01.10.2025 nonché coloro che sono stati assunti a partire da settembre 2025.



RISERVATEZZA

POLITICHE

[S1-1]

Policy di Sicurezza Logica

La crescente diffusione delle nuove tecnologie, unitamente al libero accesso alla rete dati pubblica (Internet) tramite dispositivi elettronici, ha esposto le società del Gruppo Retelit e i suoi utenti a rischi patrimoniali e legali, derivanti da potenziali violazioni di normative che disciplinano la sicurezza dei dati. Le disposizioni legali e normative richiedono l'adozione di misure adeguate a minimizzare questi rischi e garantire gli standard di sicurezza necessari.

In questo contesto, nel 2025 il Gruppo ha adottato la **Policy di Sicurezza Logica**, con l'obiettivo di definire **regole chiare per l'accesso e la gestione dei perimetri fisici e logici** da parte di dipendenti, collaboratori, fornitori e utenti aziendali. Questa politica mira a **prevenire che comportamenti**, anche non intenzionali, **possano compromettere la sicurezza dei dati e delle informazioni aziendali**. La Policy di Sicurezza Logica si **applica a Retelit S.p.A.**, alle sue **controllate e collegate**, e a **tutte le società del Gruppo Retelit**, che sono sottoposte alla sua direzione e coordinamento. È obbligatorio che la policy venga rispettata da tutti gli utenti e da tutti i soggetti assegnatari di beni e risorse informatiche aziendali, inclusi coloro che abbiano accesso alle risorse informatiche o infrastrutturali del Gruppo, anche temporaneamente o occasionalmente.

La policy regola specificamente gli accessi ai sistemi aziendali, in linea con i principi di "necessità di conoscere" (need to know), "privilegio minimo" (least privilege), e "segregazione delle funzioni" (segregation of duties). Viene anche stabilito un processo di abilitazione controllato per garantire che i profili di autorizzazione siano sempre validi e periodicamente verificati. Inoltre, le disposizioni della policy si applicano anche ai collegamenti esterni, come l'accesso remoto o in modalità smart working, assicurando che tutte le informazioni aziendali, anche quelle accessibili da postazioni esterne all'ufficio, siano protette.

La Policy di Sicurezza Logica **fa riferimento a normative di settore**, come il **Reg. UE 2016/679 (GDPR)** e la **Direttiva UE 2016/1148 (NIS)**, al fine di garantire il rispetto degli standard di protezione dei dati e delle informazioni sensibili in conformità con le leggi europee in materia di sicurezza delle reti e dei sistemi informatici.

Il tema della cybersecurity e della sicurezza delle informazioni è stato identificato dal Gruppo come rilevante, con l'individuazione di un impatto negativo effettivo connesso alla “Violazione del diritto alla privacy dei dipendenti a causa di episodi di data breach”. La gestione dei rischi informativi include policy, procedure e formazione su riservatezza, integrità, disponibilità dei dati del personale e protezione della proprietà intellettuale.

A supporto della politica di sicurezza logica, il Gruppo ha implementato procedure e istruzioni operative, volte a mitigare il rischio di perdita di dati sensibili dei dipendenti:

- **Procedura "Data Breach"**: fornisce misure di prevenzione e protezione per la gestione e la mitigazione del rischio derivante dalla sottrazione non autorizzata o dalla divulgazione di dati aziendali sensibili, garantendo che il Gruppo Retelit sia protetto da eventuali violazioni della sicurezza delle informazioni. Essa definisce il processo da seguire in caso di data breach, dalla rilevazione al trattamento dell'incidente, con l'obiettivo di contenere i danni, prevenire eventi futuri e proteggere le risorse aziendali.
- **Procedura "Gestione degli Incidenti di Sicurezza"**: descrive le modalità operative da seguire in caso di eventi che riguardano la sicurezza delle informazioni all'interno del Gruppo Retelit. Essa stabilisce un processo per la gestione degli incidenti di sicurezza, che include l'analisi dell'incidente, le azioni di contenimento e recupero, il ripristino delle operazioni e le azioni correttive necessarie per evitare il ripetersi dell'incidente, con l'obiettivo di proteggere i sistemi aziendali e garantire la continuità operativa.
- **Procedura "Data Leak Prevention"**: definisce il processo di rilevazione e prevenzione della sottrazione e divulgazione non autorizzata di dati aziendali, con particolare attenzione a evitare la fuga di informazioni sensibili su reti, sistemi e piattaforme. Il processo si applica inizialmente alle funzioni operative della direzione Technology, Operations & Information System, e alla Corporate Security, responsabili della gestione delle soluzioni di Data Leak Prevention. In una seconda fase la procedura potrebbe essere estesa ad altre funzioni considerate parte del perimetro.
- **Istruzione Operativa "Cybersecurity Awareness Training"**: descrive le modalità di accesso al portale "Cyber Guru", utilizzato per la formazione e l'informazione specifica in ambito cybersecurity, destinato a tutto il personale e ai collaboratori abilitati del Gruppo Retelit. L'obiettivo del portale è aumentare la consapevolezza sulle minacce digitali e migliorare le competenze dei dipendenti per proteggere i dati aziendali, prevenendo potenziali rischi legati a comportamenti inconsapevoli.
- **"Linea Guida sull'Utilizzo dei Sistemi Informatici Aziendali"**: stabilisce le regole fondamentali per l'utilizzo dei sistemi informatici aziendali, inclusi gli strumenti di End User Computing (EUC). Essa obbliga tutti i dipendenti, collaboratori e figure professionali del Gruppo Retelit a operare responsabilmente, tutelando i dati aziendali e prevenendo l'accesso non autorizzato o comportamenti che possano compromettere la sicurezza e l'integrità delle risorse informatiche aziendali.

AZIONI

[S1-3]

Al fine di rafforzare la tutela delle informazioni e dei dati personali, Retelit **sensibilizza la popolazione aziendale sulla Cybersecurity** avvalendosi della **piattaforma di e-learning Cyber Guru**. La piattaforma mette a disposizione corsi specifici sulle principali minacce cyber, sulle buone pratiche di prevenzione e sulla gestione dei rischi digitali. Nel corso dell'anno sono state complessivamente erogate 9.145,5 ore di formazione su tali tematiche, a conferma dell'impegno del Gruppo nel garantire un adeguato livello di preparazione dell'Organizzazione rispetto ai potenziali attacchi informatici. In coerenza con gli obiettivi di rafforzamento della cultura della sicurezza, il Gruppo promuove iniziative formative affinché i dipendenti sappiano identificare le minacce informatiche e reagire in modo appropriato. **Per ciascun incidente rilevato** viene **predisposto, monitorato e attuato un piano di rimedio**, con azioni specifiche e misure di miglioramento.

Il Gruppo mantiene un sistema certificato **ISO 27001**, con estensione alle **Linee Guida ISO 27017 e ISO 27018** per i servizi Cloud e la protezione dei dati personali nei Cloud pubblici. Sono state implementate e sono attivamente applicate **procedure dedicate alla gestione delle richieste degli interessati** ai sensi degli articoli **15-22 del GDPR**, al fine di garantire riscontri completi e tempestivi, nel rispetto dei termini previsti dalla normativa.

Inoltre, per ottemperare agli obblighi derivanti dal **Regolamento AI Act** (Art. 4), Retelit, in qualità di Deployeur (utilizzatore) di piattaforme facenti uso di sistemi di Intelligenza Artificiale, è tenuta a eseguire periodicamente (annualmente, ad esempio) attività di alfabetizzazione e formazione sui temi relativi all'Intelligenza Artificiale a tutta la sua popolazione aziendale. Pertanto, per l'anno 2026, Retelit integrerà anche i corsi specifici sull'AI Act all'interno del piano di formazione, con l'obiettivo di garantire che i dipendenti siano adeguatamente informati sugli obblighi normativi e le implicazioni etiche, legali e di sicurezza derivanti dall'utilizzo dei sistemi di AI, supportando così una gestione consapevole e responsabile delle tecnologie emergenti.

TARGETS

[S1-4]

Con riferimento alla tutela della riservatezza e alla protezione dei dati della forza lavoro propria, il Gruppo ha definito per il 2026 l'obiettivo di rafforzare la consapevolezza interna in materia di sicurezza delle informazioni, garantendo che i dipendenti siano in grado di identificare potenziali minacce e reagire in modo appropriato. In particolare, è previsto che a **tutti i dipendenti sia somministrato il programma di formazione sulla sicurezza informatica erogato mediante la piattaforma di formazione (Learning Management System, LMS) Cyber Guru** e che almeno il 70% partecipi ai corsi sul data breach, con un progressivo incremento della percentuale di adesione negli anni successivi. La formazione copre le tematiche relative alla sicurezza (corretti comportamenti, descrizione delle minacce informatiche, metodologia degli attacchi cyber). Inoltre, Corporate Security manda comunicazioni periodiche per ribadire il corretto comportamento nell'uso dei dispositivi aziendali definito nelle Linee Guida dei dipendenti.

3.2 LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE (S2)

L'approccio di Retelit mira a garantire che i fornitori e i loro sub-fornitori operino in **condizioni di lavoro adeguate**. Per questo il Gruppo monitora la filiera e interviene per prevenire e ridurre possibili impatti negativi. Le attività principali riguardano la **selezione, la qualifica e la gestione dei fornitori**, accompagnate da un **dialogo continuo, incontri periodici e audit**. Nel tempo, il Gruppo ha ampliato e diversificato la propria rete di fornitura. Oggi i principali acquisti riguardano la manutenzione e la gestione delle infrastrutture di rete e dei data center, la connessione dei clienti tramite fibra ottica, gli apparati di telecomunicazione e le soluzioni di connettività, Multi Cloud, Cyber Security e SD-WAN. La catena di fornitura include anche servizi di logistica, spazi in locazione e attività di supporto agli uffici.

Alcune attività svolte dai fornitori comportano rischi elevati — ad esempio installazioni, manutenzioni o interventi su infrastrutture elettriche e tecnologiche, lavori in quota o scavi — e possono avere impatti sulla salute, sicurezza e benessere dei lavoratori. Una selezione o supervisione inadeguata può inoltre portare a non conformità rispetto alle norme sulla sicurezza e ai diritti dei lavoratori. Il Gruppo riconosce **due impatti negativi potenziali rilevanti** lungo la catena del valore: **lavoro minorile** e **lavoro forzato**. Questi possibili impatti aumentano in assenza di adeguata due diligence, soprattutto in alcune tipologie di fornitori o in specifiche aree geografiche. Per evitarli, Retelit ha definito politiche, procedure e controlli che rafforzano la gestione responsabile della supply chain. I processi di selezione e qualifica includono requisiti chiari su diritti umani, salute e sicurezza, conformità normativa e moduli obbligatori dedicati alla prevenzione del lavoro minorile e forzato. Questi presidi fanno parte del monitoraggio continuativo dei fornitori.

Nel corso del 2025, il Gruppo Retelit ha collaborato con circa **1050 fornitori** di beni e servizi; circa **86% della spesa complessiva** è stata destinata a fornitori locali, localizzati sul territorio nazionale. Il Gruppo assicura il coinvolgimento dei lavoratori lungo la catena del valore nei processi di identificazione, valutazione e gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità in linea con ESRS S2, garantendo una rendicontazione trasparente e l'allineamento agli standard di compliance e alle aspettative degli stakeholder.

POLITICHE

[S2-1]

Le attività di acquisto seguono processi chiaramente stabiliti, con l'obiettivo di verificare ruoli e comportamenti, valutare la solidità etica ed economica e la competenza tecnica dei fornitori. Retelit ha da tempo integrato nel Portale Fornitori il **Codice di Condotta Fornitori**, la cui accettazione è obbligatoria per la qualifica: nel 2025, il **100% dei fornitori ha formalmente sottoscritto il Codice**.

Oltre al Codice di Condotta Fornitori, la **presa visione del Codice Etico** e dell'**Informativa sulla Privacy** rappresenta un requisito essenziale per instaurare rapporti di collaborazione con le aziende del Gruppo. Questi documenti, oltre al **Modello di Organizzazione e Gestione e Controllo** ai sensi del D.lgs 231/01, sono messi a disposizione sul sito ufficiale e sulla rete intranet aziendale.

Codice di Condotta Fornitori

Il **Codice di Condotta per i Fornitori** del Gruppo Retelit rappresenta lo strumento attraverso il quale l'Organizzazione definisce gli standard di comportamento attesi lungo la propria catena di fornitura. Il Codice **stabilisce che i partner commerciali sono tenuti a rispettare il Codice Etico di Gruppo**, a operare con integrità e a svolgere le proprie attività in conformità alle leggi e alle normative vigenti. A tal fine, i Fornitori sono chiamati a adottare sistemi di gestione adeguati, quali procedure, policy e processi aziendali idonei a garantire il rispetto dei principi etici e delle disposizioni normative applicabili.

Il Codice persegue **tre obiettivi** fondamentali:

- definisce i principi che i Fornitori del Gruppo sono tenuti a rispettare in materia di Etica, Diritti del Lavoro e Diritti Umani, Tutela dell'Ambiente e Produzione Responsabile;
- determina le **responsabilità interne** per il monitoraggio dell'attuazione dei principi inclusi nella Policy;
- specifica i provvedimenti applicabili in caso di riscontro di non-compliance.

In tale prospettiva, il Gruppo richiede che **lungo l'intera filiera di fornitura, inclusi sub-Fornitori e subappaltatori**, vengano condivisi e applicati i principi espressi nel Codice, il cui rispetto costituisce elemento rilevante nei processi di selezione, valutazione e gestione dei rapporti commerciali. Il Codice **stabilisce un divieto rigoroso di ogni forma di corruzione**, inclusi favori illegittimi, comportamenti collusivi,

sollecitazioni o concessione di vantaggi personali, diretti o indiretti. È proibito promettere, offrire o accettare denaro o altre utilità al fine di ottenere o mantenere relazioni d'affari o assicurarsi indebiti vantaggi.

I Fornitori sono inoltre tenuti a mantenere registrazioni contabili accurate, complete e trasparenti, assicurando che tutte le operazioni siano correttamente documentate e tracciabili. In coerenza con i propri valori, il Gruppo Retelit richiede ai Fornitori di **salvaguardare e promuovere il rispetto dei diritti umani e del lavoro** lungo l'intera filiera di approvvigionamento, garantendo condizioni di lavoro dignitose e conformi alla normativa vigente e **vietando qualsiasi forma di lavoro minorile, lavoro forzato o obbligatorio, schiavitù, servitù e tratta di esseri umani**.

Il Gruppo richiede inoltre ai Fornitori di contribuire attivamente alla riduzione dell'**impatto ambientale** delle attività svolte, adottando comportamenti responsabili e dimostrando progressi concreti nella tutela delle risorse naturali per le generazioni future.

Infine, Retelit incoraggia i propri Fornitori a ricercare il **miglioramento continuo dei prodotti e dei servizi offerti**, non solo in termini di qualità e sicurezza, ma anche sotto il profilo dell'impatto ambientale e dei materiali utilizzati, promuovendo un approccio responsabile e sostenibile lungo l'intero ciclo di vita delle forniture. Il **Codice si applica a tutte le Società del Gruppo e a tutti i Fornitori**, indipendentemente dall'area geografica di operatività, nonché ai **rispettivi sub-Fornitori, subappaltatori e collaboratori** coinvolti nelle attività di fornitura.

Il documento si fonda su standard e iniziative internazionali riconosciuti, tra cui la **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, le Convenzioni e Dichiarazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro** (ILO), le **Linee Guida OCSE** destinate alle imprese multinazionali, la **Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione** e i principi del **Global Compact delle Nazioni Unite**.

Attraverso il Codice, il Gruppo dà attuazione ai principi contenuti in tali strumenti e integra il proprio impegno verso gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite nei modelli di business e nei processi di approvvigionamento.

La funzione Procurement si impegna ad implementare, aggiornare e revisionare periodicamente la Policy, ove necessario, al fine di garantirne la conformità ai requisiti normativi e il costante allineamento ai principali standard e alle best practice di settore; in caso di modifiche, Retelit si impegna a condividere tempestivamente la versione aggiornata del documento con i Fornitori.

