

Tecno Group:
l'evoluzione del
modello SustainTech
come impresa quotata

Bilancio Consolidato di
Sostenibilità 2025

Indice

Lettera agli stakeholder 4

I numeri che definiscono Tecno 6

Identità, visione e posizionamento 8

Tecno oggi: una nuova fase nel mercato dei capitali	10
Mission & Vision	12
Le tappe della nostra storia	14
Le persone al centro	16
Il Metodo Tecno	17

Governance e struttura del Gruppo 18

La quotazione su Euronext Growth Milan	20
Azionariato e organi di governo	21
Risultati economici e strategia di sviluppo	26

Strategia, modello di business e materialità 28

Il modello SustainTech Tecno	30
Catena del valore e stakeholder	32
Analisi di doppia materialità	34
I principi guida del Gruppo	37
Compliance normativa e Modello 231	38

I nostri clienti: percorsi di valore condiviso 40

Come affianchiamo le imprese	42
------------------------------	----

L'ecosistema strategico del Gruppo 44

Il Polo della Sostenibilità	46
Premi e riconoscimenti	54

Le persone che costruiscono Tecno, ogni giorno 56

Il valore delle nostre persone	58
Crescere insieme, come Gruppo	60
Il nostro team	62
Parità e inclusione: un impegno riconosciuto	64
Benessere e qualità del lavoro	66
Formazione e crescita professionale	70
Salute e sicurezza: prevenzione e formazione	73

L'approccio alla dimensione ambientale 78

Le tematiche ambientali nelle nostre attività	80
Energia, consumi ed emissioni	82

Tecno e il territorio: il legame con comunità e patrimonio artistico 88

Territorio e sistema imprenditoriale	90
Inclusione e iniziative sociali	91
Arte e patrimonio culturale	92
Cultura e territorio	94

Appendice 96

Nota metodologica	98
Impatti, rischi e opportunità	99
Indicatori GRI	102
Indice dei contenuti GRI	106

Lettera agli stakeholder

GRI 2-22

Cari stakeholder,

Il 2025 rappresenta un momento importante per Tecno Group. L'ingresso in Borsa segna una tappa significativa della nostra storia e, allo stesso tempo, apre una nuova fase del nostro percorso come impresa. È un passaggio che porta con sé maggiore responsabilità, consapevolezza e una visione ancora più ampia del ruolo che vogliamo continuare a svolgere nel sistema economico e sociale in cui operiamo.

La quotazione rappresenta il risultato di un cammino costruito nel tempo, fatto di scelte progressive, investimenti sulle competenze, capacità di evolvere senza perdere identità. È l'espressione di un modo di fare impresa che guarda al lungo periodo, che crede nella solidità dei processi, nella qualità delle relazioni e nella coerenza tra ciò che dichiariamo e ciò che facciamo ogni giorno.

Nel corso dell'ultimo biennio abbiamo continuato a rafforzare il nostro modello, ampliando l'ecosistema Tecno e integrando consulenza, ingegneria e tecnologia in un'offerta sempre più coordinata. Un'evoluzione che ci consente di affiancare le imprese nei momenti di cambiamento, aiutandole a leggere la complessità, a prendere decisioni informate e a trasformare le sfide in occasioni di sviluppo.

Questo documento nasce proprio da qui: dalla volontà di raccontare con trasparenza come i temi ESG siano parte integrante del nostro modo di essere impresa. Un approccio che unisce innovazione, visione strategica e attenzione alle persone, e che trova espressione nel nostro modello SustainTech, che guida le scelte di governance, orienta l'organizzazione interna, rafforza il legame con i territori e alimenta il dialogo con il mercato.

Al centro di questo percorso ci sono le persone. Le competenze, le idee, l'impegno quotidiano di chi lavora in Tecno sono la vera forza che sostiene la nostra evoluzione. È grazie a loro se continuiamo a crescere e a costruire il nostro futuro. Investire sulle persone significa creare basi solide, capaci di anticipare il cambiamento e di generare valore nel tempo.

Fondamentale è anche il dialogo con i nostri stakeholder. Il confronto costante con clienti, partner, istituzioni, comunità e investitori rappresenta per noi una bussola: ci aiuta a mantenere la rotta, a misurare la qualità delle nostre scelte e a rafforzare un modello di impresa aperto, responsabile e credibile.

Il Bilancio di Sostenibilità 2025 è parte di questo dialogo e ne rappresenta una delle espressioni più concrete. È uno strumento di rendicontazione, ma anche un racconto di percorso, di identità e di visione. Racconta chi siamo oggi e il modo in cui vogliamo continuare a crescere: con attenzione, con metodo e con la convinzione che il valore più autentico si costruisca nel tempo, insieme.



Claudio Colucci
CEO Tecno Group

Giovanni Lombardi
Presidente Tecno Group

I *numeri* che definiscono Tecno

1999

Anno di fondazione

+4.100

Clienti

10 sedi

Milano, Bologna, Napoli, Castelli Calepio, Arezzo, Bolzano, Rimini, Pisa, Londra e Madrid

30,3€ mln

Valore economico generato
+28% vs 2024

85%

Valore economico distribuito agli stakeholder
+4% vs 2024

Certificazioni e Sistemi di Gestione del Gruppo

UNI EN ISO 9001:2015¹
UNI CEI EN ISO 50001:2018²
UNI CEI 11352:2014³
UNI/PdR 125:2022⁴
UNI EN ISO 45001:2018⁵
EMAS – Reg. (CE) n.1221/2009⁶
Ecovadis⁷

289

Dipendenti⁸ al 31.12.2025

+20%

Turnover vs 2024

94%

Assunti a tempo indeterminato
+21% n° dipendenti vs 2024

6.755

Ore di formazione erogate

23,27

Ore medie di formazione per dipendente
+ 40% vs 2024

139k€

Budget destinato a iniziative di responsabilità sociale

3.037 GJ

Consumi di energia del Gruppo
-7% vs 2024

-23%

Indice di intensità energetica
-7% vs 2024

1. Ergo S.r.l., Tecno S.p.A. SB, Tecno ESG S.r.l. SB

2. Tecno S.p.A. SB, Tecno DGT S.r.l., Tecno ESG S.r.l. SB, Tecno TA S.r.l., per la sede di Napoli

3. Tecno ESG S.r.l. SB, Energika S.r.l., Aere S.r.l.

4. Tecno DGT S.r.l., Tecno TA S.r.l., Tecno ESG S.r.l. SB, Tecno S.p.A. SB, Ergo S.r.l.

5. Ergo S.r.l.

6. Ergo S.r.l.

7. Tecno ESG S.r.l. SB

8. Head count

Identità,
visione e
posizionamento



Tecno oggi: una nuova fase nel mercato dei capitali

Il 2025 rappresenta per Tecno un punto di svolta: l'ingresso nel mercato dei capitali e la trasformazione in Società per Azioni e Società Benefit riflettono un'evoluzione del posizionamento aziendale, orientata alla creazione di valore condiviso nel tempo.

Il 16 luglio 2025 si è tenuta la cerimonia di quotazione, momento simbolico che ha segnato l'avvio di una nuova fase nella storia del Gruppo.

L'accesso al mercato dei capitali ha accompagnato il rafforzamento della struttura organizzativa e dei presidi di governance, introducendo un contesto che richiede elevati livelli di trasparenza, rigore informativo e capacità di rendere leggibili strategie, processi e risultati. La dimensione di impresa quotata implica infatti un dialogo continuo con investitori e stakeholder e una crescente attenzione alla qualità delle informazioni e dei processi decisionali.

In questo scenario, il Bilancio di Sostenibilità consolidato assume un ruolo centrale: non solo come strumento di rendicontazione, ma come occasione per rappresentare in modo strutturato l'identità del Gruppo, il modello di business e l'approccio con cui Tecno affronta le trasformazioni che interessano imprese e mercati. Il Bilancio si inserisce inoltre tra gli elementi che hanno accompagnato il percorso di quotazione della Società su Euronext Growth Milan, presentata come la **prima IPO sostenibile**, anche in virtù dell'integrazione dei criteri ESG nel modello di business, nella governance e nell'utilizzo dei capitali.

Tecno Group opera oggi in un contesto in cui evoluzione normativa, innovazione tecnologica e aspettative di mercato si intrecciano in modo sempre più stretto. Nel tempo il Gruppo ha costruito il proprio posizionamento sviluppando la capacità di interpretare il cambiamento e affiancare le imprese nelle scelte strategiche attraverso approcci strutturati.



La configurazione di Tecno come **SustainTech Corporation** è il risultato di un'identità costruita nel tempo, che unisce innovazione, visione strategica e attenzione alle dinamiche ESG. Un'identità che si riflette nel modo di operare del Gruppo e nel ruolo che assume a fianco delle imprese, in mercati sempre più regolati e competitivi.

SustainTech è l'integrazione di dati, tecnologie e metodologie scientifiche che abilitano decisioni di business orientate a generare valore per l'impresa, le persone e il pianeta, supportando una crescita misurabile, profittevole e duratura.

Il modello di business di Tecno integra tecnologia e sostenibilità per supportare le imprese nella misurazione e gestione degli aspetti ambientali e sociali e nel miglioramento delle performance operative, accompagnandole nei percorsi di riduzione degli impatti. Questo approccio si traduce in un **ecosistema di soluzioni e servizi che affiancano le aziende nei processi di Transition Accounting, Digital Transformation e Sustainable Transformation**. Il modello è reso possibile dalla struttura del Gruppo, che riunisce **competenze e specializzazioni diverse all'interno di una visione comune**.

Il contributo di Tecno si esprime nella capacità di trasformare dati, analisi e informazioni operative in strumenti a supporto delle decisioni e delle strategie aziendali, rendendo più leggibili e gestibili processi complessi.

Tecno Group è una realtà costruita sulle competenze delle persone che ne fanno parte: professionisti con esperienze multidisciplinari che operano con metodo, attenzione alla qualità e cura delle relazioni con stakeholder e mercato. È su questa base che il Gruppo consolida il proprio ruolo e rafforza un'identità capace di sostenere scelte strategiche nel tempo.

Mission & Vision

Mission

Progettare e realizzare il più ampio portafoglio di soluzioni SustainTech per accelerare la crescita misurabile, profittevole e duratura dei nostri clienti

La nostra mission rappresenta l'impegno concreto di **Tecno Group** nel guidare le imprese verso la *Twin Transition*. Progettare il più ampio portafoglio di soluzioni SustainTech significa non limitarsi alla sola consulenza, ma fornire strumenti tecnologici integrati capaci di trasformare la sostenibilità da costo a leva competitiva.

Per noi, la crescita deve essere innanzitutto **misurabile**: non c'è valore senza dato. Attraverso il rigore dei nostri assessment e l'uso di metodi scientifici, permettiamo ai nostri clienti di quantificare l'impatto ambientale e sociale, garantendo una rendicontazione oggettiva che elimina il rischio di greenwashing.

Infine, puntiamo a contribuire ad una crescita **duratura**. Ci impegniamo a fianco dei nostri clienti per sostenere una crescita duratura del business, attraverso modelli operativi che rispettano i limiti del pianeta e le esigenze della società, assicurando alle aziende la capacità di prosperare in un mercato globale sempre più attento ai criteri ESG. Insieme, coniughiamo etica e profitto per garantire che il successo di oggi sia la base per la sicurezza delle generazioni di domani.

Vision

Essere il partner di riferimento delle organizzazioni che guidano l'evoluzione dell'ecosistema SustainTech

La nostra visione si proietta oltre i confini nazionali e della consulenza tradizionale, ambendo a diventare il **partner di riferimento** globale. Essere "di riferimento" significa essere riconosciuti e scelti a livello internazionale per la nostra autorevolezza e competenza trasversale su tutti i temi rilevanti dell'ambito ESG, ponendoci come guida strategica e interlocutore privilegiato.

Il nostro raggio d'azione si estende a tutte le **organizzazioni** che hanno il potere di influenzare il domani: non guardiamo solo al mondo delle imprese, ma ci impegniamo per dialogare sempre più con istituzioni governative e finanziarie, enti regolatori, il mondo dell'accademia e della ricerca.

Per realizzare questo cambiamento, promuoviamo lo sviluppo di un vero **ecosistema SustainTech**. Desideriamo essere al centro di una comunità dinamica, fondata sulla condivisione del sapere, sulla divulgazione delle esperienze e sulla co-progettazione di soluzioni innovative. In questo ecosistema, la collaborazione diventa il catalizzatore necessario per accelerare l'evoluzione collettiva verso un futuro realmente sostenibile.

Le tappe della nostra storia

Nel tempo, Tecno Group si è sviluppato come un ecosistema integrato di competenze tecnologiche, digitali e strategiche, orientato al supporto delle imprese nell'evoluzione dei propri modelli organizzativi e decisionali.

Oggi il Gruppo riunisce competenze diverse che operano in modo coordinato nello sviluppo di soluzioni avanzate, in cui l'innovazione tecnologica si affianca a un'attenzione strutturata alle dimensioni economiche, ambientali e sociali nei processi aziendali.

Il percorso di sviluppo di Tecno si caratterizza per un approccio che integra digitalizzazione, analisi dei dati e competenze specialistiche legate alla sostenibilità, intesa come elemento strutturale dei modelli di business e delle scelte strategiche delle imprese. Un'impostazione che nel tempo ha rafforzato il know-how del Gruppo e la capacità di operare in contesti regolati e in continua evoluzione.



Attraverso un **network in progressiva espansione**, Tecno Group ha consolidato la propria **presenza in Italia e all'estero**, costruendo relazioni strutturate con partner, clienti e stakeholder. **Oltre vent'anni di esperienza, in cui ogni progetto ha contribuito a definire competenze, metodo e identità del Gruppo.**

Nel **2021** nasce il **primo Polo italiano della Sostenibilità** dedicato alle tematiche ESG, concepito come hub di competenze a supporto di PMI e istituzioni. Da questa esperienza prende forma **Tecno ESG**, divisione del Gruppo **focalizzata sulla consulenza strategica ESG**, che nel **2022 evolve in Società Benefit**, rafforzando il proprio assetto giuridico e organizzativo.

Parallelamente, nel **2022** prende avvio il **percorso di internazionalizzazione** con la costituzione di Tecno International, prima legal entity del Gruppo all'estero, presentata presso l'Ambasciata italiana nel Regno Unito. Questo passaggio consente di estendere il modello sviluppato dal Gruppo oltre i confini nazionali e di avviare la costruzione di una rete internazionale di relazioni e collaborazioni.

Il **2024** rappresenta un'ulteriore fase di rafforzamento: Tecno Group consolida il presidio sul territorio italiano, anche attraverso **acquisizioni mirate**, e amplia progressivamente la propria **presenza internazionale**, in coerenza con la strategia di sviluppo annunciata al mercato.

Nel **2025** questa evoluzione si arricchisce anche con l'**apertura di una nuova sede presso Kilometro Rosso**, uno dei principali distretti europei dedicati all'innovazione tecnologica. La presenza all'interno di questo ecosistema rafforza il radicamento del Gruppo in Lombardia e favorisce il dialogo con imprese, centri di ricerca e realtà tecnologiche impegnate nello sviluppo di soluzioni avanzate.

Nello stesso anno prosegue l'espansione internazionale con il posizionamento nel mercato spagnolo. L'ingresso **in Spagna** si fonda su partnership industriali e integrazione tecnologica, con un approccio orientato all'analisi dei dati e alla gestione delle tematiche ambientali. In questo contesto si inserisce la **collaborazione strategica con Finanzauto**, attiva nei settori estrattivo, delle costruzioni, delle infrastrutture e dell'industria pesante, comparti interessati da recenti evoluzioni normative, tra cui il Real Decreto 214/2025.

L'esperienza maturata nel calcolo delle emissioni, nella definizione di piani di decarbonizzazione e nello sviluppo della piattaforma digitale proprietaria KontrolON sostiene il consolidamento in questo mercato e rafforza la coerenza della strategia di espansione internazionale.

Questo percorso trova ulteriore sviluppo nella **quotazione di Tecno S.p.A.**, espressione di un'evoluzione costruita nel tempo sulla capacità di anticipare il cambiamento e tradurlo in metodo, competenze e visione industriale.

2024

2025



2021

2022

Le persone al centro

Tecno nasce nel 1999 da un gruppo di cinque persone e cresce nel tempo fino a diventare oggi una realtà composta da quasi **300 professionisti**. Un percorso che racconta come, fin dall'inizio, le persone abbiano avuto un ruolo centrale nel dare forma al metodo, all'approccio e all'identità del Gruppo.

Le **persone** non rappresentano solo una componente organizzativa, ma il **motore attraverso cui Tecno costruisce competenze, sviluppa soluzioni e interpreta il proprio ruolo a fianco delle imprese**. Il confronto quotidiano, la condivisione delle esperienze e la capacità di lavorare in modo integrato sono alla base della qualità dei progetti e della solidità delle relazioni con clienti e partner.

Nel tempo, il Gruppo ha ampliato i propri ambiti di intervento, operando su tematiche diverse – dall'energia alla fiscalità internazionale, dall'innovazione tecnologica ai temi ESG – valorizzando professionalità eterogenee e percorsi di crescita costruiti all'interno dell'organizzazione. I risultati raggiunti riflettono un impegno condiviso, in cui il contributo delle singole persone alimenta una **visione comune** e una **cultura orientata alla collaborazione**.

Questa attenzione alle persone si riflette anche nel modo in cui Tecno interpreta il proprio ruolo nel contesto economico e sociale in cui opera. Il riferimento agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite rappresenta una cornice di orientamento che accompagna lo sviluppo delle competenze, l'organizzazione del lavoro e l'evoluzione dei modelli decisionali.

Continuiamo a investire sulle persone come elemento centrale del nostro percorso, nella convinzione che siano loro a rendere possibile l'evoluzione del Gruppo e la capacità di accompagnare le imprese nelle trasformazioni che le attendono.

La storia di Tecno Group è scritta dalle persone che, con passione e impegno, hanno reso possibile ogni traguardo e ogni nuova opportunità.



Il Metodo Tecno

GRI 2-6

Il **Metodo Tecno** nasce da un **approccio end-to-end** basato su una relazione continuativa, che integra **competenze ESG, digitalizzazione e innovazione** all'interno di un'unica impostazione condivisa. Attraverso questo metodo operiamo per integrare le tematiche ESG nei processi aziendali, collegandole alle scelte strategiche e gestionali e favorendo, al tempo stesso, l'evoluzione digitale delle organizzazioni, orientando le attività verso la creazione di valore condiviso nel lungo periodo per le aziende e i loro stakeholder. Il nostro approccio si fonda sull'**unione tra innovazione e sostenibilità**, intese come dimensioni che orientano le priorità aziendali e influenzano investimenti, assetti operativi e modalità di lavoro.

In questo quadro si colloca il nostro modo di interpretare la **twin transition**: un percorso in cui **trasformazione digitale ed evoluzione delle tematiche ESG procedono insieme**, rafforzandosi reciprocamente e diventando parte integrante delle scelte strategiche e delle traiettorie di sviluppo delle imprese.

Attraverso il Metodo Tecno affianchiamo le aziende dall'analisi dei contesti e dei dati alla definizione delle soluzioni, fino alla loro applicazione nei processi aziendali, mettendo a disposizione metodo, integrazione delle competenze e una visione capace di gestire la complessità nel tempo.

Tecno Group si pone come abilitatore della twin transition, traducendo un concetto complesso in percorsi concreti, misurabili e personalizzati per le imprese.





Governance e
struttura del
Gruppo

La quotazione su Euronext Growth Milan

Il 16 luglio 2025 Tecno ha fatto il suo ingresso su Euronext Growth Milan, il mercato di Borsa Italiana dedicato alle imprese ad alto potenziale di crescita. Una data che segna un **passaggio rilevante nella storia del Gruppo** e rende visibile un percorso maturato nel tempo, fatto di scelte condivise, investimenti e impegno costante.

La quotazione rappresenta per noi un momento di apertura e di ulteriore evoluzione. È l'espressione di uno sviluppo progressivo, sostenuto da una visione portata avanti con determinazione e dalla volontà di dotarci di una struttura organizzativa e gestionale adeguata a una crescita sempre più consapevole.



Entrare nel mercato dei capitali significa assumere una responsabilità più ampia nei confronti di investitori, stakeholder e della comunità finanziaria.

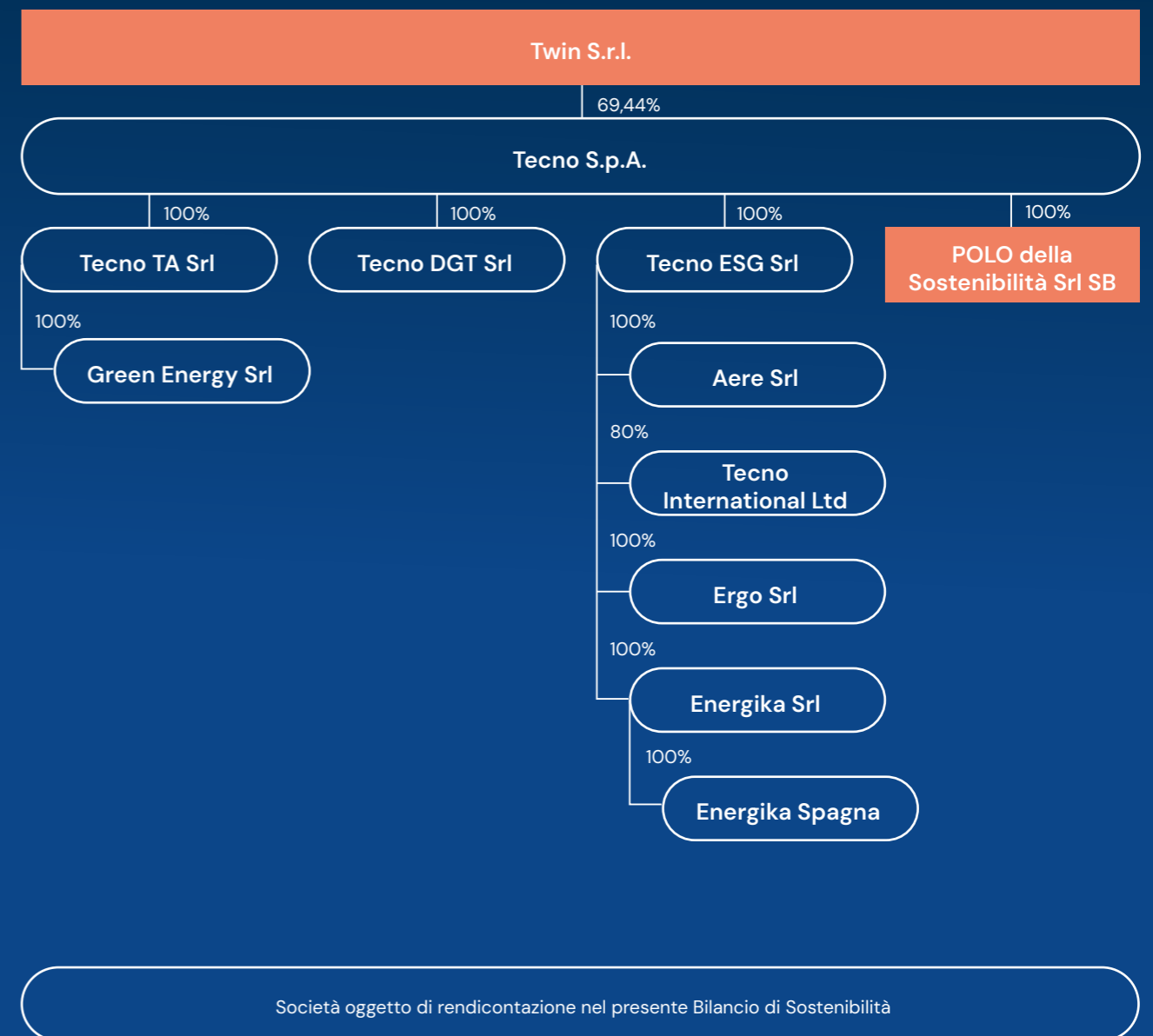
In questo contesto rafforziamo i presidi di governance, trasparenza e organizzazione aziendale, consolidando strumenti e processi in grado di sostenere le attività del Gruppo nel tempo e supportarne la crescita, in continuità con le scelte compiute negli anni e con i valori che guidano le nostre decisioni.

La quotazione è anche una sintesi del percorso condiviso fino a oggi: **un risultato che nasce dal contributo delle persone che hanno creduto nel progetto Tecno**, ne hanno accompagnato la crescita e continuano a renderlo possibile ogni giorno. Anche in questa nuova fase di maggiore apertura al mercato, le persone restano il punto di riferimento di ciò che stiamo costruendo insieme.

Azionariato e organi di governo

GRI 2-1 | GRI 2-9 | GRI 405-1

Nel corso del 2025 il Gruppo ha ulteriormente consolidato il proprio assetto societario⁹ ad oggi così strutturato:



9. Il 26/02/2026 sono state perfezionate ulteriori operazioni di rafforzamento del perimetro societario del Gruppo: Tecno ESG S.r.l. ha acquisito il restante 35% del capitale di AERE S.r.l., e di Energika S.r.l., raggiungendo il 100% della partecipazione in entrambe le società.



Tecno S.p.A. Società Benefit

Capogruppo del Gruppo Tecno, costituita nel 2015 con l'obiettivo di razionalizzare e armonizzare l'operatività delle società controllate. Esercita attività di direzione e coordinamento ai sensi dell'art. 2497 c.c., rendicontando in forma consolidata le performance economico-finanziarie del Gruppo. Nel 2025 la Società ha completato un percorso di crescita strategica culminato il 16 luglio con la trasformazione in Tecno S.p.A. e la **quotazione sul mercato EGM di Euronext**, attraverso un'IPO che ha comportato un aumento di capitale del 30%. La struttura societaria fa oggi capo alla **Twin S.r.l.**, a seguito della fusione per incorporazione di Tecno Venture S.r.l. perfezionata il 3 marzo 2025.



Tecno TA S.r.l.

Società leader in Italia nella consulenza sulla fiscalità dei prodotti energetici per aziende industriali e manifatturiere. Integra competenze fiscali e digitalizzazione per supportare l'accesso a benefici di defiscalizzazione. Nel 2017 ha sviluppato il brand **Tecno VAT**, dedicato alla fiscalità internazionale.

Nel 2025 ha consolidato il proprio perimetro attraverso la fusione per incorporazione di **WLS Consulting S.r.l.** e **Acta S.r.l.** (24 dicembre 2025), rafforzando il presidio organizzativo nel settore accise e doganale. Sotto il perimetro societario di Tecno TA risiede anche la **Green Energy S.r.l.**, società costituita nel 2009 e specializzata in verifiche metrologiche della strumentazione fiscale.



Tecno DGT S.r.l.

Società focalizzata sulla trasformazione digitale delle imprese, supporta i clienti attraverso soluzioni ad alta innovazione tecnologica, l'ottimizzazione dei processi produttivi e consulenze strategiche orientate ai criteri ESG.



Tecno ESG S.r.l. Società Benefit

Start up innovativa fondata nel 2021 e trasformata in Società Benefit nel 2022, è specializzata in percorsi di sostenibilità end-to-end. Ad oggi, rappresenta il **polo di riferimento per i servizi ESG**, con una presenza integrata in ambito consulenziale, tecnico e internazionale; nel corso degli anni la Società ha rafforzato il proprio posizionamento attraverso un articolato percorso di acquisizioni e integrazioni:

- dal 2021 controlla **AERE S.r.l.**, attiva nel risparmio ed efficientamento energetico, e **V-Finance S.r.l.**, società di ESG Advisory (fusa per incorporazione in Tecno ESG nel dicembre 2025);
- dal 2022 detiene una partecipazione in **Tecno International Limited**, portata all'80% nel 13 giugno 2025, rafforzando la visione internazionale del Gruppo;
- dal 2024 controlla **Ergo S.r.l.**, spin-off della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa, attivo nella consulenza ambientale e nel management della sostenibilità, con focus su sistemi di gestione ambientale e della sicurezza, sviluppo e applicazione di standard di processo e prodotto e green marketing;
- dal 2024 detiene una partecipazione di maggioranza in **Energika S.r.l.**, attiva nella consulenza e ingegneria per l'efficienza energetica in Italia e Spagna.

