



ENVIRONMENTAL SOCIAL GOVERNANCE

# Bilancio di Sostenibilità

2025



# Indice

LETTERA AGLI STAKEHOLDER .....	5
<b>1 / Il Gruppo .....</b>	<b>7</b>
Rating di sostenibilità .....	8
Riconoscimenti e premi .....	10
Il profilo .....	12
Le società del Gruppo .....	13
La creazione di valore per Engineering .....	14
Assetto proprietario e Governance .....	18
La struttura a presidio della legalità .....	22
<b>2 / La sostenibilità per Engineering .....</b>	<b>28</b>
La tecnologia che abilita la sostenibilità .....	32
Il percorso di sostenibilità di Engineering .....	34
Gli stakeholder di Engineering .....	36
Gli impatti e i temi materiali per Engineering .....	39
Strategia e obiettivi di sostenibilità .....	49
La Governance di sostenibilità .....	53
Sustainable procurement .....	55



**3 / Le persone di Engineering ..... 59**

- La strategia 2022-2025 per la gestione delle persone ..... 60
- Valorizzazione, inclusione e attrazione delle persone .....62
- La valutazione trasparente delle performance.....68
- Promozione sociale e culturale dei dipendenti  
e delle loro famiglie ..... 70
- L’Academy Engineering..... 71
- Bilanciare vita professionale e lavoro .....72
- Salute e sicurezza sul lavoro .....73

**4 / Protezione dei dati e sicurezza delle informazioni ..... 75**

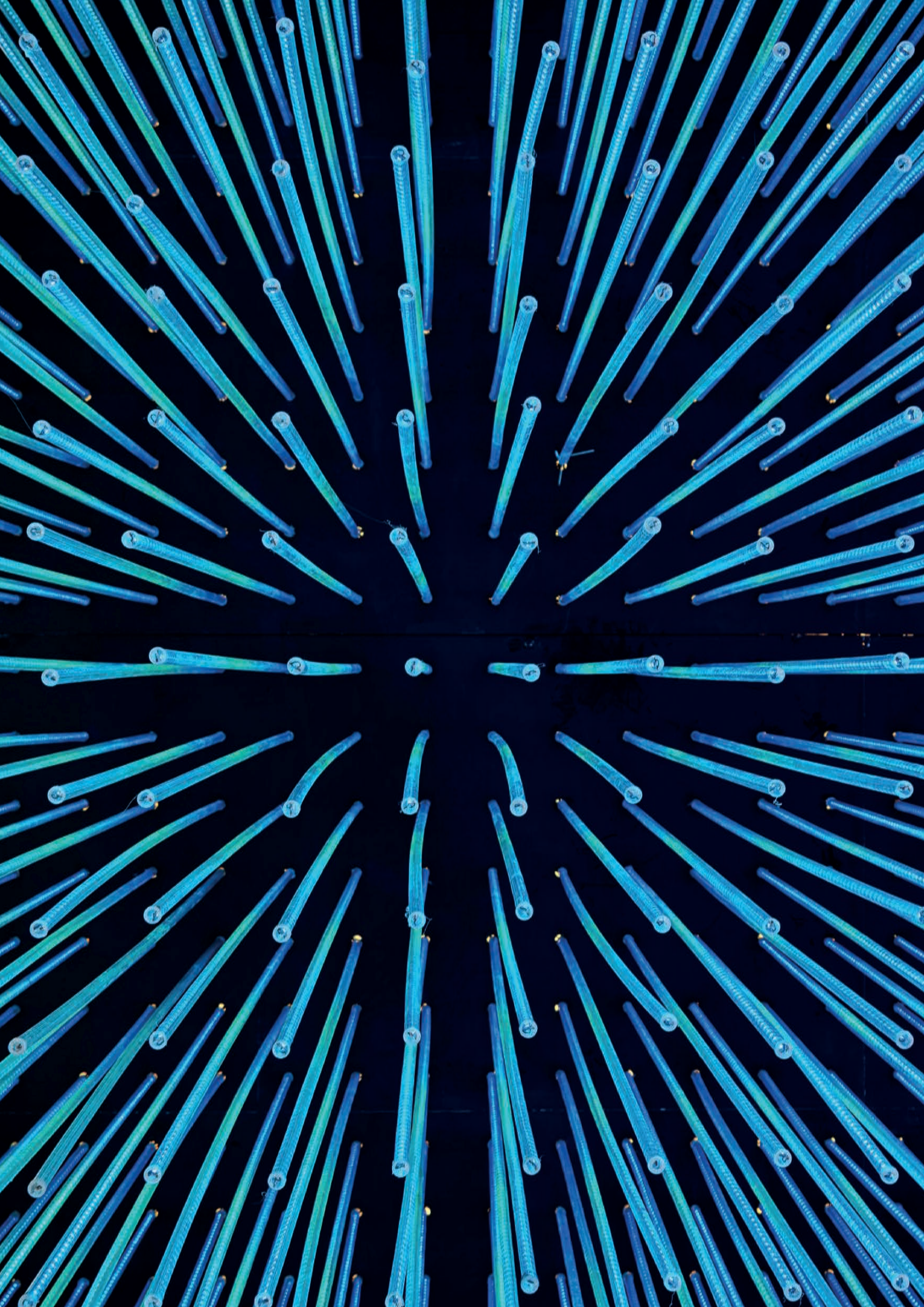
- Protezione dei dati .....76
- Corporate cybersecurity .....77

**5 / L’impegno per l’ambiente ..... 81**

- La lotta al cambiamento climatico nei processi .....83
- Efficienza dei consumi energetici .....85
- Mobilità sostenibile .....87
- Gestione dei rifiuti e iniziative di economia circolare .....88
- Gestione dei consumi idrici.....89

**6 / Reporting e dati..... 90**

- Tavole di performance..... 91
- Nota metodologica .....103
- GRI content index .....104
- Assurance esterna ..... 111



# Lettera agli Stakeholder

di Aldo Bisio

Care Stakeholder, cari Stakeholder

in uno scenario segnato da instabilità economiche e geopolitiche, l'innovazione tecnologica rappresenta uno dei pochi elementi di continuità, e offre nuove leve per rendere sistemi economici e sociali più capaci di adattarsi e reagire ai cambiamenti. L'intelligenza artificiale, che due anni fa era percepita come una promessa futuribile, oggi sta ridefinendo settori interi. Questa accelerazione porta opportunità straordinarie e responsabilità inedite: **la sfida è governarne l'adozione in modo consapevole, sostenibile e generatore di valore reale.**

In un Paese che ha fatto della transizione tecnologica una priorità nazionale, **il Gruppo Engineering progetta e gestisce le piattaforme digitali che abilitano la trasformazione** di pubbliche amministrazioni, istituzioni finanziarie, utilities, sanità, manifattura, con la responsabilità di rendere questa trasformazione efficiente e sicura. **La sostenibilità è per noi strettamente integrata nel business, il metodo con cui operiamo per i nostri clienti, per le nostre persone, per il Paese.**

Questo è il primo Bilancio di Sostenibilità che presento come CEO di Engineering. Testimonia la continuità di una visione costruita nel tempo ma anche un consolidamento concreto. Dopo tre anni di implementazione in tutte le società del Gruppo, il nostro governo della sostenibilità è pienamente maturo. I processi sono integrati nella catena decisionale, i KPI misurabili, i risultati tangibili.

Una delle questioni più rilevanti oggi è l'intersezione tra AI e sostenibilità. I grandi modelli linguistici generalisti consumano risorse computazionali straordinarie. Addestrare un singolo LLM può richiedere l'equivalente energetico di centinaia di abitazioni per un anno. Moltiplicato per migliaia di organizzazioni, l'impatto sulla sostenibilità diventa dirimpente. **Con il nostro LLM proprietario EngGPT 2.0 abbiamo sviluppato un modello di intelligenza artificiale aperto ed efficiente**, un sistema modulare, specializzabile per domini specifici, che massimizza le performance minimizzando i consumi con più intelligenza.

**L'AI di Engineering abilita i nostri clienti a gestire le proprie operazioni in modo più sostenibile.** Le amministrazioni pubbliche automatizzano processi riducendo tempi e risorse, le utilities energetiche ottimizzano distribuzione, prevedono consumi, riducono perdite, le reti idriche identificano anomalie prima che diventino emergenze. **L'AI diventa leva strategica per la sostenibilità sistemica del Paese.**

La stessa logica guida i nostri investimenti infrastrutturali. Oltre al Data Center di Pont-Saint-Martin, che negli scorsi anni ha visto ottime performance da un punto di vista energetico, anche il data center di Torino ha ridotto i consumi elettrici del 37% rispetto al 2024, portando il PUE da 2,49 a 1,89. Interventi mirati (nuovo gruppo di continuità ad alta efficienza e riprogrammazione completa dei sistemi di condizionamento) hanno generato ROI ambientale ed economico misurabile.

Ma migliorare l'efficienza non è sufficiente. Nel 2025 abbiamo rafforzato anche la nostra governance introducendo la funzione Compliance & Data Protection, che centralizza la conformità normativa per l'intero Gruppo nell'anno dell'entrata in vigore dell'AI Act europeo e del rafforzamento continuo di privacy e cybersecurity.



Questo metodo ha trovato importanti validazioni esterne. Nel 2025 abbiamo ottenuto la medaglia Platinum di EcoVadis, che ci posiziona tra l'1% delle imprese meglio valutate a livello globale per le performance di sostenibilità. Abbiamo consolidato la trasparenza delle performance ambientali mantenendo lo score "B" di CDP Climate Change e ottenuto la certificazione Top Employer Italia, confermata anche per il 2026. Validazioni di un approccio credibile, misurabile e comparabile con i migliori standard internazionali.

Guardiamo al futuro consapevoli del ruolo che ricopriamo come infrastruttura digitale del Paese. **Le decisioni che adottiamo in materia di governance, innovazione ed efficienza operativa contribuiscono alla trasformazione di settori chiave per il sistema economico e sociale.** La sostenibilità rappresenta il quadro entro cui orientiamo queste decisioni, con l'obiettivo di generare valore duraturo e misurabile per tutti gli stakeholder - azionisti, dipendenti, clienti, comunità. Questo Bilancio ne restituisce i risultati e racconta il percorso attraverso cui continuiamo a evolvere il nostro modello di sviluppo.

**Aldo Bisio**  
CEO di Engineering



# 01

## Il Gruppo



## Highlights

Dipendenti  
**13.864**

Ricavi  
**1,76 miliardi di euro**

Sedi nel mondo  
**80+**

Paesi in cui il Gruppo opera  
**22**

Investimenti in ricerca  
**24 milioni di euro**

Progetti di ricerca attivi  
**90**

Laboratori di sviluppo  
**2**

Ricercatori esperti tecnico-scientifici delle strutture di mercato/aree di business  
**320**

Server gestiti  
**22.000**

## RATING DI SOSTENIBILITÀ

### Ecovadis



Engineering ha ottenuto la medaglia Platinum da EcoVadis, tra le più accreditate agenzie di rating ESG, qualificandosi nel Top 1% delle oltre 150.000 aziende a livello globale che hanno completato il processo di valutazione EcoVadis.

### CDP Climate Change



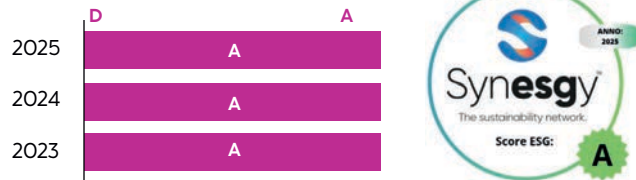
Engineering nel 2025 ha confermato il rating registrando un miglioramento in molte aree, tra le quali il coinvolgimento della propria catena del valore, le iniziative per la riduzione delle emissioni, le collaborazioni con l'ecosistema industriale e l'ingaggio in public policy.

Engineering è stata inoltre inserita nella A-list del Supplier Engagement Assessment (SEA) di CDP a partire dal ciclo di disclosure 2024. Il CDP SEA valuta governance, obiettivi, emissioni di Scope 3 e coinvolgimento della catena del valore del questionario sul cambiamento climatico del CDP.

Il Gruppo



**Synesgy**

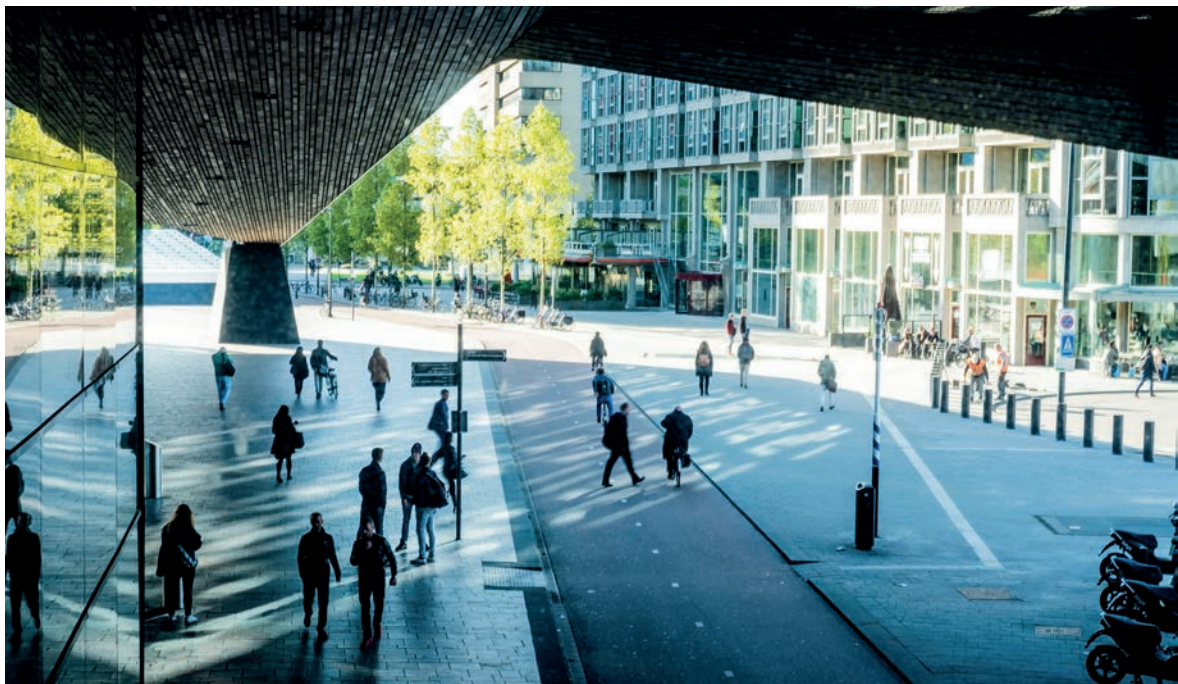


Anche nel 2025 Engineering ha confermato lo score di Synesgy, la piattaforma per la valutazione della sostenibilità utilizzata da diversi clienti, innalzando ulteriormente i punteggi delle singole sezioni

**Rating di legalità**

	2025	2024	2023
Engineering			
Ingegneria			
Informatica	***+	***+	***+
Municipia	***	***	***

Il Rating di Legalità è conferito dall’Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM).



## Riconoscimenti e premi

### TOP EMPLOYER 2026



Per il secondo anno consecutivo, Engineering ha ottenuto la certificazione Top Employer Italia come premio per il lavoro svolto nel corso del 2025. Top Employers Institute ogni anno analizza le eccellenze aziendali nelle politiche e strategie HR e nella loro attuazione per contribuire al benessere delle persone e migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro. Il rinnovo della certificazione, che richiede un miglioramento anno su anno, è il risultato di un importante processo di crescita continua dell'azienda, costantemente impegnata nell'elevare le sue politiche HR a favore di un ambiente lavorativo con al centro il benessere delle persone.

Per ottenere la certificazione Top Employer Italia 2026, Engineering è stata valutata sulla base di oltre 250 domande che coprono 6 macroaree e analizzano 20 aspetti chiave, tra cui People Strategy, Work Environment, Talent Acquisition, Learning, Diversity, Equity & Inclusion e Wellbeing.

Il Programma Top Employers è una testimonianza dell'impatto positivo che le aziende possono avere sulle persone. Per il premio 2026, Top Employers ha certificato in 130 Paesi di tutto il mondo più di 2.350 aziende, di cui 141 in Italia, che grazie alle loro eccellenze HR hanno generato un impatto positivo sulla vita di oltre 13 milioni di persone.

Il Gruppo

### ITALY'S BEST 100 EMPLOYERS FOR WOMEN 2025

Engineering è stata inserita tra le 100 migliori aziende italiane per le lavoratrici secondo l'indagine condotta dall'Istituto Tedesco Qualità e Finanza (ITQF). Questo riconoscimento conferma l'impegno concreto del Gruppo a costruire un'organizzazione in cui equità, rispetto e pari opportunità siano pratiche quotidiane: dai programmi di crescita professionale, alle iniziative di sostegno alla genitorialità, fino al benessere a 360° e di bilanciamento vita-lavoro.

### TOP JOB - BEST EMPLOYERS 2025/26

La classifica dell'ITQF ha confermato Engineering tra le eccellenze del settore Tech, premiando il nostro impegno nel porre al centro il benessere delle persone e la qualità dell'ambiente professionale. La ricerca, basata su interviste a dipendenti ed ex dipendenti, misura quanto cultura aziendale e benessere siano oggi fattori chiave per attrarre e trattenere i talenti.



### BLUE GREEN ECONOMY AWARD

Nel 2025 Engineering ha partecipato al Blue Green Economy Award, premio di eccellenza dedicato ai temi della sostenibilità e del benessere promosso dall'associazione For Human Community. Il Gruppo si è classificato tra le prime cinque imprese nella categoria "Sostenibilità sociale – Grandi aziende", un riconoscimento che valorizza il percorso intrapreso per costruire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e orientato alla crescita delle persone. Il progetto "Persone al centro: le DEI Communities come leva di equità e di sostenibilità sociale" è stato premiato per la sua capacità di rafforzare la cultura dell'inclusione, promuovere la partecipazione attiva e generare un impatto positivo e misurabile sul benessere organizzativo.

### MISSION FLEET AWARDS 2025

Il riconoscimento certifica il lavoro svolto nel 2024 nella riorganizzazione e innovazione nel Mobility Management di Engineering, con un approccio strategico orientato alla sostenibilità, alla gestione responsabile delle risorse e alla promozione di modelli di mobilità green e condivisa. Il premio è stato conferito al Mobility Manager per l'impegno a 360° sulla mobilità, unendo sicurezza e sostenibilità estese anche all'ambito di una grande flotta.

Il Gruppo

### PREMIO NAZIONALE ASSINTER PER LA VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO

Nel 2025 Engineering si è aggiudicata il "Premio Nazionale Assinter per la valorizzazione del capitale umano", promosso da Assinter Italia - Associazione delle Società per l'Innovazione Tecnologica nelle Regioni, ottenuto grazie all'innovativo percorso disegnato per tutti i giovani che entrano in azienda denominato: "New Talent Journey". Il progetto si è distinto per la coerenza e sistematicità con cui affronta la sfida dell'attrazione e retention di giovani Talenti. Attraverso l'utilizzo di piattaforme digitali e di metodologie di formazione e comunicazione allo stato dell'arte, il percorso segue il candidato in ogni momento del suo percorso di selezione e inserimento, sviluppandone competenze tecniche e attitudine e rinforzando l'engagement, in modo da ridurre il turnover ed ottimizzare l'investimento aziendale.

Il Gruppo Engineering è la Digital Transformation Company leader in Italia e presente nel mondo, con quasi 14.000 dipendenti, oltre 80 sedi e oltre 60 aziende in 22 Paesi in Europa, Stati Uniti, Sud America e Asia. Attraverso un approccio che combina competenze, piattaforme proprietarie e best fit tecnologico, Engineering accompagna la trasformazione digitale di settori chiave per il Paese e per i mercati in cui opera.



## II PROFILO

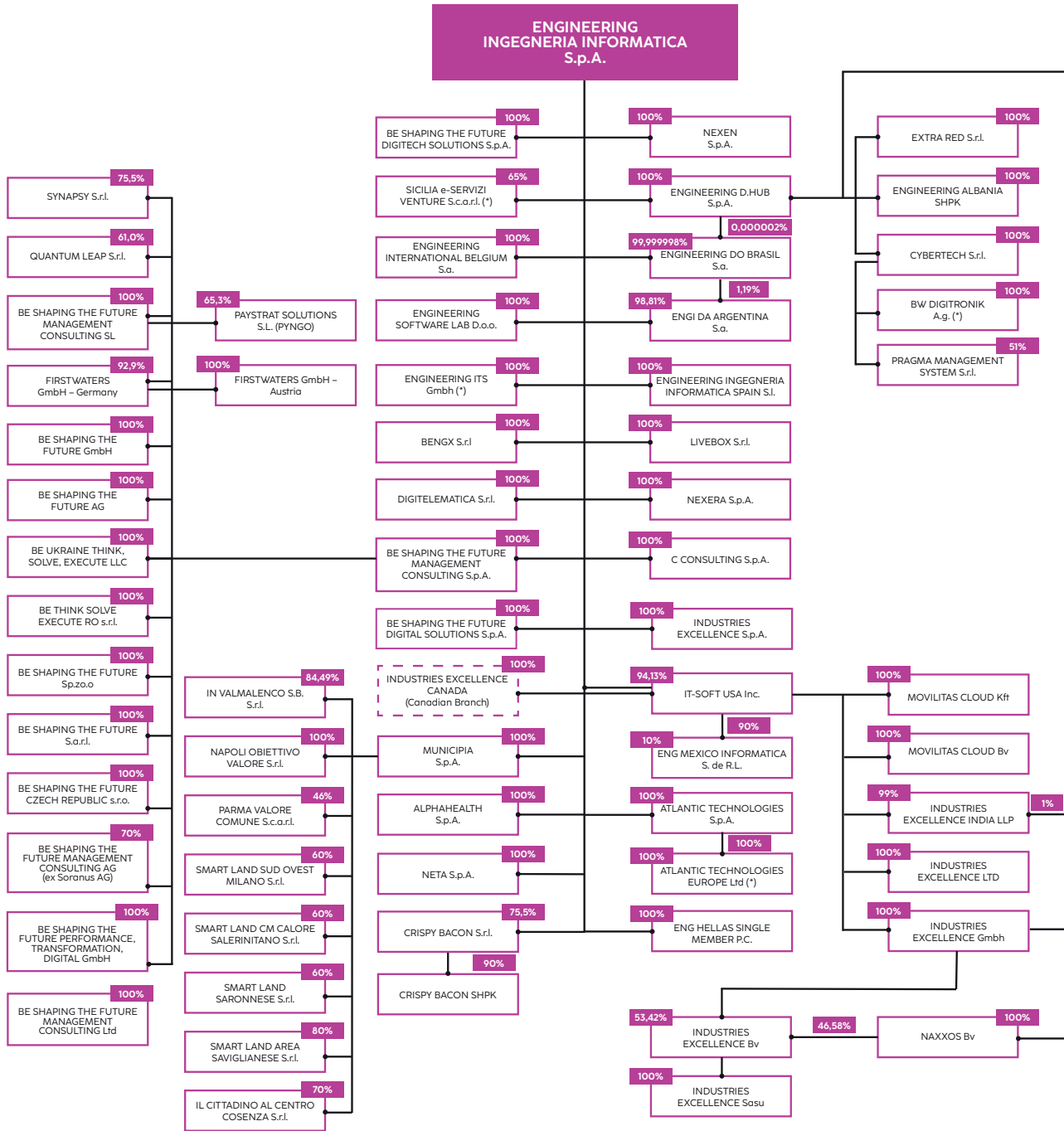
Il Gruppo Engineering supporta da più di 40 anni le aziende e le organizzazioni con un modello ad alto impatto che integra consulenza strategica, servizi IT e prodotti proprietari che offrono risposte verticali in tutti i segmenti di mercato, dal financial services al public sector al mondo enterprise, sfruttando le opportunità offerte da tecnologie digitali avanzate, come l'Intelligenza Artificiale (Gen AI e Agentic AI), Cloud e Cybersecurity.

Con una forte e costante attenzione all'innovazione, attraverso Research & Innovation che include 320 ricercatori e una rete di innovazione globale di università, startup e centri di ricerca, il Gruppo Engineering investe in progetti internazionali di ricerca e sviluppo, disegnando nuove soluzioni di business. Il Gruppo investe e crede nel capitale umano, attraverso l'Academy Engineering interna prevede percorsi continui di upskilling e reskilling sia per i dipendenti dell'azienda sia per gli stakeholder.

Engineering si pone come attore chiave nella creazione di ecosistemi digitali per connettere mercati, competenze e tecnologie, sviluppando soluzioni componibili per accompagnare in modo concreto e continuo la trasformazione del business.



# Le società del Gruppo - Area di Consolidamento (31 dicembre 2025)<sup>1</sup>

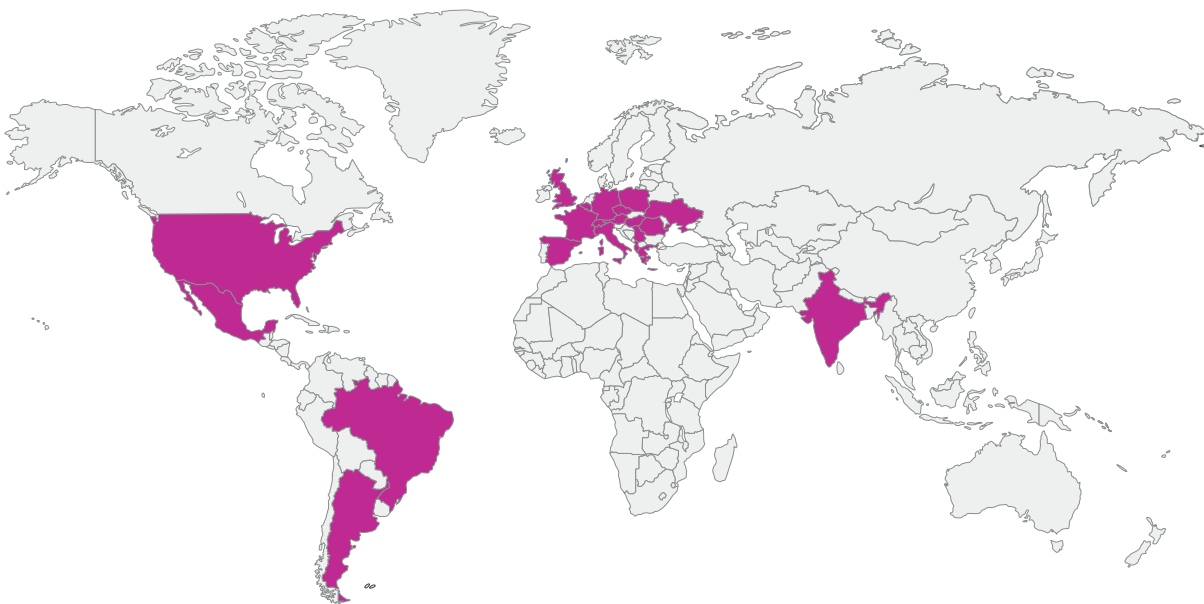


Il Gruppo

(\*) In liquidazione/Inattiva

<sup>1</sup> Le seguenti società non hanno dipendenti: ENGX s.r.l., Be Shaping The Future Digital Solutions S.p.A., Smart Land Sud Ovest Milano S.r.l., Smart Land Area Saviglianese S.r.l., Smart Land CM Calore Salernitano S.r.l., Smart Land Saronnese S.r.l., In Valmalenco S.B. S.r.l., Il Cittadino Al Centro - Cosenza S.r.l., Alfahealth S.p.A., Neta S.p.A., ENG Hellas Single Member P.C., Be Shaping The Future Czech Republic S.R.O., Paystrat Solutions S.L. (Pyngo), Naxxos Bv.

Con sede principale a Roma, la capogruppo Engineering Ingegneria Informatica S.p.A. (“Engineering” o “la Società”) svolge un ruolo fondamentale come centro di comando strategico e manageriale delle sue società controllate in tutto il mondo. Essa non solo supporta l’offerta, ma promuove anche l’immagine del Gruppo, evidenziando la sua forte propensione per l’innovazione.



Per gestire la sua diffusa presenza globale, il Gruppo ha sviluppato una struttura organizzativa che garantisce la gestione efficace dei processi operativi e della governance aziendale, rafforzando la scalabilità e l’aggiornamento costante delle competenze tecnologiche. Il modello organizzativo della società capogruppo comprende le seguenti classi di funzioni:

- Staff, che assicurano l’efficienza e l’uniformità delle policy e delle procedure attraverso i processi di governance e forniscono i propri servizi alle varie entità del Gruppo
- Market Business Unit, che supervisionano i mercati verticali (Financial Services, Public Sector, e Enterprise - che comprende i settori di Energy & Utilities, Transportation, Telecommunication & Media, Industry & Services) e lo sviluppo dei prodotti proprietari;
- ENG Digital (Technical Center of Excellence), che si occupa delle competenze tecnologiche e del loro sviluppo e gestisce l’implementazione corretta ed efficace delle nostre soluzioni tecnologiche

### La creazione di valore per Engineering

Engineering è la **Digital Transformation Company leader in Italia** e in espansione globale, con l’ambizione di essere un agente del cambiamento capace di coniugare innovazione tecnologica, sviluppo sostenibile e progresso sociale.

Il **Purpose** del Gruppo - “Insieme eleviamo la tecnologia per renderla più vicina e rilevante, ogni giorno” - riflette questo approccio. Engineering promuove, al suo interno, un approccio di lavoro inclusivo e collaborativo (*insieme*); la *tecnologia* è utilizzata come strumento abilitante alla gestione dei temi locali e mondiali oggi più rilevanti; le soluzioni e le attività messe in campo hanno un impatto reale (*rilevante*) per le esigenze di oggi e del futuro. E tutto questo viene fatto quotidianamente, è il core business del Gruppo (ogni giorno).

Il Purpose si declina nelle strategie e nel modello operativo del Gruppo, attraverso **4 Strategic Drivers**: *Fondamenta a prova di futuro* – modello operativo efficace, processi semplificati, tecnologie pronte per il futuro; *Consulenti ad alto impatto* – relazione con i clienti a un livello tale da poter



comprendere le loro sfide e opportunità strategiche, oltre alle esigenze dichiarate -; *Soluzioni eccellenti e rilevanti* - prodotti e soluzioni ad impatto reale che fanno la differenza per i clienti e i loro stakeholder, attraverso la combinazione di soluzioni personalizzate e tecnologie avanzate - *La migliore crescita per i talenti* - l'organizzazione migliore in cui acquisire competenze a prova di futuro e accelerare la propria carriera (tech e non-tech) in una realtà che responsabilizza e dà fiducia.

Sono infine stati identificati **4 Behaviours** che garantiscano la messa a terra della strategia da parte di tutta la popolazione aziendale, definendo come le persone, a tutti i livelli aziendali, debbano agire e comportarsi per realizzare il purpose e la strategia: *Essere ambiziosi* - pensare in grande e mettersi sempre alla prova per ottenere un impatto maggiore, essere creativi; *Essere trasparenti* - imparare a dare e ricevere feedback costruttivi; *Essere proattivi* - Assumere responsabilità e prendere decisioni; *Migliorarsi insieme* - cogliere ogni opportunità per far crescere i talenti, essere inclusivi, aperti, rendendo tutti parte della soluzione.

La strategia qui descritta si traduce a livello operativo lungo **la catena del valore**, dove Engineering eroga servizi

di consulenza informatica e agisce come abilitatore della digitalizzazione e come partner capace di governare dati, infrastrutture e complessità operative in settori ad alta criticità e rilevanza pubblica. Attraverso l'implementazione di tecnologie innovative e l'adozione di approcci strategici, la Società guida i propri clienti nel percorso di trasformazione digitale, ottimizzando processi e modelli di business per renderli più efficienti, scalabili e sostenibili. Il Gruppo, inoltre, crea valore aggiunto gestendo e conservando i dati dei clienti con sicurezza e affidabilità grazie ai propri data center e progettando soluzioni digitali su misura che rispondono alle specifiche esigenze di ogni settore di mercato.

Gli acquisti del Gruppo si estendono da beni strumentali come hardware e software, impiegati internamente o destinati alla rivendita, a servizi esternalizzati volti a soddisfare le esigenze dei clienti. La flotta di autovetture aziendali, unita ai servizi di telecomunicazione, viaggi, formazione, gestione e manutenzione degli immobili, così come servizi professionali informatici e altre consulenze, completano il quadro dei principali acquisti che sostengono le attività di Engineering.

Nell'operatività quotidiana, Engineering si posiziona come creatore di ecosistemi digitali volti a interconnettere mercati

eterogenei, favorendo la trasformazione del business attraverso soluzioni tecnologiche avanzate e flessibili. I data center, cuore dell'infrastruttura, non solo sostengono le attività italiane del Gruppo, ma garantiscono anche la qualità dei servizi forniti ai clienti. La progettazione e commercializzazione di servizi di consulenza informatica, lo sviluppo di software e prodotti digitali rientrano nelle competenze chiave, così come l'impegno nella Ricerca e Sviluppo, portato avanti nei centri di competenza, sono imprescindibili per l'innovazione continua e per lo sviluppo di nuove soluzioni.

Il mercato di Engineering è costituito prevalentemente da clienti di medie e grandi dimensioni sia privati (banche, assicurazioni, Energy&Utilities, industria, servizi e telecomunicazioni) che pubblici (sanità, pubblica amministrazione locale e centrale, e difesa). Engineering garantisce ai propri clienti il Best Fit Tecnologico per offrire sempre la tecnologia più adatta alle diverse organizzazioni e ai differenti business. La digitalizzazione dei processi "core" dei principali mercati è realizzata attraverso le Piattaforme Proprietarie, alcune delle quali sono dei veri e propri benchmark di mercato. Queste soluzioni sono i principali asset che consentono al Gruppo di evolvere costantemente, insieme ai clienti, per offrire soluzioni innovative allineate alle mutevoli esigenze del business.

In questa logica, il valore distintivo del Gruppo risiede anche nella capacità di orchestrare piattaforme proprietarie e tecnologie di terze parti in funzione dei bisogni specifici dei clienti.

In fase di downstream, Engineering consegna i suoi servizi e prodotti ai clienti finali, garantendo anche nella fase post-vendita i migliori standard di sicurezza, affidabilità ed efficienza, resi possibili da un sistema di servizi e da un'infrastruttura tecnologica che vede il suo punto forza nei suoi data center localizzati a Pont-Saint-Martin (AO), Torino e Vicenza.



### I servizi: un'innovazione che genera valore

Nel corso del 2025, il Gruppo ha confermato il proprio impegno nelle attività di Ricerca & Innovazione (R&I), sia in termini di partecipazione alle principali iniziative ed associazioni, nazionali ed europee, sia in termini di impegno operativo: con 90 progetti di ricerca attivi e oltre 24 milioni di euro di investimento nell'anno, R&I si profila come una delle realtà più attive nella ricerca europea ed è parte di un complesso ecosistema di stakeholder internazionali afferenti all'ambito scientifico, accademico e industriale.

R&I è impegnata a massimizzare gli impatti commerciali su tutti i mercati aziendali, e lavora su soluzioni d'avanguardia e prototipi per domini quali Industry, Healthcare, Defense, Aerospace & Homeland Security, Energy & Utilities, Government, Augmented City, Agriculture, Transportation, Media & Communication.

Attraverso un approccio interdisciplinare e una costante attenzione verso le tecnologie emergenti, i due laboratori di ricerca, AI&Data e Digital Experience, operano su diversi ambiti tecnologici centrando il focus su Artificial Intelligence, Data Technologies, Immersive Technologies, Blockchain, Cloud, Cybersecurity, Digital Twin, e Internet of Things. La Ricerca & Innovazione del Gruppo Engineering affronta quotidianamente le sfide della ricerca nel campo dell'AI e della GenAI, della gestione avanzata dei dati e delle analisi complesse all'interno di ecosistemi digitali distribuiti e federati, puntando allo sviluppo dell'economia basata sui dati, attraverso il coordinamento e la partecipazione ai numerosi progetti di ricerca nazionali ed europei.