Policy di Approvvigionamento Sostenibile

Nel corso del 2025, il Gruppo Retelit ha adottato la **Policy di Approvvigionamento Sostenibile**, che definisce i principi e le modalità con cui integra **criteri ambientali, sociali e di governance (ESG) nei processi di selezione, gestione e qualifica dei fornitori**, per promuovere una supply chain responsabile verso i valori della sostenibilità. La Policy **si applica a tutti i fornitori, subappaltatori e partner commerciali**, attuali e potenziali, ed è oggetto di **revisione periodica** per garantirne l'allineamento alle normative vigenti, agli standard internazionali e agli obiettivi di sostenibilità del Gruppo. La Policy di Approvvigionamento Sostenibile prevede un **sistema strutturato di qualifica**, che include la sottoscrizione del Codice di Condotta Fornitori, la compilazione di un **questionario ESG** con attribuzione di un punteggio, oppure, in alternativa, la presentazione di un **rating ESG** rilasciato da enti riconosciuti quali EcoVadis, Synesgy o Open-ES.

Il Gruppo si riserva inoltre la facoltà di richiedere **documentazione integrativa**, effettuare **audit** e verifiche, sospendere o cessare la collaborazione in caso di gravi violazioni dei principi ESG o del Codice di Condotta. La Policy si fonda su un quadro normativo e valoriale internazionale che include, tra gli altri, la **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, le Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali, la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione e l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile**.

La funzione Procurement si impegna ad implementare, aggiornare e revisionare periodicamente la Policy, garantendo la conformità ai requisiti normativi e l'allineamento ai principali standard e alle best practice di settore.

Policy Anti-schiavitù

Con la Policy Anti-schiavitù Retelit adotta un approccio di **tolleranza zero verso tutte le forme di schiavitù, il lavoro forzato o qualsiasi forma coercitiva, il lavoro minorile, la tratta di esseri umani e qualsiasi situazione in cui persone, adulte o minori, siano sottoposte a condizioni di schiavitù o servitù**. La Politica si ispira ai principi sanciti dal **Modern Slavery Act del Regno Unito (2015)** e mira a garantire che nessuna forma di schiavitù possa verificarsi in nessuno degli ambiti di attività o luoghi operativi del Gruppo, fisici o virtuali, locali o remoti.

Il Gruppo richiede ai propri fornitori di adottare il medesimo approccio lungo le rispettive catene di fornitura, estendendo tale impegno anche ai subfornitori. Inoltre, l'Organizzazione prevede la possibilità di fornire supporto e orientamento ai propri fornitori per aiutarli a prevenire e gestire eventuali situazioni di coercizione, pratiche lavorative abusive o condizioni di sfruttamento riscontrate nelle proprie attività o filiere di approvvigionamento, promuovendo un approccio basato sulla responsabilità condivisa lungo la catena del valore.

Tale Policy si applica a tutte le società del Gruppo Retelit, che sono soggette alla sua direzione e coordinamento. È resa disponibile a tutti i dipendenti tramite l'Intranet aziendale; tutti i lavoratori della catena del valore possono utilizzare la piattaforma whistleblowing per segnalare situazioni di non conformità. Ogni società del Gruppo è responsabile dell'attuazione quotidiana della Policy, del monitoraggio e della verifica dei sistemi di controllo interni per contrastare la schiavitù moderna.

L'Alta Direzione e le Direzioni delle società del Gruppo sono incaricate di garantire che tutti i dipendenti ricevano formazione adeguata e continua per comprendere, rispettare e far rispettare i principi sanciti.

COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE E CANALI PER SOLLEVARE PREOCCUPAZIONI

[S2-2]

Retelit riconosce che l'efficacia della transizione verso modelli sostenibili dipende in misura significativa dalla capacità di sviluppare una catena del valore resiliente e responsabile, in grado di affrontare rischi e impatti. Attribuisce quindi particolare rilevanza al coinvolgimento dei lavoratori lungo la catena del valore, promuovendo il rispetto dei loro diritti e la **considerazione delle loro istanze**.

Il Gruppo favorisce il **coinvolgimento e la consultazione dei lavoratori, inclusi quelli operanti presso fornitori e partner**, in particolare sui **temi della salute e sicurezza sul lavoro**, promuovendo la partecipazione attiva e la diffusione di pratiche di prevenzione e tutela lungo tutta la catena del valore.

A tal fine, Retelit ha istituito **meccanismi accessibili ai lavoratori nella catena del valore per la segnalazione di preoccupazioni, esigenze o potenziali violazioni**: il **sistema di whistleblowing**, accessibile anche a stakeholder esterni e fornitori, consente l'invio di segnalazioni, anche in forma anonima, tramite una piattaforma online dedicata disponibile sul sito internet aziendale. Il sistema garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e la protezione da eventuali ritorsioni. Le segnalazioni ricevute sono gestite attraverso **processi strutturati** che prevedono la valutazione dei casi, l'attivazione di eventuali azioni correttive e il monitoraggio delle misure adottate, in un'ottica di rimedio e miglioramento continuo.

AZIONI

[S2-3]

Nel 2024, l'obbligatorietà della compilazione del questionario ESG del Portale Fornitori è stata estesa a **tutte le tipologie di qualifica riguardanti le persone giuridiche (non solo in caso di gara)**. L'accettazione del Codice di Condotta è un requisito obbligatorio per l'ottenimento della qualifica fornitore.

Retelit ha inoltre proseguito la **collaborazione con EcoVadis**, piattaforma internazionale di rating ESG, invitando – tramite **campagne di contatto da parte dei buyer** – i fornitori strategici ad accreditarsi e ottenere uno score riconosciuto a livello globale. Nel 2025 sono stati invitati 189 fornitori strategici: al 31.12.2025 78 è il numero di fornitori con scorecard in corso di validità. L'obiettivo è promuovere e diffondere l'adozione di pratiche ambientali e sociali più responsabili lungo la supply chain; la collaborazione con EcoVadis proseguirà anche nel 2026. **Il processo di approvvigionamento** di Retelit è posto sotto la **supervisione della Direzione Procurement e Corporate Services**.

L'accreditamento e il mantenimento della qualifica di fornitore si basano sulla raccolta di documenti, dichiarazioni e autocertificazioni attestanti la conformità alle normative vigenti in materia di regolarità retributiva, previdenziale, contributiva e fiscale, salute e sicurezza sul lavoro, tutela ambientale, privacy e modelli di governance, includendo anche requisiti di natura socio-ambientale. Ogni anno, i **fornitori con maggior volume d'ordinativi o qualificati come “strategici”** sono sottoposti a un'**attività di valutazione delle performance**, condotta da un **team interfunzionale** che coinvolge le aree tecniche, amministrative, di approvvigionamento, sicurezza e compliance. Per i fornitori che non soddisfano i criteri di valutazione, è prevista **la possibilità di sanare le non-conformità entro scadenze prestabilite**.

In tale contesto, Retelit ha svolto nel 2025 **3 audit in loco** presso i propri cantieri. Nel corso del 2025 è stato inoltre redatto il Piano d'Azione scaturito dal percorso **UN BHR Accelerator**, programma promosso dalle Nazioni Unite volto a supportare le imprese nell'integrazione dei diritti umani nelle strategie e nei processi di gestione della catena di fornitura. L'iniziativa ha contribuito a strutturare l'analisi di Retelit sui rischi correlati ai diritti umani lungo l'intera catena del valore.

Il Piano, che rappresenta l'output del percorso, copre:

- Integrazione di criteri e presidi specifici nelle politiche e nelle procedure aziendali.
- Coinvolgimento delle funzioni interne e dei partner della catena di fornitura.
- Rafforzamento dei meccanismi di monitoraggio e gestione delle segnalazioni.

TARGETS

[S2-4]

Alla luce degli impatti negativi individuati connessi ai lavoratori nella catena del valore, gli obiettivi prioritari del Gruppo Retelit, oltre alla compliance normativa, consistono nella promozione degli standard internazionali lungo la catena di fornitura e nel rafforzamento del proprio posizionamento ESG. Nello specifico, il Gruppo si è posto l'obiettivo di **promuovere i principi del Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC) presso tutti i fornitori**.

Inoltre, il Gruppo si impegna entro il 31.12.2026 a formare il **60% dell'Ufficio Acquisti** sui **criteri di selezione dei fornitori**, in linea con i requisiti ESG richiesti alle controparti e all'evoluzione delle policy e delle normative applicabili.

3.3 COMUNITÀ INTERESSATE (S3)

[S3-1] [S3-2]

Il Gruppo Retelit si impegna a mantenere un dialogo costante con le comunità nei territori in cui opera, integrando le loro esigenze nelle proprie attività. Tale impegno si traduce in forme di collaborazione con attori locali e attenzione agli effetti sociali delle proprie infrastrutture, con particolare riguardo agli aspetti ambientali, alla sicurezza e al rispetto dei diritti umani. L'analisi di doppia rilevanza condotta nel 2025 ha confermato come impatto positivo materiale le **“Iniziative a sostegno del territorio e delle popolazioni locali”**, riconoscendo il contributo del Gruppo allo sviluppo dei contesti in cui è presente. Ad oggi, il Gruppo Retelit non ha formalizzato una policy specificamente dedicata alle comunità interessate; tuttavia, essendo presente su tutto il territorio nazionale e anche all'estero, riconosce il proprio ruolo nel generare valore per le comunità dei territori in cui opera e promuove iniziative a sostegno dei territori e delle popolazioni locali.

Come evidenziato nel documento di sistema **“Il Contesto Organizzativo del Gruppo Retelit”**, la Società è attiva nel settore ICT in qualità di operatore con licenza ministeriale nell'ambito delle telecomunicazioni ed eroga **servizi di pubblica utilità**. In tale veste, il Gruppo contribuisce allo sviluppo dei contesti locali attraverso il **potenziamento delle infrastrutture digitali e il sostegno alla riduzione del divario digitale**. Il Gruppo promuove inoltre iniziative sociali e formative che favoriscono **inclusione, competenze, partecipazione ed empowerment femminile**.

Allo stesso tempo, il Gruppo monitora i potenziali impatti negativi connessi alla presenza delle proprie infrastrutture sul territorio, alcune in aree prevalentemente residenziali: il funzionamento degli impianti può in taluni casi generare disturbo acustico per le abitazioni limitrofe. Retelit mantiene un dialogo costruttivo con le comunità e adotta misure utili a mitigare eventuali disagi.

In relazione al disturbo acustico, tutti i data center sono tenuti a rispettare le soglie previste dalla normativa vigente. Il mancato rispetto di tali limiti comporta l'attivazione di **segnalazioni formali** da parte delle **Autorità competenti**, come il Comune o l'ARPA, che vengono trasmesse tramite PEC.

Oltre ai canali istituzionali previsti dalle Autorità, cittadini e altri stakeholder hanno la possibilità di presentare **segnalazioni o reclami** attraverso il numero telefonico o l'indirizzo e-mail istituzionale. Ogni segnalazione ricevuta viene presa in carico dall'Ufficio Legale, che coordina le necessarie verifiche tecniche e, se necessario, l'adozione delle azioni correttive appropriate.

AZIONI

[S3-3] [S3-4]

Retelit promuove iniziative specifiche volte a valorizzare il legame dei territori in cui opera e a creare occasioni formative di sviluppo per affrontare le sfide di un mondo sempre più digitalizzato. Queste iniziative consentono a Retelit di rafforzare il legame con il sistema scolastico e più in generale con le comunità locali, dimostrando l'impegno del Gruppo nei confronti delle nuove generazioni e del territorio.

Nel luglio 2025, Retelit ha partecipato attivamente a **4 tavole rotonde sulle tematiche di parità di genere, DE&I, trasparenza retributiva e formazione del personale**. Questo evento, intitolato "The Art of Training", ha rappresentato un'importante occasione di confronto, con l'obiettivo di affrontare temi cruciali come la parità di genere e di discutere pratiche aziendali orientate a favorire un ambiente di lavoro più inclusivo e trasparente.

Sempre nello stesso anno, il Gruppo ha promosso la **partecipazione attiva in progetti di orientamento professionale e networking con le istituzioni scolastiche e universitarie**. In particolare, nel mese di giugno, è stato avviato un progetto di alternanza scuola-lavoro in collaborazione con il Liceo Scientifico Statale "Filippo Lussana", che ha visto l'inserimento di uno studente all'interno del gruppo Technology & Operations. Nello stesso anno, la società ha preso parte al progetto SisTech 2025, un'iniziativa di volontariato in collaborazione con l'omonima organizzazione, che ha permesso l'inserimento di una giovane ragazza afgana nel team SOC. Per questo progetto, nel 2025 Retelit ha ricevuto un riconoscimento da parte dell'UNHCR - UN High Commissioner for Refugees - a testimonianza dell'impegno profuso sui temi dell'inclusione e della formazione. Inoltre, grazie alla collaborazione con l'Università degli Studi di Milano, Retelit ha inserito una studentessa nel team Wholesale Support, attraverso un percorso di stage, confermando l'impegno di Retelit nel favorire la crescita e l'integrazione di giovani risorse.

Infine, il 16 ottobre 2025, Retelit ha partecipato all'incontro "**Data Center Day**", in collaborazione con gli Istituti Tecnici Greppi e Galvani. Questo evento, promosso dall'Italian Datacenter Association (IDA), ha offerto un'importante occasione di approfondimento sulle tematiche di employer branding e ha visto la partecipazione di numerosi studenti degli istituti tecnici, esplorando le innovazioni nel mondo dei data center e il loro ruolo nell'evoluzione digitale.

Durante il presente periodo di rendicontazione si sottolinea che non ci sono stati episodi di violazioni dei diritti umani connessi alle comunità interessate.

Supporto ad associazioni benefiche

Anche nel 2025 Retelit ha partecipato insieme a **LILT Milano**, associazione italiana per la lotta contro i tumori, alla **Milano Marathon**, manifestazione sportiva di rilievo per la città, nel panorama delle iniziative a carattere benefico, sostenendo il progetto "Visite donate" di LILT che offre a persone in particolari condizioni economiche e sociali l'opportunità di accedere gratuitamente a controlli di prevenzione oncologica.

Nel 2025, Retelit ha continuato a sostenere il **programma "Boost" di Sistech**, impegnandosi a favore dell'empowerment femminile e dell'inclusione lavorativa nel settore tecnologico e digitale delle donne profughe. La partnership con Sistech, iniziata nel 2023, è stata caratterizzata da una crescente partecipazione dei dipendenti di Retelit, che hanno contribuito ripetutamente e con entusiasmo all'iniziativa. All'interno di questo programma, i collaboratori di Retelit hanno organizzato **attività di tutoring, affiancamento e formazione in Cybersecurity, Data Analysis e Web Development** alle partecipanti. Le "fellow" hanno preso parte alle company visit e partecipato a tre masterclass tenute da dipendenti Retelit su tematiche tecnologiche e specialistiche. Nelle sessioni di "tandem linguistico", è stato offerto supporto nella pratica della lingua italiana e nello sviluppo del linguaggio tecnico, esplorando argomenti legati al mondo del lavoro.

Nel 2025, la partecipazione al programma Boost è cresciuta, coinvolgendo 9 dipendenti, di cui una quota parte ha deciso di ripetere l'esperienza. L'iniziativa continua a rappresentare uno strumento efficace per favorire percorsi di inclusione e formazione che rafforzano il contributo del Gruppo a sostegno delle comunità più vulnerabili.

Nel 2025 il Gruppo ha inoltre supportato **Progetto Nuova Vita**, associazione focalizzata sul **recupero e la rigenerazione di apparecchiature informatiche dismesse**, con l'obiettivo di favorire il riutilizzo responsabile delle risorse e il loro impiego in contesti sociali ed educativi. Dalla sede di Bolzano sono stati conferiti circa 70 PC desktop, una ventina di monitor e diversi notebook, successivamente ricondizionati dall'associazione e destinati a scuole, famiglie e organizzazioni del territorio. Retelit ha gestito direttamente le attività logistiche di imballaggio, trasporto e consegna, garantendo un processo completo ed efficiente. L'iniziativa, a sostegno dell'economia circolare, contribuisce alla riduzione dei rifiuti elettronici e, al tempo stesso, consente l'accesso a strumenti digitali a comunità svantaggiate, generando un beneficio concreto e immediato.

