BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

INDEX

HIGHLIGHTS . . . 3
LETTERA AGLI STAKEHOLDER . . . 4

1
IL GRUPPO RETELIT . . . 5
1.1 PROFILO DEL GRUPPO . . . 6
1.2 STORIA DEL GRUPPO . . . 7
1.3 PROPRIETÀ E STRUTTURA SOCIETARIA . . . 8

2
PROFILO ORGANIZZATIVO . . . 9
2.1 CORPORATE GOVERNANCE . . . 10
2.2 GOVERNANCE DI SOSTENIBILITÀ . . . 13

3
LA SOSTENIBILITÀ DEL GRUPPO . . . 14
3.1 ANALISI DI MATERIALITÀ . . . 15
3.2 PIANO DI SOSTENIBILITÀ . . . 20

4
ANTICORRUZIONE ED ETICA DI BUSINESS . . . 24
4.1 ETICA ED INTEGRITÀ DI BUSINESS . . . 26
4.2 GESTIONE DEI RISCHI . . . 29
4.3 SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO E CERTIFICAZIONI . . . 31

5
QUALITÀ E INNOVAZIONE . . . 33
5.1 MERCATI E SERVIZI . . . 34
5.2 SODDISFAZIONE DEI CLIENTI . . . 36
5.3 PRIVACY DEI CLIENTI . . . 38
5.4 CYBERSECURITY E DATA RESILIENCY . . . 40
5.5 INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE . . . 41
5.6 PERFORMANCE ECONOMICA . . . 42

6
LE PERSONE DEL GRUPPO RETELIT . . . 43
6.1 TUTELA DEI DIRITTI UMANI . . . 44
6.2 RISORSE UMANE . . . 45
6.3 DIVERSITÀ E INCLUSIONE, NON DISCRIMINAZIONI E PARI OPPURTUNITÀ . . . 46
6.4 BENESSERE DEI DIPENDENTI . . . 48
6.5 FORMAZIONE E SVILUPPO DEI DIPENDENTI . . . 51
6.6 SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO . . . 54

7
L'ATTENZIONE VERSO L'AMBIENTE . . . 57
7.1 CONSUMI ENERGETICI, EMISSIONI IN ATMOSFERA E LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO . . . 59
7.2 GESTIONE DEI RIFIUTI . . . 64

8
CATENA DI FORNITURA E PARTNER COMMERCIALI . . . 66
8.1 FORNITORI . . . 67
8.2 GESTIONE SOSTENIBILE DELLA CATENA DI FORNITURA . . . 68

9
SUPPORTO E COINVOLGIMENTO DELLE COMUNITÀ . . . 70
9.1 COMUNICAZIONE CON LE COMUNITÀ . . . 71
9.2 INIZIATIVE PER LO SVILUPPO DEI TERRITORI . . . 72
9.3 SUPPORTO AD ASSOCIAZIONI BENEFICHE . . . 73
9.4 INIZIATIVE GREEN . . . 73

10
NOTA METODOLOGICA . . . 74

11
ALLEGATI . . . 76
11.1 RICONCILIAZIONE CON UN GLOBAL COMPACT . . . 77
11.2 TEMI MATERIALI . . . 78
11.3 TABELLA DI RICONCILIAZIONE CON GLI STANDARD GRI . . . 80
11.4 INFORMATIVE GRI . . . 83
11.5 GRI CONTENT INDEX . . . 92

12
DICHIARAZIONE DI ASSURANCE . . . 97

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

HIGHLIGHTS

IL BUSINESS DEL GRUPPO

- **321,5** MILIONI DI EURO DI FATTURATO
- **141,8** MILIONI DI EURO DISTRIBUITI AI FORNITORI

LE PERSONE DEL GRUPPO

- **32%** DI DONNE
- **46** ORE/PERSONA DI FORMAZIONE
- **93%** DIPENDENTI ASSUNTI FULL TIME

L'ATTENZIONE DEL GRUPPO VERSO L'AMBIENTE

- **RATING CDP CLIMATE CHANGE A-**
- **96,3%** DI ENERGIA RINNOVABILE SUL TOTALE DEI CONSUMI
- **50%** TRA AUTO IBRIDE, ELETTRICHE E PLUG IN

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Siamo lieti di presentarvi la quinta edizione del nostro Bilancio di Sostenibilità, un documento che consolida il percorso intrapreso fino a oggi da Retelit e che rappresenta un importante strumento di rendicontazione nei vostri confronti, e della società nel suo complesso.

Nel 2024 abbiamo assistito a importanti cambiamenti: da un lato la fase di consolidamento del settore delle telecomunicazioni in Italia e in Europa, determinata da fattori economici, tecnologici e regolatori, e dall'altro la rapida crescita della domanda di servizi digitali da parte di consumatori, imprese e settore pubblico, la digitalizzazione dei processi aziendali e la ricerca di nuovi modelli di business. La continua digitalizzazione ha reso ancora più evidente la necessità di infrastrutture robuste, sicure e innovative, capaci di rispondere alle esigenze in rapida evoluzione di aziende e consumatori. L'emergere di nuove tecnologie, tra cui l'Intelligenza Artificiale e le reti 5G, sta trasformando profondamente il nostro settore, creando nuove opportunità ma anche nuove sfide da affrontare.

In un contesto globale in cui la transizione ecologica è al centro dell'agenda politica, le aziende del settore delle telecomunicazioni, come la nostra, sono chiamate a rispondere con una strategia che non solo ponga attenzione agli impatti ambientali, ma che sappia cogliere le opportunità che la tecnologia offre per costruire un futuro più green e responsabile. La crescente interconnessione dei sistemi, unita alla digitalizzazione dei processi aziendali e dei servizi pubblici, rende il nostro ruolo ancor più centrale, come abilitatori di un cambiamento positivo per la società, l'economia e l'ambiente.

Nel corso del 2024, abbiamo rafforzato il nostro impegno in ambito ESG, convinti che la gestione dei temi legati alla sostenibilità non solo contribuisca a migliorare il nostro impatto ambientale, ma sia anche un'opportunità per promuovere una crescita inclusiva e responsabile. Le sfide economiche e digitali ci hanno spinto a esplorare nuove soluzioni e ad abbracciare l'innovazione come strumento per affrontare le trasformazioni in corso, sfruttando le nuove tecnologie come l'Intelligenza Artificiale e altre soluzioni digitali avanzate.

Ciò che ci distingue è il nostro approccio inclusivo e orientato alle persone: crediamo fermamente che le persone siano il motore del cambiamento. La nostra organizzazione, che oggi conta più di 800 dipendenti distribuiti su 18 sedi in Italia, ha messo al centro della propria strategia la valorizzazione del capitale umano, l'accesso a opportunità di crescita e lo sviluppo di un ambiente di lavoro sano e inclusivo. L'attenzione alle persone si riflette anche nel guidare una delle principali sfide che siamo chiamati ad affrontare come Gruppo: gestire il cambiamento continuo del mondo del lavoro e permettere a tutti di poter esprimere il proprio potenziale.

In un periodo di profondi cambiamenti, la sostenibilità non è solo una priorità ma una parte integrante della nostra strategia di crescita a lungo termine. Vogliamo essere riconosciuti come un partner di riferimento nella business transformation di aziende, settore pubblico, operatori telco & hyperscaler un interlocutore agile, competitivo e affidabile, in grado di offrire un'esperienza unica ai nostri Clienti. Al contempo, il nostro impegno verso l'ambiente e la comunità si riflette nella nostra costante ricerca di soluzioni innovative e responsabili, che ci permettano di generare valore per tutti i nostri stakeholder, con i quali abbiamo costruito rapporti solidi in questi anni, mantenendo un dialogo attivo con dipendenti, clienti, partner per individuare e rispondere concretamente alle necessità e ai bisogni della società.

Rinnoviamo continuamente il nostro impegno verso la sostenibilità perché siamo convinti che la promozione dell'inclusione sociale e la gestione responsabile degli impatti ambientali possano generare benefici concreti e creare nuove opportunità economiche. Per noi, l'innovazione va oltre il semplice miglioramento del nostro business: è una responsabilità che guida il nostro percorso.

Le sfide che ci attendono sono grandi, ma siamo pronti ad affrontarle con la determinazione di fare la nostra parte nel guidare un cambiamento positivo.

Roberta Neri
Chairman

Jorge Juan Alvarez Fernandez
Chief Executive Officer

[GRI 2-22]

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

1 IL GRUPPO RETELIT

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

1.1 PROFILO DEL GRUPPO

Retelit è leader in Italia nel settore delle telecomunicazioni, focalizzato sul mercato B2B, con un'offerta che integra infrastrutture e soluzioni digitali e con una copertura capillare del territorio italiano.

Con oltre 25 anni di storia, forti competenze verticali, abilitate anche attraverso un ecosistema di partner strategici, Retelit affianca le imprese, le pubbliche amministrazioni, gli operatori telco e OTT che vogliono affrontare le sfide dell'innovazione. Retelit offre una gamma completa di servizi ICT, dalla fibra ottica al data center, dal cloud fino alle soluzioni di cybersecurity.

La combinazione degli asset proprietari di Retelit (una rete capillare in fibra ottica in Italia e nel mondo, una rete di Data Center distribuiti a livello nazionale e cavi sottomarini internazionali) e delle sue competenze in materia di innovazione e tecnologia digitale ha creato un player unico in Italia in grado di supportare i clienti nel loro percorso di trasformazione digitale.

[GRI 2-28]

APPARTENENZA AD ASSOCIAZIONI

AAE-1 (Asia-Africa-Europa 1)
Consorzio composto da 19 membri, tra cui operatori di telecomunicazioni di tutto il mondo. AAE-1 è un sistema di cavi sottomarini di comunicazione che si estende per circa 25.000 chilometri che trasporta i dati e collega i continenti per supportare le esigenze di internet a banda larga di Asia, Africa ed Europa, contribuendo così a migliorare la qualità e l'accessibilità di internet nei tre continenti.

IDA (Italian Datacenter Association)
Associazione senza scopo di lucro nata nel 2023 per rappresentare e promuovere l'industria dei data center in Italia. IDA è l'associazione italiana dei costruttori e operatori di Data Center, nata dal sodalizio fra Microsoft, Equinix, Rai Way, Data4, STACK Infrastructure, Digital Realty, Vantage Data Centers e CBRE Data Centers, che mira a riunire tutti gli attori dell'ecosistema in Italia.

Open Hub Med
Consorzio creato per realizzare il primo hub neutrale per lo scambio delle comunicazioni dati da e per il Middle East, l'Africa e il Far East. Open Hub Med favorisce la concorrenza nel mercato delle telecomunicazioni, stimolando lo sviluppo dell'economia digitale della regione grazie a nuovi investimenti e opportunità di business.

Global Compact
Lo United Nations Global Compact è un patto non vincolante delle Nazioni Unite, nato per incoraggiare le aziende e imprese di tutto il mondo ad adottare politiche sostenibili e osservanti la responsabilità sociale d'impresa, e per rendere pubblici i risultati delle azioni intraprese. A tal fine, l'UN Global Compact richiede alle aziende e alle organizzazioni che vi aderiscono, di condividere, sostenere e applicare nella propria sfera di influenza 10 principi fondamentali, relativi a diritti umani, standard lavorativi, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione.

CISPE
Il CISPE (Cloud Infrastructure Services Providers in Europe) è l'associazione dei principali fornitori di cloud computing che serve milioni di clienti in Europa. Il Codice di condotta CISPE per la protezione dei dati (Codice CISPE) è il primo codice di condotta pan-europeo che garantisce alle organizzazioni che i loro fornitori di servizi infrastrutturali cloud soddisfino i requisiti applicabili ai dati personali processati nell'ambito del GDPR. Questo fornisce ai clienti del cloud un'ulteriore sicurezza di poter scegliere servizi che sono stati verificati in modo indipendente per la loro conformità con il GDPR.

GAIA-X
GAIA-X è un'associazione senza scopo di lucro che si propone di creare un ecosistema Cloud europeo che tuteli la sovranità del dato e che renda interoperabili le diverse infrastrutture Cloud locali per favorire l'innovazione delle aziende europee. Si configura come una federazione di servizi accomunati da caratteristiche di interoperabilità, portabilità e trasparenza, in grado di presentare in modo chiaro agli utenti i vantaggi e le caratteristiche dei servizi offerti, offrendo l'opportunità di effettuare scelte consapevoli.

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

1.2 LA STORIA DEL GRUPPO

Nasce come “e-via”, si accorda con ANAS per la copertura di 48.000 km e riceve la Licenza Nazionale di Telecomunicazioni. Inizia a costruire la rete in fibra ottica per il backbone, 8 MAN e si quota in Borsa posizionandosi come Provider di servizi di telecomunicazione e infrastrutturali. Diventa uno dei principali Operatori di telecomunicazioni in Italia incrementando i clienti Nazionali ed Internazionali e sviluppando progetti TLC per la Difesa Internazionale.

Acquisisce la licenza come operatore WIMAX per il Nord e Centro Italia e inizia a erogare servizi wireless per i propri Clienti. Nel 2014 entra nel Consorzio AAE-1, successivamente estende la vendita dei servizi anche al mondo Enterprise e della PA.

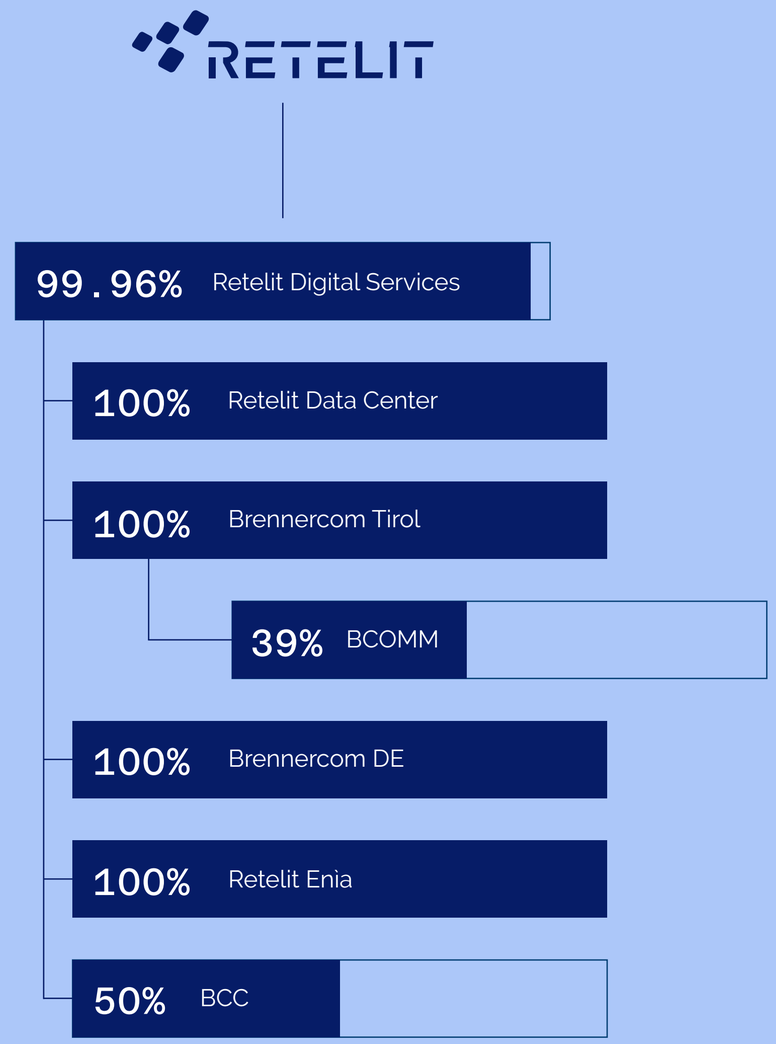
Sviluppa sempre di più il mercato business e fa nuovi investimenti sulle infrastrutture di rete e sullo sviluppo di nuovi servizi. Apre la landing station di Bari (AAE-1) ed entra nel Consorzio Open Hub Med, hub tecnologico del Mediterraneo. Espande il suo network collegando i principali IX d’Europa, diversificando le rotte internazionali terrestri e sottomarine e rafforzando la presenza nel Mediterraneo. Si apre un pe-riodo di M&A, con l’acquisizione di PA Group diventando così un operatore unico in Italia in grado di offrire soluzioni digitali integrate che coprono l’intero stack tecnologico ICT.

Acquista Brennercom S.p.A. provider ICT e TLC, leader di mercato sull’asse Monaco-Tirolo-Milano e successivamente Welol, specializzata in servizi basati su Azure. Aumenta le certificazioni in ambito SAP e Microsoft. Il Multicloud Retelit viene scelto da Exprivia e Sony per il progetto Copernicus Sentinels ed è tra le 27 aziende per l’elaborazione di una roadmap tecnologica e industriale presentata alla Commissione UE. Nel 2022 viene scelta come partner per la costruzione del cavo sottomarino 2Africa e nominata da Statista tra le migliori aziende dove lavorare. È tra i soci fondatori di C.NeXT e Ge-DIX.

Grazie all’acquisizione e all’integrazione di Irideos da parte del fondo Asterion, Retelit diventa il primo operatore di telecomunicazioni in Italia totalmente focalizzato sul B2B. Nei primi mesi del 2024 perfeziona l’acquisto di BT Enìa (oggi Retelit Enia). Rispettivamente ad agosto 2024 e a dicembre 2024 Irideos, Brennercom e Retelit Enia vengono fuse per incorporazione in Retelit Digital Services.

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

1.3 PROPRIETÀ E STRUTTURA SOCIETARIA



Retelit è partecipata al 100% da Asterion Industrial Partners, ed è composta dalle seguenti Società:

- Retelit S.p.A., costituita il 31 agosto 1999, con sede legale in Milano, via Pola 9, e un capitale sociale di Euro 30.000.000,00 interamente versato.
- Retelit Digital Services S.p.A. (già e-via S.p.A.), costituita il 29 giugno 1999, con sede legale in Milano, via Pola 9, e un capitale sociale di Euro 114.234.732,00 interamente versato, è posseduta al 100% da Retelit.
- Brennercom S.p.A. da agosto 2024 è stata fusa per incorporazione in Retelit Digital Services.
- Irideos S.p.A. da agosto 2024 è stata fusa per incorporazione in Retelit Digital Services.
- Retelit Enia da dicembre 2024 è stata fusa per incorporazione in Retelit Digital Services.

Dal 2024 PA Expertise S.r.l. e PA ABS S.r.l. non fanno più parte del gruppo Retelit.

[GRI 2-1]

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

2 PROFILO ORGANIZZATIVO

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

2.1 CORPORATE GOVERNANCE

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

All'interno del Consiglio è presente un amministratore indipendente, mentre la composizione di genere vede una rappresentanza del 33% di donne e del 67% di uomini. Per quanto riguarda la distribuzione anagrafica, il 17% dei membri ha meno di 30 anni, il 33% ha più di 50 anni, mentre il 50% rientra nella fascia tra i 30 e i 50 anni.

I membri del Consiglio di Amministrazione vengono nominati dall'assemblea degli azionisti e rappresentano l'azionista unico. Grazie a percorsi professionali diversificati, apportano competenze eterogenee, contribuendo alla visione strategica dell'azienda. L'età media è di 44 anni.

I conflitti di interesse all'interno del Consiglio di Amministrazione sono regolati dalle disposi-zioni del Codice civile. Gli eventuali conflitti di interesse sono comunicati come previsto dalle norme applicabili. Non ci sono amministratori che siano anche titolari di azioni di società del Gruppo.

[GRI 2-9; GRI 2-11; GRI 405-1; GRI 2-10; GRI 2-15]

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AL 31 DICEMBRE 2024	
Roberta Neri	Presidente
Jorge Alvarez	Amministratore Delegato
Jose Pedro Nascimento Neves	Consigliere
Bice Francesca Di Gregorio	Consigliere
Gianluca Ferrari	Consigliere
Luca Sutera	Consigliere

COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AL 31 DICEMBRE 2024				
Genere	**<30 anni**	**30-50 anni**	**>50 anni**	**Totale**
Uomini	1	2	1	4
Donne	0	1	1	2
Totale	1	3	2	6

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

L'Assemblea dei Soci è responsabile dell'assegnazione delle funzioni di vigilanza al Collegio Sindacale, il quale ha il compito di monitorare l'amministrazione del Gruppo, assicurandosi che vengano rispettati la legge e l'atto costitutivo. Inoltre, il Collegio verifica l'efficacia del sistema di controllo interno, con l'obiettivo di garantire l'affidabilità della rappresentazione dei fatti gestionali e l'adeguatezza delle disposizioni impartite alle società controllate.

Il Collegio Sindacale attuale, nominato il 14 maggio 2024, è composto da 5 membri (di cui 2 sono sindaci supplenti), per i quali il 40% è rappresentato da donne, mentre l'età media dei componenti si attesta a 47 anni.

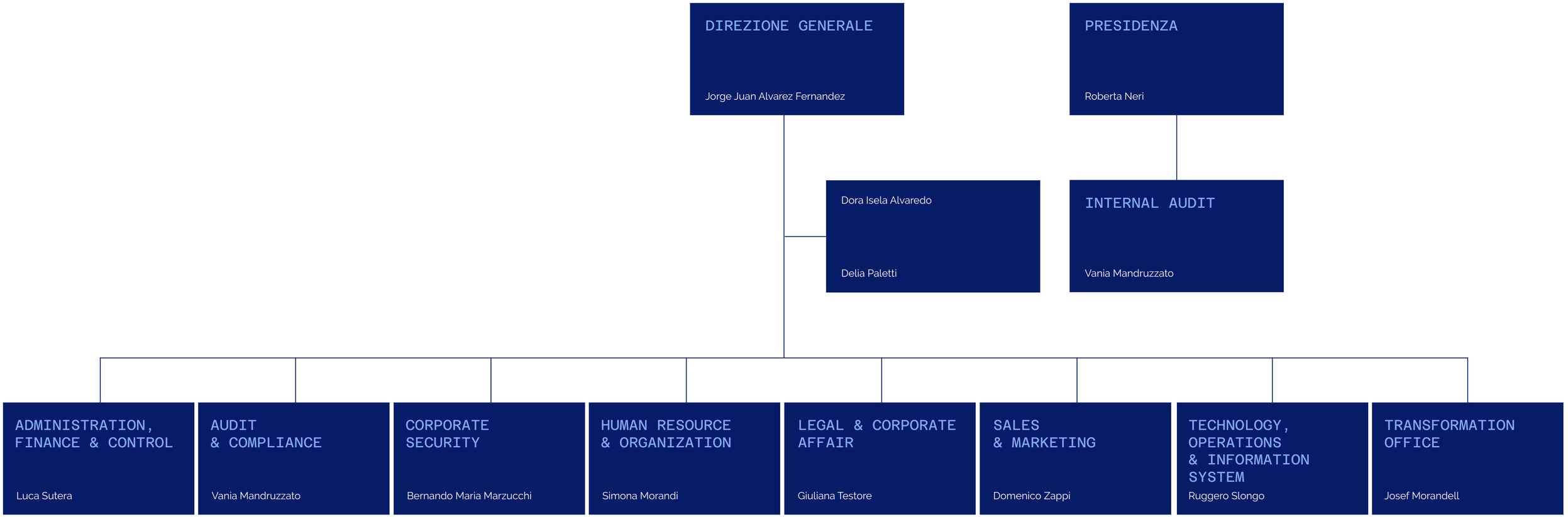
L'organizzazione, che riporta all'Amministratore Delegato, è strutturata nelle seguenti direzioni operative: Amministrazione Finanza e Controllo, Audit e Compliance, Corporate Security, Risorse umane, Affari Legali, Commerciale e Operations. Al Presidente invece riportano le direzioni Affari Istituzionali e l'Internal audit.

La collaborazione e la comunicazione tra le diverse Direzioni sono essenziali per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Oltre alle 16 riunioni del Consiglio di Amministrazione svoltesi nel 2024, i GMM (General Management Meetings) rivestono un ruolo chiave: questi incontri mensili offrono ai membri della prima linea l'opportunità di presentare le problematiche e le opportunità relative ai propri dipartimenti, permettendo così al management di avere sempre una visione completa e aggiornata. Nel 2024, due di questi incontri hanno incluso l'analisi delle performance di sostenibilità.

COLLEGIO SINDACALE AL 31 DICEMBRE 2024	
Alessandra Grandoni	Presidente
Maurizio Di Marcotullio	Sindaco Effettivo
Davide Martelli	Sindaco Effettivo
Fabrizio Calvitti	Sindaco Supplente
Stefania Bordino	Sindaco Supplente

COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE AL 31 DICEMBRE 2024				
GENERE	**<30 ANNI**	**30-50 ANNI**	**>50 ANNI**	**TOTALE**
UOMINI	0	2	1	3
DONNE	0	1	1	2
TOTALE	0	3	2	5

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA



2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

2.2 GOVERNANCE DI SOSTENIBILITÀ

Le tematiche ESG all'interno del Gruppo fanno perno su un nuovo ruolo definito all'interno dell'organizzazione aziendale legato alla figura dell'ESG Manager, che riporta direttamente al CFO.

L'ESG Manager è il pivot delle tematiche ESG e svolge i seguenti compiti:
- identifica gli obiettivi ESG e monitora le attività definite per il raggiungimento degli stessi;
- analizza gli impatti delle tematiche ESG individuandone rischi ed opportunità;
- cura la relazione con gli stakeholder.

L'ESG Manager si coordina direttamente con un membro del Consiglio di Amministrazione a cui sono state assegnate le deleghe in ambito ESG. Le tematiche ESG e i relativi KPIs di monitoraggio vengono discussi e presentati mensilmente nel Management Meeting del Gruppo e almeno trimestralmente nel Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione è incaricato dei seguenti ruoli e responsabilità:

- definisce linee guida e strategie del Gruppo relativamente alle tematiche ESG, sostenibilità e alla gestione del contrasto al Climate Change;
- approva la Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria (o Bilancio di Sostenibilità);
- approva il Piano di Sostenibilità triennale che raccoglie target e KPI, qualitativi e quantitativi, che Retelit si impegna a raggiungere entro il 2025 in coerenza con l'analisi di materialità condotta nel 2022[1].
  Il Gruppo ha individuato 3 aree di impatto principali su cui focalizzare il proprio impegno per generare un impatto positivo lungo tutta la catena del valore: un'area Ambientale, una Sociale ed una correlata alla propria Governance.

Nell'ambito del controllo dei processi per la gestione degli impatti, in caso di necessità, l'organo di controllo coinvolge le varie funzioni del Gruppo per l'ottenimento delle informazioni necessarie e per la verifica dei processi in essere. I risultati di questi processi appaiono particolarmente rilevanti in quanto è l'azionista stesso che richiede una reportistica periodica in materia di ESG stante la necessità di comunicare tali dati ai propri co-investitori.

[1] Riferimento è l'analisi di materialità contenuta nel Bilancio di Sostenibilità 2022 di Retelit.

[GRI 2-12; GRI 2-13; GRI 2-14]

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

3 LA SOSTENIBILITÀ DEL GRUPPO

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

3.1 ANALISI DI MATERIALITÀ

DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER

Nel 2020 Retelit ha avviato la formalizzazione e strutturazione del proprio percorso in ambito di sostenibilità pubblicando la prima Informativa di carattere Non Finanziario, in conformità con il Decreto Legislativo 254/2016. Questo primo passo ha rappresentato per il Gruppo l'occasione per avviare un nuovo canale di comunicazione con i propri stakeholder e fornire disclosure in merito alle principali performance raggiunte in ambito ambientale, sociale e di corporate governance.

Nel 2024, Retelit ha riconfermato i risultati del processo di identificazione degli stakeholder e dei canali che consentono l'engagement. Retelit crede fortemente nel dialogo continuo con i propri stakeholder, al fine di comprendere e soddisfare le loro aspettative ed esigenze, capaci di influenzare e condizionare le attività del Gruppo.

La mappatura degli stakeholder, di seguito riportata, rappresenta le categorie di interlocutori più rilevanti per il Gruppo:

- Proprietà
- Management
- Dipendenti
- Clienti
- Fornitori
- Partner commerciali
- Media
- Governo, autorità ed enti regolatori
- Comunità locale e territorio

Le modalità di coinvolgimento variano a seconda delle caratteristiche di ciascuna categoria, nonché dei singoli attori: la proprietà e il management si incontrano mensilmente in apposite riunioni di aggiornamento; i dipendenti sono sottoposti a questionari di raccolta del feedback; clienti, fornitori e partner commerciali di varia natura vengono coinvolti attraverso questionari, eventi e campagne di comunicazione esterna. Non mancano tra gli interlocutori i media offline e online, veicoli di dialogo e condivisione con la comunità locale e internazionale.

Infine, Retelit si relaziona con le autorità e gli enti regolatori sia in qualità di provider di servizi per le Pubbliche Amministrazioni, che come impresa sottoposta alle normative vigenti.

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

ANALISI DEGLI IMPATTI

Nel 2022, alla luce delle modifiche agli standard GRI nel 2021, con l'introduzione dei GRI Universal e una nuova visione focalizzata sugli impatti generati, Retelit ha condotto la propria analisi di materialità con l'obiettivo di individuare i temi materiali per il Gruppo in ambito di sostenibilità adattandosi alle linee guida del GRI 3. In previsione di aggiornare l'analisi di materialità allineandola ai requisiti della Direttiva CSRD e degli Standard ESRS, i risultati sono stati riconfermati per la presente rendicontazione.