## Le partnership per l'innovazione: protagonisti del Global Innovation Network

Mantenere la leadership nel proprio settore significa, per Engineering, portare avanti numerose collaborazioni con realtà scientifiche internazionali e player industriali di prim'ordine, nonché coordinare un elevato numero di progettualità. Tramite i propri sforzi, la posizione della Società si è rivelata strategica all'interno della community della ricerca internazionale come partner in grado di unire eccellenze industriali, scientifiche e accademiche di tutta Europa.

### BIG DATA VALUE ASSOCIATION (BDVA)

BDVA è un'organizzazione no-profit di ricerca e innovazione, guidata dall'industria, che attualmente conta più di 240 membri in tutta Europa e che comprende grandi, piccole e medie imprese, centri di ricerca e accademie. La missione è lo sviluppo di un ecosistema di innovazione che sfrutti al meglio il potenziale dei Dati e dell'Intelligenza Artificiale per realizzare una reale trasformazione digitale in Europa promuovendo la ricerca, lo sviluppo e una percezione positiva dei Big Data. Engineering è Full Member e membro del Consiglio di Amministrazione. Inoltre, coordina le task force su Smart Manufacturing Industry, Smart Governance and Smart Cities, Agrifood and Energy.

### European CyberSecurity Organization (ECSO)

Creata nel 2016 sulla base di un accordo pubblico-privato tra la Commissione Europea e le organizzazioni di settore, ECSO è un'organizzazione no-profit europea che riunisce oltre 300 grandi aziende, PMI e start-up, centri di ricerca, università, utenti finali e operatori di servizi essenziali, cluster e associazioni, nonché amministrazioni pubbliche locali, regionali e nazionali degli Stati membri dell'Unione europea e dell'Associazione europea di libero scambio (EFTA). Il suo scopo è contribuire allo sviluppo delle comunità di sicurezza informatica con l'obiettivo di costruire un ecosistema europeo della cybersecurity.

Engineering è membro dell'organizzazione e co-chair del work stream relativo alla Strategic Research Agenda su European Cybersecurity. Inoltre, Engineering partecipa a numerosi work stream tra cui quelli relativi a Cybersecurity Market Development, NIS2 Implementation, Policy Analysis and Outreach e Skills and Human Factors.

### THE EUROPEAN ORGANISATION FOR SECURITY (EOS)

EOS raggruppa attori industriali e di ricerca nell'ambito della sicurezza. Operando in 15 paesi diversi, i membri dell'organizzazione forniscono ricerca, soluzioni e servizi sulla sicurezza in diversi settori, tra cui la gestione delle frontiere, del cyber, dei trasporti e delle crisi. Lo scopo di EOS è quello di fornire una piattaforma di lavoro collaborativa e incentivare lo scambio approfondito di idee e best

practices tra le istituzioni dell'UE e l'industria europea della sicurezza, i centri di ricerca, i cluster locali e le associazioni, per lo sviluppo di un mercato della sicurezza europeo armonizzato in linea con le esigenze politiche, sociali ed economiche. Engineering è membro del Board of Directors ed è co-chair della task force sull'Intelligenza Artificiale.

### INTERNATIONAL DATA SPACE ASSOCIATION (IDSA)

IDSA raggruppa di più di 140 aziende, provenienti da più di 28 Paesi, con l'obiettivo di sviluppare uno standard globale per gli spazi dati internazionali (IDS), nonché di promuovere tecnologie e modelli di business correlati che guideranno l'economia dei dati del futuro. Una condivisione dei dati sovrana e affidabile, come richiesto dalle parti interessate europee, deve essere basata su standard essenziali per garantire l'interoperabilità a livello globale. Questo futuro arriverà davvero quando più aziende utilizzeranno principi, standard e soluzioni certificate come modalità preferita di scambio dati. Engineering è membro dell'Associazione e un suo dipendente, l'Head Data Platforms and Ecosystems R&I Unit, è stato nominato IDSA Ambassador nel 2024, (tra i primissimi in Italia e nel mondo), un professionista esperto che aiuta a promuovere la comprensione degli spazi dati e a dimostrare il loro potenziale in nuovi contesti di business.

### WATER EUROPE

Water Europe si impegna a promuovere la sicurezza idrica e la sostenibilità e la resilienza in Europa con riferimento alla risorsa acqua, fornendo una piattaforma per la condivisione delle conoscenze, il dialogo e la collaborazione per l'intera catena del valore dell'acqua. L'attenzione si estende alla risposta alle sfide sociali globali e alla promozione dello sviluppo di soluzioni innovative nel mercato globale dell'acqua, garantendo il diritto umano fondamentale all'acqua in termini di disponibilità, accessibilità, convenienza, accettabilità e qualità, promuovendo una società che sia più smart nella gestione di questa preziosa risorsa (Water Smart Society).

Engineering è co-leader dell'expert group "Digital Water Systems Management".

## Assetto proprietario e governance

Il capitale sociale di Engineering Ingegneria Informatica S.p.A. è interamente detenuto da Centurion Newco S.p.A. che ne è quindi socio unico.

La struttura del Gruppo al 31 dicembre 2025 riflette la politica di acquisizioni e successivi processi di integrazione che hanno dato forma a un corpo costituito da oltre sessanta società attive e quattro in liquidazione. Engineering Ingegneria Informatica S.p.A. esercita un'influenza di indirizzo manageriale e di business sulle proprie controllate dirette, e nella maggior parte dei casi, anche indirette. Tale struttura è quindi da intendersi come rappresentazione di un Gruppo che opera in un contesto di stretta integrazione, articolata in specifici centri di responsabilità gestionale.

La Società adotta un sistema di amministrazione di tipo tradizionale, che permette di distinguere in maniera chiara ruoli e responsabilità per assicurare l'integrità e la correttezza dei processi decisionali. In particolare, l'Assemblea degli azionisti ha il compito di adottare le decisioni più rilevanti per la vita della Società, fra le quali la nomina degli organi sociali e l'approvazione del bilancio. La gestione aziendale è, invece, affidata al Consiglio di Amministrazione (CdA), il quale compie le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale.

Le funzioni di controllo sono, infine, attribuite al Collegio Sindacale, che ha il compito di vigilare, tra l'altro, sull'osservanza della legge e dello statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, e alla Società di revisione legale dei conti alla quale è affidato il controllo contabile.

Nel corso del 2023, l'Assemblea degli Azionisti ha nominato l'organo amministrativo e il Collegio Sindacale di Engineering Ingegneria Informatica S.p.A. che resteranno in carica sino all'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2025. Il CdA ha, a sua volta, nominato l'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs 231/2001.

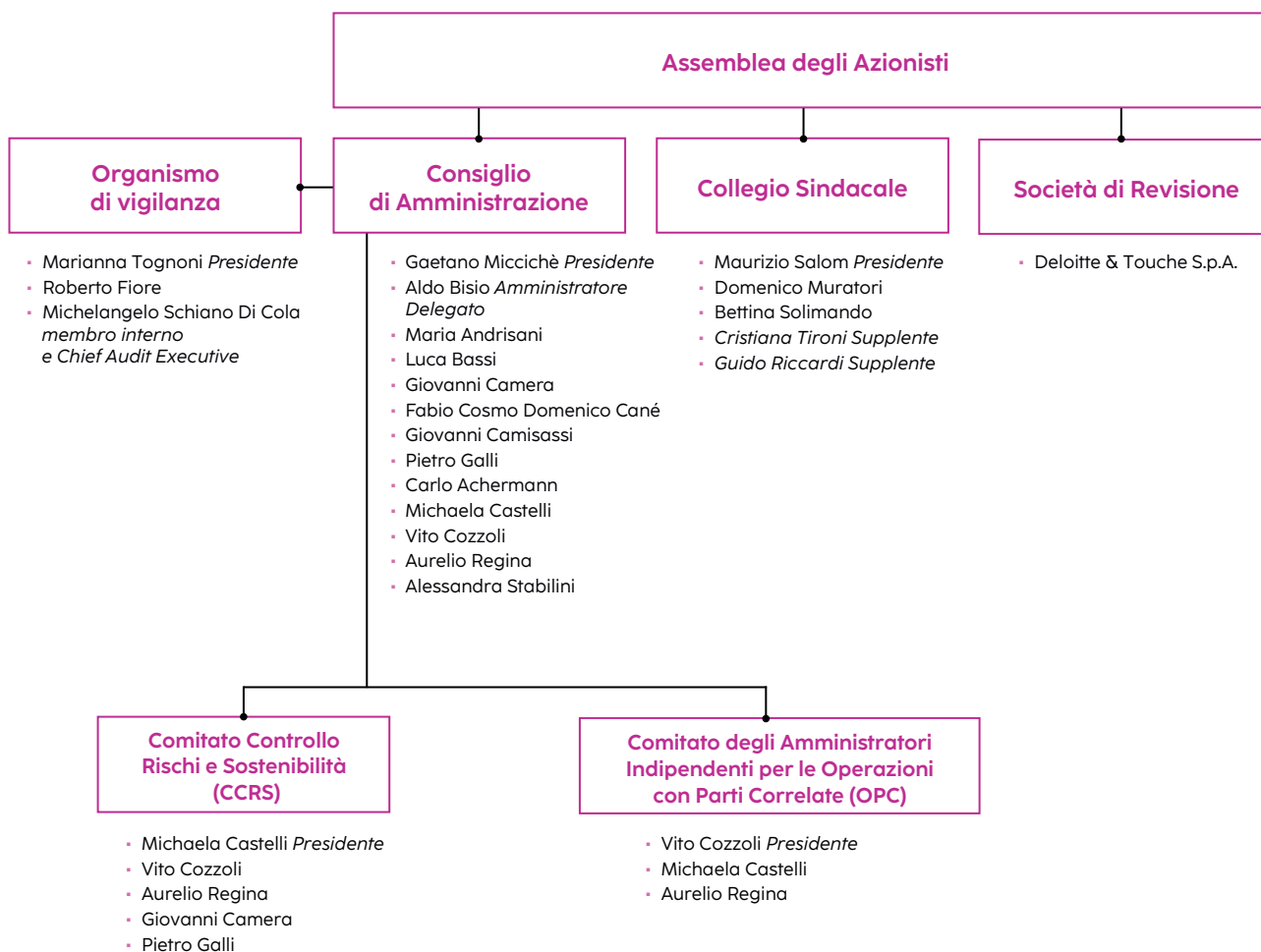




Nel giugno 2023, a valle del rinnovo dell'organo amministrativo, sono stati istituiti due comitati endoconsiliari con funzioni consultive e propositive verso il CdA:

- il **Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità (CCRS)**<sup>2</sup>.
- il **Comitato degli Amministratori Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate (OPC)**<sup>3</sup>.

### Assetto di governance al 31.12.2025



Il Gruppo

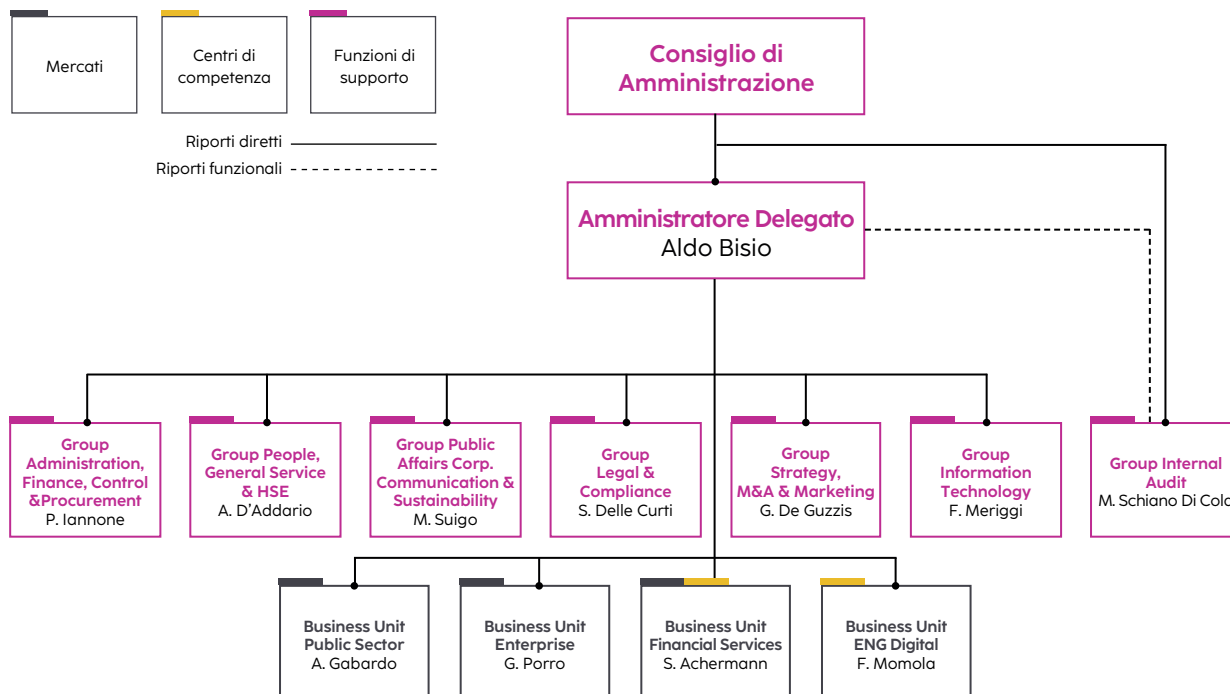
Infine, a livello manageriale, la struttura organizzativa vede l'individuazione di funzioni di supporto, centri di competenza e mercati.

<sup>2</sup> Il Comitato CRS è composto da 5 Amministratori, di cui 3 indipendenti, tra cui il Presidente, e 2 non esecutivi. Per maggiori informazioni sui presidi del presente comitato si rimanda al paragrafo 2.6 La Governance di Sostenibilità.

<sup>3</sup> Il Comitato OPC è composto da 3 Amministratori, tutti indipendenti.



### Management Leadership Team al 31.12.2025



Il Gruppo

### Consiglio di Amministrazione

Il mandato del CdA ha durata triennale. L'attuale Consiglio è in carica dal 21 aprile 2023 e scadrà, per tutti i suoi membri, con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025, indipendentemente dalla data di nomina di ciascuno. Il CdA verrà rinnovato nell'Assemblea del 2026.

Lo statuto non prevede requisiti ulteriori rispetto a quelli di legge per la nomina degli amministratori (art. 2387 c.c.). L'art. 17<sup>4</sup> disciplina la presentazione del documento di candidatura, che tuttavia non risponde alle logiche delle liste previste per le società quotate (quote di genere, minoranze, numero minimo di indipendenti). In mancanza di tale documento, la nomina avviene con le maggioranze di legge, come nell'ultima assemblea. Solo per la selezione dell'Amministratore Delegato l'art. 19 richiederebbe un percorso specifico, che è stato anch'esso derogato nell'ultima nomina.

Per quanto concerne la rappresentanza degli stakeholder, 3 Amministratori sono esponenti dell'azionista indiretto Bain Capital, 2 Amministratori sono espressione dell'azionista indiretto Renaissance Partners.

Tranne l'Amministratore Delegato, che è anche Direttore Generale, gli altri Amministratori non hanno incarichi formali nella

<sup>4</sup> Ai sensi dell'art. 2387 del Codice Civile: "Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi".

Società, salvo coloro che siedono nei Comitati Endoconsiliari.

Al 31 dicembre 2025, il CdA di Engineering Ingegneria Informatica S.p.A. era composto da 13 membri, di cui 10 di genere maschile e 3 di genere femminile. Il Presidente di tale organo di governo non è un alto dirigente della Società e 4 consiglieri su 13 sono stati qualificati, sulla base di apposite dichiarazioni dagli stessi rilasciate, come indipendenti ai sensi dell'“Orientamento del Consiglio di Amministrazione di Engineering Ingegneria Informatica S.p.A. in merito ai criteri di indipendenza per ricoprire la carica di Consigliere di Amministrazione della Società” adottato, in via volontaria, dalla Società nel giugno 2023. Gli stessi amministratori indipendenti sono anche non esecutivi.

In data 15 aprile 2025 l'assemblea degli azionisti ha nominato una nuova consigliera di amministrazione indipendente della Società in sostituzione della consigliera dimessasi dal 1° febbraio 2025. Inoltre, in data 28 aprile 2025, il Dott. Maximo Ibarra ha rassegnato le dimissioni dalla carica di Consigliere di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società. In pari data l'assemblea degli azionisti ha nominato l'Ing. Aldo Bisio quale nuovo Consigliere di amministrazione della Società. Il Consiglio di Amministrazione, riunitosi a valle dell'assemblea degli azionisti, ha nominato l'Ing. Bisio Amministratore Delegato della Società conferendogli le relative deleghe gestorie.

Il compenso per i membri del CdA è di natura fissa e definito dall'Assemblea che ha determinato l'importo in misura complessiva, inclusi gli emolumenti da riconoscere agli amministratori investiti di particolari cariche. Il CdA ripartisce tale importo tra i Consiglieri.

La gestione dei conflitti di interesse è disciplinata dal Codice Etico di Gruppo e dallo strumento normativo sulle operazioni con parti correlate. In tali documenti viene richiesto al personale di Engineering di promuovere gli interessi aziendali assumendo decisioni in modo obiettivo ed evitando situazioni nelle quali potrebbero insorgere conflitti di interesse. All'interno del CdA, gli eventuali interessi degli amministratori

in singole operazioni vengono gestiti nel rispetto della normativa vigente.

Il CdA è regolarmente informato rispetto alle attività svolte e ai risultati ottenuti in materia di sostenibilità. In particolare, nel corso del 2025 il CdA ha trattato il tema della sostenibilità in 3 sessioni: 17 marzo, 15 aprile e 20 maggio. In queste occasioni, l'organo di governo è stato informato dal Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità sull'analisi del posizionamento del Gruppo Engineering, sui progetti ESG in corso e sullo sviluppo del piano di decarbonizzazione. Il Comitato ha inoltre esaminato il Bilancio di Sostenibilità 2024 e le priorità



di sostenibilità per i mesi successivi. Il Comitato ha poi riferito al CdA sugli incontri con il Group Human Resources & Organization Officer e con il team ESG: la funzione HR ha illustrato gli aggiornamenti della strategia Diversity & Inclusion, allineata al piano di sostenibilità e alla People Strategy 2025-2027, evidenziando obiettivi, risultati raggiunti e budget, tra cui l'aumento della leadership femminile, la valorizzazione della diversità, l'accelerazione dell'agenda per l'accessibilità digitale e il posizionamento del Gruppo come riferimento sui temi D&I. Tali obiettivi sono stati integrati nel processo di Employee Performance Review. Il team ESG ha fornito aggiornamenti sulla rendicontazione di sostenibilità e sul piano 2024-2026. Sono state inoltre presentate le novità normative UE riguardanti il pacchetto Omnibus sulla sostenibilità e le attività future, con relativi consuntivi e budget. Nell'ultima riunione, il CdA ha approvato il Bilancio di Sostenibilità 2024.

## La struttura a presidio della legalità

Engineering pone etica e integrità al centro della propria condotta aziendale, operando nel pieno rispetto delle leggi in vigore e secondo principi di tutela dei diritti di tutti gli stakeholder.

### IL RISPETTO DEL CODICE ETICO

In Engineering è in essere un Codice Etico, approvato dal CdA, che definisce i diritti e i doveri fondamentali e stabilisce i valori e le responsabilità etico-sociali (sia verso l'interno, sia verso l'esterno dell'azienda) a cui devono riferirsi dipendenti, dirigenti, amministratori, componenti del Collegio Sindacale, componenti dell'Organismo di Vigilanza, collaboratori esterni temporanei o continuativi, partner, fornitori e clienti. Nel contratto di assunzione dei dipendenti è presente uno specifico articolo che sottolinea l'importanza della presa visione del Codice Etico del Gruppo, presente sia sul sito istituzionale che nella intranet aziendale.

Il Codice Etico pone particolare attenzione al tema del rispetto dei diritti umani e al lavoro, alle pari opportunità e all'inclusione: la tutela delle persone dipendenti e dei collaboratori e collaboratrici da ogni comportamento discriminatorio legato a etnia, origine nazionale, territoriale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dar luogo a discriminazione. Tali principi richiamano esplicitamente l'osservanza delle convenzioni dell'International Labour Organization (ILO), della Dichiarazione Universale dei diritti umani, e della legislazione nazionale sul lavoro e la non discriminazione.

### GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Engineering ha implementato un meccanismo di segnalazione delle irregolarità, "whistleblowing". Questo strumento permette a chiunque venga a conoscenza di atti che possono costituire una violazione del Codice Etico, condotte illecite o irregolarità, violazioni di norme, azioni suscettibili di arrecare pregiudizio patrimoniale o di immagine aziendale, violazioni del framework Anticorruzione, violazioni del Modello 231, violazioni di procedure e disposizioni aziendali, di segnalarli, anche in modo anonimo, all'organizzazione attraverso i canali di comunicazione appositamente predisposti e comunicati secondo le modalità previste dalla legge.

In linea con l'obiettivo di miglioramento continuo e in conformità alla governance del Gruppo, è stata favorita l'innovazione del processo di ricezione e gestione delle segnalazioni, che è stato allineato sia alle migliori pratiche del settore che alle novità normative introdotte dal D.lgs. n. 24/2023, implementando la direttiva europea 2019/1937.

Engineering ha inoltre costituito il Comitato per le Segnalazioni del Gruppo, incaricato di esaminare ogni segnalazione nel rispetto della riservatezza delle informazioni in esse incluse e con lo scopo di verificare la conferma o meno dei fatti segnalati. Nell'ottica di aumentare il coordinamento e facilitare l'organizzazione delle attività, contestualmente è stata anche istituita una Segreteria Tecnica. La ricezione, l'analisi e la conduzione delle verifiche sulle segnalazioni è condotta dalla funzione Internal Audit.

Gli Organi di Governo e Controllo vengono aggiornati periodicamente sullo stato di avanzamento delle segnalazioni; in caso di eventi significativi, vengono informati tempestivamente.

Nel corso del 2025 il Comitato ha ricevuto e gestito 25 segnalazioni<sup>5</sup>. Per le segnalazioni risultate riscontrate, tramite le funzioni competenti, sono state identificate azioni correttive o misure disciplinari ritenute opportune. In caso di segnalazioni non riscontrate, la Società, ove necessario, si impegna a identificare azioni correttive per rafforzare il proprio Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi.

Whistleblowing	2025	2024	2023
Numero di segnalazioni ricevute	25	17	3

<sup>5</sup> Nel triennio 2023-2025 non si sono registrate segnalazioni in merito al lavoro forzato e lavoro minorile.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE 231

Il Modello di Organizzazione e Gestione 231 è attualmente adottato dalla Capogruppo e da 16 controllate italiane<sup>6</sup>, in estensione rispetto al 2024. Infatti, nel corso del 2025 è stato implementato il progetto di estensione e aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo 231 a livello di Gruppo, che ha portato all'uniformità dell'impianto dei Modelli adottati dalle società italiane allineandoli ai più recenti standard normativi e di governance. Tutti i Modelli 231 aggiornati o di nuova adozione sono ora caratterizzati dai seguenti elementi:

- un approccio risk-based, integrato con gli altri componenti del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- il pieno allineamento alle best practice e alle Linee Guida Confindustria;
- un'impostazione per processi, oltre che per categorie di reato, coerente con l'evoluzione dell'assetto organizzativo del Gruppo;
- una struttura più chiara e fruibile, volta a favorire una maggiore comprensione e consultabilità da parte di tutti gli utenti aziendali.

A fine 2025, l'86% dei dipendenti in Italia ha fruito di sessioni formative in ambito 231.

Formazione in ambito 231	2025	2024	2023
% dipendenti che hanno fruito di sessioni formative al 31/12	86%	48%	46%

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il Gruppo Engineering svolge le proprie attività seguendo una condotta improntata a principi di legalità, onestà, integrità, trasparenza e rispetto degli interessi dei dipendenti, clienti, azionisti, partner commerciali e finanziari, conformemente alle norme nazionali e internazionali, ai regolamenti, agli standard di best practice, alle normative interne, al Codice Etico di Gruppo, al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs n. 231 del 2001 (Modello 231).

In linea con i valori espressi nel proprio Codice Etico, Engineering rifiuta e disconosce fermamente qualsiasi forma di corruzione che, oltre ad essere un fenomeno illegale, rappresenta anche un ostacolo allo sviluppo sostenibile del business e un danno reputazionale per tutte le Società del Gruppo.

Nel rispetto del principio di "zero tolerance" già adottato dal Gruppo verso il fenomeno corruttivo, è stato definito ed approvato dal CdA a dicembre 2024 il Framework Anticorruzione, secondo le best practice, con l'obiettivo di ridurre il rischio di comportamenti illeciti e continuare nel percorso di miglioramento del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi (SCIGR).

Il framework è stato approvato dal CdA della Capogruppo, previo passaggio preliminare in Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (CCRS) e la sua adozione e attuazione è obbligatoria per tutte le sue Società Controllate, in Italia e all'estero, previo recepimento da parte dei rispettivi CdA o organi equivalenti, nel rispetto delle normative locali. La policy sarà aggiornata periodicamente per garantirne il costante

Il Gruppo

<sup>6</sup> D.HUB S.p.A., Municipia S.p.A., Nexen S.p.A., Be Digitech Solutions S.p.A., Be Management Consulting S.p.A., Livebox s.r.l., Industries Excellence S.p.A., Nexera S.p.A., Cybertech S.r.l., In Valmalenco S.r.l., Parma Valore Comune S.r.l., Napoli Obiettivo Comune S.r.l., Digitelematica S.r.l., C consulting S.p.A., Extra Red, Pragma Management System S.r.l., Atlantic Technologies S.p.A. e Synapsy S.r.l.



adeguamento all'evoluzione del contesto organizzativo, al quadro normativo di riferimento e alle specifiche best practice nazionali e internazionali.

Ad oggi, Engineering Ingegneria Informatica S.p.A., Municipia S.p.A. ed Engineering D.HUB S.p.A. sono in possesso della certificazione del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione "Anti-Bribery Management System", secondo lo standard internazionale ISO 37001. Per il mantenimento di tali certificazioni, le Società sono soggette a sorveglianza periodica annuale e al riesame completo dei propri sistemi di compliance con periodicità triennale.

Per diffondere gli strumenti adottati in tema di prevenzione e lotta alla corruzione, l'azienda dedica ai dipendenti specifiche sessioni di formazione su aspetti anticorruzione. A fine 2025, il 91% dei dipendenti in Italia ha fruito di sessioni formative in ambito anticorruzione. Per il 2026 l'obiettivo è mantenere una copertura analoga della formazione in ambito anticorruzione.

Formazione anticorruzione	2025	2024	2023
% dipendenti che hanno fruito di sessioni formative al 31/12	91%	93%	62%

Queste iniziative hanno portato nel triennio 2023-2025 alla registrazione di nessun caso di corruzione.

**PREVENZIONE DELLE FRODI**

Per garantire la sicurezza e la protezione dell'Organizzazione, Engineering ha istituito la Direzione Group Security, al cui interno opera la Funzione Fraud Management & Loss Prevention che ha il compito di identificare e di contrastare i rischi di frode legati ai processi e ai presidi interni nonché di fornire costante supporto per garantire un'efficace gestione delle tematiche antifrode. A tal fine, sono state adottate metodologie di analisi che consentono specifici approfondimenti sulle potenziali minacce afferenti a più scenari di rischio e introdotti nuovi processi e strumenti che consentono la gestione dei rischi rilevati. Inoltre, sono state disciplinate le modalità di segnalazione e di attivazione del presidio antifrode, inclusa la registrazione delle attività svolte.

Nel contesto del Fraud Management, nel 2024 è stato effettuato un Fraud Risk Assessment che ha permesso di identificare i potenziali rischi di frode associati alle diverse attività e presidi aziendali. Successivamente sono state definite, nei Piani di Miglioramento, le azioni di mitigazione dei rischi rilevati la cui gestione è iniziata nel 2025 e proseguirà nel 2026. Inoltre, è stato ulteriormente consolidato il processo anche attraverso l'ampliamento delle attività di prevenzione e controllo sotto il profilo antifrode.

Nel 2025, oltre il 75% della popolazione aziendale è coperta dal Fraud Risk Assessment.

Sotto il profilo Loss Prevention, è stato fornito supporto costante alle linee di business sulle tematiche antifrode e anticorruzione, conducendo, ove necessario, due diligence specifiche e/o investigazioni su richiesta. Infine, è stata anche prestata assistenza alle funzioni aziendali e alle business unit nelle attività di audit di terza parte per le tematiche di competenza.

**IL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI**

Engineering, consapevole del proprio ruolo all'interno delle comunità in cui opera, si impegna a garantire il rispetto e la tutela dei diritti umani in tutte le sue attività e nella sua catena del valore. Questo impegno è fondamentale per mantenere un ambiente di lavoro etico, sicuro e giusto. Tale impegno è formalizzato nella Politica dei diritti umani che definisce la filosofia, le regole e le modalità applicative per il rispetto dei Diritti Umani di riferimento per il Gruppo con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza e rafforzarne il rispetto nell'ambito della propria sfera di influenza.

Con tale Politica dei diritti umani, Engineering comunica ai propri stakeholder che intende operare con metodi corretti e trasparenti per garantire e migliorare le condizioni di lavoro del proprio personale e nel rispetto della dignità e libertà individuale, ricusando tutte le condizioni lavorative caratterizzate dalla disumanità, dallo sfruttamento, dalla discriminazione, dall'insalubrità. In tal senso, Engineering si prefigge la soddisfazione dei clienti e degli stakeholder garantendo che tutte le attività vengano svolte in tale rispetto e in linea con i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, la Dichiarazione dell'ILO sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro. Si impegna, quindi, a promuovere l'inclusione e a garantire pari opportunità per tutti i dipendenti, con particolare attenzione ai gruppi a rischio di vulnerabilità.



Tale politica prevede azioni positive per garantire che le persone appartenenti a tali gruppi possano accedere a opportunità di lavoro e sviluppo professionale senza discriminazioni. Per prevenire, mitigare e affrontare la discriminazione, Engineering ha stabilito procedure specifiche. Queste procedure includono meccanismi di segnalazione per casi di discriminazione, che vengono documentati e riesaminati per garantire un piano di rimedio efficace.

Inoltre, Engineering ha adottato misure per garantire la salute e la sicurezza sul lavoro e promuove la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, assicurando che tutti i dipendenti possano esercitare i propri diritti senza timore di ritorsioni.

Infine, nel corso del 2025, le quattro società del Gruppo (Engineering Ingegneria Informatica S.p.A., Engineering D.HUB S.p.A., Cybertech S.r.l., e Municipia S.p.A.) hanno mantenuto la SA8000:2014, un riconoscimento per l'impegno nel rispetto e nella tutela dei diritti umani in ogni ambito di attività, al fine di mantenere un ambiente di lavoro etico, sicuro e giusto.

#### TAX CONTROL FRAMEWORK (TCF)

In coerenza con il Codice Etico, Engineering attribuisce fondamentale importanza al processo di gestione del rischio fiscale e ai relativi strumenti operativi. L'obiettivo è minimizzare il rischio di operare in violazione delle norme di natura tributaria, ovvero in contrasto con i principi o con le finalità dell'ordinamento tributario e di assicurare un approccio di trasparenza e reciproca collaborazione dei rapporti con l'Amministrazione Finanziaria. Engineering intende perseguire una strategia fiscale ispirata a principi di onestà, correttezza e osservanza della normativa tributaria, al fine di minimizzare ogni impatto sostanziale in termini di rischio, sia esso fiscale o reputazionale.

Per formalizzare e disciplinare questo impegno, Engineering ha predisposto il proprio Tax Control Framework (TCF), un sistema di gestione e controllo volto a istituire un presidio efficace e costante sulla fiscalità connessa ai diversi processi e operazioni aziendali. L'adozione del TCF da parte della Capogruppo è avvenuta a novembre 2023, e la sua estensione è proseguita a luglio 2024 con l'inclusione di ulteriori 10 società italiane del Gruppo<sup>7</sup>.



<sup>7</sup> Atlantic Technologies S.p.A., Be Digitech Solutions S.p.A., Cybertech S.r.l., Digitelematica S.r.l., Engineering D.HUB S.p.A., Livebox S.r.l., Be Management Consulting S.p.A., Municipia S.p.A., Nexen S.p.A., Pragma Management System S.r.l.

La struttura del TCF prevede due pilastri che delineano lo schema di funzionamento:

- **Strategia Fiscale:** definisce gli obiettivi e l'approccio del Gruppo verso la corretta e tempestiva determinazione delle imposte e il contenimento del rischio fiscale, inteso come rischio di operare in violazione della normativa, anche per incertezza interpretativa o inefficacia delle procedure di gestione della fiscalità;
- **Tax Compliance Model (c.d. TCM):** costituisce il fondamento del Sistema di Controllo Interno e di Gestione del Rischio. Il TCM dettaglia le fasi di risk assesment, controllo e monitoraggio periodico, le principali responsabilità e assicura il successivo reporting sulle tematiche fiscali all'Amministratore Delegato e alle funzioni competenti. Nell'ambito del TCM, la Risk and Control Matrix rappresenta il documento di aggregazione delle informazioni rilevanti al processo di identificazione del sistema di gestione del rischio fiscale ed è strutturata in modo da offrire una rappresentazione delle principali componenti necessarie alla valutazione del rischio fiscale.



Ad aprile 2025, sono state approvate e pubblicate sull'Intranet del Gruppo due procedure di adempimento per il monitoraggio dei rischi afferenti alle imposte dirette e IVA (Adempimenti IRES-IRAP e Adempimenti IVA). A giugno 2025, a seguito di un primo periodo di implementazione, il Tax Risk Manager, responsabile designato per assicurare l'efficacia e l'effettività dei controlli posti a presidio dei rischi fiscali e per la supervisione dell'attività di monitoraggio continuo, coadiuvato dal Tax Risk Officer, ha attivato i controlli di secondo livello, i cui esiti sono stati puntualmente documentati.<sup>8</sup> Il controllo di secondo livello ha confermato la solidità e l'efficacia sostanziale del TCF: su un totale di 187 controlli eseguiti sulle undici società in perimetro, non è stata rilevata alcuna anomalia sostanziale che potesse inficiare il rischio fiscale. Le poche anomalie emerse sono state classificate "formali" o "minor", legate all'ottimizzazione dei flussi informativi e dell'archiviazione della documentazione interna.

A luglio 2025, si è tenuta la prima adunanza del Tax Risk Committee<sup>9</sup>, il quale, nell'esercizio delle proprie funzioni consultive e propositive, ha il compito di supportare il Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato e il Tax Risk Manager, nella supervisione e nel mantenimento di un efficace sistema di controllo e di gestione dei rischi fiscali.

Nel corso del 2025, il Gruppo ha inoltre intrapreso delle iniziative strategiche volte a consolidare la propria governance fiscale e a rafforzare la gestione dei potenziali rischi fiscali. Tra le iniziative più rilevanti, si menzionano:

- **Group Tax Litigation Register:** istituzione di un registro centralizzato dei contenziosi fiscali per tracciare e monitorare con cadenza trimestrale le passività accertate o potenziali di tutte le società del Gruppo (italiane ed estere). Questo controllo contribuisce alla prevenzione e quantificazione dei rischi e alla mitigazione del rischio finanziario.
- **Tax Repository Globale:** è stata avviata la realizzazione di un sistema centralizzato per la raccolta e l'archiviazione della documentazione degli adempimenti fiscali esteri. Tale strumento consente al Group Tax Department di avere accesso alle informazioni di carattere fiscale worldwide, promuovendo la responsabilizzazione delle figure tax locali e comprimendo il rischio di ammanchi documentali in caso di audit.

<sup>8</sup> In particolare, gli esiti dei controlli sono anche stati condivisi, su richiesta, con i collegi sindacali di Engineering Ingegneria Informatica S.p.A. e Be Management Consulting S.p.A..

<sup>9</sup> Commissione composta da 4 membri permanenti: Responsabile Internal Audit, CFO, Group Tax Risk Manager e Group Tax Manager.



**Tax Reporting Package di Gruppo:** il Group Tax Department ha elaborato uno strumento di reporting in-house in lingua italiana e inglese, che consente il monitoraggio degli accantonamenti fiscali eseguiti in bilancio e del relativo cash flow al fine di assicurare la corretta stima e contabilizzazione dell'onere fiscale e la misurazione omogenea dell'effective tax rate. Lo strumento è stato utilizzato alla prima occasione per l'elaborazione del budget tax 2026 e proseguirà con il calcolo di imposte "actual" al 31 dicembre 2025. In prima adozione, lo strumento verrà applicato a tutte le consociate italiane e alle principali giurisdizioni estere (Brasile, US).