Progetto Teleriscaldamento con A2A

Nel 2024, Retelit ha avviato a Milano un progetto innovativo in collaborazione con A2A Calore e Servizi e DBA Group, segnando il primo passo in Italia per il **recupero di calore dai data center destinato al teleriscaldamento urbano**. Il progetto è proseguito nel 2025 con il consolidamento e l'espansione delle attività, basandosi sull'energia generata dal Data Center Avalon 3 di Retelit.

Quest'ultimo è uno dei più grandi punti di interconnessione internet in Italia, con oltre 3.500 mq e 3,2 MW di potenza. Il calore prodotto da Avalon 3 è immesso nella rete di teleriscaldamento del Municipio 6 di Milano, offrendo una nuova fonte di energia green per la città. L'impianto, che diventerà operativo nel corso del 2026, serve circa 1.250 famiglie ogni anno, con un risparmio energetico pari a 1.300 tonnellate equivalenti di petrolio (TEP) e una riduzione delle emissioni di CO2 di circa 3.300 tonnellate, corrispondenti all'effetto di 24.000 alberi. Il progetto risponde alla crescente domanda di energia dei data center, alimentata da tecnologie come l'intelligenza artificiale, che richiedono risorse energetiche sempre più elevate. Il calore, altrimenti disperso, viene recuperato e convertito in energia utile per il teleriscaldamento urbano, esempio di economia circolare energetica. L'iniziativa contribuisce alla decarbonizzazione della città, migliorando l'efficienza energetica e promuovendo un modello di sviluppo urbano sostenibile.

Ad oggi, gli obiettivi in tema di sostegno al territorio non sono ancora formalizzati, ma il Gruppo Retelit è impegnato a mantenere le attività e a definire target specifici nel breve periodo.

Collaborazione con IDA – Italian Datacenter Association

Retelit partecipa attivamente all'IDA (Italian Datacenter Association), contribuendo con la propria governance e competenze tecniche alle iniziative dell'associazione, che promuove a livello nazionale il ruolo cruciale dei data center come pilastri per l'economia digitale. La partecipazione ai gruppi di lavoro dei tavoli tecnici dell'associazione copre vari ambiti, tra cui il riconoscimento del settore, l'accesso e il costo dell'energia, la permessistica, la sostenibilità e l'educazione. In particolare, l'impegno del Gruppo supporta una serie di obiettivi e azioni strategiche:

- aumentare la trasparenza e migliorare la percezione del settore dei data center;
- promuovere un iter semplificato per l'accesso alla rete elettrica;
- sviluppare l'utilizzo di fonti rinnovabili e ampliare l'accesso agli Power Purchase Agreements (PPA);
- colmare i divari normativi attraverso tavoli di lavoro congiunti con gli Enti competenti;
- promuovere l'efficienza energetica e la sostenibilità ambientale, sociale ed economica, incentivando lo scambio di informazioni tra operatori e istituzioni, nonché lo sviluppo di linee guida comuni.

Il progresso di queste iniziative viene monitorato tramite l'aggiornamento continuo degli associati su tutti gli sviluppi del settore, insieme all'organizzazione di tavoli di lavoro per favorire il confronto e la collaborazione.

Sul fronte dell'impatto sociale, IDA, in collaborazione con DCD>Academy, ha avviato **borse di studio** intitolate “**Data Center Talent**” e il “**Learning Lab Datacenter**”, in partnership con il Politecnico di Milano. Queste iniziative offrono opportunità di formazione in aula e tirocini presso le aziende aderenti, contribuendo alla preparazione di nuove risorse nel settore.

3.4 CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI (S4)

Il Gruppo Retelit si impegna ad offrire servizi digitali e di telecomunicazione affidabili, sicuri e di elevata qualità con l'obiettivo di rispondere alle esigenze dei clienti in modo responsabile e sostenibile. Il miglioramento continuo della qualità del servizio, la soddisfazione dei clienti e la protezione dei dati personali sono aspetti centrali del modo di operare del Gruppo, che mira a generare valore per imprese, pubbliche amministrazioni e comunità, contribuendo allo sviluppo dell'economia digitale e alla diffusione delle infrastrutture di connettività.

Nelle scelte strategiche e nelle politiche commerciali, i clienti sono sempre al centro. Il Gruppo si impegna a proporre i propri servizi tutelando gli interessi dei consumatori. Il personale è chiamato ad interagire con i clienti seguendo le procedure aziendali interne, che assicurano trasparenza, imparzialità, completezza, chiarezza, nel rispetto delle condizioni contrattuali.

Come descritto nel capitolo "Analisi di doppia materialità", il Gruppo ha condotto un ampio assessment per identificare gli impatti, i rischi e le opportunità legati ai consumatori e utilizzatori finali, dal quale sono emersi come rilevanti:

- Violazione del diritto alla privacy dei clienti per data breach e informazioni riservate;
- Trasparenza nella relazione con i clienti grazie alla predisposizione di efficaci sistemi di assistenza/canali di segnalazione/reclami;
- Contributo all'accesso ai servizi digitali e di telecomunicazione per imprese, PA e comunità in aree svantaggiate;
- Sanzioni per mancata cancellazione dei dati relativi ai clienti/potenziali clienti oltre i termini previsti dalla normativa.

In linea con questi aspetti, il Gruppo mette a disposizione dei propri clienti canali di assistenza dedicati e sistemi per la gestione delle segnalazioni e dei reclami, monitorando la qualità dei servizi e migliorando continuamente l'esperienza degli utenti. Parallelamente, attraverso lo sviluppo e la gestione di infrastrutture digitali e servizi di telecomunicazione, Retelit contribuisce a favorire l'accesso ai servizi digitali e a sostenere i processi di trasformazione tecnologica di imprese, pubbliche amministrazioni e territori.

Particolare attenzione è infine dedicata alla protezione dei dati e delle informazioni dei clienti, con l'adozione di misure organizzative e tecniche volte a garantire elevati standard di sicurezza e conformità normativa.



POLITICHE

IS4-1I

Policy di sicurezza logica

In relazione alla tutela della **privacy dei clienti e dei potenziali clienti**, il Gruppo Retelit ha adottato un sistema articolato di presidi organizzativi e operativi volto a garantire la sicurezza delle informazioni, la corretta gestione dei dati personali e il rispetto della normativa applicabile.

In questo ambito, un ruolo centrale è svolto dalla Policy di Sicurezza Logica, già descritta nel capitolo “S1-1 – Politiche relative alla forza lavoro propria”, che disciplina le modalità di accesso e gestione dei sistemi informativi e dei perimetri fisici e logici aziendali, con l'obiettivo di prevenire eventi o comportamenti, anche involontari, che possano compromettere la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati e delle informazioni trattate dal Gruppo.

La Policy definisce criteri stringenti per l'abilitazione e la gestione degli accessi ai sistemi e alle applicazioni aziendali, ispirati ai principi di need to know, least privilege e segregazione delle funzioni, e prevede verifiche periodiche sulla permanenza dei profili autorizzativi. Particolare attenzione è riservata alle **informazioni sensibili, confidenziali o riservate**, incluse quelle riferite a clienti, fornitori, dipendenti e potenziali clienti, per le quali sono stabilite regole specifiche di classificazione, archiviazione, conservazione e utilizzo.

La Policy disciplina, inoltre, le **modalità di salvataggio e condivisione delle informazioni**, vietando l'utilizzo di soluzioni non approvate dall'azienda e richiedendo che i documenti e i dati aziendali siano gestiti esclusivamente attraverso repository e strumenti autorizzati, così da ridurre il rischio di accessi non consentiti, perdita di dati o divulgazione impropria. Il presidio della sicurezza si estende anche alla gestione degli **incidenti informatici (data breach)**: ogni anomalia, malfunzionamento o potenziale evento in grado di incidere sui sistemi ICT del Gruppo deve essere tempestivamente segnalato alla funzione azien-

dale competente, al fine di consentire una rapida presa in carico dell'evento, la raccolta delle evidenze necessarie e l'attivazione delle procedure di gestione previste.

A questi presidi si affiancano le prescrizioni contenute nel documento denominato **“DS.04 – Linea Guida sull'utilizzo dei Sistemi Informatici aziendali”**, finalizzato a rafforzare i presidi di sicurezza logica e a promuovere un utilizzo consapevole e responsabile delle risorse tecnologiche all'interno del Gruppo. Il documento definisce principi, regole comportamentali e modalità operative per l'accesso e l'impiego dei sistemi informatici, delle credenziali di autenticazione, della posta elettronica, della navigazione Internet e dei dispositivi aziendali, contribuendo a prevenire rischi connessi a utilizzi impropri, accessi non autorizzati e potenziali minacce alla sicurezza delle informazioni.

Il documento costituisce uno strumento di governance a supporto delle misure tecniche e organizzative adottate dal Gruppo, favorendo la protezione dei dati (personali e non) e la continuità operativa, nonché la diffusione di una cultura della sicurezza da parte della popolazione aziendale. L'iniziativa si inserisce nell'ambito del più ampio sistema di gestione della sicurezza delle informazioni e contribuisce al presidio dei rischi informatici, in coerenza con gli obiettivi di sostenibilità e responsabilità aziendale.

Come evidenziato anche nel **documento di sistema “Il Contesto Organizzativo del Gruppo Retelit”**, tali presidi si inseriscono in un quadro più ampio di governo della sicurezza delle informazioni, rafforzato dall'adozione di un Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI) certificato secondo lo **standard ISO 27001**, a garanzia della riservatezza, dell'integrità e della disponibilità dei dati trattati dal Gruppo Retelit. Il 70% circa delle società del Gruppo hanno adottato un sistema di gestione conforme alla norma.

Procedura sicurezza e gestione accessi fisici

La **Procedura di Sicurezza e Gestione Accessi Fisici** di Retelit disciplina l'accesso fisico alle sedi e ai locali aziendali, prevenendo accessi non autorizzati, danneggiamenti e garantendo la protezione delle informazioni. Si applica a tutti i soggetti autorizzati ad accedere alle risorse informatiche o infrastrutturali del Gruppo, inclusi dipendenti, fornitori e clienti.

Il sistema di gestione degli accessi prevede l'uso di badge per il personale, la gestione delle richieste tramite ticket e un sistema di tracciabilità delle autorizzazioni, con revoca tempestiva in caso di cessazione delle necessità. L'accesso ai Data Center è regolato da procedure specifiche, che includono la richiesta formale e l'accompagnamento del personale esterno. La sicurezza è garantita da sistemi di videosorveglianza e antintrusione, nonché da compartimentazioni interne che limitano l'accesso alle aree sensibili.

La procedura si allinea agli standard **internazionali**, come l'**ANSI/TIA 942**, per valutare la resilienza dei Data Center. In caso di sospetti di violazione delle normative di sicurezza, ogni collaboratore è obbligato a informare il Responsabile della Sicurezza Fisica o la Direzione Corporate Security per l'adozione di misure correttive.

Procedura gestione del miglioramento continuo

Il Gruppo Retelit ha implementato la procedura operativa **“Gestione del Miglioramento Continuo”**, applicabile a tutte le società del Gruppo, per monitorare la **qualità dei servizi**, promuovere la **customer satisfaction** e agevolare un percorso strutturato di miglioramento delle performance.

La procedura disciplina la gestione di non conformità, azioni correttive, opportunità di miglioramento, seguendo un ciclo strutturato di **rilevazione, classificazione, documentazione, trattamento e monitoraggio** delle azioni. Il processo coinvolge il Responsabile di Struttura, la funzione **Integrated Management System (IMS)**, che coordina l'intero ciclo, e i destinatari delle azioni, responsabili della loro implementazione. Le anomalie vengono registrate e monitorate tramite la piattaforma digitale **Portale Internal Audit**. Le azioni sono classificate per priorità e, se necessarie, vengono attivate azioni correttive o preventive; l'efficacia delle azioni viene verificata e, se confermata, può diventare un nuovo standard operativo.

All'interno della procedura assume un ruolo centrale la gestione della **Customer Satisfaction**, considerata uno strumento strategico per comprendere le esigenze dei clienti e orientare le attività di miglioramento, di cui si parla nel paragrafo S4-2 – Coinvolgimento dei consumatori e gli utenti finali, esistenza di canali per i consumatori e gli utenti finali per sollevare preoccupazioni o necessità e approcci per il rimedio.

Nel 2024 il Gruppo ha inoltre adottato la procedura operativa **“Service Management”**, applicabile ai clienti strategici che sono presidiati dall'omonima funzione, con l'obiettivo di **garantire il rispetto agli SLA (Service Level Agreement) contrattuali**, assicurare una gestione strutturata degli incidenti, delle change request e delle **attività di quality assurance**.

Il Service Manager, anche attraverso le best practice del framework ITIL, coordina le funzioni aziendali e il cliente, promuovendo interventi correttivi e iniziative di miglioramento in un'ottica di continuità operativa, soddisfazione e creazione di valore condiviso.

COINVOLGIMENTO DEI CONSUMATORI E DEGLI UTENTI FINALI E CANALI
PER SOLLEVARE PREOCCUPAZIONI

[S4-2]

Come già sottolineato, il Gruppo Retelit promuove il dialogo con i propri clienti e utilizzatori finali attraverso **questionari, eventi e campagne di comunicazione esterna**, il Gruppo si prefigge di comprendere le esigenze, raccogliere feedback e orientare i miglioramenti.

Nel 2023 è stato avviato un progetto per rilevare il livello di soddisfazione dei clienti, esteso a tutte le società del Gruppo. L'iniziativa ha consentito di automatizzare un processo già esistente raccogliendo in modo sistematico i riscontri dei clienti e monitorando specifici indicatori di performance. Il progetto è proseguito anche nel 2024 e nel 2025, le indagini sono coordinate dalla struttura Customer & Market Intelligence.

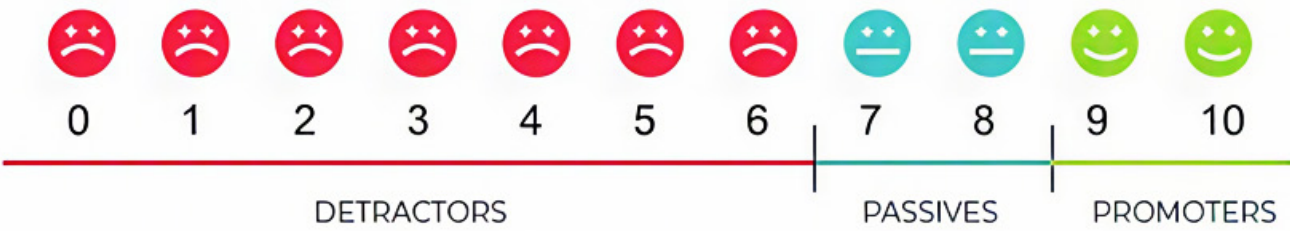
La metodologia adottata si basa su due metriche complementari: il **Net Promoter Score (NPS)**, che misura la propensione a raccomandare Retelit ad altre aziende, e il **Customer Satisfaction Index (CSI)**, che valuta il livello di soddisfazione rispetto a diversi aspetti del servizio: qualità dei prodotti, assistenza, tempi di risposta e ripristino dei servizi, prezzo e affidabilità delle soluzioni offerte. I risultati sono condivisi con la Direzione e con i responsabili delle strutture competenti per individuare aree di miglioramento e azioni correttive.

L'integrazione di questi indicatori consente di valutare in modo più completo l'esperienza del cliente nei diversi momenti di interazione con Retelit, dal rapporto commerciale al processo di attivazione, dalle comunicazioni amministrative fino al supporto e agli interventi di assistenza tecnica. Nel corso del 2025 sono stati pienamente integrati nelle rilevazioni transazionali anche i Clienti di provenienza Retelit Enia, società integrata a fine dicembre 2024.

Il valore dell'NPS registra ormai una tendenza di crescita costante sin dal 2023, raggiungendo valori decisamente elevati ed evidenziando un miglioramento consistente e ormai duraturo del livello di soddisfazione dei clienti nei diversi touchpoint monitorati e nei vari settori in cui opera il Gruppo.