La holding, al pari di tutte le altre Società, assume la veste giuridica di società per azioni e adotta un modello di amministrazione e gestione aziendale di tipo tradizionale, il cui sistema di amministrazione e controllo si compone del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Il **Consiglio di Amministrazione** è responsabile della definizione degli indirizzi strategici e della supervisione dell'andamento gestionale della Società, nel rispetto dei principi di buona gover-

nance. L'attuale composizione resterà in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2027.

Il **Collegio Sindacale** vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società. L'attuale composizione resterà in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2027.

Consiglio di Amministrazione

Giovanni Lombardi <i>Presidente</i>	Claudio Colucci <i>Amministratore Delegato</i>	Fabrizio Cocco <i>Consigliere</i>
Katia De Ros <i>Consigliere indipendente</i>		Eugenio Giavatto <i>Consigliere indipendente</i>

Collegio Sindacale

Luca Palma <i>Presidente</i>	Giuseppe Tosto <i>Sindaco Effettivo</i>	Federico Albini <i>Sindaco Effettivo</i>
Mena Menzione <i>Sindaca Supplente</i>		Mariangela Quaranta <i>Sindaca Supplente</i>

Dalla finanza sostenibile agli incentivi: l'integrazione ESG nel modello di crescita

Dal 2022 Tecno S.p.A. è beneficiaria del finanziamento S-Loan, programma di investimenti sostenibili di Intesa San Paolo che riconosce agevolazioni in termini di tassi di interesse e flessibilità delle linee di credito attivate, a fronte del nostro concreto impegno in ambito socio-ambientale.

La linea di credito è destinata allo sviluppo di progetti innovativi **SustainTech** e di piattaforme digitali. Tra gli obiettivi della società ci sono anche l'attuazione di politiche di **welfare aziendale rivolte ai dipendenti e il consolidamento di pratiche con i propri fornitori**.

Il finanziamento prevede il monitoraggio dei KPI, la pubblicazione dei risultati rilevati nell'ambito della nota integrativa del bilancio dell'impresa e uno **sconto sul tasso al raggiungimento degli obiettivi sostenibili concordati**.

Nel corso del 2025 il Gruppo ha avviato la strutturazione di un **sistema di incentivazione basato su logiche di MBO per il Top Management, integrando in modo esplicito obiettivi ESG tra i driver di performance aziendale**. Il piano ha previsto l'introduzione di KPI specifici relativi a tre ambiti chiave:

- lo sviluppo dei servizi ESG (incidenza delle vendite ESG sul totale);
- la crescita del capitale umano specializzato (variazione del personale ESG rispetto al totale);
- l'orientamento degli investimenti (quota di Capex ESG sul totale).

Il riconoscimento della componente variabile è subordinato al raggiungimento di soglie definite per ciascun indicatore, rafforzando il legame tra risultati economici e performance di sostenibilità. Attraverso questo approccio, Tecno promuove una crescente integrazione dei temi ESG nei processi decisionali e nei sistemi di incentivazione, allineando gli obiettivi individuali e organizzativi alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo.

I comitati che affiancano il Consiglio di Amministrazione

A supporto delle attività del Consiglio di Amministrazione operano tre comitati con funzioni consultive e di approfondimento su temi rilevanti per il Gruppo.

Il **Comitato Strategico** assiste nell'analisi e nella definizione delle linee di sviluppo industriale e finanziario del Gruppo. Formula raccomandazioni su operazioni straordinarie, investimenti strategici, evoluzione del modello di business e posizionamento competitivo. Approfondisce inoltre scenari macroeconomici, trend settoriali e dinamiche di innovazione, contribuendo a mantenere coerenza tra visione di lungo periodo e scelte operative, in un'ottica di creazione di valore nel tempo per gli stakeholder. Il Comitato è composto da Giorgio Ventre e Paolo Taticchi.

Il **Comitato Scientifico** fornisce supporto tecnico e metodologico alle attività del Gruppo, contribuendo all'elaborazione di indirizzi strategici in ambiti quali innovazione tecnologica, sostenibilità e transizione digitale. Favorisce il confronto tra competenze accademiche, industriali e istituzio-

nali e valuta le implicazioni delle scelte aziendali in una prospettiva di lungo periodo. Svolge inoltre un ruolo di stimolo e approfondimento sui temi di ricerca, sviluppo e posizionamento scientifico del Gruppo. Il Comitato è composto da Francesco Rizzi, Massimo Battaglia, Tiberio Daddi, Francesco Testa, Marco Frey e Fabio Iraldo.

Il **Comitato ESG** affianca il Gruppo nella definizione e nell'implementazione delle strategie ESG, nel monitoraggio dei rischi correlati e nella verifica del rispetto delle normative di riferimento. Contribuisce inoltre all'analisi delle attività aziendali connesse ai temi ESG e supervisiona le attività legate alla rendicontazione. Il Comitato è composto da Claudio Colucci, Katia Da Ros e Salvatore Amitrano.



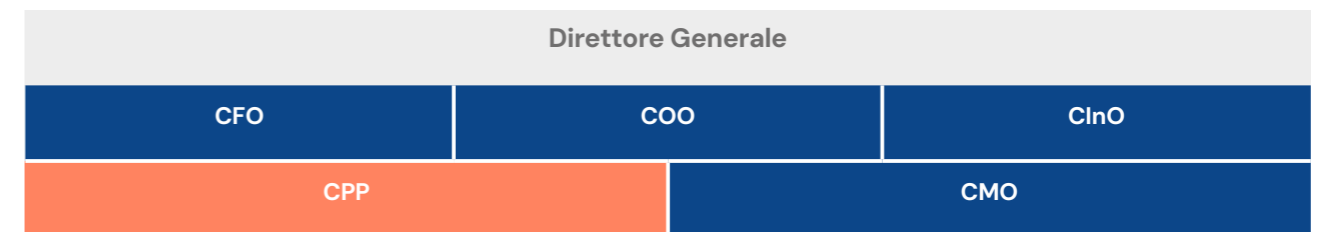
Assetto organizzativo e struttura del Gruppo

A partire dalla fine del 2024, a valle di un importante processo di riorganizzazione, il management di Tecno Group assume una nuova veste, per rispondere a un modello di governance solido e dinamico, pensato per garantire efficienza operativa, innovazione e sviluppo del capitale umano.

Al Consiglio di Amministrazione, dal 2025 risponde la Direzione Generale a cui riporta una struttura operativa articolata in **cinque funzioni chiave**:

il **Chief Financial Officer (CFO)**, responsabile della gestione economico-finanziaria; il **Chief Operating Officer (COO)**, dedicato all'ottimizzazione dei processi produttivi e logistici; il **Chief Innovation Officer (CInO)**, che guida la trasformazione e l'innovazione aziendale; il **Chief Marketing Officer (CMO)**, incaricato di strategie commerciali e comunicazione; e il **Chief People and Potential (CPP)**, figura centrale per la valorizzazione delle risorse umane e lo sviluppo dei talenti.

Consiglio di Amministrazione



OBIETTIVI RAGGIUNTI E PRINCIPALI RISULTATI

Nel 2025 abbiamo raggiunto l'obiettivo definito nel precedente esercizio in ambito ESG, rafforzando l'integrazione delle tematiche ambientali, sociali e di governance nelle decisioni e negli assetti del Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione è stato ampliato con l'ingresso di una figura con competenze specifiche in materia e con delega dedicata.

Nello stesso anno abbiamo inoltre acquisito lo status di Società Benefit, integrando nel nostro assetto societario finalità di beneficio comune.

Risultati economici e strategia di sviluppo

GRI 201-1

Nel 2025 Tecno Group ha proseguito il proprio sviluppo economico rafforzando il modello SustainTech che caratterizza l'offerta del Gruppo, basato sull'integrazione tra competenze ESG, innovazione tecnologica e digitalizzazione. L'andamento economico dell'esercizio riflette una strategia orientata alla crescita strutturata, sostenuta da investimenti mirati e da un progressivo ampliamento del perimetro operativo.

Abbiamo consolidato e ulteriormente rafforzato il percorso intrapreso, in un contesto di mercato sempre più orientato alla sostenibilità come paradigma di business e non mera compliance, alla digitalizzazione e all'evoluzione della fiscalità energetica. L'intensificazione del quadro normativo europeo, unita alla crescente complessità operativa delle imprese, ha reso ancora più evidente il valore di un approccio integrato, che ha visto il Gruppo capace di coniugare competenze specialistiche, tecnologia e visione strategica.

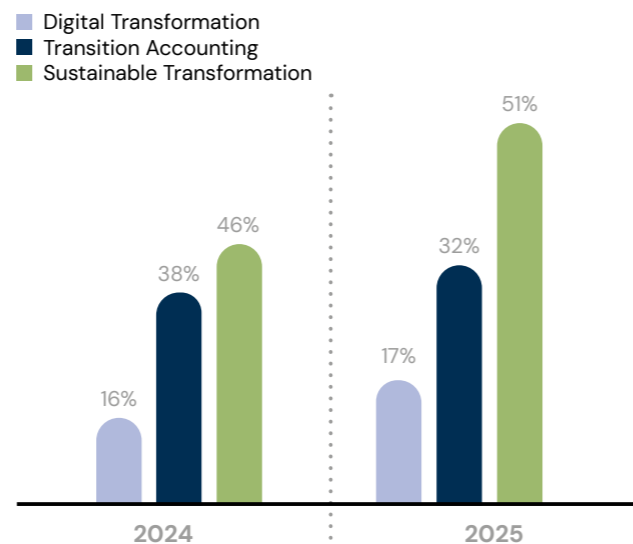
In questo scenario, Tecno ha continuato a investire in innovazione, nello sviluppo di piattaforme proprietarie e nel rafforzamento delle competenze interne; la crescita registrata è il risultato di una **strategia multilivello**, che ha visto da un lato il potenziamento delle attività di ricerca e sviluppo – con particolare riferimento a **soluzioni scalabili per la gestione dei dati ESG** e della compliance energetico-fiscale – e dall'altro il **rafforzamento delle strutture commerciali**, favorendo sia l'acquisizione di nuovi clienti sia l'integrazione dell'offerta sui clienti già attivi. Le **acquisizioni** realizzate nel 2024 e rafforzatesi nel 2025 hanno inoltre contribuito in modo significativo all'ampliamento delle competenze e alla **creazione di sinergie** operative tra le diverse aree del Gruppo.

Nel complesso, l'esercizio 2025 evidenzia una crescita significativa dei ricavi consolidati, che passano da €22,3 milioni nel 2024 a **€29,8 milioni nel 2025**, con un **incremento pari a circa il 33%**; dall'andamento dei ricavi delle Business Unit emerge una chiara evoluzione del mix di offerta tra il 2024 e il 2025:

33%; dall'andamento dei ricavi delle Business Unit emerge una chiara evoluzione del mix di offerta tra il 2024 e il 2025:



Ricavi per Business Unit



la componente legata alla **Sustainable Transformation** cresce dal 46% al 51%, confermandosi come principale driver di sviluppo e riflettendo la forte espansione dei servizi ESG e di consulenza ambientale;

l'area di **Transition Accounting** mantiene un ruolo centrale e stabile, pur registrando un lieve ridimensionamento, in un contesto di crescente maturità del mercato e di progressiva integrazione con gli altri servizi del Gruppo;

la **Digital Transformation** mostra un leggero incremento, a conferma del rafforzamento delle soluzioni tecnologiche a supporto dei processi di compliance, monitoraggio e ottimizzazione operativa.

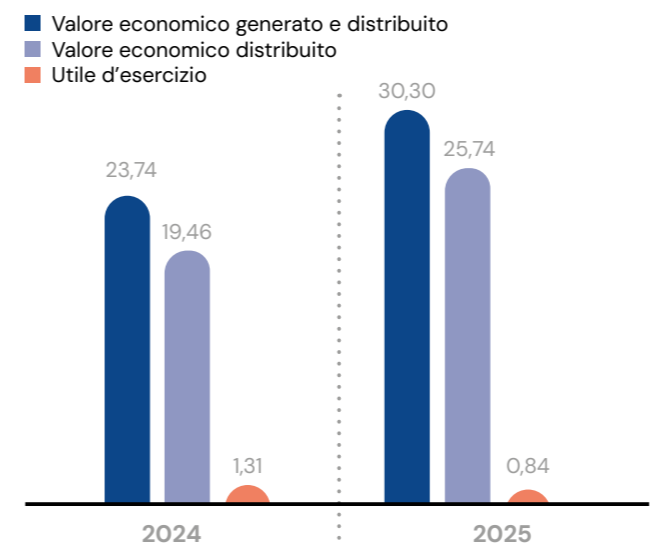
Valore economico generato e distribuito

Il valore economico non rappresenta soltanto un indicatore di performance: è la misura concreta della nostra capacità di creare benessere per tutti gli stakeholder. Nel 2025 il Gruppo ha **generato €30,3 milioni di valore economico**, in crescita significativa rispetto ai €23,74 milioni del 2024 (+28%), confermando la solidità del percorso di sviluppo intrapreso¹⁰.

Al contempo, il **valore economico distribuito** raggiunge €25,74 milioni, in aumento rispetto ai €19,46 milioni del 2024 (+32%).

I risultati riflettono un miglioramento della marginalità operativa lorda, a conferma della solidità del business caratteristico e della capacità di assorbire l'incremento dei costi operativi. Tuttavia, l'aumento degli ammortamenti e delle svalutazioni, legato agli investimenti realizzati, determina una parziale compressione della redditività; l'**utile netto**, pur mantenendosi positivo, risulta in riduzione rispetto all'esercizio precedente per effetto della gestione finanziaria e del carico fiscale, che incidono sul risultato finale senza però alterare la performance complessiva che rimane positiva.

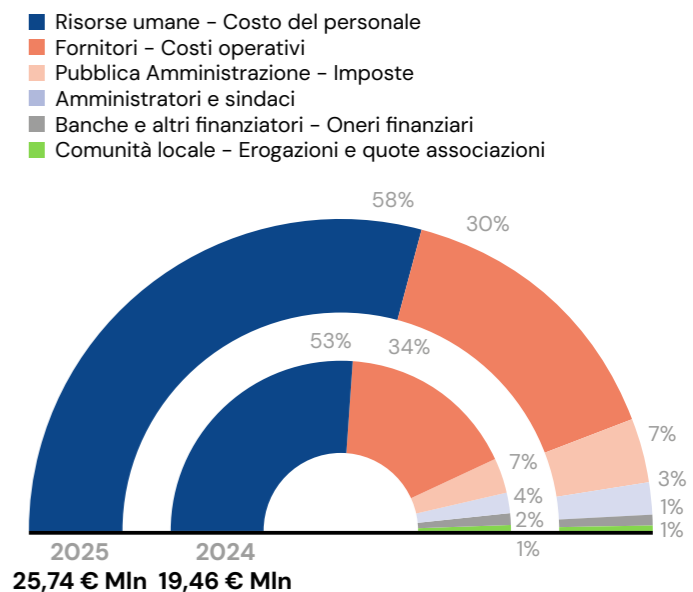
Valore economico direttamente generato e distribuito (€Mln)



La composizione del valore economico distribuito riflette il rafforzamento della **centralità delle persone**: oltre il 50% è destinato al capitale umano, in aumento rispetto al 2024 e in coerenza con l'acquisizione di talenti registrata. Il dato riflette non solo la crescita dimensionale del Gruppo, ma anche la volontà di continuare a investire nello sviluppo professionale e benessere organizzativo; segue la quota destinata ai **fornitori** che si mostra in lieve aumento in valore assoluto ma si riduce in termini percentuali, a conferma di un progressivo efficientamento operativo e di una maggiore integrazione interna delle attività strategiche. Il restante 12% del valore economico distribuito è stato destinato alla **Pubblica Amministrazione** (prevalentemente tramite il sistema di imposte), agli **Amministratori e Sindaci** (sotto forma di compensi) e alla **Comunità Locale** (attraverso quote associative ed erogazioni liberali).

I dati 2025 confermano un **modello distributivo sempre più orientato all'equilibrio tra crescita economica, valorizzazione delle persone e responsabilità verso l'ecosistema di riferimento**. Il Gruppo prosegue così il proprio percorso di sviluppo, rafforzando la capacità di generare valore nel tempo e di dividerlo in modo concreto e misurabile con tutti i propri stakeholder.

Valore economico distribuito agli stakeholder (%)



¹⁰ Il grafico, elaborato a partire dal conto economico consolidato di Tecno Group, mostra il valore economico generato e la sua distribuzione tra gli stakeholder. Il valore generato e ricevuto corrisponde alla produzione netta (valore generato) e include i contributi ricevuti dalla Pubblica Amministrazione e da enti privati (valore ricevuto). Il valore economico distribuito, invece, include i costi riclassificati per categoria di stakeholder. Si rimanda al paragrafo Indicatori GRI per il prospetto di dettaglio relativo al valore economico generato e distribuito nel biennio 2024-2025.

Strategia,
modello di
business e
materialità

The background features a dark blue gradient with several bright, glowing trails of white and light blue particles. These trails appear to be moving across the frame, creating a sense of dynamic energy and depth. The particles are most concentrated in the lower right quadrant, where they form a bright, curved band that tapers off towards the top right.

Il modello SustainTech Tecno

Con il modello SustainTech Tecno va oltre il concetto tradizionale di azienda. Sostenibilità e digitalizzazione fanno parte di un'unica strategia di crescita, che accompagniamo con strumenti concreti per favorire l'evoluzione delle imprese.

Il modello di business di Tecno Group integra tecnologia digitale, competenze normative e trasformazione sostenibile, attraverso l'integrazione degli aspetti ambientali, sociali e di governance nei processi aziendali, per supportare le imprese nelle scelte che guidano la loro evoluzione, in un contesto normativo e di mercato in continua evoluzione. È un approccio costruito nel tempo, che riflette il modo in cui siamo cresciuti: affiancando le aziende con metodo e visione, contribuendo al miglioramento dei loro processi e all'orientamento delle decisioni strategiche in una logica di creazione di valore nel tempo.

Questa impostazione prende forma in **una proposta che combina consulenza, soluzioni tecnologiche e strumenti operativi**, aiutando le imprese a trasformare obblighi, dati e indirizzi strategici in percorsi strutturati e duraturi. Il modello è reso possibile anche dalla **struttura del Gruppo**, che riunisce **Società con competenze differenti e complementari**, capaci di contribuire in modo coordinato allo sviluppo dell'offerta e alla continuità delle relazioni con i clienti. In questo quadro, Tecno affronta ambiti diversi – dalla normativa all'innovazione tecnologica, fino alle dinamiche ESG – mantenendo coerenza nel metodo di lavoro e nel

rapporto con le imprese, indipendentemente dalla complessità dei progetti e dei settori di riferimento.

La **digitalizzazione** e l'**attenzione alle tematiche ESG** rappresentano **due direttrici centrali del modello di business** e orientano il modo in cui Tecno progetta e sviluppa le proprie soluzioni.

La **twin transition** è interpretata come un **processo integrato**, in cui evoluzione tecnologica e dimensioni ESG procedono insieme ed entrano progressivamente nei modelli organizzativi e decisionali delle imprese.

Il modello SustainTech di Tecno si completa attraverso un ecosistema di relazioni e collaborazioni che amplia il perimetro delle competenze disponibili e rafforza la capacità del Gruppo di operare in contesti dinamici.

Il riferimento agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 si inserisce come elemento di orientamento per le tematiche ambientali e sociali considerate rilevanti per le attività del Gruppo, in coerenza con il posizionamento di Tecno e con le aspettative degli stakeholder.

Le tre business unit del Gruppo

Nel concreto, il **modello SustainTech di Tecno Group prende forma attraverso tre divisioni**, che rappresentano le principali aree di competenza del Gruppo e costituiscono l'assetto attraverso cui organizziamo e sviluppiamo le attività a supporto

delle imprese. Operando in modo coordinato, le tre divisioni consentono di affrontare ambiti differenti mantenendo coerenza nel metodo di lavoro e continuità nel rapporto con i clienti.

Transition Accounting

Attraverso la divisione Transition Accounting affianchiamo le imprese nella gestione delle tematiche legate alla compliance ambientale e fiscale. Mettiamo a disposizione competenze specialistiche, strumenti e consulenza per supportare l'adeguamento alla regolamentazione europea in materia di tassazione ambientale e alle disposizioni connesse ai percorsi di transizione energetica.

Il nostro lavoro è orientato a integrare questi requisiti nei processi aziendali, aiutando le imprese a tradurre gli obblighi normativi in scelte operative coerenti e gestibili.

Digital Transformation

Con la divisione Digital Transformation sviluppiamo soluzioni tecnologiche a supporto della digitalizzazione dei processi aziendali. Attraverso l'utilizzo di tecnologie come AI, IoT e blockchain lavoriamo per migliorare l'efficienza operativa, la qualità dei dati e la gestione delle informazioni. Affianchiamo le imprese nello sviluppo di soluzioni digitali che favoriscono una maggiore integrazione dei sistemi, rendono più efficace l'analisi dei dati e supportano processi decisionali più strutturati.

Sustainable Transformation

Attraverso la divisione Sustainable Transformation supportiamo le imprese nelle attività legate alle tematiche ESG. Offriamo strumenti digitali e soluzioni dedicate alla misurazione, alla gestione e all'integrazione degli aspetti ambientali e sociali nelle strategie aziendali. L'obiettivo è favorire l'inserimento progressivo di questi temi nei processi e nelle scelte operative in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con le aspettative degli stakeholder.

Catena del valore e stakeholder

GRI 2-6 | GRI 2-29

Nel nostro lavoro quotidiano manteniamo un confronto costante con i principali stakeholder, nella consapevolezza che il dialogo è un elemento essenziale per la qualità dei servizi e per lo sviluppo del Gruppo. La value chain di Tecno coinvolge fornitori, partner, clienti, istituzioni e comunità, lungo un insieme di attività che va dalla progettazione delle soluzioni alla loro applicazione.

Relazioni e basi operative

Le nostre attività prendono avvio da relazioni consolidate con fornitori, partner strategici, università e centri di ricerca. Queste collaborazioni contribuiscono allo sviluppo delle soluzioni e favoriscono l'ingresso di nuove competenze all'interno del Gruppo. In parallelo, lavoriamo sul rafforzamento del portafoglio clienti e del network, con l'obiettivo di mantenere elevata la qualità dei servizi offerti.

Sviluppo delle competenze e delle soluzioni

Investiamo nelle persone attraverso percorsi di formazione, iniziative di coinvolgimento interno e attenzione al benessere organizzativo.

Operiamo nel rispetto delle normative applicabili e con attenzione agli equilibri economico-finanziari del business, mantenendo relazioni trasparenti con la Pubblica Amministrazione e con la comunità finanziaria. In questo contesto sviluppiamo soluzioni a supporto della compliance ambientale e fiscale, della digitalizzazione dei processi e dell'integrazione delle tematiche ESG nelle attività aziendali.

Relazione con il contesto

Attraverso i servizi erogati, il rafforzamento delle relazioni con i clienti e la partecipazione a eventi, tavoli di lavoro e iniziative sul territorio, contribuiamo alla diffusione di competenze e alla condivisione di conoscenze. Le attività del Gruppo si inseriscono nel contesto economico e sociale in cui operiamo, mantenendo un dialogo costante con le comunità e con gli attori coinvolti lungo la catena del valore.

La nostra value chain

STAKEHOLDER	Fornitori & Partner	Università, Spin-off e Centri di Ricerca	Risorse Umane Comunità Finanziarie Pubblica Amministrazione			Clienti	Associazioni di categoria	Comunità locali Patrimonio culturale e ambientale
	ATTIVITÀ	Marketing & Sales	Partnership	Cross function, Innovation, Operations			Delivery & Customer Engagement	Networking
FASI	UP STREAM		OWN OPERATIONS			DOWNSTREAM		
	Scouting e acquisizione dei clienti Coltivazione della rete di partnership strategiche a supporto della qualità dei servizi		Gestione delle risorse strategiche per la sostenibilità economico-finanziaria, il benessere dei dipendenti e il rispetto della compliance Sviluppo di nuove soluzioni per i clienti Implementazione di attività di consulenza con approccio data-driven, per la compliance ambientale e fiscale, la digitalizzazione aziendale e l'efficiente gestione delle risorse, la gestione strategica della sostenibilità			Erogazione dei servizi offerti e coltivazione delle relazioni con i clienti Partecipazione attiva a tavoli di lavoro ed eventi di settore Sviluppo di iniziative ad alto impatto sociale		

Analisi di doppia materialità

GRI 2-29 | GRI 3-1 | GRI 3-2

In un'ottica di trasparenza e responsabilità, **abbiamo scelto di approcciare** – a partire dal Bilancio di Sostenibilità 2024, in modo volontario, l'analisi di **doppia materialità**. L'analisi ha permesso di valutare sia gli **impatti** generati dalle attività aziendali e lungo la propria value chain su ambiente e persone (**materialità d'impatto**), sia i **rischi e le opportunità ESG** che possono influenzare il nostro modello di business, le performance economico-finanziarie

e il valore dell'azienda nel breve, medio e lungo periodo (**materialità finanziaria**).

Il processo di materialità è stato svolto attraverso diversi step, coerentemente con quanto indicato dai principi ESRS e suggerito all'interno del documento tecnico *"Implementation guidance for the materiality assesment"* redatto e pubblicato da EFRAG.

1. Comprensione e analisi del contesto

È stata realizzata una prima panoramica delle nostre attività, dei rapporti commerciali e del contesto in cui questi si svolgono, individuando i principali stakeholder interessati. Il risultato di questa attività ci ha permesso di costruire la nostra Value Chain e di ottenere gli input chiave necessari per individuare gli impatti, i rischi e le opportunità da considerare nella rendicontazione.

2. Mappatura degli impatti, rischi e opportunità (IROs)

In via preliminare, è stato ricordato l'elenco delle questioni di sostenibilità (ambientali, sociali e di governance) contemplate negli ESRS tematici – presenti nello standard di rendicontazione "ESRS 1- Prescrizioni generali" – con i temi materiali riportati nel Bilancio di Sostenibilità 2023. Contestualmente, sulla base delle normative di settore, delle buone pratiche di sostenibilità e del confronto con gli organi del governo societario – avvalendoci della loro esperienza e della profonda conoscenza dell'azienda e dei settori di riferimento – sono stati individuati sia gli impatti positivi o negativi, ed effettivi o potenziali, sia i rischi e le opportunità relativi alle questioni di sostenibilità potenzialmente materiali.

3. Valutazione degli IROs da parte del Board

Per ciascun tema analizzato, il Board aziendale ha proceduto a valutare i relativi impatti positivi o negativi, effettivi o potenziali, in termini di rilevanza¹¹, così come i rischi e le opportunità da questi generati o potenzialmente generabili¹² sul patrimonio finanziario dell'azienda. La valutazione ha tenuto conto del punto di vista degli stakeholder interni, tra i quali l'Amministratore Delegato e il CFO del Gruppo e gli amministratori delle Società oggetto del presente perimetro di rendicontazione, per garantire una visione rappresentativa e omogenea su scala aziendale.