#### FUNZIONE COMPLIANCE

L'azienda nel giugno 2025 ha costituito la funzione di Compliance & Data Protection Officer a riporto della struttura del Group General Counsel Legal & Compliance.

Nel secondo semestre del 2025 è stata redatta la Policy di Compliance Integrata che definisce il disegno del processo aziendale di compliance. Tale Policy è stata formalmente approvata dal CdA di Engineering Ingegneria Informatica nel gennaio 2026.

Il processo di Compliance Integrata ha l'obiettivo di favorire la conformità alle norme imperative applicabili al Gruppo Engineering secondo un approccio risk-based ed integrato, nonché promuovere lo sviluppo e la diffusione di una cultura aziendale fondata su valori etici, di correttezza dei comportamenti e di rispetto delle normative. In generale, l'istituzione della Funzione Compliance, oltre ad assicurare nel continuo un presidio a fronte del complessivo profilo di rischio, ha lo scopo di favorire la diffusione all'interno dell'azienda di una cultura attenta ai rischi, in cui sia riconosciuta centralità ai profili di conformità alle norme e alla relazione con i propri clienti.



# La sostenibilità per Engineering

Il Gruppo pone la sostenibilità al centro del proprio modello di business, riconoscendo nella digitalizzazione una leva di cambiamento positivo quando è governata in modo responsabile, misurabile e orientata a generare impatti concreti su business, società e ambiente. Siamo impegnati nella trasformazione digitale e rappresentiamo un fattore abilitante dei processi di tutte le organizzazioni grazie anche all'avvento e all'applicazione di tecnologie di frontiera.



Nell'ambito della Digital Sustainability, Engineering impiega le proprie competenze specialistiche nell'elaborare soluzioni per clienti pubblici e privati che promuovono l'efficienza operativa, il rispetto per l'ambiente, la qualità della vita dei cittadini e che rappresentano spesso la chiave per affrontare alcune importanti sfide sociali e ambientali. L'obiettivo dei prossimi anni è definire una strategia che consenta di orientare e massimizzare il contributo ESG dei progetti business e consentire al Gruppo di cogliere nuove opportunità di mercato collegate a sfide globali di sostenibilità in tutti i settori.

Per quanto attiene alla sostenibilità nella gestione aziendale, Engineering ha definito obiettivi concreti che si riflettono in un percorso che ambisce ad attestare l'azienda tra i leader di settore su ambiti rilevanti quali lotta ai cambiamenti climatici, gender gap, leadership e diversità, green procurement, rispetto di criteri ESG nella catena di fornitura e governance di sostenibilità.



## Un ecosistema per la sostenibilità

Nella fase storica in cui viviamo diventa sempre più indispensabile creare partnership tra diversi soggetti con l'obiettivo di supportare lo sviluppo economico e sostenibile del Paese attraverso le grandi potenzialità del digitale. Engineering partecipa attivamente a tali iniziative, rafforzando il proprio impegno nel promuovere pratiche responsabili nel settore digitale.

### GLOBAL COMPACT DELL'ONU

Nel 2021 Engineering ha aderito al Global Compact delle Nazioni Unite, l'iniziativa nata per incoraggiare le aziende di tutto il mondo ad adottare politiche sostenibili nel rispetto della responsabilità sociale d'impresa e a rendere pubblici i risultati delle azioni intraprese. Il Gruppo ha formalmente aderito ai Dieci Principi Universali relativi ai diritti umani, al lavoro, all'ambiente e alla lotta alla corruzione, per promuovere i valori della sostenibilità nel lungo periodo, con politiche e pratiche aziendali, iniziative sociali e civili.

Engineering è inoltre tra i firmatari del Manifesto "Imprese per le persone e la Società". Il documento, redatto dall'UN Global Compact Network Italia, nasce per dare nuovo impulso alla transizione giusta e contribuire alla creazione di società più eque, inclusive e prospere attraverso il coinvolgimento dei più alti leader aziendali e, quindi, delle organizzazioni di cui sono alla guida. Il Manifesto si propone di generare un impegno, da parte del settore privato, per il rispetto alla dimensione sociale della sostenibilità, invitando alla definizione di obiettivi ambiziosi e all'adozione di sistemi e procedure di valutazione dei rischi e dell'impatto, sin dalla fase della pianificazione.

### GLOBAL DIGITAL COMPACT DELL'ONU

Ad Aprile 2025 Engineering ha sottoscritto il Global Digital Compact delle Nazioni Unite, un'iniziativa volta a promuovere un ecosistema digitale equo, inclusivo e sicuro su scala globale. Con tale adesione Engineering rafforza il proprio impegno nel promuovere pratiche responsabili nel settore digitale, contribuendo alla definizione di standard globali per la governance della tecnologia. In particolare, l'azienda si impegna a: supportare lo sviluppo di soluzioni volte a colmare il divario digitale e accelerare i progressi verso gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, espandere l'inclusione e i benefici dell'economia digitale per tutti, promuovere approcci di gestione dei dati responsabili, equi e interoperabili, a migliorare la governance dell'intelligenza artificiale, affinché sia sicura e priva di bias. Tutto questo attraverso la realizzazione delle tante soluzioni che migliorano l'accesso ai servizi in ambito Augmented City, sanità digitale, mobilità, sicurezza urbana e prodotti focalizzati sull'accessibilità digitale dei clienti, le tante partnership tra cui quella con l'Alleanza Digitale per l'Italia, piuttosto che l'adesione all'AI Pact dell'Unione Europea

### AI PACT

Nell'agosto del 2024, la Commissione Europea ha promosso l'AI Pact, per incoraggiare e supportare le imprese nell'attuazione delle misure previste dall'AI Act. Engineering ha aderito all'iniziativa, confermandosi attore chiave nello sviluppo dell'Intelligenza Artificiale e il suo impegno a operare come campione nazionale anche nel prossimo futuro. In questo contesto Engineering ha attivato un canale di comunicazione costante con l'AI Office, l'ufficio che supporta la Commissione nella regolamentazione dell'Intelligenza Artificiale, contribuendo attivamente al dialogo su tematiche chiave per la regolamentazione e lo sviluppo di questa tecnologia in Europa nel rispetto dei diritti del cittadino.



## AI HUB FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT (AI HUB PER L'AFRICA)

Engineering fa parte dell'AI Hub per l'Africa, promosso dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy (MIMIT), che mira ad essere una piattaforma multistakeholder per il coordinamento di iniziative condivise volte a rafforzare gli ecosistemi di Intelligenza Artificiale locali nei paesi in via di sviluppo, e in particolare nel Continente Africano, operando da catalizzatore a livello locale, nazionale e transfrontaliero. L'iniziativa ha tre obiettivi principali: garantire alle startup africane accesso a grandi infrastrutture di calcolo (compute), agevolare l'addestramento di grandi modelli linguistici con idiomi locali (data), realizzare percorsi di formazione (talent).

## CLOUD FEDERATO EUROPEO

Engineering, attraverso il progetto di ricerca AVANT, ha avviato a ottobre 2025 una collaborazione con Fulcrum, ecosistema di provider cloud europei impegnati nella creazione di infrastrutture e servizi interoperabili, per costruire il primo cloud federato europeo multi-provider. La partnership accelera l'adozione di un cloud sovrano europeo multi-provider e favorisce l'incontro tra domanda e offerta, consentendo ai diversi operatori di proporre i propri servizi agli utenti finali in modo integrato.

## PREVENZIONE E CONTRASTO DEI CRIMINI INFORMATICI

A maggio del 2024, la Polizia di Stato e il Gruppo Engineering hanno sottoscritto a Roma un accordo volto a proteggere reti e sistemi informativi che supportano le funzioni istituzionali della società. Questo accordo si inserisce nell'ambito delle iniziative di Engineering volte a promuovere la sostenibilità sociale e la buona governance, contribuendo alla costruzione di un ambiente digitale sicuro e affidabile per tutti gli stakeholder. La collaborazione con le forze dell'ordine mira, infatti, a garantire la sicurezza informatica, elemento cruciale per la tutela dei dati e dei servizi digitali offerti alla comunità.

## CRESCIAMO IL FUTURO

Nell'aprile del 2025 Engineering ha aderito al progetto "Cresciamo il futuro", finalizzato alla creazione e allo sviluppo della più grande rete nazionale di asili nido aziendali e privati destinata a lavoratrici e lavoratori dipendenti delle aziende aderenti. L'iniziativa, che ha visto la firma di un protocollo d'intesa tra la Fondazione Cresciamo il futuro e il Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei ministri, consentirà al dipendente di scegliere la struttura più adeguata per i propri figli fra quelle appartenenti alle diverse aziende che aderiscono all'intesa, anche in funzione della sede di lavoro o della residenza e in coerenza con le nuove modalità di smart working.

## La tecnologia che abilita la sostenibilità

Engineering è da sempre consapevole del proprio impatto nel mondo e mette le migliori tecnologie quotidianamente al servizio delle esigenze di crescita delle imprese e delle opportunità di business. Questa consapevolezza si riflette nella volontà e nell'impegno del Gruppo di elevare ogni giorno la tecnologia a driver in grado di creare benefici concreti per tutti. In particolare, l'Azienda ha identificato quattro macroaree, già oggetto di numerosi servizi erogati presso i clienti, che rappresentano sfide globali per la società.



Healthcare



Transizione ed efficienza energetica, cambiamento climatico



Cittadinanza digitale



Crescita responsabile



Di seguito si riportano alcuni esempi di progetti che riflettono l'approccio con cui Engineering applica la tecnologia alla sostenibilità: impatto concreto, integrazione tra competenze e attenzione alla governance delle soluzioni.

### Healthcare

#### EngGPT Data Quality per l'aggiornamento dei piani pandemici

La soluzione, basata sul Large Language Model (LLM) proprietario EngGPT, supporta diverse agenzie sanitarie territoriali nel valutare l'efficacia sul territorio di competenza del piano nazionale di preparazione e risposta a possibili pandemie. Il caso rappresenta un esempio di AI specializzata e governabile applicata a un contesto ad alta sensibilità, in cui affidabilità, controllo e aderenza al dominio risultano essenziali. La soluzione genera un elenco completo dei temi trattati nei diversi piani pandemici esistenti e li valuta in base all'aderenza con le necessità della zona.

In particolare, la valutazione di ogni bozza (ovvero delle versioni preliminari dei piani pandemici redatti dalle diverse agenzie sanitarie territoriali) fornisce riscontri sui temi affrontati e su quelli trascurati, un punteggio che indica le deviazioni dalle attività precedentemente inserite e un riscontro testuale sulla formulazione di quella corrente.

### Transizione ed efficienza energetica, cambiamento climatico

#### GenAI per l'innovazione del monitoraggio costiero

L'ISPRA, ente nazionale per la protezione e la ricerca ambientale, aveva l'esigenza di potenziare le attività di monitoraggio marino con nuovi modelli più efficaci in aree costiere complesse e in grado di gestire dati eterogenei e ambiguità nei fenomeni osservati.

La soluzione di Engineering, basata su AI generativa, monitora le aree costiere ed elabora analisi degli ecosistemi marini tramite approcci innovativi di lavorazione dei dati ambientali. Per superare i limiti computazionali, migliorare la risoluzione modellistica e velocizzare previsioni, simulazioni e analisi, vengono integrati AI generativa e modelli fisici. In particolare, l'AI consente di emulare simulazioni matematiche complesse con minori risorse computazionali, processare dati satellitari, affinare e validare le previsioni dei modelli esistenti.



## Cittadinanza digitale

### Gen AI conversazionale per ridurre le barriere di accesso ai servizi pubblici

L'utilizzo di Gen AI conversazionale con assistenti virtuali, chatbot e avatar capaci di offrire risposte mirate, efficaci e adattabili a ogni utente permette di migliorare l'accesso ai servizi pubblici da parte dei cittadini. Integrato nel sito web istituzionale, l'assistente aiuta le persone a orientarsi facilmente tra i servizi disponibili, usando un linguaggio naturale e inclusivo.

In questo modo Engineering supporta l'autonomia digitale, riduce le barriere di accesso ai servizi pubblici e rafforza la fiducia dei cittadini, contribuendo concretamente agli obiettivi ESG di inclusione, equità e trasparenza.

## Crescita responsabile

### XR al servizio dell'inclusione e del benessere delle persone con disabilità

SUN è un progetto di ricerca innovazione finanziato dal programma di ricerca e innovazione dell'Unione Europea Horizon Europe che esplora l'utilizzo di XR in diversi settori. Il pilota dimostra come la tecnologia possa diventare un fattore concreto di inclusione per le persone con disabilità. Attraverso sensori elettromiografici di superficie (sEMG) non invasivi che leggono la microattività muscolare, eye-tracking e feedback multisensoriali, SUN permette a persone con capacità motorie molto ridotte di interagire in ambienti virtuali dove possono comunicare e partecipare alla vita sociale sostenendo il benessere psicologico e sociale dei pazienti.

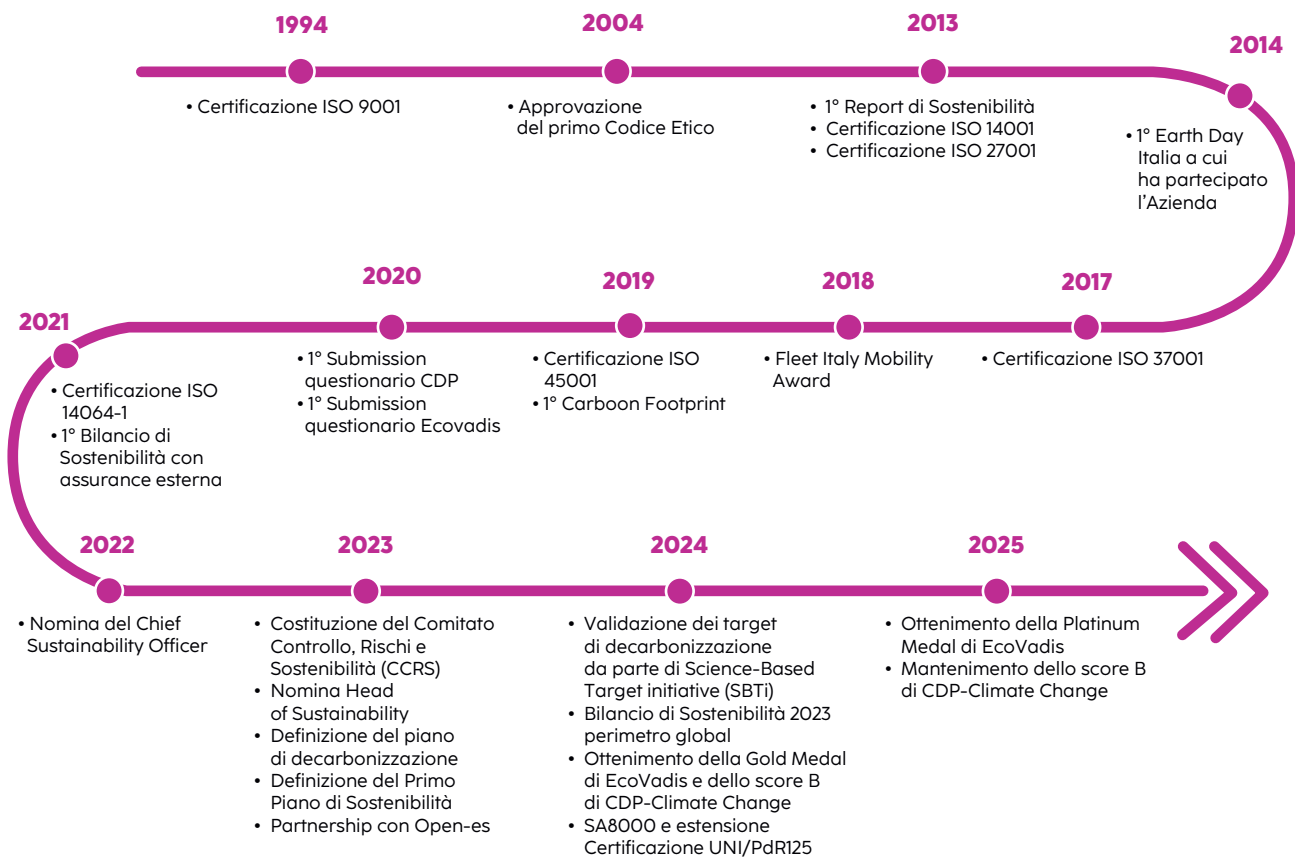




## Il percorso di sostenibilità di Engineering

Intraprendere un viaggio verso la sostenibilità richiede visione, investimenti, cultura aziendale e una strutturazione dedicata a livello organizzativo.

Dall'inizio degli anni '90, Engineering ha mosso i primi passi, raggiungendo traguardi significativi: dall'ottenimento di certificazioni riconosciute a livello internazionale, passando per la rendicontazione di sostenibilità decennale e volontaria, fino ad arrivare alla definizione di una governance dedicata al presidio delle tematiche rilevanti in ambito sostenibilità.



La Sostenibilità per Engineering

Nel corso del tempo, il Gruppo si è dotato di certificazioni nei principali ambiti considerati rilevanti per l'operatività e il business.

**LE CERTIFICAZIONI TRASVERSALI<sup>10</sup>**

Certificazione	Ambito	% dipendenti coperti		
		2025	2024	2023
ISO 9001:2015	Gestione della qualità	61%	61%	60%
ISO 14001:2015	Gestione ambientale	30%	30%	30%
ISO 14064-1:2018	Gestione delle emissioni di gas serra	72%	63%	63%
ISO 37001:2016	Anticorruzione	63%	57%	58%
ISO 45001:2018	Salute e sicurezza sul lavoro	57%	57%	58%
UNI/PdR 125:2022	Parità di genere	67%	72%	59%
SA8000: 2014	Responsabilità sociale	71%	72%	0%

**LE CERTIFICAZIONI SPECIFICHE PER I DATA CENTER**

Certificazione	Ambito	% Data center coperti		
		2025	2024	2023
ISO/IEC 20000-1:2018	Gestione dei servizi IT	100%	100%	100%
ISO 22301:2019	Gestione della continuità operativa	100%	100%	100%
ISO/IEC 27001:2022	Sicurezza delle informazioni	100%	100%	100%



<sup>10</sup> Le percentuali si riferiscono alla popolazione totale del Gruppo.

## Gli Stakeholder di Engineering

Di seguito è riportata una tabella che illustra le categorie principali di Stakeholder di Engineering, insieme alle modalità di coinvolgimento e alle tipologie di attività attraverso cui il Gruppo comunica e interagisce. Questo approccio tiene conto della validità della relazione, della prossimità, del livello di influenza e degli effetti derivanti dalle attività del Gruppo.

Principali categorie di stakeholder	Mappa Engineering	Modalità di interazione, ascolto e coinvolgimento
<b>Dipendenti</b>	Oltre 13.800 professionisti distribuiti nelle sedi di Italia, Albania, Argentina, Austria, Belgio, Brasile, Francia, Germania, Gran Bretagna, Grecia, India, Lussemburgo, Messico, Polonia, Repubblica Ceca, Romania, Serbia, Spagna, Svizzera, Ucraina, Ungheria e USA.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strumenti di comunicazione interna (Intranet, mailing, blog)</li> <li>• Eventi interni ed esterni dedicati ai dipendenti</li> <li>• Survey di clima MyVoice</li> </ul>
<b>Clienti</b>	Più di 3.000 clienti nazionali e internazionali (incluse le subsidiaries) nei settori: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pubblica Amministrazione Locale e Centrale (Comuni, Regioni, Ministeri)</li> <li>- Sanità (Ospedali, Asl)</li> <li>- Finanza (Grandi gruppi bancari e assicurativi)</li> <li>- Telecomunicazioni (tutti i maggiori player italiani)</li> <li>- Energia (Produttori e distributori di energia)</li> <li>- Industria</li> <li>- Istituzioni europee e internazionali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indagini di soddisfazione annuali</li> <li>• Relazioni continue con il nostro staff di consulenti</li> <li>• Eventi dedicati ai clienti</li> </ul> <p>Nel 2025 è stata ripetuta l'indagine di Customer Satisfaction, i cui risultati sono in fase di consolidamento.</p>
<b>Fornitori</b>	Fornitori concentrati nei settori: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consulenza informatica</li> <li>- Hardware/software sia per uso interno sia per fornitura a clienti</li> <li>- Leasing auto aziendali</li> <li>- Facilities (vigilanza, pulizie, gestione e manutenzione degli immobili)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relazioni ricorrenti con la Direzione Acquisti e con le funzioni aziendali di business delle attività erogate</li> <li>• Dialogo con le principali associazioni di rappresentanza dei fornitori</li> <li>• Portale fornitori TimeFlow</li> <li>• Partnership con Open-es</li> </ul>
<b>Associazioni di categoria e di settore</b>	Associazioni nazionali settore informatico, software, ICT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incontri periodici, preparazione e condivisione di buone pratiche, partecipazione a lavori all'interno di commissioni tecniche e di rappresentanza</li> <li>• Presenza nei GdL "Ambiente" e "Tecnologie Digitali e Sostenibilità" delle principali associazioni di settore</li> </ul>
<b>Istituzioni finanziarie</b>	Banche nazionali e internazionali e Istituti per il credito che finanziano i principali investimenti del Gruppo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incontri con il top management aziendale</li> </ul>



Principali categorie di stakeholder	Mappa Engineering	Modalità di interazione, ascolto e coinvolgimento
<b>Mondo no-profit</b>	Associazioni per la promozione dell'ambiente e Cooperative/Onlus	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sponsorizzazioni, liberalità, progetti in partnership, formazione e stage in azienda</li> </ul>
<b>Sindacati</b>	Sindacati dell'industria metalmeccanica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Da settembre 2023 il Gruppo Engineering è entrato a far parte della Delegazione trattante Federmeccanica per il rinnovo del CCNL Metalmeccanico</li> <li>Contrattazione collettiva e territoriale</li> <li>Incontri tra rappresentanti dei lavoratori e rappresentanti aziendali</li> <li>Commissioni paritetiche come previsto dall'Accordo Integrativo aziendale del 6/12/2023</li> </ul>
<b>Università e Istituti di ricerca</b>	Istituti universitari e di ricerca nazionali ed europei	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sviluppo di progetti in partnership, supporto economico alla ricerca, formazione e supporto alla ricerca e sviluppo di prodotti</li> </ul>
<b>Media</b>	Quotidiani, periodici, radio e tv nazionali, riviste di settore, giornali ed emittenti radio e tv locali	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contatti in occasione del lancio di progetti rilevanti, pubblicazione di documenti aziendali, interviste, eventi</li> </ul>
<b>Partner progettuali</b>	Piccole e grandi aziende italiane ed europee (es. settore energetico, sanitario)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinamento nell'ambito di progetti finanziati da enti pubblici europei e nazionali</li> </ul>

## Inizitive a favore della comunità

Il sostegno dell'azienda per il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030 si manifesta anche tramite il supporto a progetti per il sociale tramite liberalità e sponsorizzazioni.

### DONAZIONE DI SANGUE

In collaborazione con "ABO +/- Donatori Sangue & Emocomponenti - Regione Lazio", "AVIS Torino", "AVIS Genova" e "AVIS Milano", nel 2025 è cresciuto il numero di colleghi di Engineering che hanno scelto di donare il sangue. Le giornate dedicate alla raccolta sono aumentate e, oltre alla sede di Roma e Milano, anche alle persone ENG di Torino e Genova hanno potuto dare un contributo concreto a una delle principali criticità del sistema sanitario nazionale.

Questa iniziativa ha inoltre permesso ai nostri collaboratori e alle nostre collaboratrici di accedere a visite specialistiche e screening dedicati, differenziati in base al sesso e all'età. Grazie alla partecipazione attiva, i donatori e le donatrici sono stati numerosi: 120 donazioni a Roma con 3 giornate, 29 donazioni a Milano con 2 giornate, 15 donazioni a Genova con 1 giornata e 35 donazioni a Torino con 1 giornata.

### FORMAZIONE E INCLUSIONE DIGITALE: IL PROGETTO DELLA ACADEMY PER LE RAGAZZE E I RAGAZZI DI SAN PATRIGNANO

Anche nel 2025, a proseguimento dell'iniziativa avviata nel 2022, è stata lanciata l'attività di formazione destinata agli ospiti della Comunità di San Patrignano fondata da Vincenzo Muccioli ed incentrata sulla formazione informatica e digitale, con l'obiettivo di fornire ai partecipanti gli strumenti per muoversi in sicurezza e consapevolezza nel mondo digitale.

La proposta formativa del 2025, strutturata in 32 ore di lezione rivolte ai ragazzi, in alcuni casi giovanissimi, ma anche agli over 50, è stata incentrata sul creare e gestire password sicure, attivare lo Spid, riconoscere truffe online, proteggere i dati personali, comprendere i meccanismi della privacy sui social, usare in modo consapevole l'intelligenza artificiale: tutti elementi fondamentali per acquisire una piena cittadinanza digitale nel mondo contemporaneo. Nel corso degli anni, il percorso formativo curato da Engineering ha rappresentato ad ogni edizione un passo avanti verso l'autonomia digitale dei partecipanti.



### DONAZIONE NATALIZIA PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE

Anche nel 2025 Engineering, in occasione del Natale, ha sostenuto un'associazione che ha scelto di utilizzare soluzioni digitali per migliorare la vita delle persone. La donazione è avvenuta tramite TechSoup Italia, impresa sociale che aiuta da oltre dieci anni le ONG a intraprendere il proprio percorso di trasformazione digitale. Con la donazione Engineering ha sostenuto Spazio Aperto Servizi, cooperativa sociale che promuove inclusione e autonomia di persone in situazioni di fragilità anche temporanea, attraverso servizi assistenziali, socio-sanitari, educativi e di accoglienza abitativa. La donazione contribuirà a potenziare la piattaforma gestionale, aumentando l'efficienza dei servizi e liberando preziose risorse a supporto della comunità.

## Gli impatti e i temi materiali per Engineering

### IL PROCESSO DI DOPPIA MATERIALITÀ

L'individuazione della lista dei temi materiali, prioritari e rappresentativi del Gruppo, è frutto di un processo strutturato e articolato in più fasi, permettendo di integrare le opinioni di diversi stakeholder. I risultati e le raccomandazioni di questo processo guideranno Engineering nel raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità e nell'affrontare le sfide e le opportunità del settore.

L'analisi di doppia materialità è stata svolta secondo gli European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Ai fini della rendicontazione GRI, sono stati considerati materiali solo i temi posizionati sull'asse della "materialità d'impatto".

Di seguito le fasi principali dell'analisi, ciascuna con differenti livelli di coinvolgimento degli stakeholder.

#### Fase 1:

##### Mappatura della catena del valore e identificazione degli stakeholder rilevanti

Nella prima fase è stata mappata la catena del valore di Engineering per definire l'ambito dell'analisi e identificare gli stakeholder chiave. A tal fine, sono state utilizzate le informazioni contenute nel Bilancio di Sostenibilità, in linea con gli standard GRI 2-6 e 2-28. Inoltre, per affinare la comprensione dei fornitori e dei clienti chiave, questi sono stati categorizzati rispettivamente in base alla spesa e al fatturato. In base a questa valutazione, le principali categorie di fornitori sono Consulenza & Servizi Professionali e IT & Software, mentre le principali categorie di clienti sono Finanza, Pubblica Amministrazione & Comuni, Sanità, Industria & Servizi, Telco & Media, Energia & Utility.

#### Fase 2:

##### Selezione preliminare delle tematiche di sostenibilità

La seconda fase ha prodotto una lista ristretta di tematiche di sostenibilità partendo dall'elenco completo fornito dal regolamento. Questa è stata realizzata utilizzando fonti interne (Bilancio di Sostenibilità 2023), esterne (report di materialità e studi di settore da fonti affidabili: le mappe di materialità di MSCI, S&P e SASB, nonché le linee guida settoriali di EcoVadis) e introducendo una dimensione aggiuntiva "Top-Down". Questa dimensione, derivata da insights del team di sostenibilità, ha servito due scopi:

1. Validare le tematiche già identificate nella lista ristretta
2. Aggiungere nuove tematiche di sostenibilità dove necessario.

Con queste rifiniture finali, è stata stabilita una lista completa di tematiche di sostenibilità. Basandosi sulla mappatura della catena del valore, tutti gli stakeholder rilevanti sono stati considerati nella valutazione





**Fase 3:**  
**Identificazione**  
**degli Impatti,**  
**Rischi e**  
**Opportunità (IRO)**  
**e definizione**  
**delle scale di**  
**valutazione**

L'identificazione degli IRO rilevanti è iniziata con un'analisi delle fonti esterne sopra menzionate per individuare i principali impatti per le aziende del settore dei servizi IT. Gli IRO identificati hanno coperto l'intera catena del valore di Engineering, data la natura relativamente lineare di quest'ultima. Questo ha fornito una base solida, poi perfezionata attraverso la conoscenza specifica dell'azienda, per creare una lista personalizzata per Engineering.

*Classificazione degli impatti e scale di valutazione correlate*

Tutti gli impatti sulla sostenibilità sono stati classificati come positivi o negativi, e attuali o potenziali. Per ciascun impatto è stata determinata la fase della catena del valore in cui si verifica, nonché l'orizzonte temporale stimato per i suoi effetti, suddiviso in tre gruppi: breve termine (entro il periodo di rendicontazione del bilancio finanziario), medio termine (fino a 5 anni) e lungo termine (oltre 5 anni).

In conformità con le linee guida ESRS e con le linee guida GRI, è stata valutata la gravità degli impatti effettivi utilizzando tre parametri chiave: scala, portata e irrimediabilità. Per la scala, è stata valutata l'entità dell'impatto sull'ambiente o sulle persone. Per la portata, è stato considerato quanto sia diffuso l'impatto, tenendo conto di fattori come la percentuale di siti o dipendenti coinvolti. Infine, per l'irrimediabilità, è stata esaminata la difficoltà di invertire l'impatto in termini di costi e tempo necessari per porvi rimedio. Per quanto riguarda gli impatti potenziali, è stata incorporata la probabilità nel processo di valutazione.

Per mantenere sia l'adattabilità sia la comparabilità degli IRO, ciascun parametro è stato valutato su una scala specifica per il contesto. I risultati sono stati poi standardizzati e riportati utilizzando una scala Likert da 1 a 5.

*Classificazione di rischi e opportunità e scale di valutazione correlate*

Anche per i rischi e le opportunità finanziarie, sono stati identificati il livello della catena del valore e gli orizzonti temporali. La valutazione di rischi e opportunità si è basata su due parametri chiave: magnitudo e probabilità. La magnitudo si riferiva al potenziale impatto finanziario, considerando fattori come EBITDA, CapEx e OpEx. Sia i rischi sia le opportunità sono stati valutati utilizzando una scala Likert da 1 a 5 per garantire la coerenza.



**Fase 4:**  
**Valutazione degli IRO**

Per valutare gli IRO sono state condotte interviste con diversi stakeholder interni provenienti da varie funzioni aziendali. A ciascuna funzione sono stati assegnati diversi IRO da valutare, in base alla loro area di competenza e al loro coinvolgimento nella catena del valore. L'inclusione di più funzioni ha avuto l'obiettivo di fornire una prospettiva orientata al mercato piuttosto che una visione esclusivamente aziendale.

Agli stakeholder è stato chiesto, ove possibile, di assegnare un punteggio quantitativo a ciascun IRO. Quando ciò non era fattibile, è stato fornito un feedback qualitativo, successivamente tradotto nelle corrispondenti valutazioni della scala Likert.

**Fase 5:**  
**Aggregazione dei punteggi e sviluppo della Matrice Preliminare di Doppia Materialità**

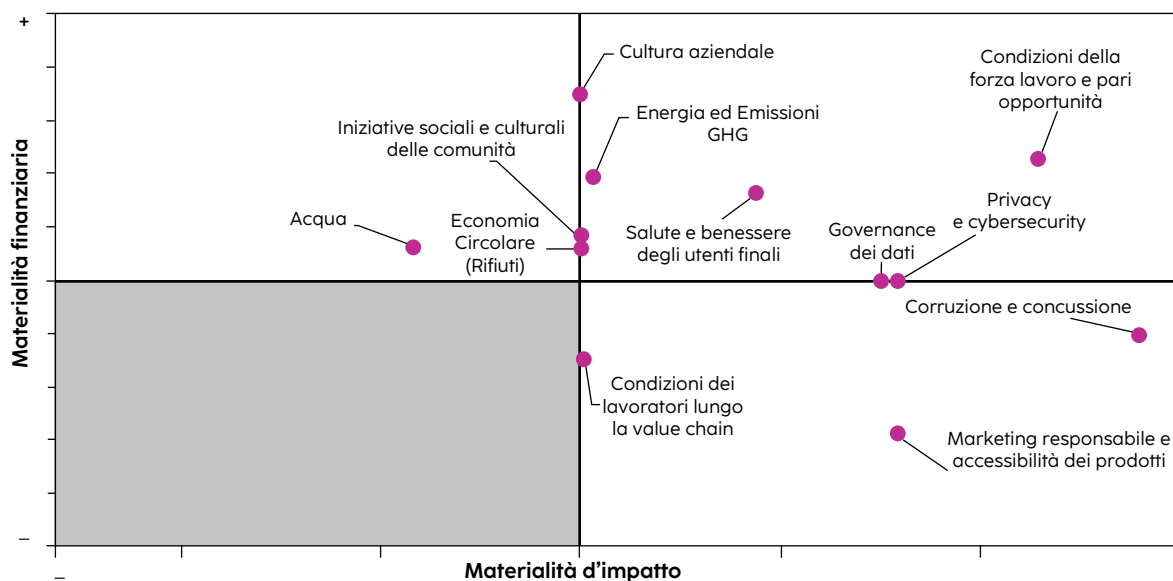
Per mantenere la coerenza tra tutti i calcoli, nell'aggregazione dei vari score per l'ottenimento di un valore unico per ogni IRO, a ciascun parametro è stato assegnato lo stesso peso, risultando in una media semplice. Una volta stabiliti i punteggi individuali degli IRO, questi sono stati ulteriormente aggregati lungo due dimensioni: la tematica di sostenibilità di riferimento e il loro aspetto di materialità (impatto/finanziario).

In seguito, sono state definite delle soglie di materialità. Sia le soglie di materialità di impatto sia quelle finanziarie sono state stabilite tenendo conto della mediana delle rispettive distribuzioni delle questioni di sostenibilità. Una questione di sostenibilità è stata considerata materiale se il suo punteggio di impatto e/o se il suo punteggio finanziario superava la rispettiva soglia definita.

**Fase 6:**  
**Validazione della Matrice Finale di Doppia Materialità da parte di CEO e CFO**

Infine, la matrice di doppia materialità è stata validata attraverso incontri con il CEO e il CFO, durante i quali c'è stata una revisione dettagliata degli standard tematici e delle tematiche di sostenibilità selezionate. La revisione e l'integrazione dei feedback ricevuti hanno portato alla finalizzazione della matrice di doppia materialità, così come riportata di seguito.

## I temi materiali e gli IRO materiali



La tematica relativa all'acqua è materiale a seguito dell'integrazione degli aspetti finanziari nell'analisi di materialità, a differenza della precedente matrice di materialità che considerava solo la dimensione di impatto. Ai fini della rendicontazione dei temi materiali si fa riferimento esclusivamente alla materialità di impatto così come richiesto dagli standard GRI adottati per la redazione del presente documento.

La tematica delle condizioni dei lavoratori lungo la value chain è divenuta materiale in seguito all'inclusione di tale ambito nelle normative di riferimento per la rendicontazione di sostenibilità cui Engineering sarà soggetta nel prossimo futuro.