NPS - Net Promoter Score

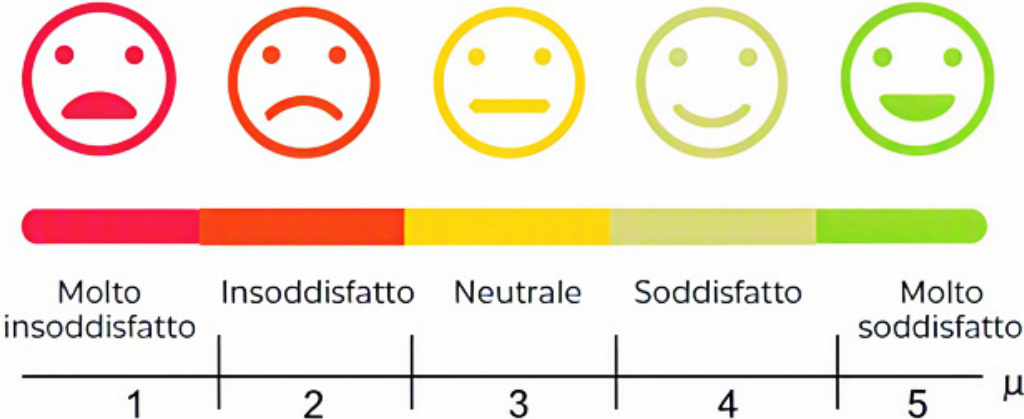
“Con quale probabilità consiglieresti Retelit a un collega di un’altra azienda?”



% — % = **NPS - Net Promoter Score**

CSAT – Costumer Satisfaction Index

“Quanto sei soddisfatto del (ad es. Servizio Clienti) di Retelit rispetto a....?”



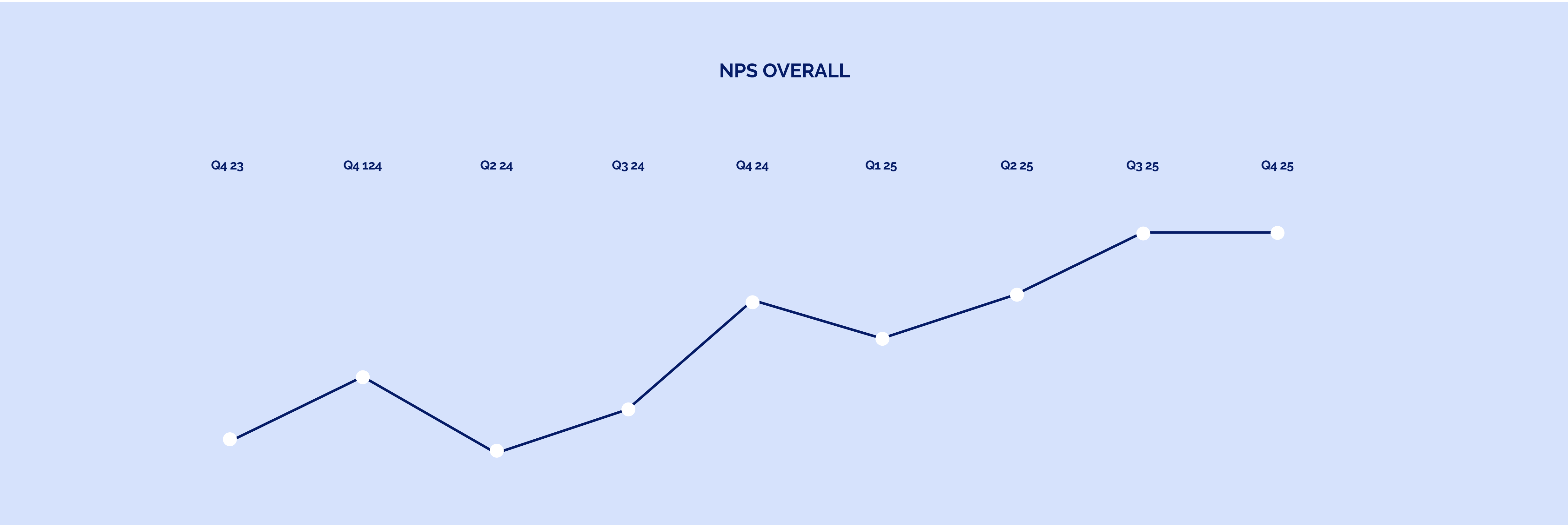
% + % = **CSAT**

Le indagini di customer satisfaction, sia di tipo transazionale sia relazionale, includono quesiti a risposta aperta che permettono di raccogliere la **Voice of the Customer (VOC)**. Il sentiment associato alle varie tematiche viene quindi analizzato e il processo si completa con attività di close-the-loop, finalizzate ad affrontare i pain-point emersi.

Il Gruppo Retelit mette a disposizione dei consumatori e degli utenti finali diversi canali per inviare **segnalazioni, richieste di assistenza o reclami relativi ai servizi**, tra cui **e-mail** e **numero telefonico del servizio clienti** ed un **portale dedicato nell'area clienti** per le segnalazioni di carattere tecnico. Gli SMS sono utilizzati unicamente per comunicazioni unidirezionali in outbound. La **gestione dei reclami** (grie-

vance mechanism) è regolata dalla **procedura operativa “Gestione del Reclamo”**, allineata alle delibere AGCOM, che definisce in modo uniforme le modalità di ricezione, registrazione, analisi e trattamento delle segnalazioni per tutte le società del Gruppo.

Tutti i reclami sono registrati nel **sistema aziendale di ticketing**, che assegna a ciascuna segnalazione un codice identificativo per tracciarne l'evoluzione fino alla chiusura. L'efficacia dei canali di segnalazione e del processo di gestione dei reclami è monitorata attraverso l'analisi dei tempi di risposta e di risoluzione, la tracciabilità delle segnalazioni e la revisione periodica delle tipologie di reclamo e delle criticità ricorrenti, così da individuare e attuare azioni di miglioramento dei servizi e dei processi.



AZIONI

[S4-3]

Il Gruppo Retelit adotta un modello di responsabilità diffusa, coinvolgendo tutti i livelli aziendali, dai reparti operativi agli organi di governance, per garantire la gestione proattiva dei rischi di privacy e sicurezza informatica. In linea con il principio di accountability, è stato nominato un Data Protection Officer (DPO) esterno, operativo trasversalmente sulle società controllate, con contatti pubblicamente disponibili per assicurare supervisione e monitoraggio indipendente dell'applicazione del GDPR.

Le attività principali comprendono:

- **Privacy by design e by default**, integrata nello sviluppo di nuovi servizi, prodotti e processi;
- **Formazione e sensibilizzazione continua** del personale sui temi di protezione dei dati e cybersecurity;
- **Gestione delle richieste degli interessati** ai sensi del GDPR (artt. 15-22), garantendo riscontri completi e tempestivi;
- **Gestione dei Data Breach**, con monitoraggio proattivo, procedure interne dedicate, Comitato ad hoc (IT, HR, Legal, Compliance, DPO), notifiche alle autorità e piani di mitigazione;
- **Presidi tecnico-organizzativi** basati sulle norme ISO 27001, 27017 e 27018, inclusi vulnerability assesment, penetration test e gestione sicura dei dispositivi aziendali;
- **Accesso agevolato ai servizi digitali per utenti con disabilità**, in conformità alla Delibera 290/21/CONS e s.m.i., garantendo una riduzione del 50% del canone mensile sulle eventuali offerte già attive per gli utenti residenziali aventi diritto.

Nel 2025 non si sono verificati casi di data breach.

TARGETS

[S4-4]

Il Gruppo lavora ogni giorno per consolidare la **fiducia dei propri clienti** e migliorare la **qualità dei servizi** lungo l'intero Customer Journey. Per farlo, monitora con regolarità una serie di indicatori operativi che consentono di valutare le performance dei servizi offerti e l'esperienza complessiva dei clienti. Tra questi rientrano i tempi di attivazione e ripristino dei servizi, i tassi di malfunzionamento e i tempi di risposta dell'assistenza. I dati vengono raccolti e analizzati periodicamente e, ove richiesto dalla normativa di settore, condivisi con l'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni (AGCOM). Parallelamente, Retelit misura anche specifici indicatori di soddisfazione relativi ai singoli servizi (ad esempio telefonia e connettività Internet) e alle principali fasi del ciclo di vita del cliente - dall'attivazione alla fatturazione, fino al supporto post-vendita.

In relazione agli IRO rilevanti connessi ai consumatori e agli utilizzatori finali, il Gruppo ha definito **specifici obiettivi** orientati al miglioramento della qualità del servizio e della soddisfazione dei clienti:

- **Soddisfazione dei clienti**: miglioramento della qualità dei servizi e dell'esperienza complessiva dei clienti attraverso il miglioramento del Net Promoter Score (NPS) pari ad almeno il 25% (target 2025). Inoltre, per il 2026 è previsto l'obiettivo di ottenere un punteggio per il Transactional Net Promoter Score pari ad almeno 42.
- **Sicurezza delle informazioni e della protezione dei dati dei clienti**: il target per il 2025 è garantire la partecipazione del 100% dei dipendenti con almeno tre mesi di anzianità ai corsi di formazione sulla sicurezza informatica. Per il 2026, l'obiettivo è quello di consolidare l'allineamento normativo e la copertura della formazione in materia di privacy dei dati, con un focus sul miglioramento continuo dei processi. I principali KPI saranno la percentuale di avanzamento dei progetti in ambito cybersecurity, relativi alla sicurezza dei dati, e la percentuale di dipendenti che completano la formazione obbligatoria sulla cybersecurity. Il target realistico per quest'ultimo KPI è mantenere o migliorare una copertura pari al 70%, poiché il 100% dei dipendenti risulta difficile da raggiungere in modo sostenibile.
- **Miglioramento dell'accessibilità dei servizi digitali**: il Gruppo prevede la realizzazione di attività di audit finalizzate alla **valutazione del livello di accessibilità dei portali e dei siti web** aziendali, in coerenza con i requisiti previsti dall'**European Accessibility Act**. A seguito delle analisi condotte nel 2025, **entro il 2026** è prevista l'implementazione delle azioni correttive individuate e l'aggiornamento della Dichiarazione di Accessibilità. Entro il 2027 il Gruppo si pone l'obiettivo di raggiungere il livello di conformità **WCAG 2.1 livello AA per tutti i siti web aziendali**, al fine di garantire una maggiore fruibilità dei servizi digitali da parte di tutti gli utenti.

4

INFORMAZIONI SULLA GOVERNANCE



Il Gruppo Retelit promuove una cultura aziendale fondata su trasparenza, conformità e integrità, con l'obiettivo di prevenire il rischio di coinvolgimento in pratiche corruttive e rafforzare la fiducia degli stakeholder.

A tal fine, l'Organizzazione adotta un sistema di governance solido e responsabile, basato su chiari meccanismi di accountability e su una puntuale definizione di ruoli e responsabilità all'interno delle diverse funzioni aziendali. Il Gruppo svolge le proprie attività nel rispetto dei principi di legalità, integrità, trasparenza e responsabilità, in conformità alla normativa vigente sia nazionale che internazionale nonché ai regolamenti interni, al Codice Etico di Gruppo e al Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001. In coerenza con il principio di tolleranza zero verso ogni forma di corruzione, il Gruppo vieta qualsiasi comportamento che possa, anche indirettamente, favorire pratiche corruttive. Inoltre, si impegna a mantenere un sistema di controllo interno efficace, volto alla prevenzione dei reati e di ogni condotta illecita, nonché al miglioramento continuo del proprio sistema di prevenzione della corruzione.

Come descritto nel capitolo "Analisi di doppia rilevanza", il Gruppo ha identificato una serie di impatti, rischi e opportunità rilevanti legati alla propria condotta aziendale:

- Danni verso il mercato e la comunità a causa di episodi corruttivi;
- Diffusione di correttezza ed eticità tra i dipendenti e verso il mercato;
- Rispetto della direttiva anticorruzione attraverso strumenti (es. Policy Anticorruzione) e azioni (es. formazioni);
- Miglioramento delle performance ESG dei fornitori in virtù di criteri di selezione che considerano aspetti sociali e ambientali;
- Aumento dell'efficienza operativa e della trasparenza nei processi di selezione dei fornitori con conseguente riduzione dei costi interni grazie ad un sistema informatizzato per la qualifica dei fornitori/sub-fornitori e la scadenza dei relativi documenti (audit sui fornitori).



4.1 CONDOTTA DELLE IMPRESE (G1)

ETICA E INTEGRITÀ DEL BUSINESS

Il **Codice Etico** del Gruppo Retelit, già descritto nel capitolo “Forza lavoro propria (S1)”, ha come obiettivo principale la chiara definizione dei valori etici fondamentali e contiene i principi generali che devono ispirare i comportamenti degli organi societari e dei loro componenti, dei dirigenti, dei dipendenti e di tutti coloro che, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto, agiscono in nome o per conto e nell'interesse o vantaggio delle Società del Gruppo.

In linea con l'impegno di promuovere i principi e i valori di trasparenza e legalità dell'Organizzazione, è stato creato un **Portale Segnalazioni - Whistleblowing** attraverso il quale si può segnalare, **anche in forma anonima**, eventuali **comportamenti illeciti occorsi nell'ambito del contesto lavorativo**. Il Manuale Operativo Whistleblowing ¹⁹, aggiornato nel 2025, consente, in conformità al D. Lgs. 24/2023, ai **soggetti interni ed esterni** all'Organizzazione (di seguito "Segnalanti" o "Whistleblowers") di segnalare condotte illecite, sia tentate che effettivamente realizzate, di cui siano venuti a conoscenza. Tali segnalazioni **non si limitano ai reati previsti dal D. Lgs. 231/2001**, ma comprendono tutte le violazioni disciplinate dalla normativa nazionale e/o comunitaria, di natura amministrativa, contabile, civile o penale. In particolare, possono riguardare comportamenti lesivi nei confronti dell'ente privato, violazioni del Modello 231, del Codice Etico, nonché in materia di protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi, concorrenza, anticorruzione o di altre disposizioni aziendali sanzionabili disciplinarmente. Il Portale è stato realizzato «by design» in modo da garantire la riservatezza del Segnalante e

dei contenuti della segnalazione, con protocolli sicuri e strumenti di crittografia. L'identità del Segnalante, qualora fornita, non può essere rivelata senza il suo consenso, ad eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente. È possibile accedere al Portale da qualsiasi device o rete, senza necessità di registrazione. Durante l'anno 2025 Retelit ha ricevuto **2 segnalazioni** attraverso il canale whistleblowing: nessuna di queste ha presentato profili di rilevanza ai sensi del D.lgs. 231/2001. Entrambe sono state oggetto di approfondita istruttoria e analisi da parte dell'Organismo di Vigilanza e risultano ad oggi concluse.

L'identificazione dei soggetti maggiormente esposti al rischio di corruzione del Gruppo Retelit avviene attraverso un'analisi del rischio per processo, che consente di identificare i soggetti interni e i soci in affari più vulnerabili al rischio di corruzione. Sui soggetti così individuati, viene svolta una due diligence proporzionata al rischio di corruzione, accompagnata da interventi specifici di formazione e sensibilizzazione. I soggetti interni maggiormente esposti sono quelli in possesso di deleghe e/o procure, i quali sono sottoposti a un monitoraggio periodico.

¹⁹ Manuale operativo Whistleblowing.

Policy anticorruzione

Il Gruppo Retelit ha aggiornato nel 2025 la Policy anticorruzione e misure antiriciclaggio, che vieta qualsiasi forma di corruzione, attiva o passiva, diretta o indiretta, garantendo il rispetto delle leggi nazionali e internazionali e ispirandosi a standard **come ISO 37001, FCPA, UK Bribery Act, legge 190/2012 e D.lgs. 231/2001**. La Policy mira a prevenire la corruzione, sviluppare la consapevolezza del personale, rafforzare la reputazione aziendale basata su integrità e trasparenza, promuovere l'etica nelle relazioni economiche, creare un sistema di controlli integrato e incoraggiare l'uso degli strumenti di segnalazione, inclusi i **“near misses”** o quasi-eventi corruttivi.

La Politica è resa disponibile al personale tramite Intranet e agli stakeholder esterni tramite sito web²⁰ e altri canali di comunicazione interna. Tutti i dipendenti sono responsabili del rispetto delle procedure e dell'applicazione corretta del sistema anticorruzione, mentre i **managers** hanno un ruolo chiave nel garantirne l'osservanza da parte dei propri collaboratori. Nell'ambito della Policy, sono stati individuati **processi sensibili al rischio di corruzione e riciclaggio**, tra cui i rapporti con la Pubblica Amministrazione, operazioni di M&A, affidamento di consulenze e forniture, gestione del personale, spese di rappresentanza, sponsorizzazioni, rapporti con organizzazioni politiche e sindacali, attività commerciali e gestione contabile e finanziaria.