L'analisi ha avuto inizio con lo studio dell'industry di riferimento e l'analisi del contesto in cui il Gruppo è inserito, servendosi anche del Materiality Finder messo a disposizione da SASB Standards (IFRS Foundation). Il Gruppo ha poi condotto un'analisi degli impatti, considerando quelli:

- Effettivamente e potenzialmente causati
- Positivi e negativi
- Con diversi livelli di gravità o in base al beneficio generato
- L'estensione territoriale
- La possibile irrimediabilità (solamente per gli impatti negativi)
- La probabilità che si verifichino

Particolare peso è stato attribuito alle tematiche connesse ai diritti umani, riconosciuti da GRI e dal Gruppo Retelit come fondamentali per lo sviluppo sostenibile. Gli impatti considerati non riguardano esclusivamente quanto direttamente causato dal Gruppo: l'analisi ha preso in considerazione l'intera catena di produzione del valore, a monte e a valle, identificando possibili criticità relative alla catena di fornitura. Nel corso del biennio 2023-2024, Retelit ha intrapreso azioni per favorire la collaborazione coi propri fornitori sui temi dello sviluppo sostenibile con l'introduzione di un programma supportato da Ecovadis, che proseguirà anche nel 2025.

L'analisi ha consentito l'elaborazione di un catalogo degli impatti, declinati in ordine di priorità, da cui derivano le tematiche materiali su cui il presente Bilancio di Sostenibilità si concentra. I temi trattati sono quindi rappresentativi dei principali impatti relativi al business e alle attività del Gruppo.

Nello schema di seguito riportato, gli impatti sono presentati in ordine di rilevanza e suddivisi in tre fasce:

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

LEGENDA

- Positivo / Negativo
- Effettivo / Potenziale
- Estremamente rilevante / Molto rilevante / Rilevante

POSITIVO VS NEGATIVO	CONTESTO IN ANALISI	TIPOLOGIA DI IMPATTO	EFFETTIVO VS POTENZIALE	RILEVANZA	TEMI MATERIALI
●	Scelta e sostegno a fornitori che si adoperano per assicurare il rispetto dei diritti umani	Si contribuisce a far prosperare fornitori allineati con tematiche ESG	■	Estremamente rilevante	Gestione sostenibile della catena di fornitura
●	Riduzione del gender pay gap	Riduzione dell'ineguaglianza sul lavoro tra uomini e donne	■	Estremamente rilevante	Diversità e inclusione, non discriminazione e pari opportunità
○	Discriminazione sull'ambiente di lavoro	Riduzione dell'efficienza del personale di produzione del valore, che si riflette lungo tutta la filiera	△	Molto rilevante	Diversità e inclusione, non discriminazione e pari opportunità
○	Emissione di gas ad effetto serra	Inasprimento del riscaldamento globale, con conseguente peggioramento degli eventi climatici estremi	■	Molto rilevante	Emissioni in atmosfera e lotta contro il cambiamento climatico
○	Infortuni e impatti negativi sulla salute dei lavoratori	Riduzione della forza lavoro, con possibili sanzioni	△	Molto rilevante	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
○	Schiavitù e lavoro forzato	Ricadute sulle condizioni di vita delle persone, con pesanti conseguenze penali	△	Molto rilevante	Benessere dei dipendenti
●	Diffusione della consapevolezza relativamente a diritti umani, diversità e inclusione	Incoraggiare l'introduzione di comportamenti positivi, rispettosi della diversità e di ogni diritto	■	Molto rilevante	Diversità e inclusione, non discriminazione e pari opportunità / Benessere dei dipendenti / Formazione e sviluppo dei dipendenti
○	Estrazione di terre rare e metalli, da cui può derivare la deforestazione e perdita di biodiversità	Degrado incontrollato dell'ambiente e degli ecosistemi	△	Rilevante	Gestione sostenibile della catena di fornitura
○	Emissione di gas NOx, SOx, e particolato	Peggioramento dell'inquinamento atmosferico, con conseguenze sulla salute delle persone e sul prosperare degli ecosistemi	■	Rilevante	Emissioni in atmosfera e lotta contro il cambiamento climatico
●	Riduzione delle diseguaglianze nello sviluppo digitale e l'innovazione del Paese	Maggior acculturamento e scambio di informazioni	■	Rilevante	Performance economica
●	Digitalizzazione e servizi per clienti privati e pubblici	Digitalizzazione ed automatizzazione dei processi, con ricadute positive sulle possibilità di sviluppo per i clienti	■	Rilevante	Innovazione e digitalizzazione / Performance economica / Supporto e coinvolgimento delle comunità locali / Soddisfazione dei clienti
●	Rispetto e promozione del diritto alla privacy	Aumenta il rispetto dell'interessato e dei suoi dati personali, diminuendo la probabilità di essere sanzionati	■	Rilevante	Privacy dei clienti / Soddisfazione dei clienti

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

LEGENDA

- Positivo / Negativo
- Effettivo / Potenziale
- Estremamente rilevante / Molto rilevante / Rilevante

POSITIVO VS NEGATIVO	CONTESTO IN ANALISI	TIPOLOGIA DI IMPATTO	EFFETTIVO VS POTENZIALE	RILEVANZA	TEMI MATERIALI
●	Riduzione dei consumi energetici mediante strategie di efficientamento, l'acquisto e la produzione di energia da fonti rinnovabili	Riduzione della domanda e consumo di energia derivante da combustibili fossili, riducendone la necessità di estrazione	■		Consumi energetici
●	Promuovere la comunicazione e la trasmissione di dati	Diffusione di tecnologie innovative che consentono la comunicazione, l'acculturamento e, complessivamente, la crescita economica	■		Innovazione e digitalizzazione / Performance economica / Supporto e coinvolgimento delle comunità locali / Soddisfazione dei clienti
●	Diffusione della consapevolezza e di comportamenti più sostenibili dal punto di vista ambientale	Incoraggiare l'introduzione di comportamenti positivi, rispettosi dell'ambiente e degli ecosistemi	△		Emissioni in atmosfera e lotta contro il cambiamento climatico / Benessere dei dipendenti / Formazione e sviluppo dei dipendenti
	Condizioni di lavoro non dignitose	Ricadute sulle condizioni di vita delle persone, con pesanti conseguenze penali	△		Benessere dei dipendenti
	Data breach	Perdita di controllo sui dati personali dei clienti piuttosto che dei dipendenti	■		Privacy dei clienti / Cyber security e data resiliency / Soddisfazione dei clienti
	Black out dei data center	Discontinuità dei servizi erogati ai clienti	■		Cyber security e data resiliency / Soddisfazione dei clienti
	Estrazione intensiva di terre rare e metalli, che può causare l'esaurimento delle risorse	Degrado incontrollato dell'ambiente ed esaurimento di risorse cruciali per lo sviluppo economico e la digitalizzazione	△		Gestione sostenibile della catena di fornitura
	Incidenti ambientali durante i processi di produzione degli input aziendali	Degrado dell'ambiente e di molteplici ecosistemi, potenzialmente risultanti nella perdita di biodiversità	△		Gestione sostenibile della catena di fornitura
	Rifiuti generati non smaltiti o riciclati correttamente	Dispersione nell'ambiente di materiali con conseguenze di lungo periodo, possibilmente anche sulla salute umana	△		Gestione dei rifiuti
●	Supporto alla R&D privata e alla ricerca scientifica mediante lo sviluppo e la diffusione di tecnologie ad hoc	Digitalizzazione ed automatizzazione dei processi, con ricadute positive sulla ricerca scientifica e lo sviluppo di nuove tecnologie in diversi ambiti	■		Performance economuca / Innovazione e digitalizzazione
●	Scelta e sostegno di fornitori che limitino i propri impatti negativi sull'ambiente e ne promuovano lo sviluppo	Si contribuisce a far prosperare fornitori allineati con tematiche ESG	■		Gestione sostenibile della catena di fornitura
●	Scelta e sostegno di fornitori che dedichino sforzi alla lotta alla corruzione e alle pratiche anticoncorrenziali	Si contribuisce a far prosperare fornitori allineati con tematiche ESG	■		Gestione sostenibile della catena di fornitura / Anticorruzione ed etica di business

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

Per il 2025 si prevede l'aggiornamento dell'analisi di materialità in ottica di Double Materiality, al fine di allinearsi alle più recenti normative di rendicontazione, e in particolare alla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

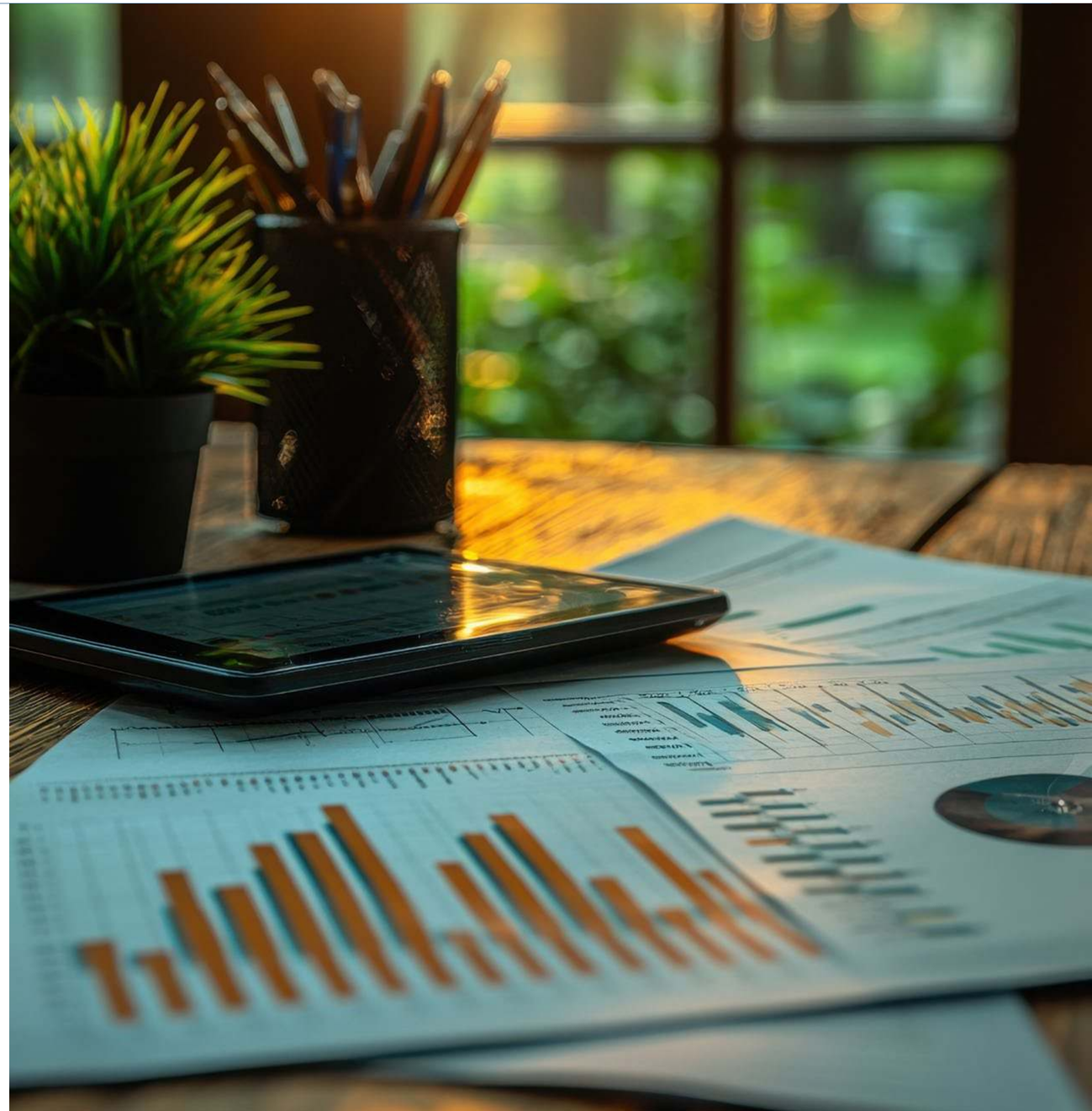
A seguito dell'identificazione e dell'assegnazione di un ordine di priorità alle tematiche, il Gruppo ha anche individuato il legame tra ciascuna di queste e gli obiettivi dell'Agenda 2030, i 17 SDGs (Sustainable Development Goals), secondo lo schema riportato di seguito.

Gli SDGs, validi per il periodo 2015-2030, coinvolgono il settore pubblico e privato nel garantire il raggiungimento di obiettivi comuni, quali la pace, la sicurezza, la giustizia, l'inclusione sociale e la responsabilità ambientale. Retelit riconosce la propria responsabilità nel contribuire al raggiungimento dei suoi obiettivi attraverso modelli di business basati su innovazione e sviluppo tecnologico in un'ottica di creazione di valore condiviso e sostenibile nel lungo periodo. Il Gruppo si impegna nella promozione di diversità e pari opportunità, nella non discriminazione e nell'equa remunerazione tra i generi; promuove iniziative volte all'educazione e alla formazione e al progresso tecnologico al fine di ridurre, in generale, il proprio impatto ambientale e sulla società.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING	4 QUALITY EDUCATION	5 GENDER EQUALITY	7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE	10 REDUCED INEQUALITIES	11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	13 CLIMATE ACTION	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS	17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS
Emissioni in atmosfera e lotta contro il cambiamento climatico				◆						◆		
Consumi energetici				◆						◆		
Gestione dei rifiuti									◆			
Gestione sostenibile della catena di fornitura		◆	◆		◆				◆			
Benessere dei dipendenti	◆				◆							
Diversità e inclusione, non discriminazione e pari opportunità			◆				◆					
Formazione e sviluppo dei dipendenti		◆										
Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	◆											
Supporto e coinvolgimento delle comunità								◆				◆
Performance economica					◆							
Anticorruzione ed etica di business											◆	
Innovazione e digitalizzazione						◆		◆				
Privacy dei clienti											◆	
Cybersecurity e data resiliency						◆					◆	
Soddisfazione dei clienti	◆					◆						

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

3.2 PIANO DI SOSTENIBILITÀ



Il Piano di Sostenibilità del Gruppo, definito e approvato dal Consiglio di Amministrazione nel 2023, raccoglie gli obiettivi e i target qualitativi e quantitativi che Retelit si impegna a raggiungere nel corso del triennio 2023-2025, in coerenza con l'analisi di materialità condotta nel 2022.

Il Gruppo di Lavoro costituito dalla Task Force Manageriale e dalle prime linee di tutte le principali funzioni aziendali ha elaborato target specifici per ciascuna delle tre aree (Ambientale, Sociale, di Governance) dove si intende generare un impatto positivo lungo la catena del valore. Attraverso il Piano di Sostenibilità, all'interno di ciascuna area, sono stati definiti due o più obiettivi, a cui sono stati associati una serie di target, KPI e azioni da attuare entro il 2025.

Di seguito sono rappresentati gli obiettivi correlati a ciascuna area di impatto del Piano di Sostenibilità del Gruppo con il risultato relativo al 2024.

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

SCORECARD PIANO DI SOSTENIBILITÀ PER UN FUTURO GREEN

TEMA MATERIALE	OBIETTIVO	AZIONE	TARGET (KPI)	TARGET 2024	RISULTATI RAGGIUNTI 2024	TARGET 2025
	Riduzione delle emissioni	Riduzione delle emissioni di Scope 1	Tonnellate Co2eq.	-25% Verso FY2022	Raggiunto	-35%
		Riduzione delle emissioni di Scope 2	Tonnellate Co2eq.	-10% vs. anno precedente	• Emissioni Market Based: -98% • Emissioni Location Based: +2% L'incremento delle emissioni Location based è dovuto all'ampliamento del perimetro aziendale con acquisizione di nuovi asset che nel 2024 non avevano ancora completato la transizione all'energia rinnovabile (BT Enia)	-20% vs. anno precedente
		Misurazione delle emissioni di Scope 3 e identificazione di strategie di riduzione		n/a	Nel 2024, è stata affinata la raccolta dei dati per le categorie nell'inventario e proseguito il dialogo con i key-suppliers per l'estensione della certificazione Ecovadis lungo la supply chain	Svolgimento di una nuova campagna Ecovadis con estensione del campione oggetto di analisi
		Elaborazione dell'inventario delle emissioni e identificazione delle strategie di riduzione	Tonnellate Co2eq.	n/a	n/a	n/a
		Analisi dei dati e invio del questionario CDP	Rating	Invio del questionario per il Gruppo	Inviato il questionario per il Gruppo	Mantenimento/miglioramento dello score
	Miglioramento dell'efficienza dei data center	Implementazione delle strategie selezionate per aumentare l'efficienza e monitorare il consumo energetico	PUE	<2023	Raggiunto: 1.64 (valore 2023: 1.73)	<2024
	Riduzione del consumo di energia	Implementazione delle misure necessarie per raggiungere i criteri del Codice di Condotta per l'efficienza energetica nei data center	Codice di Condotta per l'Efficienza Energetica nei Data Center	n/a	Proseguita l'implementazione delle azioni volte al raggiungimento dei criteri per la certificazione dei data center scelti entro il 2025	Raggiungimento dei criteri richiesti dal Codice di Condotta per l'Efficienza Energetica nei Data Center per i data center selezionati
		Implementazione delle misure necessarie per raggiungere i criteri della certificazione ISO 50001	UNI EN ISO 50001	n/a	21,42%	Estensione progressiva della certificazione. Il completamento non avverrà entro il 2025, come inizialmente pianificato, ma è stato riprogrammato sul triennio 2025-2028
	Riduzione dei rischi e delle emissioni della catena di fornitura	Analisi dei dati e invio del questionario EcoVadis	EcoVadis	Mantenere/Migliorare il punteggio	Raggiunto: 79/100 (valore 2023: 67/100)	Mantenere/Migliorare il punteggio
		Valutazione del rating ESG (EcoVadis) dei fornitori nelle offerte		n/a	n/a	n/a
	Dare nuova vita ai rifiuti	Preferire opzioni "ecologiche", certificate, come macchinari rigenerati per P&I o altre apparecchiature che verranno riutilizzate e quantificare la riduzione dei rifiuti destinati alla discarica	Tonnellate Co2eq. evitate grazie alla riduzione di rifiuti in discarica	Miglioramento della riduzione dei rifiuti destinati alla discarica rispetto all'anno precedente	Raggiunto	Miglioramento della riduzione dei rifiuti destinati alla discarica rispetto all'anno precedente / Mantenimento
	Miglioramento della gestione dei rifiuti aziendali	Implementazione delle misure necessarie per raggiungere i criteri della certificazione ISO 14001	Percentuale di siti operativi certificabili coperti	100%	91% Le procedure afferenti alla ISO 14001 sono già applicate a tutte le sedi del gruppo	100%

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

SCORECARD PIANO DI SOSTENIBILITÀ PER LE PERSONE E LA COMUNITÀ

*__Note:__ In merito alla soddisfazione di tutti i criteri richiesti dalla certificazione PdR125, la certificazione copre il perimetro aziendale, ad eccezione di Retelit Enia, fusa per incorporazione in Retelit Digital Services da Dicembre 2024, a cui verrà estesa nel 2025.

TEMA MATERIALE	OBIETTIVO	AZIONE	TARGET (KPI)	TARGET 2024	RISULTATI RAGGIUNTI 2024	TARGET 2025
	Benessere ed engagement dei dipendenti	Indagine periodica sul benessere dei dipendenti e il clima aziendale	Indice di soddisfazione dei dipendenti (eNPS)	Invio + YoY Miglioramento dell'eNPS	Raggiunto: eNPS somministrata e definita la baseline (13)	Invio + YoY Miglioramento dell'eNPS (>13)
	Riduzione dell'attrizione indesiderata anno dopo anno	Introduzione di un sistema per raccogliere il feedback di dipendenti nuovi e in uscita	% di feedback dei dipendenti registrato	100%	Raggiunto Il feedback dei dipendenti viene raccolto post periodo di prova (Feedback System for New Employees) e contestualmente all'uscita grazie all' implementazione della Exit Interview (Feedback system for terminated employees)	100%
		Riduzione del turnover indesiderato (escludendo i piani di incentivazione / riorganizzazione)	Turnover in uscita	Mantenere / ridurre	Raggiunto: 6,5 % (valore 2023: 6,6%)	Mantenere / ridurre
		Introduzione di un target ESG nell'MBO di ogni dipendente con retribuzione variabile nei contratti, come forma di incentivo a breve termine	% di dipendenti con compensazioni variabile a breve termine	100%	Raggiunto	100%
	ESG dashboard	Informare i dipendenti sulle performance ESG del Gruppo, predisponendo apposite dashboard pubblicate sulla Intranet	Frequenza di aggiornamento dei contenuti	Trimestrale	Raggiunto	Trimestrale
	Riduzione delle disuguaglianze	Correzione delle disuguaglianze, ove presenti	% di pay gap tra uomini e donne	Mantenere / Migliorare	Raggiunto: 15,7% (valore 2023: 16,50%) Nel 2024 è stato introdotto il Weighed GPG, versione ponderata del GPG che riflette in modo più equo e accurato le dinamiche salariali. Il valore ricalcolato secondo il Weighed GPG è pari a 0,97%	Mantenere / Migliorare
		Soddisfazione di tutti i criteri richiesti dalla certificazione PdR125	Certificazione	Mantenere	Raggiunto*	Mantenere
		Formazione sui pregiudizi inconsci/ Empowerment femminile/ linguaggio inclusivo	% di dipendenti formati su tematiche D&I	80%	Raggiunto: 82%	80%
		Attenzione durante il processo di assunzione	% di donne assunte	+2% rispetto all'anno precedente	23,44% (valore 2023: 31,58%)	+2% rispetto all'anno precedente
	Formazione	Gestione della formazione	Ore di formazione per dipendente	35	Raggiunto: 45,9	40
	Coinvolgimento degli stakeholder esterni e promozione della cultura digitale	Partecipazione ad eventi, programmi di stage ed iniziative per la promozione delle materie STEM e/o ICT	Ore dedicate agli eventi ed iniziative	>2023	Raggiunto: attivazione in Febbraio/Marzo 2024 di 3 studenti in stage nell'ambito cloud e 3 in ambito cyber (5,760 h di stage)	>2024
	Protezione della salute e sicurezza	Implementazione di un Sistema di gestione secondo la certificazione ISO 45001 sulla salute e della sicurezza	% di dipendenti coperti dal sistema di gestione	40% dei dipendenti e creazione del sistema di gestione, delle procedure e valutazione dei rischi	Raggiunto: 83% dei dipendenti coperti e Sistema di Gestione Integrato e Procedura di Valutazione dei Rischi operativi	100% dei dipendenti coperto dal sistema

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

SCORECARD PIANO DI SOSTENIBILITÀ PER UNA GESTIONE RESPONSABILE E SOSTENIBILE

*__Note:__ In merito alla soddisfazione di tutti i criteri richiesti dalla certificazione ISO 27001, la certificazione copre il perimetro aziendale, ad eccezione di Retelit Enìa, fusa per incorporazione in Retelit Digital Services da Dicembre 2024, a cui verrà estesa nel 2025.

TEMA MATERIALE	OBIETTIVO	AZIONE	TARGET (KPI)	TARGET 2024	RISULTATI RAGGIUNTI 2024	TARGET 2025
	Allineamento dello sviluppo di Retelit ai principi e ai requisiti delle Nazioni Unite	Partecipazione al Global Compact delle Nazioni Unite e redazione della Communication on Progress (CoP)	Pubblicazione della CoP	Pubblicazione della prima CoP come Gruppo	Raggiunto	Pubblicazione della CoP di Gruppo
	Valutazione e miglioramento della digitalizzazione e del livello di automazione dell'azienda per migliorare l'efficienza e la trasparenza	Mappatura dei processi aziendali e di business non ancora digitalizzati (livello 2-3), introducendo anche sistemi di automazione, ove vantaggioso	% di processi digitalizzati	30%	<30% La riorganizzazione seguita all'integrazione del Gruppo ha modificato l'assetto e richiesto una rivalutazione dei processi primari	Questo indicatore verrà modificato e sostituito da un nuovo indicatore
	Introduzione dell'intelligenza artificiale nei processi aziendali principali per migliorare le pratiche di governance	Pianificazione dell'implementazione del sistema basato sull'intelligenza artificiale, compresa la selezione delle tecnologie appropriate e l'identificazione degli stakeholder	Numero di processi aziendali principali supportati dall'IA	Progetto pilota su almeno un processo aziendale	Il Gruppo ha lavorato alla creazione del substrato tecnologico per supportare l'IA e alla diffusione nell'utilizzo dell'IA presso le postazioni dei dipendenti	Estensione dell'utilizzo dell'IA ad almeno il 10% della popolazione aziendale, in ottica di aumento della produttività
	Garantire la sicurezza e la privacy dei dati	Soddisfazione di tutti i criteri richiesti dalla certificazione ISO 27001	Certificazione	Ottenere la certificazione per ogni società	Raggiunto*	n/a
	Assicurarsi che i dipendenti sappiano come identificare le minacce e come reagire ad esse	Gestione della formazione	% di dipendenti con 3+ mesi di anzianità che partecipano ai corsi	70%	Raggiunto*	100%
	Monitoraggio e miglioramento della soddisfazione dei clienti	Raccogliere il feedback dei clienti per migliorare e ottimizzare continuamente le pratiche e i processi di governance	Relational Net Promoter Score	20%	38%	25%
	Conformità agli standard e agli input internazionali	Elaborazione della Politica di Sostenibilità Aziendale	Pubblicazione della Politica	Pubblicazione della Politica	Raggiunto	n/a

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

4 ANTICORRUZIONE ED ETICA DI BUSINESS

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

LE PRINCIPALI POLITICHE DEL GRUPPO A PRESIDIO DEL TEMA

POLICY SOSTENIBILITÀ	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/20021 (OGNI SOCIETÀ DEL GRUPPO HA UN PROPRIO MODELLO 231)	CODICE ETICO - GRUPPO RETELIT	
POLICY DIVERSITY & INCLUSION	POLITICA DI CONFORMITÀ ALLE SANZIONI E AI CONTROLLI SULLE ESPORTAZIONI	GESTIONE DEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	CODICE DI CONDOTTA FORNITORI
POLICY ANTI-DISCRIMINAZIONE E ANTI-MOLESTIE	ANTICORRUZIONE E MISURE ANTIRICICLAGGIO	POLICY SOCIAL MEDIA COMMUNITY	CODICE DI CONDOTTA ANTITRUST

OBIETTIVO	AZIONE	TARGET (KPI)	TARGET 2024	RISULTATI RAGGIUNTI 2024	TARGET 2025
Allineamento dello sviluppo di Retelit ai principi e ai requisiti delle Nazioni Unite	Partecipazione al Global Compact delle Nazioni Unite e redazione della Communication on Progress (CoP)	Pubblicazione della CoP	Pubblicazione della prima CoP come Gruppo	Raggiunto	Pubblicazione della CoP di Gruppo

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

4.1 ETICA E INTEGRITÀ DI BUSINESS

La mission di Retelit è garantire la migliore esperienza di digitalizzazione ai clienti e rendere i loro business più competitivi. Grazie alle competenze del Gruppo e alla passione delle sue risorse, Retelit è un partner unico di riferimento per lo sviluppo di progetti digitali innovativi e integrati.

Ogni giorno tutte le attività del Gruppo sono guidate dai seguenti principi:

- Eccellenza, nel trovare soluzioni innovative e fuori dagli schemi per anticipare e soddisfare le esigenze dei clienti;
- Imprenditorialità, nel richiedere di tradurre le idee in soluzioni con creatività, intraprendenza, proattività, capacità di rischiare e coraggio di osare;
- Integrità, che viene considerata fondamentale nella trasparenza delle relazioni tra clienti, dipendenti, collaboratori e partner orientando comportamenti autentici, sinceri e coerenti;
- Agilità, nel sapersi adattare velocemente nell'organizzazione, nelle soluzioni offerte e nelle tecnologie che cambiano, soddisfacendo i bisogni del cliente, integrando agilmente nuove competenze nell'offerta.

Mission, vision e valori sono sanciti dal Codice Etico di Gruppo, aggiornato nel corso del 2023.

Il Codice è progettato per garantire che i valori fondamentali di Retelit diventino il pilastro della cultura aziendale e il criterio di comportamento per tutti i collaboratori, sia interni che esterni, che partecipano alla gestione delle attività aziendali. Il rispetto rigoroso di questi valori e delle responsabilità verso colleghi, clienti e altre parti interessate è fondamentale per mantenere l'efficacia operativa, la fiducia e la reputazione del Gruppo. I principi etici di riferimento, riportati all'inizio del documento, sono:

- Correttezza e trasparenza
- Legalità e onestà
- Imparzialità
- Sostenibilità

Il Codice Etico si rivolge ai membri degli organi sociali di amministrazione e controllo, ai dipendenti di tutte le Società controllate da Retelit, e a qualunque terza parte, quali fornitori, partner commerciali ed industriali, che collabori o lavori in nome o per conto o nell'interesse del Gruppo, ovunque operi e in qualunque modo contribuisca a creare valore per l'azienda. È vincolante per tutti coloro che collaborano con il Gruppo, sia direttamente che indirettamente, stabilmente o temporaneamente.

Il documento è reso pubblico online, ma anche sulla Intranet aziendale e sul Portale Fornitori, per essere facilmente accessibile a tutti i suoi destinatari. Ogni comportamento contrario al Codice Etico deve essere segnalato mediante i diversi canali predisposti, e sarà sanzionato in conformità con quanto definito nel documento stesso.

Il Codice Etico e il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottati dalle Società del Gruppo Retelit si ispirano anche a principi etici esterni, fatti propri dal Gruppo e derivanti da documenti quali:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite;
- la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea;
- gli standard di lavoro dignitoso previsti dalle convenzioni ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro);
- le Linee Guida dell'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) destinate alle imprese multinazionali;
- le normative Anti-Bribery nazionali e sovranazionali (es.: OCSE Anti-Bribery Convention, D.Lgs. 231/2001 Foreign Corrupt Practices Act, Bribery Act, Loi Sapin 2, Ley Organica, etc.).

Nel 2024 non si sono verificati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti.