La Sostenibilità per Engineering





**Gli IRO materiali**

Tipo	Tema materiale	IRO	Catena del valore	Orizzonte temporale	GRI
1		I prodotti e le piattaforme di Engineering promuovono modelli di produzione e consumo sostenibili, contribuendo alla riduzione delle emissioni GHG e incentivando investimenti in aziende ambientalmente responsabili. Questo impatto si concretizza attraverso i clienti, che adottano queste soluzioni digitali per favorire la sostenibilità.			302-1
					305-1 305-2 305-3
+ Impatto	Energia ed Emissioni GHG	Impatto dei prodotti di Engineering sulla riduzione dei gas serra (GHG) e del consumo di energia	A valle	Attuale	
2		Le emissioni Scope 3 di Engineering dipendono fortemente dall'andamento della spesa per i propri fornitori, in aumento, con un impatto condiviso lungo tutta la catena del valore. Tramite la raccolta puntuale delle emissioni dei fornitori e il progressivo miglioramento dell'inventario sarà possibile gestire l'impatto.			
					- Impatto
3		L'offerta di servizi di Engineering include piattaforme e soluzioni per una Augmented City, come la gestione dell'energia, Smart Energy & Utilities e applicazioni per l'Industria Digitale, come la simulazione e l'ottimizzazione degli impianti. Questi servizi puntano alla sostenibilità e all'efficienza energetica, creando valore sia per la crescita dei ricavi di Engineering sia per i clienti che implementano queste soluzioni			
					+ Opportunità
4		Il miglioramento dell'efficienza energetica negli edifici (ad esempio la sede di Roma) e nei data center porta a significativi risparmi energetici e, di conseguenza, a una riduzione dei costi energetici per Engineering. Questo impatto si concretizza direttamente nelle operazioni interne di Engineering attraverso la riduzione del consumo energetico.			
					+ Opportunità
5		L'esplorazione del concetto di Green Coding e la possibilità di diventare un pioniere in questo mercato emergente offrono un'opportunità finanziaria derivante dall'aumento dei ricavi a livello di mercato. Questo impatto nasce dagli sforzi di innovazione di Engineering e dalla crescente domanda dei clienti per soluzioni software più efficienti e sostenibili.			
					+ Opportunità

La Sostenibilità per Engineering

## Gli IRO materiali

Tipo	Tema materiale	IRO	Catena del valore	Orizzonte temporale	GRI
6	L'eliminazione del consumo di acqua attraverso un sistema di free cooling (ad esempio, come implementato nel data center di Vicenza) consente a Engineering la riduzione dei costi associati all'uso dell'acqua l'aumento dell'efficienza energetica. Questo impatto è limitato alle operazioni interne di Engineering, riducendo le spese legate all'acqua.	–			
+ Opportunità	Acqua	Riduzione dei costi legati all'uso dell'acqua attraverso l'adozione di tecnologie di raffreddamento alternative	Engineering	A medio termine	
7	L'approccio di Engineering alla gestione dei RAEE prevede la limitazione nella produzione di rifiuti, ma soprattutto il reinserimento degli stessi all'interno di un circolo produttivo attraverso la rigenerazione del materiale o il recupero di componentistica o materie prime. Questo genera l'opportunità di ridurre i costi di smaltimento.				306-1 306-2 306-3
+ Opportunità	Economia Circolare (Rifiuti)	Ottimizzazione della gestione dei RAEE	Engineering e a valle	A medio termine	
8	Engineering migliora le condizioni di lavoro attraverso accordi collettivi specifici per l'azienda e, ove possibile, orari flessibili, servizi di welfare e opzioni di lavoro a distanza, monitorando continuamente il coinvolgimento dei dipendenti per identificare aree di miglioramento. Questo impegno migliora la capacità lavorativa e il benessere dei dipendenti, concretizzandosi a livello aziendale attraverso la promozione della soddisfazione e dell'impegno lavorativo.				401-1 403-1 403-2 403-3 403-4 403-5 403-6 403-7 403-8 403-9
+ Impatto	Condizioni della forza lavoro	Promozione di migliori condizioni di lavoro tramite la strutturazione di iniziative specifiche di Engineering	Engineering	Attuale	
9	Il miglioramento della capacità lavorativa, della soddisfazione e dell'impegno dei dipendenti rafforza l'immagine di Engineering come datore di lavoro e le prestazioni complessive, riducendo potenzialmente i costi di turnover e aumentando i ricavi. Anche questo impatto positivo si concretizza a livello aziendale.				404-1 404-2
+ Opportunità	Condizioni della forza lavoro	Potenziamento nella performance e l'immagine di Engineering derivata da condizioni di lavoro ottimali	Engineering	A medio/lungo termine	
10	Tuttavia, Engineering affronta rischi legati al proprio modello di business di consulenza, in cui episodi di sovraccarico di lavoro potrebbero causare danni morali/fisici ai dipendenti e reputazionali all'azienda, aumentare i costi per affrontare comportamenti inappropriati e influenzare negativamente la fidelizzazione dei dipendenti.				
- Impatto & Rischio	Condizioni della forza lavoro	Potenziamenti danni morali/fisici e ripercussioni finanziarie derivanti da episodi di sovraccarico di lavoro o burnout dei dipendenti	Engineering	A medio/lungo termine	



**Gli IRO materiali**

Tipo	Tema materiale	IRO	Catena del valore	Orizzonte temporale	GRI	
<b>11</b>	L'impegno di Engineering per l'uguaglianza nel trattamento, nella retribuzione e nel reclutamento favorisce il benessere, l'apprendimento continuo e lo sviluppo professionale, con una forte attenzione alla formazione e al miglioramento delle competenze. Questo impatto positivo si verifica a livello aziendale.					405-1 405-2 406-1
+Impatto	Pari opportunità & DEI	Promozione della diversità, inclusione e sviluppo di carriera tramite la definizione di iniziative mirate	Engineering	Attuale		
<b>12</b>	La selezione dei professionisti più adatti per ruoli chiave migliora l'immagine di Engineering come datore di lavoro, stimolando l'innovazione, migliorando le prestazioni e rafforzando la competitività. Questa opportunità si concretizza a livello aziendale.					
+ Opportunità	Pari opportunità & DEI	Selezione mirata di professionisti, promuovendo innovazione, performance, competitività e inclusione di profili diversi, con un approccio personalizzato	Engineering	A medio/lungo termine		
<b>13</b>	Esiste il rischio di danni morali/fisici derivanti da episodi di molestie o discriminazione sul posto di lavoro, oltre a danni di reputazione, che potrebbero portare anche a delle sanzioni e compromettere la fiducia dei dipendenti e l'integrità del brand.					
- Impatto & Rischio	Pari opportunità & DEI	Potenziati episodi di molestie o discriminazioni, causanti ripercussioni morali e fisiche alla forza lavoro e ripercussioni a livello finanziario (reputazione e multe)	Engineering	A medio/lungo termine		
<b>14</b>	Misure di privacy solide proteggono i dati dei dipendenti attraverso una politica globale sulla privacy in Workday, una gestione sicura dei CV, sistemi di reportistica anonimizzata, un canale protetto per le segnalazioni e framework di sicurezza come il BYOD (bring your own device) e controlli di accesso limitati. Questo impatto positivo si concretizza a livello aziendale migliorando la protezione dei dati e la fiducia dei dipendenti.					418-1
+ Impatto	Privacy e cybersecurity	Impatto positivo sulla privacy dei dipendenti raggiunto attraverso iniziative solide e politiche ben definite	Engineering	Attuale		
<b>15</b>	Esiste il rischio di danni reputazionali derivanti da violazioni dei dati personali o da una gestione impropria, che potrebbero portare a sanzioni potenziali, costi di risanamento e compromettere la fiducia e la conformità normativa.					
- Rischio	Privacy e cybersecurity	Danni reputazionali e sanzioni derivanti da episodi legati alla privacy	Engineering e a valle	A medio termine		

La Sostenibilità per Engineering



Gli IRO materiali

Tipo	Tema materiale	IRO	Catena del valore	Orizzonte temporale	GRI
<b>16</b>	<p>Considerando le esigenze delle comunità locali e interessate nei processi decisionali e nello sviluppo operativo, Engineering sostiene una crescita inclusiva. Inoltre, sfrutta la propria esperienza e competenza per contribuire alla modernizzazione del paese, promuovendo iniziative di sensibilizzazione sulla digitalizzazione. Questo impatto si concretizza a livello dell'intera catena del valore, favorendo lo sviluppo sostenibile e la consapevolezza digitale.</p>				-
+Impatto	Iniziative culturali e sociali delle comunità	Miglioramento del benessere complessivo delle comunità e della digitalizzazione delle città tramite l'offerta di prodotti di Engineering e la promozione di iniziative culturali e sociali	Engineering e a valle	Attuale	
<b>17</b>	<p>Le piattaforme e le soluzioni di Engineering per le iniziative di Augmented City, tra cui Big Data, piattaforme comunitarie e gestione dei beni culturali, promuovono la sostenibilità e rispondono alle esigenze della comunità, generando al contempo entrate. Questo impatto si concretizza sia all'interno delle operazioni di Engineering sia a valle, attraverso i clienti che adottano queste soluzioni per migliorare lo sviluppo urbano e la conservazione culturale.</p>				
+ Opportunità	Iniziative culturali e sociali delle comunità	Crescita della domanda di prodotti di Engineering mirati al miglioramento delle comunità	Engineering e a valle	A medio termine	
<b>18</b>	<p>Engineering garantisce la protezione delle informazioni sensibili grazie a una solida gestione della privacy dei dati dei clienti e degli utenti finali. Questo impatto si concretizza a valle, tutelando la società attraverso il rafforzamento della sicurezza dei dati e la costruzione di fiducia nelle interazioni digitali.</p>				418-1
+Impatto	Privacy e cybersecurity	Gestione responsabile dei dati dei clienti e degli utenti finali	Engineering e a valle	Attuale	
<b>19</b>	<p>Engineering facilita lo sviluppo sicuro del business promuovendo la formazione, l'etica e una forte cultura digitale, garantendo al contempo la privacy degli utenti finali. Questo impatto si concretizza a valle, poiché le aziende adottano questi prodotti per migliorare la sicurezza e le pratiche digitali responsabili.</p>				
+Impatto	Privacy e cybersecurity	Rafforzamento della privacy dei clienti ed utilizzatori tramite l'offerta di prodotti e servizi di Engineering	Tutta la catena del valore	Attuale	
<b>20</b>	<p>Engineering amplia l'accesso all'assistenza sanitaria alla prevenzione grazie a soluzioni innovative come la sua piattaforma di telemedicina. Questo impatto si concretizza a valle, migliorando i servizi sanitari e il benessere degli utenti finali.</p>				-
+Impatto	Salute e benessere degli utenti finali	Miglioramento dei servizi sanitari e del benessere degli utenti finali tramite l'offerta di prodotti innovativi e specifici per il settore sanitario	Engineering e a valle	Attuale	

La Sostenibilità per Engineering

## Gli IRO materiali

Tipo	Tema materiale	IRO	Catena del valore	Orizzonte temporale	GRI
<b>21</b>	L'offerta di servizi di Engineering per le iniziative di Augmented City include la gestione della sicurezza urbana, lo Smart Transportation con monitoraggio del traffico e gestione del trasporto pubblico, lo Smart Industry con l'automazione delle fabbriche e le soluzioni di E-Health. Dando priorità alla sostenibilità e alla salute e benessere utenti finali, questi servizi generano entrate e al contempo promuovono innovazione ed efficienza. Questa opportunità si concretizza sia a livello aziendale, attraverso la generazione di ricavi, sia a valle, con l'adozione di infrastrutture più sicure e intelligenti.	-			
+ Opportunità	Salute e benessere degli utenti finali	Margine di miglioramento e crescita di vendite di prodotti legati alla salute e benessere degli utenti finali sfruttata dai prodotti di Engineering	Engineering e a valle	A medio/lungo termine	
<b>22</b>	Le soluzioni di Engineering focalizzate sull'accessibilità garantiscono che le offerte digitali dei clienti rispettino gli standard di accessibilità, favorendo un ambiente inclusivo. Ponendo l'accento sulla sostenibilità e sull'accessibilità migliorata, queste soluzioni contribuiscono a migliorare la qualità della vita delle persone con disabilità. Questo impatto si concretizza a valle, consentendo un accesso senza barriere alle informazioni e ai servizi.	-			
+Impatto	Marketing responsabile e accessibilità dei prodotti	Impatto positivo sulla società con prodotti che migliorano l'accessibilità ai prodotti e servizi dei clienti	Engineering e a valle	Attuale	
<b>23</b>	Engineering mantiene la trasparenza nelle sue offerte di servizi intangibili fornendo informazioni chiare e concrete e aderendo a linee guida interne. Questo impatto si concretizza a valle, promuovendo una comunicazione accurata e affidabile e sensibilizzando i team responsabili dell'informazione pubblica.	-			
+Impatto	Marketing responsabile e accessibilità dei prodotti	Servizi presentati con informazioni trasparenti evitando pratiche di marketing ingannevoli	Engineering e a valle	Attuale	
<b>24</b>	La percezione che i dipendenti e gli altri stakeholder hanno di Engineering come un'azienda etica e affidabile ne accresce la reputazione, portando a una maggiore fidelizzazione dei dipendenti e ad attrarre talenti. Questa opportunità si concretizza a livello aziendale, contribuendo al successo e alla stabilità organizzativa a lungo termine.	-			
+ Opportunità	Cultura aziendale	Una cultura aziendale solida influisce sulle performance di Engineering, aumentando potenzialmente i tassi di fidelizzazione	Engineering	A lungo termine	



**Gli IRO materiali**

Tipo	Tema materiale	IRO	Catena del valore	Orizzonte temporale	GRI
<p><b>25</b> Attraverso i suoi prodotti, Engineering consente uno sviluppo aziendale sicuro promuovendo pratiche etiche e coltivando una solida cultura digitale, aiutando a prevenire episodi di corruzione e concussione. Questo impatto si concretizza a valle, garantendo operazioni aziendali etiche e sicure per gli utenti finali.</p>					
+Impatto	Corruzione e concussione	Prevenzione della corruzione e concussione tramite l'offerta di prodotti che consentono uno sviluppo aziendale sicuro promuovendo pratiche etiche	Engineering e a valle	Attuale	
<p><b>26</b> L'offerta di servizi di Engineering include piattaforme e soluzioni per la Finanza Digitale e la Pubblica Amministrazione Intelligente. Concentrandosi sulla sostenibilità e sulla lotta alla corruzione, queste aree consentono a Engineering di attrarre clienti, costruire fiducia e generare entrate. Questa opportunità si concretizza sia a livello aziendale che a valle attraverso l'adozione di queste soluzioni affidabili da parte dei clienti.</p>					
+ Opportunità	Corruzione e concussione	Crescente domanda nei prodotti di Engineering che promuovono la prevenzione della corruzione e della concussione	Engineering e a valle	A lungo termine	205-3
<p><b>27</b> Una migliore governance dei dati consente una rilevazione più efficiente delle anomalie nelle tendenze degli indicatori chiave di prestazione, con un impatto positivo sia sulle persone (ad esempio, il turnover dei dipendenti e le tendenze della forza lavoro) sia sull'ambiente (ad esempio, gli indicatori di consumo energetico). Questo impatto si concretizza a livello aziendale, migliorando l'efficienza operativa e la sostenibilità.</p>					
+Impatto	Governance dei dati	Miglioramento nel rilevamento delle anomalie e la qualità degli indicatori di performance (KPI) derivato da una migliore governance dei dati, portando benefici sia alla forza lavoro che alle metriche ambientali	Engineering	A medio termine	

La Sostenibilità per Engineering

## Strategia e obiettivi di sostenibilità

Nel 2023, Engineering ha definito la sua prima strategia di sostenibilità di breve periodo, a complemento di un iniziale approccio alla sostenibilità response driven, utile a rispondere alle richieste di miglioramento provenienti dal mondo degli investitori, dai clienti e dalle istituzioni. Il Piano di Sostenibilità è parte integrante del processo trasformativo che il Gruppo sta portando avanti e accompagna l'evoluzione del modello organizzativo, della governance e delle strategie di business.

Questo approccio si fonda su una visione olistica in cui tutte le funzioni aziendali giocano un ruolo e vengono coinvolte attraverso incontri dedicati, il monitoraggio dei Key Performance Indicators (KPI), e una serie di attività mirate.

La strategia di sostenibilità di Engineering si sviluppa su **cinque pilastri** fondamentali: i) Cultura aziendale e Leadership, ii) Governance e Comunicazione ESG, iii) Cambiamenti Climatici, iv) Aspetti ESG nella Supply Chain, e v) Gender Diversity. Questi pilastri guidano in modo trasversale le scelte operative, organizzative e di sviluppo del business del Gruppo. Ogni pilastro è supportato da specifiche leve operative che orientano l'attuazione concreta delle politiche aziendali.

Per quanto riguarda la **Cultura Aziendale e Leadership**, Engineering si concentra sull'incremento e il miglioramento dei programmi formativi per la popolazione aziendale, l'ottenimento di nuove certificazioni professionali in aree chiave come Cloud, Cybersecurity e Data & Analytics e Agile e lo sviluppo di un piano d'azione per incrementare l'engagement dei dipendenti.

Nel campo della **Governance e Comunicazione ESG**, l'azienda punta a rafforzare la trasparenza, la misurabilità e la verificabilità dei propri obiettivi e risultati, oltre ad aumentare il numero di riunioni del Board in cui vengono trattati temi ESG. Nel 2025, il 20% delle riunioni del Board hanno trattato anche temi ESG. Engineering punta anche a potenziare sia la comunicazione interna sia quella esterna su questi temi. Inoltre, si impegna a sviluppare progettualità specifiche per migliorare il proprio score nei rating di sostenibilità più accreditati a livello internazionale. Nel 2025, Engineering ha migliorato il proprio rating EcoVadis, ottenendo la medaglia Platinum, e ha confermato uno score pari a B in CDP Climate Change con un miglioramento in molte aree analizzate.

Sul fronte dei **Cambiamenti Climatici**, tramite il proprio piano di decarbonizzazione Engineering è impegnata a diminuire il proprio impatto con iniziative legate alla mobilità sostenibile e all'utilizzo di energia elettrica da fonti rinnovabili. Per quanto riguarda la mobilità sostenibile, nel 2025 è proseguito l'aggiornamento della car list delle auto benefit con auto a minori emissioni raggiungendo il 90% di auto in car list con emissioni < 60gCO<sub>2</sub>, superando l'obiettivo dell'anno e consentendo una graduale ibridizzazione del parco auto circolante. Per quanto riguarda l'energia rinnovabile, come già nel 2024, anche nel 2025 quasi il 100% dell'energia elettrica consumata in Italia proviene da fonte rinnovabile grazie all'acquisto di Garanzie d'Origine e all'autoproduzione da impianti fotovoltaici.



Per quanto riguarda gli **Aspetti ESG nella Supply Chain**, l'azienda intensifica il controllo sulla catena di fornitura e misura gli impatti ambientali e sociali delle proprie operazioni upstream focalizzandosi inoltre nell'acquisto di beni e servizi a minor impatto ambientale. Nel 2025 il 70% dei Top Fornitori si sono dimostrati attenti alla sostenibilità, entrando a far parte dell'ecosistema Open-es e/o avendo già dei target SBTi.

Infine, nel pilastro del **Gender Diversity**, Engineering si impegna a ridurre il divario salariale tra uomini e donne e a incrementare la percentuale di donne in posizioni di leadership. Nel 2025 abbiamo proseguito il percorso di riduzione del pay gap e abbiamo raggiunto il 20,8% di donne in Italia in ruoli di leadership.

Focus	Indicatore di performance	Perimetro	2022	2025	Target	Anno target
<b>Environmental</b>						
<b>Sustainable mobility</b>	% auto di servizio elettriche	Italia	2%	Target raggiunto nel 2024 (100%)	100%	2024
	% auto a uso promiscuo elettriche o ibride (con emissioni < 160 g CO <sub>2</sub> km) nella car list		30%	Target raggiunto nel 2024 (98%)	75%	2024
	% auto a uso promiscuo elettriche o ibride (con emissioni < 60 g CO <sub>2</sub> km) nella car list		30%	90%	60%	2025
					80%	2026
	tCO <sub>2</sub> e di emissioni di Scope 3 derivanti da viaggi di lavoro, pendolarismo dei dipendenti e attività legate ai combustibili e all'energia <sup>11</sup>	Gruppo	18.507 tCO <sub>2</sub> e	18.766 tCO <sub>2</sub> e (+1% vs 2022)	-25% vs baseline 2022	2030
<b>Riduzione delle emissioni</b>	% di energia elettrica da fonte rinnovabile / energia elettrica totale	Italia	89% (escl. Gruppo Be)	96%	100%	2030
	tCO <sub>2</sub> e di emissioni di Scope 1 e 2 <sup>12</sup>	Gruppo	10.412 tCO <sub>2</sub> e	5.629 tCO <sub>2</sub> e (-46% vs 2022)	-42% vs baseline 2022	2030
<b>Catena di fornitura</b>	% dei Top Fornitori <sup>13</sup> rispondenti al questionario Open-es e/o con target SBTi	Italia	0%	70%	80%	2026
	% dei fornitori (sulla base delle emissioni di GHG relative a beni e servizi acquistati) con obiettivi di riduzione delle emissioni allineati al framework SBTi	Italia	11,7%	17,9%	62%	2029

<sup>11</sup> Categorie di scope 3: 3. Attività legate ai combustibili e all'energia, 6. Viaggi di lavoro e 7. Pendolarismo dei dipendenti.

<sup>12</sup> Il perimetro dell'obiettivo include le emissioni legate al suolo e gli assorbimenti da materie prime bioenergetiche.

<sup>13</sup> Fornitori con spesa >500.000 €, che rappresentano il 64% della spesa totale di competenza del 2025. La soglia di spesa è stata aumentata in quanto la maggior parte della spesa è concentrata su pochi fornitori.



Focus	Indicatore di performance	Perimetro	2022	2025	Target	Anno target
<b>Social</b>						
<b>Gender Pay Gap</b>	% pay gap (sul base salary) <sup>14</sup>	Italia	Dato calcolato dal 2023	-1,12%	Mantenimento/ miglioramento del gender pay gap	2026
		Gruppo	Non disponibile	Non disponibile	Estensione del calcolo KPI a livello di Gruppo	2026 <sup>15</sup>
<b>Female Leadership</b>	% di donne nei ruoli di leadership (bande D e superiori)	Italia	17%	20,8%	21,1%	2026
<b>Leadership Learning</b>	% copertura della popolazione aziendale (Banda D o superiori) su attività formative riguardanti la Leadership	Italia (escl. Gruppo Be, Atlantic Technologies S.p.A ed Extra Red S.r.l.)	Dato calcolato dal 2023	43%	60% <sup>16</sup>	2025
<b>Professional development</b>	# nuove certificazioni professionali conseguite annualmente	Italia	1.240	1.671 <sup>17</sup> (in linea con il 2024)	+5% vs baseline 2024	2025
					range 1.600-1.700	2026
	# nuove certificazioni professionali conseguite annualmente: Tecnologie e Vendor Strategici - Cloud, D&A, Piattaforme, Cybersecurity, Agile	Italia	Dato raccolto dal 2023	1.162 (in linea con il 2024)	+5% vs baseline 2024	2025
<b>Employee engagement</b>	Engagement Score	Gruppo	Dato non disponibile: survey condotta dal 2023	6.9/10.0	Mantenimento/ miglioramento dello score	2026

La Sostenibilità per Engineering

<sup>14</sup> Il valore è calcolato con il metodo di regressione lineare e rappresenta il differenziale tra la stima del salario degli uomini e delle donne a parità di fattori quali livello contrattuale, grade, titolo di studio, lasciando come unica differenza il genere. Questo risultato significa che, a parità di altre condizioni, gli uomini hanno un salario superiore alle donne dell'1,5%.

<sup>15</sup> Il target è stato rimandato di un anno.

<sup>16</sup> Il completamento dei programmi di formazione sulla leadership è avvenuto a gennaio 2026, coprendo la percentuale mancante della popolazione per il raggiungimento del target.

<sup>17</sup> Nel 2025 sono state conseguite 100 certificazioni Salesforce in meno rispetto al 2024 a causa del blocco della piattaforma del Vendor, che si è protratto da Giugno a Settembre, a causa di aggiornamenti della piattaforma e per il rinnovo da parte del Vendor delle modalità di acquisto e rilascio dei voucher.



Focus	Indicatore di performance	Perimetro	2022	2025	Target	Anno target
<b>Governance</b>						
<b>Diverse Board</b>	% di genere meno rappresentato nel Board della Capogruppo	Capogruppo	0%	23%	40%	2026
<b>Board Independence</b>	% membri indipendenti nel Board della Capogruppo	Capogruppo	0%	31%	33%	2026
<b>Comitati</b>	# Comitati endoconsiliari	Capogruppo	0	2	3 <sup>18</sup>	2026
<b>Consapevolezza ESG del Consiglio di Amministrazione</b>	% riunioni all'anno del CdA con trattazione di temi ESG	Capogruppo	0%	20%	20%	2024-2026

Nel processo EPR 2025, Engineering ha introdotto in modo strutturato obiettivi ESG per rafforzare l'integrazione della sostenibilità nelle performance aziendali. Per i people manager è previsto un ESG Goal obbligatorio, che richiede di contribuire alla riduzione dell'impronta di carbonio privilegiando il treno rispetto all'aereo nei viaggi nazionali, con un target dell'80% dei viaggi in treno.

La Sostenibilità per Engineering

### Il piano di decarbonizzazione

All'interno del piano strategico di sostenibilità del Gruppo, uno degli obiettivi chiave è rappresentato dall'impegno alla riduzione del proprio impatto sul cambiamento climatico. Nel 2023 è stato pertanto avviato il progetto finalizzato alla formalizzazione del commitment alla Science-Based Targets initiative (SBTi) per la riduzione delle emissioni di gas serra del Gruppo entro il 2030, con un'ambizione in linea con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi. I target sono stati validati da SBTi a luglio 2024:

- Riduzione delle emissioni assolute di Scopo 1 & 2 (market-based) del 42% al 2030 rispetto al 2022<sup>19</sup>;
- Riduzione delle emissioni assolute di Scopo 3 associate ai viaggi di lavoro, pendolarismo dei dipendenti e attività legate ai combustibili e all'energia del 25% al 2030 rispetto al 2022;
- Copertura del 62% delle emissioni di Scopo 3 associate all'acquisto di beni e servizi con fornitori che abbiano definito target di riduzione delle proprie emissioni in allineamento all'ambizione SBTi entro il 2029.

Il raggiungimento degli obiettivi al 2030 è supportato a livello di Gruppo da una roadmap di decarbonizzazione volta a definire azioni concrete per la riduzione delle emissioni per le fonti emmissive materiali. Tale roadmap include il piano triennale sulla mobilità (2024-2026), che definisce alcuni obiettivi mirati a influenzare le emissioni dirette di Scopo 1 legate alla flotta auto e indirette di Scopo 3 legate al tragitto casa-lavoro e ai viaggi di lavoro.

<sup>18</sup> 1) Comitato Sostenibilità, 2) Comitato Controllo e Rischi, 3) Comitato degli Amministratori Indipendenti per le operazioni con parti correlate. In materia di nomine e remunerazione, il Gruppo fa riferimento ai propri azionisti.

<sup>19</sup> Il perimetro dell'obiettivo include le emissioni legate al suolo e gli assorbimenti da materie prime bioenergetiche.

## La Governance di sostenibilità

La Governance della sostenibilità è esercitata ai massimi livelli aziendali e orienta in modo progressivamente più integrato le scelte strategiche, organizzative e tecnologiche del Gruppo.

Il CdA definisce le linee di indirizzo, valida il Piano Strategico di sostenibilità, approva il Bilancio di Sostenibilità, supervisiona complessivamente gli impatti economici, ambientali e sociali del Gruppo e riceve aggiornamenti periodici tramite il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (CCRS) in merito a obiettivi, rischi e performance ESG.

Il CdA, inoltre, verifica l'efficacia dei processi volti a identificare e gestire gli impatti aziendali sull'economia, l'ambiente e le persone, in occasione dei momenti di condivisione, da parte delle strutture interne competenti, degli aggiornamenti rilevanti in materia di sostenibilità.

Il Comitato endoconsiliare Controllo, Rischi e Sostenibilità, composto in maggioranza da membri in possesso dei requisiti di indipendenza stabiliti dal CdA della Società, ha funzioni propositive e consultive nei confronti del CdA e, in particolare, ha il compito di supportare, con un'adeguata attività istruttoria, le valutazioni e le decisioni del CdA relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e al tema della sostenibilità. Tra le altre attività, il Comitato:

- esamina il Bilancio di Sostenibilità redatto annualmente dal Gruppo Engineering;
- fornisce pareri sugli obiettivi di sostenibilità su base annua e pluriennale;
- monitora le iniziative nazionali e internazionali e le migliori pratiche in sostenibilità;
- esprime pareri su specifici aspetti inerenti alla identificazione dei principali rischi aziendali, inclusi i rischi di sostenibilità;
- riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione, sull'attività svolta, nonché sull'adeguatezza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.



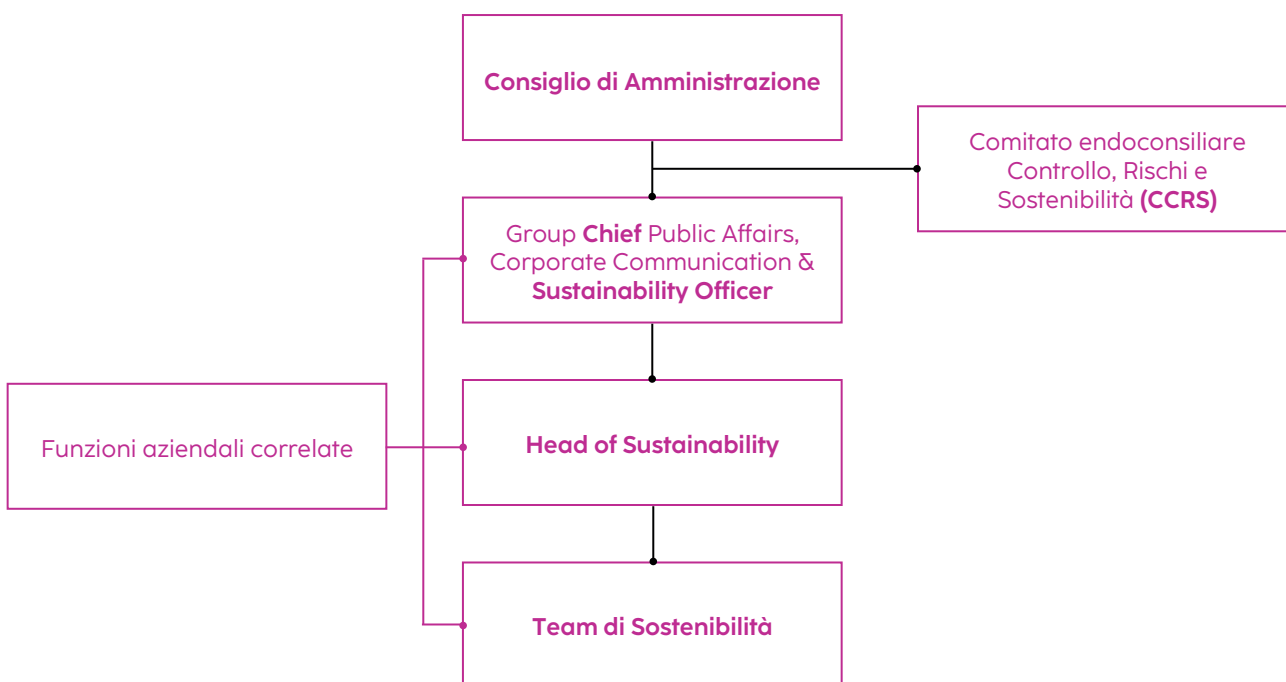
Il Chief Group Public Affairs, Corporate Communication & Sustainability Officer, in coordinamento con l'Amministratore Delegato, si occupa dell'implementazione delle politiche ESG della Società e della gestione degli impatti di sostenibilità. Le comunicazioni sugli impatti da parte del Chief Sustainability Officer al CdA non prevedono una cadenza regolare, ma vengono effettuate qualora sia reputato necessario o in seguito alle riunioni con il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

L'Head of Sustainability guida il team di Sostenibilità, identifica e propone i target al Chief Sustainability Officer, coordina l'interlocuzione con le diverse funzioni aziendali correlate alle tematiche ESG e presidia, con il Chief Sustainability Officer, l'interlocuzione con il CCRS e con il CdA.

Il Team di Sostenibilità sviluppa le attività operative correlate alla sostenibilità, dalla redazione del Bilancio di Sostenibilità al supporto alle Business Unit nelle valutazioni di sostenibilità richieste dai Clienti (questionari, dimostrazione di possesso di requisiti ESG in fase di accreditamento e partecipazione alle gare).

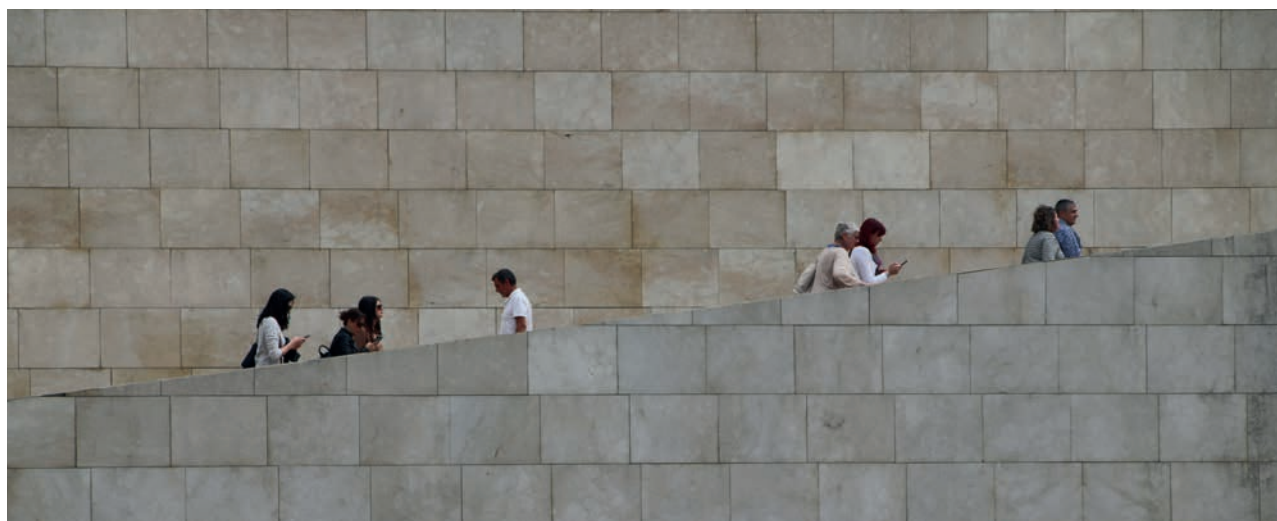
Inoltre, altre funzioni aziendali contribuiscono al presidio dei temi di sostenibilità, con l'identificazione di figure di riferimento che gestiscono gli aspetti di sostenibilità nella propria area di competenza.

## La Governance di sostenibilità



Nel 2025 Engineering ha proseguito lo sviluppo del proprio Sistema di Controllo e Gestione dei Rischi, integrando in modo sistematico i rischi ESG e rafforzando il coordinamento con i presidi di secondo livello. Questo ampliamento rafforza il risk management dell’azienda, rendendo ancor più strutturato il lavoro di elaborazione del Corporate Risk Profile.

Nel corso del 2025 non sono state ricevute segnalazioni di problemi rilevanti relativi agli impatti delle operazioni sulla sostenibilità del Gruppo.



## Sustainable procurement

### PROCESSO DI ACCREDITAMENTO DEI FORNITORI E MONITORAGGIO DEGLI ASPETTI ESG

La catena di fornitura del Gruppo è composta prevalentemente da aziende che forniscono personale specializzato in servizi professionali nell'ambito dell'IT. Gli acquisti del Gruppo comprendono forniture di prodotti e servizi (i) per uso interno (ad esempio consulenze strategiche, amministrative, servizi vari alle persone, hardware e software, connettività, viaggi aziendali, auto a noleggio, immobili ad uso ufficio), (ii) finalizzati all'erogazione di servizi in outsourcing (ad esempio consulenza informatica) e (iii) finalizzati alla rivendita di soluzioni tecnologiche ai clienti (ad esempio hardware/software e database e soluzioni in cloud).