La **funzione Compliance** supervisiona il sistema, fornisce consulenza, ne verifica la conformità e riferisce sulle performance al Consiglio di Amministrazione; l'**Internal Audit** ne verifica l'efficacia, mentre l'**Organismo di Vigilanza** ai sensi del D.lgs. 231/2001 raccoglie informazioni periodiche per identificare comportamenti a rischio. Il documento è soggetto ad aggiornamento continuo per adeguarsi ai cambiamenti organizzativi, legislativi e ai rischi emergenti.

Codice di condotta antitrust

Il Gruppo Retelit ha adottato il **Codice di condotta antitrust** per garantire il rispetto delle leggi sulla concorrenza e prevenire possibili violazioni. L'obiettivo è assicurare che **tutte le operazioni del Gruppo siano conformi alle normative antitrust, evitando pratiche anticoncorrenziali che possano danneggiare il mercato**. Il Gruppo vieta atti illeciti come intese restrittive della concorrenza, abusi di posizione dominante, scambi di informazioni riservate e pratiche che alterano le dinamiche di mercato, violando sia le normative che i principi etici aziendali.

Il Codice si **applica a tutte le società controllate dal Gruppo Retelit**, a tutti i membri degli organi di supervisione, gestione e controllo, e a tutti i dipendenti. I dipendenti sono tenuti a partecipare a **corsi di formazione periodici** sui rischi legati alle violazioni antitrust, mentre i **manager** sono responsabili di monitorare il rispetto delle regole.

Per segnalare eventuali comportamenti anticoncorrenziali si può utilizzare il “Portale Segnalazioni - Whistleblowing”.

Il Gruppo monitora costantemente l'efficacia del Codice attraverso **audit interni e verifiche periodiche**. Le violazioni sono trattate severamente, con provvedimenti disciplinari che possono includere sanzioni interne o azioni legali. Il Codice viene **aggiornato regolarmente** per adeguarsi ai cambiamenti normativi e alle esigenze del mercato.

²⁰ Policy-Anticorruzione-e-misure-antiriciclaggio.pdf.

Modello Organizzativo 231

Ogni società del Gruppo (Retelit, Retelit Digital Services e Retelit Data Center) ha sviluppato il proprio **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG 231)**, specifico per le rispettive realtà. Nel 2025, le società del Gruppo hanno aggiornato i propri MOG 231 in conformità con le disposizioni del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, consolidandoli come strumenti fondamentali per garantire la responsabilità amministrativa degli enti e per promuovere un approccio etico e responsabile in tutte le operazioni aziendali. I Modelli sono stati sviluppati per **identificare e prevenire i rischi di condotte illecite**, con particolare attenzione ai **soggetti apicali** e a chi gestisce **attività sensibili**. Le violazioni del Modello sono sanzionate disciplinarmente e amministrativamente, in conformità con la normativa vigente.

Il MOG 231 è composto da **una parte generale**, che descrive i principi di funzionamento e di attuazione, e da **diverse parti speciali** che descrivono, per ciascuna area di attività aziendale soggetta a potenziale “rischio 231”, le fattispecie di reato rilevanti, i principi comportamentali da rispettare, nonché i presidi di controllo da attuare per la prevenzione dei reati. Le parti speciali riguardano la gestione dei rapporti con la pubblica amministrazione, l'amministrazione e la finanza, la gestione del personale, la gestione dei sistemi informativi, la gestione degli acquisti, la gestione della comunicazione, delle sponsorizzazioni e degli omaggi e, infine, la gestione della sicurezza e dell'ambiente. Il Modello **si applica a tutte le funzioni aziendali**, compreso il Consiglio di Amministrazione, i dipendenti, i consulenti, i fornitori e i partner, che devono rispettarlo tramite specifiche clausole contrattuali

Il compito di garantire il rispetto del Modello spetta all'**Organismo di Vigilanza (OdV)**, nominato dal CdA e composto da **tre membri**. Ogni società del Gruppo dispone di un proprio OdV. Retelit, Retelit Digital Services e Retelit Data Center hanno un OdV collegiale, composto da un membro esterno che presiede l'Organismo e da due componenti interni. Retelit-X, invece, ha un OdV monocratico, costituito da un membro interno al Gruppo.

Retelit	COMPOSIZIONE ODV Maurizio Bortolotto (Presidente) Giuliana Testore (Componente Interno) Vania Mandruzzato (Componente Interno)	INDIRIZZO: c.a. Organismo di Vigilanza Via Pola 9- 20124 Milano EMAIL: odv.retelit@retelit.it
RDS	COMPOSIZIONE ODV Maurizio Bortolotto (Presidente) Giuliana Testore (Componente Interno) Vania Mandruzzato (Componente Interno)	INDIRIZZO: c.a. Organismo di Vigilanza Via Pola 9- 20124 Milano EMAIL: odv.rds@retelit.it
Retelit data center	COMPOSIZIONE ODV Maurizio Bortolotto (Presidente) Giuliana Testore (Componente Interno) Vania Mandruzzato (Componente Interno)	INDIRIZZO: c.a. Organismo di Vigilanza Via Pola 9- 20124 Milano EMAIL: odv.rdc@retelit.it
Retelit X	COMPOSIZIONE ODV Vania Mandruzzato (Monocratico)	INDIRIZZO: c.a. Organismo di Vigilanza Via Pola 9- 20124 Milano EMAIL: odv.retelit.x@retelit.it

Il Gruppo si impegna ad **aggiornare regolarmente** il documento, adattandolo ai mutamenti organizzativi, tecnologici e normativi, per garantirne la costante congruenza con le esigenze aziendali e con gli standard di riferimento. In caso di revisioni o aggiornamenti significativi del Modello, Retelit provvederà a comunicare tempestivamente tali modifiche ai destinatari.

Il MOG 231 è supportato da un **programma di formazione continua**, obbligatoria per tutti i soggetti designati, con sanzioni per la mancata partecipazione. La parte generale del Modello è disponibile sul sito **web** ²¹, mentre la versione integrale del Modello è accessibile sulla **intranet aziendale**. Nel 2025, Retelit ha pubblicato la **seconda Communication on Progress** (CoP), una relazione annuale obbligatoria per le aziende partecipanti al **Global Compact delle Nazioni Unite**, per comunicare i progressi compiuti nell'implementazione dei dieci principi, tra cui quelli relativi alla lotta contro la corruzione. Nell'ambito dell'**attività di risk assessment**, che ha preceduto l'adozione della Policy Anticorruzione, sono stati individuati **otto processi sensibili** rispetto ai rischi di corruzione e riciclaggio, tra cui i rapporti con la Pubblica Amministrazione, acquisizioni, selezione di consulenti e fornitori, e la gestione delle spese di rappresentanza e sponsorizzazioni.

In materia di formazione, sono stati sviluppati **programmi** mirati, **focalizzati su tematiche ESG e anticorruzione**, in particolare per la funzione Procurement & Corporate Services e per le **funzioni maggiormente esposte ai rischi**. Tali sessioni formative sono estese anche ai **dipendenti** e ai **fornitori**. La formazione mira a sensibilizzare il personale sull'importanza di integrare i fattori ESG nei processi di approvvigionamento e a garantire il rispetto di tutte le normative anticorruzione.

Nel corso dell'anno, sono state erogate **2.341 ore** di formazione su tematiche obbligatorie come il GDPR, il MOG 231, la privacy per Amministratori di Sistema e il Whistleblowing. Inoltre, il 57% della popolazione aziendale ha ricevuto formazione sulla lotta alla corruzione. Queste attività formative sono state fondamentali per garantire la conformità alle normative vigenti e promuovere una cultura aziendale incentrata sulla legalità, trasparenza e responsabilità, consolidando l'impegno verso la protezione dei dati e la gestione etica delle operazioni aziendali.

DETTAGLI RICHIESTI	UDM	2025
Condanne per violazioni di leggi contro la corruzione e concussione	N.	0
Importo complessivo delle multe per violazioni delle leggi anticorruzione e anti-concussione	N.	0

Il Gruppo Retelit ha adottato impegni formali per promuovere la buona condotta aziendale, approvati dal Consiglio di Amministrazione e sviluppati anche attraverso un dialogo continuo con gli stakeholder.

In materia di anticorruzione ed eticità aziendale, Retelit si è posta l'obiettivo di:

- **Estendere il Modello 231** e la **Politica Anticorruzione** a **Retelit-X**, con l'obiettivo di uniformare tutte le entità del Gruppo agli stessi standard etici e normativi, garantendo una gestione trasparente e corretta in tutte le operazioni.
- **Estendere la certificazione ISO 37001** - Sistema di gestione anticorruzione a **Retelit-X**.
- **Allineare annualmente le policy dal punto di vista normativo** e garantire la formazione continua per rafforzare la cyber-resilienza complessiva dell'azienda.

²¹ Codice etico, modello organizzativo e governance - Retelit.

GESTIONE DEI FORNITORI

Il **Codice di Condotta per i Fornitori**, già descritto nel capitolo “Lavoratori nella catena del valore”, enuncia che la sostenibilità, nella sua accezione più ampia, comprende gli elementi chiave dei valori aziendali del Gruppo Retelit e costituisce parte integrante della strategia di business, anche a salvaguardia del futuro del Gruppo stesso.

Accanto al Codice, il Gruppo ha adottato diverse **procedure aziendali** per garantire una gestione responsabile della catena di fornitura:

- **Procedura Acquisti:** regola il processo di approvvigionamento di beni e servizi, definendo ruoli, flussi di lavoro e approvazioni. Si applica a tutte le società del Gruppo, incluse le partecipate, e prevede la qualificazione dei fornitori tramite un Portale Fornitori. La procedura assicura la sicurezza degli approvvigionamenti, monitorando costi e qualità, e rispetta i requisiti di sicurezza cibernetica. I fornitori sono selezionati in base a criteri di prequalificazione che includono la compatibilità con i criteri ESG.
- **Istruzione Operativa Acquisto tramite Gara:** guida il processo di approvvigionamento di beni e servizi strategici con un valore superiore a 100.000 euro. La procedura prevede tre fasi: preparazione del bando di gara, selezione dei candidati, e negoziazione del contratto. La valutazione delle offerte considera sia gli aspetti economici che quelli tecnici e di sostenibilità (ESG). Un Gruppo di Valutazione supervisiona il processo per garantire trasparenza e conformità.
- **Procedura Valutazione Fornitori:** monitora le performance dei fornitori, tenendo conto di criteri come l'impatto sul business e la qualità dei servizi, al fine di garantire che essi soddisfino i requisiti di qualità e contribuiscano agli obiettivi di sostenibilità e innovazione del Gruppo. Ogni anno vengono selezionate le categorie di fornitori da valutare, con particolare attenzione a quelli definiti "strategici".
- **Procedura Albo Fornitori:** definisce il processo per la qualificazione e valutazione dei fornitori, considerando parametri finanziari, economici, tecnici e legali. I fornitori sono monitorati e rivalutati annualmente e, in caso di criticità, vengono adottate misure per mitigare i rischi o sostituire il fornitore.

Ai fini delle procedure di procurement e della valutazione ESG, il Gruppo Retelit considera **fornitori strategici** quelli che hanno un **elevato impatto sul business o sulla continuità operativa**, una **rilevanza economica significativa** o una **limitata sostituibilità**. Questi fornitori svolgono un ruolo cruciale nella **catena del valore** e possono comportare **rischi normativi, reputazionali o ESG**. In particolare, i fornitori collocati nella seguente matrice sono considerati **fornitori strategici** e sono soggetti a presidi di controllo rafforzati, inclusa la valutazione ESG e azioni di miglioramento mirate:

	CRITICITÀ PER IL BUSINESS / CONTINUITÀ	PERFORMANCE ESG	CLASSIFICAZIONE	GESTIONE
Q1	Alta	Alta (≥65% e soglie minime per ambito)	Partner strategici ESG	Mantenimento qualifica, monitoraggio KPI ESG, audit periodici
Q2	Alta	Media/Bassa (45-64% o sottosoglia su singoli ambiti)	Strategici da migliorare	Piano di miglioramento ESG con milestones, rivalutazione periodica

La **qualifica ESG dei fornitori** strategici si basa su un **questionario strutturato** che valuta tre ambiti principali: **Governance, Environment e Social**, con un peso rispettivo del 50%, 25% e 25%. In base alle risposte, i fornitori ricevono un punteggio complessivo, che consente di classificarli in tre categorie: **“pienamente accettati”**, **“accettati con osservazioni”**, e **“non accettati”**. Il sistema di qualifica ESG è attualmente in fase di evoluzione. Le attività di audit interno hanno identificato alcune aree di miglioramento, che il Gruppo intende affrontare per rafforzare l'integrazione del processo di qualifica nei sistemi di procurement. In questo contesto, Retelit sta **valutando l'adozione di soluzioni esterne di rating ESG** per arricchire il sistema e garantire una **valutazione ancora più obiettiva e completa delle performance dei fornitori**. Tuttavia, al momento, tali evoluzioni non sono ancora state definite né implementate.

Il Gruppo Retelit adotta un approccio rigoroso nella gestione della catena di fornitura, selezionando e gestendo i fornitori secondo fattori di sostenibilità e responsabilità sociale. I requisiti ambientali, sociali e di governance (ESG) sono fondamentali nel processo di selezione e mantenimento della qualifica di fornitore. L'accreditamento dei fornitori include la raccolta di documentazione che attesti la conformità a normative su **retribuzione, previdenza, sicurezza sul lavoro, tutela ambientale, privacy e governance**. Ogni anno, i fornitori con un volume d'ordinativi maggiore o considerati strategici sono valutati su alcuni KPI ambientali e sociali; inoltre, il gruppo multidisciplinare che gestisce questo processo monitora e incoraggia continuamente i fornitori a migliorare le proprie performance.

Retelit mantiene un **dialogo costante con tutti gli attori della catena del valore** offrendo loro opportunità di **formazione** su temi ESG, diritti del lavoro e anticorruzione.

Per il **miglioramento delle performance ESG dei fornitori**, Retelit si è posta l'obiettivo di:

- **Entro il 2026**, il **50% dei fornitori strategici attivi** dovrà ottenere una nuova qualifica ESG;
- **Entro il 2027**, si prevede un ulteriore incremento della percentuale di fornitori strategici con una nuova qualifica ESG. Inoltre, il Gruppo **avvierà un progetto pilota con due fornitori che attualmente hanno un punteggio inferiore a 65**, con l'obiettivo di definire e attuare un piano di miglioramento specifico.



5

APPENDICE E
NOTA METODOLOGICA

5.1 BASI PER LA PREPARAZIONE DELLA DICHIARAZIONE SULLA SOSTENIBILITÀ

[BP-1]

Il presente documento costituisce la **Rendicontazione consolidata di Sostenibilità** del Gruppo Retelit (di seguito anche il “Gruppo”, “Retelit”, “l’Organizzazione” o la “Società”), redatta in **forma volontaria**, ispirandosi agli standard ESRS revised (versione di novembre 2025).

Il documento esamina le attività e le performance di sostenibilità di Retelit nel periodo di rendicontazione della Relazione finanziaria annuale 2025 (**dal 1° gennaio al 31 dicembre**) e secondo il seguente perimetro:

SOCIETÀ	TIPOLOGIA PARTECIPAZIONE	CONTROLLO RISPETTO ALLA CAPO GRUPPO	% DI CONSOLIDAMENTO	INCLUSIONE NELLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ 2025
Retelit S.p.A.	Holding	-	Capogruppo	Sì
Retelit Digital Services S.p.A.	Controllata	diretto	100%	Sì
Retelit Data Center S.p.A.	Controllata	diretto	100%	Sì
BCC	Controllata	indiretto	50%	Limitato a Scope 3
Brennercom Tirol	Controllata	indiretto	100%	Limitato a Scope 2 e 3
Brennercom DE	Controllata	indiretto	100%	Limitato a Scope 3
Retelit X	Controllata	diretto	100%	Sì

I dati sociali per **Brennercom Tirol** e **Brennercom DE** non vengono rendicontati poiché l'azienda, in Austria e Germania non raggiunge il numero minimo di 50 dipendenti. Eventuali scostamenti in riferimento al perimetro sopra indicato, sono segnalati in corrispondenza dei dati o con opportune note a piè di pagina.