[GRI 3-3] [GRI 2-27]

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

CANALI DI SEGNALAZIONE

Il Gruppo Retelit promuove una politica di massima comunicazione incentivando i propri dipendenti e gli altri stakeholder a chiedere spiegazioni o a fare segnalazioni, utilizzando uno dei seguenti canali:

Portale Whistleblowing

Attraverso il Portale Whistleblowing, è possibile segnalare, anche in forma anonima, comportamenti illeciti posti in essere in violazione di leggi, regolamenti, provvedimenti delle Autorità, Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, Codice Etico o altre disposizioni aziendali. Le Segnalazioni saranno prese in carico dall'OdV competente.

L'OdV può essere destinatario di segnalazioni anche attraverso i seguenti canali:
- Posta ordinaria all'indirizzo: Via Pola 9, 20124 Milano c.a. Organismo di Vigilanza indicando che si tratta di una comunicazione RISERVATA
- Email all'Organismo di Vigilanza della Società di riferimento
- Richiesta di incontro: Attraverso gli strumenti messi a disposizione è possibile allegare anche file audio. I contatti degli OdV sono reperibili all'interno della Intranet di Gruppo alla pagina corporate governance.

Per il solo personale interno, il Gruppo Retelit ha messo a disposizione un ulteriore strumento:

Portale "Alza la Mano"

Attraverso il Portale "Alza la mano" è possibile segnalare, anche in forma anonima, comportamenti irrispettosi e discriminatori che si manifestano all'interno dell'ambiente lavorativo. Le Segnalazioni saranno prese in carico dal Diversity & Inclusion Committee, espressamente incaricato di esaminare le Segnalazioni e di svolgere le opportune verifiche e attività istruttorie. Per richieste di chiarimenti o suggerimenti in materia di Diversity & Inclusion è possibile contattare il Diversity & Inclusion Committee anche attraverso la casella di posta dedicata.

All'interno dell'organizzazione di Gruppo, è presente inoltre l'area Compliance e l'area del Sistema di Gestione Integrato a cui tutto il personale può fare riferimento per richiedere chiarimenti sull'attuazione delle politiche e delle pratiche dell'organizzazione per una condotta aziendale responsabile. Entrambe le aree aziendali hanno delle caselle di posta a cui potersi rivolgere e comunicate a tutto il personale.

Eventuali criticità sono comunicate al Consiglio di Amministrazione solo qualora le stesse siano rilevanti ed esulino dai poteri delegati dal Consiglio stesso. Nel 2024 non è stata comunicata nessuna criticità al CdA.

[GRI 2-25; GRI 2-26] [GRI 2-16]

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

PARTECIPAZIONE AL UN GLOBAL COMPACT

Particolare attenzione è rivolta al rispetto dei diritti umani e all'opposizione di ogni forma di corruzione.

Il 21 dicembre 2022 l'Amministratore Delegato del Gruppo ha reso pubblico l'impegno di Retelit al rispetto e promozione dei Dieci Principi del Patto Mondiale delle Nazioni Unite (meglio conosciuto come UN Global Compact), firmando la Letter of Commitment, disponibile sul sito ufficiale dell'Organizzazione. Con questa lettera, Retelit si impegna a rendere tali Principi una parte integrante della propria strategia, delle operazioni quotidiane, della cultura organizzativa e dei processi decisionali. I Dieci Principi sono volti a proteggere e promuovere i diritti umani e condizioni di lavoro dignitose, a sostenere la tutela dell'ambiente e la lotta ad ogni forma di corruzione.

I Dieci Principi sono sanciti nel Codice Etico di Retelit e riportati nel Codice di Condotta per i Fornitori delle Società del Gruppo per garantirne l'applicazione lungo tutta la catena di produzione del valore. I Principi sono ulteriormente declinati, secondo le specificità del Gruppo, mediante diverse policy aziendali[2] che riportano e richiedono il rispetto degli impegni presi. Sfide, opportunità e risultati derivanti dalla partecipazione a UN Global Compact vengono rendicontati anche mediante l'apposita CoP – Communication on Progress – pubblicata annualmente sul sito ufficiale dell'Organizzazione.

DIRITTI UMANI	**PRINCIPIO I**	Promuovere e rispettare i diritti umani universamente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza.
	PRINCIPIO II	Assicurarsi di non essere, seppure indirettamente,complici negli abusi dei diritti umani.
LAVORO	**PRINCIPIO III**	Sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva.
	PRINCIPIO IV	Adoperarsi per l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio.
	PRINCIPIO V	Adoperarsi per l'effettiva eliminazione del lavoro minorile.
	PRINCIPIO VI	Adoperarsi per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.
AMBIENTE	**PRINCIPIO VII**	Sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali.
	PRINCIPIO VIII	Intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsailità ambientale.
	PRINCIPIO IX	Incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.
ANTICORRUZIONE	**PRINCIPIO X**	Impegnarsi a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.

[2] Per maggiori informazioni, si consulti il capitolo 11.1, dedicato al rapporto tra i contenuti del presente Bilancio di Sostenibilità e la partecipazione attiva al UN Global Compact.

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

4.2 GESTIONE DEI RISCHI

Un'adeguata e continua gestione dei rischi, attraverso monitoraggio e regolari processi di audit interni, è la chiave per il proseguimento delle attività aziendali. Nell'individuazione dei rischi, si distinguono rischi connessi al contesto esterno, rischi strategici ed operativi e rischi legali e di compliance. L'Enterprise Risk Management, ovvero il sistema di controllo dei rischi aziendali, è il sistema di controllo per tutte le società del Gruppo, e viene aggiornato con cadenza semestrale in termini di rischi identificati e di valutazione degli stessi mediante opportuni Key Risk Indicator.

[GRI 403-2]

RISCHI AMBIENTALI

La crescente attenzione agli effetti dei cambiamenti climatici e gli aggiornamenti continui dei quadri giuridici in materia ambientale tendono ad imporre requisiti sempre più severi alle imprese. Questo potrebbe ripercuotersi in un aumento dei costi per mettere a punto azioni volte ad evitare il rischio di non conformità. Al fine di mitigare questo rischio, Retelit S.p.A. e Retelit Digital Services S.p.A. hanno lavorato per il mantenimento e l'estensione a tutto il perimetro aziendale della certificazione ISO 14001, già acquisita dal gruppo anche tramite le società confluite all'interno di Retelit Digital Services (Irideos S.p.A., Brennercom SpA e la sua controllata Brennercom Tirol Gmbh). Alcune sedi del Gruppo sono certificate 50001 per la gestione energetica. A partire dal 2022 è stato inoltre introdotto un sistema di monitoraggio delle performance ambientali dell'intero Gruppo, aggiornato su base mensile o trimestrale, che consente di identificare eventuali criticità e rispondervi velocemente. Il sistema, che include KPI relativi anche a tematiche sociali e di corporate governance, dedica particolare attenzione ad impatti ambientali effettivamente o potenzialmente rilevanti.

RISCHI PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Il Gruppo si impegna a ridurre al minimo i rischi e a sensibilizzare in merito alla salute fisica e psicologica, alla sicurezza e al benessere dei propri dipendenti. Il Gruppo, in conformità con il D. Lgs.81/08, identifica le figure designate al monitoraggio della salute e della sicurezza dei propri dipendenti e mette a disposizione programmi di formazione continua al fine di mitigare il rischio di situazioni di emergenza nei luoghi a maggior rischio, come i cantieri stradali o i datacentre. Il Gruppo fornisce, mediante la Intranet aziendale, le schede individuali di valutazione del rischio relative alle diverse mansioni svolte, incrementando la consapevolezza delle possibili fonti di rischi per la salute e sicurezza a cui il personale potrebbe essere esposto. La valutazione Stress Lavoro Correlato (SLC) verrà effettuata entro i primi 6 mesi del 2025 e coinvolgerà tutto il Gruppo Retelit.

RISCHI PER LA SICUREZZA DEI DATI

La protezione e la sicurezza dei dati rappresentano una delle principali aree critiche per il Gruppo in termini di gestione del rischio. Il Gruppo tratta infatti grandi quantità di dati su base giornaliera ed è costantemente a rischio di potenziali attacchi informatici. In quest'ottica, Retelit S.p.A. e Retelit Digital Services S.p.A. (che ha incorporato Irideos S.p.A. e Brennercom S.p.A.) hanno adottato la certificazione ISO 27001 per la sicurezza delle informazioni, con estensione alle Linee Guida ISO 27017 e ISO 27018 specifiche per la sicurezza dei servizi Cloud e la protezione dei dati personali in Cloud pubblici. Tutto il Gruppo si impegna a mettere a punto ed implementare fattivamente nei quotidiani processi operativi le normative cogenti e le best practices in ambito di cyber security per la protezione delle infrastrutture, e per la formazione continua dei propri dipendenti. La compliance alla normativa europea GDPR resta un punto imprescindibile per le attività del Gruppo.

Negli scenari attuali di intensa transizione digitale, Il Gruppo ha altresì adottato la propria Cyber Policy, approvata dal CdA in data 27 luglio 2022, che riporta i responsabili del governo della privacy, le azioni da adottare in caso di emergenza e le sanzioni qualora si verificassero episodi di non conformità a tale policy.

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

RISCHIO DI VIOLAZIONE DELLE NORMATIVE ANTICORRUZIONE E COMPORTAMENTI ANTICONCORRENZIALI

Nell'ambito del costante impegno nel contrastare la corruzione in ogni sua forma e ad ottemperare alle disposizioni del D.lgs. 231/2001, nel corso del 2024 il Gruppo Retelit ha proseguito con le ordinarie attività per la diffusione del proprio Codice Etico e l'efficace attuazione dei Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, adottati dalle diverse Società del Gruppo.

I Modelli 231 attualmente vigenti sono stati oggetto di aggiornamento nel corso del 2023, recependo le variazioni organizzative intervenute e le nuove disposizioni legislative in materia di whistleblowing introdotte dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937.

Nel corso dell'anno gli OdV, in adempimento agli obblighi di vigilanza, hanno svolto un'analisi dell'adeguatezza dei rispettivi Modelli e delle procedure adottare dalle Società del Gruppo, hanno sistematicamente esaminato i flussi informativi ricevuti e monitorato i sistemi attivati per le Segnalazioni, si sono coordinati periodicamente con i soggetti deputati al controllo interno e hanno eseguito attività di verifica dei processi sensibili. [GRI 205-1]

Strumento fondamentale per la lotta alla corruzione oltre al Codice Etico è anche la Policy Anticorruzione e Misure Antiriciclaggio, aggiornata nel corso del 2023 e resa disponibile a tutto il personale tramite il Sistema di Gestione Documentale. Nell'ambito dell'attività di risk assesment, preliminare all'adozione della policy, sono stati identificati tra le attività svolte dal Gruppo Retelit, i seguenti 8 processi sensibili rispetto al rischio di corruzione e riciclaggio: Rapporti con la Pubblica Amministrazione; Acquisizioni di altre società e Joint Ventures (M&A); Affidamenti di incarichi di consulenza, di lavori e di fornitura; Selezione, assunzione e gestione del personale; Spese di rappresentanza, sponsorizzazioni e regalie; Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali; Gestione delle attività commerciali; Registrazioni contabili e gestione dei flussi di cassa (pagamenti-tesoreria). [GRI 205-3]

Nel 2024, nessuna delle Società del Gruppo è stata coinvolta in processi per corruzione. Retelit compete con i propri concorrenti in modo leale ovunque operi, riconoscendo che questo principio sia funzionale allo sviluppo del mercato, dei propri clienti e dei propri stakeholder.

Attraverso il Codice Etico e la Policy Anticorruzione, il Gruppo si impegna inoltre affinché le proprie persone tengano un comportamento corretto nei confronti dei concorrenti, non screditino le attività svolte da altri e non comunichino informazioni false con lo scopo di sottrarre clienti. [GRI 206-1]

Nel corso del 2024 non si sono verificati episodi anticoncorrenziali accertati e non sono state intraprese cause legali contro il Gruppo o i suoi dipendenti in materia di comportamento anticoncorrenziale e violazione delle normative antitrust e pratiche monopolistiche.

RISCHIO DI CONTINUITÀ OPERATIVA

Il Gruppo Retelit considera la Business Continuity un elemento fondamentale per garantire l'erogazione dei propri servizi in linea con i contratti con i clienti e gli standard internazionali. Nel 2023, ha sviluppato una Politica di Business Continuity (BC Policy) per supportare la sua missione e visione, allineata al Codice Etico e alla Responsabilità Sociale d'Impresa. Consapevole dei rischi che potrebbero compromettere le funzioni aziendali critiche, il Gruppo ha definito una strategia per tutelare la sicurezza dei dipendenti e assicurare la continuità dei servizi in caso di eventi destabilizzanti.

La Politica BC mira a garantire che le attività principali del Gruppo siano mantenute a livelli normali o quasi, anche in seguito a incidenti gravi. Un Comitato di Crisi è responsabile della creazione e dell'aggiornamento del Business Continuity Plan (BCP), che include le procedure per l'attuazione delle misure di gestione in tutte le società del Gruppo. La Politica e il Business Continuity Management System (BCMS) vengono comunicati internamente e valutati annualmente dal Comitato per garantirne l'adeguatezza alle dimensioni e alla complessità aziendale.

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

4.3 SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO E CERTIFICAZIONI

Per garantire elevati standard di qualità, il Gruppo Retelit adotta certificazioni in ambito ambientale, gestionale e ICT. Tra gli strumenti principali per identificare opportunità di miglioramento ci sono la pianificazione, l'esecuzione e la documentazione degli audit di qualità interni. L'attività di audit, pianificata dal Responsabile del Sistema di Gestione Integrato (SGI), è condotta da valutatori interni ed esterni qualificati e mira a verificare la conformità del SGI con le normative, la politica aziendale e gli obiettivi stabiliti, nonché a valutare l'efficacia delle procedure operative.

Gli audit servono anche a individuare eventuali azioni correttive. Le modalità di pianificazione e le responsabilità sono descritte in apposite procedure, e le non conformità vengono gestite con azioni correttive definite e monitorate. Periodicamente, vengono svolti piani di controllo per identificare eventuali lacune nella sicurezza logica e fisica del SGI.

Nel 2024 sono stati effettuati audit interni ed esterni (di terza parte) su tutte le società del Gruppo certificate, per ciascuna delle certificazioni che richiedono controlli periodici dei sistemi di gestione.

L'ottenimento e il mantenimento di queste certificazioni, fa parte del percorso intrapreso dal Gruppo Retelit per il raggiungimento dei seguenti principali obiettivi:

- soddisfazione del Cliente e delle aspettative di tutte le parti interessate rilevanti;
- riduzione del numero di incidenti, infortuni, annullando ove possibile, o riducendo al minimo, i rischi cui possono essere esposti i lavoratori o i terzi (Clienti, fornitori, visitatori, ecc.), con conseguente riduzione dei costi correlati;
- miglioramento dei livelli di salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- prevenzione di qualsiasi forma di inquinamento e miglioramento continuo delle prestazioni ambientali dell'organizzazione;
- garantire l'integrità, la riservatezza e la disponibilità delle informazioni e dei dati trattati compresi i dati personali;
- soddisfare i requisiti e gestire i rischi per la privacy relativi alle informazioni personali;
- prevenire le interruzioni e definire piani operativi per garantire la Continuità Operativa del business anche nelle condizioni più avverse;
- selezionare in modo adeguato i Fornitori e vigilare affinché condividano e rispettino gli impegni inerenti alla conformità legislativa in tema di salute e sicurezza dei lavoratori, ambiente, riservatezza delle informazioni, privacy e norme di comportamento etico stabilite dal Gruppo.

UNI EN ISO 9001:2015	Sistemi di Gestione per la Qualità – Requisiti
UNI EN ISO 14001:2015	Sistemi di Gestione Ambientale.
ISO/IEC 27001:2022	Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni – Requisiti
UNI ISO 45001:2018	Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro - Requisiti e guida per l'uso
ISO/IEC 20000-1:2018	Tecnologie informatiche - Requisiti per un sistema di gestione del servizio
ISO/IEC 27017:2015	Codice di condotta per i controlli di sicurezza delle informazioni basati su ISO/IEC 27002 per i servizi in cloud
ISO/IEC 27018:2019	Codice di condotta per la protezione delle informazioni di identificazione personale (PII) in cloud pubblici che agiscono come responsabili PII
ISO/IEC 27035-1:2016	Tecnologie informatiche - Tecniche di sicurezza - Gestione degli incidenti di sicurezza delle informazioni
ISO/IEC 27701:2019	Gestione delle informazioni sulla privacy
ISO 50001:2018	Sistemi di gestione dell'energia - Requisiti e linee guida per l'uso
PCI – DSS v3.2.1	Payment Card Industry - Data Security Standard
UNI-PDR 125:2022	Prassi di riferimento per la parità di genere
ISO 22301: 2019	Sistema di Gestione della Business Continuity
ANSI TIA 972 e Uptime	Il Datacenter Avalon 3 è certificato Uptime Tier IV by design e Ansi TIA rating IV AS build
Leed Core & shell	Il datacenter Avalon 3 è certificato Leed Core & Shell Livello Gold
European Code of Conduct	Il datacenter Avalon 2 aderisce allo European Code of Conduct

***Note:** La certificazione ISO 9001 copre il perimetro di gruppo, mentre tutte le altre non ricomprendono Retelit Enia, fusa per incorporazione in Retelit Digital Services da Dicembre 2024.

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

LE POLICY DEL GRUPPO RETELIT

Il Gruppo Retelit, in linea con il proprio sistema di Gestione Integrato, ha sviluppato un sistema documentale completo, comprensivo di Policy, procedure e istruzioni operative, nell'ambito del quale sono descritte le attività e affidate le relative responsabilità. All'interno dei sistemi di gestione certificati, vengono adottate policy specifiche che delineano gli obiettivi e gli impegni della Direzione, i quali vengono poi dettagliati all'interno delle relative procedure e istruzioni operative.

Ogni policy del Gruppo viene adottata a seguito di un assessment volto a identificare la materialità del processo impattato e la validità dei principi di controllo adottati.

Questo processo consente di identificare eventuali ulteriori presidi di controllo.
Un obiettivo fondamentale delle policy adottate è quello di generare impatti positivi sugli stakeholder.

Ciò è conforme alla visione etica del Gruppo Retelit, il quale pone il rispetto dei diritti umani come uno dei pilastri portanti del proprio codice etico. Oltre al Codice Etico, il Gruppo Retelit ha adottato specifiche policy riguardo ai diritti umani in materia di Diversity & Inclusion, Antidiscriminazione e molestie. Inoltre, il Gruppo Retelit si impegna a tutelare i soggetti fragili e ha istituito procedure specifiche per garantire la tutela della genitorialità e della diversità in generale.

Le diverse policy (Codice Etico, Modello Organizzativo 231, Whistleblowing, Codice di Condotta Fornitori, Bilancio di Sostenibilità, Policy Diversity & Inclusion, Policy Pari Opportunità, Policy Sostenibilità) sono sottoposte all'approvazione dell'Amministratore Delegato, mentre l'approvazione dei Modelli 231 e del Codice Etico avviene attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione. Le procedure, invece, sono approvate dai Direttori di area.

Per garantire la massima trasparenza e accessibilità, tutte le policy e le procedure sono comunicate a tutto il personale e rese disponibili attraverso un'applicazione web accessibile dalla Intranet[3]. I rapporti con le terze parti sono sempre formalizzati e includono gli impegni assunti da entrambe le parti.

Il Gruppo Retelit adotta inoltre un articolato piano di formazione che copre una vasta gamma di argomenti, inclusi quelli riguardanti la compliance aziendale, oltre alla formazione tecnica specifica.

[3] Le policy e gli impegni assunti sono disponibili sul sito ai seguenti link:
https://www.retelit.it/it/corporate-governance e https://www.retelit.it/it/sostenibilita .

[GRI 2-23; GRI 2-24]

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

5 QUALITÀ E INNOVAZIONE

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

5.1 MERCATI E SERVIZI

Il Gruppo Retelit copre un ampio spettro di attività nel settore ICT, sfruttando infrastrutture e piattaforme di proprietà, insieme a competenze verticali in ambito telco, ICT e IT consulting, con un particolare focus su SAP e Microsoft. Le sue aree di attività comprendono:

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

Retelit collabora con un ecosistema di partner strategici per offrire una gamma completa di servizi ICT, dalla fibra ottica all'SD-WAN, dal data center al cloud fino alle soluzioni di cybersecurity e ai servizi gestiti.

CYBEROO
DARKTRACE
FORTINET
NOKIA
paloalto NETWORKS
PA ABS
PA EXPERTISE
sumo logic
VEEAM
wasabi hot cloud storage
vmware
Adtran
BV-TECH
Microsoft
cisco
aws

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

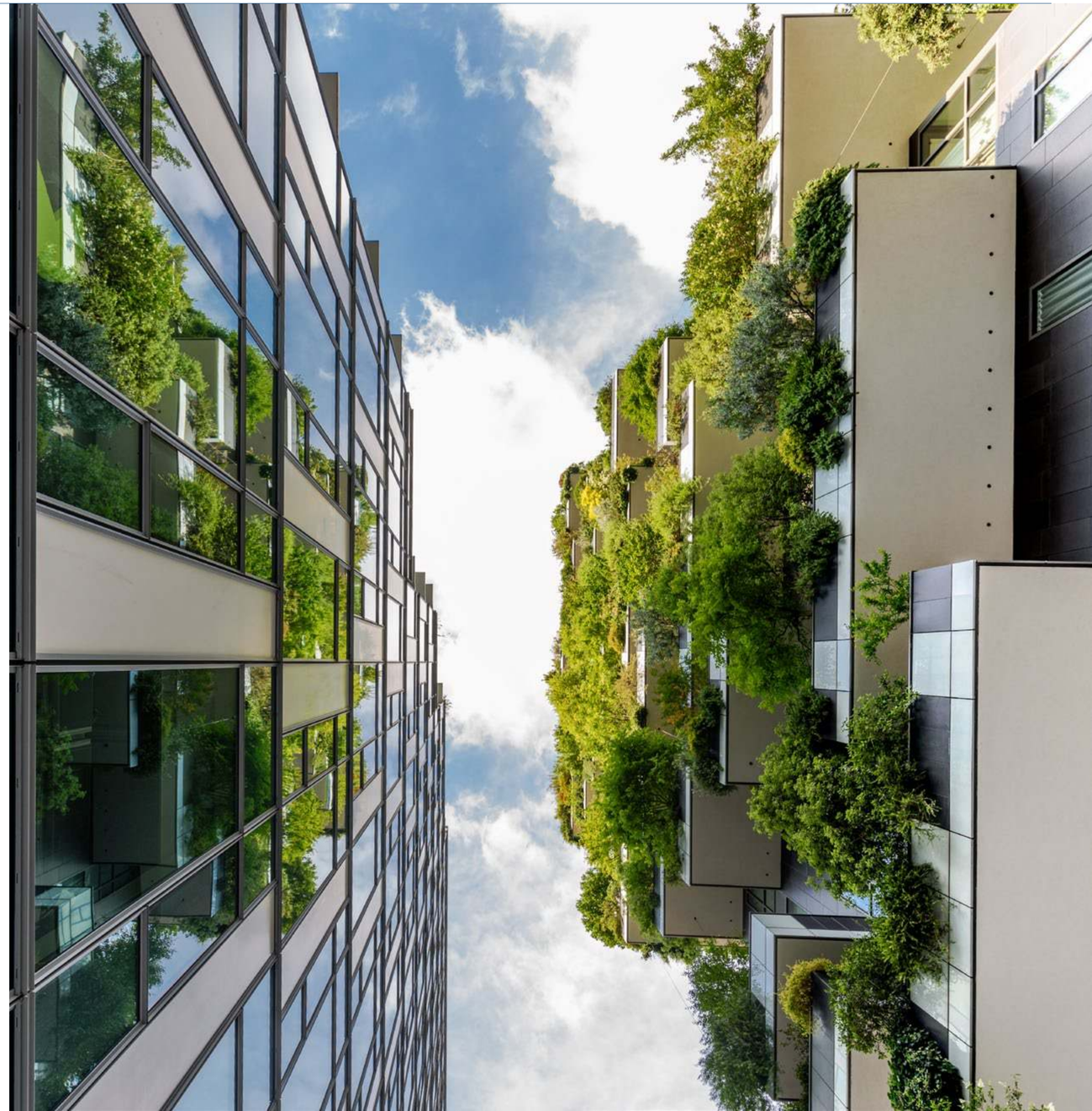
Il Gruppo opera in diversi mercati chiave:

- Wholesale: consulenza e progetti in ambito telco per operatori, service provider, hyperscaler e OTT a livello nazionale e internazionale.
- Enterprise: soluzioni per la trasformazione digitale delle aziende.
- Public Sector: supporta l'innovazione digitale per pubbliche amministrazioni, enti locali e utilities.
- SME: offre servizi telco, UCC e cloud per le piccole e medie imprese.

Questa vasta gamma di soluzioni consente al Gruppo Retelit di supportare una clientela diversificata e di rispondere alle esigenze tecnologiche di un ampio spettro di settori.

Dal punto di vista della sostenibilità, nel 2024 si è assistito ad un consolidamento delle richieste di compliance ESG sui Mercati serviti da Retelit. In particolare, i mercati maggiormente interessati da questo fenomeno nel 2024 sono stati il wholesale, dove un cliente di punta ha richiesto la compilazione di un questionario specifico su questi temi, l'Enterprise, dove sono state richieste certificazioni e partecipazioni a processi di e-Learning con la possibilità di sostenere un test di certificazione, e il Public sector, che ha incluso alcune caratteristiche di sostenibilità nelle valutazioni degli appalti. Complessivamente, gli elementi che Retelit è stata più spesso chiamata a garantire sono stati:

1. La presenza di RDS nelle scorecard dei certificatori ESG;
2. Il possesso della certificazione UNI PdR 125/2022;
3. La compliance o comunque il commitment al raggiungimento degli obiettivi di Sostenibilità.



2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

5.2 SODDISFAZIONE DEI CLIENTI

Il miglioramento costante della qualità del servizio è per il Gruppo Retelit un impegno fondamentale, così come la soddisfazione complessiva dei clienti. Il Gruppo persegue quotidianamente diversi obiettivi per rinnovare costantemente il reciproco rapporto di fiducia e rendere l'esperienza complessiva dei clienti nel loro Customer Journey il più possibile trasparente, chiara e semplice.

A questo fine Retelit misura e monitora con regolarità una serie di indicatori che rappresentano la qualità dei servizi erogati ai clienti: tempi di attivazione, tempi di ripristino, tassi di malfunzionamento, tempi di risposta, e altro.

I dati vengono raccolti e periodicamente condivisi con l'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni (Agcom). Vengono inoltre rilevati i parametri di soddisfazione per i singoli servizi (ad es. telefonia, Internet) e per le varie fasi del ciclo di vita (attivazione, fatturazione, servizio clienti).

Nel 2023, era stato promosso un progetto di rilevazione del livello di soddisfazione estesa a tutti i clienti del Gruppo, che aveva consentito di ampliare in modo automatizzato il processo già presente in alcune delle società del Gruppo, con l'obiettivo di monitorare una serie di KPI e al tempo stesso dare ascolto alla vera voce del cliente. Questo progetto è proseguito nel 2024.

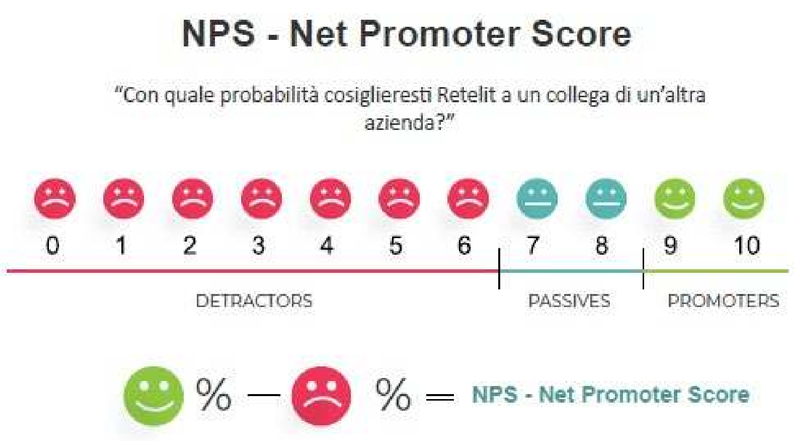
La metodologia utilizzata integra due diverse metriche di valutazione; il Net Promoter Score (NPS), indicatore standard della soddisfazione, misurato come disponibilità a consigliare Retelit a colleghi di altre aziende, e il Customer Satisfaction Index (CSI), l'indice percentuale che calcola la soddisfazione generale del Cliente in termini di qualità del prodotto, servizio clienti, prezzo, ecc. Insieme, questi due indicatori permettono di valutare in modo completo il gradimento del Cliente rispetto ai servizi erogati ed ai diversi momenti di contatto con il gruppo Retelit (interazione commerciale, processo di attivazione, comunicazioni amministrative, supporto fornito dal Servizio Clienti, interventi di assistenza tecnica, percezione complessiva dell'azienda). Nel corso del 2024 il valore di NPS è costantemente aumentato, registrando un trend positivo su tutti i touchpoint oggetto di rilevazione e per i diversi mercati.

OBIETTIVO	AZIONE	TARGET (KPI)	TARGET 2024	RISULTATI RAGGIUNTI 2024	TARGET 2025
Monitoraggio e miglioramento della soddisfazione dei clienti	Raccogliere il feedback dei clienti per migliorare e ottimizzare continuamente le pratiche e i processi di governance	Relational Net Promoter Score	20%	38%*	25%

*__Note:__ dato prudenziale, che non considera i risultati del NPS di Assistenza Amministrativa in Q1 e Q2, esclusi perché non pienamente a regime nel 2024 (in fase di test)

[GRI 3-3]

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA



Tutte le indagini, sia di tipo transazionale che relazionale, contengono anche quesiti a risposta aperta grazie ai quali Retelit cattura la voce diretta del Cliente (VOC) e misura, grazie a strumenti di analisi semantica e di AI, anche il sentiment con il quale alcuni degli argomenti principali vengono citati.