Nel 2025 il Gruppo Engineering ha avviato una profonda trasformazione del processo di qualifica dei fornitori, introducendo una nuova classificazione dei fornitori e digitalizzando l'intero flusso di accreditamento tramite la piattaforma TimeFlow, che ha sostituito definitivamente il portale PAGE, con l'obiettivo di rafforzare governance, trasparenza e qualità della relazione con la supply chain. Oltre 1.200 fornitori sono stati coinvolti nel processo di migrazione, con l'obbligo di aggiornare credenziali e documentazione di compliance.

La nuova procedura consente una gestione integrata di censimento, accreditamento e qualifica, garantendo maggiore efficienza, sicurezza, trasparenza e accuratezza del dato grazie anche all'uso dell'intelligenza artificiale. Il nuovo iter non si limita a un controllo amministrativo, ma diventa un vero e proprio sistema di governance: i fornitori devono aderire al Codice Etico, al Modello Organizzativo conforme al D.lgs. 231/2001 e alle policy di compliance del Gruppo, assumendo un impegno concreto verso integrità, legalità e responsabilità sociale. La qualifica viene condotta sulla base di criteri strutturati – solidità finanziaria, sicurezza informatica e protezione dei dati, sostenibilità ed etica, qualità della relazione – e si accompagna a una nuova classificazione che distingue fornitori occasionali, pre-accreditati, accreditati, qualificati e in albo.

In particolare, il 100% dei fornitori accreditati tramite TimeFlow dichiara di aver preso visione del Codice Etico.

Nel 2025 Engineering ha rafforzato i presidi ESG lungo la propria catena di fornitura, integrando criteri ambientali, sociali e di governance nei processi di accreditamento, monitoraggio e ingaggio dei fornitori. In fase di accreditamento viene richiesta l'adesione alla piattaforma Open-es, che consente la disclosure strutturata delle informazioni ESG, e vengono raccolti dati su aspetti sociali (codici etici, certificazioni UNI/PdR 125:2022, rating di legalità) e di governance (solidità finanziaria, sicurezza informatica, rischi di cessazione).

Il monitoraggio rispetto ai temi ambientali si concentra sui cosiddetti Top Fornitori, ovvero quelli con ordinato superiore a 500.000 euro, che nel 2025 rappresentano il 64% della spesa complessiva del Gruppo.

I fornitori strategici sono coinvolti in percorsi di sostenibilità, con obblighi di disclosure tramite la piattaforma Open-es e questionari specifici per categorie sensibili, come i servizi di facility, che indagano condizioni di lavoro, prevenzione degli infortuni e rispetto dei diritti umani. Sono previsti controlli periodici su solidità e sicurezza, con la possibilità di sospensione o inserimento in "black list" in caso di deterioramento dello score.

In questa prospettiva, la supply chain è considerata parte integrante dell'ecosistema di creazione di valore del Gruppo.





**La partnership con Open-es per la valutazione di sostenibilità della catena di fornitura**

Open-es è una piattaforma nata al fine di creare un sistema e una connessione tra le organizzazioni e le realtà imprenditoriali, di delineare un percorso comune di misurazione, miglioramento e crescita nell’ambito della sostenibilità e di favorire la collaborazione su questi temi. Si tratta di una community aperta a tutte le aziende impegnate nella sfida della transizione energetica, che vede la partecipazione di quasi 40.000 aziende in oltre 110 Paesi nel mondo. L’obiettivo di Open-es è quello di realizzare un ecosistema inclusivo e collaborativo di imprese attente al proprio impatto ambientale, sociale ed economico.

Dal 2021 Engineering utilizza la piattaforma Open-es, sottoponendosi in qualità di fornitore all’assessment ESG e condividendo i propri progetti rilevanti con il network delle aziende associate. Nel 2023 la relazione si è evoluta in partnership diventando Value Chain Leader. In questo contesto, l’azienda è capofila della propria supply chain, coinvolgendola non solo nella risposta al questionario ESG, ma in una progressiva e sempre maggiore sensibilizzazione sulle performance di sostenibilità. Il 2025 è proseguito nella direzione di un sempre maggiore ingaggio del parco fornitori verso la piattaforma Open-es potendo così contare su un sistema di misurazione e monitoraggio continuo.

Il questionario è suddiviso in classi:

- Fondamentali
- Maturità
- Master

Ogni classe (e la conseguente valutazione) si sviluppa rispetto a tre dimensioni: Social, Environment e Governance:

**1) SOCIAL**

- diversità e inclusione
- occupazione
- diritti umani
- competenze per il futuro
- salute e sicurezza

**2) ENVIRONMENT**

- cambiamenti climatici ed efficienza energetica
- biodiversità ed ecosistemi
- acqua e risorse idriche marine
- uso delle risorse ed economia circolare
- inquinamento

**3) GOVERNANCE**

- temi di sostenibilità rilevanti
- strategia e modello aziendale
- impatti, rischi e opportunità
- etica e integrità
- gestione della catena del valore.





### Gli obiettivi di sostenibilità di Group Procurement e l'engagement dei fornitori

Il processo di coinvolgimento dei fornitori sui temi ESG è avvenuto attraverso campagne di engagement, incontri individuali e workshop dedicati alla predisposizione di piani di decarbonizzazione allineati agli standard SBTi. I risultati mostrano un progresso significativo: il 70% dei Top Fornitori ha aderito a Open-es o ha definito target di decarbonizzazione, rispetto al 48% del 2024, e circa il 20% dell'ordinato è oggi coperto da fornitori con un piano di decarbonizzazione in linea con i requisiti di SBTi, valore in crescita rispetto al 16% dell'anno precedente.

Sul fronte sociale, è stata avviata una prima analisi sistematica dell'esposizione della catena di fornitura a rischi di violazione dei diritti umani, basata sulla categoria merceologica, sul paese dove il fornitore ha la sede legale e sul valore dell'ordinato. L'analisi ha evidenziato un livello di esposizione complessivamente medio-basso, con solo l'1,5% dell'ordinato e 7 fornitori classificati ad alto rischio. Per questi casi sono stati introdotti audit documentali SA8000 mirati, 4<sup>20</sup> dei quali già completati nel 2025, con l'obiettivo di arrivare a 20 verifiche, estendendole anche ai fornitori classificati nel range di rischio medio, entro il 2026.

	2025	2024	2023
% fornitori classificati ad alto rischio diritti umani, auditati	57%	0%	0%

Nel 2025 sono stati effettuati due workshop di sensibilizzazione sui temi della decarbonizzazione, coinvolgendo circa 25 fornitori (pari al 20% dell'ordinato dei Top Provider) e raggiungendo il target dell'anno. Nel 2026 proseguiranno le attività di capacity building sui fornitori strategici su tematiche quali AI e ESG prevedendo 2 webinar e incontri con alcuni fornitori selezionati.

Infine, per consentire un aggiornamento continuo del team di Group Procurement, a fine 2025 il 73% dei buyer ha partecipato a sessioni di formazione in ambito di sostenibilità, tra cui corsi di formazione specialistica erogati da Open-es.

	2025	2024	2023
% Top Fornitori rispondenti al questionario Open-es e/o con target SBTi	70%	48%	40%
% dei fornitori (sulla base delle emissioni di GHG relative a beni e servizi acquistati con obiettivi di riduzione delle emissioni allineati al framework SBTi	17,9%	16,1%	12,4%
% dei buyer formati in ambito sostenibilità	73%	77%	0%

La Sostenibilità per Engineering



<sup>20</sup> Dei 7 fornitori emersi come a rischio alto, 4 rientrano nel perimetro di gestione della direzione Procurement centralizzata e 3 sono gestiti dal Gruppo BE. Al momento della pubblicazione del presente Bilancio, gli audit in ambito diritti umani sono previsti per i fornitori in gestione alla direzione Procurement centralizzata.



## L'integrazione degli aspetti ESG nelle scelte di fornitura: gare Procurement 2025 due esempi

### FACILITY MANAGEMENT

A fine 2024 Engineering ha avviato un importante processo di razionalizzazione dei servizi di Facility Management, con l'obiettivo di ridurre la frammentazione dei fornitori e garantirne una gestione più efficiente e sostenibile. La situazione iniziale era caratterizzata da una pluralità di operatori – oltre trenta tra pulizie, manutenzioni e vigilanza – che rendeva complessa la governance e disomogenea la qualità dei servizi. Per affrontare questa criticità sono stati lanciati tre Request for Proposal (RFP), rispettivamente per i servizi di pulizie, manutenzione impianti e vigilanza/reception, con criteri di valutazione che hanno integrato aspetti economici, tecnici e di sostenibilità.

L'esito delle gare ha portato alla selezione di tre fornitori principali. Questa scelta ha consentito di consolidare il numero di partner, ridurre i costi complessivi e introdurre contratti pluriennali che garantiscono continuità e sinergie nel tempo. Il nuovo assetto ha generato un risparmio importante rafforzando al contempo la compliance normativa (SA8000, Health & Safety) e l'allineamento agli impegni ESG del Gruppo.

Dal punto di vista sociale, il progetto ha valorizzato il ruolo delle Cooperative Sociali, in particolare attraverso l'applicazione dell'articolo 14 D.lgs. 276/03, favorendo l'inclusione lavorativa di persone fragili e assicurando il rispetto degli obblighi occupazionali.

### ACQUISTO PC

Nel 2025 Engineering ha ridefinito la propria strategia di approvvigionamento dei personal computer, con l'obiettivo di coniugare efficienza economica e sostenibilità. Attraverso un processo di gara e una revisione delle regole di assegnazione, l'azienda ha selezionato il nuovo fornitore e ha introdotto un ampio utilizzo di PC rigenerati, riducendo la spesa complessiva e generando un risparmio di oltre 2 milioni di euro.

La scelta del nuovo fornitore è stata guidata non solo da criteri economici e qualitativi, ma anche da parametri ESG: riduzione del 15% della carbon footprint dei PC rispetto ai modelli precedenti, utilizzo di materiali riciclati. La valutazione ha integrato elementi di governance (trasparenza del processo di gara, KPI chiari), ambientali (riduzione delle emissioni e riuso di risorse tecnologiche) e sociali (allineamento a piattaforme come Open-es e SBTi, che favoriscono la rendicontazione e la responsabilità condivisa).

Parallelamente, l'azienda ha introdotto nuove regole di assegnazione dei PC, superando la prassi di sostituzione automatica a fine ammortamento e privilegiando il riutilizzo dei dispositivi rigenerati. Questo approccio ha permesso di dare nuova vita a oltre 1.200 PC già presenti a magazzino, riducendo il fabbisogno di nuovi acquisti e contribuendo alla circolarità delle risorse.





03

**Le persone  
di Engineering**

Engineering pone al primo posto il valore delle persone, focalizzandosi sul loro benessere e crescita professionale. Questo viene realizzato mediante una strategia che include percorsi formativi, programmi di job rotation, investimenti specifici per l'attrazione e la fidelizzazione dei talenti, nonché un programma di welfare aziendale.

## Highlights

Dipendenti totali  
**13.864**  
(di cui 4.560 donne)

Dipendenti assunti  
nell'anno  
**1.352**  
(di cui 422 donne)

Dipendenti che hanno  
aderito all'accordo di  
smart working<sup>21</sup>  
**97%**

Ore di formazione  
pro-capite<sup>22</sup>  
**21**  
ore/dipendente



L'impresa crede fermamente nel valore di un contesto lavorativo dinamico e flessibile, che promuove il benessere e incoraggia la creatività e l'autonomia di ciascuno, rendendo più semplici l'integrazione e la crescita di tutti i collaboratori.

La dedizione di Engineering nella gestione e tutela del proprio personale dipendente si manifesta anche attraverso politiche attente alla salute e sicurezza sul lavoro e l'adesione ai principi e norme internazionali che confermano l'impegno dell'azienda a operare in modo responsabile ed etico.

## La strategia 2022-2025 per la gestione delle persone

Il percorso di evoluzione di Engineering ha raggiunto una fase matura, segnata dal completamento della trasformazione avviata negli ultimi anni e dall'avvio di un nuovo ciclo di sviluppo strategico. È stato consolidato un modello operativo più agile, integrato, orientato al valore e ridefinito i percorsi di carriera, creando le basi per un'organizzazione in grado di distinguersi nella capacità di attrarre, valorizzare e far crescere le persone.

La People Strategy rappresenta oggi un elemento distintivo per Engineering: una leva che guida le scelte dell'organizzazione, orientandole a un'identità sempre più riconoscibile e coerente con le priorità di business. È in corso l'evoluzione della cultura in modo intenzionale, in modo da leggere le trasformazioni del mercato, anticipare nuovi bisogni e tradurre le ambizioni aziendali in comportamenti condivisi.

Engineering ha ottenuto per il secondo anno consecutivo la certificazione Top Employer Italia, conferma dell'eccellenza nelle politiche HR e dell'impegno verso un ambiente di lavoro inclusivo e orientato al benessere. Il riconoscimento è frutto di pratiche innovative in ambiti quali People Strategy, Talent

<sup>21</sup> Il dato fa riferimento alle seguenti aziende del Gruppo Engineering in Italia: Engineering Ingegneria Informatica S.p.A., Cybertech S.r.l., Digitelematica S.r.l., Engineering D.HUB S.p.A., Ind. eXcellence (IT), Livebox S.r.l., Municipia S.p.A., Napoli Obiettivo Valore S.r.l., Nexen S.p.A., Nexera S.p.A., Pragma Management System S.r.l.

<sup>22</sup> Il dato fa riferimento al perimetro globale del Gruppo Engineering, escludendo Parma Valore Comune S.c.a.r.l..



Acquisition, Learning & Development, Diversity, Equity & Inclusion e Wellbeing.

La People Strategy 2022-2025 ha continuato a sostenere il piano strategico di business, rappresentando l'insieme delle ambizioni, obiettivi prioritari e iniziative per realizzare il Purpose aziendale. Si basa su tre pilastri fondamentali, con i seguenti obiettivi rinnovati all'inizio del 2025:

- **Organization & Performance:** favorire lo sviluppo strategico di competenze a prova di futuro e semplificare l'organizzazione, completando al contempo il modello organizzativo a matrice.
- **Great People:** attrarre e far crescere una popolazione altamente impegnata e competente, responsabilizzando ogni Manager e accelerando lo sviluppo della leadership futura.
- **Winning Culture:** integrare l'identità distintiva dell'azienda e offrire un ambiente di lavoro unico e incentrato sulle persone, per diventare un'azienda sempre più attrattiva e coinvolgente.

Nell'ambito del primo pilastro "Organization & Performance", nel 2025 è proseguito il rafforzamento del modello operativo, con l'obiettivo non solo di consolidare l'organizzazione matriciale, ma anche di assicurare una governance più efficace e integrata. In questa direzione si colloca anche l'evoluzione del framework di Project e Service Management, che ha ridefinito il governo dei progetti e la valorizzazione delle competenze che servono di più oggi. È stato rafforzato il ruolo dei Project Manager, dei Service Manager e dei Customer Portfolio Manager come figure di riferimento nella gestione end-to-end delle attività, conferendo loro maggiore autonomia, responsabilità e riconoscibilità. Questa evoluzione permette di garantire una visione complessiva più solida, una qualità superiore nella delivery e un impatto più diretto sulla soddisfazione dei clienti. Parallelamente, è stata avviata la strutturazione di percorsi di crescita

dedicati e di una community specifica per questi ruoli che favorisce lo scambio di esperienze, la collaborazione e lo sviluppo continuo delle competenze. Si tratta di un passaggio strategico che contribuisce a rendere il modello operativo più integrato, maturo e orientato al valore, in linea con le priorità del business. In quest'ottica si inserisce anche il percorso di "societarizzazione" dei prodotti, volto a separare e gestire adeguatamente le diversità che richiedono i "prodotti" rispetto alla "System integration". Ciascun "prodotto" farà riferimento ad una specifica società: tutti coloro che si occupano di "prodotti" Engineering (Neta, Healthcare, Retail Platform, Regulatory, Nexen e Be Digitech Solutions) confluiranno nel 2026 in società già esistenti e in due che verranno appositamente costituite, partendo da due "Business Unit".

Nel contesto del pilastro "Great People", in ottica di valorizzazione e retention dei talenti, Engineering continua a investire nella gestione delle carriere e nello sviluppo delle competenze, al fine di sostenere percorsi professionali chiari, inclusivi e orientati alla crescita. Nella seconda parte dell'anno è stato avviato un percorso di Leadership Development che si concluderà all'inizio del 2026 e che vede coinvolta l'intera popolazione dirigenziale. L'obiettivo è potenziare le competenze chiave di un/a leader: guidare con efficacia in contesti complessi, ambigui e incerti, e diventare role model capaci di ispirare innovazione, collaborazione e sviluppo, sia all'interno del team che nell'intera organizzazione.

Per quanto riguarda l'ultimo pilastro, "Winning Culture", l'arrivo del nuovo CEO nel 2025 ha segnato una tappa significativa per l'organizzazione. Il cambiamento è stato supportato rafforzando in modo mirato gli strumenti di ascolto e di ingaggio. Sono stati ampliati e migliorati i canali attraverso cui condividere feedback, idee e percezioni, favorendo un dialogo costante e trasparente con il management. Questo percorso ha incluso anche il potenziamento della strategia di Wellbeing e la revisione della strategia di Diversità, Equità e Inclusione, creando un sistema integrato di attenzione alle persone e alla qualità dell'esperienza lavorativa. È proseguito il monitoraggio attivo e sistematico tutti i canali di ascolto, offrendo modalità diversificate per permettere a ciascuno di esprimersi liberamente. Questo approccio ha contribuito a mantenere stabile lo score della nostra Engagement Survey, confermando l'efficacia delle iniziative introdotte.

Sul fronte dell'engagement, è stato introdotto Espresso to Grow, un nuovo format "nel tempo di una pausa caffè": sessioni live di 30 minuti dedicate ad approfondire strumenti e pratiche utili alla crescita continua delle persone, promuovendo una cultura della partecipazione e dello sviluppo diffuso.

Per costruire un ambiente di lavoro sempre più inclusivo, in cui ogni persona si senta valorizzata, l'attenzione è stata rivolta al benessere a 360 gradi. È stato consolidato un approccio concreto e integrato al benessere delle persone articolando la strategia di Wellbeing su 4 pilastri: Benessere Fisico, Benessere Mentale, Benessere Sociale e Benessere Finanziario. Il nuovo portale My Wellbeing, disponibile sulla Intranet aziendale, offre contenuti e informazioni personalizzate su iniziative di ogni pilastro. Quest'anno è stata posta attenzione sul benessere mentale tramite il programma ENG-Care, ampliando le iniziative per il benessere psicologico e il work-life balance. L'obiettivo è contribuire a normalizzare la cura di sé: non come un privilegio, ma come un elemento essenziale per una vita lavorativa equilibrata e soddisfacente.

Nel 2025 è proseguita l'attuazione del piano strategico dedicato alla Diversity, Equity & Inclusion, integrato con il piano ESG e con la People Strategy. Il piano ha evoluto il proprio raggio d'azione concentrandosi su cinque aree chiave: rendere visibile e valorizzare la leadership femminile, promuovere un ambiente di lavoro multigenerazionale, sostenere un'organizzazione sempre più multiculturale, rafforzare l'accessibilità digitale e posizionare il Gruppo come voce autorevole sui temi DEI anche all'esterno.

Insieme alla strategia evoluta, la DEI è applicata come una lente su tutte le policy e procedure, rendendola parte integrante del DNA culturale aziendale, in linea con le priorità di business. Sono stati ribaditi gli obiettivi per aumentare la presenza femminile in posizioni di leadership e ridurre il



divario retributivo di genere, due obiettivi che hanno visto risultati positivi quest'anno e che rimangono degli obiettivi per il 2026.

Il risultato del cambio di approccio è stato espresso nella crescita del numero di Promoters e nell'eNPS (Employee Net Promoter Score) del driver Diversity & Inclusion nella Global People Survey "My Voice", mostrando che la cultura aziendale continua ad essere sempre più un ambiente di lavoro in cui tutte le persone possano esprimere il loro pieno potenziale e sentirsi accettate, valorizzate e incluse.

### Valorizzazione, inclusione e attrazione delle persone

L'investimento nelle persone si traduce in attività concrete, tra cui:

- l'adozione di un sistema di valutazione delle prestazioni orientato alla crescita di ogni membro del team e in linea con obiettivi specifici e condivisi;
- l'offerta di percorsi formativi destinati a tutto il personale dipendente, con l'obiettivo di sviluppare competenze tecniche e soft skills specifiche;
- la comunicazione costante mediante eventi e incontri del management con le persone dipendenti a tutti i livelli.

### Engagement

Engineering promuove una cultura aziendale basata su ascolto, inclusione e diversità per creare un ambiente motivante e rispettoso. L'azienda lavora costantemente per allineare la percezione delle persone alla cultura aziendale, assicurando che il Purpose sia percepito come autentico e profondamente radicato nei nostri comportamenti.

Il Gruppo offre a ogni individuo l'opportunità di esprimere il proprio feedback in varie modalità, digitali e in presenza, con opzioni anche anonime, per migliorare l'engagement e la soddisfazione dell'esperienza di lavoro. Questo approccio consente di comprendere le esigenze e i punti di vista delle persone, assicurando una gestione coordinata delle azioni di risposta e follow-up. Sono esempio di canali di ascolto la Global People Survey annuale "My Voice", le DEI Communities e il Suggestion Box nella intranet aziendale.



La Global People Survey «MyVoice» introdotta per la prima volta nel 2023 e riproposta nel 2024, ha avuto la sua terza edizione nel 2025 coinvolgendo tutto il Gruppo<sup>23</sup>. La Global People Survey è un'indagine completa e approfondita che offre a tutte le persone di Engineering uno spazio riservato per condividere pensieri, idee e feedback su vari aspetti della vita aziendale.

L'obiettivo è aiutare l'organizzazione ad analizzare e ad agire sui risultati, per creare un ambiente di lavoro più coinvolgente ed appagante, stabilendo un flusso di comunicazione rispettoso e trasparente tra Manager e team, un ambiente di lavoro in cui la voce di ognuno sia ascoltata per consentire a ogni persona di contribuire al successo dell'organizzazione.

Di seguito sono riportati i principali risultati dell'ultimo round svolto a settembre 2025:

**Global People Survey 2025**



**ENG GROUP**  
PERIMETRO



**+ 10.650**  
NUMERO  
RISPONDENTI



**81%**  
TASSO DI  
PARTECIPAZIONE



**+74.000**  
NUMERO COMMENTI

Coinvolgere le persone fin dall'inizio, ascoltarle e condividere i progressi è essenziale per trasformare eventuali resistenze in collaborazione e massimizzare l'engagement. Per questo, sono stati organizzati Global Town Hall ricorrenti di circa un'ora, durante i quali tutte le persone di Engineering si collegano online per ascoltare i risultati e le novità direttamente dal CEO. A seguire, ogni Business Unit Leader conduce meeting All Hands per rafforzare i messaggi chiave e approfondire i temi trattati.

Per garantire una comunicazione chiara e coinvolgente a tutti i livelli dell'organizzazione, è stato formato il management sulla comunicazione a cascata. Inoltre, per assicurare una trasmissione accurata e prevenire distorsioni, sono stati

creati diversi network di Ambassadors: veri e propri punti di congiunzione capillare tra la popolazione aziendale e il management, favorendo il dialogo e l'allineamento continuo sulle novità aziendali.

**Valorizzare la diversità e includere**

L'importanza attribuita alla Diversità, Equità e Inclusione (DEI) dal Gruppo si è sempre più affermata come tratto distintivo della cultura aziendale, considerando tali valori indispensabili per il modello di indirizzo dell'impresa. Il Gruppo ritiene che una varietà di prospettive, background culturali, esperienze e modalità di approccio costituiscano una ricchezza per il proprio business e per l'ambiente di lavoro. Nel 2025, si è continuato a portare avanti tale impegno con il Comitato DEI Globale, presieduto dal CEO, che continua a guidare le strategie e a monitorare i progressi con cadenza trimestrale.

Un importante risultato in quest'ambito è stato il rinnovo della Certificazione per la parità di genere (UNI/PdR 125:2022) per quattro Società del Gruppo (Engineering Ingegneria Informatica S.p.A., Engineering D.HUB S.p.A., Cybertech S.r.l., e Municipia S.p.A.). Nel corso del 2025, le stesse quattro società hanno rinnovato la SA8000:2014, un riconoscimento per l'impegno nel rispetto e nella tutela dei diritti umani in ogni ambito di attività, al fine di mantenere un ambiente di lavoro etico, sicuro e giusto.

Nel 2025 è proseguita la diffusione delle due policy introdotte nel 2024, volte a rafforzare l'inclusione e la tutela delle pari opportunità all'interno della nostra organizzazione e a prevenire ogni forma di violenza e molestia sul luogo di lavoro.

- La prima Policy è relativa all'impegno in materia di Diversità, Equità e Inclusione<sup>24</sup> del Gruppo attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali. In particolare, l'obiettivo è superare gli stereotipi culturali e rimuovere i fattori che ostacolano l'inclusione lavorativa. Il Gruppo si impegna a operare in modo imparziale e a non tollerare alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta in relazione al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla disabilità, allo stato

<sup>23</sup> Il perimetro a cui è stata lanciata questa iniziativa comprende le persone delle seguenti Legal Entity in Italia: Engineering Ingegneria Informatica S.p.A., Atlantic, Be Digitech Solutions S.p.A., Be Management Consulting, Cybertech S.r.l., Digitelematica S.r.l., Engineering D.HUB S.p.A., Engineering Sardegna, EngX S.r.l., Extra Red S.r.l. Livebox S.r.l., Industries eXcellence, Municipia S.p.A, Napoli Obiettivo Valore S.r.l., Pragma Management System S.r.l., Nexera S.p.A., Nexen S.p.A., WebResults, Quantum Leap, Iquii S.r.l., Synapsy, e delle Country: Engineering Albania Shpk, Engineering International Belgium S.A, Engineering Software Lab D.o.o., Engineering Ingegneria Informatica Spain S.L Engineering Do Brasil S.A, Engi Da Argentina S.A., Eng Mexico Informatica S. de R.L., Engineering IndX Germany, Engineering IndX USA, Industries Excellence S.p.A., Industries Excellence Bv, Industries eXcellence LLP, Industries eXcellence Ltd, Industries Excellence Sasu, Movilitas.Cloud BV, Movilitas Cloud Kft.

<sup>24</sup> L'azienda si impegna a rispettare e divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente e dagli standard internazionali, tra cui: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, i Sustainable Development Goals (SDGS), i principi del Global Compact e i Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite, la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e Convenzioni delle Nazioni Unite sui Diritti delle Donne, l'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, i Diritti dell'infanzia e delle persone con disabilità. L'Azienda si impegna altresì a seguire la convenzione OIL n. 190 del 2019 sulla violenza e sulle molestie.

di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni pubbliche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Si vuole inoltre promuovere la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali. La politica è applicata a tutti i processi HR, tra cui selezione e assunzione, sviluppo professionale, formazione, valutazione delle performance, supporto alla genitorialità e alla cura, conciliazione tra vita privata e lavoro, nonché politiche retributive. Engineering garantisce la concreta applicazione della politica DEI attraverso un sistema di monitoraggio degli indicatori, tenendo conto che questi ultimi guidano nella definizione di obiettivi e target. In ottemperanza ai principi fondanti del Codice Etico, la politica DEI è comunicata a tutto il personale dipendente, anche mediante apposite e specifiche sessioni formative in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità, ed è resa disponibile sulla intranet aziendale e sul sito istituzionale a tutti gli stakeholder, compresi collaboratrici e collaboratori, fornitori e partner.

- La seconda è la Policy Anti-Discriminazione e Anti Molestie sul luogo di lavoro che definisce, in coerenza con quanto espresso nel Codice Etico e nella Policy sui Diritti Umani, i principi generali e imprescindibili di riferimento e i comportamenti per assicurare un ambiente di lavoro libero dalla violenza e dalle molestie di qualsiasi forma o tipo. La policy tiene conto delle indicazioni contenute in diversi riferimenti e fonti esterne<sup>25</sup>.

Per promuovere una maggiore consapevolezza sul tema, all'interno della Global People Survey sono stati approfonditi aspetti legati alle pari opportunità e alla discriminazione sul luogo di lavoro, con domande specifiche che indagano la percezione delle persone rispetto alla possibilità di subire discriminazioni e alla capacità dell'organizzazione di rispondere in modo adeguato a eventuali episodi. Si è inoltre continuato a diffondere il documento di linee guida per promuovere un linguaggio di genere che sia inclusivo e

rispettoso, con l'obiettivo di favorire una comunicazione più equa e consapevole all'interno dell'azienda. Il documento fornisce indicazioni pratiche su come evitare stereotipi, utilizzare termini neutri o inclusivi e adottare un linguaggio che valorizzi la diversità. L'Azienda si impegna ad applicare queste linee guida all'interno dei documenti prodotti e nelle comunicazioni aziendali.

Anche nel 2025 l'azienda ha definito KPI specifici relativi alla presenza femminile all'interno dell'organizzazione e ha introdotto una dashboard sviluppata per il sistema HR Workday, che consente il monitoraggio costante di metriche sulla diversità della forza lavoro per genere, età anagrafica e disabilità (laddove dichiarati). A fine 2025 è stato raggiunto in Italia il 33% di donne in azienda. Un altro aspetto fondamentale dell'impegno aziendale riguarda l'aumento della presenza femminile in ruoli di leadership in Italia: nel 2025 è stato raggiunto il 20,8%, in aumento rispetto al 2024; l'obiettivo è raggiungere il 21,1% entro la fine del 2026. È proseguita inoltre la partnership con il Consorzio ELIS, partecipando attivamente al progetto pluriennale "Includere per Crescere" finalizzato a supportare il rientro nel mondo del lavoro di donne-madri con difficoltà occupazionali e promuovere un ambiente di lavoro sempre più inclusivo e sostenibile.

Sul fronte dell'inclusione di persone con disabilità appartenenti a categorie protette, Engineering ha sviluppato programmi di assunzione e inserimento che ne favoriscano l'integrazione e la crescita professionale, incoraggiando parallelamente occasioni di scambio con altri componenti del team e offrendo strumenti, servizi e metodi di lavoro che consentano lo svolgimento delle attività in piena autonomia. Rispetto al passato, Engineering ha adottato un nuovo approccio alle assunzioni di persone appartenenti alle categorie protette, privilegiando sempre più il loro inserimento in ruoli di business anziché in quelli di staff e supporto. Nel 2025, su un totale di 25 persone assunte appartenenti a categorie protette, il 96% è stato inserito in ruoli di business. Inoltre, nel corso degli ultimi anni, si è lavorato a un progetto

<sup>25</sup> Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019; Raccomandazione n. 207 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro; Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro; D. Lgs. 196/2003 e smi, e il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati o GDPR); D. Lgs 198/2006 e smi (Codice delle pari opportunità); D. Lgs n. 81/2008 e smi (Testo unico salute e sicurezza); Linee Guida INAIL - "Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro" (2021); UN Global Compact and UN Women, Women's Empowerment Principles (and Gender-Based Violence and Harassment at Work Policy Template).

che ha permesso di rendere le Academy più accessibili, garantendo così un'esperienza di valore anche per le persone con disabilità che hanno partecipato ai corsi e sono poi state inserite con successo.

Engineering punta fortemente anche sull'inserimento di giovani talenti per valorizzare la diversità anagrafica e promuovere lo scambio tra generazioni. Nel 2025, nel Gruppo sono state assunte 694 persone al di sotto dei 30 anni (51% delle persone assunte) arrivando a più di 2.300 persone dipendenti in questa fascia anagrafica. Questo importante risultato è stato reso possibile anche grazie all'avvio di percorsi di formazione e inserimento dedicati a giovani talenti, denominati Academy Programs, progettati per fornire le competenze chiave necessarie a un ingresso efficace nel mondo del lavoro. Nel biennio 2024-2025 sono state attivate 17 edizioni coinvolgendo più di 200 partecipanti. Gli Academy Programs evidenziano l'impegno dell'azienda nell'offrire opportunità formative gratuite che conducono all'inserimento lavorativo, con un tasso di assunzione post-Academy del 68% nel 2025.

Nel 2025 è inoltre proseguito il percorso di formazione obbligatorio lanciato nel 2024, composto da 5 moduli dedicati a temi di Diversity, Equity & Inclusion. Il percorso continua a rappresentare uno strumento fondamentale per rafforzare la consapevolezza su queste tematiche e promuovere lo sviluppo di una mentalità inclusiva all'interno dell'organizzazione.<sup>26</sup>

Per le persone appartenenti alla Senior Leadership, nel biennio 2024-2025 sono state organizzate sessioni formative dedicate, con un focus sulla gestione di una leadership inclusiva e con l'obiettivo di rafforzare le competenze necessarie per promuovere un ambiente di lavoro equo e rispettoso, capace di valorizzare la diversità e l'inclusione a tutti i livelli dell'organizzazione. A questo percorso hanno preso parte circa 150 persone.

Tutte le persone in apprendistato seguono un percorso di formazione obbligatoria e trasversale, che include corsi su diverse tematiche per arricchire le competenze tecniche e comportamentali.



La ricerca sulla Generazione Z, avviata nel 2024 e rivolta a tutte le persone under 30 di Engineering<sup>27</sup>, ha fornito indicazioni preziose sulle loro aspettative e sul modo migliore per favorirne l'integrazione nel contesto lavorativo. Nel 2025 è proseguito questo percorso, avviando iniziative mirate a rafforzare la collaborazione intergenerazionale e a migliorare l'esperienza delle giovani professionalità all'interno del Gruppo. Tra queste iniziative è stato avviato un percorso di formazione dedicato alle persone tutor di apprendisti per favorire una migliore comunicazione intergenerazionale, in linea con la nostra strategia DEI.

Nel 2025 abbiamo portato avanti il percorso con i nostri Employee Resource Groups (DEI Communities), gruppi volontari di persone dipendenti che promuovono un cambiamento positivo attraverso la condivisione di esperienze e la costruzione di relazioni su temi come la parità di genere, le persone con disabilità, la rappresentanza LGBTQIA+, la multigenerazionalità, la multietnicità e la multiculturalità. La partecipazione a queste Communities continua ad aumentare, e nel 2025 circa 400 persone ne fanno parte. Le Communities sono state attivamente coinvolte in attività di comunicazione, sensibilizzazione e raccolta di esperienze.

<sup>26</sup> Il percorso formativo ha coinvolto le seguenti società: Engineering Ingegneria Informatica S.p.A., Cybertech S.r.l., Digitelematica S.r.l., Engineering D.HUB S.p.A., Engineering Sardegna (fusa in Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.), FDL Servizi (fusa in Engineering Ingegneria Informatica), Livebox S.r.l., Municipia S.p.A., Napoli Obiettivo Valore S.r.l., Nexen S.p.A., Nexera S.p.A., Pragma Management System S.r.l., Webresults (fusa in Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.).

<sup>27</sup> L'iniziativa si è rivolta a tutte le società del Gruppo Engineering in Italia escluso il Gruppo Be Shaping The Future.

Nel 2025 è stato avviato un progetto pilota volto a promuovere benessere e inclusività attraverso l'installazione di dispenser di assorbenti gratuiti nelle sedi di Bologna, Brescia, Padova e Roma. L'iniziativa, sviluppata in collaborazione con la DEI Community dedicata all'equità di genere, offre prodotti sostenibili e plastic-free, contribuendo a rimuovere stigmi legati alla salute mestruale e a garantire un supporto concreto alle necessità quotidiane. Il progetto si inserisce nel percorso verso un procurement sempre più sostenibile e attento alla cura delle persone.

Nel 2025 sono inoltre stati organizzati diversi webinar di sensibilizzazione in occasione di giornate significative, affrontando temi proposti dalle nostre DEI Communities. Questi incontri hanno coinvolto attivamente le nostre persone con una partecipazione in aumento rispetto al 2024, per un totale di oltre 750 colleghe e colleghi, offrendo uno spazio di riflessione e confronto su questioni fondamentali per la costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e privo di discriminazioni. I webinar hanno trattato argomenti come la parità di genere e azioni per promuoverla dentro e fuori l'ambiente di lavoro. Inoltre, in occasione della Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza contro le Donne è stato affrontato il tema della violenza finanziaria, come riconoscerla e affrontarla. In occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della discriminazione razziale, è stato organizzato un webinar sul tema diversità di origine e nel mese di dicembre il tema della disabilità in occasione della Giornata Internazionale delle Persone con Disabilità.