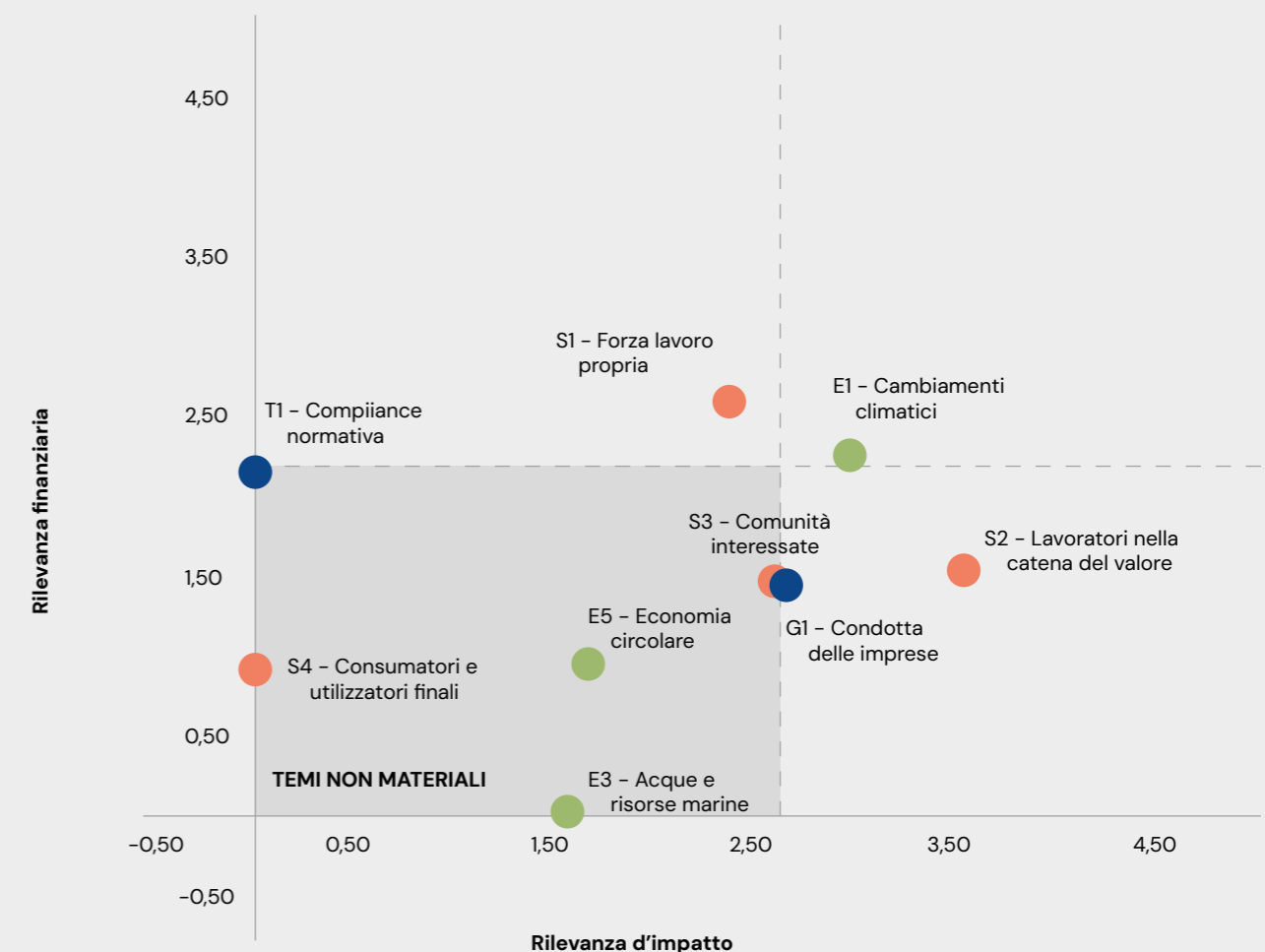
4. Identificazione delle questioni di sostenibilità di duplice rilevanza

A seguito della valutazione iniziale, sono stati discussi i risultati e individuate le questioni di sostenibilità rilevanti per Tecno Group dal punto di vista della rilevanza d'impatto e/o finanziaria, escludendo quelle non significative sulla base di una soglia di rilevanza definita dal valore medio dei punteggi ottenuti.

Di seguito è rappresentata la **matrice di doppia materialità**, costruita sulla base delle evidenze emerse dall'analisi svolta. L'asse orizzontale riporta la valutazione della rilevanza di impatto, mentre l'asse verticale rappresenta la rilevanza finanziaria. La matrice restituisce il risultato del processo di doppia materialità e mette in evidenza la relazione tra rilevanza di impatto e rilevanza finanziaria in riferimento ai principali ambiti di sostenibilità.

In sintesi, le **tematiche** emerse come materiali sono: cambiamenti **climatici (ESRS E1)**, **forza lavoro propria (ESRS S1)**, **lavoratori nella catena del valore (ESRS S2)**, **comunità interessate (ESRS S3)**, **compliance normativa e condotta delle imprese (ESRS G1)**¹³.

Matrice di doppia materialità



11. La valutazione si è basata sulla significatività della gravità, dell'irrimediabilità e della probabilità degli impatti con un range quali/quantitativo da 1 a 5.

12. La valutazione si è basata sulla probabilità di accadimento e l'entità degli effetti finanziari con un range quali/quantitativo da 1 a 5.

13. Per una trattazione completa degli IROs rilevanti associati alle questioni di sostenibilità emerse come materiali, rimandiamo alla sezione Appendice - Impatti, rischi e opportunità.

RISULTATI 2025

OBIETTIVI 2026

IROs A SUPPORTO DELLE SCELTE STRATEGICHE DEL GRUPPO

Pur in un contesto normativo evoluto che non ci vede più direttamente soggetti agli obblighi della CSRD, Tecno Group conferma il proprio impegno verso una gestione strutturata e rigorosa della sostenibilità.

La doppia materialità continua a rappresentare per noi un elemento centrale, non come mero adempimento, ma come strumento strategico a supporto delle decisioni, della gestione consapevole dei rischi e della creazione di valore nel lungo periodo. I risultati dell'analisi guidano l'evoluzione del nostro modello di business, orientando priorità, investimenti e sviluppo dei servizi.

In questa direzione, abbiamo rafforzato la nostra governance istituendo un Comitato ESG, con il compito di presidiare in modo continuativo gli impatti, i rischi e le opportunità legati alla sostenibilità, assicurandone l'integrazione nei processi aziendali e nelle scelte strategiche.

La rendicontazione del Gruppo continuerà a evolvere in ottica di trasparenza, coerenza e misurabilità, mantenendo un allineamento volontario ai principali standard di rendicontazione di riferimento.

I principi guida del Gruppo

GRI 2-27 | GRI 418-1

Etica e integrità guidano il modo in cui Tecno prende decisioni e sviluppa le proprie attività. Per il Gruppo, definire in modo chiaro e trasparente i principi che orientano tutte le Società rappresenta una condizione essenziale per operare con coerenza e affidabilità.

Il **Codice Etico e di Condotta**, adottato da tutte le Società del Gruppo, costituisce lo strumento di riferimento per la definizione dei principi e delle regole di comportamento che orientano le attività e le relazioni con gli stakeholder, interni ed esterni. Redatto nel rispetto dei diritti fondamentali e in conformità al **D. Lgs. 231/2001**, il Codice guida le scelte e i comportamenti del Gruppo nei confronti delle persone, del mercato e del contesto in cui opera.

I principi etici di Tecno Group si traducono in criteri di comportamento condivisi da amministratori, dipendenti e collaboratori e si fondano su alcuni elementi chiave:

- **Legalità**, intesa come rispetto delle leggi, dei regolamenti e degli obblighi contrattuali applicabili. Dal 2018, il Rating di legalità attribuito dall'AGCM testimonia l'attenzione del Gruppo a questi aspetti;
- **Integrità, onestà e correttezza**, che orientano le relazioni e i comportamenti, con particolare attenzione alla prevenzione di pratiche illecite e alla corretta gestione delle informazioni;
- **Trasparenza**, nella comunicazione e nei rapporti con gli stakeholder, a supporto di decisioni informate e consapevoli;
- **Diligenza e accuratezza**, nell'osservanza delle procedure interne e nell'applicazione delle direttive aziendali.



In coerenza con quanto previsto dal Codice Etico, il Gruppo promuove anche il perseguimento degli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite**, con particolare riferimento a:

- **SDG 8**_lavoro dignitoso e crescita economica
- **SDG 9**_innovazione e infrastrutture sostenibili
- **SDG 10**_riduzione delle disuguaglianze
- **SDG 11**_sviluppo di città e comunità sostenibili

Attraverso le proprie attività e le relazioni con gli stakeholder, **Tecno contribuisce a favorire uno sviluppo economico duraturo e inclusivo**, promuovendo l'accesso al lavoro e la crescita professionale, con particolare attenzione ai giovani. In questa direzione il Gruppo collabora con servizi di placement e promuove percorsi di inserimento coerenti con i percorsi formativi. Allo stesso tempo **promuove il rispetto dei diritti umani e del lavoro lungo la catena del valore**, sensibilizzando partner, collaboratori e clienti sul contrasto a ogni forma di lavoro forzato, sfruttamento, schiavitù moderna e lavoro minorile.

I servizi e i progetti sviluppati dal Gruppo supportano inoltre la diffusione di soluzioni innovative e infrastrutture pensate per accompagnare le attività delle imprese e lo sviluppo dei territori. In questo contesto Tecno **promuove ambienti inclusivi e pari opportunità**, contrastando ogni forma di discriminazione e sostenendo iniziative dedicate alla valorizzazione del patrimonio culturale e allo sviluppo dei territori in cui opera.

Compliance normativa e Modello 231

GRI 2-27 | GRI 418-1

A partire dal 2023, Tecno S.p.A., in qualità di holding del Gruppo, ha adottato il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (MOG 231)**. Nel corso del 2025, il Modello è stato esteso e armonizzato a tutte le Società controllate, rafforzando il sistema di governance e assicurando un approccio uniforme alla gestione dei rischi a livello di Gruppo.

Il Modello 231 si fonda su un'analisi delle aree operative in funzione della loro esposizione ai rischi previsti dal Decreto e prevede specifiche misure di prevenzione e controllo. A supporto della sua applicazione è stato istituito un **Organismo di Vigilanza (OdV)**, dotato di autonomia e poteri ispettivi, composto dall'Amministratore Delegato, dal Responsabile delle Risorse Umane e dai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza delle singole Società del Gruppo.

La holding e le Società controllate trasmettono periodicamente flussi informativi all'OdV, consentendo un monitoraggio costante dell'efficacia del Modello e della conformità alle procedure interne. La gestione operativa dei rischi è affidata a un team interno dedicato, supportato da membri esterni dell'Organismo di Vigilanza con competenze specifiche in materia di controllo.

Il sistema di governance è completato dalla presenza dei **Local Officer 231**, incaricati di presidiare l'applicazione del Modello all'interno delle società controllate, e dal **sistema di whistleblowing**, che consente la segnalazione di comportamenti non coerenti con i principi e le politiche aziendali. Il Gruppo prevede inoltre un monitoraggio periodico degli ambiti rilevanti, al fine di garantire l'aggiornamento continuo e l'efficacia delle misure di prevenzione e controllo.

14. Il rating di legalità può essere richiesto dalle imprese - sia in forma individuale sia societaria - che soddisfano cumulativamente i seguenti requisiti:

- sede operativa in Italia;
- fatturato minimo di due milioni di euro per l'esercizio chiuso nell'anno precedente a quello della domanda;
- iscrizione nel registro delle imprese da almeno due anni alla data della domanda;
- rispetto di ulteriori specifici requisiti richiesti dal Regolamento.

Rating di legalità

Il Rating di Legalità rappresenta un indicatore sintetico del rispetto di elevati standard di legalità, di comportamenti etici e della gestione responsabile del business¹⁴.

È conferito dall'**Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM)** e attesta l'impegno di un'azienda nel garantire **trasparenza, correttezza e integrità** in ogni aspetto delle sue attività.

Il punteggio varia da **una a tre stelle (★ - ★★★)** e viene assegnato sulla base dei requisiti definiti dal **Regolamento attuativo**:

- alle aziende che rispettano tutti i requisiti di base previsti dall'art. 2 del Regolamento è assegnata una stella;
- il punteggio cresce con il soddisfacimento di requisiti aggiuntivi stabiliti dall'art. 3, incrementando la valutazione con un "+" per ogni criterio rispettato; il conseguimento di tre "+" consente l'attribuzione di un'ulteriore stella.

Il massimo riconoscimento (★★★) si ottiene soddisfacendo almeno **tre requisiti aggiuntivi** oltre a quelli di base. Le **Società di Tecno Group che hanno conseguito il Rating di Legalità** sono: **Tecno TA S.r.l., Tecno DGT S.r.l. e Tecno S.p.A.** Di seguito riportiamo il punteggio e l'anno di assegnazione per ciascuna Società, a conferma del nostro impegno costante verso standard etici e una gestione aziendale volta all'eccellenza.

Società	Punteggio ottenuto	Anno attribuzione/rinnovo
Tecno TA S.r.l.	★ ★	2025
Tecno DGT S.r.l.	★ ★ +	2025
Tecno S.p.A. Società Benefit	★ ++	2024

Data protection e tutela della privacy

La natura delle nostre attività comporta la gestione di dati sensibili relativi a negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie e know-how di persone fisiche e giuridiche. Per questo, **prestiamo particolare attenzione alla corretta gestione dei dati personali di clienti, collaboratori, dipendenti e altri soggetti, operando nel rispetto delle normative nazionali ed europee in materia di privacy**, in particolare il D. Lgs. 196/2003 (Codice della Privacy) e il Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR).

Abbiamo adottato una **Procedura strutturata per la gestione del trattamento dei dati**, che prevede, tra le altre cose, la tenuta dei registri dei trattamenti, delle terze parti e degli eventuali data breach, la gestione delle istanze per l'esercizio dei diritti, la definizione degli accordi per la nomina dei responsabili del trattamento e la predisposizione di informative dedicate. A queste attività si affiancano misure tecniche e organizzative volte a garantire la sicurezza dei dati e procedure specifiche per la gestione delle richieste di accesso e delle politiche di data breach.

Dal 2020, con delibera del Consiglio di Amministrazione, abbiamo istituito il **Comitato Data Protection (CDP)**, composto dai responsabili delle funzioni Compliance, HR, Operations, Marketing, IT ed Excise Duty & VAT-Foreign. Il Comitato, sotto la supervisione del CdA della holding Tecno S.p.A., è incaricato di definire la strategia del Gruppo in materia di privacy, approvare e implementare le misure di sicurezza e coordinare e monitorare le iniziative legate alla protezione dei dati.

La tutela della riservatezza è parte integrante del nostro modo di operare. Tutti i **professionisti**, sin dall'ingresso in azienda, **sottoscrivono una dichiarazione di responsabilità** relativa alla gestione delle informazioni riservate e dei dati personali. Inoltre, il personale è sottoposto a formazione continua sui temi della privacy, con particolare attenzione agli obblighi previsti dal GDPR.

Questo assetto ci consente di gestire i dati in modo strutturato e coerente, tutelando le informazioni sensibili e mantenendo un rapporto di fiducia con gli stakeholder.

01 Registri data protection

02 Organizzazione e ruoli

03 Modello organizzativo data protection

04 Procedure e policy IT

05 Informative Privacy

06 Valutazione d'impatto sulla protezione dei dati

07 Sensibilizzazione e formazione del personale

I nostri *clienti*:
percorsi di
valore condiviso



Come affianchiamo le imprese

In **Tecno Group** lavoriamo con le imprese attraverso **relazioni continuative che si sviluppano nel tempo**. Mettiamo a disposizione competenze diverse e un supporto coordinato, con l'obiettivo di accompagnare le imprese nella gestione di esigenze tra loro connesse, mantenendo coerenza e continuità nelle attività.

Il nostro approccio si basa sulla conoscenza dei contesti aziendali e sulla capacità di adattare il supporto alle diverse fasi di sviluppo delle imprese. Essere un riferimento unico significa per noi seguire l'evoluzione delle priorità, leggere insieme i cambiamenti e supportare le decisioni operative con un approccio strutturato e progressivo. A questo si affianca un'attività di comunicazione e aggiornamento costante rivolta alle imprese clienti e a tutti coloro che interagiscono con il Gruppo.

Nel corso del 2025 abbiamo aggiornato la sezione dedicata alla sostenibilità del nostro sito web, introducendo **contenuti di approfondimento**, tra cui **Discovering ESG**, un glossario con finalità formative pensato per offrire una spiegazione chiara e accessibile dei principali termini tecnici e normativi.

Attraverso l'**area News** condividiamo aggiornamenti, rubriche specializzate e contributi di analisi sui temi che interessano le imprese, raccontando progetti realizzati insieme ai nostri clienti. Con la **newsletter SustainTech Views** diffondiamo periodicamente approfondimenti e aggiornamenti, offrendo strumenti di lettura utili per orientare le decisioni operative.

Un'offerta integrata di competenze e soluzioni

Lavoriamo con oltre **4.000 imprese di dimensioni e settori diversi**, accomunate dall'esigenza di affrontare contesti normativi, tecnologici e organizzativi sempre più articolati. I nostri clienti includono PMI, gruppi strutturati e realtà attive in ambiti industriali, energetici, manifatturieri e dei servizi, sia in Italia sia all'estero.

15. <https://recognition.ecovadis.com/jbnxOZryIUWv4WEbctdSQA>

Le collaborazioni si sviluppano nel tempo e coinvolgono più aree dell'organizzazione aziendale, riflettendo la natura trasversale dei servizi offerti. Questo consente di costruire relazioni di valore, basate su una conoscenza progressiva dei contesti operativi e delle priorità delle imprese con cui lavoriamo.

Nel lavoro quotidiano il nostro intervento copre un **perimetro ampio e integrato di attività**, che spaziano dalla compliance normativa e fiscale alla gestione strutturata di dati, informazioni e adempimenti connessi alle tematiche ambientali ed energetiche.

In questo ambito rientrano i percorsi di rendicontazione e reporting e la gestione e comunicazione delle informazioni rilevanti verso gli stakeholder.

Ci occupiamo inoltre della misurazione e gestione delle principali dimensioni ambientali, come emissioni, consumi energetici e utilizzo delle risorse, anche in relazione a modelli di economia circolare e a percorsi di carbon ed energy management. Questo lavoro si integra con servizi dedicati alla digitalizzazione dei processi e alla gestione dei dati operativi, che interessano ambiti come flotte, carburanti e impianti, contribuendo a migliorare l'organizzazione delle attività e la qualità delle informazioni a supporto delle decisioni. A queste attività si affiancano anche strumenti sviluppati per supportare le imprese nella misurazione e nel miglioramento delle proprie performance ESG.

Nel 2024 il nostro Assessment ESG è stato **formalmente riconosciuto da Global Reporting Initiative, riconoscimento rinnovato nel 2025**.

In qualità di **EcoVadis Approved Training Partner**, Tecno ESG affianca inoltre i clienti nel percorso di miglioramento del rating attraverso attività formative e supporto metodologico. Nel 2025 Tecno ESG ha ottenuto nuovamente la medaglia di bronzo EcoVadis¹⁵.



Il nostro obiettivo non è rispondere alle necessità immediate delle aziende, ma costruire con loro una visione di lungo periodo, che unisca sostenibilità, innovazione e resilienza in ogni aspetto del business.



L'ecosistema
strategico del
Gruppo

Il Polo della Sostenibilità

Nel 2021 abbiamo creato il Polo della Sostenibilità, un network che opera come hub strategico di confronto e collaborazione tra imprese, università e istituzioni finanziarie, con una vocazione aperta anche al contesto europeo.

L'obiettivo è favorire la diffusione di competenze sui temi ESG, della digitalizzazione e dell'evoluzione dei modelli di impresa, creando occasioni strutturate di dialogo e approfondimento tra attori del sistema economico.

Il Polo si configura come uno spazio di collaborazione rivolto in particolare alle PMI italiane ed estere, mettendo in relazione imprese, istituzioni e mondo accademico lungo la catena del valore.

Le attività promosse si sviluppano lungo quattro direttrici principali: **dialogo e networking tra imprese e istituzioni, ricerca e formazione sui temi ESG, progetti di innovazione collaborativa e iniziative dedicate alla valorizzazione delle eccellenze e delle best practice.**

Le attività e i servizi sviluppati nell'ambito del Polo della Sostenibilità sono riconducibili a **11 degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite** e contribuiscono al rafforzamento delle competenze su tematiche strategiche per il sistema imprenditoriale.

Tecno Group tra i Membri Fondatori di UN Global Compact Network Italia



Dal 2024 Tecno Group è **Membro Fondatore di UN Global Compact Network Italia**, la rete nazionale del Global Compact delle Nazioni Unite. Insieme ad altre organizzazioni aderenti partecipiamo alla governance del Network, contribuendo alle attività di indirizzo e confronto sui Dieci Principi del Global Compact e sui temi connessi agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030.

L'UN Global Compact Network Italia promuove a livello nazionale l'adozione dei Dieci Principi del Global Compact e sostiene l'avanzamento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile attraverso iniziative di dialogo, condivisione di buone pratiche e collaborazione tra imprese, istituzioni e mondo accademico.

All'interno di questo contesto partecipiamo a tavoli di lavoro e iniziative promosse dal Network, contribuendo allo scambio di esperienze e al confronto sulle principali sfide legate all'evoluzione delle tematiche ESG.

Nel 2025 abbiamo inoltre sostenuto come **main sponsor** la decima edizione dell'**Italian Business & SDGs Annual Forum**, l'appuntamento annuale promosso da UN Global Compact Network Italia per favorire il dialogo tra imprese, istituzioni, mondo accademico e società civile sulle principali sfide dello sviluppo sostenibile. L'edizione 2025 si è svolta a Napoli, nella cornice di Villa Doria d'Angri, in occasione del 25° anniversario dell'UN Global Compact, offrendo un momento di confronto sul ruolo del settore privato nel contribuire al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030.



Conessioni e collaborazioni

Nel tempo abbiamo costruito un **sistema articolato di connessioni e collaborazioni** che coinvolge partner selezionati, università, istituzioni, realtà finanziarie e network nazionali e internazionali. Questo ecosistema di relazioni rappresenta **una leva strategica per il Gruppo**, perché consente di integrare competenze diverse, confrontarsi su temi in evoluzione e rafforzare la capacità di leggere e interpretare i cambiamenti che interessano imprese e mercati.

Le collaborazioni si sviluppano attraverso **iniziative condivise, progetti di ricerca, attività formative e lo sviluppo di soluzioni dedicate**, e si consolidano nel tempo in relazioni strutturate, basate sulla complementarità delle competenze e su una visione comune. In questo modo, ampliamo il perimetro di conoscenze e rafforziamo la nostra offerta, mantenendo coerenza nel metodo di lavoro e nel rapporto con le imprese, anche in contesti normativi, tecnologici e organizzativi in continua evoluzione.

Partnership /Finanza

Euronext, insieme ai propri partner – tra cui Tecno – promuove lo sviluppo di una cultura innovativa orientata alla finanza sostenibile. **Tecno è partner** sia di **Euronext** sia di **ELITE – private market del Gruppo Euronext** – e partecipa alla Comunità ELITE, una rete che favorisce confronto, crescita e accesso a competenze qualificate. Come **membro della Comunità IPOready**, Tecno è inserita in un ecosistema dinamico a supporto dei percorsi di sviluppo, innovazione e apertura al mercato dei capitali.

La collaborazione **con Intesa Sanpaolo** ha ulteriormente rafforzato questo posizionamento. Tecno fa parte del **Laboratorio ESG**, promosso dalla Direzione Regionale Campania, Calabria e Sicilia, un'iniziativa rivolta alle imprese italiane per accompagnarle nei processi di evoluzione dei modelli organizzativi e finanziari, con l'obiettivo di integrare i fattori ESG nelle strategie aziendali e generare nuove opportunità competitive nel medio-lungo periodo.

La partnership si è sviluppata anche attraverso il coinvolgimento dell'**Intesa Sanpaolo Innovation Hub** e il **lancio del Dipartimento di Innovazione Strategica di Tecno Group**, con l'intento di consolidare un presidio dedicato all'analisi dei trend emergenti e alla definizione di soluzioni innovative per il mercato.

Con **CREDEM** abbiamo sviluppato attività formative interne; abbiamo supportato il portafoglio clienti di Credem e per alcune aziende abbiamo realizzato percorsi strategici volti a migliorare il loro profilo ESG.



Lancio del Dipartimento di Innovazione Strategica di Tecno Group



Circular Agriculture for a Resilient Planet

Collaborazioni / Innovation hub

In collaborazione con **RGS – Richmond Global Sciences** – è stato avviato un progetto di ricerca applicata finalizzato alla costruzione di un framework di impact accounting per le PMI, con lo sviluppo congiunto di strumenti dedicati alla misurazione delle performance ambientali e sociali, tra cui Impact Weighted Accounts ed ESG Assessment. Nell'ambito del progetto è stato inoltre sviluppato un pilot test su un campione di clienti e su Tecno stessa.

Nel medesimo ambito si inserisce la collaborazione con **Re2n**, per la co-progettazione e lo sviluppo di una piattaforma tramite cui supportare le imprese nelle attività di reporting di sostenibilità, con un approccio orientato alla gestione strutturata dei dati e alla semplificazione dei processi informativi.

Prende avvio la collaborazione con **Just One Heart**, con una progettualità focalizzata sull'utilizzo di **Big Data, monitoraggio satellitare e Intelligenza Artificiale a supporto di iniziative a impatto ambientale** su scala globale, con l'obiettivo di integrare tecnologie avanzate e strumenti di analisi evoluta nei processi decisionali.

Collaborazioni / Università

Con **University College London – School of Management** la collaborazione si è concretizzata in tre iniziative realizzate a Londra nel 2025. Tra queste, la **terza edizione della UCL SoM**

SustainTech Pitching Competition, ospitata dalla School of Management e organizzata insieme a **Tecno International**, Società del Gruppo con sede a Londra. La competizione sostiene studenti, alumni, ricercatori e team accademici impegnati nello sviluppo di soluzioni orientate a modelli resilienti e sostenibili.

Durante la **London Climate Action Week** si è inoltre svolto l'incontro *"From Insight to Impact: Future of Sustainability for SMEs"*, realizzato con RGS e UCL Centre for Sustainable Business, occasione in cui è stato **presentato un white paper dedicato alle PMI**.

A luglio 2025, l'evento *"Circular Agriculture for a Resilient Planet"*, organizzato con il **Consolato Italiano a Londra, UCL e British American Tobacco**, ha approfondito il tema dell'**economia circolare in agricoltura** attraverso la presentazione del white paper *"Circular Economy in Agriculture – Stories from Italy"*.

Con **Università Bocconi** abbiamo partecipato al **2° Osservatorio sulla Sostenibilità del Settore Cosmetico**, dedicato all'analisi di prodotto (materie prime, packaging, filiera, certificazioni), processo produttivo (energia, risorse idriche, rifiuti) e dimensione organizzativa (governance, welfare, RSI).

La collaborazione con la **Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa** si è concretizzata nella partecipazione all'evento *Nexus Digitale*, promosso dalla Regione Toscana, iniziativa volta a connettere cen-

tri di ricerca, imprese e startup nei settori ICT, IoT e Intelligenza Artificiale, rafforzando la sinergia tra ricerca e industria a livello territoriale.

Nel 2025 abbiamo avviato una **partnership con l'Istituto Marangoni di Londra**, con la definizione delle prime progettualità congiunte.

La collaborazione con l'**Università degli Studi di Napoli Federico II** prosegue attraverso workshop educativi dedicati al monitoraggio delle performance ambientali e ai sistemi di certificazione, rivolti agli studenti dei corsi di laurea magistrale, e tramite la sinergia con **Methrica**, spin-off accademica nata dall'iniziativa congiunta di docenti e ricercatori dell'Ateneo e del Gruppo.

Con **KPMG Italy** abbiamo creato il primo **Osservatorio Italiano sulla Sostenibilità** delle PMI allo scopo di analizzare il livello di impegno assunto dalle PMI in Italia e le loro performance nell'ambito della sostenibilità, e diffondere su scala globale le informazioni raccolte, così da diventare un punto di riferimento per la sostenibilità aziendale in Italia.