Il processo sistematico e diffuso di rilevazione della soddisfazione dei Clienti del Gruppo Retelit si completa poi con attività di close-the-loop, volte ad indirizzare, sia in maniera puntuale che complessiva, i principali "pain point" evidenziati e percepiti dai clienti in modo da innescare il processo di "continuos improvement" cui il Gruppo Retelit costantemente si ispira.

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

5.3 PRIVACY DEI CLIENTI

LE PRINCIPALI POLITICHE DEL GRUPPO A PRESIDIO DEL TEMA

MODELLO ORGANIZZATIVO GDPR	ACCORDO DI CONTITOLARITÀ	GESTIONE RICHIESTE DEGLI INTERESSATI
PRIVACY BY DESIGN E BY DEFAULT	MISURE DI SICUREZZA	PROCEDURA DATA BREACH

La protezione dei dati personali rappresenta un valore fondamentale per il Gruppo Retelit ed è alla base del rapporto di trasparenza, fiducia e responsabilità con i clienti, i dipendenti e tutti gli stakeholder.
Il rispetto della privacy non è solo un obbligo normativo, ma un impegno strategico, volto a garantire la sicurezza e l'integrità delle informazioni trattate, inclusi i dati personali.

Per assicurare una gestione efficace e conforme alla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, il Gruppo Retelit ha predisposto un accordo di contitolarità che disciplina in modo coerente i ruoli e le responsabilità delle singole Società, determinando congiuntamente finalità e modalità di trattamento dei dati personali per il conseguimento della Mission.

Il pillar della data protection all'interno del Gruppo Retelit è costituito dal Modello Organizzativo GDPR. Tale modello, in costante evoluzione, è concepito per garantire processi di gestione dei dati personali snelli ed efficienti, applicabili sia ai clienti che all'interno dell'organizzazione.

[GRI 3-3]

OBIETTIVO	AZIONE	TARGET (KPI)	TARGET 2024	RISULTATI RAGGIUNTI 2024	TARGET 2025
Garantire la sicurezza e la privacy dei dati	Soddisfazione di tutti i criteri richiesti dalla certificazione ISO 27001	Certificazione	Ottenere la certificazione per ogni società	Raggiunto*	n/a

***Note:** In merito alla soddisfazione di tutti i criteri richiesti dalla certificazione ISO 27001 la certificazione copre il perimetro aziendale, ad eccezione di Retelit Enia, fusa per incorporazione in Retelit Digital Services da Dicembre 2024, a cui verrà estesa nel 2025.

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

Governance e compliance

L'approccio adottato è basato su un sistema di responsabilità diffusa, che coinvolge tutti i livelli aziendali, dai reparti operativi fino agli organi di governance, assicurando un presidio capillare e una gestione proattiva dei rischi legati alla privacy.

In conformità con il principio di accountability, il Gruppo ha nominato un Data Protection Officer (DPO) esterno, per garantire la supervisione indipendente e il costante monitoraggio della corretta applicazione del GDPR nei processi aziendali.

Il DPO opera in modo trasversale sulle società controllate per cui è stato designato e i suoi contatti sono pubblicamente disponibili nelle informative sulla privacy e sui canali ufficiali di comunicazione (sito web).

Il Gruppo adotta inoltre un approccio di privacy by design e by default, garantendo che la protezione dei dati sia integrata sin dalla fase di progettazione di nuovi servizi, prodotti e processi. Vengono promossi programmi di formazione e sensibilizzazione continua per il personale, con l'obiettivo di rafforzare la cultura della protezione dei dati e della sicurezza informatica.

Gestione delle richieste degli Interessati

Il Gruppo ha implementato e attua apposite procedure per la gestione delle richieste degli interessati presentate ai sensi degli articoli da 15 a 22 del GDPR, in modo che il riscontro sia esaustivo e avvenga entro tempi brevi dalla ricezione della richiesta, in ogni caso nel rispetto del limite stabilito dal GDPR.

Gestione dei Data Breach

Per mitigare i rischi e garantire una risposta tempestiva a eventuali incidenti di sicurezza, configurabili come violazioni di dati personali, il Gruppo ha implementato un piano strutturato di gestione dei Data Breach, che prevede:

- il monitoraggio e rilevamento proattivo delle violazioni di sicurezza attraverso sistemi avanzati di controllo;
- L'adozione di procedure interne dedicate alla segnalazione e la gestione degli incidenti, con tempi di risposta definiti e azioni coordinate;
- la designazione di un Comitato ad hoc, composto dalle funzioni apicali dell'area Information Technology, Human Resource, Compliance, Legal e dal Data Protection Officer (DPO), convocato in occasione di incidenti con impatto privacy;
- la notifica tempestiva alle autorità competenti e, ove necessario, agli interessati, nel rispetto degli obblighi previsti dal GDPR;
- piani di mitigazione e azioni correttive per prevenire il ripetersi di violazioni e rafforzare la resilienza organizzativa. [GRI 418-1]

Nel corso del 2024, sono stati segnalati 3 incidenti gravi (con possibile esfiltrazione), di cui 1 è stato notificato all'Autorità Garante della Privacy come data breach, a cui sono seguite immediate azioni di mitigazione e implementazione di adeguate misure di sicurezza.

Principi guida della Politica di Privacy

L'impegno del Gruppo nella tutela della privacy si fonda su sette principi chiave:

- **Responsabilità** – Definizione chiara di ruoli e responsabilità in ambito privacy.
- **Trasparenza** – Comunicazione chiara e accessibile sui diritti e gli obblighi relativi ai dati personali.
- **Liceità e minimizzazione** – Raccolta e utilizzo dei dati solo per finalità determinate e legittime, nel rispetto del principio di proporzionalità.
- **Limitazione della conservazione** – Conservazione dei dati solo per il tempo necessario al conseguimento delle finalità dichiarate.
- **Esattezza e verificabilità** – Dati sempre aggiornati e accessibili per eventuali richieste di correzione o cancellazione da parte degli interessati.
- **Integrità e sicurezza** – Protezione delle informazioni mediante misure tecniche e organizzative avanzate, con audit periodici per garantirne l'efficacia.
- **Privacy by design e by default** – Adozione di misure preventive per integrare la protezione dei dati sin dalla fase di progettazione di nuovi servizi e tecnologie.

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

5.4 CYBERSECURITY E DATA RESILIENCY

I maggiori presidi in ambito di data protection rispetto a minacce alla cybersecurity sono costituiti dalle misure tecnico-organizzative, implementate in conformità alla norma ISO 27001 sulla sicurezza delle informazioni. Nel contesto della norma ISO 27001, Gruppo Retelit da tempo ha ottenuto l'estensione alla linea guida ISO 27017 (Codice di condotta per i controlli di sicurezza delle informazioni basati su ISO/IEC 27002 per i servizi in cloud) e 27018 (Codice di condotta per la protezione delle informazioni di identificazione personale (PII) in cloud pubblici che agiscono come responsabili PII), specifica per la protezione dei dati personali nel public cloud. Questi presidi sono per il Gruppo garanzia non soltanto di sicurezza e privacy dei dati, ma anche di monitoraggio periodico e valutazione di performance aziendali in ambito di cybersecurity.

Nel corso del 2024 sono stati segnalati 3 incidenti significativi (con possibile esfiltrazione), di cui 1 segnalato all'Autorità Garante della Privacy. Tutti sono stati trattati secondo le procedure interne e valutati mediante classificazione del rischio. Per ogni incidente è stato elaborato, monitorato e attuato un piano di rimedio con attività specifiche e generali. Periodicamente vengono condotti vulnerability assessment e, quando opportuno, penetration test, al fine di verificare la presenza di eventuali vulnerabilità dei sistemi e delle piattaforme di pubblica accessibilità.

Per quanto riguarda la gestione dei dispositivi, l'assegnazione ai neoassunti tiene conto della tipologia di utente e lavoro o mansione, al fine di assicurare l'utilizzo di apparecchiature costantemente aggiornate per proteggere gli utenti e i dati trattati dalle minacce informatiche.

OBIETTIVO	AZIONE	TARGET (KPI)	TARGET 2024	RISULTATI RAGGIUNTI 2024	TARGET 2025
Assicurarsi che i dipendenti sappiano come identificare le minacce e come reagire ad esse	Gestione della formazione	% di dipendenti con 3+ mesi di anzianità che partecipano ai corsi	70%	Raggiunto	100%

[GRI 3-3]

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

5.5 INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

Negli ultimi anni, l'implementazione strategica dell'automazione ha portato a significativi progressi in termini di sostenibilità ed efficienza operativa. I principali scenari sui quali si sono concentrati gli sviluppi sono:

- Prodotti Pacchettizzati: L'automazione delle attività di delivery relative ai prodotti pacchettizzati ha notevolmente ridotto le tempistiche associate alla gestione manuale dei task, permettendo di ottimizzare l'utilizzo delle risorse in campo;
- Servizi a Progetto: L'introduzione dei processi di automazione sui servizi a progetto permette di ridurre notevolmente i tempi di rilascio degli stessi, garantendo una maggiore omogeneità e semplicità di gestione anche in fase di assurance;
- Servizi di Connettività in Datacenter: L'estensione dell'automazione all'ambito Datacenter consente una gestione più efficiente e sostenibile dell'infrastruttura attraverso un controllo centralizzato e semplificato sia della componente di rete sia di quella relativa alla virtualizzazione.

OBIETTIVO	AZIONE	TARGET (KPI)	TARGET 2024	RISULTATI RAGGIUNTI 2024	TARGET 2025
Valutazione e miglioramento della digitalizzazione e del livello di automazione dell'azienda per migliorare l'efficienza e la trasparenza	Mappatura dei processi aziendali e di business non ancora digitalizzati (livello 2-3), introducendo anche sistemi di automazione, ove vantaggioso	% di processi digitalizzati	30%	<30% La riorganizzazione seguita all'integrazione del Gruppo ha modificato l'assetto e richiesto una rivalutazione dei processi primari	Questo indicatore verrà modificato e sostituito da un nuovo indicatore
Introduzione dell'intelligenza artificiale nei processi aziendali principali per migliorare le pratiche di governance	Pianificazione dell'implementazione del sistema basato sull'intelligenza artificiale, compresa la selezione delle tecnologie appropriate e l'identificazione degli stakeholder	Numero di processi aziendali principali supportati dall'IA	Progetto pilota su almeno un processo aziendale	Il Gruppo ha lavorato alla creazione del substrato tecnologico per supportare l'IA e alla diffusione nell'utilizzo dell'IA presso le postazioni dei dipendenti	Estensione dell'utilizzo dell'IA ad almeno il 10% della popolazione aziendale, in ottica di aumento della produttività

[GRI 3-3]

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

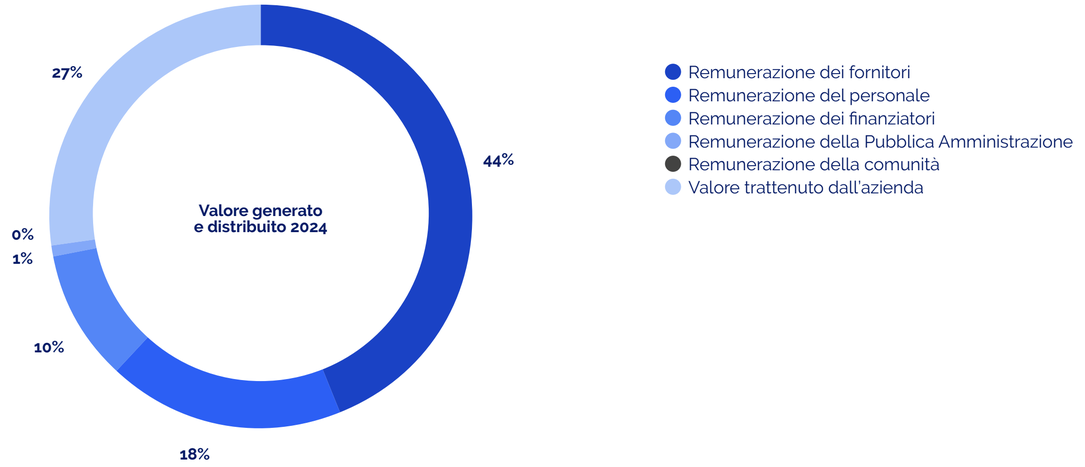
5.6 PERFORMANCE ECONOMICA

A seguito della stipula del nuovo finanziamento bancario di Gruppo erogato nel 2023, Retelit ha manifestato l'interesse a sottoscrivere un sustainability linked loan[4] che incentiverà il sottoscrittore a raggiungere determinati obiettivi predeterminati in materia di sostenibilità; il raggiungimento dei seguenti obiettivi permetterà a Retelit un risparmio in termini di interessi finanziari da corrispondere agli istituti di credito finanzianti:

- Riduzione delle emissioni di CO_2 legate a Scope 1 e 2;
- Incremento della percentuale di fornitori valutati secondo i criteri ESG;
- Miglioramento dello score Ecovadis.

Remunerazione dei fornitori	141.871
Remunerazione del personale	57.864
Remunerazione dei finanziatori	32.600
Remunerazione degli azionisti	0
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	1.921
Remunerazione della comunità	12
Valore trattenuto dall'azienda	87.303
Valore economico generato	321.571

Nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024, il valore economico generato dal Gruppo ammonta a circa 321,5 milioni di euro. La porzione più rilevante è rappresentata dalla remunerazione dei fornitori di servizi esterni, acquisti di materie prime e costi operativi (circa 141,8 milioni di euro), seguita dalla remunerazione del personale (circa 57,8 milioni di euro). Il valore per la Pubblica Amministrazione è risultato pari a circa 1,9 milioni di euro, mentre la remunerazione ai finanziatori è pari a circa 32,6 milioni di euro. Il valore trattenuto dall'Azienda è stato pari a circa 87,3 milioni di euro. Infine, la remunerazione della comunità è stata di circa 12 mila euro nel 2024[5].



[4] Il Sustainability Linked Loan è stato sottoscritto da Retelit a maggio 2024.
[5] I dati economici si riferiscono all'intero periodo di rendicontazione per tutte le società incluse nel perimetro di consolidamento

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

6 LE PERSONE DEL GRUPPO RETELIT

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

6.1 TUTELA DEI DIRITTI UMANI

Retelit riconosce nel rispetto e nella tutela dei diritti umani un tema centrale per il Gruppo.

Gli impegni presi sono stati formalizzati in diversi documenti ufficiali: oltre al Codice Etico, si contano anche la Policy Anti-schiavitù, la Policy Antidiscriminazione e Antimolestie e il Codice di Condotta per i fornitori delle Società del Gruppo. Il Codice di condotta fornitori ed entrambe le Policy sono state aggiornate nel 2023 al fine di renderle applicabili al nuovo assetto organizzativo del Gruppo Retelit.

Le due policy si rivolgono a dipendenti, collaboratori, appaltatori, fornitori e altri partner commerciali. Con la Policy Anti-schiavitù, il Gruppo Retelit con le sue aziende persegue un approccio di tolleranza zero nei confronti di tutte le forme di schiavitù e si impegna ad agire eticamente e con integrità in tutti i rapporti interni, commerciali e di delivery e di imporre sistemi e controlli efficaci per impedire e garantire che nessuna forma di schiavitù possa avere luogo in nessuno degli ambiti di attività o luoghi di presenza operativa del Gruppo (sia fisica che virtuale, sia locale che remota). Il Gruppo si impegna inoltre a garantire la trasparenza nell'approccio, nelle relazioni e in tutte le attività, per impedire in qualsiasi modo situazioni di schiavitù, in tutti gli ambiti operativi e a qualsiasi livello organizzativo o gerarchico, in linea con i dettami sanciti dal documento britannico "Modern Slavery Act" pubblicato nel 2015.

Il Gruppo Retelit, inoltre, ripudia qualsiasi forma di discriminazione o di molestia nei confronti di qualsiasi dipendente in base a razza, etnia, religione, età, nazionalità, orientamento sessuale, disabilità, identità o espressione di genere, ascendenza, gravidanza o per qualsiasi altro elemento basato sull'attività protetta del dipendente dagli statuti antidiscriminazione. In aggiunta e quale elemento rafforzativo, Retelit ha anche sottoscritto il "Manifesto della Comunicazione non ostile", come impegno di responsabilità nel favorire comportamenti rispettosi e civili in rete contro le forme di social hating.

A tutti i Fornitori del Gruppo, indipendentemente dall'area geografica di appartenenza, viene chiesto di prendere visione e accettare il Codice di Condotta dei Fornitori, proposto nel Portale di qualifica all'atto dell'accreditamento. L'accettazione è una condizione necessaria e obbligatoria per rientrare nell'Albo Fornitori del Gruppo. La maggior parte dei fornitori strategici è situata in Europa e in economie avanzate, dove è presente una forte attenzione ai diritti umani.
L'insieme dei valori, principi e policy definite da Retelit sono volti a favorire il rispetto dei principali standard internazionali di riferimento, quali la Carta Internazionale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e i Principi Fondamentali e Standard di Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, nonché la normativa cogente, nazionale e locale.

Tutti i documenti sono resi disponibili sulla Intranet aziendale oltre che, nel caso del Codice Etico e del Codice di Condotta, sul web, ed è possibile servirsi della piattaforma whistleblowing per fornire segnalazioni o presentare reclami.

[GRI 409-1]

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

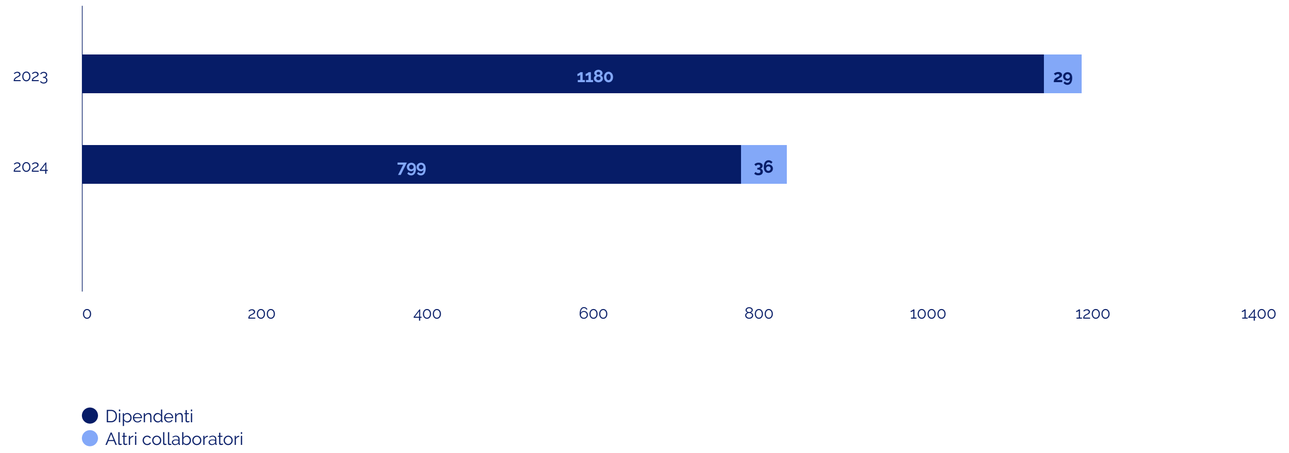
6.2 RISORSE UMANE

Le persone di Retelit sono un asset fondamentale e il loro sviluppo e benessere sono al centro della nostra politica di gestione delle risorse umane. Tale politica è basata sui principi di trasparenza, inclusione, fiducia e rispetto delle diversità, ed è strettamente allineata ai valori aziendali che guidano l'azione dei nostri dipendenti, sia all'interno del Gruppo che nelle relazioni con Clienti, partner e con l'intero ecosistema in cui operiamo. Al termine del 2024, il Gruppo contava 799 dipendenti, affiancati da figure esterne con un differente rapporto di lavoro, alle quali sono tuttavia assegnate mansioni equiparabili a quelle dei dipendenti, per un totale di 835 persone che contribuiscono stabilmente alle attività di Retelit. L'età media dei dipendenti, uomini e donne, è di 48 anni.

Il 100% dei dipendenti è assunto con contratto a tempo indeterminato in coerenza con la politica aziendale volta a garantire la stabilità del rapporto di lavoro e il benessere dei dipendenti; gli apprendisti costituiscono il 3% della popolazione aziendale. Il lavoro part time è poco diffuso (circa il 7% dei dipendenti nel 2024) e si conferma essere un'opzione scelta principalmente dalle donne laddove rappresenti un efficace strumento per consentire una migliore conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata, mentre non si attesta la presenza di dipendenti a ore non garantite.

[GRI 2-7; GRI 2-8]

RISORSE UMANE DEL GRUPPO 2024



2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

6.3 DIVERSITÀ E INCLUSIONE, NON DISCRIMINAZIONE E PARI OPPORTUNITÀ

LE PRINCIPALI POLITICHE DEL GRUPPO A PRESIDIO DEL TEMA

[GRI 3-3]

OBIETTIVO	AZIONE	TARGET (KPI)	TARGET 2024	RISULTATI RAGGIUNTI 2024	TARGET 2025
Riduzione delle disuguaglianze Introduzione dell'intelligenza artificiale nei processi aziendali principali per migliorare le pratiche di governance	Correzione delle disuguaglianze, ove presenti	% di pay gap tra uomini e donne	Mantenere / Migliorare	Raggiunto: 15,7% (valore 2023: 16,50%) Nel 2024 è stato introdotto il Weighed GPG, versione ponderata del GPG che riflette in modo più equo e accurato le dinamiche salariali. Il valore ricalcolato secondo il Weighed GPG è pari a 0,97%	Mantenere / Migliorare
	Soddisfazione di tutti i criteri richiesti dalla certificazione PdR125	Certificazione	Mantenere	Raggiunto*	Mantenere
	Formazione sui pregiudizi inconsci/ Empowerment femminile/ linguaggio inclusivo	% di dipendenti formati su tematiche D&I	80%	Raggiunto: 82%	80%
	Attenzione durante il processo di assunzione	% di donne assunte	+2% rispetto all'anno precedente	Non raggiunto: 23,44% (valore 2023: 31,58%)	+2% rispetto all'anno precedente

***Note:** In merito alla soddisfazione di tutti i criteri richiesti dalla certificazione PdR125, la certificazione copre il perimetro aziendale, ad eccezione di Retelit Enia, fusa per incorporazione in Retelit Digital Services da Dicembre 2024, a cui verrà estesa nel 2025.

Nel corso del 2024 prosegue l'impegno del Gruppo verso la promozione della Diversità e dell'Inclusione all'interno dell'organizzazione; Retelit riconosce che la diversità in tutte le sue forme, inclusa quella di genere, etnia, abilità, orientamento sessuale e background socio-economico, porti valore aggiunto all'azienda e consenta di attrarre e trattenere i migliori talenti, promuovere l'innovazione, l'imprenditorialità e migliorare le performance delle persone e dell'azienda stessa.

Nel 2024, il Gruppo Retelit ha rinnovato la certificazione UNI/PdR 125:2022, confermando il proprio impegno nell'adozione di politiche che promuovono la parità di genere, l'uguaglianza di opportunità, la non discriminazione e il rispetto reciproco. Questi principi sono stati ulteriormente formalizzati con l'introduzione della Policy per le Pari Opportunità, il cui obiettivo è quello di diffondere e promuovere la conoscenza delle politiche e delle procedure adottate dal Gruppo. La Policy mira anche a incoraggiare e pianificare attività e iniziative che garantiscano l'effettiva applicazione delle sue linee guida all'interno dell'organizzazione, valutando l'efficacia di tali programmi. Inoltre, si assicura che tutti i processi relativi alle risorse umane, in particolare quelli di reclutamento e valutazione delle performance, siano allineati alla Policy, basandosi esclusivamente su criteri meritocratici e senza alcuna forma di discriminazione.

Il Gruppo ha inoltre sviluppato partnership con Associazioni impegnate nella promozione della cultura della Diversità senza discriminazioni in cui l'empowerment femminile, la valorizzazione delle differenze e l'inclusione siano acquisiti e diventino motore di crescita e sviluppo sostenibile. Inoltre, ha aderito ad un network impegnato nella prevenzione e nel contrasto di ogni forma di violenza e di discriminazione di genere.

Il Gruppo Retelit ha messo a disposizione del personale diversi strumenti di segnalazione, anche in forma anonima, di comportamenti non corretti e promuove la partecipazione del personale per suggerire iniziative utili a migliorare l'ambiente di lavoro. Nel 2024 non si sono verificati episodi di discriminazione.

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

Il Gruppo tutela la maternità e la paternità e mette in atto modalità opportune per supportare i propri dipendenti durante e dopo il periodo di congedo, con l'obiettivo di supportare l'integrazione e il bilanciamento tra gli impegni lavorativi e famigliari e favorire un più fluido rientro al lavoro. Il Gruppo accoglie con favore l'impegno di entrambi i genitori nella cura dei figli e richiede a tutto il personale l'adozione di atteggiamenti e azioni che tutelino i dipendenti che si prendono cura della famiglia. Tra le misure messe in campo rilevano:

- smart working e flessibilità oraria;
- percorso di "back to work" e di coaching per i neo-genitori;
- giornate retribuite per inserimento al nido o alla scuola dell'infanzia;
- integrazione economica sui congedi;
- concessione del Part time su richiesta dei neo-genitori;
- Portale "Alza la mano" per la segnalazione anonima di condotte non conformi in violazione della Policy Diversity & Inclusion.

In ultimo, il Gruppo ha introdotto programmi di formazione specifici sulle tematiche D&I rivolti a tutte le risorse. Questi programmi mirano a sensibilizzare il personale sulle questioni legate alla diversità, promuovere la consapevolezza e fornire strumenti per affrontare le discriminazioni e gli stereotipi. L'adesione a tali programmi è monitorata costantemente per valutare l'efficacia delle iniziative di sensibilizzazione e sviluppo delle competenze.

I processi di assunzione garantiscono pratiche di reclutamento esclusivamente basate su criteri di merito: la scelta del candidato migliore avviene attraverso la valutazione delle qualifiche, senza prendere in considerazione caratteristiche personali non correlate alle capacità e al merito. Il Gruppo assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di recruiting, quali Recruiter e Line Manager ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi per prevenire che questi possano influenzare negativamente i processi stessi.

Retelit monitora regolarmente la composizione del personale in base a dimensioni quali la diversità di genere ed età al fine di porre in essere misure correttive.

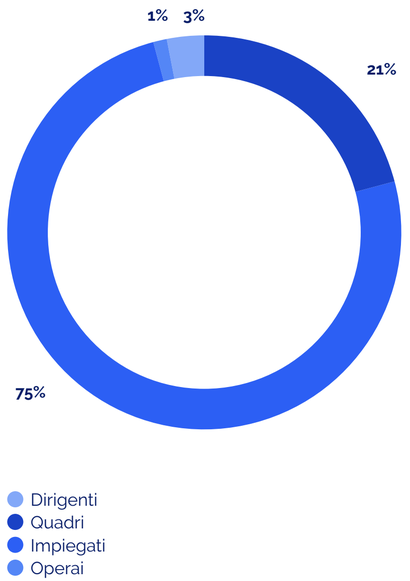
Il Gruppo si impegna a garantire che la sua politica retributiva sia equa, bilanciata, meritocratica e conforme agli standard di mercato. Essa si fonda su criteri chiari e trasparenti, che prendono in considerazione la formazione, l'esperienza, le responsabilità e i risultati raggiunti dai dipendenti. Il Gruppo effettua regolarmente analisi di equità retributiva, sia interne che esterne, per assicurarsi che i livelli salariali siano competitivi rispetto al mercato, adeguati al valore del lavoro svolto e in linea con quelli dei colleghi che ricoprono ruoli e responsabilità simili. In caso di disparità, vengono valutate azioni correttive. Inoltre, il Gruppo adotta politiche retributive basate sulla performance (sistema MBO), per garantire che la retribuzione dei dipendenti rifletta il valore del loro contributo ai risultati aziendali.

Nel 2024 è stata condotta la prima survey di rilevamento dell'eNPS per valutare il clima organizzativo e l'esperienza dei dipendenti nella realtà del Gruppo. I feedback ricevuti sono stati utilizzati per migliorare le pratiche e politiche. Il Gruppo continuerà a lavorare attivamente per migliorare la performance in materia di Diversità e Inclusione. Alcuni degli obiettivi futuri includono l'aumento della rappresentanza di donne anche in ruoli di leadership, nonché la promozione di una cultura aziendale ancor più inclusiva e rispettosa.

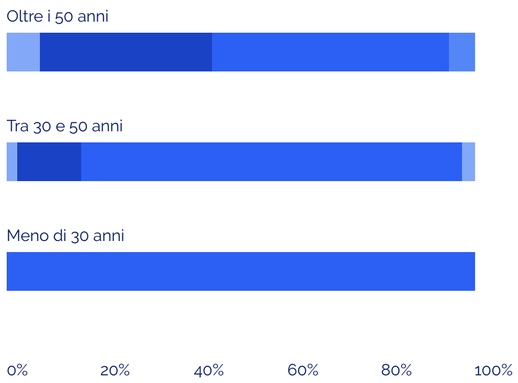
L'impegno verso la promozione della diversità e dell'inclusione è fondamentale per la visione di Retelit di un mondo equo e sostenibile. Attraverso politiche, iniziative e misurazioni mirate, il Gruppo si impegna a creare un ambiente di lavoro dove ogni individuo possa sentirsi valorizzato e rispettato. Si continuerà a lavorare verso questo obiettivo, consapevoli del ruolo cruciale che la diversità e l'inclusione giocano nel successo di Retelit come organizzazione e come parte di una comunità globale.