Nel 2025, all'interno del format Espresso to Grow Together, sono stati organizzati tre incontri in collaborazione con le nostre DEI Communities, affrontando i temi della prevenzione femminile e maschile, con una partecipazione totale di oltre 1.750 persone.

Nel triennio 2023-2025 non si sono registrati casi di discriminazione nella popolazione aziendale.

## Valore D: insieme per dare forma a un futuro migliore

Dal 2021, Engineering aderisce a Valore D, la prima associazione di aziende in Italia impegnata da oltre un decennio a contrastare la disparità di genere e a diffondere una cultura di inclusione nelle organizzazioni e su scala nazionale. L'adesione a Valore D comporta la partecipazione ad attività proposte, quali corsi di formazione, ricerca sui temi DEI e momenti di confronto tra aziende. Nel 2025 è stata rafforzata la collaborazione con un focus sulla multiculturalità. Il Gruppo ha contribuito attivamente a diverse iniziative, tra cui la ricerca nazionale sulla multiculturalità e multietnicità, portando il valore dell'esperienza di Gruppo e includendo le DEI Communities come esempio di best practice riconosciuta. È stata inoltre realizzata una video-pillola dedicata alla leadership inclusiva e al ruolo delle DEI Communities, resa disponibile sulla piattaforma di Valore D e sui nostri canali istituzionali. La collaborazione si è estesa anche attraverso la partecipazione a momenti di confronto dedicati all'interculturalità per le aziende associate, oltre alla presenza come ospiti nel panel "Intrecci Culturali" di Valore D a Elle Active!, confermando l'impegno nel dialogo con la business community sui temi della diversità culturale e dell'inclusione.

Su proposta della DEI Community EquaVoce, nel 2025 il Gruppo ha aderito anche a Inspiring Girls, il progetto dedicato a sostenere le ambizioni delle ragazze e a offrire loro l'opportunità di confrontarsi con modelli femminili positivi, diversi per professioni, percorsi ed esperienze. Alcune colleghe di Engineering hanno partecipato come Role Model, condividendo le proprie storie professionali per ispirare le studentesse a credere nelle proprie potenzialità e a immaginare il proprio futuro senza i limiti imposti dagli stereotipi di genere.

## Attrarre talenti per affrontare nuove sfide

Engineering punta sulla costante ricerca dei migliori talenti sul mercato perché ciò che mette a disposizione dei propri clienti è prima di tutto il patrimonio di competenze ed esperienze delle proprie persone. Il recruiting, la selezione e l'inserimento sono inoltre attività cruciali per allineare le competenze e le disponibilità alle ambizioni di crescita e di sviluppo del Gruppo.

In tale contesto Engineering ha lanciato una serie di iniziative volte a rafforzare la propria presenza e attrattiva nel mercato del lavoro, con un significativo aumento degli eventi di employer branding. Nel corso del 2025, le attività dedicate a comunicare e promuovere l'immagine aziendale hanno coinvolto soprattutto le piattaforme social come LinkedIn,

e da una gap analysis interna, ha mirato a consolidare la percezione dell'azienda come datore di lavoro attrattivo, valorizzando l'eccellenza del business e la ricchezza della nostra Employee Value Proposition (EVP). Questi elementi sono fondamentali per dialogare con la GenZ e favorire una crescita sostenibile delle risorse umane. Tra le iniziative più significative:

- Restyling grafico della comunicazione HR e arricchimento della sezione Careers del sito aziendale e del profilo LinkedIn, con contenuti dedicati al percorso di selezione e alla vita aziendale;
- Lancio di un piano di comunicazione social con interviste a testimonial e consigli pratici per la ricerca di lavoro;



- Partnership con Indeed per ampliare la visibilità del brand su piattaforme come Indeed e Glassdoor;
- Introduzione degli Employer Branding Champions: colleghi e colleghe di alto profilo, provenienti da tutte le divisioni di business, che promuovono attivamente la EVP dentro e fuori l'azienda;
- Rafforzamento delle relazioni con università chiave (Politecnico di Torino, Politecnico di Milano, Sapienza e Bocconi) per una presenza più mirata nei momenti di incontro con la loro popolazione studentesca.

Nel corso dell'anno sono stati inoltre organizzati 52 eventi, con un incremento del 30% dei contatti e una maggiore partecipazione di testimonial aziendali (48 persone rispetto alle 39 del 2024).

Nel quadro delle iniziative di Gruppo volte all'inclusione e al sostegno delle differenze come fattori di innovazione, creatività e sviluppo, abbiamo partecipato a 17 eventi DEI durante il biennio 2024-2025, focalizzati sia sulle carriere femminili nelle professioni IT, sia sull'inserimento di persone con disabilità. Si segnala la partecipazione in particolare a:

- **Empower Next Gen:** continuazione nel 2025 del progetto formativo dedicato a oltre 200 studentesse di 11 scuole superiori (a Brescia, Roma, Rovigo, Cosenza, Benevento, Bologna, Milano, Seregno e Vicenza) tra entrambe le

Instagram, X, Facebook e YouTube. I profili social sono stati ulteriormente differenziati nel 2025: il profilo Instagram aziendale @LifeAtEngineering è, ad esempio, incentrato sul racconto di vita aziendale delle persone Engineering e degli eventi a cui il Gruppo partecipa e conta quasi 7.000 follower, di cui 51,1% con un'età tra 18 e 34 anni.

Nel 2025 è continuata l'attività volta a rafforzare la brand awareness presso i new graduates, target prioritario delle strategie di assunzione. In linea con la People Strategy, è stato avviato un piano guidato dalla Direzione Development, Culture & Inclusion, in collaborazione con le Direzioni Marketing e Talent Acquisition. Il piano, preceduto da un'approfondita analisi delle best practices internazionali

edizioni. L'iniziativa è condotta con la collaborazione di Codemotion e prevede la partecipazione attiva di 6 giovani colleghe Data Scientist in qualità di Role Model che, durante le 8 settimane di laboratori interattivi, hanno condiviso il loro percorso personale come donne professioniste nell'ambito STEM. Il progetto è accompagnato da una massiccia campagna di comunicazione, sia sui social sia su testate nazionali, che si conclude con un evento finale.

- **Virtual Job Meeting:** a partire da quest'anno, è stata potenziata la partnership con Virtual Job Meeting, partecipando attivamente agli eventi dedicati all'inclusione e alla valorizzazione dei talenti.
  - **Virtual Job Meeting:** STEM Girls - il più grande evento online di orientamento al lavoro dedicato alle donne con background STEM. L'iniziativa, gratuita e accessibile, crea opportunità concrete di incontro tra professioniste e aziende.
  - **Virtual Job Meeting:** Inclusion Job Day - evento online dedicato a candidate e candidati con disabilità e appartenenti alle categorie protette: diplomati, laureandi, laureati e giovani professionisti. L'accesso gratuito e la modalità digitale favoriscono l'inclusione e la valorizzazione delle competenze di tutte e tutti.
- **Synergie & Inclusion:** per il secondo anno consecutivo abbiamo partecipato a questo evento in presenza, che si è svolto nel 2025 a Napoli, dedicato all'incontro con candidate e candidati, con un focus su categorie protette e persone che, a causa di circostanze socio-economiche, culturali o personali, si trovano in una posizione di vulnerabilità e rischio di esclusione sociale.

## La valutazione trasparente delle performance

La Talent & Career Management Policy, emessa nel 2024, continua a essere applicata nel 2025, guidando la gestione delle carriere, attraverso l'adozione di modalità organizzative e gestionali basate su principi di pari opportunità di sviluppo professionale. La policy descrive gli strumenti e i processi di cui Engineering si è dotata per realizzare il proprio impegno a promuovere la crescita e lo sviluppo delle persone nel ruolo professionale e a supportarne il percorso di carriera.

In questo contesto, i processi di Performance Management rivestono un ruolo centrale. L'Employee Performance Review (EPR) è uno dei processi principali della People Strategy di Engineering, focalizzato sul legame tra obiettivi di performance (WHAT), behaviours (HOW) e la Strategic Narrative. Come riportato nella Talent & Career Management Policy, l'Employee Performance Review è un processo importante perché:

- Sostiene lo sviluppo delle competenze attraverso il monitoraggio delle performance e il feedback continuo;
- Valorizza il contributo individuale e riconosce i risultati conseguiti grazie all'adozione di un approccio oggettivo e criteri di valutazione omogenei nei confronti delle persone portatrici di diversità, per fare in modo che tutte le persone si sentano accettate, valorizzate e in grado di raggiungere il loro pieno potenziale;
- Allinea i comportamenti agiti da ciascun individuo alla strategia aziendale per promuovere il successo individuale e del team, rendendo ogni persona owner del proprio contributo.





Il ciclo di valutazione della performance segue l'anno solare, articolandosi in tre fasi principali:

- **Goal Setting:** all'inizio dell'anno vengono definiti e assegnati gli obiettivi di performance, ponendo particolare attenzione alla "cultura della definizione dell'obiettivo" per garantire una valutazione chiara e oggettiva del loro raggiungimento.
- **Mid-Year Review:** a metà anno si prevede un aggiornamento dello stato di avanzamento degli obiettivi. La persona responsabile e il/la collaboratore/ collaboratrice si confrontano per valutare i progressi e concordare eventuali azioni di supporto.
- **Final Review:** a fine anno si procede con la valutazione finale, basata sulla stima del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti a inizio anno.

Il 2025 ha rappresentato l'anno di consolidamento del processo EPR in Workday, avviato nel 2024, che ha mantenuto:

- l'assegnazione alla popolazione People Manager di obiettivi di People Management
- la possibilità per le/i Manager di fare cascading dei goals collegandoli alla Strategic Narrative per assicurare maggiore allineamento strategico
- il collegamento degli obiettivi di sviluppo ai 4 Behaviours di Engineering
- il Behavioural Rating, che incide per il 40% sul rating finale
- Performance Rating che incide per il restante 60% ed è determinato dai risultati ottenuti.

Per supportare tutte le persone e le/i responsabili, nel corso del 2025 sono stati condotti 6 incontri formativi online dedicati alla popolazione manageriale, due per ciascuna fase del processo: dalla definizione degli obiettivi (Goal Setting), alla gestione della sessione di feedback intermedio (Mid-Year

Review) fino alla valutazione finale (Final Review). A questi si sono aggiunti 2 ulteriori incontri di approfondimento dello step di restituzione del feedback durante la fase finale del processo. Ciascuna serie di incontri ha coinvolto più di 950 persone responsabili per un totale di 16 ore di formazione.

Nel 2025 il 95%<sup>28</sup> di tutto il Gruppo Engineering è stato coinvolto nel processo di valutazione della prestazione 2025. Nella fase di Final Review è stato raggiunto il 99% di completamento delle valutazioni date dai/dalle Manager registrando un incremento di +7 punti % rispetto al 2024 e confermando una crescente responsabilizzazione delle persone.

## La remunerazione delle persone

Engineering si impegna nel corrispondere al personale dipendente una retribuzione che sia conforme al Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori (CCNL) in Italia e ai Contratti Integrativi Aziendali e nel condurre valutazioni per garantire che le persone dipendenti ricevano un livello di retribuzione che consenta loro di mantenere un tenore di vita adeguato, rispondendo alle loro esigenze fondamentali (c.d. living wage). I calcoli del salario minimo di sussistenza, in linea con la metodologia dell'organizzazione internazionale IDH-The Sustainable Trade Initiative, considerano la composizione familiare più comune nell'area geografica analizzata e si basano sul costo della vita per (i) un paniere alimentare predefinito derivato dalla banca dati della FAO che distingue 50 gruppi di alimenti con modelli di consumo alimentare nazionale in unità pro capite, (ii) per l'abitazione e (iii) per i trasporti, con un margine per le spese impreviste. Tale analisi è stata condotta sulla quasi totalità delle società italiane che riguarda oltre 11.000 dipendenti, avendo coperto lo stesso perimetro dell'anno precedente. I casi identificati, per una quota inferiore allo 0,2% della popolazione, sono stati oggetto di azioni mirate di adeguamento rispetto ai benchmark applicati.

La politica salariale è orientata al merito, con valutazioni periodiche delle retribuzioni per garantire una remunerazione congrua ed essere competitivi sul mercato in termini di attrazione dei talenti. Per le revisioni salariali, l'azienda utilizza vari strumenti per adeguare miratamente i salari e prende

<sup>28</sup> Il dato si riferisce alle seguenti Legal Entity: Engineering Ingegneria Informatica S.p.A., Livebox S.r.l., Municipia S.p.A., Nexen S.p.A., Engineering D.HUB S.p.A., Cybertech S.r.l., Digitelematica S.r.l., Pragma Management System S.r.l., Napoli Obiettivo Valore S.r.l., Nexera S.p.A., Engineering Sardegna, Atlantic, Be Digitech Solutions S.p.A., EngX S.r.l., Extra Red S.r.l., Engineering International Belgium S.A., Engineering Ingegneria Informatica Spain S.L., Engineering Do Brasil S.A., Engi Da Argentina S.A., Eng Mexico Informatica S. de R.L., Engineering Software Lab D.o.o., Engineering Albania Shpk, Engineering IndX Germany, Engineering IndX USA, Industries Excellence Bv, Industries eXcellence LLP, Industries Excellence Ltd, Industries Excellence Sasu, Movilitas.Cloud BV, Movilitas Cloud Kft.



a riferimento benchmark specifici per ogni ruolo lavorativo. Inoltre, ogni dipendente ha chiara visibilità delle componenti del proprio pacchetto retributivo, inclusi gli incentivi legati alle prestazioni e i benefit assegnati.

In aggiunta ai benefit già previsti dal CCNL, Engineering integra l'offerta retributiva con un pacchetto welfare in continua espansione. Tra le novità, vi sono incrementi nei premi di risultato e miglioramenti nelle politiche relative a visite mediche, permessi e congedi, inclusi quelli facoltativi. Il rinnovo del contratto integrativo in data 6 dicembre 2023 ha segnato un importante passo avanti in questa direzione, introducendo innovazioni significative nel sistema di welfare e nelle politiche salariali, tra cui, per esempio, l'opportunità di richiedere la conversione del premio di risultato aziendale in beni e servizi di welfare, incentivata da un premio di maggiorazione lato azienda. Per usufruire delle iniziative proposte dal piano, ciascuna persona dispone di una piattaforma attraverso cui è possibile anche proporre la stipula di convenzioni con nuovi esercizi, portandole all'attenzione del provider.

Per quanto riguarda le società estere, a partire dal 2023 il Gruppo ha iniziato a centralizzare l'attenzione su aspetti come la Job Architecture e i benchmark di posizionamento rispetto al pacchetto retributivo e ai benefit offerti. Queste iniziative riflettono l'ambizione di Engineering di uniformare le proprie politiche a livello globale.

### Promozione sociale e culturale dei dipendenti e delle loro famiglie

L'istruzione ha per il Gruppo un rilievo sociale fondamentale, un valore importante da condividere con tutta la popolazione aziendale. Per questo, da anni Engineering punta sulla promozione sociale e culturale dei dipendenti e dei loro familiari, destinando ai soggetti più meritevoli specifiche risorse per sostenere e incentivare la formazione scolastica di secondo livello e l'istruzione universitaria, secondo principi di solidarietà e rispetto della situazione reddituale del nucleo familiare.

Nel 2025, sono state erogate 75 borse, di cui 25 borse per diplomi di maturità, 25 borse per lauree triennali, 20 borse per lauree magistrali e 5 borse per lauree magistrali innovative. Per l'anno accademico 2024/2025, con erogazione nel 2026, sono previste 5 borse di studio in più, per un totale da erogare pari a € 109.500.

Nel 2025 è stata confermata, per i dipendenti delle società italiane e per i loro familiari, ed estesa anche a tutti i dipendenti delle società del Gruppo, la possibilità di accedere e utilizzare i servizi offerti dalla piattaforma e-learning Go Fluent, specializzata nella formazione linguistica a distanza, per lo studio e l'aggiornamento delle lingue straniere. Sviluppata in collaborazione con l'Academy Engineering e in linea con le attività svolte in sede di Commissione

Paritetica sulla Formazione, l'iniziativa intende favorire la conoscenza base dell'inglese e degli altri idiomi stranieri (18 lingue disponibili) attraverso oltre 13.000 risorse didattiche (video, articoli, business how-to e web classroom), proposti in funzione del livello di competenza dell'utente.

Nell'aprile 2025 è stato firmato il protocollo "Cresciamo il futuro", un'intesa tra il Ministero del Lavoro e dieci grandi aziende italiane, tra cui Engineering, che fanno della responsabilità sociale un punto di attenzione strategica e di impulso al sistema Paese. Il progetto, di natura sperimentale per l'anno 2025, nasce dalla consapevolezza che una corretta conciliazione tra vita privata e lavorativa è indispensabile per dare ai genitori la possibilità di lavorare con serenità. L'obiettivo è permettere alle persone di accedere alla rete degli asili nido delle aziende firmatarie, per facilitare il work-life balance e creare una rete di valore attraverso un virtuoso meccanismo di collaborazione fra aziende. Per il 2025 sono stati resi disponibili 11 asili nido, con standard di qualità verificati, presenti in 5 città e con 67 posti a disposizione per tutte le aziende partecipanti a "Cresciamo il futuro". L'obiettivo, a partire dal 2026, è di allargare il numero degli asili nido inter-aziendali per offrire un servizio più esteso.

## L'Academy Engineering

Il 2025 è stato un anno di forte trasformazione per la formazione in Engineering. Abilitato dall'introduzione della piattaforma Workday in Italia per i processi HR, durante il 2025 l'intero journey di formazione messo a disposizione del Gruppo Engineering è stato totalmente innovato, orientandosi verso un Modello formativo in cui la persona è al centro del proprio percorso di continuous learning: la caratteristica principale della nuova offerta formativa è infatti la possibilità, da parte di tutti, di costruire il percorso di apprendimento personale accedendo, liberamente e in qualsiasi momento, a un'offerta formativa ricchissima e sempre disponibile. In questo scenario, i nuovi Learning Path dell'Academy presentano contenuti formativi integrati e coerenti tra loro, in cui le attività in aula (virtuale o in presenza) sono affiancate a nuovi format come paper, microlearning prodotti dai docenti, podcast, exam prep e all'intero Catalogo di LinkedIn Learning, una delle più prestigiose piattaforme sul mercato mondiale, che mette a disposizione decine di migliaia di corsi di formazione su tecnologie, metodologie e soft skills. Questo importante cambiamento, seppur attivato in corso d'anno, ha determinato anche nel 2025 impatti importanti sulla percentuale di diffusione delle attività formative sulla popolazione aziendale: 7.581 persone formate in Italia.

Nel 2025 grande attenzione è stata prestata anche ai percorsi verticali di specializzazione e accelerazione delle competenze chiave tecniche, relazionali e di leadership: hanno preso il via due nuovi Acceleration Programs, destinati ai futuri manager del Gruppo. Si tratta di percorsi formativi selettivi e di alto livello, caratterizzati da una metodologia didattica fortemente innovativa e interattiva grazie all'utilizzo di nuove tecnologie di immersive learning, quali simulatori in realtà virtuale e neurodevices, che accompagnano i partecipanti a sviluppare la propria leadership e accountability, il pensiero critico, il problem solving, il networking e le leve principali del people management.

Nell'arco del 2025 sono state acquisite 1.671 nuove certificazioni, in linea con l'anno precedente, incentrate sui principali vendor di innovazione tecnologica presenti sul mercato (AWS, Azure, SAP, Red Hat, Salesforce, ecc.) e sugli standard di Governance dei progetti maggiormente diffusi a livello internazionale (Project & Service Management, IT Governance, Business Analysis, Agile Methodologies, ecc).

Nel 2025 hanno partecipato ad attività formative complessivamente 7.581 dipendenti diversi in Italia, circa il 70% della popolazione aziendale in Italia.





## Bilanciare vita privata e professionale

L'impegno a rispondere alle esigenze del proprio personale dipendente si manifesta non solo nel valore che viene dato alle competenze individuali, ma anche attraverso un ambiente lavorativo che favorisca un sano equilibrio tra vita professionale e vita privata volto a promuovere benessere, motivazione e produttività delle persone.

Questo si concretizza, in compliance con quanto previsto dalla legislazione e dal contratto nazionale di lavoro applicato alle società presenti nel perimetro Italia, anche attraverso diverse forme di lavoro flessibile, tra le quali:

- Il telelavoro, che consente alle persone con grave disabilità di lavorare cinque giorni a settimana dal proprio domicilio;
- Il lavoro agile, che dà la possibilità di svolgere parte del proprio lavoro in modalità da remoto, da casa o da altro luogo idoneo, per migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

In questo contesto, per quanto concerne il lavoro flessibile, in Italia Engineering ha adottato una politica di apertura verso lo smart working, rinnovando le direttive esistenti e permettendo di lavorare da remoto fino a 150 giorni all'anno<sup>29</sup>, con possibilità di estensioni su richiesta del lavoratore rientrante nella categoria genitorialità e caregiving. Il tasso di adesione a questa modalità di lavoro sfiora il 98% del personale avente diritto superando l'obiettivo di copertura superiore al 95% dichiarato nel precedente Bilancio di Sostenibilità. Engineering si impegna a mantenere il livello di copertura superiore al 95% anche per il 2026. L'azienda ha inoltre investito nel rinnovamento degli spazi dell'ufficio, rendendoli più accoglienti e funzionali, con aree all'aperto e zone progettate per stimolare la collaborazione.

Sempre per quanto riguarda le società presenti sul territorio italiano, il 6 dicembre 2023 è stato firmato l'accordo di rinnovo del Contratto Integrativo del Gruppo Engineering per il triennio 2024-2026, che realizza diversi passi in avanti in relazione al

sistema delle relazioni sindacali e soprattutto in materia di contrattazione aziendale apportando sensibili miglioramenti in ambito normativo e salariale. I principali punti dell'intesa riguardano (i) il perimetro di applicazione dell'accordo, (ii) il Premio di Risultato, (iii) l'introduzione di diversi strumenti e istituti a sostegno della famiglia, genitorialità e care giving, (iv) le Commissioni e (v) la formazione continua.

Per quanto riguarda il Premio di Risultato, l'erogazione è prevista nel mese di luglio 2026 attraverso un'unica soluzione. Viene confermata la possibilità di convertire il Premio di Risultato in beni e servizi welfare, con un incentivo aggiuntivo del 15% riconosciuto dall'Azienda sull'importo convertito, e viene introdotta la possibilità di convertire il Premio di Risultato in "permessi tempo libero".

La retribuzione per il congedo parentale facoltativo viene integrata fino all'80% per la durata di un mese oltre a quanto previsto dalle norme vigenti, mentre il congedo obbligatorio di paternità viene esteso di ulteriori 5 giorni oltre a quanto previsto dalle norme vigenti (totali 15 giorni). Viene introdotto il permesso retribuito per malattia figlio, pari a 8 ore annue per figli fino a 14 anni di età, estendendo la possibilità di fruizione di suddetti permessi anche da parte dei genitori c.d. affettivi. Sono stati aumentati a 24 ore i permessi retribuiti per terapie, diagnostica e visite mediche specialistiche presso strutture private, estendendo la possibilità di fruizione di tali permessi anche per le visite mediche dei figli fino a 18 anni di età e dei genitori ultrasettantacinquenni. Anche in questo caso i permessi sono stati riconosciuti anche ai genitori c.d. affettivi.

Vengono istituite nuove commissioni composte da rappresentanti sindacali e aziendali e rafforzate le commissioni già esistenti. Nel dettaglio sono presenti le commissioni paritetiche su pari opportunità, inclusione e diversità, inquadramento, formazione professionale e il comitato consultivo di partecipazione.

Infine, viene rafforzato il diritto soggettivo alla formazione con l'aggiunta di 8 ore rispetto alle 24 previste da CCNL vigente, diventando in totale 32 ore.

<sup>29</sup> Il dato fa riferimento alle seguenti aziende del Gruppo Engineering in Italia: Engineering Ingegneria Informatica S.p.A., Cybertech S.r.l., Digitelematica S.r.l., Engineering D.HUB S.p.A., Livebox S.r.l., Municipia S.p.A., Nexen S.p.A., Nexera S.p.A., Pragma Management System S.r.l.

## Salute e sicurezza sul lavoro

Engineering si impegna costantemente per migliorare i processi e la cultura aziendale volti a garantire la salute e la sicurezza sul lavoro per i propri dipendenti e fornitori, nell'ambito della propria strategia di sostenibilità, adottando un approccio orientato alla prevenzione, al miglioramento continuo e alla piena conformità normativa di cui al Decreto Legislativo 81/08 e s.m.i.

La Società, oltre ai requisiti cogenti, ha adottato volontariamente un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza conforme agli standard della norma UNI ISO 45001:2018, certificando cinque società italiane del gruppo e con un piano di progressiva estensione previsto per il triennio 2026 – 2029, incrementando sempre di più la percentuale di popolazione aziendale coperta dal Sistema e rafforzando il presidio della Governance HSE a livello di Gruppo.

Nel settembre 2025 è stata aggiornata la Policy integrata sugli aspetti di Salute, Sicurezza e Ambiente tramite la quale il Top Management si impegna ad assumere un ruolo attivo nella promozione e guida di tutte le attività verso gli obiettivi di miglioramento continuo, di partecipazione attiva dei lavoratori anche attraverso la figura chiave dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), di riduzione fattori di rischio, della compliance normativa e di piena trasparenza verso gli stakeholder.

Nel quadro dei principi di prevenzione e protezione, Engineering conduce regolarmente il processo di valutazione dei rischi attraverso il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), aggiornato periodicamente in funzione delle modifiche organizzative e dei risultati delle analisi. Il DVR è il risultato di un percorso multidisciplinare che coinvolge tutte le funzioni HSE, Datore di Lavoro, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), Medici Competenti, Addetti Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), RLS e consulenti specializzati, garantendo una valutazione estesa dei fattori di rischio, inclusi gli aspetti ergonomici e psicosociali. Gli aggiornamenti organizzativi e l'evoluzione dei modelli di lavoro hanno portato, nel 2025, all'aggiornamento della documentazione e all'avvio di ulteriori attività correlate previste per il 2026.



Nel corso dell'anno 2025 la Direzione HSE ha inoltre ampliato l'approccio ai temi di Salute e Sicurezza dei dipendenti, integrando le proprie attività con le tematiche di Wellbeing rivolte alle persone, strutturate sui quattro pilastri del benessere (fisico, mentale, finanziario e sociale). All'interno di questa nuova visione, si inseriscono una serie di progetti rivolti alla popolazione, tra cui risalta il progetto di supporto psicologico ENG-Care, realizzato tramite partnership specialistiche che vede coinvolta anche la medicina del lavoro, per supportare i dipendenti attraverso percorsi strutturati di ascolto e counseling psicologico.

Sulla base delle evidenze emerse, per il 2026 è previsto il potenziamento dei servizi online a disposizione dei dipendenti e l'avvio di focus group nelle aree organizzative maggiormente esposte, nonché alla rivalutazione globale dello SLC – Stress lavoro correlato.

L'approccio alla prevenzione è stato esteso anche alle operazioni di Travel Risk Management, attraverso l'introduzione di un approccio strutturato per la valutazione dei rischi connessi alle trasferte e l'adozione di misure preventive e protettive per le diverse fasi dei viaggi e trasferte di lavoro.

La Società sta inoltre lavorando alla progressiva ottimizzazione e digitalizzazione dei processi HSE, includendo la sostituzione delle applicazioni e l'introduzione di strumenti a supporto della pianificazione, della tracciabilità documentale e della gestione della formazione, inserendo i processi e le attività di HSE sulle piattaforme del Gruppo e/o di altre Direzioni. Quest'ultimo passaggio rimane uno step fondamentale per la progressiva integrazione dei servizi di Salute e Sicurezza a supporto delle funzioni di business e, più in generale, verso i dipendenti.

Nel contesto del Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro, annualmente vengono proposti programmi di formazione riguardanti ogni Lavoratrice e Lavoratore di cui al D.lgs.81/08 e relativi Accordi Stato Regioni, compresi i relativi aggiornamenti, e verso i responsabili incaricati addetti alla gestione delle emergenze, Preposti, Dirigenti, ASPP e RLS.

Nel mese di ottobre 2025 è stata lanciata una "Campagna per le Squadre di Emergenza" allo scopo di ampliare il numero di addetti interni alla gestione delle emergenze al fine di garantire un maggiore copertura nelle sedi da parte di addetti al primo soccorso e antincendio. La campagna è stata estesa a tutte le Legal Entity e tutte le sedi Italia, raccogliendo l'adesione volontaria di circa 500 candidati totali sul territorio. L'erogazione dei corsi di Formazione specifici per la gestione delle emergenze è iniziata nell'ultimo trimestre del 2025 e proseguirà nel 2026.

Entro il 2026, Engineering si è posta l'obiettivo di formare almeno il 15% dei dipendenti in Italia in materia di gestione emergenze<sup>30</sup>.

In Engineering, garantire la salute e la sicurezza sul lavoro si traduce anche nella capacità di ascoltare le proprie persone; a tal fine, vengono offerte modalità di contatto e comunicazione sia dirette che indirette per esprimere dubbi o segnalare situazioni potenzialmente rilevanti per la sicurezza. Le modalità di interazione includono la consultazione preventiva e il coinvolgimento periodico dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e la Rappresentanza Sindacale Unitaria, ma non solo.



Per l'anno 2026 è previsto il lancio della pagina dedicata HSE sul portale Engage "MyWellbeing", un portale dove i dipendenti potranno facilmente consultare la documentazione di interesse rilevante HSE e di gestione delle emergenze, come piani di emergenza ed evacuazione, planimetrie, contatti utili in caso di emergenza ecc. Altro metodo di comunicazione rilevante è realizzato tramite gli incontri denominati "Espresso To Grow", che rappresentano un canale rapido ed immediato per arrivare alla popolazione e dove sono stati pianificati nell'anno pillole formative legati agli aspetti di salute/prevenzione femminile e maschile e sui comportamenti da mantenere per una corretta gestione delle emergenze antincendio e di primo soccorso.

Nel 2025 sono state erogate oltre 33.000<sup>31</sup> ore di formazione a livello globale in tema salute e sicurezza, equivalenti a 2,4 ore di formazione media annua per dipendente su questi temi.

<sup>30</sup> Escluso il Gruppo Be

<sup>31</sup> I dati sono raccolti a livello di Gruppo globale, ad esclusione delle società C. Consulting S.p.A. e Parma Valore Comune S.c.a.r.l..



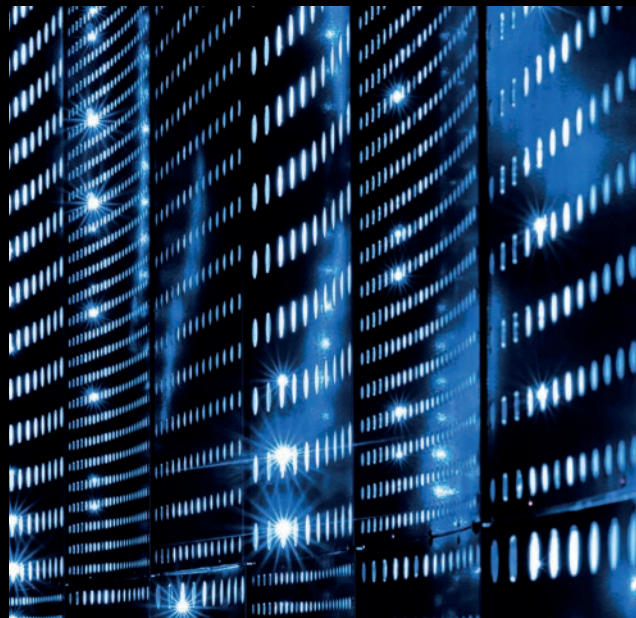
## Protezione dei dati

Nel 2025 è proseguito il consolidamento della postura di compliance e a tutela dei dati del Gruppo Engineering, con un approccio di natura integrata che ha tenuto conto, inter alia, dell'interazione tra il GDPR e le nuove normative europee di recente emanazione, quali, a titolo esemplificativo, AI Act, NIS2 (Network and Information Security Directive 2) e DORA (Digital Operational Resilience Act).

Con riferimento specifico agli strumenti normativi interni, Engineering nel corso del 2025 ha emanato e/o aggiornato modelli organizzativi e di compliance, ivi incluse talune policy, procedure e istruzioni aziendali di compliance alle novità normative e in linea con le best practice di settore, in ottica di efficientamento dei processi interni.

A titolo esemplificativo,

- è stata pubblicata la Policy AI Governance Strategy che trasferisce nei processi aziendali i contenuti dell'AI Act, anche tenendo conto dell'impegno assunto con la sottoscrizione dell'AI Pact da parte di Engineering. La Policy prevede che il framework di governance dell'AI di Engineering sia orientato a garantire sicurezza, equità e rispetto dei diritti umani ed è volta a fornire le regole per relazionarsi correttamente con i sistemi di intelligenza artificiale in ottica di tutela dei diritti.
- è stato adottato il Modello Organizzativo NIS che definisce il framework della governance del Gruppo e le relative regole necessarie a garantire la capillare applicazione e il costante aggiornamento delle misure tecniche, operative e organizzative richieste dalla Normativa NIS2<sup>32</sup>, nel rispetto dei principi di adeguatezza e proporzionalità e in sinergia con le altre norme di settore applicabili.



Protezione dei dati e sicurezza delle informazioni

Sono inoltre state aggiornate le "Istruzioni Operative Gestioni Amministratori di Sistema" che definiscono la politica di gestione e illustrano i passaggi da seguire nell'ambito delle attività riguardanti gli amministratori di sistema.

Nel corso dell'anno sono state inoltre condotte attività di monitoraggio della compliance alla normativa privacy; tra queste, a titolo esemplificativo, è stato realizzato un audit specifico in ambito Security al fine di valutare la gestione dei dati personali e delle attività con impatti privacy. Sono state inoltre supportate le linee di business e le funzioni di staff con attività di consulenza day by day, come, a titolo esemplificativo

<sup>32</sup> Direttiva NIS2 - Network and Information Security - (UE 2022/2555) recepita in Italia con D. Lgs. 138/2024.



nell'ambito dell'esecuzione delle valutazioni sul bilanciamento di interessi e nelle valutazioni di impatto sui trattamenti ritenuti a maggior rischio per i diritti e libertà degli interessati.

Nel 2025 l'azienda ha inoltre confermato l'impegno nell'educazione e nella sensibilizzazione sui temi della protezione dei dati, prevedendo attività di awareness e formazione anche con riferimento al connesso tema dell'Intelligenza Artificiale. In particolare, sono state effettuate attività di formazione con modalità differenziate, come a titolo esemplificativo:

- corso privacy generale disponibile su piattaforma e-learning
- Artificial Intelligence Literacy: Board induction + Literacy attraverso piattaforma e-learning aziendale
- formazioni job specific per aree di business/funzioni specifiche in modalità webclassroom e/o in presenza

L'attività di formazione sulle principali tematiche in ambito privacy ha coinvolto anche le controllate estere di Engineering aventi sede in Serbia, Polonia, Germania, Austria e Albania. A fine 2025 l'89% dei dipendenti in Italia ha fruito di sessioni formative in ambito privacy.

Formazione in ambito Privacy	2025	2024	2023
% dipendenti che hanno fruito di sessioni formative al 31/12	89%	64%	57%

Con riferimento all'imposizione di sanzioni da parte di autorità per la protezione dei dati personali, non sono state applicate sanzioni nel corso del 2025.

### Corporate cybersecurity

Engineering conosce l'importanza cruciale che la sicurezza informatica riveste nella Digital Transformation ed è consapevole che la salvaguardia dei sistemi informatici è fondamentale per garantire la piena operatività degli enti pubblici e delle imprese, nonché la continuità del business delle stesse. La strategia Cyber monitora costantemente l'evoluzione delle normative di settore al fine di garantire l'allineamento ai regolamenti in coordinamento con le strutture aziendali competenti.