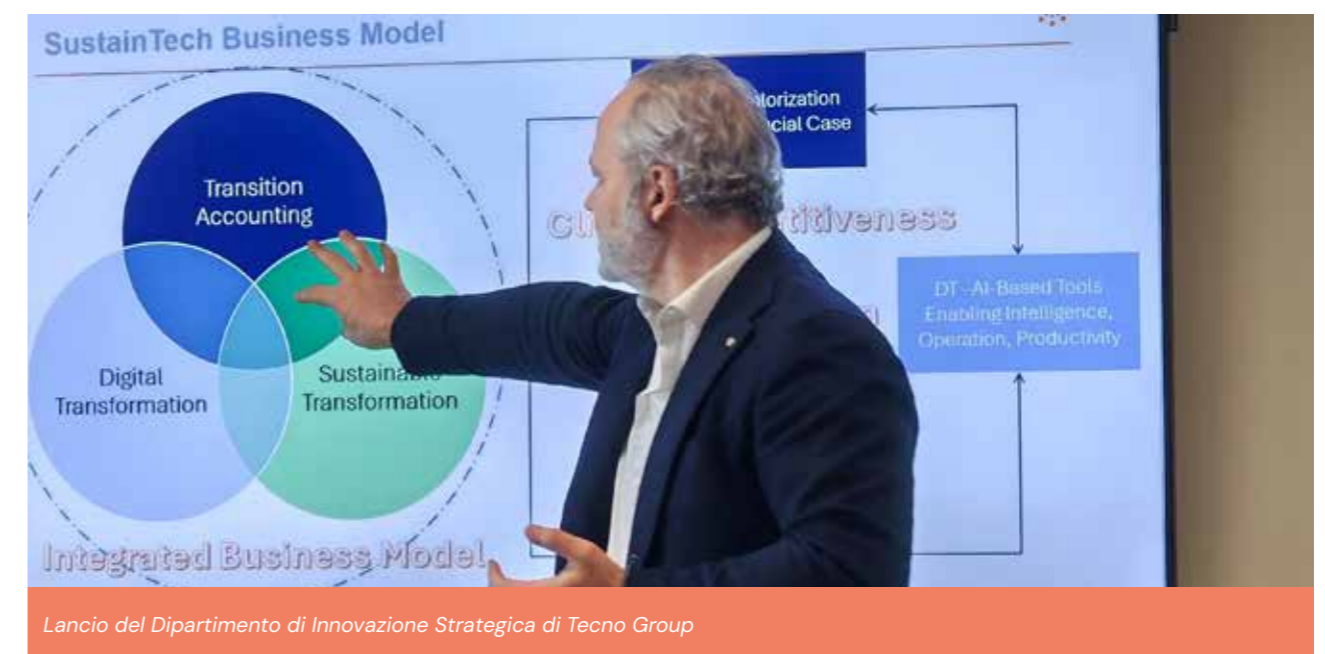
Attraverso **UNESCO Chair** abbiamo sostenuto un programma di intervento nutrizionale per promuovere uno stile di vita sano sul luogo di lavoro, con l'obiettivo di migliorare lo stato di salute delle popolazioni e facilitare lo scambio di conoscenze su fattori culturali, nutrizionali e ambientali.

Tecno ESG SB è affiancata da diversi spin-off universitari volti a rafforzare l'offerta di servizi. In particolare:

- **SpinLife**, focalizzata sulla consulenza aziendale, si rivolge a organizzazioni pubbliche e private per fornire piani di consulenza su misura per la gestione strategica della sostenibilità ambientale;
- **TREE**, azienda di servizi legata allo sviluppo sostenibile, opera nel settore dell'energia e della certificazione ambientale e della consulenza mirata alla riduzione delle emissioni inquinanti causanti l'effetto serra;
- **INDACO2**, fondata come spin-off dell'**Università di Siena**, è specializzata nella valutazione ambientale e negli indicatori di sostenibilità.

Innovazione / Studi legali e di consulenza

Abbiamo sviluppato soluzioni ESG integrate e personalizzate per i clienti, in collaborazione con **Grimaldi Alliance** partner specializzato nella consulenza in ambito legale. Grazie alla collaborazione con **Valdani Vicari & Associati** abbiamo implementato un servizio di assistenza sul requisito DNSH e lavorato alla verifica di finanziabilità di progetti finanziari, promuovendo la sostenibilità anche nel settore finanziario.



Lancio del Dipartimento di Innovazione Strategica di Tecno Group



Innovation Roundtable® Workshop, Kilometro Rosso, 2025



6° Soft Power Conference 2025

Confronto con il mondo imprenditoriale e istituzionale

Nel corso del 2025 il confronto con il mondo imprenditoriale, accademico e istituzionale si è sviluppato attraverso iniziative e convegni dedicati ai modelli di business, all'innovazione, alla governance e agli aggiornamenti normativi, con particolare attenzione al rapporto tra sostenibilità, dati e finanza.

Tra gli appuntamenti dell'anno rientra l'evento dedicato a sostenibilità e innovazione presso l'Atelier dell'artista Massimiliano Donnari (MAMO), in Umbria, focalizzato sulle traiettorie di sviluppo delle imprese.

Al Kilometro Rosso si è svolto l'Innovation Roundtable® Workshop, con la moderazione di due tavoli di lavoro focalizzati sull'evoluzione degli strumenti di valutazione, sui limiti degli approcci tradizionali, sul ruolo delle metriche nella lettura della circolarità e sulla verificabilità delle asserzioni ambientali. Nello stesso contesto si è tenuto anche l'evento "ENERGIA. Lo stato dell'arte delle tecnologie di produzione meccanica", dedicato al dialogo tra innovazione tecnologica e sistemi produttivi.

All'International Summer Conference 2025, organizzata da Decision Science Alliance, abbiamo approfondito l'integrazione tra dati, tecnologia e processi decisionali nei nuovi scenari di mercato. Il confronto è proseguito nell'ambito del Sustainability Business Forum – Richmond Italia,



"Sustainability Business Forum – Richmond Italia" all'International Summer Conference 2025



Cosmoprof Worldwide Bologna

occasione di scambio tra imprese e professionisti sui cambiamenti che interessano i modelli industriali ed economici e sull'evoluzione delle competenze.

La 6ª Soft Power Conference 2025 è stata dedicata al rapporto tra cultura, impresa e diplomazia, promuovendo un confronto tra rappresentanti istituzionali, mondo accademico e settore economico sul ruolo delle relazioni culturali nello sviluppo dei territori. L'iniziativa è stata realizzata con il sostegno di Almaviva e dell'Institute of European Democrats (IED) di Bruxelles, con il nostro supporto e quello di One More Pictures, con il patrocinio del Comune di Napoli e dell'Università Federico II, in collaborazione con l'Università di Napoli L'Orientale.

Nel corso dell'anno si è svolto inoltre l'evento "La gestione ESG per le PMI: sviluppi e applicazioni pratiche", organizzato da Federitaly ed ESG Center of Excellence con il patrocinio di Tecno Group presso Smart Valley, dedicato agli sviluppi normativi e agli strumenti operativi per le micro, piccole e medie imprese.

La presenza a Cosmoprof Worldwide Bologna 2025 ha rappresentato un'ulteriore occasione di approfondimento sull'evoluzione della comunicazione nel settore cosmetico, con attenzione all'utilizzo dei dati, all'intelligenza artificiale e alla gestione dei rischi reputazionali, anche in relazione al tema del greenwashing.

Tra gli incontri dedicati agli aggiornamenti normativi si inseriscono "Sostenibilità: novità e impatto

del quadro normativo sulle aziende" e il **Convegno sulla European Deforestation Regulation (EUDR)**, incentrati sulle recenti evoluzioni legislative e sulle relative implicazioni operative.

Infine, siamo intervenuti a **Enermanagement 2025**, evento **organizzato da FIRE** – Federazione Italiana per l'Uso Razionale dell'Energia e dedicato alla gestione dell'energia nelle imprese. L'edizione 2025 ha approfondito i temi della riqualificazione energetica, della digitalizzazione dell'energy management e delle novità legislative che stanno influenzando le modalità con cui le aziende governano i propri consumi. In questo contesto abbiamo portato un contributo dedicato all'analisi dei dati e all'utilizzo di strumenti digitali a supporto della gestione energetica.

Dialogo con il sistema economico e finanziario

Promuoviamo e partecipiamo a momenti di confronto dedicati allo sviluppo del sistema imprenditoriale, al dialogo istituzionale e all'evoluzione dei

mercati. Abbiamo partecipato a iniziative dedicate al confronto sui temi della finanza per la crescita, della governance e delle trasformazioni dei modelli di business, tra cui:

La Quotazione in Borsa: un'opportunità di crescita, evento ospitato presso Palazzo Ischitella e organizzato in collaborazione con ELITE – Euronext, ha rappresentato un'occasione di confronto tra imprese, istituzioni e operatori finanziari sui temi dell'accesso ai mercati dei capitali e dei percorsi di quotazione. L'incontro ha approfondito in particolare le opportunità per le PMI, gli strumenti a supporto del loro sviluppo e l'evoluzione dei modelli di governance necessari per affrontare l'ingresso nei mercati finanziari.

XV edizione del Lugano Investor Day organizzato da **IRTOP Consulting**, appuntamento dedicato al dialogo tra imprese, investitori e operatori dei mercati dei capitali. L'incontro ha rappresentato un'occasione di confronto sulle dinamiche finanziarie, sulle aspettative degli investitori e sulle strategie di posizionamento delle aziende nei mercati regolamentati e non regolamentati.

Euronext Sustainability Week, iniziativa dedicata ai temi della finanza sostenibile, in cui abbiamo preso parte al confronto su resilienza, innovazione e scelte di investimento. Nell'ambito dell'evento, il CEO di V-FINANCE e CFO di Tecno Group è intervenuto come speaker in un panel dedicato alle traiettorie di sviluppo delle imprese tra adattamento, mitigazione e transizione.

Tecno Group è stata inoltre **Main Sponsor della decima edizione dell'Italian Business & SDGs Annual Forum**, promosso da UN Global Compact Network Italia e svoltosi a Napoli. L'iniziativa ha rappresentato un momento di confronto tra imprese, istituzioni e stakeholder sui temi della relazione tra sostenibilità e competitività, con un focus sulle sfide e le opportunità per le imprese in un contesto economico e geopolitico in evoluzione.

Sud chiama Europa, iniziativa dedicata al dialogo tra imprese, istituzioni e stakeholder sui temi delle politiche industriali, dello sviluppo territoriale e dell'accesso alle risorse europee, con particolare attenzione alle opportunità per le imprese del Mezzogiorno e al rafforzamento del rapporto tra contesto locale e dimensione europea.

AmCham Italy Board Meeting, momento di confronto internazionale promosso da AmCham Italy, volto a favorire il dialogo tra imprese italiane e statunitensi su temi economici, industriali e di sce-

nario, rafforzando le relazioni tra i due contesti imprenditoriali.

Osservatorio Venture Capital, Value Talks e incontri dedicati all'evoluzione dei modelli di business, iniziative di approfondimento rivolte al confronto tra imprese, investitori e professionisti sui temi dell'innovazione, della finanza per la crescita e delle trasformazioni organizzative e strategiche richieste dai nuovi scenari di mercato.

Capitali per la crescita. La finanza straordinaria per le imprese campane, evento organizzato da EY, ELITE e IPE Business School, dedicato al ruolo della finanza straordinaria nei percorsi di sviluppo delle PMI e al dialogo tra imprese, istituzioni e professionisti sui temi dell'accesso al mercato dei capitali.

Giro d'Italia della CSR – tappa di Napoli, incontro dedicato ai modelli di collaborazione tra settore pubblico e privato e alle nuove traiettorie di sviluppo urbano.

Sustainability & Corporate Strategy: Exclusive Breakfast Event, evento internazionale organizzato a New York da Tecno S.p.A. e Tecno International, dedicato all'analisi della convergenza tra sostenibilità e strategia d'impresa e al ruolo dei processi decisionali di lungo periodo.

Partecipiamo inoltre a eventi di settore quali **KEY Energy, Ecomondo, MECSPE e CavaExpoTech**.

Attraverso queste iniziative, vogliamo contribuire a creare spazi di confronto e condivisione, favorendo la diffusione di competenze e la costruzione di relazioni tra i diversi attori del sistema economico.

Associazioni di categoria e sistema camerale

Il dialogo con le associazioni di categoria e il sistema camerale rappresenta un ulteriore ambito di confronto su temi normativi, finanziari ed evoluzione dei modelli di business.

In questo contesto si inserisce l'**evento promosso dalla Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi, "La sostenibilità e l'importanza dei fattori ESG nei rapporti commerciali e nell'accesso al credito e ai mercati finanziari"**, dedicato all'**analisi del ruolo dei fattori ESG nelle dinamiche commerciali e nell'accesso al credito**.

Con **Confindustria Emilia Centro** abbiamo partecipato all'incontro **"Tra Sostenibilità e Nuovi Modelli di Business: Il Contributo della Consulenza"**, occasione di confronto sul **ruolo della consulenza nell'accompagnare le imprese nei processi di trasformazione**.

Nel corso dell'anno si sono inoltre svolti momenti di **approfondimento in modalità webinar**: con **Consorzio Formetica** sul tema della Corporate Social Responsibility e con **Confindustria ANEPLA** nell'incontro **"La Nuova Direttiva sulla Due Diligence (CSDDD): Impatti e Opportunità per le Imprese"**, dedicato all'analisi delle implicazioni operative della direttiva europea.

La partecipazione al **Convegno AssoESCo** ha rappresentato un ulteriore **momento di confronto sul ruolo delle Energy Service Company nella transizione energetica e digitale**. L'iniziativa ha coinvolto istituzioni, imprese e professionisti in una riflessione sul superamento di una visione esclusivamente tecnica dell'efficienza energetica, valorizzando il contributo delle ESCo nella costruzione di ecosistemi, nella lettura dei dati e nel supporto alle decisioni strategiche delle imprese.



La Quotazione in Borsa: un'opportunità di crescita, Palazzo Ischitella, organizzato in collaborazione con Elite



CavaExpoTech: Tecno Group premiata per aver partecipato alle 10 edizioni della manifestazione

Premi e riconoscimenti

Nel 2025 importanti riconoscimenti hanno valorizzato il percorso di Tecno in ambiti diversi: qualità della gestione e della governance, sviluppo delle persone, collaborazione con istituzioni e partner, posizionamento nazionale e internazionale.

Riconoscimenti internazionali e collaborazioni con il mondo accademico

Nel 2025 abbiamo ottenuto tre riconoscimenti da **ELITE - Gruppo Euronext**, relativi ai percorsi di **sostenibilità, corporate governance e strategie&finanza**.

I riconoscimenti si inseriscono in un percorso costruito nel tempo e riflettono l'evoluzione del Gruppo nella gestione della governance, della pianificazione e del dialogo con il mercato.

Nello stesso anno Tecno S.p.A. e Tecno International hanno ricevuto il **Partnership Award 2025** nell'ambito della Annual Conference & Awards del **UCL Centre for Sustainable Business**, tenutasi presso la **University College London**.

Il premio riconosce **collaborazioni capaci di generare valore concreto tra impresa e mondo accademico**, con particolare attenzione a innovazione, dati e applicazioni nei contesti aziendali. **Il riconoscimento è stato assegnato per il progetto Polo della Sostenibilità**, sviluppato come piattaforma di confronto e sperimentazione tra imprese, università e stakeholder.

Territorio e istituzioni

Nel 2025 il Comune di Napoli ha conferito a Tecno S.p.A. Società Benefit un **riconoscimento in occasione della quotazione in Borsa**, richiamando il legame tra impresa, innovazione e territorio.

Persone e cultura organizzativa

Nel 2025 Tecno si è classificata all'**8° posto nella survey HappyAtWork® Italia** di **ChooseMyCompany**.

Il riconoscimento si basa esclusivamente sulle valutazioni anonime delle persone che lavorano in azienda, attraverso indicatori legati a coinvolgimento, benessere e percezione dell'ambiente di lavoro. Il risultato riflette il percorso intrapreso negli ultimi anni per rafforzare una cultura aziendale orientata all'ascolto e allo sviluppo delle competenze.

Sempre nel 2025, il **progetto formativo "I Regni di Capitol"** ha ottenuto il **primo posto nella categoria Politiche di Talent Retaining** al **contest Radar - Company for Generation Z**, riconoscendo un approccio alla formazione orientato al coinvolgimento e alla diffusione della cultura aziendale.

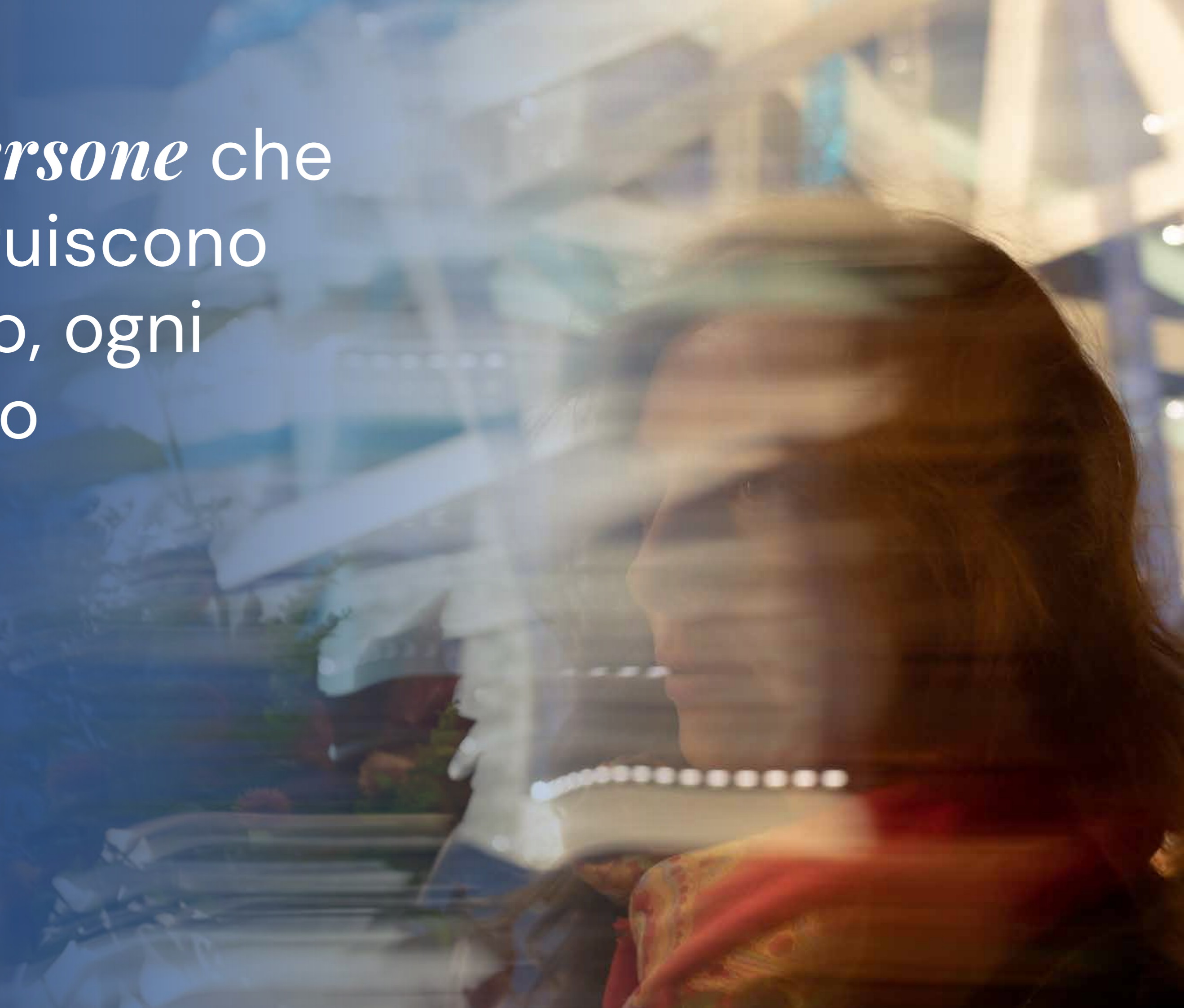
A gennaio 2025 **Tecno Group si è classificata tra le prime 15 aziende italiane agli Employer Branding Awards (EBA)**, promossi da Double Bridge, nella **categoria "Attrattività giovani"**. Il riconoscimento ha consentito l'**inserimento dell'esperienza di Tecno nell'"Osservatorio EBA"**, volume che raccoglie le migliori iniziative sviluppate nell'anno in ambito Employer Branding.



In alto e a destra contest Radar - Company for Generation Z



Le *persone* che
costruiscono
Tecno, ogni
giorno



Il valore delle nostre persone

GRI 2-7 | GRI 2-30 | GRI 405-1 | GRI 406-1

In Tecno Group, sono le persone a fare davvero la differenza. Ogni progetto e ogni risultato prendono forma dal contributo quotidiano di chi mette a disposizione competenze, esperienza e partecipazione, contribuendo in modo diretto alla qualità del lavoro e delle relazioni che crescono nel tempo.

Per questo promuoviamo un contesto in cui la crescita professionale sia legata al benessere, all'ascolto e al confronto. Crediamo in un ambiente di lavoro in cui ciascuno possa sentirsi parte di una squadra, riconosciuto per il proprio contributo e coinvolto in un percorso di sviluppo condiviso.

La **collaborazione** e il **dialogo** sono **elementi centrali** del nostro modo di operare. Il confronto quotidiano, la condivisione delle esperienze e il senso di appartenenza rafforzano il lavoro di squadra e favoriscono la costruzione di relazioni basate sulla responsabilità e la fiducia reciproca.

È da questa energia condivisa che nasce **SPARK!**, la **newsletter interna del Gruppo**. Il nome richiama l'idea di una scintilla: piccola, ma capace di accendere qualcosa di più grande. SPARK! è il luogo in cui raccontiamo ciò che prende forma nelle diverse Società, condividiamo progetti e iniziative e valorizziamo le nostre persone creando connessioni che alimentano nuove idee e rafforzano la collaborazione.

Investiamo nella **formazione** e nello **sviluppo delle competenze**, promuovendo **percorsi orientati all'apprendimento continuo e alla valorizzazione del merito**. È attraverso il contributo delle persone che consolidiamo nel tempo il nostro approccio e rafforziamo la capacità di affrontare contesti sempre più complessi.

T-HUB: il sistema integrato di gestione e valorizzazione delle competenze

Nel quadro delle politiche di sviluppo e valorizzazione delle persone, Tecno Group ha introdotto **T-HUB**, un sistema sperimentale di politiche e strumenti HR **pensato per rendere i percorsi di crescita professionale più chiari, strutturati, trasparenti e coerenti con i principi di equità e meritocrazia**. Il modello è stato sviluppato con il supporto del partner esterno Reliance Consulting Group.

T-HUB nasce con l'obiettivo di collegare lo sviluppo individuale alle esigenze organizzative, rafforzando la centralità del capitale umano quale leva strategica di creazione di valore nel medio-lungo periodo.

Il sistema prevede **due direttrici** di sviluppo: una **crescita orizzontale**, che consente di consolidare e ampliare le competenze all'interno dello stesso ruolo e livello professionale, e una **crescita verticale**, che comporta l'evoluzione professionale e/o gerarchica con assunzione di maggiori responsabilità gestionali e di coordinamento. In entrambi i casi, l'avanzamento non è automatico, ma subordinato al soddisfacimento di criteri oggettivi e formalizzati, fondati sulla valutazione della performance, delle competenze e, per i ruoli che prevedono responsabilità di coordinamento, del potenziale.

La performance è intesa come capacità di raggiungere gli obiettivi assegnati, mentre le competenze vengono valutate rispetto al profilo ideale previsto per il ruolo ricoperto. Nel caso di crescita verticale, il sistema richiede inoltre la verifica del potenziale, ossia della capacità dimostrata di assumere ruoli caratterizzati da un livello superiore di responsabilità. L'avanzamento avviene solo in presenza di una reale disponibilità organizzativa e della volontà della persona di intraprendere il percorso, assicurando coerenza tra aspirazioni individuali e sostenibilità organizzativa.



T-HUB è articolato in **cicli triennali, suddivisi in step annuali di valutazione**, che consentono un monitoraggio progressivo e documentato del percorso di sviluppo. Tale impostazione premia la continuità dei risultati nel tempo e promuove una cultura della crescita progressiva.

Il sistema prevede inoltre soluzioni dedicate alla **valorizzazione delle competenze specialistiche** anche in assenza di avanzamento gerarchico. In questi casi possono essere attivati **Percorsi Premium**, che permettono di riconoscere e sviluppare l'expertise professionale senza necessariamente ricorrere a ruoli manageriali.

T-HUB si fonda su **principi di standardizzazione ed equità**, prevedendo criteri omogenei per livello professionale e Business Unit, nonché la **tracciabilità formale di ogni step del percorso**. I momenti annuali di valutazione sono accompagnati da feedback strutturati e dalla condivisione degli obiettivi, contribuendo a rafforzare la trasparenza del processo e la responsabilizzazione individuale.

Attraverso questo sistema, Tecno Group consolida **un approccio alla gestione delle risorse umane orientato alla meritocrazia, all'engagement e alla retention**, favorendo una pianificazione delle competenze nel medio periodo e un maggiore allineamento tra crescita individuale e obiettivi strategici aziendali.

T-HUB rappresenta uno strumento concreto di investimento nelle persone, promuovendo un ambiente di lavoro equo, chiaro nelle regole e orientato allo sviluppo professionale.

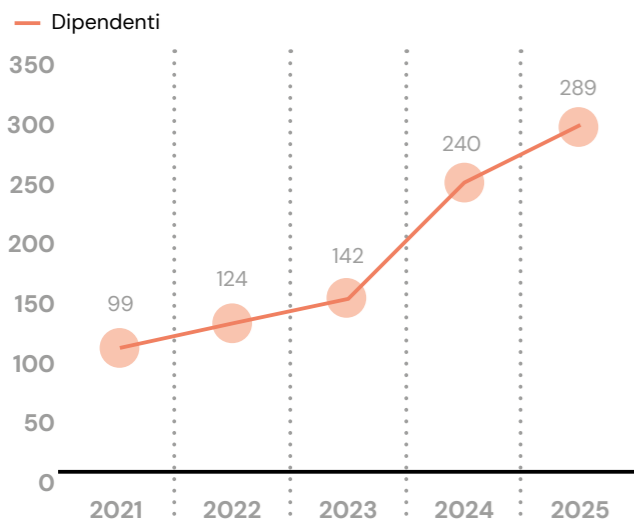
Nel corso del 2025 sono state poste le basi per lo sviluppo del modello previsto per il 2026, avviando un percorso di allineamento e preparazione a livello di Gruppo. Durante l'anno **sono stati condivisi materiali informativi** per facilitare la comprensione del sistema, sono stati definiti e distribuiti i mansionari previsti per ciascuna figura, chiarendo ruoli e responsabilità all'interno dell'organizzazione. A gennaio 2026 sono stati comunicati gli obiettivi, a supporto della pianificazione individuale e collettiva.