[GRI 405-1]

PERCENTUALE PER DIPENDENTI PER INQUADRAMENTO 2024



DIPENDENTI PER INQUADRAMENTO E FASCE D'ETÀ 2024



2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

6.4 BENESSERE DEI DIPENDENTI

LE PRINCIPALI POLITICHE DEL GRUPPO A PRESIDIO DEL TEMA

OBIETTIVO	AZIONE	TARGET (KPI)	TARGET 2024	RISULTATI RAGGIUNTI 2024	TARGET 2025
Benessere ed engagement dei dipendenti	Indagine periodica sul benessere dei dipendenti e il clima aziendale	Indice di soddisfazione dei dipendenti (eNPS)	Invio + YoY Miglioramento dell'eNPS	Raggiunto: eNPS somministrata e definita la baseline (13)*	Invio + YoY Miglioramento dell'eNPS (>13)
Riduzione dell'attrizione indesiderata anno dopo anno	Introduzione di un sistema per raccogliere il feedback di dipendenti nuovi e in uscita	% di feedback dei dipendenti registrato	100%	Raggiunto Il feedback ei dipendenti viene raccolto post periodo di prova (Feedback System for New Employees) e contestualmente all'uscita grazie all' implementazione della Exit Interview (Feedback system for terminated employees)	100%
	Riduzione del turnover indesiderato (escludendo i piani di incentivazione / riorganizzazione)	Turnover in uscita	Mantenere / ridurre	Raggiunto: 6,5 % (valore 2023: 6,6%)	Mantenere / ridurre
	Introduzione di un target ESG nell'MBO di ogni dipendente con retribuzione variabile nei contratti, come forma di incentivo a breve termine	% di dipendenti con compensazioni variabile a breve termine	100%	Raggiunto	100%
ESG dashboard	Informare i dipendenti sulle performance ESG del Gruppo, predisponendo apposite dashboard pubblicate sulla Intranet	Frequenza di aggiornamento dei contenuti	Trimestrale	Raggiunto	Trimestrale

***Note:** il numero 13 è stato ottenuto dalla % dei Promoters (37,5) sottraendo la % dei Detractors (24,4).

WELFARE

[GRI 3-3]

In Retelit, il benessere dei dipendenti è un elemento fondamentale per mantenere e attrarre i talenti, garantire un elevato livello di performance lavorative e assicurare eque possibilità di svolgere le proprie mansioni nel rispetto delle esigenze private. Tra le misure realizzate si evidenziano il sistema di welfare, lo smartworking e la flessibilità oraria, e i percorsi formativi su salute e benessere resi disponibili ai dipendenti.

Nel corso del 2024 il 65,8% della popolazione aziendale ha avuto accesso ad un sistema di Welfare attraverso una piattaforma digitale dedicata, in grado di erogare beni e servizi utili alla vita quotidiana dei dipendenti e delle loro famiglie, sostenendo il potere di acquisto e favorendo un maggior equilibrio tra vita lavorativa e personale.

[GRI 401-2]

Tutti i benefici standard disponibili per i dipendenti a tempo pieno, tra cui ad esempio assicurazione sulla vita e assistenza sanitaria, sono previsti anche per i dipendenti a tempo determinato e parziale.
La Società ha inoltre adottato numerose misure di welfare tutte orientate ad offrire una migliore conciliazione vita - lavoro e un supporto economico concreto, con particolare attenzione alla salute, alla prevenzione e alle esigenze della famiglia; nello specifico per tutti i dipendenti:

- l'assistenza fiscale gratuita;
- le piattaforme di acquisto di beni e servizi a prezzi scontati;
- la banca ore solidali per l'assistenza di figli minori e per altre situazioni di grave necessità;
- i permessi retribuiti per visite mediche;
- le polizze aggiuntive rispetto a quelle contrattualmente previste.

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

ATTRAZIONE DEI TALENTI E RETENTION

Il Gruppo ritiene prioritario l'obiettivo di promuovere e tutelare le diversità e le pari opportunità nell'accesso al lavoro e si impegna a garantire pratiche di reclutamento esclusivamente basate su criteri di merito. La scelta del migliore candidato o del dipendente più idoneo a ricoprire una posizione si basa sulla valutazione delle qualifiche. Non sono ammesse considerazioni sulle caratteristiche della persona non correlate alle capacità e al merito.

Il processo di selezione prevede il profiling della risorsa da inserire per individuare i canali e gli strumenti di attraction più consoni. Retelit promuove un ambiente improntato alla trasparenza e alla condivisione, incoraggiando tutti i partecipanti a fornire feedback strutturati sulle candidature ricevute e garantendo una comunicazione tempestiva verso i candidati durante l'intero iter della selezione.
Il Gruppo crede nel valore e nella necessità di una relazione strutturata con il sistema universitario e con gli Istituti Tecnici Superiori (ITS) anche attraverso la partecipazione ad eventi quali i career-day o fiere di settore (STEM Girls 2024).

Il Gruppo continua a utilizzare attivamente lo strumento del Job Posting, confermando il proprio impegno nel riconoscere e premiare lo sviluppo professionale dei collaboratori, offrendo l'opportunità di mettere in gioco le proprie competenze in nuovi ruoli, pur rimanendo all'interno dell'azienda.

Il Programma di Referral, indirizzato ai colleghi che desiderano segnalare persone di talento, prosegue nella sua applicazione, consentendo a tutti i dipendenti di contribuire attivamente alla crescita dell'azienda. Raccomandare qualcuno non è solo un gesto di fiducia, ma anche un modo per costruire un team ancora più forte e motivato. Nel corso del 2024 il programma ha generato 41 segnalazioni di potenziali talenti, con un tasso di assunzione del 7,3%.

[GRI 401-1]

Al termine del 2024 è stato calcolato un tasso di assunzione del 8%, di cui il 22% donne, e un tasso di turnover in uscita complessivamente pari al 14% di cui il 30% donne.

Il Gruppo si dedica a offrire alle nuove risorse un'esperienza di on-boarding che sviluppi da subito un senso di appartenenza all'organizzazione. Questo processo si basa su una combinazione di formazione approfondita, incontri individuali e strumenti interattivi, con l'obiettivo di stabilire connessioni significative fin dai primi giorni. La missione è creare le basi per una crescita professionale e personale continua all'interno del Gruppo.
Con l'intento di perfezionare costantemente i processi di selezione e inserimento, viene somministrata una survey ai nuovi assunti per raccogliere feedback dettagliati sulle aree di forza e di miglioramento del processo di on-boarding. Questo approccio permette di garantire standard elevati nell'accoglienza e nel supporto per i nuovi dipendenti.

Parallelamente, Retelit monitora le uscite del personale, raccogliendo feedback su vari aspetti, tra cui il clima aziendale, la soddisfazione sul lavoro, l'equilibrio tra vita privata e professionale e eventuali segnalazioni di discriminazione o mobbing. Per attrarre candidati qualificati, le posizioni aperte vengono promosse tramite post mirati, accompagnati da contenuti appositamente sviluppati per promuovere una positiva immagine aziendale. Questo impegno sostiene le iniziative di talent acquisition del Gruppo e rafforza la sua presenza online, come datore di lavoro di riferimento.

Per il terzo anno consecutivo, il Gruppo Retelit è orgoglioso di annunciare l'inserimento nella prestigiosa classifica "Italy's Best Employers" delle migliori 400 aziende italiane dove lavorare, curata dal Corriere della Sera in collaborazione con Statista. Questo riconoscimento conferma l'impegno continuo nel creare un ambiente di lavoro inclusivo, sostenibile e gratificante per tutti i dipendenti.

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

RETRIBUZIONE VARIABILE

[GRI 2-19] [GRI 2-20]

La politica retributiva del Gruppo, basata su un criterio di equità interna ed esterna, riconosce e premia le performance del proprio personale. In quest'ottica, sono stati adottati piani di incentivazione variabile di breve periodo che - a seconda del segmento di popolazione a cui sono dedicati, ne definiscono le regole di erogazione e sono studiati al fine di motivare i dipendenti del Gruppo al raggiungimento degli obiettivi assegnati:

- Management by Objectives (MBO) ha coinvolto il 26% della popolazione aziendale. In aggiunta ad obiettivi economico/ finanziari, di funzione e/o individuali, ad ogni partecipante è stato assegnato un obiettivo con target ESG;
- Sales Incentive Plan (SIP) dedicato alla forza vendita principalmente legati ad indicatori di crescita (Ordinato) e di risultato (Ricavi). Il piano ha riguardato il 16% della popolazione aziendale;
- Premio di Risultato (PdR) istituito nell'ambito del Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto da IRIDEOS, confluita in Retelit Digital Services, ha riguardato il 46% dei dipendenti (applicato solamente ai dipendenti IRIDEOS).

In particolare, per quanto riguarda la remunerazione dei membri del CdA, la Presidente riceve un emolumento fisso, mentre l'amministratore delegato riceve un emolumento fisso più un emolumento variabile in funzione di obbiettivi di business (MBO).

COMUNICAZIONE INTERNA

La Comunicazione interna riveste un ruolo cruciale nel Gruppo Retelit, contribuendo sia allo sviluppo della cultura aziendale e al coinvolgimento dei dipendenti, che alla divulgazione di informazioni ritenute fondamentali. Queste possono essere di natura strategica, come ad esempio la condivisione degli obiettivi e dell'andamento dell'azienda, le operazioni societarie, le iniziative per i dipendenti e i cambiamenti organizzativi, oppure di natura operativa, quando contengono regolamenti o documenti di interesse comune.

Da notare che, considerata la dispersione geografica delle sedi del Gruppo, gli incontri in presenza con la popolazione aziendale assumono sempre più rilevanza per vivere momenti di condivisione mirati a trasmettere i valori e gli obiettivi strategici e a dare ascolto alla voce dei dipendenti.

La società utilizza vari canali per comunicare con i dipendenti, in base al contenuto e all'urgenza.

- **L'uso dell'e-mail** è limitato a comunicazioni ritenute importanti e tempestive che riguardano principalmente comunicazioni della Direzione, il lancio di iniziative e progetti, l'organizzazione di eventi interni e survey sul clima aziendale o argomenti specifici.
- **L'uso della intranet aziendale** ha principalmente lo scopo di sviluppare la cultura aziendale e rappresenta il punto di accesso a tutte le informazioni utili per il coinvolgimento, il benessere e l'operatività dei dipendenti in azienda. La intranet è organizzata in sezioni tematiche di facile consultazione e consente la ricerca per argomenti/parole chiave. Il progetto di sviluppo di una intranet unica per tutte le Aziende del Gruppo Retelit avviato nel 2023 si concluderà entro il primo semestre 2025.
- **Vengono organizzati incontri periodici** che registrano un tasso di partecipazione usualmente prossimo al 65-70%. Alcuni esempi:

I Roadshow: allestiti in presenza presso gli uffici o nei loro pressi. In queste occasioni, vengono condivisi con i dipendenti la vision e gli obiettivi strategici, allo scopo di rafforzare il senso di appartenenza e la mission. Vengono inoltre organizzate tavole rotonde su temi di interesse comune (ad esempio la cybersecurity) ed è sempre riservato un momento di Q&A, al quale possono partecipare anche i dipendenti che seguono l'evento via streaming. Agli incontri segue un sondaggio per valutarne l'efficacia;
I Caffè con l'AD: incontri informali che hanno lo scopo di abbattere le barriere tra management e dipendenti, creando un avvicinamento durante una colazione informale presso la propria sede di appartenenza;
Le riunioni del Management: si svolgono periodicamente in sedi diverse dalla principale, per testimoniare fattivamente la vicinanza ai dipendenti delle sedi minori, creando occasioni di dialogo con il Management durante momenti informali;
Presentazioni: in occasione di importanti operazioni societarie, come ad esempio le recenti fusioni per incorporazione, i dipendenti interessati vengono invitati a partecipare ad una presentazione, con possibilità di porre domande al Management;
Il messaggio di Natale: seguito da un brindisi in presenza presso le varie sedi, è un modo per riunire tutta la popolazione aziendale in un'occasione di festa.

- **Yammer** è la piattaforma social interna al Gruppo e viene utilizzata sia dai singoli dipendenti per comunicare con i colleghi, sia dall'azienda come strumento per diffondere messaggi informali.
- **Vengono promosse attività di Team Building e volontariato**:

la partecipazione alla Milano Marathon in modalità Relay: le staffette vengono costituite grazie al passaparola, che incoraggia lo spirito di squadra ed il team building;
progetti a tema, come ad esempio il progetto Sistech, che vede i volontari impegnati in percorsi di tandem linguistico o presentazioni su temi a carattere tech e digital a sostegno di donne rifugiate.

- **Per la formazione e l'informazione** su temi incentrati su Diversity, Equity e Inclusion, vengono usati anche canali alternativi come i webinar organizzati in partnership con le associazioni e fondazioni con cui il Gruppo da tempo collabora.

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

6.5 FORMAZIONE E SVILUPPO DEI DIPENDENTI

LE PRINCIPALI POLITICHE DEL GRUPPO A PRESIDIO DEL TEMA

FORMAZIONE DEL PERSONALE E VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

Nel 2024, il Gruppo Retelit ha avviato due percorsi formativi in ambito leadership, focalizzati sui pilastri del proprio Leadership Framework. Questi programmi, che hanno preso il via a maggio e si sono conclusi rispettivamente a novembre e dicembre, hanno totalizzato 4.877 ore di formazione.

Progettati in un momento di grande trasformazione, i percorsi hanno avuto l'obiettivo di supportare i leader nell'affrontare le sfide della continua evoluzione aziendale. Attraverso l'approfondimento dei pilastri del Leadership Framework, i programmi mirano a sviluppare competenze fondamentali come la gestione strategica, la comunicazione efficace, l'innovazione e l'adattabilità. L'obiettivo è fornire ai leader gli strumenti per guidare il cambiamento, ispirare i propri team e favorire una cultura aziendale orientata al successo sostenibile nel lungo periodo.

Il Gruppo ha inoltre investito in un programma formativo specifico per la forza vendita, erogando 3.240 ore di sales academy. Queste ore di formazione sono state focalizzate sui prodotti e servizi interni, tra cui soluzioni avanzate come Connettività, Cyber Security, Cloud, e Fortinet SD-WAN, oltre a servizi più completi come i Servizi Bundle, Housing e Cloud, e Cloud Object Storage. È stata inoltre data particolare attenzione alla formazione sulle procedure interne, fondamentali per l'operatività quotidiana, come la gestione delle commesse, le procedure operative, la gestione delle note credito, la normativa NIS2, le disdette, il processo "order to delivery" e le sanzioni internazionali. Un focus importante è stato anche dedicato all'analisi dei trend di mercato, per garantire che la forza vendita sia pronta a rispondere alle esigenze del mercato in continuo cambiamento. Questo programma ha avuto l'obiettivo di accrescere le competenze tecniche e operative, migliorando così le performance e l'efficacia del team commerciale.

Sono state erogate 7.399 ore di formazione tecnica altamente specializzante su diverse aree specialistiche per potenziare le competenze e le skills tecniche del proprio personale. I principali ambiti trattati includono:

- **Cloud:** corsi avanzati su VMware vSphere (Install, Configure, Manage [V8]), Architettura su AWS (AWSA), e formazione continua tramite piattaforme come Pluralsight e O'Reilly.
- **Data Center**: formazione sui temi di Data Center Design Awareness e Energy & Sustainability, con l'acquisizione di ben 25 certificazioni, di cui 1 in Cisco CCNP Data Center ,17 in Data Center Design Awareness e 8 in Energy & Sustainability Professional.
- **Networking**: corsi focalizzati su Fortinet SD-WAN, Palo Alto Networks, Cisco Application Centric Infrastructure (DCACI e DCACIA), e F5 BIG-IP, fondamentali in ottica di business.
- **Security**: formazione in ambito sicurezza informatica con corsi EC-Council, Certified Information Systems Security Professional (CISSP), Fortigate Administrator, e una vasta offerta di contenuti fruibili tramite la piattaforma Cybrary, dedicati ai Team Noc e Corporate Security
- **Systems**: corsi su Veeam e Splunk, due tecnologie chiave nella gestione dei dati e dei sistemi.
- IT Management: corsi di certificazione ITIL® v4 Foundation, ITIL® v4 Strategist Direct Plan and Improve, ITIL® v4 Specialist: Drive Stakeholder Value, DevOps Foundation, e COBIT®2019 Foundation.
- **Project Management**: formazione PRINCE2® Foundation, mirata a migliorare le competenze nella gestione e pianificazione di progetti.

[GRI 3-3; GRI 404-2]

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

OBIETTIVO	AZIONE	TARGET (KPI)	TARGET 2024	RISULTATI RAGGIUNTI 2024	TARGET 2025
Formazione	Gestione della formazione	Ore di formazione per dipendente	35	Raggiunto: 45.9	40

[GRI 404-1]

Nel corso dell'anno la società ha proseguito con percorsi dedicati al benessere dei propri dipendenti, tra cui il Caffè Psicologico con 52 edizioni, per una durata complessiva di **405,75 ore**.

Il Gruppo ha proseguito con l'importante pratica di offrire percorsi di coaching alle donne che sono rientrate in azienda dopo la maternità, con l'obiettivo di aiutarle a riscoprire una nuova consapevolezza di sé. Questi percorsi le supportano nel tornare al lavoro in modo sereno, rispettando sé stesse, la loro situazione e i propri progetti per il futuro. La maternità viene così valorizzata come un momento di crescita personale e una straordinaria opportunità anche per l'organizzazione, che adotta questo approccio positivo e orientato al benessere.

Attraverso la piattaforma di digital learning - Learning Hub -, con accesso illimitato a tutti i dipendenti, è stata fornita un'ampia selezione di contenuti formativi in ambito soft skills tra i quali scegliere, oltre che l'erogazione di corsi specifici indicati come obbligatori dai manager o dal Gruppo stesso. Rientrano in quest'ultima categoria i corsi sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.Lgs 231/01, sul whistleblowing e sui temi legati alla Privacy ed al GDPR.

In aggiunta a quanto sopra il gruppo Retelit ha continuato a promuovere la fruizione di corsi e-learning sui temi della D&I e ESG, quali:

- il learning path Diversity & Inclusion per supportare le persone a creare un ambiente di lavoro in cui la diversità venga valorizzata e non ostacolata;
- Il percorso Protagonisti della Sostenibilità relativo all'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e ai principi ESG;
- il corso sulla Certificazione UNI Pdr 125:2022, in coerenza con il mantenimento della stessa.
- Nel 2024, la società ha rinnovato il suo impegno nel promuovere un ambiente di lavoro rispettoso delle diversità e un'organizzazione più inclusiva, continuando ad investire sulla leva primaria generativa di valore: il Capitale Umano.

L'Azienda ha continuato a dedicare attenzione alla formazione sui temi di compliance, inclusività, e sostenibilità, per un totale di 4.610 ore di formazione così distribuite:

- **Compliance**: Sono state erogate 1.599 ore su tematiche obbligatorie come il GDPR, il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, la Privacy per Amministratori di Sistema e il Whistleblowing, per garantire la conformità alle normative e promuovere una cultura aziendale attenta alla legalità e alla trasparenza.
- **Diversity & Inclusion**: Un totale di 1.667 ore è stato dedicato alla formazione sulla Diversity & Inclusion. In particolare, sono stati organizzati due eventi live con il supporto della Fondazione Libellula, aperti a tutta la popolazione aziendale: il webinar "Che privilegio sei? Alla scoperta degli strumenti che abbiamo per contrastare la violenza di genere" e il webinar "Un certo Genere di Rispetto", con l'obiettivo di sensibilizzare i dipendenti su temi cruciali come la parità di genere e la prevenzione della violenza.
- **ESG (Environmental, Social, and Governance)**: per sostenere l'impegno verso la sostenibilità, sono state erogate 1.344 ore di formazione sui temi ESG, incentrandosi sulla sostenibilità come asset strategico per le imprese e motore di cambiamento nelle scelte di consumo e di vita dei cittadini, evidenziando come questi temi possano orientare le scelte aziendali e individuali.

Queste ore di formazione sono state progettate per consolidare una cultura aziendale responsabile, inclusiva e consapevole, in perfetta armonia con le tendenze globali e le normative emergenti.

L'azienda ha anche lanciato una campagna di sensibilizzazione sulla Cyber Security rivolta a tutta la sua popolazione aziendale, sfruttando la piattaforma Cyber Guru. Questa piattaforma di e-learning, pensata appositamente per aumentare la consapevolezza sulla sicurezza informatica, ha offerto corsi mirati per formare i dipendenti sulle minacce cyber, le buone pratiche di sicurezza e la gestione dei rischi digitali. In totale, sono state erogate 3.888 ore di formazione su questi temi, un investimento significativo per garantire che l'intera organizzazione sia preparata a proteggere i propri sistemi e dati da potenziali attacchi informatici.

Per favorire lo sviluppo delle competenze linguistiche all'interno dell'azienda, il Gruppo ha reso disponibile una piattaforma di formazione linguistica per tutti i dipendenti, offrendo una vasta gamma di contenuti multimediali, video e articoli di attualità. Gli utenti hanno avuto l'opportunità di accedere a risorse interattive e stimolanti, e di partecipare a classi internazionali di conversazione, per migliorare le proprie abilità linguistiche in modo pratico e dinamico. In totale, sono state erogate 1.547 ore di formazione linguistica, un'iniziativa pensata per promuovere la crescita professionale e culturale della forza lavoro. Un aspetto particolarmente significativo di questo programma è stato l'accesso gratuito alla piattaforma anche per i familiari dei dipendenti, creando così un impatto positivo anche al di fuori dell'ambito lavorativo. Questo ha contribuito a creare un ambiente di apprendimento continuo, inclusivo e a supporto di tutte le famiglie coinvolte.

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

Nel 2024, l'azienda ha erogato inoltre formazione mirata a diverse aree, con un totale di **6.793 ore** complessive:

- **Tools Aziendali**: per formare i dipendenti sull'utilizzo di strumenti aziendali chiave come Retelit HR HUB, CRM, Hermione, Business Intelligence (B.I.), Remedy, essenziali per ottimizzare la gestione delle risorse e migliorare l'efficienza operativa.
- **Apprendistato**: per i giovani apprendisti, che hanno ricevuto un mix di formazione on the job e trasversale, per sviluppare competenze pratiche e teoriche.
- **Funzioni di Staff**: percorsi formativi specifici per le funzioni di staff, tra cui Train the Trainer, la Normativa di riferimento e linee guida operative sul Bilancio ESG, e la Sostenibilità d'impresa, per promuovere l'efficacia dei processi interni e la responsabilità aziendale.
- **Sistemi di Gestione**: formazione sui Sistemi di Gestione, con corsi come ISO/IEC 20000-1:2018 Lead Auditor, ISO/IEC 27001:2022 Auditor Conversion (ISMS) e ISO 22301:2019 Auditor Conversion (BCMS), per garantire il rispetto delle normative internazionali e migliorare la gestione della qualità e della sicurezza.
- **Digital Skills**: l'azienda ha puntato a migliorare le competenze digitali dei dipendenti, focalizzandosi su strumenti come Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint) per migliorare la produttività e l'efficacia operativa.
- **Sales**: formazione nel campo delle vendite, con corsi come LinkedIn Personal Branding, workshop esperienziali sulle competenze di vendita e sessioni sull'impatti commerciali della fusione, per potenziare le capacità della forza vendita.
- **Soft Skills**: sviluppo delle Soft Skills, quali comunicazione efficace e lavoro in team, per migliorare l'interazione tra i dipendenti e la cultura aziendale complessiva.

Questa vasta gamma di contenuti formativi ha avuto come obiettivo quello di rafforzare le competenze tecniche e trasversali dei dipendenti, preparandoli ad affrontare le sfide di un mercato in continua evoluzione e promuovendo una crescita professionale sostenibile.

[GRI 403-5]

Coerentemente con gli obblighi di legge ed in continuità con gli anni precedenti, il Gruppo ha erogato la formazione in ambito salute e sicurezza sul luogo di lavoro, nei moduli di formazione generale e specifica, formazione addetti antincendio e primo soccorso, PES PAV PEI, formazione salute e sicurezza: il lavoro nei Pop e Data Center, Dirigenti per la Sicurezza e BLSD (Basic Life Support and Defibrillation) ai sensi della Legge 81/2008, con **3.969,50** ore di training erogate relativamente a queste tematiche cruciali per la prevenzione degli infortuni e per il benessere dei lavoratori. La formazione viene programmata tenendo conto del documento di valutazione dei rischi. Oltra alla formazione generale e specifica sul DVR è presente la lista dei corsi da effettuare a seconda della mansione specifica. Al termine della formazione viene effettuato un test di apprendimento e la formazione viene ripetuta periodicamente. I contenuti dei corsi di formazione sono progettati insieme agli insegnanti scelti fra professionisti qualificati o dal SPP interno. La formazione viene effettuata gratuitamente e durante l'orario retribuito. Sono inoltre formati i componenti delle squadre di emergenza e antincendio.

Nel 2024 sono state acquisite 102 certificazioni così ripartite:

- 11,8% relativo a temi ISO & Auditor e Best Practice (ISO/IEC 20000-1:2018; ISO/IEC 27001:2022; ISO 22301:2019);
- 29,4 % in ambito IT Management (ITIL® v4 Foundation, ITIL® v4 Managing Professional Transition, ITIL® v4 Strategic Leader, DevOps);
- 3,9% sul Project Management (Prince2, PMP; CAPM);
- 2,9% Cloud (AWS, Azure e Wasabi)
- 25,5% Data Center (Data Center Design Awareness, Data Center Energy & Sustainability Professional, Cisco CCNP Certified Network Professional Data Center)
- 8,8% Networking (Cisco e Cambium)
- 16,7% Security (Fortinet, Libraesva, Cyberoo, Cisco Ethical Hacker)
- 1% Sistemi (IBM),

Complessivamente, il Gruppo ha raggiunto una media di 45,97 ore di formazione per dipendente. Questo importante risultato, ottenuto grazie al rinnovato impegno della Direzione Risorse Umane, evidenzia come la formazione e lo sviluppo professionale siano pilastri fondamentali della strategia aziendale. Tale impegno porta con sé significativi benefici, non solo per la crescita continua del business, ma anche per il mantenimento e l'espansione del patrimonio di conoscenze condivise all'interno dell'organizzazione.

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

6.6 SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

LE PRINCIPALI POLITICHE DEL GRUPPO A PRESIDIO DEL TEMA

POLITICA SALUTE E SICUREZZA

Il Gruppo è impegnato nella diffusione e nel consolidamento della cultura della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale ed operando per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori[6].

Retelit si impegna a diffondere e consolidare per tutte le Società del Gruppo la cultura di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, salvaguardando la salute e la sicurezza dei dipendenti, dei fornitori, dei subfornitori e di tutti i clienti e visitatori che accedono ai siti aziendali. Le politiche e procedure in materia di salute e sicurezza societarie sono strutturate con l'obiettivo di garantire un ambiente di lavoro sicuro presso le strutture aziendali.

Il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro del Gruppo è applicato all'83% dei lavoratori e a tutte le sedi, ad eccezione della sede di Parma (Retelit Enia) ed è conforme allo standard ISO 45001:2018 (la certificazione di tale sistema è in corso di progressiva estensione a tutte le sedi aziendali).

Ogni società del Gruppo ha identificato figure predisposte alla gestione e tutela dello svolgimento delle attività lavorative ai sensi del D. Lgs. 81/08, quali, ad esempio, un Datore di Lavoro, un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), un Medico Competente e almeno un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). All'interno del Gruppo Retelit sono stati nominati più medici competenti a livello regionale, al fine di garantire il monitoraggio puntuale delle diverse disposizioni territoriali e facilitare l'accesso dei lavoratori ai servizi di medicina del lavoro, e un medico coordinatore.

OBIETTIVO	AZIONE	TARGET (KPI)	TARGET 2024	RISULTATI RAGGIUNTI 2024	TARGET 2025
Protezione della salute e sicurezza	Implementazione di un Sistema di gestione secondo la certificazione ISO 45001 sulla salute e della sicurezza	% di dipendenti coperti dal sistema di gestione	40% dei dipendenti e creazione del sistema di gestione, delle procedure valutazione dei rischi	Raggiunto: 83% dei dipendenti coperti e Sistema di Gestione Integrato e Procedura di Valutazione dei Rischi operativi	100% dei dipendenti coperto dal sistema

[6] Si precisa che le misure del Gruppo in materia di salute e sicurezza dei lavoratori si applicano anche a somministrati, interinali e stagisti equiparati, secondo il Decreto 81/08 a lavoratori del Gruppo. Diversamente, per le PIVA e i fornitori, non rientranti nella definizione di lavoratore, si applicano le disposizioni dell'articolo 26 del Decreto 81/08.

[GRI 3-3; GRI 403-1; GRI 403-2; GRI 403-3; GRI 403-4; GRI 403-5; GRI 403-6; GRI 403-7]

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

A garanzia della privacy dei dipendenti, i dati relativi alla salute dei lavoratori sono custoditi direttamente dal Medico Competente incaricato insieme alle cartelle sanitarie. Le idoneità alla mansione sono consultabili unicamente dall'Ufficio Personale e Servizio Prevenzione e Protezione (appositamente autorizzato). Per facilitare l'accesso dei lavoratori ai servizi di medicina, l'azienda ha inoltre sottoscritto un accordo con FONDO EST destinato a tutti i lavoratori di Retelit ed una polizza integrativa per tutte le altre aziende del Gruppo.

Inoltre, le società del Gruppo, in particolare tramite il Datore di Lavoro in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione e il Medico Competente, e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, conducono la valutazione dei rischi secondo i requisiti del Testo Unico sulla Salute e la Sicurezza dei dipendenti. Nella valutazione, alla luce delle tipologie di lavorazione, dei materiali impiegati e degli ambienti di lavoro, sono identificati i vari potenziali rischi e descritte le misure preventive da adottare, gli obiettivi e le tempistiche per la realizzazione delle stesse.