Le informazioni fornite nel presente documento riguardano **gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti per il Gruppo Retelit**, derivanti dai rapporti commerciali, diretti e indiretti, lungo l'intera catena del valore, sia a monte che a valle, sulla base degli esiti del processo di analisi di doppia rilevanza (si veda Paragrafo “Analisi di doppia rilevanza”). In relazione alla **catena del valore a monte**, sono state considerate le informazioni relative ai fornitori, con specifico riferimento a quelli principali e strategici. Le informazioni concernenti la **catena del valore a valle** riguardano invece la clientela principale del Gruppo (per maggiori informazioni si faccia riferimento al capitolo “Strategia e catena del valore”).

Dal punto di vista quantitativo, la catena del valore è stata considerata nel calcolo delle emissioni di Scope 3, il cui processo e i risultati, condotti in allineamento con quanto previsto dal GHG Protocol, vengono riportati nel capitolo “Emissioni lorde di gas serra (Scope 1,2,3)”. Per quanto riguarda tutte le informazioni relative agli effetti finanziari attesi e correnti, Retelit si è avvalsa dell'opzione di ometterli ai sensi della disposizione relativa ai costi e sforzi eccessivi per specifici dati (ESRS 1 Requisiti generali, capitolo 7.4).

In coerenza con quanto prescritto dal paragrafo 8.1 dell'ESRS 1 ²², la presente Rendicontazione di Sostenibilità è stata suddivisa in quattro principali sezioni: 1. Informativa Generale, 2. Informativa Ambientale, 3. Informativa Sociale, 4. Informativa sulla Governance.

²² ESRS Simplified - ESRS 1

ESRS	DISCLOSURE REQUIREMENT	DESCRIZIONE DEL DISCLOSURE REQUIREMENT	PARAGRAFO
ESRS 2	BP-1	Criteri generali per la redazione della dichiarazione sulla sostenibilità	Basi per la preparazione della dichiarazione sulla sostenibilità
ESRS 2	BP-2	Informazioni specifiche sulle opzioni di phase-in	-
ESRS 2	GOV-1	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo in relazione alla sostenibilità	Governance di sostenibilità
ESRS 2	GOV-2	Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	Governance di sostenibilità
ESRS 2	GOV-3	Dichiarazione sul dovere di diligenza	Governance di sostenibilità
ESRS 2	GOV-4	Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	Governance di sostenibilità
ESRS 2	SBM-1	Strategia, modello aziendale e catena del valore	Strategia e catena del valore
ESRS 2	SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	Stakeholder
ESRS 2	SBM-3	Interazione fra impatti, rischi e opportunità rilevanti con la strategia e il modello aziendale, ed effetti finanziari	Analisi di doppia rilevanza
ESRS 2	IRO-1	Descrizione del processo di identificazione e valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti, e delle informazioni rilevanti da divulgare	Analisi di doppia rilevanza
ESRS 2	IRO-2	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e requisiti di divulgazione inclusi nella rendicontazione di sostenibilità	Analisi di doppia rilevanza
ESRS E1	E1 - 1	Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	Rischi e analisi di resilienza climatica
ESRS E1	E1 - 2	Identificazione dei rischi legati al clima e analisi degli scenari climatici	Rischi e analisi di resilienza climatica
ESRS E1	E1 - 3	Resilienza rispetto ai cambiamenti climatici	Rischi e analisi di resilienza climatica
ESRS E1	E1 - 4	Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	Cambiamenti climatici - Politiche
ESRS E1	E1 - 5	Azioni e risorse relative alla mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici	Azioni di riduzione dei gas serra
ESRS E1	E1 - 6	Obiettivi relativi ai cambiamenti climatici	Cambiamenti climatici - Targets
ESRS E1	E1 - 7	Consumo di energia e mix energetico	Consumo di energia e mix energetico

ESRS	DISCLOSURE REQUIREMENT	DESCRIZIONE DEL DISCLOSURE REQUIREMENT	PARAGRAFO
ESRS E1	E1 - 8	Emissioni di gas serra scope 1, 2, 3	Emissioni di gas serra (Scope 1, 2, 3)
ESRS E3	E3 - 1	Politiche relative all'acqua	Acqua - Politiche
ESRS E3	E3 - 2	Azioni e risorse relative all'acqua	Acqua - Targets
ESRS E3	E3 - 3	Obiettivi relativi all'acqua	Acqua - Targets
ESRS E3	E3 - 4	Metriche relative all'acqua	Consumo idrico
ESRS E5	E5 - 1	Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	Uso delle risorse ed economia circolare - Politiche
ESRS E5	E5 - 2	Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	Azioni relative all'economia circolare
ESRS E5	E5 - 3	Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare	Targets – Uso delle risorse ed economia circolare
ESRS E5	E5 - 5	Flussi di risorse in uscita	Flussi di risorse in uscita
ESRS S1	S1 - 1	Politiche relative alla forza lavoro propria	Condizioni di lavoro e work-life balance, Diversità e pari opportunità, Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, Formazione e sviluppo dei dipendenti, Riservatezza - Politiche
ESRS S1	S1 - 2	Coinvolgimento della forza lavoro propria e dei rappresentanti dei lavoratori, esistenza di canali per la forza lavoro propria per sollevare preoccupazioni o necessità e approcci per il rimedio	Coinvolgimento della forza lavoro propria e dei rappresentanti dei lavoratori
ESRS S1	S1 - 3	Azioni e risorse relative alla forza lavoro propria	Condizioni di lavoro e work-life balance, Diversità e pari opportunità, Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, Formazione e sviluppo dei dipendenti, Riservatezza – Azioni
ESRS S1	S1 - 4	Obiettivi relativi alla forza lavoro propria	Condizioni di lavoro e work-life balance, Diversità e pari opportunità, Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, Formazione e sviluppo dei dipendenti, Riservatezza – Targets
ESRS S1	S1 - 5	Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	Condizioni di lavoro e work-life balance
ESRS S1	S1 - 6	Caratteristiche dei non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	Condizioni di lavoro e work-life balance
ESRS S1	S1 - 7	Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	Condizioni di lavoro e work-life balance
ESRS S1	S1 - 8	Metriche della diversità	Diversità e pari opportunità
ESRS S1	S1 - 9	Salari adeguati	Condizioni di lavoro e work-life balance

ESRS	DISCLOSURE REQUIREMENT	DESCRIZIONE DEL DISCLOSURE REQUIREMENT	PARAGRAFO
ESRS S1	S1 - 11	Persone con disabilità	Diversità e pari opportunità
ESRS S1	S1 - 12	Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	Formazione e sviluppo dei dipendenti
ESRS S1	S1 - 13	Metriche di salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
ESRS S1	S1 - 14	Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	Condizioni di lavoro e work-life balance
ESRS S1	S1 - 15	Metriche di remunerazione	Diversità e pari opportunità
ESRS S1	S1 - 16	Casi di discriminazione e altre violazioni dei diritti umani	Diversità e pari opportunità
ESRS S2	S2 - 1	Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore	Lavoratori nella catena del valore - Politiche
ESRS S2	S2 - 2	Coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore, esistenza di canali per i lavoratori nella catena del valore per sollevare preoccupazioni o necessità e approcci per il rimedio	Lavoratori nella catena del valore – Coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore e canali per sollevare preoccupazioni
ESRS S2	S2 - 3	Azioni e risorse relative ai lavoratori nella catena del valore	Lavoratori nella catena del valore – Azioni
ESRS S2	S2 - 4	Obiettivi relativi ai lavoratori nella catena del valore	Lavoratori nella catena del valore – Targets
ESRS S3	S3 - 1	Politiche relative alle comunità interessate	Comunità interessate
ESRS S3	S3 - 2	Coinvolgimento con le comunità interessate, esistenza di canali per le comunità interessate per sollevare preoccupazioni o necessità e approcci per il rimedio	Comunità interessate
ESRS S3	S3 3	Azioni e risorse relative alle comunità interessate	Comunità interessate - Azioni
ESRS S3	S3 - 4	Obiettivi relativi alle comunità interessate	Comunità interessate - Azioni
ESRS S4	S4 - 1	Politiche connesse ai consumatori e agli utenti finali	Consumatori e utilizzatori finali - Politiche
ESRS S4	S4 - 2	Coinvolgimento con i consumatori e gli utenti finali, esistenza di canali per i consumatori e gli utenti finali per sollevare preoccupazioni o necessità e approcci per il rimedio	Consumatori e utilizzatori finali - Coinvolgimento dei consumatori e degli utenti finali e canali per sollevare preoccupazioni
ESRS S4	S4 - 3	Azioni e risorse relative ai consumatori e agli utenti finali	Consumatori e utilizzatori finali - Azioni
ESRS S4	S4 - 4	Obiettivi relativi ai consumatori e agli utenti finali	Consumatori e utilizzatori finali - Targets

ESRS	DISCLOSURE REQUIREMENT	DESCRIZIONE DEL DISCLOSURE REQUIREMENT	PARAGRAFO
ESRS G1	G1 - 1	Politiche relative alla condotta aziendale	Condotta delle imprese, Gestione dei fornitori
ESRS G1	G1 - 2	Azioni relative alla condotta aziendale	Etica e integrità del business, Gestione dei fornitori
ESRS G1	G1 - 3	Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	Etica e integrità del business
ESRS G1	G1 - 4	Metriche relative alla corruzione e alla concussione	Etica e integrità del business

5.2 EVENTI SUCCESSIVI

Successivamente all'asseverazione del Bilancio di Sostenibilità relativo al 2025, il Gruppo si è attivato per l'acquisizione delle Garanzie di Origine relative a circa 3 GWh di energia elettrica non coperti ai fini del calcolo market-based delle emissioni di Scope 2.

In coerenza con le metodologie di rendicontazione adottate e con il perimetro delle evidenze disponibili nell'ambito del processo di assurance, tali Garanzie di Origine si configurano come evidenze sopravvenute (“subsequent events”), in quanto emerse successivamente alla chiusura del periodo di rendicontazione e al completamento delle attività di assurance; di conseguenza, esse non risultano utilizzabili ai fini della rettifica retroattiva del dato emissivo market-based 2025, già oggetto di verifica, e non comportano modifiche ai KPI emissivi riportati nel presente Bilancio di Sostenibilità.

Questa informativa è fornita esclusivamente ai fini di trasparenza.

5.3 PIANO DI SOSTENIBILITÀ 2023-2025

Il presente allegato riepiloga il Piano di Sostenibilità 2023–2025 e ne presenta i risultati al 2025, ultimo anno del triennio, evidenziando gli elementi di continuità e le basi di partenza per il Piano di Sostenibilità 2026–2028.

TEMA MATERIALE	OBIETTIVO	AZIONE	TARGET (KPI)	2023	2023	2024	2024	2025	2025
				TARGET	RISULTATI RAGGIUNTI	TARGET	RISULTATI RAGGIUNTI	TARGET	RISULTATI RAGGIUNTI
EMISSIONI IN ATMOSFERA E LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO	Riduzione delle emissioni	Riduzione delle emissioni di Scope 1 (rispetto al base-year 2022)	Tonnellate Co2eq.	-20%	-59%	-25%	-2024: 1800 2022: 3934 - > -54%	-35%	2025: 1723 2022: 3934
		Riduzione delle emissioni di Scope 2 (rispetto all'anno precedente)	Tonnellate Co2eq.	-% vs. anno precedente	-10% (location based)	-10% vs. anno precedente	2024 Location based: +2% 2024 Market based: -98% L'incremento delle emissioni secondo il calcolo Location based è dovuto all'ingresso di BT Enia nel perimetro, che nel 2024 non aveva ancora completato la transizione all'energia rinnovabile	-20% vs. anno precedente	LB - 2025: 22781 2024: 20360 MB - 2025: 1553 2024: 67 Incremento dovuto all'acquisizione di MavianMax e Retelit-X
					-47% (market based)				
		Misurazione delle emissioni di Scope 3 e identificazione di strategie di riduzione		Inventario delle emissioni di Scope 3	Effettuato inventario delle emissioni di Scope 3	n/a	Affinata la raccolta dei dati per le categorie nell'inventario e proseguito il dialogo con i key-suppliers per l'estensione della certificazione EcoVadis lungo la supply chain	Svolgimento di una nuova campagna EcoVadis	38%
		Elaborazione dell'inventario delle emissioni e identificazione delle strategie per ridurre il risultato complessivo (SBTi)	Tonnellate Co2eq.	Invio per approvazione dei target SBTi	Inviati i target per SBTi	n/a	n/a	n/a	n/a
		Analisi dei dati e invio del questionario CDP	Rating	Invio del questionario per Retelit	Inviato questionario per Retelit	Invio del questionario per il Gruppo	Inviato Punteggio: A-	Mantenimento/miglioramento dello score	A- (Climate Change)
CONSUMI ENERGETICI	Miglioramento dell'efficienza dei data center	Implementazione delle strategie selezionate per aumentare l'efficienza e monitorare il consumo energetico	PUE	1.67	1.73	<2023	PUE al 31.12.24: 1.64 Scope: the target is set on the 7 main Retelit data centers + Avalon Campus (excluding A3)	<2024	1.66 Retelit 1.83 Retelit X
	Riduzione del consumo di energia	Implementazione delle misure necessarie per raggiungere i criteri del Codice di Condotta per l'efficienza energetica nei data center	Codice di Condotta per l'Efficienza Energetica nei Data Center	Implementazione delle azioni volte al raggiungimento dei criteri per i data center scelti entro il 2025	Implementate le azioni volte al raggiungimento dei criteri per i data center scelti entro il 2025	n/a	Avalon 2: Certificato ECC; Avalon 1-Blue: in corso. Next step: Green, Orange, Bolzano, Avalon 3 Proseguita l'implementazione delle azioni volte al raggiungimento dei criteri per i data center scelti entro il 2025	Raggiungimento dei criteri richiesti dal Codice di Condotta per l'Efficienza Energetica nei Data Center per i data center selezionati	*Avalon 2: Certificato ECC, in corso voltura a Retelit Data Center *Avalon 1-Blue: Certificato da 10mar2025, in corso voltura a Retelit Data Center *Green, Orange, Bolzano, Avalon 3, Castenaso, Udine: inviati a ECC, in attesa certificazione
		Implementazione delle misure necessarie per raggiungere i criteri della certificazione ISO 50001	UNI EN ISO 50001	Implementazione delle azioni volte al raggiungimento dei criteri per i data center scelti entro il 2025 Assessment e avvio lavori per estendere la certificazione ai data center più recenti	Implementate le azioni volte al raggiungimento dei criteri per i data center scelti entro il 2025	n/a	21.42% La certificazione dei data center a perimetro è stata distribuita su tre anni (2025-2027)	Estensione progressiva della certificazione entro 2028	29% Certificati Bolzano, Trento, Roma Perrier e Avalon 3
GESTIONE SOSTENIBILE DELLA CATENA DI FORNITURA	Riduzione dei rischi e delle emissioni della catena di fornitura	Analisi dei dati e invio del questionario EcoVadis	EcoVadis	Ottenimento o del rating EcoVadis e mappatura dei fornitori più strategici	Ottenuto il rating EcoVadis e mappatura dei fornitori più strategici	Mantenere/Migliorare il punteggio	Rating EcoVadis 2024: Gold	Mantenere/Migliorare il punteggio	Platinum