Crescere insieme, come Gruppo

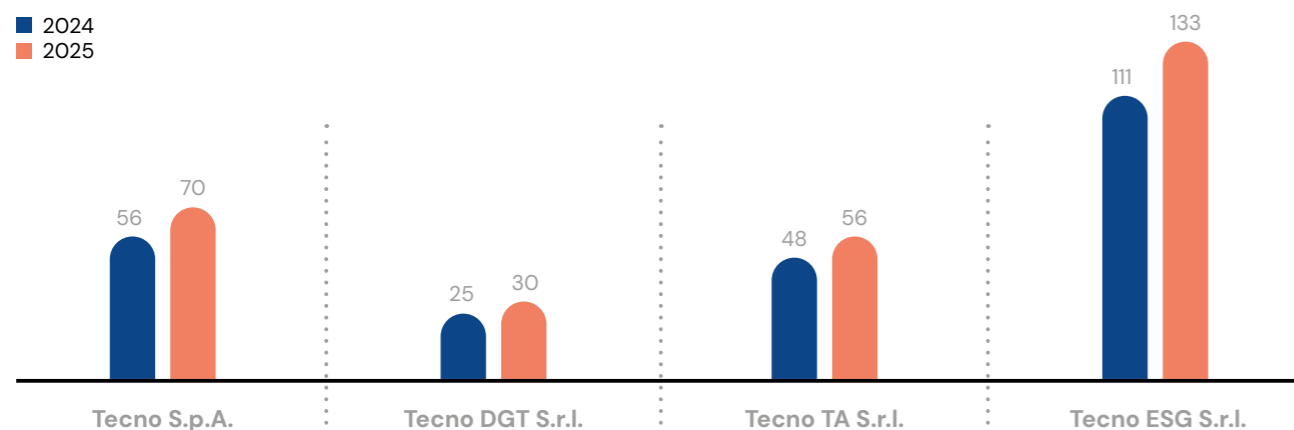
La condivisione di know-how, competenze ed esperienza tra le nostre persone rappresenta uno degli elementi distintivi di Tecno Group. La crescita del Gruppo e l'ingresso di nuove realtà hanno favorito il confronto tra professionalità diverse, alimentando lo scambio di pratiche, metodi di lavoro e approcci organizzativi.

Nel corso dell'ultimo biennio, questo percorso si è tradotto in **iniziative dedicate al dialogo interaziendale e alla costruzione di una cultura comune**: momenti di confronto interno, attività di allineamento tra le Società del Gruppo e occasioni di collaborazione trasversale tra team e funzioni.

La nostra crescita negli anni



Dipendenti per società



Questa evoluzione organizzativa ha accompagnato una fase di consolidamento dell'identità del Gruppo e l'ingresso in una nuova fase con la quotazione, mantenendo le persone come riferimento centrale nel cambiamento.

Al **31 dicembre 2025**, il Gruppo conta **314 persone**, registrando un **incremento del 22% rispetto alle 257 risorse del 2024**. Di queste, 289 sono lavoratori dipendenti con un aumento del 20% rispetto ai 240 dell'anno precedente; mentre i lavoratori non dipendenti sono 25, in crescita del 47% rispetto ai 17 del 2024.

Il **94%** dei lavoratori dipendenti è assunto con il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) Terziario Confcommercio**, mentre il **4%** applica il **CCNL Dirigenti Terziario**. Un ulteriore **1%** è regolato dal **Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid**.

Sono inoltre presenti 3 risorse della società Tecno International LTD, localizzate nel Regno Unito, i cui rapporti di lavoro sono disciplinati dalla normativa vigente e da contratti individuali, in linea con il sistema giuslavoristico britannico, che non prevede contratti collettivi nazionali equivalenti ai CCNL italiani.

La distribuzione geografica del personale evidenzia una prevalenza di risorse in **Campania (53%)**, seguita da **Emilia-Romagna (14%)**, **Toscana (13%)** e **Lombardia (11%)**. Le altre sedi presentano percentuali più contenute: **Trentino-Alto Adige (1%)** e **Lazio (1%)**.

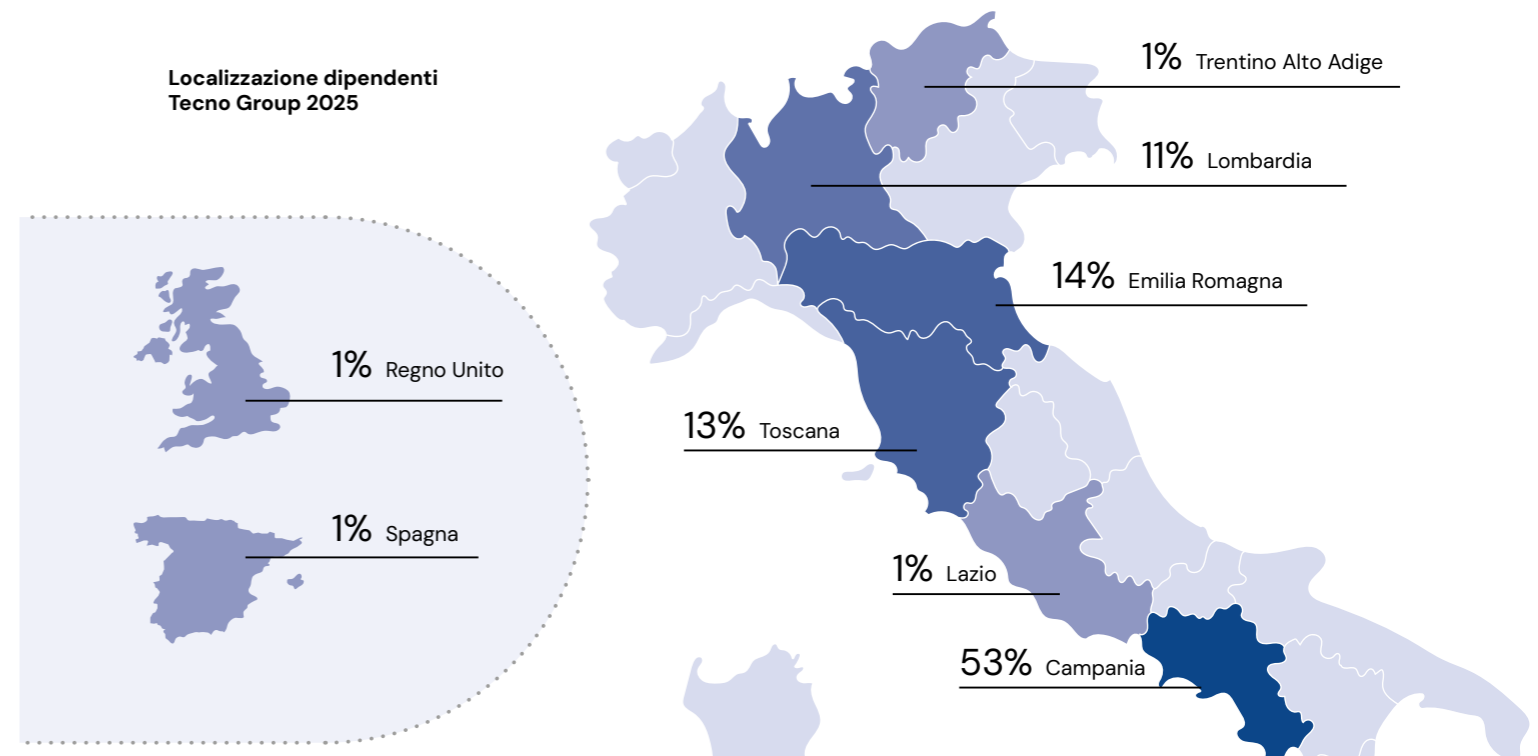
A livello internazionale, l'organico comprende **3 dipendenti nel Regno Unito (1%)** e **2 in Spagna (1%)**, a conferma di una presenza che si estende anche oltre i confini nazionali.

Completano il quadro **15 persone (5%)** che operano in modalità di **telelavoro/full remote**. Le percentuali indicate per ciascuna sede sono calcolate sull'intero organico dipendente, includendo anche le risorse che lavorano in modalità flessibile, così da offrire una rappresentazione completa della distribuzione territoriale del personale.

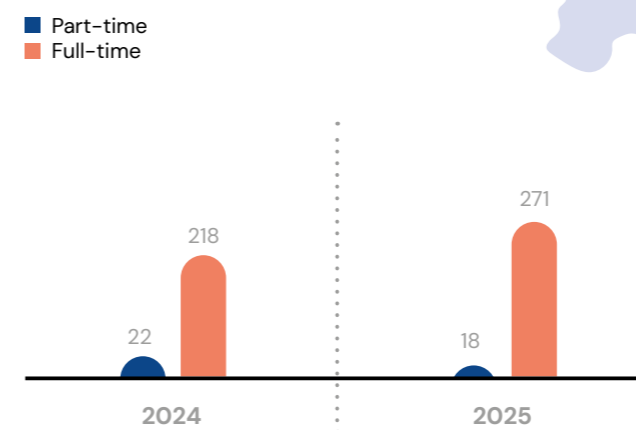
Sul totale dei dipendenti, il **94% è assunto con un contratto a tempo indeterminato**, mentre il **6%** ha un **contratto a tempo determinato**. Questo dato evidenzia un miglioramento rispetto al 2024, dovuto sia alle nuove assunzioni che alla conversione di numerosi contratti di collaborazione in rapporti di lavoro stabili, favorendo di una maggiore continuità occupazionale.

Nel **2024**, per rispondere alle esigenze di flessibilità organizzativa, i **contratti part-time** sono stati **22**, di cui **19 donne** e **3 uomini**, pari al **9% del totale dei dipendenti**. Nel **2025** si registra una diminuzione con **18 dipendenti in part-time**, (16 donne e 2 uomini), pari al **6% dell'organico complessivo**.

Localizzazione dipendenti Tecno Group 2025



Dipendenti per forma di impiego



Il nostro team

Nel 2025 nuove persone sono entrate nel Gruppo, portando con sé esperienze, percorsi e prospettive diverse, contribuendo ad arricchire il nostro team.

Nel periodo di riferimento si registrano **70 nuove assunzioni**, di cui il **44% donne (31)** e il **56% uomini (39)**.

Il **51% degli ingressi** riguarda la fascia di età **30–50 anni**, con 36 assunzioni (15 donne e 21 uomini), seguita dalla fascia **under 30**, che rappresenta il **44% degli ingressi** con 31 persone (14 donne e 17 uomini). Gli **over 50** rappresentano il **4% degli ingressi**, pari a 3 assunzioni complessive (2 donne e 1 uomo).

Il **turnover positivo** si attesta al **29%**.

Nel medesimo periodo si registrano 21 cessazioni, di cui il 33% donne (7) e il 67% uomini (14).

La distribuzione per classi di età evidenzia una maggiore incidenza nella fascia 30–50 anni, con 13 cessazioni (62%) – 4 donne e 9 uomini –, seguita dalla fascia under 30, con 7 uscite (33%) – 2 donne e 5 uomini–. Tra i lavoratori **over 50** si registra **una sola cessazione (5%)**, relativa a una dipendente.

Il **turnover negativo** si attesta al **–9%**.

Per quanto riguarda le motivazioni delle cessazioni, le dimissioni volontarie rappresentano la causa principale, con una quota parte dell'81% sul totale delle uscite, seguite dalla conclusione di contratti a tempo determinato (14%) e da un licenziamento (5%).

Nel complesso, il numero di assunzioni supera quello delle cessazioni, determinando un saldo occupazionale positivo con un **tasso di turnover complessivo pari al 20%**.

Percorsi di inserimento e onboarding

L'ingresso delle nuove persone in Tecno è accompagnato da un **percorso di onboarding** pensato per favorire un'integrazione graduale all'interno dei team e delle attività aziendali. A supporto di questa fase è stata introdotta, già da alcuni anni, la figura del **Buddy**.

Il Buddy è un collega o una collega che **affianca i nuovi ingressi nei primi giorni di lavoro**, offrendo un supporto informale per orientarsi nell'organizzazione, conoscere i team e familiarizzare con le modalità di lavoro e la cultura aziendale.

Questo ruolo rappresenta un punto di riferimento nelle prime fasi di inserimento e contribuisce a rendere l'ingresso in azienda più graduale e partecipato, favorendo la creazione di relazioni e il senso di appartenenza fin dai primi momenti.



Parità e inclusione: un impegno riconosciuto

Riconosciamo la diversità come una risorsa fondamentale per la crescita e l'innovazione. In coerenza con i principi promossi dall'UN Global Compact e con il messaggio "Leave No One Behind" dell'Agenda 2030, ci impegniamo a promuovere un ambiente di lavoro equo e inclusivo, orientato alla valorizzazione delle competenze e delle persone.

Nel 2025 si conferma la tendenza all'aumento della **presenza femminile** tra il personale dipendente, che raggiunge il **47%**, in crescita rispetto al 46% registrato nel 2024.

Il dato riflette l'adozione di politiche di gestione delle risorse umane orientate alla promozione delle **pari opportunità** e alla **valorizzazione dei percorsi di sviluppo professionale**.

Dall'analisi della composizione dell'organico, nel 2025 emerge una struttura aziendale composta da **289 dipendenti**, di cui **136 donne (circa il 47%)** e **153 uomini (circa il 53%)**, a testimonianza di una distribuzione di genere complessivamente equilibrata.

La presenza femminile risulta particolarmente significativa nella categoria degli impiegati, dove si registrano 128 donne su 242, pari a oltre la metà della popolazione appartenente a questa figura professionale.

Nelle posizioni di maggiore responsabilità formale si osserva invece una prevalenza maschile: tra i dirigenti si conta il 73% di uomini (8) e il 27% di donne (3), mentre tra i quadri la distribuzione è pari all'82% di uomini (23) e 18% di donne (5).

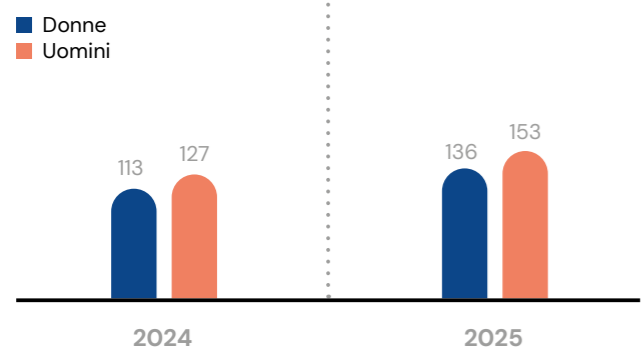
È importante evidenziare che, all'interno dell'organizzazione, le responsabilità di coordinamento e gestione delle persone non sono riconducibili esclusivamente alle qualifiche contrattuali di dirigente o quadro. In diversi casi tali responsabilità sono infatti attribuite anche a figure professionali con ruoli operativi.

Considerando quindi l'insieme delle persone che svolgono funzioni di coordinamento, si rilevano complessivamente **52 responsabili di team**, di cui **21 donne (40%)** e **31 uomini (60%)**.

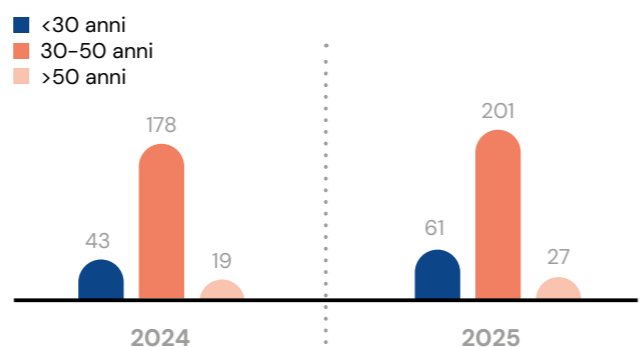
Tra i responsabili di Business Unit, pari complessivamente a 11 persone, la distribuzione di genere evidenzia la presenza di due donne (18%) e 9 uomini (82%). Il ruolo riflette la responsabilità di coordinamento delle attività e di presidio delle singole aree operative. La totalità degli operai (8) risulta invece composta da uomini.

Dal punto di vista anagrafico, la **popolazione aziendale** si concentra **prevalentemente** nella fascia **30-50 anni**, che nel 2025 rappresenta circa il **70%** dell'organico. La fascia **under 30** rappresenta circa il **21%** del totale, mentre i lavoratori **over 50** costituiscono circa il **9%** dell'organico. Analizzando la distribuzione per figura professionale e fascia d'età, emerge come i **ruoli dirigenziali e di quadro** siano concentrati prevalentemente nella fascia **30-50 anni** e **over 50**, a conferma del fatto che tali posizioni richiedono generalmente un **maggiore livello di esperienza professionale**. La presenza di **giovani under 30** si concentra principalmente tra gli **impiegati** e, in misura più limitata, tra gli **operai**.

Dipendenti per genere



Dipendenti per fasce d'età



In linea con l'attenzione dedicata alla parità di genere e alla valorizzazione delle persone, nel 2023 abbiamo ottenuto la **Certificazione per la parità di genere ai sensi della UNI/PdR 125:2022**¹⁶ mantenuta anche nel 2025. La certificazione attesta l'adozione di un sistema di gestione orientato alla promozione delle pari opportunità e al monitoraggio delle politiche aziendali in materia di equità e inclusione.

La politica di Gruppo si fonda su principi di inclusione, diversità e parità di genere, promuovendo il benessere delle persone attraverso l'attenzione al work-life balance e alla tutela del valore di ciascun individuo, senza discriminazione¹⁷.

Inoltre, la **Società Ergo** è in possesso sia della certificazione per la parità di genere ai sensi dell'**UNI/PdR 125:2022**, sia della **certificazione ISO 45001** la quale specifica i requisiti per un sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro.

Nel 2024 l'organico includeva **cinque persone appartenenti alle categorie protette**, di cui il **60% donne**, tutte assunte con **contratto a tempo indeterminato**. Nel 2025 il numero è salito a **sette persone**, di cui il **57% uomini** e il **43% donne**, anch'esse tutte con **contratto a tempo indeterminato** (tra cui un contratto di apprendistato).

Crediamo che la formazione continua e lo scambio intergenerazionale rappresentino leve importanti per lo sviluppo dell'organizzazione. La contaminazione tra esperienze e generazioni diverse favorisce un ambiente di lavoro dinamico e inclusivo,

capace di rafforzare le competenze e di generare valore condiviso nel tempo.

Accanto alle politiche e alle certificazioni, il Gruppo promuove **iniziative di sensibilizzazione e confronto sui temi della parità, dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità**.

Nel 2025 abbiamo partecipato a momenti di approfondimento dedicati alla trasparenza retributiva e al linguaggio inclusivo, contribuendo al dialogo su temi centrali per l'evoluzione delle organizzazioni e dei modelli di lavoro. In particolare, abbiamo promosso e preso parte a iniziative dedicate ai temi della parità, dell'inclusione e dell'evoluzione delle politiche di gestione delle persone:

- **Evento AIDP – Associazione Italiana per la Direzione del Personale** – Momento di approfondimento sui temi dell'equità salariale e della trasparenza retributiva, in linea con l'evoluzione normativa e organizzativa.
- **Road to Inclusive Language – British Chamber of Commerce** – Prima tappa del D&I Roadshow. L'iniziativa è dedicata al linguaggio inclusivo e al suo ruolo nella costruzione di ambienti di lavoro rispettosi e attenti alla diversità.
- **Iniziative formative interaziendali su temi D&I** – Sessioni di confronto e formazione dedicate a temi sociali e organizzativi quali inclusione, diversità, linguaggio e relazioni professionali.



16. Il perimetro comprende Tecno DGT S.r.l., Tecno TA S.r.l., Tecno ESG S.r.l. SB, Tecno S.p.A.

17. Durante il triennio di riferimento non abbiamo registrato casi di discriminazione tra i dipendenti basati su razza, colore, sesso, religione, opinione politica, discendenza nazionale o origine sociale così come definiti dall'ILO.

Benessere e qualità del lavoro

Alla base della nostra capacità di offrire soluzioni innovative e personalizzate, ci sono le persone.

È da loro che nascono le idee, i progetti e il valore che portiamo alle imprese. Questo approccio si traduce in iniziative e strumenti pensati **per supportare il benessere delle persone, l'equilibrio tra vita professionale e personale e la crescita nel tempo.**

Le iniziative dedicate al benessere e le politiche di welfare aziendale rappresentano per noi uno strumento concreto per sostenere la motivazione e rafforzare il coinvolgimento delle persone. L'attenzione all'equilibrio tra vita professionale e personale si è tradotta, anche nel 2025, nel rinnovo e nel **consolidamento dello smart working**, che continua a rappresentare un elemento importante del nostro modo di lavorare.

Crediamo in un ambiente in cui il confronto e l'ascolto siano parte integrante della quotidianità. Coinvolgere le persone ci consente di cogliere esigenze reali, individuare punti di forza e aree di miglioramento e allineare le scelte organizzative alle aspettative di chi lavora con noi. È da questo dialogo che nasce un contesto capace di sostenere sia la crescita individuale sia il raggiungimento di obiettivi condivisi.

Nel corso degli anni abbiamo introdotto strumenti a supporto del benessere delle persone anche sul piano previdenziale. **Nel 2023 abbiamo attivato una convenzione con Azimut per l'adesione a un fondo pensionistico integrativo**, accompagnata da un contributo aggiuntivo da parte dell'azienda per le persone aderenti.

Nel 2024 abbiamo implementato un Piano di Welfare, confermato anche per il 2025, estendendolo all'intera popolazione aziendale. Nell'ambito di questo piano è prevista anche l'**erogazione di premi aziendali**, riconosciuti sia in forma monetaria

sia attraverso strumenti di welfare, con l'obiettivo di valorizzare il contributo delle persone e offrire modalità flessibili di riconoscimento.

Nel 2025 abbiamo inoltre attivato una convenzione con Edenred per l'erogazione dei buoni pasto, integrando ulteriormente il sistema di benefit a disposizione delle persone del Gruppo.

Nello stesso anno abbiamo introdotto **Beaconforce**, una **piattaforma avanzata di Performance Management** pensata per supportare sia chi guida i team sia chi ne fa parte, favorendo un contesto di lavoro più partecipativo e orientato allo sviluppo. Beaconforce rappresenta un canale di ascolto strutturato e continuo, attraverso cui condividere feedback, esigenze e spunti di miglioramento, contribuendo a rendere il dialogo interno parte integrante della vita aziendale.

L'attenzione al benessere delle persone riguarda anche la qualità degli ambienti di lavoro. In questa prospettiva, nel corso del 2025 abbiamo realizzato **presso l'ufficio di Bologna un ecosistema verticale acquaponico** sviluppato in collaborazione con Aquaponic Design, startup innovativa e spin-off dell'Università di Bologna. Il sistema integra coltivazione vegetale e allevamento di pesci in un circuito chiuso che consente alle piante di crescere senza terra e con un utilizzo efficiente dell'acqua. I moduli vegetali contribuiscono al miglioramento della qualità dell'aria negli spazi di lavoro, favorendo l'assorbimento di CO₂ e la riduzione delle polveri sottili, mentre sensori dedicati permettono il monitoraggio di alcuni parametri ambientali.

L'iniziativa nasce anche con l'obiettivo di rendere gli **spazi di lavoro più salubri e accoglienti**, favorendo un contatto più diretto con elementi naturali e contribuendo a creare ambienti visivamente rigeneranti per le persone che vivono quotidianamente gli uffici.



A destra l'ecosistema verticale acquaponico presso gli uffici di Bologna

La forza della nostra community

Accanto agli strumenti di welfare e ai sistemi di ascolto, **promuoviamo iniziative pensate per rafforzare le relazioni tra le persone e favorire occasioni di incontro tra le diverse realtà del Gruppo.** Questi momenti contribuiscono a consolidare lo spirito di squadra e a valorizzare la dimensione collaborativa, alla base della nostra cultura aziendale.

Nel corso dell'anno sono state organizzate diverse **attività di team building** dedicate alle business unit del Gruppo, con l'obiettivo di rafforzare le relazioni tra colleghi e favorire momenti di incontro al di fuori del contesto lavorativo.

Tra queste, la **Business Unit Transition Accounting** ha organizzato una convention di due giorni presso la sede di Napoli, che ha alternato momenti di allineamento sugli obiettivi operativi e sullo stato di avanzamento delle attività a **iniziative dedicate alla coesione del team.**

Anche la **Business Unit ESG** ha promosso un momento di confronto interno finalizzato a riflettere sui primi mesi di lavoro e a condividere visioni e prospettive di sviluppo, affiancando alle attività di allineamento un'esperienza di **team building orientata alla creatività e alla collaborazione.**



Ulteriori iniziative hanno coinvolto diverse funzioni del Gruppo: il **team People & Potential** ha preso parte a un'attività di **escape room** pensata per stimolare collaborazione e problem solving, mentre il **team AFC** ha partecipato a un'esperienza di team building in cucina, che ha combinato collaborazione, creatività e spirito di squadra attraverso una **sfida culinaria condivisa.**

In questa prospettiva si inserisce anche la tradizionale **festa di fine anno del Gruppo**, che nel 2025 si è svolta presso la Fondazione Made in Cloister a Napoli, riunendo le diverse Società in un momento di incontro e condivisione. La serata ha incluso **T-Factor**, iniziativa interna che ha dato **spazio ai talenti delle nostre persone** – dalla musica alla danza, fino a performance artistiche – valorizzando competenze e passioni che vanno oltre la dimensione professionale e **rafforzando il senso di appartenenza alla community del Gruppo.**

In occasione dell'evento è stata promossa un'iniziativa solidale attraverso la **distribuzione di panettoncini a sostegno del progetto Kids Eye Care dell'Ospedale Santobono di Napoli.** Le donazioni sono state destinate all'acquisto di apparecchiature per la nuova Chirurgia Oculistica.



Team building Business Unit AFC



Team building Business Unit ESG

Formazione e crescita professionale

GRI 404-1

La formazione rappresenta una leva centrale per lo sviluppo delle persone e per il rafforzamento delle competenze del Gruppo. Investire nella crescita professionale significa accompagnare l'evoluzione delle attività, sostenere l'innovazione e costruire un patrimonio di conoscenze solido e condiviso.

Nel tempo abbiamo strutturato percorsi formativi pensati per rispondere alle esigenze organizzative e allo sviluppo delle competenze richieste dai diversi ambiti di attività del Gruppo, con l'obiettivo di valorizzare competenze tecniche, capacità trasversali e attitudini professionali.

Nel 2025 sono state erogate **complessivamente 6.755 ore di formazione**, di cui il **18%** relative alla **formazione obbligatoria (1.192 ore)** e l'**82%** alla **formazione extra obbligatoria (5.562 ore)**.

Le attività formative hanno coinvolto **289 dipendenti**, con una **media di 23,37 ore di formazione per persona**.

Nel corso dell'anno l'azienda ha inoltre adottato un sistema in grado di contabilizzare con maggiore precisione le ore di formazione erogate, suddividendole per figura professionale e genere secondo le indicazioni del GRI. Per questo motivo il confronto diretto con i dati dell'anno precedente non risulta pienamente comparabile e vengono presentati i dati 2025.

La distribuzione delle ore evidenzia il **coinvolgimento di tutte le categorie aziendali**, con particolare partecipazione del personale impiegatizio, che rappresenta la componente più numerosa dell'organico. Anche le figure con ruoli di responsabilità, tra cui dirigenti e quadri, hanno preso parte attivamente ai percorsi formativi.

Il coinvolgimento risulta inoltre **equilibrato tra uomini e donne**, a testimonianza dell'attenzione dell'organizzazione nel garantire pari opportunità di accesso ai percorsi di crescita professionale.

Ambiti e contenuti dei percorsi formativi

L'offerta formativa si sviluppa lungo due direttrici principali. Da un lato la **formazione tecnico-specialistica**, orientata all'aggiornamento continuo su normative, standard di riferimento e strumenti operativi, in linea con l'evoluzione dei contesti in cui operiamo. Dall'altro, la **formazione sulle competenze trasversali**, che sostiene lo sviluppo delle capacità relazionali, organizzative e di leadership.

Nel 2025 la **formazione obbligatoria**, pari a **1.192 ore**, ha riguardato diversi ambiti rilevanti per la gestione aziendale e la sicurezza dei lavoratori. Tra questi rientrano la **privacy** e il **GDPR**, con approfondimenti per chi è autorizzato al trattamento dei dati personali. La normativa interna e l'etica aziendale hanno incluso la formazione sul **Modello 231** e sulla **Market Abuse Regulation**, finalizzati a garantire comportamenti corretti e conformità legale. Inoltre, sono stati trattati temi quali la **leadership inclusiva** e l'**uso consapevole del linguaggio** in coerenza con i principi della UNI/PdR 125:2022.