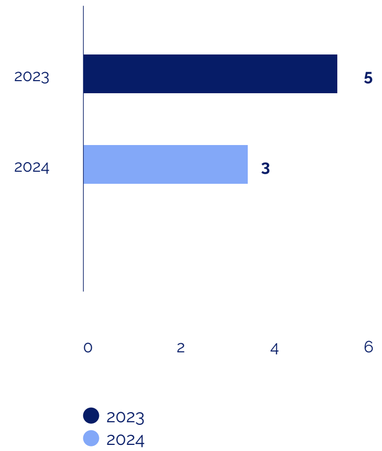
In linea con la legislazione vigente in materia, il Datore di Lavoro, o suo delegato, con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e delle altre parti interessate, procede, quando necessario, alla revisione ed all'aggiornamento del DVR e del programma delle misure di prevenzione e protezione. Periodicamente, e comunque almeno una volta ogni anno, è indetta dal Datore di lavoro una riunione periodica finalizzata al confronto tra le varie figure aziendali del Servizio di prevenzione e protezione (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente, Datore di lavoro, Rappresentante dei lavoratori) in merito ai criteri di valutazione dei rischi, delle modalità operative, dello stato della formazione informazione e sorveglianza sanitaria nonché alla impostazione e condivisione degli obiettivi.

La qualità dei processi è garantita dal Sistema di gestione per la salute e sicurezza, e dalle competenze del personale dedicato, formato come Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione e Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione tramite corsi di aggiornamento periodici.

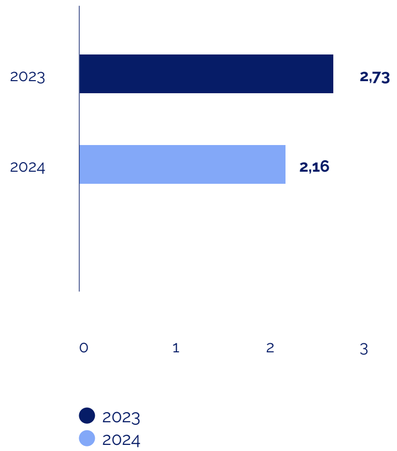
[GRI 403-9; GRI 403-10]

INFORTUNI SUL LAVORO

Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili



Indice di frequenza degli infortuni



2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

La stima del rischio è effettuata con metodi qualitativi e quantitativi, tenendo conto dei parametri di probabilità di accadimento e di entità del danno atteso. In questo modo si è definita una scala degli interventi prioritari da mettere in atto al fine di contenere l'eventuale rischio. Nel corso del 2024 sono stati eseguiti sopralluoghi presso le sedi del Gruppo da parte dell'ufficio HSE interno. I risultati delle valutazioni sono stati condivisi con le strutture di pertinenza e, se necessario, sono state messe in campo le dovute azioni.

Inoltre, i dipendenti possono segnalare eventuali situazioni che possano creare rischi per la sicurezza presso l'Ufficio dedicato alle tematiche di salute e sicurezza, e possono scrivere in qualsiasi momento alla mail interna dedicata e/o contattare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, i quali possono portare in evidenza le problematiche segnalate mantenendo, se richiesto, l'anonimato della persona che fa la segnalazione secondo quanto previsto dal sistema di whistleblowing. Le segnalazioni saranno poi oggetto di verifica da parte del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del datore di lavoro in accordo con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Nel 2024 non si sono registrati casi di malattia professionale; si sono registrati invece 3 infortuni, di cui 2 in itinere e nessuno grave, con un tasso di frequenza pari a 2,16.

Nel corso del 2024 sono stati effettuati numerosi corsi di formazione, sia generale che specifica, impiegando formatori interni. Oltre ai corsi generali e specifici, la pianificazione della formazione tiene conto di una lista di corsi da seguire in base alle mansioni specifiche indicate nel Documento di Valutazione dei Rischi. Dopo la conclusione di ciascun corso, gratuito e pianificato in orario lavorativo, viene somministrato un test di apprendimento e la formazione viene ripetuta periodicamente per garantirne l'efficacia nel tempo. I contenuti dei corsi sono sviluppati in collaborazione con insegnanti selezionati tra professionisti qualificati o provenienti dal Servizio di Prevenzione e Protezione interno.

Oltre alla formazione, i dipendenti sono coinvolti nello sviluppo del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro attraverso una serie di iniziative, tra cui riunioni trimestrali con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, "safety pills", corsi online e informazioni disponibili online tramite un'applicazione eLearning. Inoltre, sono organizzati incontri denominati "caffè psicologici", finalizzati a fornire agli impiegati strumenti per gestire lo stress e affrontare i cambiamenti.

Il Gruppo si impegna nella prevenzione e mitigazione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro (i quali sono analizzati nel dettaglio nel ERM[7]) non soltanto limitatamente al proprio perimetro aziendale, bensì anche nella propria catena di fornitura. Con lo scopo di formalizzare tale impegno, Retelit ha incluso nel suo Codice di Condotta Fornitori l'invito a adottare tutte le precauzioni necessarie per assicurare la salute, la sicurezza e il benessere di lavoratori e collaboratori e garantire la fruizione di un ambiente di lavoro sicuro, igienico e sano. Il Gruppo richiede ai propri fornitori di mitigare qualsiasi rischio da infortunio lavorativo offrendo una formazione adeguata in merito ai rischi e alla prevenzione di incidenti e infortuni in conformità a leggi, normative e convenzioni sulla salute e sicurezza sul lavoro. Inoltre, al fine di facilitare il monitoraggio dei potenziali rischi sul posto di lavoro, ridurre incidenti e tassi di infortunio, coordinare e documentare le attività di formazione, incoraggia i fornitori a nominare una persona responsabile per la salute e sicurezza aziendali e a dotarsi di certificazioni su sistemi di gestione della salute e sicurezza o di sistemi di gestione in linea con i più alti standard disponibili.

Infine, Retelit tutela la sicurezza dei suoi dipendenti mettendo a loro disposizione dispositivi di protezione individuali appropriati per le rispettive mansioni. Particolare attenzione è dedicata al personale tecnico, la cui attrezzatura è sottoposta annualmente all'esame di società terze specializzate, per accertarne la sicurezza.

[7] L'Enterprise Risk Management non fa riferimento allo sviluppo di malattie professionali, che non sono considerate una possibile conseguenza di alcuna delle attività svolte dai lavoratori coinvolti direttamente dal Gruppo.

[GRI 404-1]

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

7 L’ATTENZIONE VERSO L’AMBIENTE

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

Per una migliore gestione e conseguente riduzione degli impatti ambientali generati dalle attività aziendali[8], il Gruppo Retelit ha implementato un Sistema di Gestione Ambientale conforme alla ISO 14001 e un Sistema di Gestione dell'Energia ISO 50001. Il Gruppo adotta una metodologia per la valutazione della significatività degli aspetti ambientali funzionale alle attività di controllo da attuare per mitigare eventuali impatti. La certificazione ISO 14001 copre numerose sedi aziendali ed è in progressiva estensione.

In coerenza con il proprio impegno, Retelit nel corso del 2024 ha adottato nuove procedure per la gestione ambientale, con particolare riferimento alla gestione delle emergenze, alla gestione dei rifiuti e il piano di emergenza ambientale. A queste procedure si aggiunge la policy ambientale in cui sono declinati impegni e obiettivi per minimizzare gli impatti ambientali, i cui principi sono sanciti anche nel Codice Etico e nel Codice di Condotta per i Fornitori, e rivolti quindi sia a chi opera all'interno del Gruppo che agli altri componenti della catena del valore.

IL SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE

Il Gruppo si è dotato di ruoli e responsabilità interne per il controllo, il monitoraggio e la gestione degli obiettivi del Sistema di Gestione Ambientale (SGA)[9], tra i quali spicca la costituzione nel 2023 dell'area HSE (Health, Safety and Environmental), alla quale si associa la collaborazione di tutto il personale in merito agli effetti negativi delle singole operazioni.

L'identificazione e la valutazione degli impatti ambientali significativi viene ripetuta ogni qualvolta avvenga una variazione di processo o modifiche significative del contesto, o dopo il raggiungimento degli obiettivi ambientali prefissati.

La valutazione del Gruppo ha messo in evidenza come gli impatti più significativi siano assimilabili alle attività di erogazione dei servizi offerti, la gestione dei data center, della rete e degli apparati, la gestione e manutenzione degli uffici e i servizi generali gestiti da fornitori esterni. La massima attenzione all'interno del Gruppo Retelit ricade quindi sulla gestione delle risorse, il consumo di energia e sulla produzione di rifiuti.

IL SISTEMA DI GESTIONE DELL'ENERGIA

I consumi energetici sono considerati tra gli impatti ambientali più significativi. Il business del Gruppo vede infatti un importante utilizzo di infrastrutture di rete e impianti che oltre a un'alimentazione elettrica continua, necessitano di una climatizzazione costante per mantenere i macchinari in un determinato intervallo di temperatura. La gestione efficiente dell'energia è quindi un aspetto prioritario per il Gruppo, che nel corso del 2024 ha esteso la certificazione ISO 50001 – Sistema di Gestione dell'Energia al data center di Roma Via Perrier. Sono in programma ulteriori estensioni nel 2025.

GLI IMPEGNI DEL GRUPPO PER L'AMBIENTE

Nel 2024 Retelit ha nuovamente sottoposto a CDP (ex-Carbon Disclosure Project) la disclosure sulle proprie performance in tema di lotta ai cambiamenti climatici. CDP è un'organizzazione no-profit indipendente, fautrice per il settore privato del più diffuso sistema di misurazione e rendicontazione degli impatti climatici, a favore della comunicazione trasparente e del confronto fra imprese a livello globale. Il Gruppo aveva già rendicontato negli anni precedenti, ottenendo un punteggio pari a B nel 2023. La disclosure del 2024 è valsa a Retelit i seguenti punteggi:

- Ambito Clima: A- (livello: leadership – significa che l'organizzazione ha dimostrato di applicare best practice nelle strategie utilizzate e azioni intraprese)

- Ambito Acqua: C (livello: awareness – indica che l'organizzazione ha avviato un processo di analisi e screening del tema rispetto al proprio business).

Nel dicembre 2022, il Gruppo ha inviato la propria Commitment Letter alla Science Based Targets Initiative (SBTi), impegnandosi ufficialmente a definire obiettivi di riduzione delle emissioni. Questi obiettivi sono stati successivamente annunciati nel dicembre 2023, in conformità con l'Accordo di Parigi, che mira a limitare l'aumento delle temperature globali a 1,5°C. Inoltre, è stato sottoscritto l'impegno a rendere il Gruppo Net-Zero entro il 2050. Con questo, si avvia un processo di riduzione delle emissioni di gas serra, comprendendo sia quelle direttamente generate da Retelit, sia quelle indirettamente derivanti, ad esempio legate all'acquisto di energia e prodotti, ai leasing offerti ai clienti o ai rifiuti destinati allo smaltimento.

[8] Con "attività aziendali" si intende l'insieme delle attività, prodotti e servizi che generano o possono generare impatti ambientali e che l'organizzazione può tenere sotto controllo o su cui ci si può attendere che abbia un'influenza. Sono comprese anche le attività svolte da terzi all'interno dell'azienda e del perimetro di azione definito.

[9] Per definizione della norma UNI EN ISO 14001, un Sistema di Gestione Ambientale è "la parte del sistema di un'organizzazione utilizzata per sviluppare e attuare la propria politica ambientale e gestire i propri aspetti ambientali".

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

7.1 CONSUMI ENERGETICI, EMISSIONI IN ATMOSFERA E LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO

OBIETTIVO	AZIONE	TARGET (KPI)	TARGET 2024	RISULTATI RAGGIUNTI 2024	TARGET 2025
Riduzione delle emissioni	Riduzione delle emissioni di Scope 1	Tonnellate Co2eq.	-25% Verso FY2022*	Raggiunto	-35% Verso FY2022*
	Riduzione delle emissioni di Scope 2	Tonnellate Co2eq.	-10% vs. anno precedente	• Emissioni Market Based: -98% • Emissioni Location Based: +2% L'incremento delle emissioni Location based è dovuto all'ampliamento del perimetro aziendale con acquisizione di nuovi asset che nel 2024 non avevano ancora completato la transizione all'energia rinnovabile (BT Enia)	-20% vs. anno precedente
	Misurazione delle emissioni di Scope 3 e identificazione di strategie di riduzione		n/a	Nel 2024, è stata affinata la raccolta dei dati per le categorie nell'inventario e proseguito il dialogo con i key-suppliers per l'estensione della certificazione Ecovadis lungo la supply chain	Svolgimento di una nuova campagna Ecovadis con estensione del campione oggetto di analisi
	Elaborazione dell'inventario delle emissioni e identificazione delle strategie di riduzione	Tonnellate Co2eq.	n/a	n/a	n/a
	Analisi dei dati e invio del questionario CDP	Rating	Invio del questionario per il Gruppo	Inviato il questionario per il Gruppo	Mantenimento/ miglioramento dello score
Miglioramento dell'efficienza dei data center	Implementazione delle strategie selezionate per aumentare l'efficienza e monitorare il consumo energetico	PUE	<2023	Raggiunto: 1.64 (valore 2023: 1.73)	<2024
Riduzione del consumo di energia	Implementazione delle misure necessarie per raggiungere i criteri del Codice di Condotta per l'efficienza energetica nei data center	Codice di Condotta per l'Efficienza Energetica nei Data Center	n/a	Proseguita l'implementazione delle azioni volte al raggiungimento dei criteri per la certificazione dei data center scelti entro il 2025	Raggiungimento dei criteri richiesti dal Codice di Condotta per l'Efficienza Energetica nei Data Center per i data center selezionati
	Implementazione delle misure necessarie per raggiungere i criteri della certificazione ISO 50001	UNI EN ISO 50001	n/a	21,42%	Estensione progressiva della certificazione. Il completamento non avverrà entro il 2025, come inizialmente pianificato, ma è stato riprogrammato sul triennio 2025-2028

***Note:** il FY2022 rappresenta la baseline di riferimento in quanto è stato il primo anno di rendicontazione del Gruppo, utilizzato anche come parametro di base per i Near Term Science-Based Targets, approvati da SBTi.

[GRI 3-3]

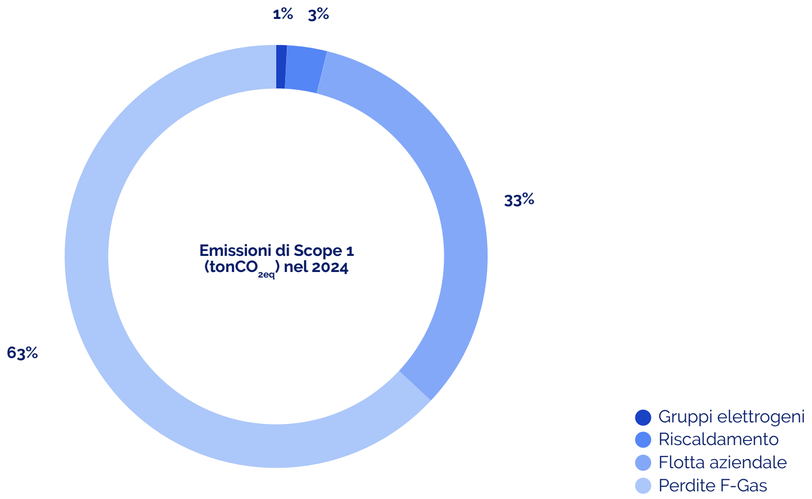
2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

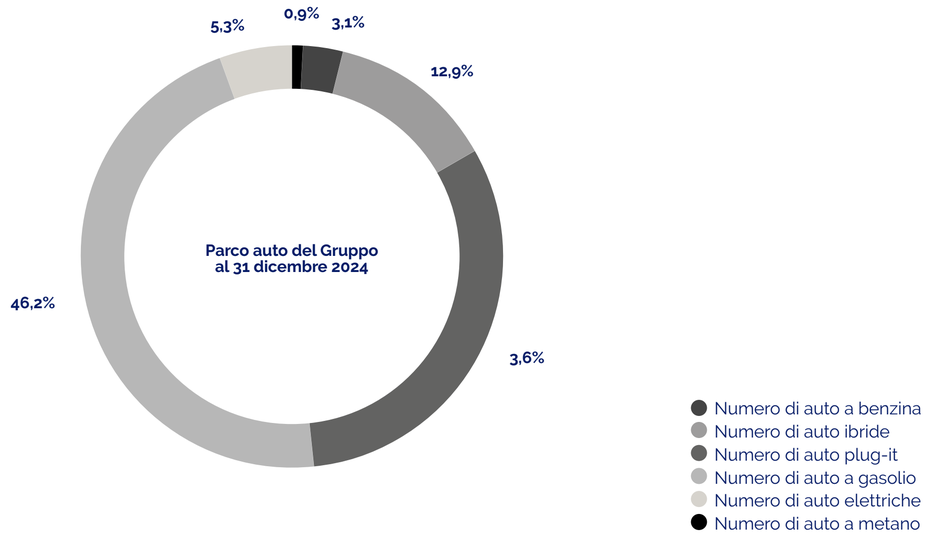
EMISSIONI DIRETTE – SCOPE 1

Le emissioni dirette, o di Scope 1, sono emissioni di gas ad effetto serra provenienti da asset di proprietà o che il Gruppo controlla direttamente. Per il Gruppo, in questa categoria rientrano le emissioni derivanti da:

- Combustione di carburante da parte della flotta aziendale
- Utilizzo di gas naturale e GPL per riscaldamento
- Perdite di gas refrigeranti presso le infrastrutture di proprietà
- Gasolio per l'alimentazione dei gruppi elettrogeni di emergenza dei data center

Complessivamente sono state emesse 1.800,53 tonnellate di CO2eq.





[GRI 3-3; GRI 305-1]

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

SOLUZIONI PER UNA FLOTTA AZIENDALE PIÙ GREEN

[GRI 305-5]

Il Regolamento Auto Aziendali, approvato ad inizio 2023 e reso disponibile sulla Intranet aziendale, ha indirizzato dipendenti e collaboratori verso vetture full hybrid, plug-in o full electric, mentre non sono più stati avviati contratti di noleggio a lungo termine per auto alimentate a gasolio, metano o benzina.

Complessivamente nel corso dell'anno 2024 sono state rese 32 auto a gasolio e introdotte 29 auto green su un totale di 225. Con la fusione di Irideos e a valle dello spin off di PA ABS e PA Expertise la percentuale green del parco auto è 50%. Grazie al ricambio di circa 100 auto con motore termico e alla rimozione dalla car list di auto a gasolio e benzina, la suddetta percentuale è destinata a crescere nell'arco del 2025.

Per incentivare un utilizzo virtuoso delle auto plug-in, il Regolamento prevede la ricarica elettrica da colonnine e dal domicilio completamente rimborsate dal Gruppo.

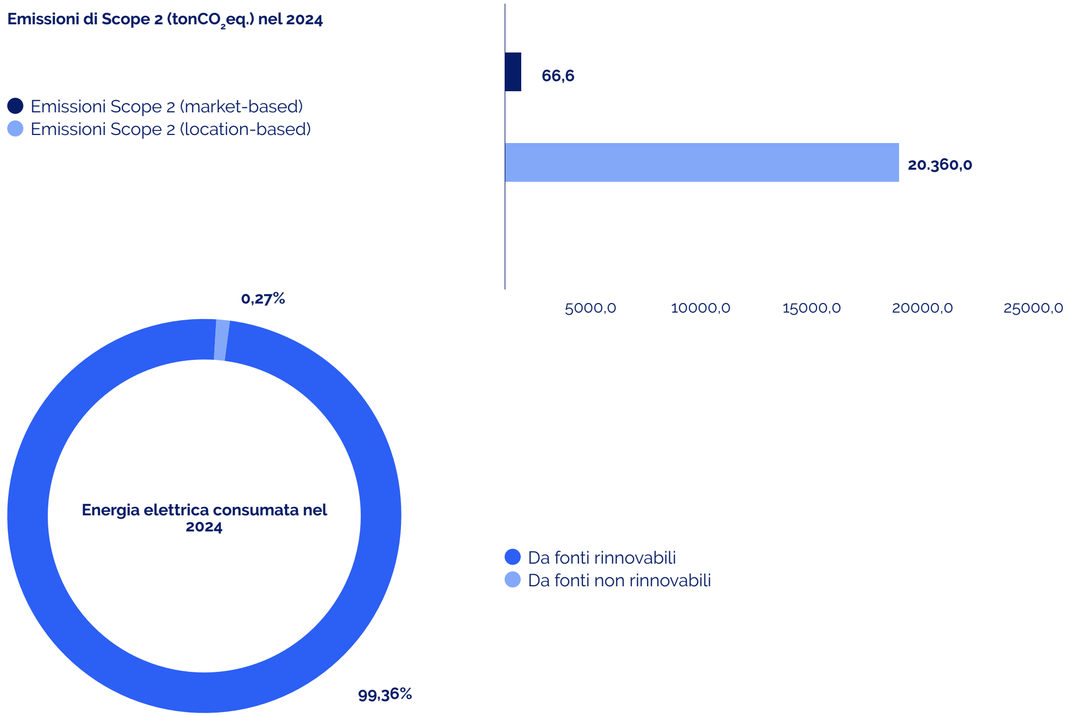
Al fine di facilitare l'utilizzo di vetture plug-in e full electric, vengono fornite le tessere per la ricarica presso le strutture convenzionate con A2A, che fornisce energia proveniente da fonti rinnovabili. Queste si aggiungono alle già presenti carte DKV, che permettono l'utilizzo di oltre 300.000 punti di ricarica in Europa. Presso le sedi di Pasian di Prato (Udine) e Bolzano sono anche presenti 4 punti di ricarica (colonnine) di proprietà, messi a disposizione dei dipendenti con auto aziendale.

Parco auto al 31.12.2024	
Auto a benzina	7
Auto a gasolio	104
Auto ibride	29
Auto plug-in	71
Auto a GPL	2
Auto elettriche	12
Totale	**225**

EMISSIONI INDIRETTE – SCOPE 2

[GRI 305-2]

La principale fonte di emissioni per il Gruppo è l'energia elettrica acquistata, rientrante nella categoria Scope 2 o emissioni indirette. I data center risultano essere i principali consumatori dell'energia richiesta dalla rete, mentre quantità minori sono invece dedicate agli uffici e alle ricariche delle auto aziendali. Il calcolo delle emissioni di Scope 2 è di 66,65 tonnellate di CO2eq. Complessivamente il rapporto tra emissioni di Scope 1 rispetto alle emissioni dirette e indirette (di Scope 1 e 2) generate è stato pari a 96,7% nel 2024[10].



[10] Per il calcolo sono stati utilizzati i valori delle emissioni calcolate con metodologia market-based.

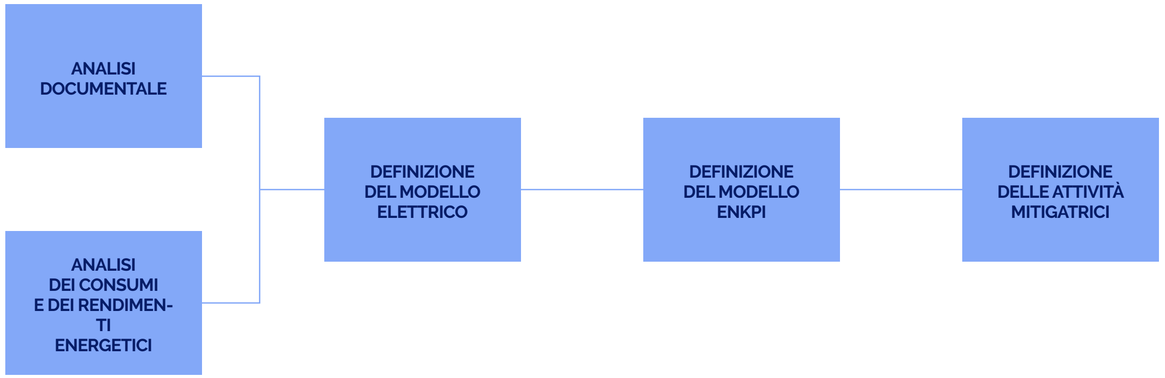
2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

SOLUZIONI PER L'EFFICIENTAMENTO ENERGETICO

Le infrastrutture sono fondamentali per la crescita di Retelit, e anno dopo anno si può evidenziare la cura che vi viene dedicata nella definizione della loro strategia di evoluzione così come nella sua concreta realizzazione. Nel 2021 è stato adottato un Piano di Efficientamento Energetico per i principali data center del Gruppo. Gli obiettivi che si intende raggiungere sono:

- Maggiore efficienza energetica del sistema
- Riduzione dei costi per gli approvvigionamenti di energia elettrica e gas
- Miglioramento delle performance di sostenibilità ambientale
- Riqualificazione del sistema energetico.

La metodologia per la definizione di obiettivi specifici di miglioramento delle performance dei data center è articolata in 5 fasi:



Per il raggiungimento degli obiettivi di efficienza energetica nel medio periodo, il Gruppo ha individuato i principali interventi necessari:

- Miglioramento della gestione degli impianti
  - Manutenzione mirata
  - Monitoraggio e analisi dei consumi
  - Attività Comportamentali

- Upgrade impiantistico
  - Innovazione tecnologica
  - Soluzioni di recupero energetico
  - Autoproduzione di energia

L'installazione di un Sistema di Digital Energy permetterà di attivare servizi per quantificare economicamente le prestazioni energetiche, valutare con analisi di scenario il potenziale di miglioramento e gestire in maniera puntuale l'energia attraverso i dati di consumo/produzione dei singoli oggetti e delle variabili non energetiche che li influenzano.

È prevista inoltre l'adozione di un Sistema di Energy of Things, che consentirà di monitorare, gestire e controllare tutti gli impianti tecnologici appartenenti all'infrastruttura fisica a servizio del data center. Nello specifico, il sistema di monitoraggio real-time permetterà di:

- Generare grafici e report definiti dall'utente
- Inoltrare notifiche istantanee di fault
- Abilitare procedure di escalation e notifica per risolvere velocemente eventi critici sull'infrastruttura
- Definire soglie personalizzate in funzione delle quali innescare allarmi o, nel caso di collegamento BMS, consentire accensione/ spegnimento degli apparati.

Infine, con un Sistema di Energy Insights si attiveranno servizi per gestire iniziative di Energy-as-a-Service, Energy Performance Contract e di cambiamento comportamentale, contribuendo al loro de-risking tecnologico e finanziario, con processi che mettono in relazione gli aspetti contrattuali, finanziari, energetici e ambientali. L'aggiornamento Tecnologico degli impianti è uno dei tasselli probabilmente più onerosi per un Gruppo come Retelit che fa dell'Infrastruttura il suo asset principale. Per questo motivo, il Gruppo sta valutando la possibilità di raggiungere l'efficienza energetica attraverso proprio uno strumento di EPC (Energy Performance Contract) con una primaria ESCo (Energy Service Company) italiana.

Il Gruppo prevede inoltre che tutti i sistemi software a supporto delle misurazioni dei consumi di energia e alla valutazione dei parametri di risparmio saranno estesi, ove possibile, anche ai siti che prevedono solamente uffici nel lungo periodo.

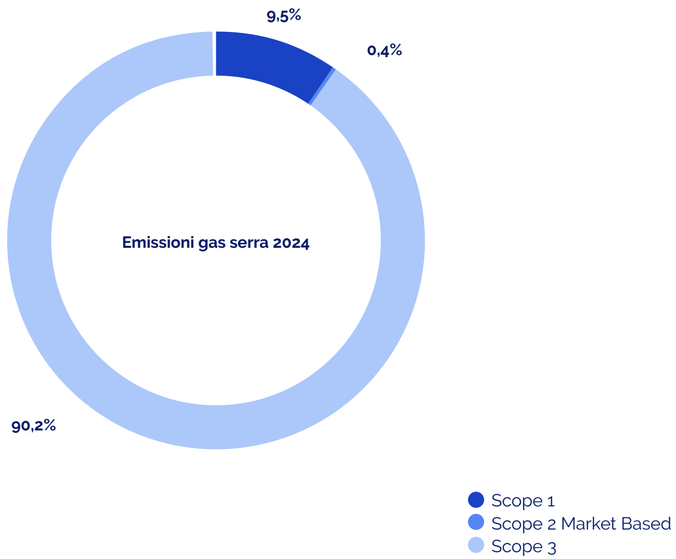
2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

EMISSIONI INDIRETTE - SCOPE 3

Al fine di diventare effettivamente Net-Zero entro il 2050, il Gruppo deve impegnarsi anche alla riduzione delle sue emissioni di Scope 3, ovvero tutte le emissioni indirette derivanti da risorse non controllate o possedute direttamente dall'organizzazione, ma che si verificano nell'ambito della sua catena del valore. Nel 2024, il Gruppo ha calcolato le proprie emissioni di Scope 3 in conformità alle direttive del GHG Protocol, identificando 9 categorie di emissioni rilevanti per Retelit.

L'analisi è stata fondamentale per individuare le attività che prevedono maggiori emissioni di Scope 3 e meglio comprendere gli impatti ambientali che il Gruppo ha attraverso la sua intera catena di produzione del valore.

Le emissioni di gas serra attribuibili alle attività – dirette ed indirette - di Retelit sono quindi pari, a **18.983,72** tonnellate di CO2eq[11]. Nello Scope 3, le categorie più significative risultano essere quelle legate alle attività di approvvigionamento, ovvero l'acquisto di beni, servizi e beni strumentali (categorie 1 e 2, complessivamente 74% delle emissioni di Scope 3), seguite dalla categoria 3 (emissioni generate da combustibili per la produzione di energia elettrica, 22% del totale di Scope 3) coerentemente con la domanda di energia come input fondamentale per le attività del Gruppo.



Per quanto concerne la categoria di emissioni da business travel, nel corso dell'anno si sono registrate molteplici trasferte che hanno richiesto spostamenti in aereo, in treno o con auto noleggiate o private, sia sul territorio italiano che internazionale. La razionalizzazione della flotta aziendale e la scelta di mantenere alcune auto a disposizione di tutti i dipendenti (invece che esclusivamente concesse come fringe benefit) hanno permesso di ridurre drasticamente il ricorso a noleggi a breve termine[12].