Grazie alle più moderne infrastrutture e alle più avanzate tecnologie, la rete integrata dei tre data center assicura i più alti standard di sicurezza, affidabilità ed efficienza per i clienti che affidano i loro dati. I data center conservano e gestiscono, come stabilito con i clienti, un grande volume di dati sensibili e critici grazie a servizi gestiti di housing, colocation, hosting fino al completo outsourcing della infrastruttura IT del cliente, offrendo al contempo servizi di Private Cloud per una gestione ibrida e scalabile dell'IT. I data center di Pont-Saint-Martin, Vicenza e Torino sono collegati in fibra e offrono soluzioni di Business Continuity e Disaster Recovery per garantire la resilienza operativa dei clienti. L'intero perimetro dei servizi di infrastruttura IT include la gestione di circa 22.000 server, più di 1.200 linee di Wide Area Network, 18.000 apparati network, uno spazio di archiviazione dati di oltre 10 petabyte, servizi di desktop management su 250.000 postazioni di lavoro dei clienti, in manutenzione e gestione con oltre 2 milioni di ticket gestiti all'anno relativi a segnalazioni degli utenti. Engineering garantisce una gestione centralizzata degli ambienti IT grazie a una piattaforma ibrida e multi-

Protezione dei dati e sicurezza delle informazioni



cloud per principali hyperscaler e su piattaforme cloud private. Per garantire la sicurezza dei propri asset sono state implementate soluzioni e pratiche evolute di cybersecurity gestite e monitorate dal servizio di Security Operation Center (SOC), che consente a Engineering di offrire ai propri clienti servizi avanzati di rilevazione e risposta alle minacce Cyber, nonché il monitoraggio in tempo reale di eventuali incidenti e la gestione degli stessi. Le principali funzioni e attività di cybersecurity sono coordinate dal Group Information Security Office (GISO), che ne supervisiona i processi operativi. Il piano di miglioramento della struttura IT Engineering è proseguito anche nel corso del 2025.

Nel 2025, il data center di Vicenza ha continuato il suo impegno verso l'eccellenza nelle performance ambientali e nello standard di affidabilità. A seguito dell'avvio nel 2022 del processo di ri-certificazione secondo lo standard ANSI/TIA-942-B<sup>33</sup>, Engineering ha ottenuto nel mese di luglio 2023 la certificazione al Rating 4 per l'impianto in tutti i quattro ambiti considerati dalla norma: meccanico, elettrico, sicurezza fisica e telecomunicazioni e nel luglio 2025 ha ottenuto un ulteriore avanzamento con l'ottenimento della Rating 4 della ANSI/TIA-942-C. Oltre a questa certificazione, che sarà in vigore fino al 2028, Engineering ha ottenuto nei precedenti anni di rendicontazione anche la certificazione dall'Uptime Institute al TIER IV, sia per la fase iniziale di design che per quella finale di implementazione e post-verifica on site. Questo evidenzia come Engineering possieda i più alti standard di affidabilità del data center.

Nel corso del 2025 l'ambiente di riferimento è stato fortemente caratterizzato dalle novità tecnologiche, geopolitiche e normative che hanno richiesto l'allineamento della Strategia in ambito Cyber Security al mutato contesto e la ridefinizione di un piano articolato sui 4 pillar:



1. Continuo rafforzamento delle fondamenta in ambito Cyber Security;
2. La Cyber Security come abilitatore del business;
3. Allineamento ai regolamenti;
4. Essere preparati ad affrontare eventi "inaspettati" e avversi.

Per rendere la strategia cyber funzionale a coordinare l'adozione di policy tra le società del Gruppo, è stato rafforzato il presidio di governance della cybersecurity con la designazione di Information Security Manager di settore per unità di business e per le Società del Gruppo e il loro coinvolgimento in attività di pertinenza ai loro perimetri di

<sup>33</sup> La norma ANSI/TIA 942 stabilisce i requisiti per i data center considerandone gli elementi costitutivi (tra cui architettura di rete, impianto elettrico, storage, ridondanza dei sistemi, sicurezza della rete, DB, protezione contro i rischi fisici, gestione energia, ecc.) e descrive quattro livelli di rating per valutare l'affidabilità dei data center. TIA (Telecommunications Industry Association) è la principale associazione che rappresenta l'industria ICT e cura lo sviluppo di standard nel settore ed è accreditata dall'ANSI (American National Standards Institute) come "Standards Developing Organization" (SDO). La norma ANSI / TIA-942 definisce quattro livelli in cui è possibile classificare i data center:

- Rated-1/Tier-1 Basic Site Infrastructure: Un data center con componenti singoli e un unico percorso di distribuzione che serve le apparecchiature informatiche. Ha una protezione limitata contro eventi fisici.
- Rated-2/Tier-2 Redundant Capacity Component Site Infrastructure: Un data center con componenti ridondanti e un unico percorso di distribuzione che serve apparecchiature informatiche. Ha una protezione da eventi superiore rispetto al livello precedente.
- Rated-3/Tier-3 Concurrently Maintainable Site Infrastructure: Un data center con componenti ridondanti e percorsi di distribuzione indipendenti multipli al servizio delle apparecchiature informatiche. In genere, solo un percorso di distribuzione serve l'apparecchiatura del computer in qualsiasi momento. Il sito è mantenibile senza interrompere il funzionamento, il che significa che ogni singolo componente di capacità, inclusi gli elementi che fanno parte del percorso di distribuzione, può essere rimosso / sostituito / revisionato su base pianificata senza interrompere le capacità ICT per l'utente finale. Ha protezione contro la maggior parte degli eventi fisici.
- Rated-4/Tier-4 Fault Tolerant Site Infrastructure: un data center con componenti di capacità ridondanti e percorsi di distribuzione indipendenti multipli che servono le apparecchiature informatiche. Il data center consente la manutenzione simultanea e un guasto in qualsiasi parte dell'installazione senza causare tempi di fermo. Ha una protezione contro quasi tutti gli eventi fisici. (fonte: Certificazione Data Center – ANSI TIA 942 - RINA Italy).

riferimento e la partecipazione alla Information Security Manager Community (ISM) per condivisione delle esperienze e promozione della consapevolezza. Questi professionisti sono scelti per la loro conoscenza dei processi aziendali, competenza in materia di sicurezza, compliance e familiarità con l'operatività della relativa area organizzativa.

La Governance di Cyber Security lavora per raggiungere obiettivi in linea con Key Risk Indicators e Key Performance Indicators specifici, inclusi i security rating elaborati da BitSight e SecurityScorecard.

Nell'ambito delle soluzioni di governance rientrano anche l'acquisizione e la manutenzione di standard e certificati di sicurezza riconosciuti a livello internazionale. In particolare:

- I Sistemi di Gestione della Sicurezza dei dati sono conformi agli standard della certificazione ISO 27001:2022 (Sistemi di gestione della sicurezza delle informazioni), estesi alle linee guida ISO 27017 e ISO 27018;
- La controllata Engineering D.HUB S.p.A. possiede la certificazione ISO 20000-1:2018 per la fornitura di servizi ICT in outsourcing e la sua certificazione ISO 27001 è integrata con le linee guida ISO 27017, ISO 27018 e ISO 20035, che consentono alle aziende che forniscono servizi in Infrastructure-as-a-Service (IaaS), Platform-as-a-Service (PaaS) e Software-as-a-Service (SaaS), o che sono Cloud Service Provider, di garantire ai loro clienti una maggiore protezione dei dati trattati. In particolare, Engineering D.HUB S.p.A. è stata accreditata presso l'ACN-l'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale, sia come CSP-Cloud Service Provider che come fornitore di servizi IaaS e PaaS. Nel 2021 Engineering D.HUB S.p.A. ha ottenuto anche la certificazione ISO 22301 nel campo della continuità operativa.

L'adozione di un Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI) con certificazione ISO 27001 definisce l'approccio del gruppo per affrontare gli impatti materiali, i rischi e le opportunità relative alla sicurezza informatica.

Nell'ambito del continuo potenziamento della Cybersecurity, inoltre, sono stati avviati e ampliati progetti volti a rafforzare la sicurezza informatica del Gruppo. Queste attività sono guidate da un'analisi costante dei rischi e delle informazioni derivanti dalla Cyber Intelligence nell'ambito OSINT (Open Source Intelligence - notizie pubbliche relative ai fenomeni legati ai rischi cyber) e CLOSINT (informazioni provenienti da fonti non di pubblico dominio).

È in corso di definizione un programma per la valutazione della postura di sicurezza e dell'efficacia delle azioni intraprese attraverso la raccolta e la sintesi di dati relativi ai processi di sicurezza, ai progetti in corso e al loro stato di avanzamento/adozione.

La strategia adottata ha incluso un approccio a doppio livello di sicurezza, particolarmente nelle aree di maggior rischio, evidenziando un notevole investimento aziendale per rafforzare sia le tecnologie in uso sia la consapevolezza delle stesse. Questo ha permesso di bloccare proattivamente le minacce, grazie anche al contributo di servizi di intelligence avanzati. L'attenzione costante al rischio cyber, monitorato attraverso fonti rilevanti, rappresenta una capacità critica per il business, tanto per Engineering quanto per i suoi clienti.

Per garantire la sicurezza dei sistemi informatici e sostenere il business il Gruppo ha adottato una serie di procedure e tecnologie volte da un lato a ridurre la superficie di attacco e dall'altro a eliminare le vulnerabilità dei sistemi informatici, in particolare:

- Attack Surface Reduction: introduzione di una base dati di tutte risorse applicative e sua integrazione con le soluzioni di Vulnerability Assessment, Threat Intelligence e Continuous Assessment in uso nei processi di gestione delle vulnerabilità. Attualmente, gli "score" evidenziano l'eccellenza dei livelli di sicurezza.
- Continuous Vulnerability Assessment: il Gruppo Engineering ha esteso l'integrazione degli strumenti di vulnerability assessment con i processi aziendali, per identificare automaticamente e rimuovere le vulnerabilità sul perimetro. Contribuiscono al processo le informazioni che il Gruppo riceve dalle partnership pubblico-privato e dalle analisi di aziende leader nel settore della Cyber Intelligence;
- Estensione del programma di simulazione di tentativi di attacco (Penetration Test - Red Team) sugli asset infrastrutturali e sulle applicazioni per identificare eventuali vulnerabilità e attuare un "remediation plan". Le attività di Red Team vengono svolte utilizzando le competenze del centro di eccellenza Cybertech e di terze parti leader nel settore;
- Cyber monitoring terze parti: consolidamento del processo di monitoraggio delle terze parti critiche mediante servizi di Third Party Risk Assessment e Cyber Intelligence.



- Information Protection: attivazione della soluzione per la protezione delle informazioni e dei documenti che permette di applicare livelli di protezione in base alla classificazione attribuita.

Ulteriori attività realizzative della strategia di cybersecurity hanno compreso interventi sulla protezione dei dati e degli accessi, sulla protezione delle infrastrutture e delle comunicazioni e un ulteriore rafforzamento della Cybersecurity Governance e della Business Continuity.

La valutazione dell'efficacia di queste attività è un fattore per ulteriori raffinamenti del piano di continuo aggiornamento tecnologico e organizzativo per il miglioramento del livello di sicurezza dei sistemi informatici di Engineering.

Nel 2025, Engineering ha ulteriormente sostanziato il proprio impegno nel rafforzamento delle misure di sicurezza IT, attraverso l'aggiornamento del sistema di gestione della sicurezza e delle relative policy e linee guida al fine di allinearle alla strategia di sicurezza aziendale e alle nuove funzionalità di sicurezza introdotte. Infine, nel 2025 Engineering ha proseguito l'attuazione del piano di formazione generale, che ha previsto:

- un corso sul Business Continuity Management System di Engineering, erogato a tutto il personale dopo l'assunzione;
- un corso obbligatorio di CyberSecurity destinato a tutto il personale dopo l'assunzione;
- interventi specifici a tema cybersecurity nei corsi di onboarding per i nuovi assunti;
- attività di formazione continua realizzate mediante assegnazione periodica di corsi brevi basati su scenari di cybersecurity ed esercitazioni di phishing, seguite da corsi di rafforzamento per coloro che falliscono le esercitazioni;

- Proseguimento delle attività di informazione e sensibilizzazione continua, tramite la pubblicazione di comunicati regolari sulle minacce emergenti e le migliori pratiche per il mantenimento di un luogo di lavoro sicuro.

A fine 2025 il 92% dei dipendenti in Italia ha fruito di sessioni formative in ambito cybersecurity.

Formazione in ambito Cybersecurity	2025	2024	2023
% dipendenti che hanno fruito di sessioni formative al 31/12	92%	92%	65%

Inoltre, nel 2025 sono stati raccolti e analizzati 56.524 alert e 1.383 segnalazioni di utenti, i quali sono stati approfonditi e trattati emettendo 10.553 tickets.

Information Security Incidents	2025	2024	2023
Alert raccolti e analizzati	56.524	51.262	36.000
Segnalazioni utenti	1.383	2.683	4.400
Ticket emessi	10.553	15.424	non disponibile

Protezione dei dati e sicurezza delle informazioni

05

# L'impegno per l'ambiente



Nell'attuale contesto, in cui la tutela ambientale rappresenta una delle sfide globali più complesse, diventa prioritario un ripensamento complessivo delle strategie operative in tutti i settori dell'economia, compreso quello in cui opera Engineering.

## Highlights

Consumo totale di energia  
**133.297 GJ**  
 (-7% rispetto al 2024)

Emissioni di gas serra  
 (Scope 1 + Scope 2  
 Market-Based)  
**5.629 tCO<sub>2</sub>e**  
 (-7% rispetto al 2024)

PUE dei data center  
**1,47 Pont-Saint-Martin;**  
**1,47 Vicenza; 1,89 Torino**

Consumo di energia elettrica totale derivante da fonti rinnovabili  
**92%**

Certificazione Monitoraggio Emissioni  
**ISO 14064-1:2018**  
 (rinnovata a dicembre 2025)

Le linee strategiche di intervento adottate dall'azienda includono l'efficientamento del consumo energetico nei data center e negli uffici, il miglioramento della flotta aziendale e una gestione responsabile dei rifiuti.

In questo scenario, il Gruppo si impegna a destinare adeguate risorse umane e finanziarie alla piena attuazione e divulgazione della propria politica ambientale, nonché al raggiungimento degli obiettivi e dei programmi necessari per applicarla. Al suo interno sono riportate le attività che possono avere un impatto maggiore sull'ambiente, continuamente monitorate per identificare possibili azioni di miglioramento. I dati che rappresentano la performance ambientale del Gruppo in Italia sono raccolti, processati e poi sottoposti ad un'analisi di rischi e opportunità che genera misure concrete, da implementare in tempi più o meno rapidi in base al grado di importanza assegnato.

Al fine di strutturare politiche, procedure, e assegnare ruoli e responsabilità, è da tempo stato implementato un sistema di gestione ambientale, certificato secondo lo standard internazionale ISO 14001, che copre le sedi italiane di Roma, Pont-Saint-Martin, Vicenza, Napoli, Palermo, Milano (sede di via Ugo Bassi) e Napoli Torre Saverio. Questo standard mira alla promozione e al miglioramento continuo degli aspetti ambientali in azienda e incoraggia la conformità legislativa, la comunicazione ambientale e il coinvolgimento delle parti interessate, contribuendo significativamente alla sostenibilità ambientale.



## La lotta al cambiamento climatico nei processi

Il cambiamento climatico rappresenta una seria minaccia per gli esseri umani, gli ecosistemi e la biodiversità. Una lenta risposta a livello mondiale potrebbe avere conseguenze negative importanti, sia sulle aziende sia sui consumatori e la collettività più in generale. Risulta quindi fondamentale il ruolo delle aziende, che sono chiamate a dotarsi rapidamente di piani di decarbonizzazione o a intensificare quelli già pianificati, adottando al contempo misure per l'adattamento ai cambiamenti climatici.

In questo contesto, le aziende italiane del Gruppo hanno conseguito per il quarto anno la certificazione ISO 14064-1:2018 relativa al monitoraggio delle emissioni di gas serra<sup>34</sup>. Tale certificazione, oltre fornire linee guida internazionali per la quantificazione delle emissioni di gas serra delle aziende, è utile per la verifica degli approcci utilizzati per la loro rendicontazione e modalità di calcolo.

Engineering ha inoltre deciso di intraprendere un percorso di sostenibilità mirato alla mitigazione dei propri impatti ambientali con un focus specifico alla lotta al cambiamento climatico.

### Allineamento della metodologia di calcolo della carbon footprint al framework SBTi

Nel corso del 2023 è stato svolto un percorso di allineamento della metodologia di calcolo delle emissioni del Gruppo per allineare l'inventario ai requisiti del GHG Protocol e dell'SBTi, al fine di definire la corretta baseline per la definizione degli obiettivi di riduzione al 2030. Tale aggiornamento ha visto l'estensione del calcolo della carbon footprint del Gruppo attraverso:

- l'inclusione dell'intero perimetro globale delle società del Gruppo e delle sedi in cui esso opera. Per assicurare la completezza dei dati sono stati considerati i dati puntuali dei consumi, quando disponibili, e sono state effettuate stime per le società e le sedi in cui Engineering non è intestataria delle utenze, e quindi non era disponibile il dato puntuale. Tali stime sono state basate su proxy, quali ad esempio i consumi per headcount.
- l'inclusione di tutte le categorie dello Scope 3 applicabili al Gruppo, ovvero le categorie 1. Acquisto di beni e servizi, 3. Attività legate ai combustibili e all'energia, 4. Trasporto upstream, 5. Produzione di rifiuti, 6. Viaggi di lavoro e 7. Pendolarismo dei dipendenti.

Il primo esercizio di calcolo con questa metodologia è stato svolto con riferimento al 2022, che è stato scelto come anno base per la definizione dei target di riduzione delle emissioni al 2030 successivamente validati da SBTi e per il piano di decarbonizzazione approvato a livello di Gruppo.

Soprattutto per quanto riguarda il perimetro delle emissioni legate alla catena del valore, il Gruppo Engineering si impegna ad affinare costantemente la copertura, granularità e consistenza dei dati raccolti, che si riflette in un profilo emissivo in costante miglioramento.

<sup>34</sup> Engineering Ingegneria Informatica S.p.A., Municipia S.p.A., Engineering D.HUB S.p.A., Nexen S.p.A., Livebox S.r.l., Cybertech.

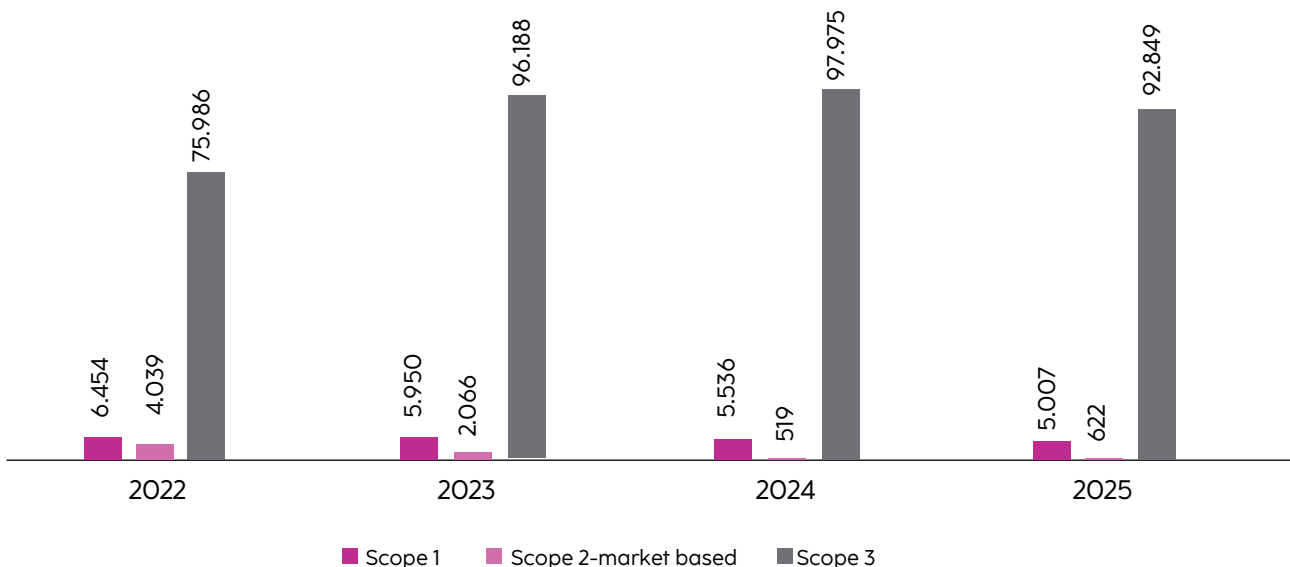


## I risultati della carbon footprint

Le emissioni di gas ad effetto serra (GHG, greenhouse gases) sono prodotte dal Gruppo direttamente dai processi operativi (Scopo 1) e indirettamente sia attraverso l'approvvigionamento di energia elettrica da terzi (Scopo 2) sia lungo la catena del valore (Scopo 3).

Le emissioni di Scopo 1 considerano tutte le fonti emissive dirette del Gruppo Engineering e comprendono principalmente le emissioni derivanti dall'utilizzo delle macchine aziendali da parte dei dipendenti, le emissioni di gas metano associate al riscaldamento degli uffici, le emissioni di gasolio utilizzato per i generatori di emergenza nei data center e le emissioni derivanti dalle perdite di gas refrigeranti per il raffreddamento dei data center. Le emissioni di Scopo 2 riflettono l'impatto dell'approvvigionamento di energia elettrica per gli uffici e i datacenter e vengono quantificate con le metodologie location-based e market based: la definizione dei target di riduzione di gruppo e la strategia di decarbonizzazione prendono come riferimento le emissioni market-based, in quanto tracciano gli sforzi di Engineering nell'aumentare la quota di energia approvvigionata da fonti rinnovabili. Le emissioni di Scopo 3 rappresentano per il Gruppo Engineering circa il 90% delle emissioni complessive, ovvero la fonte emissiva più materiale: in particolare, la categoria di Scopo 3 più rilevante è quella relativa all'acquisto di beni e servizi, seguita dal pendolarismo e viaggi di lavoro.

### Emissioni GHG 2025 totali del Gruppo (tCO<sub>2</sub>e)



L'impegno per l'ambiente

Le emissioni di Scopo 1 e 2 risultano in diminuzione nel 2025 del 7% rispetto all'anno precedente principalmente grazie ad un minor consumo della flotta auto dovuta alla diminuzione delle auto in circolazione, all'aumento di auto elettriche / ibride e agli interventi di efficientamento degli spazi e dei consumi effettuati in corso d'anno.

Le emissioni di Scopo 3 sono in lieve diminuzione rispetto al 2024 (-5%), in conseguenza alla riduzione dello speso per gli approvvigionamenti del Gruppo, all'aumento delle auto ibride ed elettriche nella flotta auto e a diverse iniziative implementate nel 2025 per i viaggi di lavoro. La categoria emissiva legata all'acquisto di beni e servizi rappresenta il 78% delle emissioni di Scope 3 e tali emissioni sono in diminuzione rispetto al 2024 per una riduzione delle spese verso i fornitori. Le categorie legate ai viaggi di lavoro hanno registrato una riduzione delle emissioni grazie alle iniziative interne di sensibilizzazione dei colleghi all'utilizzo preferenziale del treno rispetto all'aereo, ove possibile, in caso di trasferta. Al contempo, si è verificato una riduzione delle emissioni legate al pendolarismo per un minor numero di dipendenti che hanno dichiarato di utilizzare l'auto per gli spostamenti casa-lavoro rispetto all'anno precedente.

## Efficienza dei consumi energetici

Data la natura dei servizi di Engineering, l'impatto ambientale di cui l'azienda è responsabile è principalmente dovuto all'attività dei data center (Pont-Saint-Martin, Torino e Vicenza) e alle oltre 80 sedi del Gruppo. Dunque, tale impatto deriva da utenze urbane che determinano consumo di energia elettrica per l'illuminazione e la climatizzazione estiva e invernale e gas naturale per il riscaldamento degli uffici, a cui si aggiungono i consumi di energia elettrica per la gestione e conservazione di un'enorme mole di dati presso i data center del Gruppo e la ricarica delle auto elettriche e ibride plug-in presso le sedi.



Dal 2025 Engineering utilizza una piattaforma dedicata, anche attraverso l'utilizzo di sistemi di AI, per il monitoraggio dei consumi di energia elettrica, gas e acqua. La piattaforma consente di monitorare in modo integrato i consumi energetici e ambientali, raccogliendo automaticamente i dati provenienti dalle diverse forniture. L'adozione di questa piattaforma permette di migliorare il controllo operativo, facilitare l'analisi dei trend di consumo e individuare tempestivamente eventuali anomalie o inefficienze, a supporto delle strategie di sostenibilità e riduzione dei costi.

Con particolare riferimento ai consumi prodotti presso le proprie sedi, Engineering ha intrapreso un percorso verso l'efficienza ambientale degli uffici, attraverso un'attenta strategia di ottimizzazione energetica. Una delle principali misure adottate a partire da luglio 2023 ha previsto la chiusura ogni venerdì delle sedi di Engineering in Italia (garantendo comunque l'accesso a sezioni limitate degli edifici per esigenze operative) oltre all'applicazione di regole precise relative all'accensione e allo spegnimento degli impianti di climatizzazione e illuminazione. Tali regole continueranno ad essere applicate e, ove i sistemi lo consentono (presenza di sistemi di building automation), sarà attuato un puntuale settaggio e controllo dei set point ambientali, in termini di temperatura e umidità relativa, tesi a minimizzare il consumo energetico, sempre nel rispetto delle prescrizioni normative.

Tra le iniziative dirette ad incrementare l'efficienza energetica, inoltre, il Gruppo ha deciso di avviare un sistema di monitoraggio dell'energia elettrica attraverso l'utilizzo di sistemi di Building Management System (BMS), per il controllo dell'illuminazione e climatizzazione estiva e invernale. L'attività di programmazione e studio è stata condotta nel corso del

2023 e la messa in opera è in corso a partire dal 2024 per le sedi di Roma, Milano, Vicenza, Torino e Pont-Saint-Martin, garantendo un monitoraggio accurato dei consumi energetici. Inoltre, nel corso del 2023 è stata realizzata un'azione di re-lamping, ossia la sostituzione dell'illuminazione interna con lampade a LED. Questa operazione ha portato a risultati significativi in termini di riduzione dei consumi energetici della sede.

Nel 2025 è proseguito il piano di efficientamento nell'ambito del real estate che, tra riduzione degli spazi e rilasci alle proprietà per utilizzare uffici "serviti" o in condivisione, ha riguardato quasi tutte le sedi in Italia, con un effetto nella riduzione dei consumi energetici che sarà apprezzabile nei prossimi anni.

Le sedi di Roma e Milano, che ospitano circa il 40% dei dipendenti del Gruppo, e la sede di Milano, hanno ottenuto la certificazione LEED (Gold, sviluppata dal U.S. Green Building Council), che premia gli edifici che offrono ottime performance in termini di risparmio energetico e idrico, materiali e risorse utilizzate, progettazione e scelta del sito, riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub> e miglioramento della qualità ecologica interna.

A partire dal mese di maggio e di ottobre del 2024 sono stati attivati, rispettivamente, gli impianti fotovoltaici presenti sulle sedi di Roma Piazzale Agricoltura e Milano Via Ugo Bassi, che, a regime, consentono di autoprodurre circa 95 MWh/anno, con una conseguente riduzione dei consumi elettrici complessivi delle due sedi stimabile tra il 2 e il 3 % annuo.

Anche nel 2025 è stata garantita una copertura quasi totale dei consumi elettrici in Italia (data center e uffici) con certificati di Garanzia di Origine.



Nel luglio 2024 è stata inoltre emessa la nuova policy integrata HSE, aggiornata poi in ultima revisione a settembre 2025. Sono stati valutati tutti gli aspetti ambientali diretti e indiretti legati ai processi operativi aziendali, di questi i principali aspetti/impatti diretti di cui annualmente si monitora la significatività sono: (i) emissioni di GHG, (ii) emissioni in atmosfera diverse dai gas effetto serra, (iii) produzione rifiuti e (iv) consumo di risorse non rinnovabili. In riferimento a tali aspetti, e più in generale per la tutela Ambientale, la Governance del gruppo Engineering si impegna a:

- limitare le emissioni inquinanti in atmosfera monitorando tutte le possibili contaminazioni di sostanze gassose o climalteranti attraverso l'implementazione di sistemi di gestione certificati e impegni relativi la sostenibilità della mobilità. Il Gruppo si impegna in progetti di gestione della mobilità aumentando la percentuale di auto a basse emissioni nella car list e limitando le emissioni di derivanti da viaggi di lavoro, pendolarismo dei dipendenti e attività legate ai combustibili e all'energia;
- ridurre e ottimizzare i consumi di risorse rinnovabili e non rinnovabili anche tramite processi di Procurement Sostenibile, monitorando le performance ESG dei fornitori grazie alla partnership con Open-es;
- ridurre la produzione di rifiuti (specie RAEE) e aumentare le attività di riciclo;
- adottare processi tecnologici che offrano minori impatti ambientali, anche tramite l'inserimento dell'analisi del Ciclo di Vita del prodotto già in fase di progettazione (LCA);
- gestire in maniera razionale le risorse idriche attraverso un uso consapevole dei consumi urbani e la piena attenzione a tutti i vincoli che tutelano le risorse idriche naturali;
- dedicare la massima attenzione alla manutenzione ordinaria preventiva di tutti gli impianti / macchinari / attrezzature permettendo così di mantenere gli stessi al massimo della efficienza, e ottimizzare gli interventi di manutenzione straordinaria riducendone l'impatto sull'ecosistema esterno.

## Data center, modelli di sostenibilità energetica

I data center del Gruppo gestiscono l'infrastruttura tecnologica informatica essenziale affinché tutte le sedi possano svolgere le proprie attività in remoto, assicurando così la qualità dei servizi offerti ai clienti. Le priorità nella gestione attenta e responsabile dell'impatto ambientale dei data center sono lo smaltimento dei rifiuti elettronici e l'efficientamento dei consumi energetici utile ad alimentare apparecchiature informatiche, impianti di raffreddamento, sistemi di ventilazione e distribuzione elettrica. Questa attenzione si manifesta nell'impegno costante e negli investimenti diretti a realizzare livelli di eccellenza in termini di sostenibilità ambientale.

### Il progetto di efficientamento di Pont-Saint-Martin

Il data center di Pont-Saint-Martin, in Valle d'Aosta, rappresenta un modello di Green Data Center in quanto è dotato dal 2011 di un impianto idronico di raffreddamento che funziona sfruttando l'acqua presente nella sottostante falda, caratterizzata da una temperatura costante di circa 12°C. Questo sistema circolare utilizza l'acqua di falda per raffreddare i server e climatizzare o riscaldare gli uffici, restituendola all'ambiente senza sprechi. Nel 2021, è stato avviato un progetto per incrementare la capacità della struttura attraverso la trivellazione di due ulteriori pozzi (e il completo rinnovo tecnologico dell'impianto) e l'aumento della capacità di prelievo dell'acqua utilizzata per il raffreddamento. Grazie a questo investimento, i gruppi frigo adibiti al raffreddamento dell'acqua sono stati spenti e i consumi energetici sono diminuiti, consentendo un notevole risparmio nell'acquisto di energia elettrica. I rimanenti consumi elettrici derivano al 100% da fonti rinnovabili. Nel 2023, inoltre, è proseguito il progetto di compartimentazione dei flussi termodinamici all'interno del bunker, che consente di tenere separati caldo e freddo, apportando vantaggi derivanti dalla riduzione delle temperature nelle aree dedicate ai server e, di conseguenza, dalla minore necessità di energia per il raffreddamento. A conferma dell'eccellente livello di efficienza, il data center di Pont-Saint-Martin ha progressivamente ridotto il proprio PUE (Power Usage Effectiveness), il parametro che misura la sostenibilità energetica. Il valore del PUE si conferma anche per il 2025 ad un valore pari a 1,47.

Un ulteriore beneficio in termini ambientali è rappresentato dal recupero di una porzione del calore contenuto nell'acqua del circuito di ritorno, che viene impiegata per il riscaldamento degli uffici. Questo, infatti, nel 2023 ha portato al completo spegnimento dell'impianto di riscaldamento a gas, con conseguente azzeramento dei consumi di metano nel corso dell'anno.

Inoltre, con i suoi 22 bunker autonomi in cemento armato resistenti agli incendi e dotati di sistemi indipendenti, assicura continuità operativa anche in situazioni critiche.

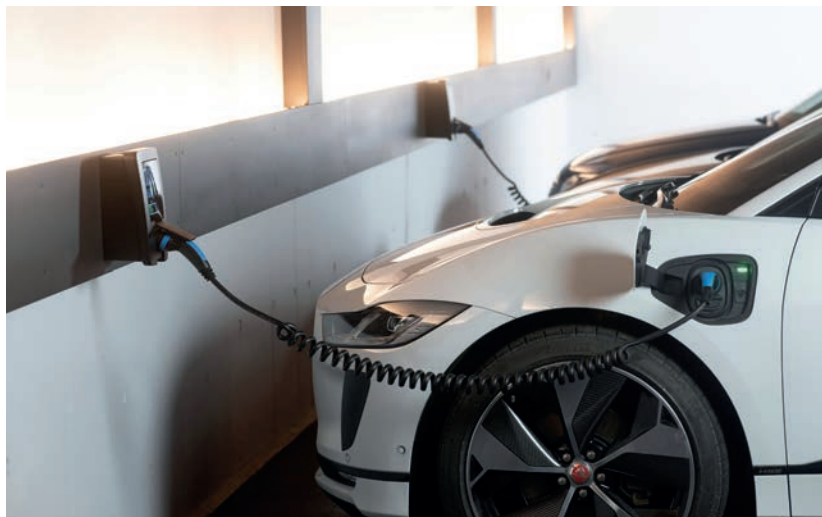
### Vicenza: il sistema Free Cooling

Nel 2023 è stato completato un importante intervento di sostituzione delle unità refrigeranti aria-acqua con un sistema Free Cooling ad alta efficienza. Questa iniziativa ha eliminato totalmente i consumi idrici e ridotto significativamente i consumi elettrici rispetto ai sistemi a base acqua precedentemente utilizzati. Il completamento di questo progetto è un traguardo notevole per la sostenibilità ambientale del data center.

Anche nel 2025, il data center di Vicenza ha mantenuto un alto livello di efficienza energetica grazie alla ottimizzazione dei set point dei sistemi di condizionamento e alle attività di efficientamento, registrando un PUE pari a 1,47. Allo stesso tempo ha preservato una notevole affidabilità impiantistica, grazie a soluzioni a basso impatto ambientale e ad accorgimenti strutturali, come la separazione dei locali interni dall'esterno tramite corridoi isolanti. Questa architettura consente di rilevare e isolare ogni eventuale danno ai sistemi del centro, sostenendo e mantenendo attivi allo stesso tempo tutti i carichi IT e i sistemi "business critical" dei clienti ospitati nella sede.

### Maggiore efficienza nel data center di Torino

Nel corso del 2025 il data center di Torino ha giovato dall'installazione di un nuovo UPS-Uninterruptible Power Supply, un gruppo di continuità di nuova generazione con efficienza del 95%. Sempre nel 2025 è avvenuta l'ottimizzazione dei set point dei sistemi di condizionamento. Queste azioni hanno consentito di ridurre i consumi complessivi, migliorare la stabilità dell'infrastruttura e garantire un controllo più preciso delle condizioni ambientali.



### Mobilità sostenibile

Engineering continua nel suo percorso di miglioramento nell'ambito della mobilità sostenibile con iniziative rivolte ad una gestione della flotta auto sempre meno emissiva. Nel 2023, è stato avviato il processo di revisione della policy che disciplina le modalità di utilizzo dei mezzi e le tipologie di vetture disponibili (car list). Nel 2025 è proseguito l'aggiornamento della car list delle auto benefit in Italia con auto a minori emissioni; alla fine dell'anno, il 90% delle auto in car list ha emissioni < 60gCO<sub>2</sub>/km, superando l'obiettivo dell'anno e portando a un progressivo cambiamento del mix di auto circolanti con un incremento delle auto elettriche e plug-in. Nel 2025 è inoltre proseguito il piano di installazione delle colonnine di ricarica a supporto della flotta, raggiungendo un totale di 37 installazioni di colonnine di ricarica che si aggiungono alle 9 installate nel 2024. Grazie al target relativo alla riduzione dei consumi del parco auto e alla conversione ai veicoli elettrici si prevede una riduzione anche delle emissioni di NO<sub>x</sub> e SO<sub>2</sub> del 15% entro il 2030.