Sul fronte della sicurezza, i corsi hanno interessato **antincendio, primo soccorso, lavori elettrici, utilizzo dei DPI e prevenzione dei rischi sul lavoro**, con approfondimenti dedicati allo **stress lavoro-correlato** e alla **tutela della salute psicofisica**, anche in contesti di lavoro agile. I moduli hanno promosso la **cultura della prevenzione e protezione**, sensibilizzando sui diritti e doveri dei vari soggetti aziendali. È stata data attenzione alla **gestione delle emergenze** e all'organizzazione della **sicurezza nei diversi ambienti di lavoro**. La formazione ha incluso anche momenti di aggiornamento su **contrattualistica, comunicazione e gestione cliente**, per rafforzare competenze trasversali.

Complessivamente, il percorso formativo ha mirato a sviluppare **competenze operative, etiche e relazionali**, fondamentali per la compliance e il benessere organizzativo.

La formazione **extra obbligatoria**, pari a **5.562 ore** ha riguardato principalmente **innovazione tecnologica e digitalizzazione**, includendo corsi su intelligenza artificiale, machine learning, tecnologie innovative per la produzione e gestione dei dati. Sono stati approfonditi temi quali **comunicazione e soft skill**, con moduli su gestione del feedback, team building e comunicazione interpersonale. La formazione ha riguardato anche **marketing e strategie commerciali**, comprendendo green marketing e strumenti di vendita per il personale tecnico e commerciale.

Sul fronte **governance e sostenibilità**, i corsi hanno coperto reporting ESG, prassi operative secondo UNI PdR 125, parità di genere e aggiornamenti sugli standard ESRS. Nell'ambito **ambiente ed energia**, sono stati affrontati temi come sostenibilità ambientale, economia circolare, efficienza energetica, mobilità sostenibile e gestione dell'energia, inclusi strumenti di AI applicati all'energy management.

Abbiamo previsto anche moduli su **qualità e processi aziendali, budget e gestione integrata HSEQ**. La formazione ha incluso **normativa e compliance**, come Green Claims, dichiarazioni di consumo e aggiornamenti legislativi. Non sono mancati, infine, approfondimenti tecnici su strumenti operativi e infrastrutture.

Un ulteriore elemento distintivo della nostra strategia formativa è rappresentato dalle iniziative interaziendali, che favoriscono il **confronto** e la **condivisione di esperienze tra le diverse realtà del Gruppo**. Questi momenti di scambio contribuiscono a **diffondere una cultura comune** e a rafforzare la sensibilità su temi sociali e organizzativi rilevanti per il contesto lavorativo.

T-LEARNING: LA PIATTAFORMA PER LA FORMAZIONE INTERNA

Nel corso dell'anno abbiamo introdotto **T-Learning**, la **piattaforma digitale che raccoglie in un unico spazio i contenuti formativi dedicati ai prodotti e ai servizi ESG del Gruppo**.

La piattaforma mette a disposizione materiali tecnici aggiornati, casi applicativi e strumenti di approfondimento pensati per supportare le persone nella comprensione delle soluzioni offerte da Tecno e nell'utilizzo dei principali strumenti SustainTech.

T-Learning rappresenta un ulteriore strumento a supporto dello sviluppo delle competenze e della diffusione della conoscenza all'interno del Gruppo.



RISULTATI 2025

INCLUSIONE E PARITÀ DI GENERE

Si è aggiornata la certificazione UNI/PdR 125:2022, rafforzata da un aumento della presenza femminile (47%) e crescita delle categorie protette (da 5 a 7).

CRESCITA E CONSOLIDAMENTO DELL'ORGANICO

Il Gruppo continua il proprio percorso di crescita, registrando un saldo occupazionale positivo e rafforzando la stabilità del lavoro, con il 94% dei dipendenti a tempo indeterminato.

Viene consolidato il modello di inserimento delle nuove risorse, grazie a un onboarding strutturato e al ruolo del Buddy come punto di riferimento iniziale.

SVILUPPO, FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE

Sono state poste le basi per un sistema più strutturato di gestione e sviluppo delle persone attraverso l'avvio del modello T-HUB, volto a rendere i percorsi di crescita più chiari e trasparenti.

L'investimento nella formazione è proseguito, rafforzato dalla creazione della piattaforma T-Learning, a supporto della diffusione interna della conoscenza.

ENGAGEMENT, ASCOLTO E CULTURA AZIENDALE

Nel corso dell'anno si è rafforzata la dimensione di coinvolgimento e partecipazione delle persone, anche grazie all'introduzione di Beaconforce, strumento di ascolto continuo e performance management. Il lancio della newsletter interna SPARK! e la promozione di momenti di confronto, collaborazione e team building hanno ulteriormente contribuito a consolidare il senso di appartenenza e la cultura di Gruppo.

BENESSERE E QUALITÀ DELL'AMBIENTE DI LAVORO

È proseguito l'impegno verso il benessere delle persone, attraverso il consolidamento dello smart working e l'estensione del piano welfare a tutta la popolazione aziendale.

OBIETTIVI 2026

Per il 2026, il Gruppo si pone l'obiettivo di estendere il campo di applicazione della certificazione UNI/PdR 125:2022 a tutte le Società del perimetro, con l'intento di armonizzare politiche, procedure e modalità di gestione delle persone. Questo percorso mira a rendere omogeneo l'approccio del Gruppo sui temi della parità di genere, rafforzando un sistema condiviso che già orienta le pratiche organizzative e che verrà progressivamente formalizzato attraverso l'estensione della certificazione a tutte le realtà coinvolte.

Salute e sicurezza: prevenzione e formazione

GRI 403-1 | 403-5 | 403-9 | 403-10

Per noi, la sicurezza e la salute sul lavoro rappresentano un impegno costante e un elemento centrale del nostro modo di operare. Non si tratta solo di adempiere a obblighi normativi, ma di promuovere un approccio che tuteli le persone e contribuisca alla qualità della vita lavorativa. In questa prospettiva, lavoriamo per diffondere una cultura della sicurezza consapevole e condivisa, rivolta sia alle persone dipendenti sia ai collaboratori esterni.

Nel tempo, il Gruppo ha strutturato un sistema di gestione della salute e sicurezza che integra formazione, prevenzione e aggiornamento continuo. Le attività formative obbligatorie e specialistiche vengono pianificate con l'obiettivo di garantire la conoscenza delle disposizioni normative applicabili e di rafforzare comportamenti corretti e responsabili nei diversi contesti operativi.

Nel corso del 2025 **abbiamo erogato 1.192 ore di formazione obbligatoria inerente alle tematiche di salute e sicurezza sul lavoro**, offrendo aggiornamenti sulle normative di sicurezza generale e specifica.

Un ruolo centrale è svolto dalle figure preposte alla sicurezza e dai rappresentanti dei lavoratori, il cui coinvolgimento contribuisce a presidiare i temi della prevenzione e della tutela all'interno dell'organizzazione. A supporto di queste attività, il Gruppo promuove **percorsi di formazione tecnica dedicati**, finalizzati a diffondere pratiche di lavoro sicure e a rafforzare la consapevolezza dei rischi specifici legati alle diverse attività svolte.

Attraverso un approccio strutturato che unisce obblighi normativi, formazione continua e attenzione ai comportamenti quotidiani, lavoriamo per mantenere un ambiente di lavoro sempre più sicuro e protetto, rafforzando nel tempo una cultura della salute e sicurezza condivisa e responsabile.

Nel corso del 2025 è stato registrato 1 infortunio sul lavoro (presso l'azienda Green Energy) senza gravi conseguenze. Il tasso di infortuni è pari a 2,26¹⁸.

A seguito dell'evento sono state realizzate attività di **formazione e sensibilizzazione rivolte al personale**, con l'obiettivo di rafforzare l'attenzione ai comportamenti sicuri e alla prevenzione dei rischi.

Formazione e collaborazione con il mondo accademico

Accanto alle iniziative dedicate alle persone del Gruppo, promuoviamo attività rivolte anche all'esterno, sviluppando collaborazioni con università, business school e istituzioni formative per favorire lo sviluppo delle competenze e il dialogo con le nuove generazioni.

Tra queste rientra la collaborazione con il Comitato Scientifico coordinato da Giorgio Ventre, Direttore del Dipartimento di Ingegneria Elettrica e delle Tecnologie dell'Informazione dell'Università Federico II di Napoli. In questo contesto abbiamo contribuito alla nascita dell'**Apple Foundation Program**, un **percorso formativo basato sul coding** rivolto ai giovani talenti e ai docenti della Apple Developer Academy dell'Università Federico II, che si è svolto anche all'interno del **Museo di Capodimonte di Napoli**, segnando il primo caso al mondo di un'iniziativa di questo tipo ospitata in un contesto museale.

Nel 2025 abbiamo sostenuto e partecipato a iniziative orientate allo sviluppo delle competenze e al rafforzamento del legame tra formazione e mondo del lavoro. Il sostegno alla formazione si concretizza anche nel **finanziamento di due borse di studio annuali per i master della Fondazione IPE Business School di Napoli**, a supporto di percorsi pre e post-laurea.

18. Il tasso di infortuni è stato calcolato come: Tasso di infortuni = Ore lavorate/Numero di infortuni × 1.000.000

La **collaborazione con Bologna Business School** si articola su più livelli: Tecno fa parte del **Program Advisory Committee del Global MBA in Green Energy & Sustainability Business** e del **Business Network** della School, contribuendo alla definizione dei contenuti formativi in ambito sostenibilità, strategia e innovazione. A queste attività si affiancano testimonianze aziendali nei corsi di studio, attività di docenza e **mentorship nel Global MBA in Sustainability and Innovation** e negli **open program dedicati al Sustainability Reporting** e alla **Family Business Governance**. Il rapporto si completa con la **co-progettazione dell'Executive Open Program in SustainTech Transition** e con l'offerta di opportunità di stage agli studenti del **Master in Gestione della Sostenibilità**.

Il rapporto con il **Master GECA** (Gestione e Controllo dell'Ambiente) si traduce in **contributi economici, laboratori formativi e occasioni di inserimento professionale**, favorendo il confronto diretto tra studenti e mondo dell'impresa.

Con **UniVertis** - Scuola di finanza operativa, Tecno ha collaborato alla **realizzazione di un percorso dedicato alla preparazione di giovani professionisti nei settori del Private Equity e del Venture Capital**, con attenzione ai temi della transizione sostenibile.

Attraverso queste collaborazioni rafforziamo il legame tra formazione e mondo del lavoro, sostenendo la crescita accademica e professionale delle nuove generazioni e lo sviluppo di competenze coerenti con l'evoluzione dei mercati.

Incontro con le nuove generazioni

La valorizzazione delle competenze si traduce anche in iniziative dedicate allo sviluppo dei talenti, come **Talents**, il **programma avviato nel 2017 per favorire l'occupazione, in particolare quella giovanile**.

Fin dalle prime edizioni, il programma si è fondato su un processo di selezione basato su criteri di merito, competenze e coerenza con i valori del Gruppo.

Nel **2025** abbiamo partecipato a **iniziative di orientamento e recruiting**, collaborando con realtà formative e contesti dedicati all'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Queste attività ci consentono di **intercettare nuovi profili, rafforzare il dialogo con le nuove generazioni e accompagnare l'evoluzione delle competenze in linea con le esigenze del Gruppo**.

HR & Digital Recruiting – IPE Business School

Incontro formativo all'interno del Master in HR & Digital Recruiting dedicato al ruolo delle persone nei contesti organizzativi contemporanei. Il confronto con studenti e partecipanti al Master ha approfondito i temi del talento, della cultura aziendale e della trasformazione dei modelli di lavoro.

Tecnopolo Job Day (Roma)

Giornata di incontro tra imprese e giovani talenti, finalizzata all'orientamento professionale e alla presentazione delle opportunità di inserimento nel Gruppo. L'iniziativa ha previsto momenti di ascolto e confronto su percorsi di carriera, costruzione del curriculum, preparazione ai colloqui e approfondimento dell'approccio organizzativo e dei valori di Tecno Group.

Open Talk – Radar for Talent

Evento organizzato da RADAR – Academy & Recruiting, dedicato al dialogo tra professionisti HR su competenze emergenti, sviluppo delle persone e modelli organizzativi, offrendo uno spazio di riflessione condivisa sulle traiettorie evolutive del lavoro.



Tecnopolo Job Day (Roma)



Tecno Group e Univertis: percorso in Private Equity e Venture Capital



HR & Digital Recruiting – IPE Business School



Tecnopolo Job Day (Roma)

Attività di orientamento e mentorship

Nel corso dell'anno sono stati approfonditi momenti di confronto con studenti e giovani professionisti, attraverso incontri formativi, testimonianze aziendali e attività di mentorship.

Career Day SPSB e Job Day DEMI – Università degli Studi di Napoli Federico II

Tra febbraio e marzo 2025 Tecno Group è stata presente a due iniziative di orientamento promosse dall'Università degli Studi di Napoli Federico II: il **Career Day della Scuola Politecnica e delle Scienze di Base (SPSB)** e il **Job Day del Dipartimento di Economia, Management e Istituzioni (DEMI)**. Gli eventi hanno rappresentato occasioni di incontro tra studenti e imprese del territorio. Il team Employer Branding e Recruiting dell'area People & Potential ha preso parte alle sessioni di presentazione e ai momenti di confronto diretto con gli studenti.

Talent Gravity – Bologna Business School

Nel marzo 2025 Tecno è intervenuta a Napoli all'evento **"Talent Gravity. Attrarre e trattene-re i talenti del futuro"**, organizzato dalla Bologna Business School nell'ambito del format BBS on Tour. L'iniziativa ha rappresentato un'occasione di confronto tra imprese, studenti e professionisti sulle strategie di attrazione e retention dei talenti nelle organizzazioni contemporanee.

Scuola Superiore Sant'Anna

A giugno 2025 Tecno è stata coinvolta in un'**iniziativa di orientamento promossa dalla Scuola Superiore Sant'Anna**, caratterizzata dalla partecipazione di studenti e studentesse provenienti da diversi contesti internazionali e da istituti di alta formazione italiani. L'incontro ha rappresentato un momento di confronto sul passaggio dall'università al mondo del lavoro e sulle competenze richieste nei contesti professionali contemporanei.

ITS Academy Campania

Tra le iniziative dedicate alla formazione e all'inserimento professionale dei giovani si inserisce anche la collaborazione con **ITS Academy Campania Hitech & Communication**, istituto di specializzazione tecnica post-diploma che promuove percorsi formativi in stretto collegamento con il mondo delle imprese.

La collaborazione è iniziata con un **project work di 80 ore**, che ha coinvolto cinque studenti del percorso formativo. A seguito di questa esperienza, tre partecipanti hanno proseguito il loro percorso in azienda attraverso un **tirocinio formativo retribuito**, avviato a partire da ottobre 2025. Questa esperienza rafforza il dialogo tra impresa e sistema formativo e rappresenta un'occasione concreta per accompagnare lo sviluppo di competenze tecniche e favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro.



L'approccio
alla dimensione
ambientale



Le tematiche ambientali nelle nostre attività

Le tematiche ambientali sono parte integrante delle nostre scelte operative e decisionali. Nel tempo abbiamo lavorato per integrarle nel modo in cui organizziamo le attività, selezioniamo le soluzioni e gestiamo le risorse, con l'obiettivo di rendere i processi sempre più efficienti e coerenti con l'evoluzione del contesto normativo e di mercato¹⁹.

Questo percorso si è sviluppato attraverso l'introduzione di tecnologie e strumenti a supporto dell'ottimizzazione delle risorse, l'adozione di modalità di lavoro e di spostamento più efficienti e lo sviluppo di soluzioni ispirate ai principi dell'economia circolare. In questo modo la dimensione ambientale è stata progressivamente integrata nelle attività del Gruppo, mantenendo un'attenzione costante al territorio, alla comunità e al contesto in cui siamo presenti.

Operiamo nel rispetto delle normative ambientali nazionali e internazionali e in coerenza con i principi del Global Compact delle Nazioni Unite, con particolare riferimento al principio 8, che promuove un approccio preventivo alle sfide ambientali. Questo quadro di riferimento orienta le nostre scelte operative e le modalità con cui affrontiamo le principali questioni ambientali all'interno del Gruppo, garantendo coerenza e continuità nel tempo.

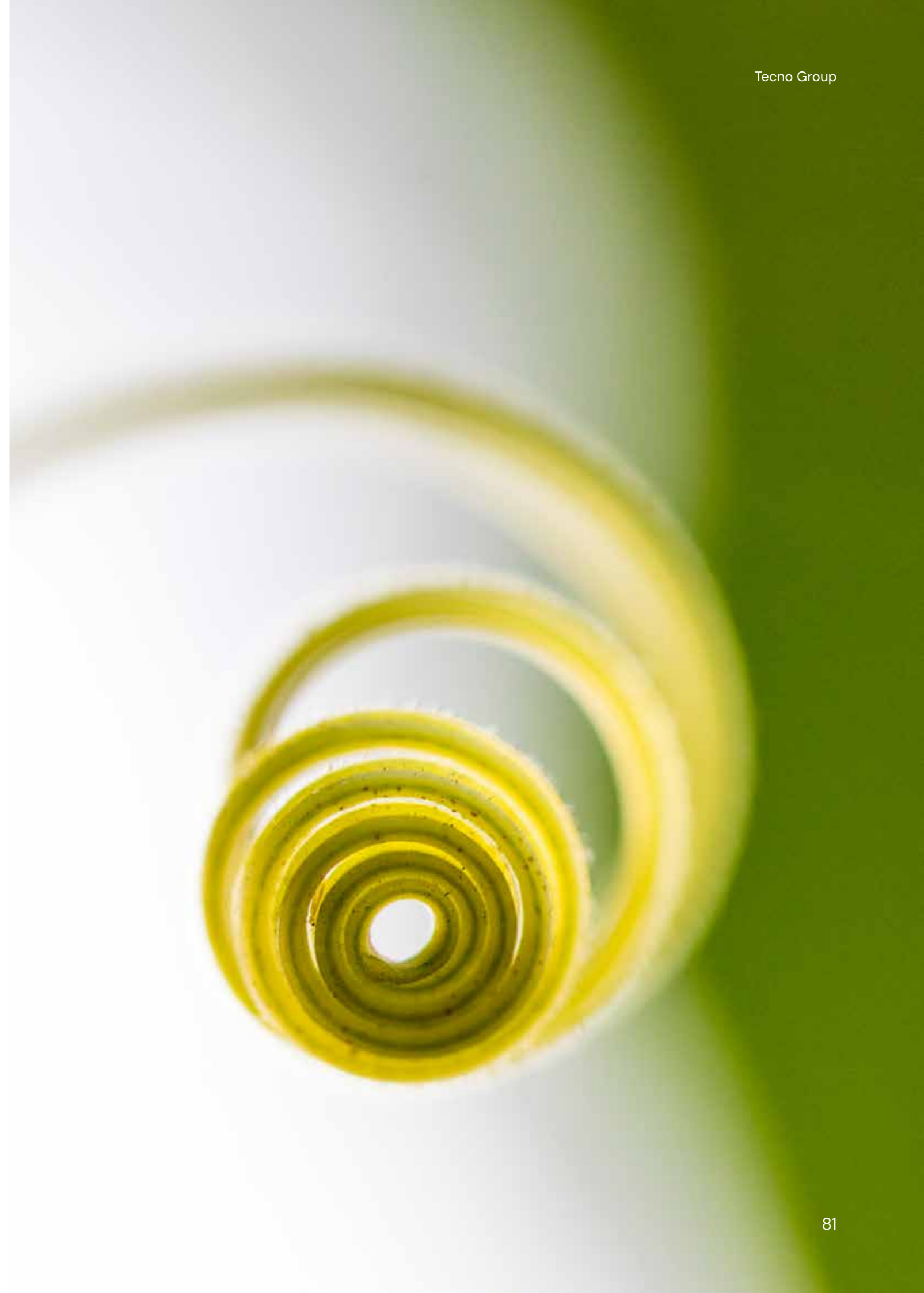
Le competenze sviluppate in questi ambiti trovano applicazione anche nei servizi che offriamo ai clienti. Attraverso attività di misurazione delle emissioni, energy management e soluzioni per l'ottimizzazione delle risorse, affianchiamo le imprese nella gestione delle principali dimensioni ambientali connesse alle loro attività.

Questo impegno si concretizza nell'adozione di sistemi di gestione strutturati, come il **Sistema di Gestione dell'Energia** conforme alla **UNI CEI EN ISO 50001:2018** e il **Sistema di Gestione Integrato Ambiente, Salute e Sicurezza**²⁰ conforme agli standard **UNI EN ISO 45001:2018** e al **Regolamento EMAS CE 1221/2009**. Tali strumenti supportano il miglioramento continuo delle performance energetiche e ambientali, favorendo un utilizzo più efficiente delle risorse e una gestione strutturata dei rischi.

Parallelamente **adottiamo soluzioni ispirate ai principi dell'economia circolare**, ripensando l'utilizzo delle risorse e privilegiando, dove possibile, il riuso e la rigenerazione dei materiali. L'impiego di device ricondizionati internamente e le attività di manutenzione e riuso ci consentono di prolungare il ciclo di vita degli strumenti di lavoro e di ridurre la produzione di rifiuti elettronici, contribuendo a una gestione più efficiente delle risorse.

19. Il perimetro della certificazione include la sola Società Ergo S.r.l.

20. Il perimetro della certificazione include la sola Società Ergo S.r.l.



Energia, consumi ed emissioni

GRI 302-1 | GRI 302-3 | GRI 305-1 | GRI 305-2 | GRI 305-3 | GRI 305-4

I consumi energetici e le emissioni rappresentano due aspetti rilevanti nella gestione delle attività del Gruppo. Il monitoraggio dei vettori energetici utilizzati e delle relative emissioni di gas a effetto serra consente di conoscere in modo più puntuale i principali ambiti di consumo e di individuare possibili margini di miglioramento nell'utilizzo delle risorse.

All'interno del Gruppo, la gestione dell'energia è supportata dall'adozione di un **Sistema di Gestione dell'Energia** conforme alla norma **UNI CEI EN ISO 50001**. Nel 2025 il perimetro di certificazione è stato esteso alle società Tecno S.p.A. Società Benefit, Tecno DGT S.r.l., Tecno ESG S.r.l. Società Benefit e Tecno TA S.r.l., per la sede di Napoli, in linea con l'obiettivo definito nel precedente esercizio.

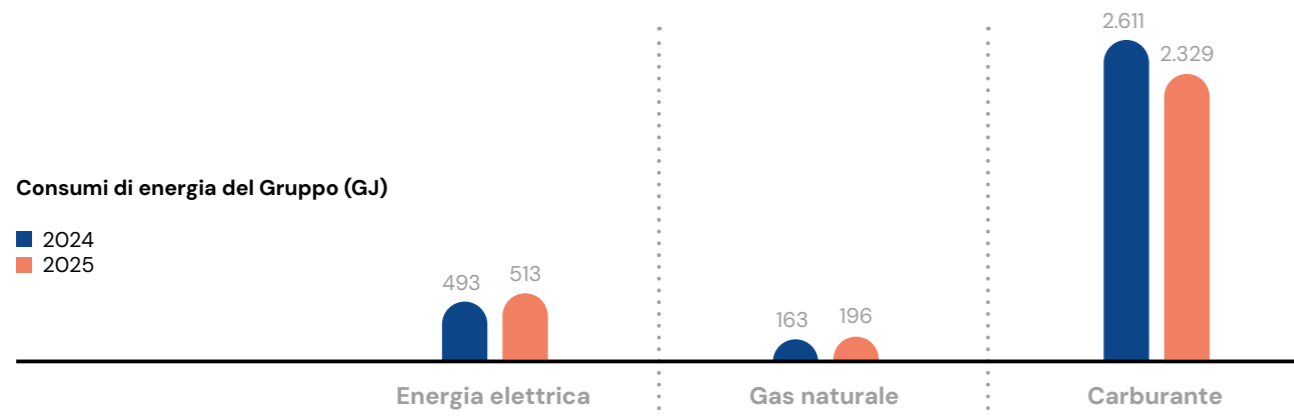
Il sistema consente di monitorare i consumi energetici e di supportare il miglioramento continuo delle prestazioni attraverso attività di analisi, pianificazione e formazione interna, contribuendo a diffondere competenze, consapevolezza e attenzione sui temi energetici all'interno dell'organizzazione, anche attraverso policy per la gestione efficiente dell'energia all'interno degli uffici e per la gestione razionale delle trasferte e dell'utilizzo autovetture.

Come parte delle buone pratiche implementate attraverso il Sistema, il Gruppo ha rafforzato il proprio approccio alla gestione responsabile delle risorse energetiche attraverso la formalizzazione di specifiche **policy operative**, con l'obiettivo di diffondere comportamenti responsabili e sistematizzare le pratiche già in essere. In particolare, è stata

adottata una **Politica per l'utilizzo responsabile ed energeticamente efficiente delle auto aziendali**, orientata alla riduzione dei consumi e delle emissioni attraverso la promozione della condivisione dei veicoli, l'ottimizzazione degli spostamenti e l'adozione di principi di eco-guida. Parallelamente, sono state introdotte linee guida per gli uffici che disciplinano l'uso responsabile della carta e dei dispositivi elettronici **Buone Pratiche Uffici**, nonché una gestione più consapevole di illuminazione e climatizzazione.

Nel corso del 2025, Tecno Group ha monitorato e analizzato i propri consumi energetici, con l'obiettivo di garantire una gestione più efficiente delle risorse:

- **Consumi di energia elettrica** per illuminazione, climatizzazione e utilizzo di attrezzature elettriche ed elettroniche: **513 GJ**;
- **Consumo di gas naturale** per il riscaldamento degli uffici: **196 GJ**;
- **Consumi di gasolio** per le autovetture aziendali: **1,791 GJ**;
- **Consumi di biodiesel** per le autovetture aziendali: **41 GJ**;
- **Consumi di benzina** per le autovetture aziendali: **497 GJ**.



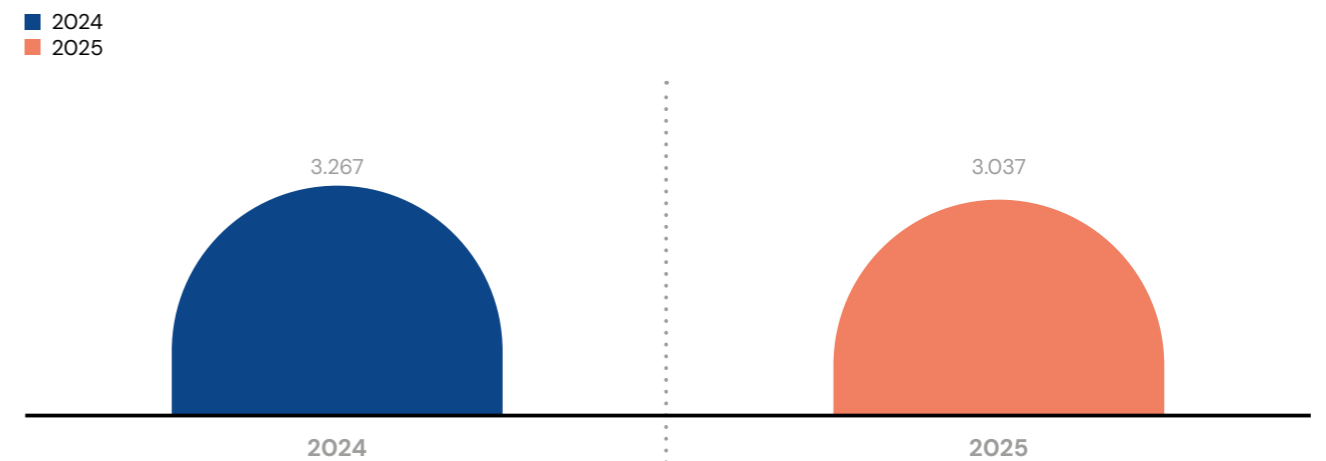
I principali vettori energetici utilizzati dal Gruppo sono rappresentati dall'energia elettrica impiegata negli uffici per illuminazione, climatizzazione, apparati ICT, produzione di acqua calda sanitaria, servizi comuni e server, e dai carburanti utilizzati per l'alimentazione delle autovetture impiegate negli spostamenti di dipendenti e collaboratori.