Categorie di emissioni rilevanti per il Gruppo	**TonCO_2eq.**
Acquisto di beni e servizi	4.018,4
Beni strumentali	8.628,8
Emissioni generate dai combustibili per la produzione di energia elettrica	3.764,2
Rifiuti prodotti dall'azienda	0,2
Viaggi d'affari	243,5
Spostamento dei dipendenti da e verso il luogo di lavoro	419,0
Beni in affitto o in leasing	-
Trasporto e distribuzione a monte	7,4
Trasporto e distribuzione a valle	35,1
Totale	**17.116,54**

[11] Il valore include le emissioni di Scope 2, calcolate secondo metodologia market based

[12] Ove possibile, sono stati utilizzati dati primari, o in alternativa dati secondari raccolti da fonti riconosciute. I fattori di emissione derivano da banche dati scientifiche e riconosciute come DEFRA e US EPA (Environmental Protection Agency). Alcune delle categorie in questo calcolo (cat 1 e cat 2) sono state determinate utilizzando la metodologia basata sulla spesa (Spend-based methodology)

[GRI 305-3]

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

7.2 GESTIONE DEI RIFIUTI

[GRI 3-3; GRI 306-1; GRI 306-2]

LE PRINCIPALI POLITICHE DEL GRUPPO A PRESIDIO DEL TEMA

POLITICA AMBIENTALE

Consapevole dell'impatto che la corretta gestione dei rifiuti può avere sulla salute delle persone, e in ottemperanza delle normative vigenti in materia ambientale, il Gruppo Retelit presta particolare attenzione allo smaltimento dei rifiuti. A tal proposito, l'area maggiormente coinvolta è Platform &Infrastructure Operations, in particolare per quanto concerne la gestione dei data center, riconducibile a smaltimento di imballaggi, apparecchiature dismesse, manutenzioni, oltre a normali rifiuti assimilati ai rifiuti urbani prodotti da tutte le sedi del Gruppo e soggetti a raccolta differenziata. Il monitoraggio dei rifiuti viene effettuato a consuntivo, mediante Registro di Carico/Scarico e la presentazione del Modello Unico di Dichiarazione ambientale (MUD) annuale per le sedi che hanno prodotto rifiuti pericolosi.
Le principali tipologie di rifiuti sono le seguenti:

- Imballaggi in legno
- Apparecchiature fuori uso
- Toner per stampanti
- Tubi fluorescenti
- Monitor LCD
- Rifiuti ingombranti da ufficio (vecchi arredi, sedie, armadietti, cassettiere, scaffalature)
- Stampanti, pc, apparecchiature elettroniche, UPS

OBIETTIVO	AZIONE	TARGET (KPI)	TARGET 2024	RISULTATI RAGGIUNTI 2024	TARGET 2025
Dare nuova vita ai rifiuti	Preferire opzioni "ecologiche", certificate, come macchinari rigenerati per P&I o altre apparecchiature che verranno riutilizzate e quantificare la riduzione dei rifiuti destinati alla discarica	Tonnellate Co2eq. evitate grazie alla riduzione di rifiuti in discarica	Miglioramento della riduzione dei rifiuti destinati alla discarica rispetto all'anno precedente	Raggiunto	Miglioramento della riduzione dei rifiuti destinati alla discarica rispetto all'anno precedente / Mantenimento
Miglioramento della gestione dei rifiuti aziendali	Implementazione delle misure necessarie per raggiungere i criteri della certificazione ISO 14001	Percentuale di siti operativi certificabili coperti	100%	91% Le procedure afferenti alla ISO 14001 sono già applicate a tutte le sedi del gruppo	100%

Lo smaltimento dei rifiuti speciali, ivi compresi i rifiuti pericolosi, è effettuato mediante società specializzate iscritte all'Albo. Una di queste fornisce anche il servizio di registrazione documentale dei Formulari di Identificazione dei rifiuti (FIR) e di presentazione dei MUD. Per l'anno 2025, la stessa società gestirà anche l'iscrizione al RENTRI e le relative registrazioni. I rifiuti urbani, soggetti a raccolta differenziata condominiale, sono conferiti alla società di raccolta municipale. A questo proposito, nell'ambito dell'adozione della ISO 14001, il gruppo Retelit () ha adottato una procedura per la corretta gestione dei rifiuti prodotti dal Gruppo e dalle ditte appaltatrici. Tale procedura individua una serie di requisiti per il corretto smaltimento dei rifiuti, distinguendo rifiuti urbani da quelli speciali e rifiuti pericolosi da quelli non pericolosi.

[GRI 306-3; GRI 306-4; GRI 306-5]

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

TONNELLATE DI RIFIUTI PRODOTTI NEL 2024

In particolare, la modalità di controllo si declina nelle seguenti azioni:

1) verifica delle autorizzazioni allo smaltimento/trasporto
2) verifica dei mezzi utilizzati per il tipo di smaltimento
3) archiviazione della 4° copia di smaltimento nell'apposito registro presente in ogni sede
4) controllo periodico della scadenza della documentazione
5) formazione del personale interno e verifiche sulla corretta gestione dei fornitori secondo la procedura interna del sistema di gestione

La procedura individua, inoltre, le aree di responsabilità interne al Gruppo in merito alla gestione amministrativa delle fasi del processo di gestione dei rifiuti, dalla raccolta, al trasporto, al recupero o smaltimento. Nell'ambito delle attività per il mantenimento della certificazione ambientale ISO 14001, le società sono soggette ad attività di audit due volte l'anno, prima da parte di auditor interni e successivamente da parte dell'ente certificatore.

Il Gruppo si impegna inoltre in una più efficace raccolta differenziata, nello sviluppo di collaborazioni per l'ottimizzazione dell'attività di raccolta dei rifiuti assimilati, così come nel coinvolgimento di tutto il personale tramite formazione e organizzazione delle responsabilità. Nel corso del 2024, il 100% dei rifiuti prodotti sono stati avviati al recupero presso un sito esterno ed il 79% dei rifiuti era classificabile come non pericoloso.

Con la crescente digitalizzazione dei contenuti, il Gruppo ha iniziato a monitorare con maggiore precisione i consumi di carta. Nell'anno di riferimento sono stati acquistati 1.025 kg di carta, con un incremento del 28% rispetto all'anno precedente. Tutta la carta è inoltre certificata Ecolabel UE, marchio che assicura elevati standard prestazionali e ridotti impatti ambientali durante l'intero ciclo di vita.

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

8 CATENA DI FORNITURA E PARTNER COMMERCIALI

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

8.1 FORNITORI

Nel corso degli anni le attività svolte dal Gruppo Retelit sono state sottoposte ad un processo di diversificazione, che ha comportato un più ampio supporto e coordinamento di una complessa rete di Fornitori.

I principali beni e servizi acquistati riguardano le attività di manutenzione e gestione della rete e dei data center, il collegamento dei Clienti tramite fibra ottica, e gli apparati di telecomunicazioni indispensabili per la fornitura dei servizi. Vengono inoltre inclusi prodotti e servizi che aiutino le aziende mediante soluzioni che spaziano dalla connessione Internet in fibra ottica al Multicloud, dai servizi di Cyber Security a quelli di rete basati su tecnologia SD-WAN. A chiudere la catena di fornitura seguono i Fornitori di spazi in locazione, di servizi logistici, nonché prestatori di servizi legati alla gestione degli uffici.

Nell'anno 2024 Il Gruppo Retelit ha svolto collaborazioni con circa 940 fornitori di beni e servizi, e circa il 92% della spesa è stata indirizzata a realtà locali, ovvero localizzate sul territorio nazionale.

Spesa verso i fornitori locali	**2024**
Acquisti da fornitori italiani	92%
Acquisti da fornitori esteri	8%

[GRI 204-1]

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

8.2 GESTIONE SOSTENIBILE DELLA CATENA DI FORNITURA

[GRI 2-6; GRI 3-3]

OBIETTIVO	AZIONE	TARGET (KPI)	TARGET 2024	RISULTATI RAGGIUNTI 2024	TARGET 2025
Riduzione dei rischi e delle emissioni della catena di fornitura	Analisi dei dati e invio del questionario EcoVadis	EcoVadis	Mantenere/Migliorare il punteggio	Raggiunto: 79/100 (valore 2023: 67/100)	Mantenere/Migliorare il punteggio
	Valutazione del rating ESG (EcoVadis) dei fornitori nelle offerte		n/a	n/a	n/a

Le aziende del Gruppo Retelit hanno concentrato i loro sforzi sull'analisi e la gestione dei rischi aziendali, dedicandosi anche all'ottimizzazione del sistema di procedure finalizzato alla loro mitigazione e al controllo. In questo ambito, le attività di acquisto avvengono attraverso processi chiaramente stabiliti, con l'obiettivo di attribuire ruoli e stabilire comportamenti operativi indispensabili per valutare la solidità etica, oltre che la competenza tecnica ed economica, dei fornitori con cui collaborano.

Il processo di approvvigionamento si basa innanzitutto sulle norme UNI ISO 9001 sotto la supervisione della Direzione Procurement and Corporate Services. Le Procedure Acquisti mirano a supportare le decisioni strategiche del Gruppo garantendo l'individuazione delle migliori soluzioni tecnologiche ed economiche presenti sul mercato dei fornitori. Inoltre, assicurano la qualità e la sicurezza, la gestione efficace del ciclo passivo, la minimizzazione di rischi e imprevisti, l'ottimizzazione del costo totale di acquisto e la gestione logistica dei beni, in conformità agli standard di servizio e agli obblighi amministrativi.

In merito al comportamento etico e all'integrità dei fornitori, Retelit ha da diversi anni integrato nel Portale Fornitori il Codice di Condotta Fornitori. L'accettazione di tale Codice è un requisito fondamentale per mantenere solide relazioni commerciali con tutti i fornitori. Oltre a quanto già citato, il Codice di Condotta garantisce il rispetto dei diritti dei lavoratori, la gestione ambientale responsabile, e le pratiche di salute e sicurezza. L'accettazione del Codice di Condotta è un requisito obbligatorio per l'ottenimento della qualifica fornitore.

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

Per garantire il pieno rispetto delle policy indicate e in linea con le procedure adottate, l'accreditamento e il mantenimento della qualifica di fornitore del Gruppo Retelit si basano sulla raccolta di documentazione, dichiarazioni e autocertificazioni. Tali documenti devono attestare la conformità alle normative vigenti riguardo alla regolarità retributiva, previdenziale, contributiva e fiscale, nonché alla salute e sicurezza sul lavoro, alla tutela ambientale, alla privacy e ai modelli di governance, comprendendo anche requisiti socio-ambientali. Inoltre, il sistema di whistleblowing del Gruppo è accessibile non solo ai dipendenti, ma anche agli altri stakeholder e ai fornitori stessi, per segnalare eventuali violazioni dei diritti umani.

Oltre a ciò, ogni anno i fornitori con un volume d'ordinativi maggiore o considerati "strategici" vengono selezionati per essere sottoposti a un'attività di valutazione delle performance. Tale attività è gestita da un team composto da personale specializzato delle diverse aree aziendali coinvolte nei controlli, come quelle tecniche, amministrative, di approvvigionamento, di sicurezza e di conformità. Nel corso di questo incontro, vengono compilate e analizzate le schede di valutazione di ogni fornitore per ciascuna categoria di servizio fornito. L'introduzione di specifici adeguamenti consente di valutare anche quei fornitori che, sebbene poco rilevanti sotto il profilo economico, risultano strategici per la natura dei servizi offerti.

Il giudizio complessivo sulla performance del fornitore per ogni servizio viene determinato dal parere ponderato delle Direzioni aziendali coinvolte, con approfondimenti dedicati nei casi di giudizi negativi di particolare importanza, al fine di valutare eventuali azioni congiunte. Per il futuro si prevede di ottimizzare e ampliare la Procedura di Valutazione delle performance attualmente in uso.

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

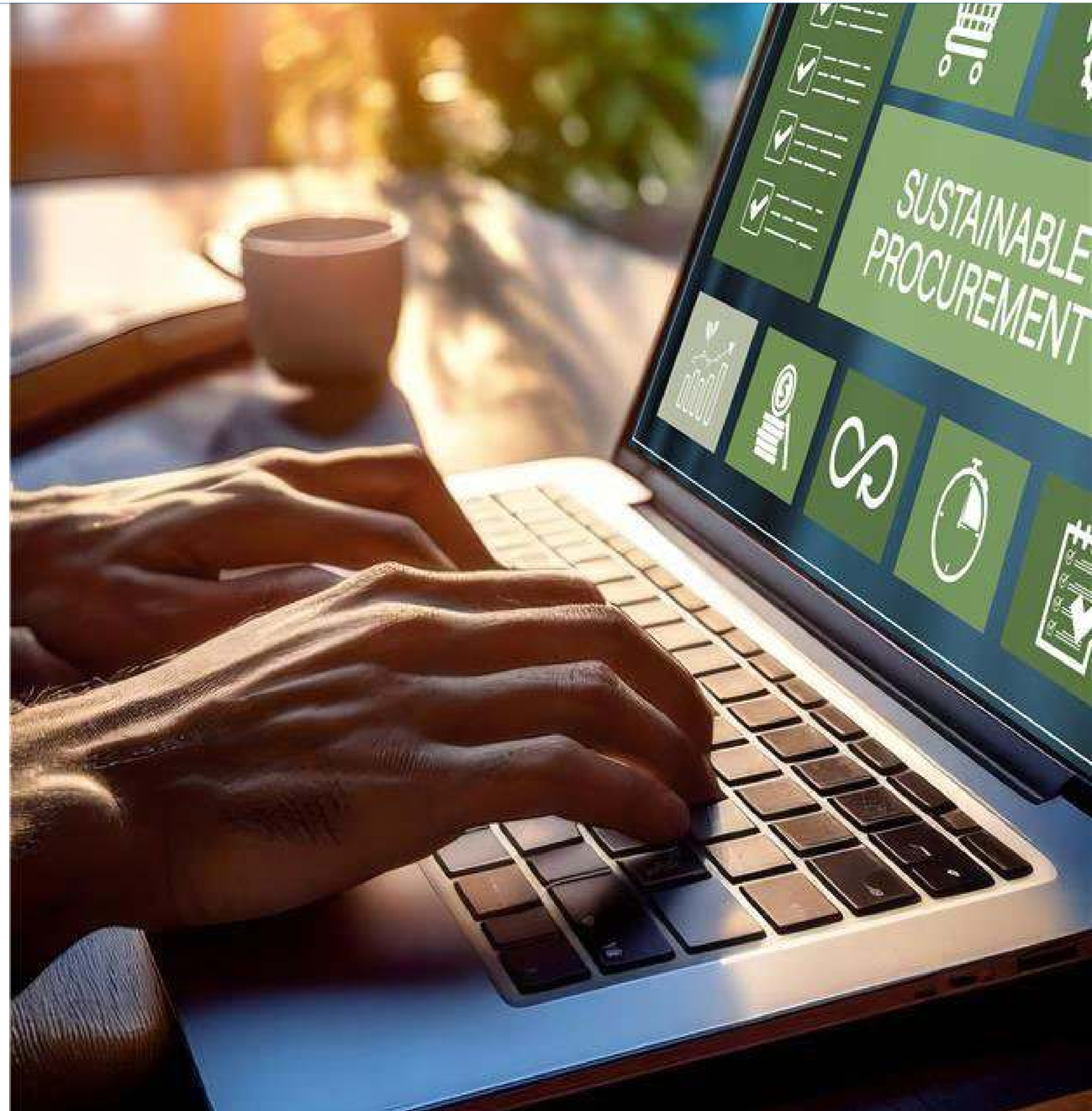
Dati i potenziali rischi connessi alla catena di fornitura di Retelit, operante in mercati altamente dinamici come quello energetico o legati ai cosiddetti minerali provenienti da zone di conflitto, dal 2022 è stato introdotto un questionario ESG per valutare i fornitori nell'ambito dei processi di gara. La compilazione della scheda ESG è un requisito indispensabile per partecipare alle gare promosse dal Gruppo, i cui risultati incidono sulla valutazione complessiva, ed è parte integrante del processo di qualifica fornitori.

Nel 2024, 145 fornitori (pari al 74% delle nuove qualifiche 2024) sono stati valutati utilizzando criteri sociali e ambientali.

Nel 2024, l'obbligatorietà della compilazione della scheda ESG del portale fornitori è stata estesa a tutte le tipologie di qualifica riguardanti le persone giuridiche (non solo in caso di gara), per fare in modo che ogni qualifica possa essere completata e approvata solo a fronte della compilazione del profilo ESG dell'azienda richiedente.

Retelit ha inoltre proseguito la propria collaborazione con EcoVadis, riconosciuta tra le principali piattaforme globali di rating per l'eco-sostenibilità. Tramite campagne di contatto outbound da parte dei buyer, i fornitori strategici vengono invitati ad entrare sulla piattaforma per acquisire uno score, che è riconosciuto a livello internazionale. Nel corso del 2024, 132 fornitori identificati come strategici sono stati invitati ad entrare a far parte del circuito EcoVadis; di questi, 52 si sono accreditati sull'omonima piattaforma, pari al 39% della base di partenza. L'obiettivo è di promuovere e diffondere l'adozione di pratiche ambientali e sociali più responsabili da parte della propria supply-chain. La collaborazione con Ecovadis proseguirà nel corso del 2025.

[GRI 308-1; GRI 414-1]



2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

9 SUPPORTO E COINVOLGIMENTO DELLE COMUNITÀ

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

9.1 COMUNICAZIONE CON LE COMUNITÀ

OBIETTIVO	AZIONE	TARGET (KPI)	TARGET 2024	RISULTATI RAGGIUNTI 2024	TARGET 2025
Coinvolgimento degli stakeholder esterni e promozione della cultura digitale	Partecipazione ad eventi, programmi di stage ed iniziative per la promozione delle materie STEM e/o ICT	Ore dedicate agli eventi ed iniziative	>2023	Raggiunto: attivazione in Febbraio/Marzo 2024 di 3 studenti in stage nell'ambito cloud e 3 in ambito cyber (5.760 h di stage)	>2024

La comunicazione è fondamentale per creare consapevolezza e alimentare il legame di fiducia che unisce il Gruppo ai suoi stakeholder, interni ed esterni. Un ruolo di sempre maggior rilevanza è ricoperto dai social media aziendali, quei canali ufficiali che proiettano i messaggi del Gruppo verso le comunità. Tramite Facebook, LinkedIn, Instagram, Twitter, YouTube e il lancio del nuovo sito web aziendale, arricchito di nuovi contenuti, approfondimenti e con un layout grafico più accattivante e moderno, nel 2024 è stato raggiunto numero di visualizzazioni dei contenuti creati superiore a 600.000, a seguito di una pubblicazione di contenuti costante e accattivante che danno visibilità alle attività del Gruppo in ambito corporate, HR e attrazione talenti, ESG, prodotto.

Alla presenza online si affiancano tutte quelle fiere, convegni, road show e workshop in cui il Gruppo ha riportato la sua esperienza e i suoi talenti. Nel 2024, Retelit ha partecipato a 62 eventi volti sia all'approfondimento tecnico che allo scambio e la condivisione con gli stakeholder. Le opportunità e le sfide della digitalizzazione sono state analizzate sia in modalità virtuale, che in diverse location, italiane e internazionali. Nella maggioranza di questi si è trovato spazio per discutere di tematiche ESG: ambientali, quali la necessità dell'efficientamento energetico e le relative strategie, così come altre di stampo sociale, in particolare durante gli eventi di presentazione di progetti di charity o sponsorizzazioni di progetti per la comunità.

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

9.2 INIZIATIVE PER LO SVILUPPO DEI TERRITORI

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

PARTNER TECNOLOGICO DI "PORDENONELEGGE"

Retelit ha fornito connettività alle 29 location della città di Pordenone. Alla manifestazione sono attesi 600 protagonisti in 43 location dislocate in Friuli-Venezia Giulia, per oltre 334 eventi e oltre 60 anteprime editoriali. "Pordenonelegge" è uno tra gli eventi più attesi del Friuli-Venezia Giulia che ogni anno richiama ospiti dall'Italia e dall'Estero.

PARTNER TECNOLOGICO DI "SKI WORLD CUP VAL GARDENA"

Il Gruppo Retelit ha fornito a televisioni, giornalisti e spettatori una connessione ultraveloce, stabile e sicura per la trasmissione in real-time dei contenuti multimediali. La Coppa del mondo in Val Gardena vanta una lunga tradizione. Ogni anno, nella settimana prima di Natale, si svolgono due gare di Coppa del Mondo: la discesa libera (dal 1972) e il Super G (dal 2002).

PARTNER TECNOLOGICO DEI MONDIALI DI HOCKEY 1° DIVISIONE GRUPPO A

Il Gruppo Retelit ha fornito la rete Wi-Fi all'interno dello stadio di Bolzano e connettività Internet ad alte prestazioni e ad alta affidabilità per la trasmissione in real-time dei contenuti.

FORMAZIONE

Retelit ha guidato tre studenti delle classi 5° dell'ITIS Viola Marchesini di Rovigo nel suo ultimo data center Avalon, dando loro l'opportunità di visita gli spazi di un data center di ultima generazione e di vedere da vicino il suo funzionamento. Durante la visita didattica gli studenti hanno approfondito il ruolo delle infrastrutture di Retelit come asset strategico per la trasformazione digitale delle aziende, della Pubblica Amministrazione e del territorio.

Retelit ha inoltre aderito all'iniziativa "Data Center Day", promossa IDA - Italian Data Center Association, ospitando due istituti tecnici, Itis Falcone Righi di Corsico e ITT Buonarroti di Trento, nel data center Avalon3, con l'obiettivo di avvicinare le giovani generazioni al settore dei Data Center e delle infrastrutture digitali avanzate. I 60 studenti hanno avuto modo di esplorare da vicino e conoscere le infrastrutture e le tecnologie avanzate di un data center e comprendere l'importanza di un settore che rappresenta il futuro delle telecomunicazioni.

[GRI 3-3; GRI 413-1]

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

9.3 SUPPORTO AD ASSOCIAZIONI BENEFICHE

Anche nel 2024 Retelit ha partecipato insieme a LILT Milano, associazione italiana per la lotta contro i tumori, alla Milano Marathon, uno degli eventi sportivi più importanti per la città di Milano, sostenendo il progetto "**Visite donate**" di **LILT** che offre a persone in particolari condizioni economiche e sociali l'opportunità di accedere gratuitamente a controlli di prevenzione oncologica.

La Milano Marathon, che si svolge ogni primavera a Milano e che prevede, oltre alla partecipazione individuale, anche quella in modalità "staffetta", è sostenuta da moltissime associazioni che organizzano praticamente le staffette. Per il Gruppo Retelit partecipare alla Milano Marathon e sostenere LILT vuol dire da un lato incentivare l'attività sportiva all'interno dell'organizzazione e il team building grazie alla formazione di diversi gruppi di squadre di corridori, dall'altro, promuovere con una donazione la ricerca e la lotta tumorale.

In occasione del periodo natalizio, Retelit ha fatto una donazione al programma "Boost" promosso da Sistech, organizzazione no-profit che **sostiene le donne rifugiate** nell'accesso a opportunità lavorative sostenibili e qualificate nel settore tecnologico e digitale.

9.4 INIZIATIVE GREEN

Nel 2024 Retelit ha lavorato, in collaborazione con DBA Group e A2A Calore e Servizi ad un progetto di recupero del calore generato dal Datacenter Avalon3 per il teleriscaldamento. Frutto della collaborazione tra Retelit, DBA e A2A, il progetto prevede l'utilizzo del calore di scarto del data center "Avalon 3" di Retelit per alimentare la rete di teleriscaldamento del Municipio 6 di Milano. Grazie all'iniziativa, il calore di scarto del sistema di raffreddamento dei server verrà impiegato per riscaldare le abitazioni: 1.250 famiglie servite in più all'anno, con un risparmio energetico equivalente a 1.300 tonnellate di petrolio e una riduzione delle emissioni di CO_2 di 3.300 tonnellate. L'impianto sarà operativo nei primi mesi del 2026.

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

10 NOTA METODOLOGICA

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

Il presente Bilancio di Sostenibilità al fine di descrivere le attività del Gruppo Retelit (anche "Gruppo" o "Retelit"), del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotto in merito ai temi ritenuti rilevanti da un punto di vista della sostenibilità con riferimento all'esercizio 2024 (dal 1° gennaio al 31 dicembre).

Il presente documento è stato redatto secondo gli standard di rendicontazione "GRI Reporting Standards", nell'edizione aggiornata al 2021, dal Global Reporting Initiative, secondo l'opzione "With reference". Per quanto riguarda gli Standard specifici GRI 403 (Salute e sicurezza sul lavoro) e GRI 306 (Rifiuti) è stata adottata la versione più recente, rispettivamente pubblicata nel 2018 e nel 2020.

Per garantire la qualità delle informazioni fornite, nel processo di redazione del presente documento sono stati adottati i principi di rendicontazione del GRI: accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività, verificabilità.

I contenuti oggetto di rendicontazione sono stati predisposti a partire dai risultati dell'analisi materialità svolta nel corso del 2022, ritenuta ancora valida per il presente documento, attraverso il coinvolgimento degli stakeholder e del management. Tale analisi è descritta nel paragrafo "Analisi di materialità". Si prevede l'aggiornamento dell'analisi di materialità, secondo le più recenti evoluzioni normative, per la Rendicontazione di esercizio 2025.

Il perimetro dei dati e delle informazioni economiche e finanziarie è il medesimo del Bilancio Consolidato del Gruppo Retelit al 31 dicembre 2024. Il perimetro dei dati e delle informazioni sociali e ambientali risulta essere composto dalle Società consolidate con il metodo integrale all'interno del Bilancio Consolidato del Gruppo Retelit. Eventuali eccezioni relativamente al perimetro, sono opportunamente segnalate nel testo.

Al fine di permettere la comparabilità dei dati nel tempo è stato inserito, ove possibile, il confronto con le due annualità precedenti. Alcune variazioni significative ai dati sono dovute all'uscita dal Gruppo delle società PA Expertise S.r.l. e PA ABS S.r.l.. Non sono stati effettuati ricalcoli degli anni precedenti, ed eventuali razionali a modifiche consistenti dei dati sono stati inseriti come note ai dati stessi. Infine, alcuni totali riportati nelle tabelle incluse in questo documento potrebbero non quadrare a causa di arrotondamenti.

Il Gruppo pubblica il bilancio di sostenibilità con cadenza annuale e questa versione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del Gruppo Retelit in data 14/07/2025. La precedente versione del documento per l'esercizio chiuso il 31 dicembre 2023 è disponibile sul sito internet del Gruppo ed è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 luglio 2024.

Il presente documento è stato sottoposto a giudizio di conformità di parte terza indipendente, che esprime con apposita relazione distinta un'attestazione circa la conformità delle informazioni fornite svolgendo una verifica secondo le procedure indicate nella sezione "Attestazione di verifica diparte terza indipendente".

Per ogni informazione relativa alla Bilancio di Sostenibilità è possibile contattare il seguente indirizzo e-mail: info@retelit.it. Tale documento è disponibile anche sul sito web del Gruppo Retelit al seguente link: www.retelit.it.

[GRI 2-2, 2-3, 2-4]

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

11 ALLEGATI

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

11.1 RICONCILIAZIONE CON UN GLOBAL COMPACT

Proseguendo un percorso iniziato nel dicembre 2022, quando ha sottoscritto la Letter of Commitment per il rispetto dei Dieci Principi del UN Global Compact e la promozione degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), anche nel corso del 2024, Retelit ha compilato la Communication on Progress in qualità di aderente all'UN Global Compact. La CoP viene pubblicata sul sito ufficiale dell'Organizzazione nel profilo dell'azienda aderente, ma nel presente Bilancio di Sostenibilità sono esplorate tutte le azioni e gli obiettivi del Gruppo in relazione al UN Global Compact. Nel seguente indice è riportata la posizione degli specifici contenuti all'interno del Bilancio.

	DIECI PRINCIPI	RIFERIMENTI NEL TESTO
DIRITTI UMANI	Promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza	4.1 Etica e integrità di business; 6.1 Tutela dei diritti umani; 8.2 Gestione sostenibile della catena di fornitura
	Assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani	4.1 Etica e integrità di business; 6.1 Tutela dei diritti umani; 8.2 Gestione sostenibile della catena di fornitura
LAVORO	Sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva	6. Le persone del Gruppo Retelit
	Adoperarsi per l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio	6. Le persone del Gruppo Retelit; 8.2 Gestione sostenibile della catena di fornitura
	Adoperarsi per l'effettiva eliminazione del lavoro minorile	6. Le persone del Gruppo Retelit; 8.2 Gestione sostenibile della catena di fornitura
	Adoperarsi per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione	6. Le persone del Gruppo Retelit
AMBIENTE	Sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali	7.1 L'attenzione verso l'ambiente
	Intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale	7.1 L'attenzione verso l'ambiente; 9.4 Iniziative green
	Incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente	5.5 Innovazione e digitalizzazione
ANTICORRUZIONE	Impegnarsi a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti	4.1 Etica e integrità di business; 4.2 Gestione dei rischi; 6.5 Formazione e sviluppo dei dipendenti

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

11.2 TEMI MATERIALI

TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE
ANTICORRUZIONE ED ETICA DI BUSINESS	Promozione di una buona Corporate Governance, che si ispiri ai più alti standard in materia di etica, integrità e conformità a leggi e regolamenti (es. Codice Etico);
	Integrità e trasparenza nell'attività di business, che comprende per esempio: l'adozione del Modello Organizzativo 231, il Codice Etico, policy e procedure interne per il rispetto delle normative vigenti e dei regolamenti specifici, l'adesione a principi e linee guida nazionali e internazionali che comprendono ambiti di responsabilità sociale ed ambientale
	Implementazione di un sistema strutturato di processo volto a identificare, valutare e gestire rischi e incertezze che potrebbero avere un impatto negativo sulla strategia e sugli obiettivi di business in ambito non solo economico, ma anche sociale e ambientale;
	Integrità e trasparenza nell'attività di business e impegno nella lotta alla corruzione attiva e passiva tramite l'applicazione di policy, procedure e meccanismi di segnalazione di irregolarità e comportamenti illeciti;
	Rispetto delle normative antitrust e relative alle pratiche monopolistiche.
SODDISFAZIONE DEI CLIENTI	Capacità di instaurare rapporti di fiducia e relazioni uniche e durature con i clienti;
	Gestione, monitoraggio e rispetto di elevati standard di soddisfazione dei clienti, fornendo prodotti conformi alle richieste e rispettando le tempistiche previste;
	Interpretazione e gestione delle diverse esigenze dei clienti anche attraverso servizi aggiuntivi e presenza di supporto tecnico attento ed accurato, instaurando relazioni lunghe e durature con i clienti strategici.
PRIVACY DEI CLIENTI	Costante impegno nella tutela della privacy dei clienti e dei relativi dati sensibili;
	Bloccare qualsiasi accesso informativo ed impedire la divulgazione delle informazioni personali in assenza di autorizzazione e tutela dei dati sensibili dei clienti.

TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE
CYBER SECURITY E DATA RESILIENCY	Tutelare la rete aziendale dal Cyber Crime attraverso politiche e strategie atte a individuare le minacce e a reagire prontamente, riducendo o eliminando il rischio;
	Sensibilizzare il personale e coinvolgerlo in politiche ed attività allineate agli obiettivi aziendali, che proteggano la cybersecurity e la data resiliency dell'azienda;
	Utilizzare tecnologie che possano assicurare la disponibilità dei dati dei clienti anche in presenza di incidenti che possano compromettersi, facendo in modo che l'organizzazione riesca a lavorare entro predeterminati livelli.
INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	Favorire la spinta verso la digitalizzazione, l'innovazione, la ricerca e lo sviluppo, al fine di promuovere soluzioni innovative e accattivanti, all'interno di un mercato globale sempre più competitivo e in continuo cambiamento;
	Aiutare le imprese e l'amministrazione pubblica ad utilizzare sistemi di gestione delle informazioni e trasporto delle stesse, che siano innovativi e sicuri
PERFORMANCE ECONOMICA	Valutazione ed allocazione efficace ed efficiente delle risorse, al fine di perseguire risultati economico-finanziari positivi nel breve periodo e garantire una crescita economica nel medio-lungo periodo
	Capacità dell'Organizzazione di creare e distribuire valore economico tra le diverse categorie di stakeholder.
DIVERSITÀ E INCLUSIONE, NON DISCRIMINAZIONE E PARI OPPORTUNITÀ	Promozione di un ambiente di lavoro sicuro ed accogliente, che favorisca la crescita personale e professionale di ogni singolo individuo e che promuova valori quali il rispetto reciproco, la fiducia e il senso di appartenenza all'Organizzazione;
	Sviluppo di politiche di inclusione, di gestione della diversità per le minoranze (es. disabilità, genere, età, etnia, sesso, religione);
	Rispetto dei principi di diversità e pari opportunità, contrastando ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica legata a genere, età, etnia, religione e orientamento sessuale;

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE
DIVERSITÀ E INCLUSIONE, NON DISCRIMINAZIONE E PARI OPPORTUNITÀ	Favorire le pari opportunità nell'utilizzo della rete, contrastando la discriminazione digitale e promuovendo una cultura dell'innovazione, della creatività e della sensibilità.
BENESSERE DEI DIPENDENTI	Promozione di attività di gestione del personale incentrate su un dialogo costante e costruttivo con le parti sociali in tutte le realtà aziendali, al fine di creare le migliori condizioni di lavoro;
	Definizione di politiche e azioni che pongono al centro dell'attenzione il benessere dei dipendenti e il clima aziendale, creando un ambiente di lavoro stimolante
	Promuovere un continuo miglioramento delle pratiche lavorative e un miglioramento dei servizi di welfare e di benefit, grazie anche ad un dialogo costante con i propri dipendenti;
	Introduzione di strategie per lo scambio di informazioni all'interno del Gruppo, relativamente all'evoluzione della sua struttura, del suo mercato di riferimento nonché di tutte quelle tematiche rilevanti per il benessere dei lavoratori.
FORMAZIONE E SVILUPPO DEI DIPENDENTI	Sviluppo di iniziative e percorsi di formazione volti ad accrescere le competenze di dipendenti e collaboratori, anche attraverso l'erogazione di corsi di formazione ad hoc (ad esempio, corsi di formazione con personale altamente specializzato) in un'ottica di continua valorizzazione del capitale umano;
	Attività di sviluppo e formazione volti a potenziare le competenze tecniche, manageriali e organizzative del personale dipendente e a consolidare la professionalità richiesta dal ruolo coperto.
SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	Adozione di politiche e sistemi di gestione ad hoc in tema di salute e sicurezza, al fine di garantire elevati standard di salute e sicurezza dei lavoratori e dei luoghi di lavoro, con particolare riferimento alle aree dove le attività sono a rischio e/o i siti produttivi;
	Analizzare e monitorare gli infortuni sul lavoro e fornire ai dipendenti scorsi di formazione ad hoc in materia di salute e sicurezza;
	Attività di sensibilizzazione della cultura aziendale in materia di salute e sicurezza tramite formazione ad hoc.
CONSUMI ENERGETICI	Promozione di politiche e iniziative finalizzate alla gestione e riduzione dei consumi energetici, anche attraverso lo sviluppo di processi produttivi più efficienti in grado di ridurre il relativo impatto sull'ambiente e il consumo di risorse;
	Creazione di attività di sensibilizzazione per la riduzione dell'impatto energetico dell'azienda.

TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE
EMISSIONI IN ATMOSFERA E LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO	Attività di monitoraggio, prevenzione e riduzione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) e altre emissioni inquinanti quali: Ozone Depleting Substances, NOx, SOx e VOC;
	Contributo alla mitigazione e all'adattamento agli effetti del cambiamento climatico tramite politiche di riduzione e di efficientamento dei consumi e l'ottimizzazione delle attività di business a forte impatto ambientale.
GESTIONE DEI RIFIUTI	Gestione consapevole dei rifiuti connessi all'attività di business della società;
	Diffusione di una cultura aziendale volta alla massimizzazione dell'efficienza nella gestione degli stessi promuovendo metodi e pratiche di gestione consapevoli quali: riutilizzo, differenziazione, riciclo dei rifiuti e degli scarti prodotti;
	Attenzione alle possibilità di riciclo e riuso di hardware ed apparecchiature contenenti, per esempio, terre rare o componenti in disponibilità limitata.
GESTIONE SOSTENIBILE DELLA CATENA DI FORNITURA	Monitoraggio ed uso di pratiche di approvvigionamento che rispettino i temi che riguardano l'ambiente, i diritti umani e il sociale, oltre che sulla base della qualità dei loro servizi e prodotti;
	Promozione di politiche di approvvigionamento locale in grado di generare valore per il territorio;
	Politiche e azioni per proteggere i diritti umani lungo l'intera catena di fornitura (rispetto della libertà di associazione, contratti collettivi di lavoro, salari equi) e le libertà fondamentali umane;
	Contrasto di qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligatorio, svolto dall'azienda o dai suoi collaboratori esterni (es. fornitori), attraverso politiche e misure mirate a risolvere il problema;
	Adozione di pratiche di approvvigionamento che limitino i rischi per gli ecosistemi da cui le risorse sono estratte.
SUPPORTO E COINVOLGIMENTO DELLE COMUNITÀ	Sviluppo dell'attività di business dell'Organizzazione nel pieno rispetto del territorio;
	Promozione di politiche di inclusione delle comunità locali o dei suoi rappresentanti nelle attività e nei processi decisionali;
	Promozione di progetti per lo sviluppo dei territori dove l'Organizzazione opera;
	Promozione e coinvolgimento della realtà locale in cui l'Organizzazione opera attraverso la definizione di specifiche politiche di assunzione, retribuzione e gestione del personale impiegato localmente.

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

11.3 TABELLA DI RICONCILIAZIONE CON GLI STANDARD GRI

Nella seguente tabella sono presentati gli impatti materiali identificati dal Gruppo e correlati ai GRI Standard rendicontati all'interno del documento. Per tali impatti, nella colonna "Perimetro degli impatti" sono riportati i soggetti che possono generare un impatto rispetto ad ogni tematica, sia internamente che esternamente al Gruppo. Inoltre, nella colonna "Tipologia di impatto" viene anche indicato il ruolo di Retelit in relazione all'impatto.

TEMA MATERIALE	IMPATTO RILEVANTE E CONTESTO DI RIFERIMENTO	TOPIC GRI	PERIMETRO DEGLI IMPATTI	
			DOVE AVVIENE L'IMPATTO	TIPOLOGIA DI IMPATTO
PRIVACY DEI CLIENTI	Rispetto e promozione del diritto alla privacy: aumenta il rispetto dell'interessato e dei suoi dati personali, diminuendo la probabilità di essere sanzionati	418: Privacy dei clienti	Gruppo, Pubblica Amministrazione, clienti, territorio	Generato dal Gruppo
CYBERSECURITY E DATA RESILIENCY	Data breach: perdita di controllo sui dati personali dei clienti piuttosto che dei dipendenti	418: Privacy dei clienti	Gruppo, Pubblica Amministrazione, clienti, territorio	Causato dal Gruppo
	Black out dei data center: discontinuità dei servizi erogati ai clienti		Gruppo, Pubblica Amministrazione, clienti, territorio	Causato dal Gruppo
INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	Supporto alla R&D privata e alla ricerca scientifica mediante lo sviluppo e la diffusione di tecnologie ad hoc: digitalizzazione ed automatizzazione dei processi, con ricadute positive sulla ricerca scientifica e lo sviluppo di nuove tecnologie in diversi ambiti		Gruppo, Pubblica Amministrazione, clienti	Generato dal Gruppo / A cui il Gruppo contribuisce
	Promuovere la comunicazione e la trasmissione di dati: diffusione di tecnologie innovative che consentono la comunicazione, l'acculturamento e, complessivamente, la crescita economica		Gruppo, Pubblica Amministrazione, clienti, territorio	Generato dal Gruppo
	Digitalizzazione e servizi per clienti privati e pubblici: digitalizzazione ed automatizzazione dei processi, con ricadute positive sulle possibilità di sviluppo dei clienti		Gruppo, Pubblica Amministrazione, clienti, territorio	Generato dal Gruppo / A cui il Gruppo contribuisce
DIVERSITÀ E INCLUSIONE, NON DISCRIMINAZIONE E PARI OPPORTUNITÀ	Riduzione del gender pay gap: riduzione dell'ineguaglianza sul lavoro tra uomini e donne	405: Diversità e pari opportunità	Gruppo, dipendenti	Generato dal Gruppo
	Discriminazioni sull'ambiente di lavoro: riduzione dell'efficienza del personale di produzione del valore, che si riflette lungo tutta la filiera	406: Non discriminazione	Gruppo, dipendenti, fornitori	Causato dal Gruppo o direttamente connesso attraverso una relazione di business

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

TEMA MATERIALE	IMPATTO RILEVANTE E CONTESTO DI RIFERIMENTO	TOPIC GRI	PERIMETRO DEGLI IMPATTI	
			DOVE AVVIENE L'IMPATTO	TIPOLOGIA DI IMPATTO
DIVERSITÀ E INCLUSIONE, NON DISCRIMINAZIONE E PARI OPPORTUNITÀ	Diffusione della consapevolezza relativamente a diritti umani, diversità e inclusione: incoraggiare l'introduzione di comportamenti positivi, rispettosi della diversità e di ogni diritto	404: Formazione e istruzione	Dipendenti	Generato dal Gruppo
BENESSERE DEI DIPENDENTI	Condizioni di lavoro non dignitose: ricadute sulle condizioni di vita delle persone, con pesanti conseguenze penali		Fornitori	Generato dal Gruppo e direttamente connesso attraverso una relazione di business
FORMAZIONE E SVILUPPO DEI DIPENDENTI	Diffusione della consapevolezza e di comportamenti più sostenibili dal punto di vista ambientale: incoraggiare l'introduzione di comportamenti positivi, rispettosi dell'ambiente e degli ecosistemi	404: Formazione e istruzione	Gruppo, Pubblica Amministrazione, clienti, territorio	Generato dal Gruppo
SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	Infortuni e impatti negativi sulla salute dei lavoratori: riduzione della forza lavoro, con possibili sanzioni	403: Salute e sicurezza sul lavoro	Gruppo, dipendenti	Causato dal Gruppo o direttamente connesso attraverso una relazione di business
	Schiavitù e lavoro forzato: ricadute sulle condizioni di vita delle persone, con pesanti conseguenze penali	409: Lavoro forzato o obbligatorio	Dipendenti	Causato dal Gruppo o direttamente connesso attraverso una relazione di business
EMISSIONI IN ATMOSFERA E LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO	Emissione di gas ad effetto serra: inasprimento del riscaldamento globale, con conseguente peggioramento degli eventi climatici estremi	305: Emissioni	Gruppo, territorio	Causato dal Gruppo o direttamente connesso attraverso una relazione di business
	Emissione di gas NOx, SOx e particolato: peggioramento dell'inquinamento atmosferico, con conseguenze sulla salute delle persone e sul prosperare degli ecosistemi	305: Emissioni	Gruppo	Causato dal Gruppo o direttamente connesso attraverso una relazione di business
CONSUMI ENERGETICI	Riduzione dei consumi energetici mediante strategie di efficientamento, l'acquisto e la produzione di energia da fonti rinnovabili: riduzione della domanda e consumo di energia derivante da combustibili fossili, riducendone la necessità di estrazione	302: Energia	Gruppo, Pubblica Amministrazione, clienti, territorio	Generato dal Gruppo
GESTIONE DEI RIFIUTI	Rifiuti generati non smaltiti o riciclati correttamente: dispersione nell'ambiente di materiali con conseguenze di lungo periodo, possibilmente anche sulla salute umana	306: Rifiuti	Gruppo, fornitori	Causato dal Gruppo o direttamente connesso attraverso una relazione di business
GESTIONE SOSTENIBILE DELLA CATENA DI FORNITURA	Scelta e sostegno di fornitori che limitino i propri impatti negativi sull'ambiente o ne promuovano lo sviluppo: si contribuisce a far prosperare fornitori allineati con tematiche ESG	308: Valutazione ambientale dei fornitori; 414: Valutazione sociale dei fornitori	Gruppo, fornitori	Generato dal Gruppo / A cui il Gruppo contribuisce
	Scelta e sostegno di fornitori che dedichino sforzi alla lotta alla corruzione e alle pratiche anticoncorrenziali: si contribuisce a far prosperare fornitori allineati con tematiche ESG	308: Valutazione ambientale dei fornitori; 414: Valutazione sociale dei fornitori	Gruppo, fornitori	Generato dal Gruppo / A cui il Gruppo contribuisce
	Scelta e sostegno a fornitori che si adoperano per assicurare il rispetto dei diritti umani: si contribuisce a far prosperare fornitori allineati con tematiche ESG	204: Pratiche di approvigionamento; 308: Valutazione ambientale dei fornitori; 414: Valutazione sociale dei fornitori	Gruppo, fornitori	Generato dal Gruppo / A cui il Gruppo contribuisce

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

TEMA MATERIALE	IMPATTO RILEVANTE E CONTESTO DI RIFERIMENTO	TOPIC GRI	PERIMETRO DEGLI IMPATTI	
			DOVE AVVIENE L'IMPATTO	TIPOLOGIA DI IMPATTO
GESTIONE SOSTENIBILE DELLA CATENA DI FORNITURA	Estrazione di terre rare e metalli, da cui può derivare deforestazione e perdita di biodiversità: degrado incontrollato dell'ambiente e degli ecosistemi		Fornitori	Causato dal Gruppo e direttamente connesso attraverso una relazione di business
	Estrazione di intensiva di terre rare e metalli, che può causare l'esaurimento delle risorse: degrado incontrollato dell'ambiente ed esaurimento di risorse cruciali per lo sviluppo economico e la digitalizzazione		Fornitori	Causato dal Gruppo e direttamente connesso attraverso una relazione di business
	Incidenti ambientali durante i processi di produzione degli input aziendali: degrado dell'ambiente e di molteplici ecosistemi, potenzialmente risultanti nella perdita di biodiversità		Fornitori	Causato dal Gruppo e direttamente connesso attraverso una relazione di business
SUPPORTO E COINVOLGIMENTO DELLE COMUNITÀ	Riduzione delle diseguaglianze nello sviluppo digitale e l'innovazione del Paese: maggior acculturamento e scambio di informazioni	413: Comunità locali	Gruppo, Pubblica Amministrazione, clienti, territorio	Generato dal Gruppo

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

11.4 INFORMATIVE GRI

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

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

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

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

GRI 2-8: NUMERO DI COLLABORATORI ESTERNI

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

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

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

	2023	2024
Dipendenti coperti da contrattazione collettiva	100%	100%
Totale dipendenti	**1.180**	**799**

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

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

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

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

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

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

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

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

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

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

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

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

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

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

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

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

Note: Per la voce "Il numero e la percentuale di tutti i dipendenti coperti da un tale sistema che sia stato sottoposto a audit interno;" si noti che nel 2023 sono iniziati i sopralluoghi per effettuare audit interni per le altre società del gruppo (non IRIDEOS). Nel luglio 2024 sono state certificate con ente esterno le sedi di Milano, Bolzano, Trento.
Per la voce "Il numero e la percentuale di tutti i dipendenti coperti da un tale sistema che sia stato sottoposto a audit o certificato da terze parti indipendenti" si noti che il numero dei dipendenti certificato 2023 corrisponde ai dipendenti della società IRIDEOS

GRI 403-9: INFORTUNI SUL LAVORO

	2023		2024	
	Numero	**Tasso di infortuni**	**Numero**	**Tasso di infortuni**
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	0	0	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	5	2,73	3	2,16
Numero di ore lavorate	1.833.501,00		1.387.696,30	

Note: Si sono verificati 3 infortuni di cui: 2 in itinere e 1 all'interno di un POP. L'unico pericolo rilevante identificato è quello all'interno del Data Center, per ridurre tale pericolo è stato istituito un corso di formazione di 3 ore per tutti coloro che lavorano in tali ambienti. Nel corso sono stati evidenziati pericoli, rischi e misure cui attenersi.

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

GRI 403-10: NUMERO DI CASI DI MALATTIE PROFESSIONALI

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

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

	2023		2024	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti	31,2	34.4	60,9	51.7
Quadri	56,5	48,8	61,3	55,6
Impiegati	43,0	47,6	37,9	45,1
Operai	29,7	37,1	0	42,2
Totale	**44,6**	**47,2**	**42,2**	**47,7**

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

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

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

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

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

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

Note: Le percentuali indicano la distribuzione dei dipendenti per fascia d'età all'interno di ciascuna categoria professionale (dirigenti, quadri, impiegati, operai), considerando la somma totale di donne e uomini come base di calcolo. Ogni percentuale è ottenuta dividendo il numero di dipendenti di uno specifico genere e fascia d'età per il totale dei dipendenti della stessa categoria e anno.

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

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

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

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

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

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

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

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

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

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

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

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

Rifiuti prodotti per tipo e metodo di smaltimento (tonnellate)

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

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

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

GRI 201-1: VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO E DISTRIBUITO

Distribuzione del valore generato

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

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

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

Note: In riferimento al numero di Membri del CDA a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione, per il 2024 si noti che la Policy anticorruzione non è stata oggetto di modifiche quindi non si è resa necessaria una nuova comunicazione.

La differenza delle numeriche dei "Dipendenti che hanno ricevuto una formazione sull'anticorruzione" rispetto all'anno precedente è dovuta al fatto che nel 2023 sono stati estesi, a tutta la popolazione aziendale, i contenuti e-learning in materia di anticorruzione. Gli stessi contenuti sono stati fruiti nel 2024 da parte dei neoassunti e del personale che non aveva fatto il corso nel 2023.

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

11.5 GRI CONTENT INDEX

Dichiarazione d'uso	Il Gruppo Retelit ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 1.1.2024 – 31.12.2024 con riferimento agli Standard GRI
GRI 1 utilizzati	GRI 1: Principi fondamentali 2021

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE / NOTE
GRI 2: Informativa Generale 2021	2-1 Dettagli organizzativi	1.3 Proprietà e struttura societaria
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	10. Nota metodologica
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	10. Nota metodologica
	2-4 Revisione delle informazioni	10. Nota metodologica
	5. Assurance esterna	12. Attestazione di verifica diparte terza indipendente
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	5.1 Mercati serviti; 8.2 Gestione sostenibile della catena di fornitura
	2-7 Dipendenti	6.2 Risorse umane; 11.4 Informative GRI
	2-8 Lavoratori non dipendenti	6.2 Risorse umane; 11.4 Informative GRI
	2-9 Struttura e composizione della governance	2.1 Corporate Governance
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	2.1 Corporate Governance
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	2.1 Corporate Governance
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	2.2 Governance di sostenibilità

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE / NOTE
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	2.2 Governance di sostenibilità
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	2.2 Governance di sostenibilità
	2-15 Conflitti d'interesse	2.1 Corporate Governance
	2-16 Comunicazione delle criticità	4.1 Etica e integrità di business
	2-19 Politiche retributive	6.4 Benessere dei dipendenti
	2-20 Processo di determinazione della retribuzione	6.4 Benessere dei dipendenti
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli Stakeholder
	2-23 Impegni assunti tramite policy	4.3 Sistema di gestione integrato e certificazioni
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	4.3 Sistema di gestione integrato e certificazioni
	2-25 Processi volti a rimediare agli impatti negativi	4.1 Etica e integrità di business
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	4.1 Etica e integrità di business
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	4.1 Etica e integrità di business
	2-28 Adesione ad associazioni	1.1 Profilo del Gruppo
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	3.1 Analisi di materialità
	2-30 Contratti collettivi	11.4 Informative GRI
GRI 2: Informativa Generale 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	3.1 Analisi di materialità
	3-2 Elenco di temi materiali	3.1 Analisi di materialità
	3-3 Gestione dei temi materiali	3.1 Analisi di materialità

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE / NOTE
GRI 201: Performance economica 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	5.6 Performance economica; 11.4 Informative GRI
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016	204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali	8.1 Fornitori
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	4.2 Gestione dei rischi
	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	11.4 Informative GRI
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	4.2 Gestione dei rischi
GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale 2016	206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	4.2 Gestione dei rischi
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	11.4 Informative GRI
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	7.1 Consumi energetici, emissioni in atmosfera al cambiamento al climatico 11.4 Informative GRI
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	7.1 Consumi energetici, emissioni in atmosfera al cambiamento al climatico 11.4 Informative GRI
	305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	7.1 Consumi energetici, emissioni in atmosfera al cambiamento al climatico 11.4 Informative GRI
	305-5 Riduzione delle emissioni di GHG	7.1 Consumi energetici, emissioni in atmosfera al cambiamento al climatico
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	7.2 Gestione dei rifiuti
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	7.2 Gestione dei rifiuti
	306-3 Rifiuti generati	7.2 Gestione dei rifiuti 11.4 Informative GRI
	306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento	7.2 Gestione dei rifiuti 11.4 Informative GRI
	306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento	7.2 Gestione dei rifiuti 11.4 Informative GRI
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	8.2 Gestione sostenibile della catena di fornitura
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	6.4 Benessere dei dipendenti 11.4 Informative GRI

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE / NOTE
	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	6.4 Benessere dei dipendenti
	401-3 Congedo parentale	11.4 Informative GRI
GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management 2016	402-1 Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	Vengono applicate le tempistiche previste dal CCNL o le singole fattispecie.
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	6.6 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	4.2 Gestione dei rischi; 6.6 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	6.6 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute	6.6 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	6.5 Formazione e sviluppo dei dipendenti; 6.6 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori e sicurezza sul lavoro	6.6 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro	6.6 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	11.4 Informative GRI
	403-9 Infortuni sul lavoro	6.6 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro 11.4 Informative GRI
	403-10 Malattie professionali	6.6 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro 11.4 Informative GRI
GRI 404: Formazione ed istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	6.5 Formazione e sviluppo dei dipendenti 11.4 Informative GRI
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	6.5 Formazione e sviluppo dei dipendenti
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	2.1 Corporate governance 6.3 Diversità e inclusione, non discriminazione e pari opportunità 11.4 Informative GRI
	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	11.4 Informative GRI
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	6.3 Diversità e inclusione, non discriminazione e pari opportunità

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE / NOTE
GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio 2016	409-1 Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	6.1 Tutela dei diritti umani
GRI 413: Comunità locali 2016	413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	9.2 Iniziative per lo sviluppo dei territori; La suddetta rendicontazione è parziale in quanto non vengono riportate specifiche degli impatti sociali, compresi quelli sul genere, basate su processi di partecipazione
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	414-1 Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	8.2 Gestione sostenibile della catena di fornitura
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	5.3 Privacy dei clienti

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

12 DICHIARAZIONE DI ASSURANCE

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

DICHIARAZIONE DI ASSURANCE INDIRIZZATA AGLI STAKEHOLDER DEL GRUPPO RETELIT

1. INTRODUZIONE

Bureau Veritas Italia S.p.A. ("Bureau Veritas") ha ricevuto da RETI TELEMATICHE ITALIANE S.P.A. ("Gruppo RETELIT") l'incarico di condurre una verifica indipendente (assurance) del proprio Report di Sostenibilità 2024, con l'obiettivo di fornire conclusioni in merito a:

- accuratezza e qualità delle informazioni rese pubbliche sulle proprie performance di sostenibilità;
- grado di adesione ai principi di rendicontazione della Global Reporting Initiative secondo il livello di applicazione "con riferimento agli Standard GRI" previsto dalla versione 2021 dei GRI Universal Standards.

2. RESPONSABILITÀ, METODOLOGIA E LIMITAZIONI

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

- Verifica di politiche, mission, valori, impegni;
- Riesame di documenti, dati, procedure e metodi di raccolta delle informazioni;
- Interviste a membri del gruppo di lavoro per la stesura del Report;
- Interviste a rappresentanti aziendali di varie funzioni e servizi, oltre che di membri dell'Alta Direzione;
- Verifica complessiva delle informazioni e in generale riesame dei contenuti del Report di Sostenibilità 2024.

Le attività di verifica sono state condotte presso la sede dell'azienda in Via Pola nr.9 a Milano (MI) ed in parte in modalità remota. Riteniamo di aver ottenuto sufficienti e adeguate evidenze per sostenere le nostre conclusioni.
La verifica ha avuto ad oggetto l'intero Report di Sostenibilità del Gruppo RETELIT ed è stata svolta secondo un regime di campionamento con esclusivo riferimento ai dati relativi all'esercizio 2024. Per le informazioni di natura economico-finanziaria Bureau Veritas si è limitata a verificarne la coerenza con i Bilanci d'esercizio. Le informazioni riportate all'interno del documento fanno riferimento all'anno fiscale 2024 (01 Gennaio 2024 - 31 Dicembre 2024) e sono confrontate con i dati relativi al 2023 dove possibile comparare i dati. Adottando lo stesso perimetro di rendicontazione rispetto al Bilancio d'Esercizio, il Report di Sostenibilità descrive le realtà e le prestazioni del Gruppo RETELIT.

3. CONCLUSIONI

A seguito delle attività di verifica condotte e descritte sopra, non sono emerse indicazioni negative in merito ad affidabilità, accuratezza e correttezza di informazioni e dati riportati nel Report di Sostenibilità 2024. A nostro parere, il documento fornisce una rappresentazione attendibile delle attività condotte dal Gruppo RETELIT durante il 2024 e dei principali risultati raggiunti. Le informazioni sono riportate in maniera generalmente chiara, comprensibile ed equilibrata; tutti i dati e indicatori sono risultati raccolti e analizzati con precisione e riportati in maniera trasparente. Nell'illustrazione di attività e risultati, in particolare, il Gruppo RETELIT ha prestato attenzione ad adottare un linguaggio neutro, evitando per quanto possibile l'auto-referenzialità.

Per quanto riguarda i principi di rendicontazione, a nostro parere sono stati osservati i principi di garanzia della qualità quali: Equilibrio, Chiarezza, Accuratezza, Tempestività, Comparabilità, Completezza, Contesto di Sostenibilità e Verificabilità. Si conferma inoltre che il Bilancio soddisfa i requisiti GRI per un grado di applicazione di tipo "With Reference" e che le nostre attività di verifica soddisfano a loro volta i requisiti dello standard in materia di Assurance.

RETELIT ha riportato nel proprio Report i temi materiali individuati a seguito di un processo di materialità d'impatto eseguito nel 2022 i cui risultati sono stati rivisti e ricontestualizzati nel corso del 2024. La ricontestualizzazione esplicita con chiarezza le tematiche individuate e considerate rilevanti per il Gruppo.

Per il futuro, si raccomanda al Gruppo RETELIT di migliorare ulteriormente il processo di raccolta dei dati, garantendo la comparabilità retrospettiva. Si raccomanda inoltre di rivalutare l'intera metodologia adottata per il calcolo delle emissioni di Scopo 3 a partire dall'estrazione e selezione dei dati fino all'uso di banche dati riconosciute ed attendibili per quanto riguarda l'identificazione dei più corretti fattori di emissione delle attività censite.

2025 © RETELIT S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI
VIA POLA, 9
20124 MILANO (MI) - ITALIA

4. DICHIARAZIONE DI INDIPENDENZA, IMPARZIALITÀ E COMPETENZA

Bureau Veritas è un'organizzazione specializzata in attività indipendenti di verifica, ispezione e certificazione, con oltre 190 anni di storia, 84.000 dipendenti ed un volume d'affari di oltre 6,2 miliardi di Euro (ricavi 2024).

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

Bureau Veritas Italia S.p.A.
Milano, 10 Giugno 2025

Gloria Focetola
Local Technical Manager

RETELIT