TEMA MATERIALE	OBIETTIVO	AZIONE	TARGET (KPI)	2023	2023	2024	2024	2025	2025
				TARGET	RISULTATI RAGGIUNTI	TARGET	RISULTATI RAGGIUNTI	TARGET	RISULTATI RAGGIUNTI
GESTIONE SOSTENIBILE DELLA CATENA DI FORNITURA	Riduzione dei rischi e delle emissioni della catena di fornitura	Valutazione del rating ESG (EcoVadis) dei fornitori nelle offerte	EcoVadis	Introduzione del requisito del punteggio ESG nelle procedure e nelle politiche ufficiali di gara	Introdotta il requisito del punteggio ESG nelle procedure e nelle politiche ufficiali di gara	n/a	n/a	n/a	Obiettivo già concluso
GESTIONE DEI RIFIUTI	Dare nuova vita ai rifiuti	Preferire opzioni "ecologiche", certificate, come macchinari rigenerati per P&I o altre apparecchiature che verranno riutilizzate e quantificare la riduzione dei rifiuti destinati alla scarica	Tonnell ate Cozeq, evitate grazie alla riduzione di rifiuti in scarica	Inclusione di misure di riduzione dei rifiuti nella politica ambientale	Iniziative di sensibilizzazione del personale ai temi della raccolta differenziat a e riduzione rifiuti - conferimento rifiuti a società che li recuperano invece di smaltirli - riutilizzo mobili per sedi gruppo o donazioni	Miglioramento della riduzione dei rifiuti destinati alla scarica rispetto all'anno precedente	Nel 2024 il Waste to recovery è stato del 100%. Retelit sta lavorando per mantenere questo risultato. Inoltre, è stata implementat a una policy di recycling di beni aziendali in disuso ma riutilizzabili a scopo di beneficenza e antispreco	Miglioramento della riduzione dei rifiuti destinati alla scarica rispetto all'anno precedente / Mantenimento	Avviato un dialogo strutturato col gestore dei rifiuti per migliorare la qualità e la tracciabilità dei dati
	Miglioramento della gestione dei rifiuti aziendali	Implementazione delle misure necessarie per raggiungere i criteri della certificazione e ISO 14001	Tonnellate Cozeq, evitate grazie alla riduzione di rifiuti in scarica	Ottenere la certificazione per i siti mancanti	Aggiornamento della certificazione 14001 per le sedi già certificate e aggiunta di 6 nuove sedi	100%	Sedi certificate: 91% Nel frattempo, le procedure afferenti alla ISO 14001 sono già applicate a tutte le sedi del gruppo.	100%	Sedi certificate: 94%

TEMA MATERIALE	OBIETTIVO	AZIONE	TARGET (KPI)	2023	2023	2024	2024	2025	2025
				TARGET	RISULTATI RAGGIUNTI	TARGET	RISULTATI RAGGIUNTI	TARGET	AS-IS AL 31.12.2025
BENESSERE DEI DIPENDENTI	Benessere ed engagement dei dipendenti	Indagine periodica sul benessere dei dipendenti e il clima aziendale	Indice di soddisfazione dei dipendenti (eNPS)	Invio di un questionario di gruppo e definizione della baseline	Raggiunto	Invio + YoY Miglioramento dell'eNPS	100% eNPS somministrata dal 20/06 al 1/07, baseline definita: 13	Invio + YoY Miglioramento dell'eNPS (>13)	38
	Riduzione dell'attrizione indesiderata anno dopo anno	Introduzione di un sistema per raccogliere il feedback di dipendenti nuovi e in uscita	% di feedback dei dipendenti registrato	Introduzione di un progetto unificato	Raggiunto	100%	Il feedback dei dipendenti viene raccolto post periodo di prova (Feedback System for New Employees) e contestualmente all'uscita grazie all'avvenuta implementazione della Exit Interview (Feedback system for terminated employees)	Obiettivo già concluso	Obiettivo già concluso
		Riduzione del turnover indesiderato (escludendo i piani di incentivazion e / riorganizzazio ne)	Turnover in uscita	0,11	0,066	Mantenere / ridurre	100% Turnover in uscita, al netto di incentivazioni: 6,5%	Mantenere / ridurre	1,8
	ESG dashboard	Introduzione di un target ESG nell'MBO di ogni dipendente con retribuzione variabile nei contratti, come forma di incentivo a breve termine	% di dipendenti con compensazioni variabile a breve termine	1	Raggiunto	100%	100% Dal 2023, la remunerazione legata all'ESG è stata implementata attraverso il PDR (bonus di performance) e l'MBO	Obiettivo già concluso	Obiettivo già concluso
		Informare i dipendenti sulle performance ESG del Gruppo, predisponendo apposite dashboard pubblicate sulla Intranet	Frequenza di aggiornamento dei contenuti	n/a	n/a	Trimestrale	Prosegue la pubblicazione trimestrale sulla intra degli aggiornamenti in ambito ESG	Trimestrale	Eseguite pubblicazioni periodiche a fronte di news in ambito ESG
DIVERSITÀ E INCLUSIONE, NON DISCRIMINAZIONE E PARI OPPORTUNITÀ	Riduzione delle disuguaglianze	Correzione delle disuguaglianze, ove presenti	% di pay gap tra uomini e donne	Mantenere	0,165	Mantenere / Migliorare	15,7% (row GPG) 0,97% (weighted GPG)	Mantenere / Migliorare	1,20%
		Soddisfazione di tutti i criteri richiesti dalla certificazione PdR125	Certificazione	Ottenere la certificazione per tutto il Gruppo	Ottenuta	Mantenere	100%	Mantenere	Certificazione mantenuta
		Formazione sui pregiudizi inconsci/Empowerment femminile/linguaggio inclusivo	% di dipendenti formati su tematiche D&I	0,7	0,96	80%	Percentuale personale formato su tematiche D&I: 82%	80% Si ritiene opportuno modificare il target 2025 da 95% ad 80%, che rappresenta un buon livello di risposta (attuale) dei dipendenti alle iniziative di training facoltative	76%
		Attenzione durante il processo di assunzione	% di donne assunte	+2% rispetto all'anno precedente	31,58%	+2% rispetto all'anno precedente	Al 31.12.24 la percentuale di nuove assunzioni di genere femminile è pari a 23,44%	+2% rispetto all'anno precedente	32%

TEMA MATERIALE	OBIETTIVO	AZIONE	TARGET (KPI)	2023	2023	2024	2024	2025	2025
				TARGET	RISULTATI RAGGIUNTI	TARGET	RISULTATI RAGGIUNTI	TARGET	AS-IS AL 31.12.2025
FORMAZIONE E SVILUPPO DEI DIPENDENTI	Formazione	Gestione della formazione	Ore di formazione per dipendente	32	46,4	35	Ore medie di formazione/ persona: 45,9	40	53
SUPPORTO E COINVOLGIMENTO DELLE COMUNITÀ	Coinvolgimento degli stakeholder esterni e promozione della cultura digitale	Partecipazione ad eventi, programmi di stage ed iniziative per la promozione delle materie STEM e/o ICT	Ore dedicate agli eventi ed iniziative	30	Target raggiunto	>2023	100% Tre eventi tenuti con scuole superiori /ITS. Attivazione in Febbraio/Marzo 2024 di 3 studenti in stage nell'ambito cloud e 3 in ambito cyber (5,760 h di stage)	>2024	Svolte tre iniziative di formazione e inclusione: Alternanza Scuola-La-voro con il Liceo Filippo Lussana in Technology & Operations; Sistech 2025 con inserimento di una giovane donna nel SOC; stage con l'Univer-sità di Milano di una studentessa in Wholesale Support.
SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	Protezione della salute e sicurezza	Implementazione di un Sistema di gestione secondo la certificazione ISO 45001 sul-la salute e della sicurezza	% di dipendenti coperti dal sistema di gestione	Gap analysis e inizio dei lavori necessari per conse-guire la certificazione	Creazione di un ufficio HSE unico e trasversale alle varie società del Gruppo	40% dei dipendenti e creazione del sistema di gestione, delle procedure e valutazione dei rischi	Raggiunto 83% dei dipen-denti coperti e Sistema di Gestione Integrato e Proce-dura di Valutazione dei Ri-schi Operativi	100% dei dipendenti coperto dal sistema	99% ²³
ANTICORRUZIONE ED ETICA DI BUSINESS	Allineamento dello sviluppo di Retelit ai principi e ai re-quisiti delle Nazioni Unite	Partecipazione al Global Com-pact delle Nazioni Unite e re-dazione della Communication on Progress (CoP)	Pubblicazione della CoP	Pubblicazione della prima CoP	Sottoscritta la Letter of Commitment per tutto il Gruppo	Pubblicazione della prima CoP come Gruppo	Raggiunto	Pubblicazione della CoP di Gruppo	Raggiunto
INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	Valutazione e miglioramen-to della digitalizzazione e del livello di automazione dell'azienda per migliorare l'efficienza e la trasparenza	Mappatura dei processi aziendali e di business non ancora digitalizzati (livello 2-3), introducendo anche sistemi di automazione, ove vantaggioso	% di processi digitalizzati	Mappare e analizzare i processi durante l'integra-zione e identificare quali at-tività possono essere digitalizzate e automatizzate	Mappati e analizzati i processi durante l'integrazione e identificate le attività digitalizzabili e automatizzabili	30%	La riorganizzazione seguita all'integrazione del Gruppo a fronte delle nuove acquisi-zioni ha modificato l'assetto e richiesto una rivalutazione dei processi primari	Entro il 2025, completare la migrazione dei processi AFC su piattaforma SAP Ariba, con avvio di soluzioni di business automation in ambito Financial Reporting e Contract Management	Raggiunto
	Introduzione dell'intelligen-za artificiale nei processi aziendali principali per mi-gliorare le pratiche di gover-nance	Pianificazione dell'implemen-tazione del sistema basato sull'intelligenza artificiale, compresa la selezione delle tecnologie appropriate e l'i-dentificazione degli stakehol-der	Numero di processi aziendali principali suppor-tati dall'IA Nuovo KPI 2025: nr di licenze assegnate o % di dipendenti coperti	Identificazione dei principali processi aziendali che potrebbero beneficiare dall'integrazione dell'IA e valutazione dell'impatto potenziale dell'introduzi one dell'IA su questi processi	Identificati i principali processi aziendali che potrebbero beneficiare dall'integrazione dell'IA e valutati gli impatti potenziali dell'introduzione dell'IA su questi processi	Progetto pilota su almeno un processo aziendale	Il Gruppo ha lavorato alla creazione del substrato tec-nologico per supportare l'IA e alla diffusione nell'utilizzo dell'IA presso le postazioni dei dipendenti	Estensione dell'utilizzo dell'IA ad almeno il 10% del-la popolazione aziendale in ottica di aumento della produttività	100% diffusione dell'AI di Mi-crosoft a tutte le postazioni * assegnazione di alcune li-cenze con profilo superiore
PRIVACY DEI CLIENTI	Garantire la sicurezza e la privacy dei dati	Soddisfazione di tutti i criteri richiesti dalla certificazione ISO 27001	Certificazione	Attivarsi per ottenere la certificazione nel 2024	Tutte le Società del Grup-po (esclusa PA EXPERTISE) sono certificate ISO 27001	Ottenere la certificazione per ogni società	Raggiunto	Estensione a Retelit Enia	100%
CYBERSECURITY E DATA RESILIENCY	Assicurarsi che i dipendenti sappiano come identificare le minacce e come reagire ad esse	Gestione della formazione	% di dipendenti con 3+ mesi di anzianità che partecipano ai corsi	50%	88%	70%	% personale formato su Cyber Security Awareness: 70,1%	100%	82%

²³ La copertura ISO 45001 è calcolata sul numero di dipendenti nel perimetro certificato (headcount) e non sul numero di sedi, per riflettere in modo più rappresentativo l'estensione del sistema di gestione.

TEMA MATERIALE	OBIETTIVO	AZIONE	TARGET (KPI)	2023	2023	2024	2024	2025	2025
				TARGET	RISULTATI RAGGIUNTI	TARGET	RISULTATI RAGGIUNTI	TARGET	AS-IS AL 31.12.2025
SODDISFAZIONE DEI CLIENTI	Monitoraggio e miglioramento della soddisfazione dei clienti	Raccogliere il feedback dei clienti per migliorare e ottimizzare continuamente le pratiche e i processi di governance	Relational Net Promoter Score	15%	21%	20%	Raggiunto	25%	57%
GOVERNANCE ESG	Conformità agli standard e agli input internazionali	Elaborazione della Politica di Sostenibilità Aziendale	Pubblicazione della Politica	Presenza della Politica	Pubblicazione della Politica	Obiettivo già concluso	Obiettivo già concluso	Obiettivo già concluso	Obiettivo già concluso

5.4 INFORMATIVE GRI 2023-2024

GRI 2-7: NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E PER GENERE

	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	815	365	1.180	543	255	798
Tempo determinato	0	0	0	1	0	1
Totale	815	365	1.180	544	255	799

Note: In riferimento al numero totale dell'anno 2024, si nota "Cessione ramo d'azienda Gruppo PA"

GRI 2-8: NUMERO DI COLLABORATORI ESTERNI

	2023	2024
Stage	3	2
Personale interinale	19	32
Altri collaboratori	7	2
Totale	29	36

Note: In riferimento al numero di Personale interinale del 2024, si nota "29 provengono da Retelit Enia"

GRI 2-30: PERCENTUALE DI DIPENDENTI TOTALI INQUADRATI IN CONTRATTI COLLETTIVI

	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full -time	806	299	1.105	539	205	744
Part-time	9	66	75	5	50	55
Totale	815	365	1.180	544	255	799

GRI 401-1: NUMERO TOTALE E TASSO DI ASSUNZIONI E CESSAZIONI PER FASCE D'ETÀ E GENERE

	2024	
	Numero di assunzioni	Tasso di assunzioni
Totale	63	8%
Uomini	49	9%
Donne	14	5%
Meno di 30 anni	14	32%
Tra 30 e 50 anni	29	7%
Oltre 50 anni	20	5%

Note: La percentuale del Tasso di assunzioni indica il peso di ciascuna categoria (genere, fascia d'età) sul totale dei nuovi assunti nell'anno. È calcolata come [Numero assunzioni categoria / Totale dipendenti al 31.12.24 per categoria]

	2024	
	Numero di cessazioni	Tasso di cessazioni
Totale	108	14%
Uomini	75	14%
Donne	33	13%
Meno di 30 anni	5	11%
Tra 30 e 50 anni	59	15%
Oltre 50 anni	44	12%

Note: La percentuale del Tasso di cessazioni indica il peso di ciascuna categoria (genere, fascia d'età) sul totale delle cessazioni avvenute nell'anno. È calcolata come [Numero cessazioni categoria / Totale dipendenti al 31.12.24 per categoria].

GRI 401-3: NUMERO TOTALE DEI DIPENDENTI AVENTI DIRITTO E CHE HANNO USUFRUITO DEL CONGEDO PARENTALE

	UdM	2023	UdM	2024
Dipendenti con diritto alla maternità	n	28	n	28
Dipendenti con diritto alla paternità	n	28	n	7
Totale	n	56	n	35
Dipendenti che hanno usufruito del congedo di maternità	n	28	n	28
Dipendenti che hanno usufruito del congedo di paternità	n	28	n	7
Totale	n	56	n	35
Dipendenti rientrati dopo la fine del congedodi maternità	n	28	n	28
Dipendenti rientrati dopo la fine del congedo di paternità	n	25	n	7
Totale	n	53	n	35
Dipendenti ancora impiegati 12 mesi dopo il rientro al lavoro dopo un periodo di congedo di maternità	n	27	n	27
Dipendenti ancora impiegati 12 mesi dopo il rientro al lavoro dopo un periodo di congedo di paternità	n	22	n	7
Totale	n	49	n	34

	UdM	2023	UdM	2024
Tasso di rientro al lavoro Donne	%	100%	%	100%
Tasso di rientro al lavoro Uomini	%	89%	%	100%
Tasso di rientro al lavoro Totale	%	95%	%	100%
Tasso di retention Donne	%	-	%	-
Tasso di retention Uomini	%	-	%	-
Tasso di retention Totale	%	-	%	-

Note: Tasso di rientro al lavoro = (Numero totale di dipendenti che sono effettivamente tornati al lavoro dopo il congedo parentale / Numero totale di dipendenti che avrebbero dovuto tornare al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale) * 100

Tasso di retention = (Numero totale di dipendenti ancora impiegati 12 mesi dopo il rientro al lavoro al termine del congedo parentale / Numero totale di dipendenti tornati al lavoro in seguito al congedo parentale nel precedente periodo di rendicontazione) * 100

* I dati relativi al tasso di retention (Donne, Uomini, Totale) non sono stati riportati per l'anno 2024 poiché il perimetro aziendale ha subito variazioni rispetto al 2023. Tale cambiamento rende i dati non confrontabili tra i due esercizi, motivo per cui le percentuali sono state eliminate al fine di garantire l'attendibilità e la coerenza dell'analisi.