Il **maggiore vettore energetico utilizzato è stato il gasolio** che ha rappresentato circa il **77% dei consumi complessivi di carburante**. I consumi energetici risultano in larga parte collegati all'utilizzo della flotta aziendale²¹ funzionale allo svolgimento delle attività operative e commerciali del Gruppo.

Confrontando i consumi energetici di ciascun vettore con i dati del 2024, si riscontra una riduzione di circa l'11% per quanto riguarda l'utilizzo del carburante in valore assoluto, mentre un aumento del fabbisogno di energia elettrica e di gas naturale, rispettivamente del 4% e del 20% circa.

Per quanto concerne il confronto del dato consolidato rispetto al **consumo energetico complessivo del 2024 di 3.267 GJ/anno**, nel **2025 il fabbisogno si attesta a circa 3.037 GJ/anno**, con una **riduzione percentuale di circa il -7%**.

Consumi energetici (GJ/anno)



21. Fonti dei fattori di conversione:

- Energia elettrica: ISPRA - Stima dei fattori di emissione di gas serra dal settore elettrico per la produzione lorda di energia elettrica al netto dai pompaggi. 2023p
- Gasolio: DEFRA 2025 (v 1.1)
- Benzina: DEFRA 2025 (v 1.1)

In coerenza con i vettori energetici impiegati, sono state calcolate le **emissioni di gas a effetto serra (GHG)** generate dalle attività del Gruppo.

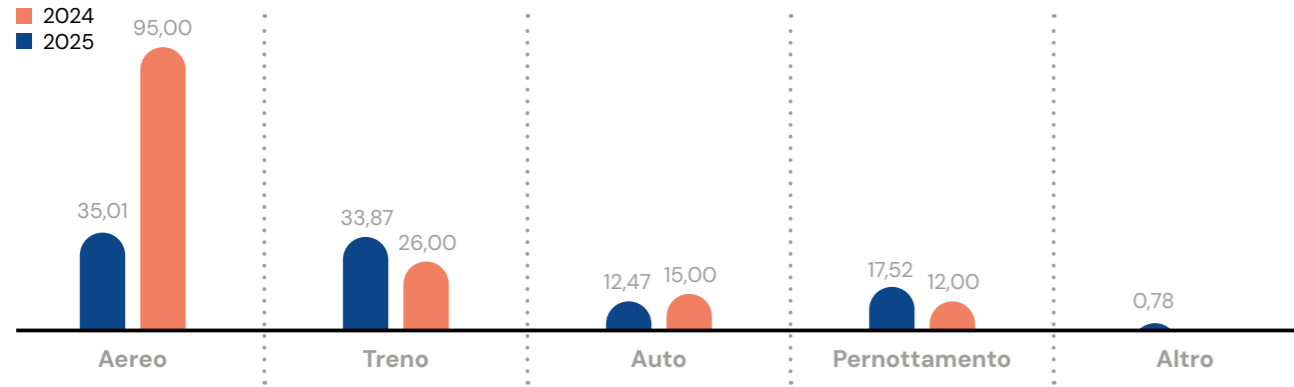
Per quanto riguarda la **combustione dei carburanti della flotta aziendale**, nel 2025 le emissioni sono state pari a **168 tCO₂eq**, valore in linea con il 2024 (176 tCO₂eq).

Le emissioni derivanti dalla **combustione stazionaria del gas naturale** utilizzato per il riscaldamento degli uffici sono state pari a **11 tCO₂eq**, portando le emissioni complessive di Scope 1 a circa 180 tCO₂eq. Nel 2025 non sono stati effettuati rabbocchi di gas refrigeranti.

Per quanto riguarda invece l'**energia elettrica acquistata dalla rete (Scope 2)** le emissioni associate nel 2025 sono state pari a circa **37 tCO₂eq**, valore molto vicino a quello registrato nel 2024 (35,5 tCO₂eq).

Oltre alle emissioni di Scope 1 e Scope 2, sono state calcolate anche alcune categorie di emissioni indirette (Scope 3), tra cui quelle relative ai **viaggi di lavoro**, ai **pernottamenti durante le trasferte** e agli **spostamenti casa lavoro del personale**, nonché quelle associate alle **ore di lavoro svolte in modalità di smartworking**.

Emissioni da viaggi di lavoro: confronto 2025 con 2024 (tCO₂eq)



L'attività consulenziale e commerciale svolta dal Gruppo richiede, infatti, frequenti spostamenti di dipendenti e collaboratori per lo svolgimento di attività operative e commerciali presso i clienti. A tal fine sono stati analizzati i chilometri percorsi con vetture aziendali e veicoli a noleggio, i viaggi effettuati in treno e in aereo, e ove necessario, sono state effettuate stime per completare la raccolta dei dati.

Per la gestione degli spostamenti è adottata una **politica interna che privilegia l'utilizzo del treno per i viaggi inferiori alle 3 ore**. Nel 2025 il mezzo con il quale sono stati percorsi la maggior parte dei chilometri per i viaggi di lavoro è stato il treno (747.089 km), seguito dall'aereo (circa 340.000 km) e dall'automobile privata o a noleggio (71.545 km).

In termini di emissioni l'aereo rappresenta il mezzo con il contributo più elevato, con 35 tCO₂eq, nonostante una riduzione del 63%, rispetto al 2024 (95 tCO₂eq). Le emissioni derivanti associate agli spostamenti in **treno** sono pari a **34 tCO₂eq** (maggiore numero di km percorsi nel 2025, 747.089 km). Seguono le emissioni relative all'uso dell'**automobile** che ammontano a **12 tCO₂eq** e quelle derivanti dai **pernottamenti**, con **18 tCO₂eq**; **1 tCO₂eq** è associata all'utilizzo di **traghetti, metropolitane e autobus**.

Complessivamente, le **emissioni legate ai viaggi di lavoro nel 2025** sono state pari a **100 tCO₂eq**, registrando una **riduzione del 33% rispetto al 2024** (148 tCO₂eq), dovuta principalmente a un maggior numero di chilometri percorsi in treno.

Nell'ambito dell'inventario emissivo del Gruppo in continuità con quanto fatto lo scorso anno, sono stati considerati anche gli spostamenti casa-lavoro del personale.

Poiché i veicoli utilizzati non sono controllati né di proprietà del Gruppo, tali emissioni sono classificate come indirette.

Per ricavare il dato è stata **condotta una survey tramite i canali del dipartimento P&P**. Sulla base delle informazioni raccolte dai dipendenti, i dati sono stati elaborati per **stimare le emissioni complessive riferite all'intera popolazione aziendale**.

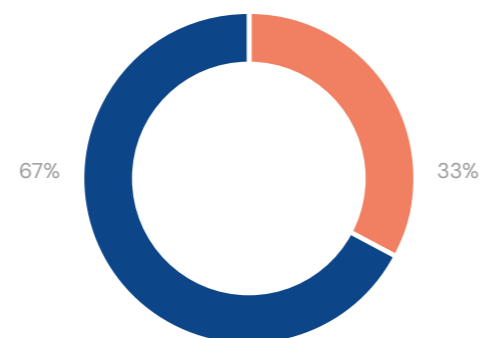
Nel 2025 la categoria del **pendolarismo dei dipendenti** ha generato complessivamente **161 tCO₂eq**.

I mezzi che hanno contribuito maggiormente alle emissioni sono **auto a benzina e diesel**, rispettivamente con **73 e 53 tCO₂eq**, seguiti da **treno e moto** con **13 e 8 tCO₂eq**.

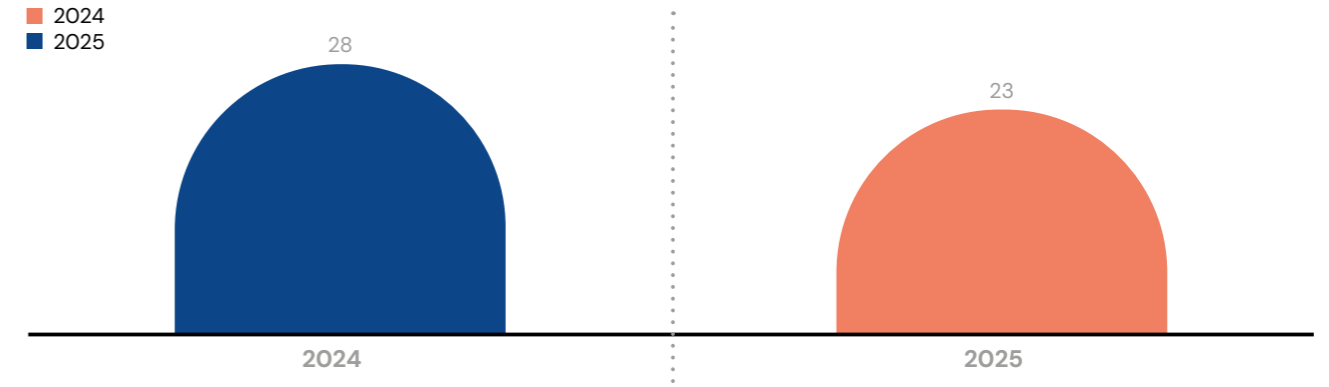
Questo risultato dipende principalmente dal fatto che nel 2025 il 67% dei km percorsi per lo spostamento casa lavoro è stato effettuato con mezzi di trasporto personali (auto e moto), e solo il 33% con mezzi pubblici (tram, metro, autobus, treno).

km percorsi con diverse tipologie di mezzi di trasporto

■ Mezzi pubblici
■ Mezzi personali



Emissioni smartworking dei dipendenti (tCO₂eq)



Nel 2025 è stato inoltre possibile **stimare le emissioni derivanti dal lavoro svolto dai dipendenti in modalità di smart working**, sulla base delle giornate complessive di lavoro da remoto registrate nel corso dell'anno per il personale del Gruppo.

Il calcolo è stato effettuato considerando **una stima dei consumi di energia elettrica necessari all'utilizzo dei dispositivi elettronici**, oltre ai **consumi energetici associati al riscaldamento e al raffrescamento degli ambienti domestici**.

Nel 2025 le **emissioni legate al lavoro da remoto** sono state pari a **28 tCO₂eq**. L'aumento rispetto al 2024 è influenzato anche dalla crescita del numero di dipendenti nel periodo considerato.

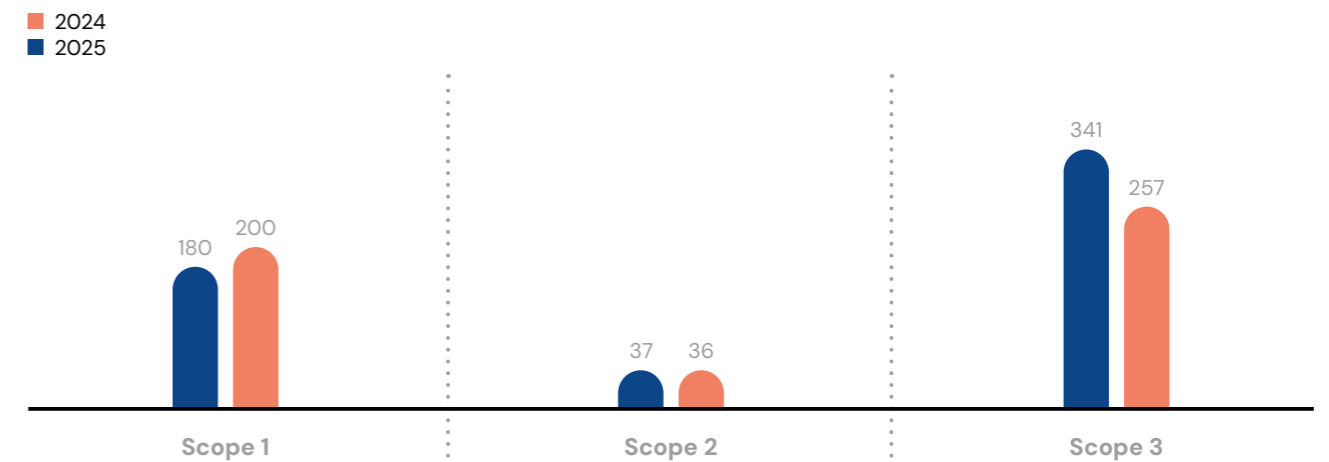
Per rendere confrontabili i dati tra i due anni, è stata inoltre effettuata una normalizzazione del dato rispetto al numero di dipendenti.

Nel 2025 le **emissioni totali** del Gruppo sono state pari a **558 tCO₂eq**, registrando un **aumento del 13%** rispetto alle **493 tCO₂eq del 2024**. L'incremento è **riconciliabile principalmente** alle emissioni legate al **pendolarismo dei dipendenti** e all'introduzione nel perimetro di calcolo delle emissioni associate allo **smart working**, non considerate nell'anno precedente.

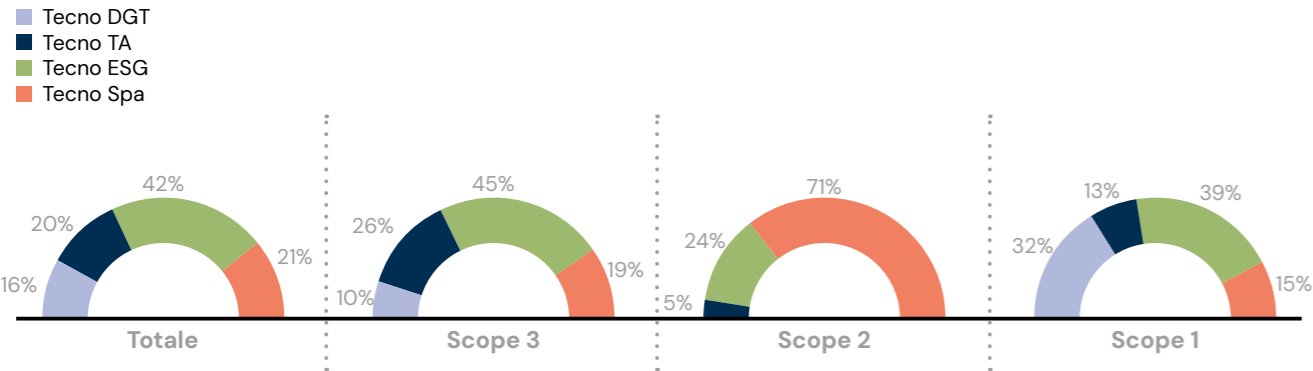
Nel complesso, i livelli emissivi risultano **coerenti con quelli registrati nel 2024** e con la natura delle attività svolte dalle società del Gruppo, prevalentemente orientate all'erogazione di servizi di consulenza.

Di seguito è riportato il confronto tra i dati del 2024 e del 2025.

Emissioni per Scope: confronto tra 2025 e 2024 (tCO₂eq)



Emissioni GHG tCO₂eq per società del Gruppo

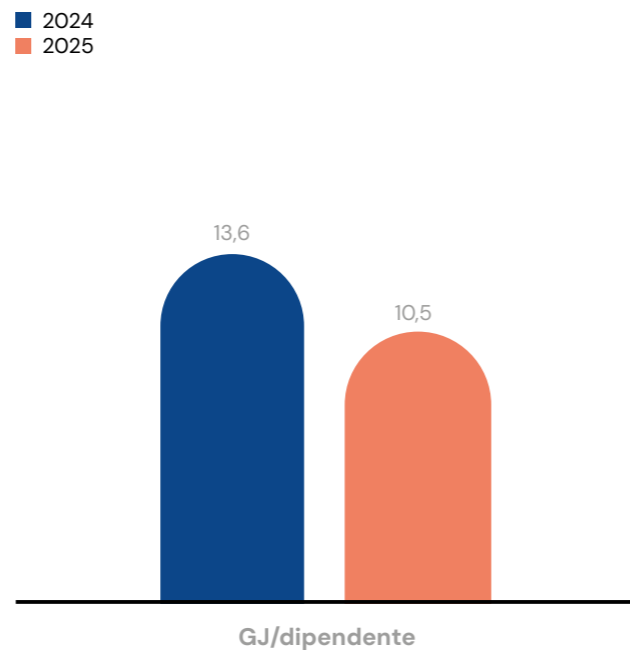


Con riferimento alle singole Società di Tecno Group, vengono inoltre presentate in forma grafica le emissioni complessive generate da ciascuna Società, espressi in valori percentuali per **Scope 1, Scope 2 e Scope 3**.

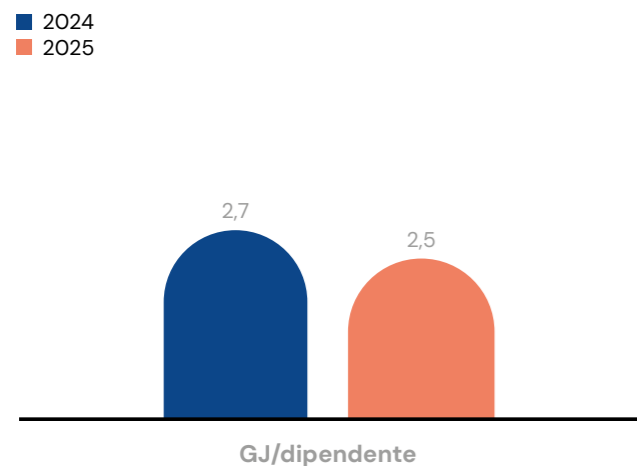
Sono inoltre riportati gli **indici di intensità energetica ed emissiva**, calcolati in rapporto al numero di dipendenti e collaboratori. Tali indicatori consentono di valutare rispettivamente il fabbisogno energetico medio annuo e le emissioni annue prodotte, rapportati all'organico delle società del Gruppo e di Tecno Group nel suo complesso.

Gli **indici di intensità energetica** sono individuati sia in termini globali che parziali, in relazione ai consumi energetici delle due principali attività operative che costituiscono il core business del Gruppo (lavoro d'ufficio e utilizzo della flotta aziendale per trasferte di lavoro) normalizzati per numero di dipendenti. Le variazioni degli indicatori sono dovute principalmente all'aumento del numero di dipendenti e a una gestione più efficiente dei consumi energetici associati alle trasferte di lavoro e alle apparecchiature d'ufficio.

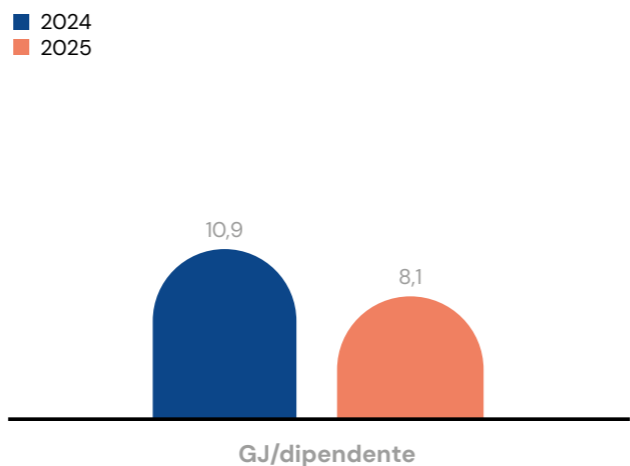
Indice di intensità energetica globale (GJ/dip)



Indice di intensità energetica uffici (GJ/dip)



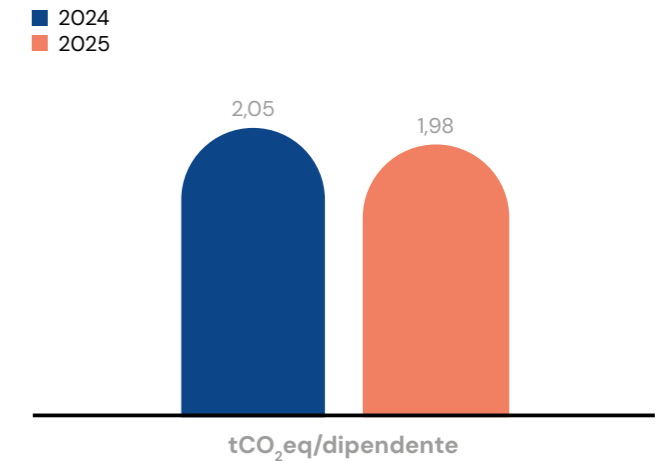
Indice di intensità energetica aziendale (GJ/dip)



L'**indice emissivo** è calcolato dividendo le emissioni totali del Gruppo per il numero dei dipendenti. Rispetto al 2024 abbiamo ottenuto una riduzione del 4%, passando da 2,05 tCO₂/dipendente a 1,98. Il motivo principale è l'aumento del numero dei dipendenti dal 2024 al 2025, accompagnato da consumi di energia pressoché stabili rispetto all'anno precedente.

L'indice emissivo è calcolato rapportando le emissioni totali con il numero di dipendenti. Nel 2025 si registra una riduzione del 4% rispetto al 2024, con un passaggio da 2,05 a 1,98 tCO₂eq per dipendente. La variazione è principalmente legata all'aumento del numero di dipendenti tra il 2024 e il 2025, a fronte di consumi energetici complessivamente in linea con l'anno precedente.

Indice di intensità emissiva (tCO₂e/dip)



RISULTATI 2025	OBIETTIVI 2026
<p>ISO 50001</p> <p>Estensione del perimetro di certificazione ISO 50001, includendo le società Tecno S.p.A. Società Benefit, Tecno DGT S.r.l., Tecno ESG S.r.l. Società Benefit e Tecno TA S.r.l., per la sede di Napoli.</p>	<p>Si prevede di estendere ulteriormente il perimetro di certificazione a livello di Gruppo entro il 2026.</p>
<p>BUONE PRATICHE DI UTILIZZO DELLE FONTI ENERGETICHE</p> <p>Policy e strumenti: formalizzazione di policy per l'uso efficiente delle auto aziendali e definizione di buone pratiche per la riduzione dei consumi energetici negli uffici (energia, carta, climatizzazione, dispositivi).</p> <p>Approvvigionamento energia rinnovabile (rimandato) obiettivo non raggiunto nel 2025, ripianificato per il 2026.</p>	<p>Per rafforzare il nostro impegno nella gestione responsabile delle risorse energetiche, intendiamo acquistare energia certificata da fonti rinnovabili a partire dal 2026.</p> <p>Questa scelta rappresenta un passo concreto verso un utilizzo più efficiente e consapevole dell'energia, in linea con le migliori pratiche per l'ottimizzazione dei consumi.</p>

Tecno e il
territorio: il
legame con
comunità e
patrimonio
artistico



Territorio e sistema imprenditoriale

Il rapporto con i territori in cui operiamo rappresenta una dimensione importante della nostra identità come Gruppo. Nel tempo abbiamo sviluppato relazioni con istituzioni, imprese, enti culturali e realtà del terzo settore, contribuendo a iniziative che favoriscono il dialogo tra attori diversi e lo sviluppo del sistema economico e sociale.

Questo impegno si traduce nella partecipazione a progetti, programmi e iniziative dedicate alla crescita del tessuto imprenditoriale, alla promozione culturale e al sostegno di attività sociali e formative. Nel biennio 2024–2025 il Gruppo ha destinato risorse a iniziative di carattere sociale, culturale e educativo, con l'obiettivo di contribuire alla vitalità dei territori in cui è presente.

In questo contesto si inserisce anche la partecipazione di Tecno al programma ELITE di Borsa Italiana, avviata nel 2017, che rappresenta per il Gruppo un contesto di confronto continuo con imprese, investitori e istituzioni sui temi della governance, dell'accesso ai mercati dei capitali e dell'evoluzione dei modelli di business.



ELITE

A EURONEXT COMPANY

Inclusione e iniziative sociali

Nel rapporto con le comunità locali poniamo attenzione alle persone e alle realtà del territorio, **sostenendo iniziative che rispondono a bisogni di carattere sociale, educativo e di tutela**, in collaborazione con enti, fondazioni e istituzioni. Il nostro impegno si sviluppa attraverso il supporto a progetti orientati all'inclusione, alla sicurezza, alla salute e alla promozione di condizioni di vita più eque, con un approccio concreto e continuativo.

In questo ambito rientra anche il protocollo d'intesa avviato negli anni precedenti con la **Casa Circondariale Femminile di Pozzuoli**, finalizzato a favorire percorsi di inclusione lavorativa e a contribuire alla riduzione delle disparità di genere. L'iniziativa mira a garantire a donne e ragazze l'accesso a opportunità di lavoro dignitoso, in coerenza con gli obiettivi dell'Agenda 2030 e con l'attenzione che il Gruppo dedica alle comunità e alle realtà con cui interagisce.

Progetto Itaca Napoli: percorsi di inclusione e orientamento al lavoro

Da tempo abbiamo avviato la collaborazione con **Progetto Itaca Napoli**, organizzazione attiva nel supporto alle persone con disturbi della salute mentale e alle loro famiglie. L'associazione promuove percorsi di riabilitazione, inclusione sociale e orientamento professionale, oltre ad attività formative e laboratori finalizzati a contrastare lo stigma legato al disagio psichico.

All'interno di questa collaborazione, **due giovani partecipanti stanno svolgendo presso la sede di Napoli di Tecno un percorso di stage formativo** attivo fino a giugno 2026. L'esperienza consente loro di conoscere diverse funzioni aziendali – dal magazzino alle attività di P&P, Accise ed ESG – con l'obiettivo di sviluppare competenze tecniche e trasversali utili al loro futuro professionale.

Attraverso questa collaborazione rafforziamo il nostro impegno per l'inclusione e l'orientamento al lavoro, offrendo occasioni concrete di crescita professionale.

Nel 2025 abbiamo inoltre sostenuto le seguenti iniziative:

Fondazione Gabriella Fabbrocini – Party per la vita

Sostegno a iniziative dedicate alla ricerca scientifica, alla prevenzione e al supporto alle attività in ambito medico.

Fondazione "I figli degli altri"

Supporto a progetti rivolti all'inclusione e allo sviluppo educativo e sociale di bambini provenienti da contesti di fragilità.

Tecnologie al servizio del territorio

Nel 2025 abbiamo sviluppato **BatCam**, applicazione realizzata **in collaborazione con la Polizia di Stato** e le amministrazioni locali della provincia di Barletta-Andria-Trani. Attraverso questo progetto **abbiamo messo le nostre competenze tecnologiche a disposizione delle istituzioni**, contribuendo a un'importante operazione di sicurezza che ha portato all'arresto di un ricercato ad Andria.

Un approccio analogo ha guidato anche la collaborazione con la **Questura di Napoli**, avviata negli anni precedenti. Nel 2021 abbiamo supportato l'allestimento di uno **spazio dedicato alle attività investigative** presso la sede di via Medina, mettendo a disposizione strumenti tecnologici pensati per facilitare la lettura, la condivisione e l'analisi delle informazioni da parte degli operatori.

Queste esperienze si inseriscono in un percorso di collaborazione orientato a mettere competenze e tecnologie al servizio della collettività, con attenzione alla sicurezza e al presidio del territorio.

Arte e patrimonio culturale

Affianchiamo istituzioni e iniziative culturali impegnate nella tutela, valorizzazione e diffusione del patrimonio artistico italiano. Riconosciamo nella cultura un elemento centrale dell'identità del Paese e un ambito in cui l'impresa può contribuire in modo strutturato e continuativo, attraverso interventi concreti e collaborazioni di lungo periodo.

Tutela e valorizzazione del patrimonio artistico

Nel corso degli anni abbiamo sostenuto progetti di restauro, acquisizioni di opere, iniziative espositive, programmi formativi e collaborazioni con musei, fondazioni e realtà culturali di rilievo nazionale e internazionale. Il nostro impegno si è tradotto, in particolare, nell'adesione al **Progetto Rivelazioni – Finance for Fine Arts**, promosso da Borsa Italiana, a supporto del recupero e della valorizzazione di capolavori storici.

Nell'ambito di questa iniziativa abbiamo contribuito al restauro di *San Domenico che istituisce il Rosario* di Giambattista Tiepolo e di *Circe* del Grechetto, opere appartenenti al patrimonio del Polo Museale della Liguria.

Abbiamo inoltre finanziato il restauro degli affreschi di **Palazzo Ischitella**, sede del Gruppo a Napoli, risalenti al XVIII e XIX secolo, e sostenuto il restauro del *Celebre ritratto di Pier Luigi Farnese* in armatura di Tiziano, realizzato in collaborazione con il **Museo e Real Bosco di Capodimonte**.

Collaborazioni museali e istituzionali

Accanto agli interventi di conservazione affianchiamo importanti istituzioni culturali nella promozione e valorizzazione del patrimonio storico e artistico. Il rapporto con il Museo e Real Bosco di Capodimonte si è consolidato anche sul pia-

no istituzionale: **dal 2023 il Presidente Giovanni Lombardi ricopre il ruolo di Presidente dell'Advisory Board del Museo** ed è, sempre dal 2023, membro dell'Advisory Board di **Valore Italia**, fondazione impegnata nella valorizzazione del patrimonio culturale e produttivo italiano.

Nel quadro di questa collaborazione abbiamo sostenuto iniziative di rilievo internazionale, tra cui la mostra **"Napoli a Parigi: il Louvre invita il Museo di Capodimonte"**, primo progetto espositivo nella storia del **Museo del Louvre** dedicato a un'altra istituzione museale. L'iniziativa è stata resa possibile anche grazie al contributo di mecenati e partner privati, attraverso interventi di acquisto e restauro di opere e cornici storiche.

Nel 2025, presso il Museo e Real Bosco di Capodimonte, è stata inoltre **presentata l'acquisizione di tre nuove opere entrate a far parte delle collezioni permanenti**: Il Ritratto di Carlo III di Borbone di Anton Raphael Mengs e due opere di Giacomo Del Po, *San Domenico di Gesù Maria nella battaglia di Praga* contro i protestanti e *Studio per portale monumentale del monastero di San Gregorio Armeno*. Alcuni di questi interventi sono stati realizzati anche attraverso il ricorso allo strumento dell'Art Bonus.



Museo e Real Bosco di Capodimonte



Ritratto di Pier Luigi Farnese di Tiziano



Ritratto di Carlo III di Borbone di Anton Raphael Mengs

Cultura e territorio

Nel tempo abbiamo sostenuto anche altre istituzioni culturali di primo piano, tra cui il **Teatro di San Carlo**, contribuendo a diverse iniziative, tra cui l'acquisto del tappeto da danza ammortizzante "Harlequin" e il supporto alla ripresa della stagione lirica successiva alla pandemia da Covid-19. Abbiamo inoltre collaborato con il **FAI – Fondo Ambiente Italiano**, partecipando a progetti di tutela e valorizzazione del patrimonio architettonico locale, anche attraverso l'impiego di soluzioni tecnologiche.

Tra le iniziative sostenute rientrano anche l'acquisizione della **Coppa Flora di Vincenzo Gemito**, riportata a Napoli ed esposta al **Museo e Real Bosco di Capodimonte**, e il finanziamento della digitalizzazione della mostra dedicata a **Battistello Caracciolo (Il patriarca bronzo dei Caravaggeschi)**.

Sosteniamo inoltre iniziative culturali e associative radicate nel territorio, tra cui l'**Ospedale delle Bambole**, realtà storica napoletana impegnata nella conservazione e trasmissione di saperi artigianali, e l'**Associazione Di Meo Vini ad Arte**, che promuove il dialogo tra arte, cultura e patrimonio storico del territorio campano.



Coppa Flora di Vincenzo Gemito

Progetto Art Power

Art Power è un progetto sviluppato da **Tecno Group** insieme a **Valore Italia**, centro di eccellenza per la formazione e la ricerca nel campo del restauro e della valorizzazione del patrimonio culturale. L'iniziativa nasce con l'obiettivo di mettere in relazione due ambiti centrali per il Paese: l'**efficienza energetica** e la **tutela del patrimonio artistico**.

Il progetto coinvolge **Energika**, Società del Gruppo specializzata in consulenza e ingegneria energetica, che mette a disposizione le proprie competenze per supportare musei, fondazioni e istituzioni culturali nel monitoraggio dei consumi e nell'ottimizzazione dell'uso delle risorse energetiche.

Il modello prevede che una parte dei risparmi generati dalle attività di efficientamento venga destinata alle iniziative di formazione, ricerca e tutela del patrimonio promosse da Valore Italia, contribuendo a **sostenere percorsi di studio e attività legate alla conservazione delle opere d'arte**.

In questo modo Art Power propone un **approccio che integra competenze tecniche e valorizzazione culturale**, favorendo una gestione più consapevole dei luoghi della cultura.

Grand Tour del Restauro

Tra le iniziative dedicate alla valorizzazione delle competenze legate alla tutela del patrimonio culturale rientra anche il **Grand Tour del Restauro**, promosso da **Assorestauro** in collaborazione con **APT – Association for Preservation Technology International**, orientata alla diffusione delle conoscenze e delle tecniche legate alla conservazione del patrimonio architettonico.

Nel 2025 una delle tappe si è svolta a **Napoli**, presso il **Museo e Real Bosco di Capodimonte**, coinvolgendo una delegazione internazionale composta da architetti, ingegneri ed esperti del settore provenienti da Stati Uniti e Canada. L'iniziativa ha

rappresentato un'importante occasione di confronto sui principali approcci e sulle tecniche di restauro adottate nel contesto italiano, attraverso visite a cantieri e siti di particolare rilevanza storica e culturale del territorio.

Cultura come leva educativa e civile

Accanto al sostegno al patrimonio artistico, promuoviamo iniziative che interpretano la cultura come strumento di crescita educativa e civile.

In questo ambito collaboriamo con la **Fondazione Il Talento all'Opera**, in sinergia con la **Scuola Universitaria Sant'Anna di Pisa**, sostenendo progetti dedicati alla valorizzazione del talento e del merito, tra cui **MeMo – Merito e Mobilità sociale**, rivolto a studentesse e studenti ad alto potenziale provenienti da contesti socio-economici fragili.

Sosteniamo inoltre l'**Associazione Amato Lamberti** e il **Premio Nazionale Amato Lamberti**, iniziativa che promuove l'impegno civile, la cultura della legalità e la memoria sociale. Nel 2025 abbiamo infine supportato la decima edizione di **Ricomincio dai Libri**, fiera del libro di Napoli ospitata presso l'Archivio di Stato, contribuendo alla promozione della lettura e della produzione culturale contemporanea.

Nel 2025 abbiamo sostenuto anche il programma formativo internazionale **Arte come ponte tra cul-**

ture, promosso dalla Fondazione American Friends of Capodimonte e ospitato presso il Museo e Real Bosco di Capodimonte. L'iniziativa offre a giovani laureati statunitensi la possibilità di affiancare per un anno la Direzione del Museo, combinando formazione sul campo, gestione culturale e scambio internazionale.

Il programma favorisce lo sviluppo di competenze manageriali in ambito culturale e la costruzione di relazioni professionali tra Italia e Stati Uniti, rafforzando il dialogo tra istituzioni culturali, mondo accademico e contesti internazionali.

L'impegno a favore dell'arte e della cultura è stato riconosciuto anche a livello istituzionale: nel tempo, il Presidente Giovanni Lombardi è stato insignito del titolo di **Imprenditore Mecenate** e Tecno ha ricevuto il **Premio Aretè Arte e Cultura**, assegnato alle imprese che si distinguono per il sostegno al patrimonio culturale.

Attraverso queste iniziative confermiamo un impegno continuativo a favore della tutela e valorizzazione del patrimonio artistico, sviluppato in collaborazione con istituzioni culturali, fondazioni e realtà del territorio, con l'obiettivo di contribuire alla conservazione e alla trasmissione della cultura nel tempo.



Arte come ponte tra culture: programma formativo internazionale promosso dalla Fondazione American Friends of Capodimonte e ospitato presso il Museo e Real Bosco di Capodimonte

Appendice



Nota metodologica

GRI 2-2 | GRI 2-3 | GRI 2-4

Il documento

Il documento è stato redatto su base volontaria e non costituisce una Dichiarazione di Sostenibilità ai sensi della Direttiva (UE) 2022/2464 - Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) recepita in Italia con Decreto Legislativo 6 settembre 2024, n. 125, poiché il Gruppo, alla data di pubblicazione, non è soggetto agli obblighi previsti dalla normativa. Tuttavia, con un approccio proattivo e volontario, il Bilancio di Sostenibilità è stato realizzato adottando principi e strumenti previsti dagli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), tra cui la doppia materialità, al fine di garantire il progressivo allineamento con le best practice europee in materia di rendicontazione di sostenibilità.

Le linee guida utilizzate

Per la redazione del presente documento è stato adottato un approccio **interoperabile**, integrando i principali standard internazionali di sostenibilità:

- **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)** per garantire l'allineamento con il quadro normativo europeo e la **doppia materialità**, che ha consentito di analizzare sia l'impatto del Gruppo sull'ambiente e la società (*materialità d'impatto*), sia i rischi e opportunità derivanti dai fattori ESG per il modello di business (*materialità finanziaria*).
- **Global Reporting Initiative (GRI)** come framework di riferimento per la rendicontazione, assicurando la coerenza e la comparabilità delle informazioni con i precedenti periodi attraverso l'interoperability index.

Perimetro

Il perimetro di rendicontazione oggetto di questo Bilancio include le informazioni relative ai temi economici, ambientali e sociali a livello **consolidato**, inerenti alle attività svolte da Tecno Group (nel documento anche "Tecno" o il "Gruppo"), includendo le seguenti società: Tecno S.p.A., Tecno Transition Accounting S.r.l., Green Energy S.r.l., Tecno ESG S.r.l. Società Benefit, Tecno DGT S.r.l., Aere S.r.l., Ergo S.r.l., Energika S.r.l. e Tecno International Ltd. Le informazioni sono state raccolte, aggregate e rielaborate al fine di assicurare la comprensione delle attività svolte dal Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto prodotto dalle stesse.

Il Bilancio di Sostenibilità è redatto con cadenza annuale. In vista dei cambiamenti significativi dell'ultimo anno in termini di assetto organizzativo e di metodologie utilizzate, sono presentati i dati qualitativi e quantitativi relativi al 2025. Al fine di permettere il confronto dei dati nel tempo e la rendicontazione sulla gestione degli impatti, rischi e opportunità di Tecno Group, si rimanda a successivo periodo di reportistica.

Riferimenti

Il Bilancio di Sostenibilità è pubblicato sul sito ufficiale di Tecno: www.tecno-group.eu.

Per richiedere maggiori informazioni in merito è possibile rivolgersi all'indirizzo e-mail: marketing@tecno-group.eu.

Impatti, rischi e opportunità

Nella tabella si riporta una sintesi delle peculiarità di Tecno Group rispetto ad ogni questione di sostenibilità emersa come rilevante; i temi vengono di seguito presentati corredati della descrizione degli **impatti** (caratterizzati come positivi o nega-

tivi, effettivi o futuri) e della parte della **catena del valore** in cui si generano (a monte o *upstream*, a valle o *downstream*, lungo le proprie attività aziendali o *own operations*), oltre che dei rischi e delle opportunità a loro volta emersi come rilevanti.

IMPATTI PROSPETTIVA INSIDE-OUT	TIPOLOGIA	VALUE CHAIN	RISCHI/OPPORTUNITÀ PROSPETTIVA OUTSIDE-IN	TIPOLOGIA
E1 - CAMBIAMENTI CLIMATICI				
Formazione e sensibilizzazione del personale - promozione di buone pratiche per la riduzione delle emissioni dalle attività di impresa	Negativo Potenziale	Own Operations	Vantaggio reputazionale e valutazione ESG positiva derivante dall'attuazione di buone pratiche ambientali e anche in azienda e non solo presso i clienti	Opportunità
			Employer branding positivo - un'azienda attenta alla sostenibilità ambientale attira e fidelizza talenti qualificati.	Opportunità
Aumento della consapevolezza ambientale nelle aziende clienti, promuovendo scelte più sostenibili.	Positivo Effettivo	Downstream		
Implementazione di strategie di carbon neutrality - compensazione delle emissioni con progetti di acquisto di crediti di carbonio	Positivo Futuro	Downstream	Opportunità di mercato derivante dalla domanda di supporto delle aziende clienti nella transizione ecologica	Opportunità
Promozione della transizione ecologica - il supporto alle aziende nell'integrare la gestione degli impatti di Scope 1, Scope 2 e Scope 3 nelle strategie di business comporta un minore impronta ambientale	Positivo Effettivo	Downstream	Opportunità di mercato derivante dalla domanda di supporto delle aziende clienti nella transizione ecologica	Opportunità
	Positivo Futuro	Downstream	Opportunità di mercato e posizionamento grazie alle opportunità derivanti dalle Direttive europee	Opportunità
Riduzione delle emissioni generate dalle attività dei clienti - attraverso analisi delle emissioni, piani di decarbonizzazione e servizi legati all'economia circolare			Aumento della pressione normativa: obblighi crescenti in materia ESG che possono richiedere adattamenti interni	Rischio
			Innovazione nei servizi offerti - sviluppo di nuove metodologie di analisi ESG e strumenti digitali per migliorare il monitoraggio dell'impatto socio-ambientale dei propri clienti.	Opportunità

Promozione dell'utilizzo di EE proveniente da fonti rinnovabili mediante progettazione, realizzazione e gestione di comunità energetiche (CER) in qualità di Esco	Positivo Futuro	Own Operations	Opportunità di business derivante dalla Progettazione e Sviluppo di CER in qualità di ESCO.	Opportunità
			Accesso a finanziamenti, incentivi statali e bandi pubblici (PNRR, incentivi FER, detrazioni fiscali). Il PNRR e altri strumenti di finanziamento agevolano la creazione di CER e favoriscono il coinvolgimento delle ESCO.	Opportunità
			Innovazione e Digitalizzazione derivante dall'integrazione con IoT, blockchain e software per il monitoraggio in tempo reale e posizionamento come leader nel settore delle energie rinnovabili e smart energy.	Opportunità
			Opportunità di mercato, posizionamento competitivo e differenziante in qualità di ESCO che opera nelle CER e, di conseguenza, potenziali partner strategici per enti pubblici, aziende e cittadini.	Opportunità
			Vantaggio reputazionale derivante dall'attuazione di buone pratiche ambientali che generano risparmio energetico per il territorio.	Opportunità
Emissioni gas serra (GHG) indirette (Scope 1, Scope 2 e 3) - consumo energetico degli uffici, viaggi di lavoro, pendolarismo, trasferte dei consulenti.	Negativo Effettivo	Own Operations		
Digitalizzazione e smart working - riduzione degli impatti ambientali derivanti dagli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti grazie all'uso di strumenti online per la gestione dell'attività di consulenza/servizi	Positivo Effettivo	Own Operations	Flussi economici negativi derivanti da perdita di talenti e relativo know how: se l'azienda non garantisce un ambiente equo e motivante, i professionisti potrebbero cercare opportunità altrove.	Rischio
S1 - FORZA LAVORO PROPRIA				
Flessibilità e smart working con possibilità di lavorare da remoto per migliorare il benessere dei dipendenti.	Positivo Effettivo	Own Operations	Difficoltà di attrazione per nuove generazioni: i giovani talenti preferiscono aziende con forti politiche ESG e un ambiente di lavoro inclusivo.	Rischio
Crescita personale e professionale dei dipendenti derivante dalla formalizzazione di Piani di sviluppo personali	Positivo Futuro	Own Operations	Employer branding positivo - un'azienda attenta alla sostenibilità ambientale attira e fidelizza talenti qualificati.	Opportunità
			Employer branding positivo - un'azienda attenta alla crescita personale e professionale dei dipendenti attira e fidelizza talenti qualificati.	Opportunità
Soddisfazione dei dipendenti grazie a percorsi di formazione (interna ed esterna) e sviluppo delle competenze	Positivo Effettivo	Own Operations	Employer branding positivo - un'azienda attenta alla crescita personale e professionale dei dipendenti attira e fidelizza talenti qualificati.	Opportunità
Flessibilità e smart working con possibilità di lavorare da remoto per migliorare il benessere dei dipendenti.	Positivo Effettivo	Own Operations	Employer branding positivo - un'azienda attenta alla sostenibilità sociale e alla conciliazione vita-lavoro dei propri dipendenti attira e fidelizza talenti qualificati.	Opportunità
			Posizionamento di mercato e maggiore competitività derivante da alti standard di qualità dei servizi offerti grazie alla presenza di consulenti con know how specialistico	Opportunità

			Rischio di Turnover del personale e perdita dei talenti a causa di esposizione a forti pressioni lavorative e ingente carico di lavoro	Rischio
			Employer branding positivo: un'azienda attenta alla sostenibilità sociale attira e fidelizza talenti qualificati.	Opportunità
			Opportunità di mercato derivante dall'espansione dei servizi di consulenza: possibilità di supportare altre aziende nella certificazione sulla parità di genere, diversità e inclusione.	Opportunità
Adozione di tecnologie per il benessere: strumenti digitali per il monitoraggio della salute, programmi di mindfulness e gestione dello stress.	Positivo Futuro	Own Operations	Employer branding positivo: un'azienda attenta alla sostenibilità sociale attira e fidelizza talenti qualificati.	Opportunità
			Opportunità di mercato derivante dall'espansione dei servizi di consulenza: possibilità di supportare altre aziende nella certificazione sulla parità di genere, diversità e inclusione.	Opportunità
			Employer branding positivo: un'azienda attenta alla sostenibilità sociale attira e fidelizza talenti qualificati.	Opportunità
S2 - LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE				
Promozione di una gestione responsabile dei dipendenti - il supporto alle aziende nell'integrare la gestione delle condizioni di lavoro, ai diritti dei lavoratori e la sicurezza nelle strategie di business comporta un miglioramento delle condizioni di lavoro	Positivo Futuro	Downstream		
S3 - COMUNITÀ INTERESSATE				
Conservazione, tutela e promozione del patrimonio artistico e culturale del territorio nazionale	Positivo Futuro	Downstream		
G1 - CONDOTTA DELLE IMPRESE				
Etica aziendale e creazione di un ambiente di lavoro trasparente mediante la promozione del senso di responsabilità (adozione di un codice etico e di un MOG)	Positivo Effettivo	Intera catena del valore		
Tutela dei meccanismi di segnalazione di illeciti grazie al sistema di whistleblowing a garanzia della segnalazione di illeciti da parte degli stakeholder	Positivo Effettivo	Intera catena del valore		
Pagamenti puntuali ai fornitori garantito da pratiche di pagamento e sistema di monitoraggio scadenze	Positivo Effettivo	Own Operations	Continuità operativa agevolata dall'inclusione di fornitori affidabili nella catena di approvvigionamento	Opportunità
COMPLIANCE NORMATIVA				
			Effetti negativi legati alla perdita di ricavi (rischio di mercato) con conseguente ricaduta sui servizi offerti dal Gruppo in risposta ai cambiamenti normativi (es. effetti del Pacchetto Omnibus)	Rischio
			Posizionamento di mercato grazie all'ampliamento dei servizi offerti dal Gruppo in risposta agli aggiornamenti normativi	Opportunità

Indicatori GRI

GRI 201-1

VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO E DISTRIBUITO	2024	% on tot.	2025	% on tot.
Valore economico generato e ricevuto	23.740.209	100,0%	30.302.531	100%
Valore economico generato	23.516.695	99,1%	29.864.081	98,6%
Valore economico ricevuto	223.514	0,9%	438.450	1,4%
Valore economico distribuito	19.459.289	82,0%	25.741.596	84,9%
Risorse umane – Costo del personale	10.292.493	43,4%	14.824.969	48,9%
Fornitori – Costi operativi	6.672.785	28,1%	7.745.051	25,6%
Pubblica Amministrazione – Imposte	1.267.816	5,3%	1.758.211	5,8%
Amministratori e sindaci	730.867	3,1%	900.947	3,0%
Banche e altri finanziatori – Oneri finanziari	319.541	1,3%	373.115	1,2%
Comunità locale – Erogazioni e quote associazioni	175.787	0,7%	139.302	0,5%
Valore economico trattenuto	4.280.921	18,0%	4.560.935	15,1%
di cui utile di esercizio	1.307.706	5,5%	839.734	2,8%

Per maggiore chiarezza presentiamo la riconciliazione tra il valore trattenuto – ottenuto come differenza tra valore economico generato e valore economico distribuito – e il risultato netto riferito al periodo di bilancio.

COMPOSIZIONE DEL VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	2024	2025
di cui valore economico non allocato	2.973.215	3.721.202
2) variazioni delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti	(14.501)	5.423
4) incrementi di immobilizzazioni per lavori interni	(1.159.378)	(1.702.551)
di cui altri	(142.971)	(200.355)
7) Costi per servizi	1.506.916	2.093.908
10 a) ammortamento delle immobilizzazioni immateriali	2.541.042	3.268.529
10 b) ammortamento delle immobilizzazioni materiali	80.692	72.086
10 d) svalutazioni dei crediti compresi nell'attivo circolante e delle disponibilità liquide	68.505	55.167
11) variazioni delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	(79.971)	(62.879)
14) Oneri diversi di gestione	169.690	194.015
17 bis) Utili e perdite su cambi	2.829	(2.141)
a) Svalutazioni di partecipazioni	362	-
di cui Utile d'esercizio	1.307.706	839.734

GRI 2-7

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E GENERE	2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Tempo determinato	8	8	16	7	11	18
Tempo indeterminato	119	105	224	129	142	271
Totale	127	113	240	136	153	289
DIPENDENTI PER FORMA DI IMPIEGO E GENERE	2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Part-time	19	3	22	16	2	18
Full time	94	124	218	120	151	271
Totale	113	127	240	136	153	289

GRI 2-30

DIPENDENTI COPERTI DA ACCORDI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	2024	2025
Numero di dipendenti inquadrati in contratti collettivi	238	286
Numero totale dei dipendenti	240	289
Percentuale di dipendenti inquadrati in contratti collettivi	99%	99%

GRI 404-1

DIRIGENTI	2025		
	Uomini	Donne	Totale
Numero totale di ore di formazione erogate	359	242	601
Numero totale di dirigenti	8	3	11
Numero di ore medie di formazione	44,88	80,67	54,64
QUADRI	Uomini	Donne	Totale
Numero totale di ore di formazione erogate	516	236	752
Numero totale di quadri	23	5	28
Numero di ore medie di formazione	22,43	47,20	26,86
IMPIEGATI/IMPIEGATE	Uomini	Donne	Totale
Numero totale di ore di formazione erogate	2.694	2.632	5326
Numero totale di impiegati/impiegate	114	128	242
Numero di ore medie di formazione	23,63	20,56	22,01
OPERAI/OPERAIE	Uomini	Donne	Totale
Numero totale di ore di formazione erogate	76	-	76
Numero totale di operai/operaie	8	0	8
Numero di ore medie di formazione	9,5	-	9,5
PERSONALE TOTALE	Uomini	Donne	Totale
Numero totale di ore di formazione erogate al personale	3.645	3110	6755
Numero totale del personale	153	136	289
Numero di ore medie di formazione	23,82	22,87	23,37

GRI 405-1

DIPENDENTI PER FIGURA PROFESSIONALE E GENERE	2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	2	7	9	3	8	11
Quadri	2	16	18	5	23	28
Impiegati	109	97	206	128	114	242
Operai	0	7	7	0	8	8
Totale	113	127	240	136	153	289

DIPENDENTI PER FIGURA PROFESSIONALE E FASCIA D'ETÀ	2024				2025			
	<30	30-50	>50	Tot	<30	30-50	>50	Tot
Dirigenti	0	6	3	9	0	8	3	11
Quadri	0	12	6	18	0	21	7	28
Impiegati	41	155	10	206	59	167	16	242
Operai	2	5	0	7	2	5	1	8
Totale	43	178	19	240	61	201	27	289

GRI 2-8

COLLABORATORI PER GENERE	2024	2025
Donne	12	13
Uomini	5	12
Totale	17	25

COLLABORATORI PER GENERE E FASCIA D'ETÀ	2024				2025			
	<30	30-50	>50	Tota	<30	30-50	>50	Tot
Donne	2	5	5	12	8	4	1	13
Uomini	3	0	2	5	5	3	4	12
Totale	5	5	7	17	13	7	5	25

GRI 401-1

TURNOVER	2025		
	Donne	Uomini	Totale
Totale dipendenti	136	153	289
ASSUNZIONI	Donne	Uomini	Totale
Fino a 29 anni	14	17	31
Da 30 a 50 anni	15	21	36
Oltre 50 anni	2	1	3
Totale	31	39	70
CESSAZIONI	Donne	Uomini	Totale
Fino a 29 anni	2	5	7
Da 30 a 50 anni	4	9	13
Oltre 50 anni	1	0	1
Totale	7	14	21

MOTIVO CESSAZIONE	Donne	Uomini	Totale
Uscite volontarie	5	12	17
Pensionamento	0	0	0
Licenziamento	1	0	1
Altro (fine contratto a termine)	1	2	3
Totale	7	14	21
Turnover positivo - assunzioni	27%	31%	29%
Turnover negativo - cessazioni	-6%	-11%	-9%
Turnover complessivo	21%	20%	20%

GRI 403-9

TASSO DI INFORTUNI SUL LAVORO REGISTRABILI	2025
N° di ore lavorate	442.266
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili (Dipendenti)	1
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	2,26
Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)	0
Decessi causati da infortuni sul lavoro	0

GRI 302-1

ENERGIA CONSUMATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE (GJ)	2024	2025
Carburante	2.611	2.329
Diesel	2.274	1.791
Benzina	287	497
Biodiesel	50	41
Gas naturale	163	196
Energia elettrica	493	513
<i>di cui acquistata da fonti NON rinnovabili</i>	<i>493</i>	<i>513</i>
Totale	3.267	3.037

GRI 305-1 | 305-2 | 305-3

EMISSIONI DI SCOPE 1, SCOPE 2 E SCOPE 3 (tCO ₂ eq)	2024	2025
Scope 1	200	180
Gasolio	164	133
Benzina	12	35
Gas naturale	9	11
Emissioni fuggitive f-gas	15	0
Scope 2	36	37
<i>di cui acquistata da fonti NON rinnovabili</i>	<i>36</i>	<i>37</i>
Scope 3	257	342
Pendolarismo dei dipendenti	108	189
Pernottamenti	12	18
Viaggi di lavoro	137	82
Totale	493	53

Indice dei contenuti GRI

INFORMATIVA GRI	PAG.
2-1 Dettagli organizzativi	21
2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	98
2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	98
2-4 Revisione delle informazioni	98
2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	17 - 32
<i>Nota: 2-6-a; c</i>	
2-7 Dipendenti	58 - 103
2-8 Lavoratori non dipendenti	104
2-9 Struttura e composizione della governance	21
2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	4
2-27 Conformità a leggi e regolamenti	37 - 38
2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	32 - 34
<i>Nota: 2-29-a-ii</i>	
2-30 Contratti collettivi	58 - 103
3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	34
3-2 Elenco di temi materiali	34
201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	26 - 102
205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	
205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	
205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	
<i>Nota: Non si registrano casi di corruzione nel periodo di riferimento</i>	
302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	82 - 105
302-3 Intensità energetica	82 - 105
305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	82 - 105
305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	82 - 105
305-3 Emissioni indirette di GHG (Scope 3)	82
305-4 Intensità delle emissioni di GHG	82
401-1 Nuove assunzioni e turnover	104
403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	73
403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	73
403-9 Infortuni sul lavoro	73 - 105
403-10 Malattie professionali	73
<i>Nota: Non si registrano casi di malattie professionali nel periodo di riferimento</i>	

INFORMATIVA GRI	PAG.
404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	70-103
405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	21 - 58 - 104
406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	58
<i>Nota: Non si rilevano casi di non discriminazione nel periodo di riferimento</i>	
418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	37 - 38

Per continuare a
crescere e creare
valore, *insieme.*