GRI 403-8: LAVORATORI COPERTI DA UN SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

	2023		2024	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
Il numero e la percentuale di tutti i dipendenti coperti dal Sistema	1180	100%	799	100%
Numero di dipendenti coperti dal Sistema che sia stato sottoposto ad audit interno	731	62%	799	100%
Numero di dipendenti coperti dal Sistema che sia stato sottoposto ad audit o certificato da una terza parte esterna	531	45%	670	84%

GRI 403-10: NUMERO DI CASI DI MALATTIE PROFESSIONALI

Malattie professionali	UdM	2023	2024
Numero totale dei decessi dovuti a malattie professionali	N.	0	0
Numero totale di malattie professionali registrabili	N.	0	0

GRI 403-9: INFORTUNI SUL LAVORO

	2023		2024	
	Numero	Tasso di infortuni	Numero	Tasso di infortuni
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	0	0	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	5	2.73	3	2.16
Numero di ore lavorate	1.833.501,00		1.387.696,30	

GRI 404-1: ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUA PER DIPENDENTE

	2023		2024	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti	31.2	34.4	60.9	51.7
Quadri	56.5	48.8	61.3	55.6
Impiegati	43.0	47.6	37.9	45.1
Operai	29.7	37.1	0	42.2
Totale	44.6	47.2	42.2	47.7

GRI 405-1: DIVERSITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNO E TRA I DIPENDENTI

NUMERO DI DIPENDENTI PER INQUADRAMENTO PROFESSIONALE, GENERE E PER FASCIA D'ETÀ

		2023			2024		
		Meno di 30 anni	Tra 30 e 50 anni	Oltre i 50 anni	Meno di 30 anni	Tra 30 e 50 anni	Oltre i 50 anni
Dirigenti	Uomini	0	5	3	0	2	19
	Donne	0	5	29	0	0	16
Totale Dirigenti		0	10	32	0	2	25
Quadri	Uomini	0	20	31	0	29	97
	Donne	0	58	107	0	11	30
Totale Quadri		0	78	138	0	40	127
Impiegati	Uomini	76	358	174	39	207	147
	Donne	24	206	75	5	137	66
Totale Impiegati		100	564	249	44	344	213
Operai	Uomini	0	1	0	0	1	3
	Donne	0	4	4	0	0	0
Totale Operai		0	5	4	0	1	3
Totale		100	657	423	44	387	368

NUMERO DI DIPENDENTI PER INQUADRAMENTO PROFESSIONALE, GENERE E PER FASCIA D'ETÀ

		2023			2024		
		Meno di 30 anni	Tra 30 e 50 anni	Oltre i 50 anni	Meno di 30 anni	Tra 30 e 50 anni	Oltre i 50 anni
Dirigenti	Uomini	0%	50%	91%	0%	100%	76%
	Donne	0%	50%	9%	0%	0%	24%
Totale Dirigenti		0%	2%	8%	0%	0%	6%
Quadri	Uomini	0%	74%	78%	0%	73%	76%
	Donne	0%	26%	22%	0%	28%	24%
Totale Quadri		0%	12%	33%	0%	6%	30%
Impiegati	Uomini	76%	63%	70%	11%	60%	69%
	Donne	24%	37%	30%	89%	40%	31%
Totale Impiegati		100%	86%	59%	44%	52%	50%
Operai	Uomini	0%	80%	100%	0%	100%	100%
	Donne	0%	20%	0%	0%	0%	0%
Totale Operai		0%	1%	1%	0%	0%	1%

GRI 405-2: RAPPORTO TRA SALARIO DI BASE E RETRIBUZIONE DELLE DONNE RISPETTO AGLI UOMINI

Stipendio lordo medio annuo per categoria di impiego	2024	
	UdM	Stipendio base
Dirigenti	%	94%
Quadri	%	96%
Impiegati	%	90%
Operai	%	0%
Totale	%	83%

Note: I part time sono stati riproporzionati a full time come retribuzione. Il valore espresso in % rappresenta il rapporto tra lo stipendio medio annuo lordo delle donne e quello degli uomini, calcolato come [Stipendio Donne / Stipendio Uomini]

GRI 302-1: CONSUMI DI ENERGIA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE (GJ)

	UdM	2023	2024
Consumi energetici diretti	GJ	14.992,6	9.732,6
Consumi di gas naturale	GJ	949,8	690,6
Consumi Gpl	GJ	80,9	91,1
Consumi di Gasolio per gruppi elettrogeni	GJ	3.108,6	345,8
Benzina da autotrazione	GJ	3.677,3	2.325,9
Gasolio da autotrazione	GJ	7.175,9	6.279,1
Consumi energetici indiretti	GJ	266.808,9	271.466,4
Consumi di energia elettrica	GJ	266.808,9	271.466,4
Di cui rinnovabile	GJ	236.415,7	270.728,5
Totale di consumi energetici	GJ	281.801,5	281.198,9
% Energia rinnovabile su totale dei consumi	%	84%	96,3%

Note: La riduzione dei consumi di benzina e gasolio per le flotte auto è da imputarsi alla modifica del perimetro di rendicontazione che vede escluse PA Expertise S.r.l. e PA ABS S.r.l. in quanto non facenti più parte del Gruppo Retelit. La variazione del dato relativo al consumo di gasolio per gruppi elettrogeni è giustificata dal fatto che nel 2023 c'è stato il primo riempimento dei serbatoi, mentre nel 2024 sono stati fatti unicamente dei rabbocchi.

Fino al 31.12.2024, i certificati GO relativi all'energia rinnovabile dei POD afferenti alle ex aziende Brennercom e Irideos incorporate in Retelit Digital Services sono stati emessi a nome della ragione sociale originaria. Dal 01.08.2024, i consumi sono accorpati nel certificato GO emesso a nome di Retelit Digital Services.

GRI 305-1, 305-2, 305-3: EMISSIONI DIRETTE E INDIRETTE DI GHG (TCO₂EQ.)

	2023	2024
Scope 1	1.597	1.800
Scope 2 – Location Based	19.947	20.360
Scope 2 – Market Based	3.877	66,6
Scope 3 – Acquisto di beni e servizi	44.335,2	4.018,4
Scope 3 – Beni strumentali	23.506,3	8.628,8
Scope 3 – Emissioni generate da combustibili per la produzione di energia elettrica	8.632,4	3.764,2
Scope 3 – Spostamento dei dipendenti da e verso il luogo di lavoro	1.382,2	419,0
Scope 3 – Viaggi di lavoro	221,7	243,5
Scope 3 – Beni in affitto o in locazione	194,8	0
Scope 3 – Rifiuti prodotti dall'azienda	13,4	0,2
Scope 3 – Trasporto e distribuzione a monte	6,3	7,4
Scope 3 – Trasporto e distribuzione a valle	5,3	35,1
Scope 3 – Totale	78.297,6	17.116,54
Totale Scope 1, Scope 2 (Location based) e Scope 3	99.841,6	39.277,05
Totale Scope 1, Scope 2 (Market based) e Scope 3	83.771,6	18.983,72

GRI 306-3; 306-4; 306-5: RIFIUTI PRODOTTI, RECUPERATI E DESTINATI O MENO ALLO SMALTIMENTO

Rifiuti prodotti per tipo e metodo di smaltimento (tonnellate)

	2023			2024		
Destinazione	Pericolosi	Non Pericolosi	Totale	Pericolosi	Non Pericolosi	Totale
Totale rifiuti condotti a recupero	19,40	43,00	62,40	6,98	26,80	33,78
Totale rifiuti condotti a smaltimento	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0
Rifiuti totali	19,40	43,00	62,40	6,98	26,80	33,78

Note: Il dato del 2023 risulta molto più elevato del dato 2024 in ragione di una serie di traslochi che hanno incrementato la produzione di rifiuti.

GRI 201-1: VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO E DISTRIBUITO

Distribuzione del valore generato

	UdM	2023	2024
Remunerazione dei fornitori	mila € %	135.282 47,6%	141.871 44,1%
Remunerazione del personale	mila € %	61.430 21,6%	57.864 18,0%
Remunerazione dei finanziatori	mila € %	21.858 7,7%	32.600 10,1%
Remunerazione degli azionisti	mila € %	10.000 3,5%	0 0%
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	mila € %	1.261 0,4%	1.921 0,6%
Remunerazione della comunità	mila € %	12 0,004%	12 0,004%
Valore trattenuto dall'azienda	mila € %	54.277 19,1%	87.303 27,1%
Valore economico generato	mila €	284.120	321.571

GRI 205-2: COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SULLE POLITICHE E PROCEDURE DI ANTI-CORRUZIONE

	2023		2024	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
Membri del CDA a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione	2	33%	0	0%
Dipendenti a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione dell'organizzazione	1.180	100%	799	100%
Fornitori che hanno accettato il codice di condotta	440	48%	195	100%
Membri del Consiglio di amministrazione che hanno ricevuto una formazione sull'anticorruzione	0	0%	0	0%
Dipendenti che hanno ricevuto una formazione sull'anticorruzione	1.002	85%	88	11%
Dirigenti	35	83%	23	85%
Quadri	177	82%	18	11%
Impiegati	783	86%	47	8%
Operai	7	78%	0	0%

Note: In riferimento al numero di Membri del CDA a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione, per il 2024 si noti che la Policy anticorruzione non è stata oggetto di modifiche quindi non si è resa necessaria una nuova comunicazione. La differenza delle numeriche dei "Dipendenti che hanno ricevuto una formazione sull'anticorruzione" rispetto all'anno precedente è dovuta al fatto che nel 2023 sono stati estesi, a tutta la popolazione aziendale, i contenuti e-learning in materia di anticorruzione. Gli stessi contenuti sono stati fruiti nel 2024 da parte dei neoassunti e del personale che non aveva fatto il corso nel 2023.

6

DICHIARAZIONE DI ASSURANCE



6.1 DICHIARAZIONE DI ASSURANCE INDIRIZZATA AGLI STAKEHOLDER DEL GRUPPO RETELIT



1. INTRODUZIONE

Bureau Veritas Italia S.p.A. ("Bureau Veritas") ha ricevuto da RETI TELEMATICHE ITALIANE S.P.A. ("Gruppo Retelit") l'incarico di condurre una verifica indipendente (assurance) del proprio Bilancio di Sostenibilità 2025 di gruppo, con l'obiettivo di fornire conclusioni in merito a:

- Accuratezza e qualità delle informazioni rese pubbliche sulle proprie performance di sostenibilità;
- Grado di adesione ai principi di rendicontazione previsti dagli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) in forma semplificata, adottati dall'organizzazione nel primo esercizio di applicazione volontaria della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

2. RESPONSABILITÀ, METODOLOGIA E LIMITAZIONI

La responsabilità di raccogliere, analizzare, consolidare e presentare le informazioni e i dati del Bilancio è stata esclusivamente dal Gruppo Retelit. La responsabilità di Bureau Veritas è stata di condurre una verifica indipendente rispetto agli obiettivi individuati e di formulare le conclusioni contenute in questo rapporto. La verifica è stata condotta come una Limited Assurance ai sensi dello standard ISAE 3000, attraverso l'applicazione a campione di tecniche di audit, tra cui:

- Verifica di politiche, mission, valori, impegni;
- Riesame di documenti, dati, procedure e metodi di raccolta delle informazioni;
- Interviste a membri del gruppo di lavoro per la stesura del Bilancio;
- Interviste a rappresentanti aziendali di varie funzioni e servizi, oltre che di membri dell'Alta Direzione;
- Verifica complessiva delle informazioni e in generale riesame dei contenuti del Bilancio di Sostenibilità 2025.

Le attività di verifica sono state condotte presso la sede dell'azienda in Via Pola 9 - Milano, durante le attività di verifica riteniamo di aver ottenuto sufficienti e adeguate evidenze per sostenere le nostre conclusioni. La verifica ha avuto ad oggetto l'intero Report di Sostenibilità del Gruppo Retelit. Per le informazioni di natura economico-finanziaria Bureau Veritas si è limitata a verificarne la coerenza con i Bilanci d'esercizio.

Le informazioni riportate all'interno del documento fanno riferimento all'anno fiscale 2025 (dal 01 gennaio – al 31 dicembre 2025). Adottando lo stesso perimetro di rendicontazione rispetto al Bilancio d'Esercizio, il Report di Sostenibilità descrive le realtà e le prestazioni del Gruppo Retelit.

3. CONCLUSIONI

A seguito delle attività di verifica svolte e descritte nei paragrafi precedenti, non sono emerse evidenze tali da far ritenere che le informazioni e i dati riportati nel Bilancio di Sostenibilità 2025 non siano affidabili, accurati e corretti. A nostro giudizio, il Bilancio fornisce una rappresentazione complessivamente attendibile delle attività svolte dal Gruppo Retelit nel corso del 2025 e dei principali risultati conseguiti.

Le informazioni sono presentate in modo generalmente chiaro, comprensibile ed equilibrato; i dati e gli indicatori analizzati risultano essere stati raccolti, elaborati e riportati con un adeguato livello di accuratezza e trasparenza. Nell'illustrazione delle attività e dei risultati, il Gruppo Retelit ha inoltre prestato attenzione all'utilizzo di un linguaggio neutrale, limitando, per quanto possibile, elementi di autoreferenzialità.

Con riferimento ai principi di rendicontazione, riteniamo che siano stati rispettati i principali principi di qualità dell'informativa previsti dagli standard di riferimento, tra cui pertinenza, rappresentazione fedele, comparabilità, verificabilità e comprensibilità.

Si conferma inoltre che il Bilancio di Sostenibilità 2025 del Gruppo Retelit risulta predisposto secondo gli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) in forma semplificata e che le attività di assurance sono state svolte in coerenza con i requisiti previsti dallo standard internazionale ISAE 3000 (Revised) per gli incarichi di Limited Assurance.

Il Gruppo ha inoltre rendicontato nel proprio Bilancio i temi materiali individuati attraverso un processo di doppia materialità, sviluppato in conformità all'approccio richiesto dagli ESRS, che ha consentito di identificare, analizzare e valutare:

- gli impatti effettivi e potenziali dell'organizzazione sull'ambiente, sulle persone e sul contesto sociale ed economico di riferimento (materialità d'impatto);
- i rischi e le opportunità che le tematiche ESG possono generare sulle performance economico-finanziarie, sul modello di business e sulla capacità di creazione di valore del Gruppo nel breve, medio e lungo periodo (materialità finanziaria).

Il processo di doppia materialità risulta descritto nel Bilancio in modo complessivamente chiaro e coerente rispetto al primo esercizio di applicazione degli ESRS e ha previsto attività di identificazione, analisi e prioritizzazione dei principali impatti, rischi e opportunità ESG rilevanti per il Gruppo. I temi materiali risultanti dal processo di analisi sono stati successivamente considerati nella definizione dei contenuti del Bilancio, delle disclosure rendicontate e dei principali indicatori qualitativi e quantitativi riportati nel documento.

In prospettiva futura, si raccomanda al Gruppo di proseguire nel rafforzamento delle metodologie di raccolta e consolidamento dei dati e dei sistemi di controllo interno associati alle disclosure di sostenibilità, anche al fine di supportare il progressivo incremento del livello di maturità richiesto dall'evoluzione del framework ESRS e dalle future attività di assurance.

Si suggerisce inoltre di consolidare ulteriormente i processi di ESG Data Management e la strutturazione delle disclosure relative alla catena del valore, al fine di migliorare progressivamente la comparabilità, la granularità, la tracciabilità e l'affidabilità delle informazioni ESG rendicontate nei futuri esercizi.

4. DICHIARAZIONE DI INDIPENDENZA, IMPARZIALITÀ E COMPETENZA

Bureau Veritas è un'organizzazione specializzata in attività indipendenti di verifica, ispezione e certificazione, con oltre 190 anni di storia, più di 84.000 dipendenti ed un volume d'affari di oltre 6,4 miliardi di Euro (ricavi 2025).

Bureau Veritas applica al proprio interno un Codice Etico e riteniamo che non sussista alcun conflitto di interesse tra i membri del gruppo di verifica ed il Gruppo Retelit.

Bureau Veritas Italia S.p.A.
Milano, 28/05/2026

Gloria Focetola
Local Technical Manager