Le azioni implementate nel 2025 hanno portato all'ottenimento del Mission Fleet Award 2025 per l'approccio strategico orientato alla sostenibilità, alla gestione responsabile delle risorse e alla promozione di modelli di mobilità green e condivisa.

Al fine di incentivare l'utilizzo di mezzi sostenibili negli spostamenti casa-lavoro, nel 2025 è stato avviato il primo progetto pilota a Bologna volto a incentivare l'utilizzo della bicicletta per gli spostamenti casa-lavoro tramite l'assegnazione di voucher di bike-sharing ai dipendenti. L'iniziativa ha trovato ampia adesione prevedendo quindi la possibilità di effettuare un ulteriore acquisto di voucher. Infine, per supportare l'utilizzo di mezzi green per i viaggi di lavoro, per i dipendenti di Engineering Italia è in essere l'obiettivo di mantenere almeno l'80% dei viaggi di lavoro sulle tratte nazionali in treno anziché in aereo. Alla fine del 2025, l'83% dei viaggi nazionali è stata effettuata in treno, superando l'obiettivo dell'anno.

## Gestione dei rifiuti e iniziative di economia circolare

Engineering si impegna attivamente nella gestione responsabile dei rifiuti, mirando a ridurre gli sprechi e gli impatti ambientali lungo l'intera catena del valore. Attraverso iniziative di economia circolare e scelte consapevoli, l'azienda promuove il riuso e il recupero di materiali, contribuendo a un futuro più sostenibile.

Con particolare riferimento alla gestione dei rifiuti, il Gruppo si impegna a contenere gli sprechi e gli impatti negativi che ne derivano. Per mitigare questo impatto, il Gruppo nelle scelte di acquisto dà priorità a beni e servizi con caratteristiche migliori in termini di materiali, consumi e durata.

Per ridurre al minimo l'impatto sull'ambiente, viene confermato che tutti i rifiuti prodotti vengono affidati a ditte specializzate e certificate per il corretto recupero dei materiali. Attraverso un processo di simbiosi industriale, illustrato nella policy aziendale, gli "scarti" possono essere riutilizzati in altri settori produttivi. Nel 2025, sono state smaltite oltre 142,9 tonnellate di rifiuto di cui il 97% destinati al riciclo.

Nel 2025 è stato anche avviato un progetto di riduzione del consumo di plastica, reso possibile dall'installazione di fonti di acqua potabile filtrata nel 90% degli uffici in Italia.

Di fondamentale importanza, inoltre, è l'impegno di Engineering nella promozione e gestione efficace dei Rifiuti di Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche (RAEE). Al centro del progetto vi è la proposta non solo di limitare la produzione di rifiuti, ma soprattutto di inserirli nuovamente all'interno di un circolo produttivo attraverso la rigenerazione del materiale o il recupero di componentistica o materie prime.

Sono state studiate definite due modalità operative d'intervento:

- la cessione gratuita a dipendenti di pc obsoleti;
- il disassemblaggio dei RAEE fino all'estrazione della materia prima.

Nel 2025, sono stati ceduti ai dipendenti circa 200 laptop. Dal punto di vista operativo, vengono considerate tutte le sedi aziendali presenti sul territorio italiano e selezionate quelle in cui è presente hardware riutilizzabile. Le sedi vengono quindi categorizzate in base ai tipi di intervento effettuabili e alcune apparecchiature vengono ricondizionate, mentre altre ridotte a materia prima.

L'ufficio Servizi Infrastrutture Tecnologiche (SIT) si dedica infatti al recupero dei PC danneggiati attraverso la sostituzione dei componenti, evidenziando come la sostenibilità possa tradursi in vantaggi economici tangibili



e iniziative di economia circolare. Sono state inoltre attuate delle verifiche periodiche sugli impianti RAEE in diverse sedi, con lo scopo di monitorare l'efficacia degli interventi effettuati. Il progetto è costantemente monitorato e sono sempre in corso nuove iniziative per migliorare l'efficienza e l'impatto delle politiche di gestione dei RAEE.

Con la collaborazione di un'impresa specializzata nello smaltimento e recupero delle materie prime, è in corso un processo di svuotamento dei magazzini di apparecchi elettrici ed elettronici di Engineering. Il piano di smaltimento si è completato per le sedi di Torino, Brescia, Milano e Pont-Saint Martin. Nel 2026 il piano vedrà coinvolte le sedi di Bologna, Genova, Lancenigo di Villorba, Lomazzo, Osimo, Padova, Palermo, Roma, Treviso, Vicenza.

## Gestione dei consumi idrici

Engineering riconosce che la scarsità di acqua a livello globale può avere impatti significativi sui sistemi socioeconomici e, per tale ragione, considera l'acqua come una risorsa da salvaguardare.

Il prelievo idrico prevalente è legato alle operazioni di raffreddamento del data center di Pont Saint-Martin. L'acqua per questo data center è prelevata da falda e corrisponde al 100% dei prelievi di acqua da falda del Gruppo. L'acqua utilizzata per il raffreddamento viene poi rimessa in circolo, permettendo quindi al 100% dell'acqua prelevata di essere rimessa a disposizione. Il data center di Vicenza non consuma più acqua grazie all'implementazione di un sistema di free cooling.

Gli uffici consumano acqua di terze parti. Nel 2024 è iniziata l'impostazione del monitoraggio dei consumi idrici che permetterà di avere nel tempo informazioni sempre più rilevanti. I dati effettivi sull'acqua verranno raccolti quando, ad esempio, si potranno ottenere dati accurati dai proprietari/gestori degli edifici. Negli ultimi anni sono state effettuate azioni di efficientamento del consumo idrico negli uffici, ad esempio è stata intrapresa un'attività di sostituzione della rubinetteria dei servizi igienici, installando apparecchi dotati di fotocellula in modo tale da minimizzare il consumo di acqua. Nel 2025, tramite una piattaforma dedicata, è iniziato il percorso monitoraggio dei consumi idrici delle sedi ove è possibile ottenere dati accurati dai proprietari/gestori degli edifici.



The background features a complex, abstract pattern of glowing blue and red lines that form a dense, mesh-like structure. A large, semi-transparent number '4' is centered in the upper half of the image. The overall aesthetic is futuristic and data-oriented.

# Reporting e dati

## Tavole di performance

### DATI DEL PERSONALE

GRI 2-7; 2-8; 2-30; GRI 401-1; GRI 404-1; GRI 405-1; 405-2

Consistenza del personale dipendente per tipo di contratto e genere al 31/12	2025				2024				2023			
	Uomini	Donne	Non disp.*	Totale	Uomini	Donne	Non disp.**	Totale	Uomini	Donne	Non disp.***	Totale
<b>ITALIA</b>												
A tempo indeterminato	7.807	3.961	-	11.768	7.928	3.931	-	11.859	8.378	4.013	-	12.391
A tempo determinato	13	9	-	22	4	6	-	10	34	17	-	51
<b>Totale Italia</b>	<b>7.820</b>	<b>3.970</b>	<b>-</b>	<b>11.790</b>	<b>7.932</b>	<b>3.937</b>	<b>-</b>	<b>11.869</b>	<b>8.412</b>	<b>4.030</b>	<b>-</b>	<b>12.442</b>
<b>ESTERO</b>												
A tempo indeterminato	1.443	581	20	2.044	1.395	553	22	1.970	1.383	518	16	1.917
A tempo determinato	21	9	-	30	23	18	-	41	20	9	-	29
Non disponibile	-	-	-	-	3	1	-	4	1	1	22	24
<b>Totale Estero</b>	<b>1.464</b>	<b>590</b>	<b>20</b>	<b>2.074</b>	<b>1.421</b>	<b>572</b>	<b>22</b>	<b>2.015</b>	<b>1.404</b>	<b>528</b>	<b>38</b>	<b>1.970</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>9.284</b>	<b>4.560</b>	<b>20</b>	<b>13.864</b>	<b>9.353</b>	<b>4.509</b>	<b>22</b>	<b>13.884</b>	<b>9.816</b>	<b>4.558</b>	<b>38</b>	<b>14.412</b>

\*Per il 2025 per alcuni dipendenti delle società IT-Soft USA Inc., Industries Excellence BV, Movilitas Cloud BV, Industries Excellence GmbH, Industries Excellence Ltd, Industries Excellence India LLP non è stato possibile ricostruire il dettaglio per genere.

\*\*Per il 2024 per alcuni dipendenti delle società Movilitas Cloud Bv, Movilitas Consulting GmbH, Movilitas Cloud Bv, IT-Soft USA Inc. non è stato possibile ricostruire il dettaglio per genere.

\*\*\*Per il 2023, per i dipendenti delle società Crispy Bacon Shpk, Payments and Business Advisors S.L. (Paystrat), Be Shaping The Future A.g. e Industries Excellence Sasu non è stato possibile ricostruire il dettaglio per genere e tipo di contratto.

Consistenza del personale dipendente per tipologia di impiego e genere al 31/12	2025				2024				2023			
	Uomini	Donne	Non disp.*	Totale	Uomini	Donne	Non disp.**	Totale	Uomini	Donne	Non disp.***	Totale
<b>ITALIA</b>												
Full-time	7.766	3.569	-	11.335	7.877	3.505	-	11.382	8.347	3.559	-	11.906
Part-time	54	401	-	455	55	432	-	487	65	471	-	536
<b>Totale Italia</b>	<b>7.820</b>	<b>3.970</b>	<b>-</b>	<b>11.790</b>	<b>7.932</b>	<b>3.937</b>	<b>-</b>	<b>11.869</b>	<b>8.412</b>	<b>4.030</b>	<b>-</b>	<b>12.442</b>
<b>ESTERO</b>												
Full-time	1.437	556	20	2.013	1.394	539	22	1.955	1.379	497	16	1.892
Part-time	27	34	-	61	27	33	-	60	25	31	-	56
Non disponibile	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	22
<b>Totale Estero</b>	<b>1.464</b>	<b>590</b>	<b>20</b>	<b>2.074</b>	<b>1.421</b>	<b>572</b>	<b>22</b>	<b>2.015</b>	<b>1.404</b>	<b>528</b>	<b>38</b>	<b>1.970</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>9.284</b>	<b>4.560</b>	<b>20</b>	<b>13.864</b>	<b>9.353</b>	<b>4.509</b>	<b>22</b>	<b>13.884</b>	<b>9.816</b>	<b>4.558</b>	<b>38</b>	<b>14.412</b>

\*Per il 2025 per alcuni dipendenti delle società IT-Soft USA Inc., Industries Excellence BV, Movilitas Cloud BV, Industries Excellence GmbH, Industries Excellence Ltd, Industries Excellence India LLP non è stato possibile ricostruire il dettaglio per genere.

\*\*Per il 2024 per alcuni dipendenti delle società Movilitas Belgium BV, Movilitas Consulting GmbH, Movilitas Cloud BV, IT-Soft USA Inc. non è stato possibile ricostruire il dettaglio per genere.

\*\*\*Per il 2023, per i dipendenti delle società Crispy Bacon Shpk, Payments and Business Advisors S.L. (Paystrat), Be Shaping The Future A.g. e Industries Excellence Sasu non è stato possibile ricostruire il dettaglio per genere e tipologia di impiego.

Informativa sui lavoratori non dipendenti Italia	Unità di misura	2025*	2024*	2023**
<b>Lavoratori al 31 dicembre</b>				
Numero totale di tirocinanti	n.	13	27	18
Numero totale di lavoratori somministrati	n.	295	237	224
Distaccati provenienti da società esterne al Gruppo, che prestano servizio per una società del Gruppo	n.	198	151	145
<b>TOTALE</b>	<b>n.</b>	<b>506</b>	<b>415</b>	<b>387</b>

\* Per gli anni 2025 e 2024 il perimetro di rendicontazione include tutte le società italiane, incluso il Gruppo Be in Italia.

\*\* Per l'anno 2023, il perimetro di rendicontazione esclude le seguenti società: Gruppo Be, Extra Red S.r.l., Industries Excellence S.p.A., FDL Servizi, al netto del numero dei tirocinanti che include anche le società Be Shaping the Future Management Consulting S.p.A., Be Shaping the Future Be Digtch Solutions S.p.a e Iquii S.r.l.

Dipendenti coperti da un accordo di contrattazione collettiva*	Unità di misura	2025	2024	2023
<b>Lavoratori al 31 dicembre</b>				
Numero di dipendenti coperti da un accordo di contrattazione collettiva	n.	12.568	12.694	13.470
Numero totale di dipendenti	n.	13.864	13.884	14.412
<b>Percentuale di dipendenti coperti da un accordo di contrattazione collettiva</b>	<b>%</b>	<b>90,7%</b>	<b>91,4%</b>	<b>93,50%</b>

\* Il numero e la percentuale di dipendenti coperti da un accordo di contrattazione collettiva coincide con il numero e la percentuale di dipendenti coperti da rappresentanti dei lavoratori formalmente eletti. In particolare, in Italia la contrattazione collettiva tratta le seguenti tematiche: (i) costituzione, tipologie, luogo della prestazione e modifiche del rapporto di lavoro, (ii) classificazione del personale e particolari tipologie di lavoratori, (iii) orario di lavoro, (iv) retribuzione, (v) salute e sicurezza, (vi) assenze, permessi e tutele, (vii) risoluzione del rapporto di lavoro.

Consistenza totale della forza lavoro al 31/12 per area geografica e genere	2025				2024				2023			
	Uomini	Donne	Non disp.*	Totale	Uomini	Donne	Non disp.**	Totale	Uomini	Donne	Non disp.***	Totale
<b>ITALIA</b>												
Italia Nord	3.422	1.785	-	5.207	3.500	1.781	-	5.281	3.800	1.865	-	5.665
Italia Centro	3.033	1.604	-	4.637	3.017	1.572	-	4.589	3.194	1.584	-	4.778
Italia Sud e Isole	1.365	581	-	1.946	1.415	584	-	1.999	1.418	581	-	1.999
<b>EUROPA</b>												
Albania	155	102	-	257	77	71	-	148	-	-	18	18
Austria	15	7	-	22	15	7	-	22	31	10	-	41
Belgio	11	11	3	25	9	10	5	24	17	14	-	31
Francia	9	2	-	11	10	4	-	14	-	-	16	16
Germania	198	62	5	265	206	65	8	279	214	69	-	283
Gran Bretagna	53	21	2	76	43	23	2	68	64	28	-	92
Grecia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lussemburgo	4	1	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-
Polonia	6	18	-	24	6	20	-	26	14	19	-	33
Repubblica Ceca	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-
Romania	37	48	-	85	29	53	-	82	35	48	-	83
Serbia	179	66	-	245	198	79	-	277	187	74	-	261
Spagna	12	4	-	16	11	4	-	15	13	3	3	19
Svizzera	9	3	-	12	11	4	-	15	30	5	1	36
Ucraina	18	10	-	28	17	10	-	27	12	10	-	22
Ungheria	2	-	-	2	4	-	-	4	4	-	-	4
<b>AMERICA</b>												
Argentina	4	-	-	4	6	1	-	7	7	1	-	8
Brasile	541	184	-	725	594	172	-	766	591	198	-	789
Messico	16	3	-	19	16	2	-	18	15	4	-	19
USA	134	24	2	160	130	25	7	162	132	25	-	157
<b>ASIA</b>												
India	61	24	8	93	39	22	-	61	38	20	-	58
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>9.284</b>	<b>4.560</b>	<b>20</b>	<b>13.864</b>	<b>9.353</b>	<b>4.509</b>	<b>22</b>	<b>13.884</b>	<b>9.816</b>	<b>4.558</b>	<b>38</b>	<b>14.412</b>

\* Per il 2025 per alcuni dipendenti delle società IT-Soft USA Inc., Industries Excellence BV, Movilitas Cloud BV, Industries Excellence GmbH, Industries Excellence Ltd, Industries Excellence India LLP non è stato possibile ricostruire il dettaglio per genere.

\*\* Per il 2024 per alcuni dipendenti delle società Movilitas Belgium BV, Movilitas Consulting GmbH, Movilitas Cloud BV, IT-Soft USA Inc. non è stato possibile ricostruire il dettaglio per genere.

\*\*\* Per il 2023 per i dipendenti delle società Crispy Bacon Shpk, Payments and Business Advisors S.L. (Paystrat), Be Shaping The Future A.g. e Industries Excellence Sasu non è stato possibile ricostruire il dettaglio per genere.



Consistenza totale del personale dipendente per fascia di età e genere al 31/12	2025				2024				2023			
	Uomini	Donne	Non disp.*	Totale	Uomini	Donne	Non disp.**	Totale	Uomini	Donne	Non disp.***	Totale
<b>Numero di dipendenti</b>												
Età < 30 anni	1.555	748	-	2.303	1.644	770	3	2.417	1.848	718	3	2.569
Età 30 - 50 anni	4.834	2.437	17	7.288	4.999	2.491	14	7.504	5.227	2.639	12	7.878
Età > 50 anni	2.895	1.375	3	4.273	2.695	1.242	5	3.942	2.741	1.201	1	3.943
Età non disponibile	-	-	-	-	15	6	-	21	-	-	22	22
<b>Percentuale di dipendenti</b>												
Età < 30 anni	11%	5%	-	17%	12%	6%	0%	17%	13%	5%	0%	18%
Età 30 - 50 anni	35%	18%	0%	53%	36%	18%	0%	54%	36%	18%	0%	55%
Età > 50 anni	21%	10%	0%	31%	19%	9%	0%	28%	19%	8%	0%	27%
Età non disponibile	-	-	-	-	0%	0%	-	-	-	-	0%	0%
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>67%</b>	<b>32%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>68%</b>	<b>32%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

\* Per il 2025 per alcuni dipendenti delle società IT-Soft USA Inc., Industries Excellence BV, Movilitas Cloud BV, Industries Excellence GmbH, Industries Excellence Ltd, Industries Excellence India LLP non è stato possibile ricostruire il dettaglio per genere.

\*\* Per il 2024 per alcuni dipendenti delle società Movilitas Belgium BV, Movilitas Consulting GmbH, Movilitas Cloud BV, IT-Soft USA Inc. non è stato possibile ricostruire il dettaglio per genere. Per alcuni dipendenti delle società Be Shaping The Future Performance, Transf., Digital GmbH non è stato possibile ricostruire il dettaglio per età.

\*\*\* Per il 2023 per i dipendenti delle società Crispy Bacon Shpk, Payments and Business Advisors S.L. (Paystrat), Be Shaping The Future A.g. e Industries Excellence Sasu non è stato possibile ricostruire il dettaglio per genere ed età.

Consistenza totale del personale dipendente per inquadramento e genere al 31/12	2025				2024				2023			
	Uomini	Donne	Non disp.*	Totale	Uomini	Donne	Non disp.**	Totale	Uomini	Donne	Non disp.***	Totale
<b>Numero di dipendenti</b>												
Dirigenti	422	108	-	530	386	98	-	484	473	109	-	582
Quadri	1.789	647	-	2.436	1.852	658	2	2.512	2.009	680	2	2.691
Impiegati	7.069	3.804	20	10.893	7.111	3.752	20	10.883	7.311	3.762	14	11.087
Operai	4	1	-	5	4	1	-	5	4	1	-	5
Inquadramento non disponibile	-	-	-	-	-	-	-	-	19	6	22	47
<b>Percentuale di dipendenti</b>												
Dirigenti	3%	1%	-	4%	3%	1%	-	3%	3%	1%	-	4%
Quadri	13%	5%	-	18%	13%	5%	0%	18%	14%	5%	0%	19%
Impiegati	51%	27%	0%	79%	51%	27%	0%	78%	51%	26%	0%	77%
Operai	0%	0%	-	0%	0%	0%	-	0%	0%	0%	-	0%
Inquadramento non disponibile	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	0%	0%	0%
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>	<b>-</b>	<b>100%</b>	<b>67%</b>	<b>32%</b>	<b>-</b>	<b>100%</b>	<b>68%</b>	<b>32%</b>	<b>-</b>	<b>100%</b>

\* Per il 2025 per alcuni dipendenti delle società IT-Soft USA Inc., Industries Excellence BV, Movilitas Cloud BV, Industries Excellence GmbH, Industries Excellence Ltd, Industries Excellence India LLP non è stato possibile ricostruire il dettaglio per genere.

\*\* Per il 2024 per alcuni dipendenti delle società Movilitas Belgium BV, Movilitas Consulting GmbH, Movilitas Cloud BV, IT-Soft USA Inc. non è stato possibile ricostruire il dettaglio per genere. Per alcuni dipendenti delle società Be Shaping The Future Performance, Transf., Digital GmbH non è stato possibile ricostruire il dettaglio per inquadramento.

\*\*\* Per il 2023 per i dipendenti delle società Crispy Bacon Shpk, Payments and Business Advisors S.L. (Paystrat), Be Shaping The Future A.g. e Industries Excellence Sasu non è stato possibile ricostruire il dettaglio per genere e inquadramento.

Consistenza del personale dipendente per inquadramento e fascia d'età al 31/12	2025				2024				2023			
	< 30 anni	30 – 50 anni	> 50 anni	Non disp.	< 30 anni	30 – 50 anni	> 50 anni	Non disp.*	< 30 anni	30 – 50 anni	> 50 anni	Non disp.**
<b>Numero di dipendenti</b>												
Dirigenti	10	254	266	-	-	234	250	-	-	263	319	-
Quadri	11	996	1.429	-	13	1.140	1.359	-	22	1.284	1.385	-
Impiegati	2.282	6.037	2.574	-	2.404	6.129	2.329	21	2.541	6.314	2.232	-
Operai	-	1	4	-	-	1	4	-	-	1	4	-
Inquadramento non disponibile	-	-	-	-	-	-	-	-	6	16	3	22
<b>Percentuale di dipendenti</b>												
Dirigenti	-	2%	2%	-	-	2%	2%	-	-	2%	2%	-
Quadri	-	7%	10%	-	-	8%	10%	-	-	9%	10%	-
Impiegati	16%	44%	19%	-	17%	44%	17%	0%	18%	44%	15%	-
Operai	-	0%	0%	-	-	0%	0%	-	-	0%	0%	-
Inquadramento non disponibile	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	0%	0%	0%
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>17%</b>	<b>53%</b>	<b>31%</b>	<b>-</b>	<b>17%</b>	<b>54%</b>	<b>28%</b>	<b>-</b>	<b>18%</b>	<b>55%</b>	<b>27%</b>	<b>-</b>

\*Per il 2024 per alcuni dipendenti delle società Be Shaping The Future Performance, Transf., Digital GmbH non è stato possibile ricostruire il dettaglio per età.

\*\*Per il 2023 per i dipendenti delle società Crispy Bacon Shpk, Payments and Business Advisors S.L. (Paystrat), Be Shaping The Future A.g. e Industries Excellence Sasu non è stato possibile ricostruire il dettaglio per età e inquadramento.

Consistenza del personale dipendente appartenente alle categorie protette per inquadramento e genere al 31/12*	2025	2024	2023
<b>Numero di dipendenti</b>			
Dirigenti	12	10	9
Quadri	71	90	91
Impiegati	518	581	591
Operai	2	3	2
Inquadramento non disponibile	0	-	-
<b>Totale</b>	<b>603</b>	<b>684</b>	<b>693</b>
<b>Percentuale di dipendenti</b>			
Dirigenti	0%	0%	0%
Quadri	1%	1%	1%
Impiegati	4%	4%	4%
Operai	0%	0%	0%
Inquadramento non disponibile	0%	0%	0%
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>4%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>

\*Si segnala che la società IT-Soft USA Inc. riconosce come categorie protette, oltre al personale disabile, le seguenti categorie di personale dipendente: persone di colore, persone con età >40 anni, persone di origini indigene, donne in maternità, persone in stato di immigrazione e persone con storia militare.

Consistenza del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo per fascia d'età e genere al 31/12	2025			2024			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Numero</b>									
Età < 30 anni	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Età 30 – 50 anni	2	1	3	2	1	3	1	1	2
Età > 50 anni	8	2	10	8	2	10	9	2	11
<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>
<b>Percentuale</b>									
Età < 30 anni	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Età 30 – 50 anni	15%	8%	23%	15%	8%	23%	8%	8%	15%
Età > 50 anni	62%	15%	77%	62%	15%	77%	69%	15%	85%
<b>TOTALE</b>	<b>77%</b>	<b>23%</b>	<b>100%</b>	<b>77%</b>	<b>23%</b>	<b>100%</b>	<b>77%</b>	<b>23%</b>	<b>100%</b>



Assunzioni	2025*				2024**				2023***			
	Uomini	Donne	Non disp.	Totale	Uomini	Donne	Non disp.	Totale	Uomini	Donne	Non disp.	Totale
<b>ITALIA</b>												
<b>Numero</b>												
Età < 30 anni	304	194	-	498	317	198	-	515	766	367	-	1.133
Età 30 - 50 anni	211	82	-	293	219	106	-	325	947	465	-	1.412
Età > 50 anni	33	9	-	42	18	8	-	26	168	73	-	241
<b>TOTALE</b>	<b>548</b>	<b>285</b>	<b>-</b>	<b>833</b>	<b>554</b>	<b>312</b>	<b>-</b>	<b>866</b>	<b>1.881</b>	<b>905</b>	<b>-</b>	<b>2.786</b>
<b>Tasso</b>												
Età < 30 anni	3%	2%	-	4%	3%	2%	-	4%	6%	3%	-	9%
Età 30 - 50 anni	2%	1%	-	2%	2%	1%	-	3%	8%	4%	-	11%
Età > 50 anni	0%	0%	-	0%	0%	0%	-	0%	1%	1%	-	2%
<b>TOTALE</b>	<b>5%</b>	<b>2%</b>	<b>-</b>	<b>7%</b>	<b>5%</b>	<b>3%</b>	<b>-</b>	<b>7%</b>	<b>15%</b>	<b>7%</b>	<b>-</b>	<b>22%</b>
<b>ESTERO</b>												
<b>Numero</b>												
Età < 30 anni	123	70	3	196	153	90	8	251	141	67	-	208
Età 30 - 50 anni	197	62	20	279	164	53	6	223	321	170	1	492
Età > 50 anni	37	5	2	44	26	5	1	32	105	30	-	135
Non disponibile	-	-	-	-	10	6	-	16	-	-	22	22
<b>TOTALE</b>	<b>357</b>	<b>137</b>	<b>25</b>	<b>519</b>	<b>353</b>	<b>154</b>	<b>15</b>	<b>522</b>	<b>567</b>	<b>267</b>	<b>23*</b>	<b>857</b>
<b>Tasso</b>												
Età < 30 anni	6%	3%	0%	9%	8%	4%	0%	12%	7%	3%	-	11%
Età 30 - 50 anni	9%	3%	1%	13%	8%	3%	0%	11%	16%	9%	0%	25%
Età > 50 anni	2%	0%	0%	2%	1%	0%	0%	2%	5%	2%	-	7%
Non disponibile	-	-	-	0%	0%	0%	-	1%	-	-	1%	1%
<b>TOTALE</b>	<b>17%</b>	<b>7%</b>	<b>1%</b>	<b>25%</b>	<b>18%</b>	<b>8%</b>	<b>1%</b>	<b>26%</b>	<b>29%</b>	<b>14%</b>	<b>1%</b>	<b>44%</b>

\* Per il 2025, per i dipendenti della società IT-Soft USA Inc. e Industries Excellence India LLP si riscontra la mancanza parziale di dati di genere.

\*\* Per il 2024, per i dipendenti della società Engineering Software Lab D.o.o., BW si riscontra la mancanza parziale di dati di genere e per la società Be Shaping The Future Performance, Transf., Digital GmbH si riscontra la mancanza parziale di dati di età.

\*\*\* Per il 2023, per i dipendenti delle società Crispy Bacon Shpk, Payments and Business Advisors S.L. (Paystrat), Be Shaping The Future A.g. e Industries Excellence Sasu è stato possibile ricostruire solo il dato complessivo relativo al numero totale di dipendenti assunti, ma non il dato di dettaglio con la specifica del genere e della fascia di età di appartenenza.

L'età degli assunti è calcolata alla fine del mese di assunzione e non al 31/12 dell'anno di riferimento.

Cessazioni	2025				2024*				2023**			
	Uomini	Donne	Non disp.	Totale	Uomini	Donne	Non disp.	Totale	Uomini	Donne	Non disp.	Totale
<b>ITALIA</b>												
<b>Numero</b>												
Età < 30 anni	179	90	-	269	272	98	-	370	275	99	-	374
Età 30 - 50 anni	377	131	-	508	436	201	-	637	435	180	-	615
Età > 50 anni	103	32	-	135	319	105	-	424	112	46	-	158
<b>TOTALE</b>	<b>659</b>	<b>253</b>	<b>-</b>	<b>912</b>	<b>1.027</b>	<b>404</b>	<b>-</b>	<b>1.431</b>	<b>822</b>	<b>325</b>	<b>-</b>	<b>1.147</b>
<b>Tasso</b>												
Età < 30 anni	2%	1%	-	2%	2%	1%	-	3%	2%	1%	-	3%
Età 30 - 50 anni	3%	1%	-	4%	4%	2%	-	5%	3%	1%	-	5%
Età > 50 anni	1%	0%	-	1%	3%	1%	-	4%	1%	0%	-	1%
<b>TOTALE</b>	<b>6%</b>	<b>2%</b>	<b>-</b>	<b>8%</b>	<b>9%</b>	<b>3%</b>	<b>-</b>	<b>12%</b>	<b>7%</b>	<b>3%</b>	<b>-</b>	<b>9%</b>
<b>ESTERO</b>												
<b>Numero</b>												
Età < 30 anni	94	42	1	137	78	22	11	111	83	33	1	117
Età 30 - 50 anni	199	72	5	276	189	87	28	304	182	101	-	283
Età > 50 anni	37	4	2	43	67	10	3	80	39	10	-	49
Non disponibile	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>330</b>	<b>118</b>	<b>8</b>	<b>456</b>	<b>334</b>	<b>120</b>	<b>42</b>	<b>496</b>	<b>304</b>	<b>144</b>	<b>1*</b>	<b>449</b>
<b>Tasso</b>												
Età < 30 anni	5%	2%	0%	7%	4%	1%	1%	6%	4%	2%	0%	6%
Età 30 - 50 anni	10%	3%	0%	13%	9%	4%	1%	15%	9%	5%	-	14%
Età > 50 anni	2%	0%	0%	2%	3%	0%	0%	4%	2%	1%	-	2%
Non disponibile	-	-	-	-	-	0%	-	0%	-	-	-	0%
<b>TOTALE</b>	<b>16%</b>	<b>6%</b>	<b>-</b>	<b>22%</b>	<b>17%</b>	<b>6%</b>	<b>2%</b>	<b>25%</b>	<b>15%</b>	<b>7%</b>	<b>0%</b>	<b>23%</b>

\*Per il 2024, per i dipendenti delle società Movilitas India LLP, Movilitas Consulting GmbH, Movilitas France SAS, Movilitas Consulting Uk Ltd, IT-Soft USA Inc., Engineering Software Lab D.o.o., BW Digitronik A.g., è stato possibile ricostruire il dato complessivo relativo al numero totale di dipendenti cessati per fascia d'età, ma non il dato di dettaglio per genere. Per un cessato di Be Shaping The Future Performance, Transf., Digital GmbH non è stato possibile ricostruire il dettaglio per fascia d'età.

\*\*Per il 2023, per i dipendenti delle società Crispy Bacon Shpk, Payments and Business Advisors S.L. (Paystrat), Be Shaping The Future A.g. e Industries Excellence Sasu è stato possibile ricostruire solo il dato complessivo relativo al numero totale di dipendenti cessati, ma non il dato di dettaglio con la specifica del genere e della fascia di età di appartenenza.

Per calcolo dei tassi si è utilizzato al denominatore del rapporto il totale dei dipendenti al 31/12 dei rispettivi anni e delle rispettive aree geografiche. L'età dei cessati è calcolata alla fine del mese di cessazione e non al 31/12 dell'anno di riferimento.

Ore medie di formazione annua pro-capite	2025*	2024**	2023***
<b>Per inquadramento</b>			
Dirigenti	19,1	10,4	9,1
Quadri	17,2	13,4	17,9
Impiegati	20,8	18,5	21,4
Operai	2,8	-	1
Inquadramento non disponibile****	Non disp.	Non disp.	Non disp.
<b>TOTALE</b>	<b>21,1</b>	<b>20,1</b>	<b>23,2</b>
<b>Per genere</b>			
Donne	22,2	18,3	23,1
Uomini	19,8	16,7	23,2
Genere non disponibile*****	Non disp.	Non disp.	Non disp.
<b>TOTALE</b>	<b>21,1</b>	<b>20,1</b>	<b>23,2</b>

I dati sono il risultato del rapporto tra il numero totale di ore di formazione erogate ai dipendenti e, a seconda del KPI di riferimento, il numero totale di dipendenti, il numero totale di dipendenti di genere maschile e femminile, il numero totale di dipendenti appartenente ad una specifica categoria professionale.

\* I dati fanno riferimento al perimetro globale del Gruppo Engineering, escludendo Parma Valore Comune S.c.a.r.l.. Dal 2025 il calcolo include anche la formazione in ambito Salute e Sicurezza, oltre alla formazione obbligatoria e non obbligatoria.

\*\* I dati fanno riferimento esclusivamente al perimetro Italia del Gruppo Engineering, escludendo Be Management Consulting S.p.A., Crispy Bacon S.r.l., Industries Excellence S.p.A., Synapsy S.r.l., Quantum Leap S.r.l., Parma Valore Comune S.c.a.r.l., Extra Red S.r.l., C Consulting S.p.A., Atlantic Technologies S.p.A.. Il dato 2024 è stato ricalcolato rispetto a quanto precedentemente pubblicato per includere la formazione obbligatoria oltre a quella non obbligatoria.

\*\*\* I dati fanno riferimento esclusivamente al perimetro Italia del Gruppo Engineering, escludendo il Gruppo Be, Napoli Obiettivo Valore S.r.l., Parma Valore Comune S.c.a.r.l., Extra Red S.r.l., C Consulting S.p.A., Atlantic Technologies S.p.A..

\*\*\*\* Per alcuni partecipanti ai corsi di formazione non è stato possibile associare la categoria professionale, per un totale di circa 14.400 ore di formazione nel 2025, 27.100 ore nel 2024 e 33.000 ore nel 2023.

\*\*\*\*\* Per alcuni partecipanti ai corsi di formazione non è stato possibile associare il genere, per un totale di circa 7.900 ore di formazione nel 2025, 27.000 ore nel 2024 e 500 ore nel 2023.

Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini*	2025**	2024***	2023****
<b>Salario base</b>			
Dirigenti	97,4%	95,1%	96,4%
Quadri	95,6%	95,2%	94,5%
Impiegati	94,9%	94,5%	94,3%
<b>Remunerazione complessiva</b>			
Dirigenti	91,5%	89,4%	92,0%
Quadri	95,1%	94,8%	94,0%
Impiegati	94,9%	94,5%	94,4%

\* Il calcolo dello stipendio medio base è stata considerata solo la RAL dei dipendenti (per i part-time rapportata alla percentuale di part-time), mentre per il calcolo della retribuzione media totale è stata considerata la RAL e l'MBO. Per la categoria degli operai non è stato possibile calcolare il rapporto in ragione dell'assenza di dipendenti donne nel perimetro.

\*\* I dati inseriti riguardano le società del gruppo Engineering Italia che rientrano nel perimetro dei sistemi interni attualmente in uso e sono le seguenti: Be Shaping The Future Management Consulting S.p.A., Be Shaping Digitech Solution, Quantum Leap S.r.l., Synapsy, Atlantic Technologies S.p.A., C Consulting S.p.A., Cybertech S.r.l., Digitelematica S.r.l., Engineering D.HUB S.p.A., Engineering Ingegneria Informatica, Livebox S.r.l., Municipia S.p.A., Napoli Obiettivo Valore S.r.l., Nexen S.p.A., Nexera S.p.A., Pragma Management System S.r.l..

\*\*\* I dati inseriti riguardano le società del gruppo Engineering Italia che rientrano nel perimetro dei sistemi interni attualmente in uso e sono le seguenti: Be Shaping The Future Management Consulting S.p.A., Be Shaping Digitech Solution, Iquii S.r.l., Quantum Leap S.r.l., Synapsy, Atlantic Technologies S.p.A., C Consulting S.p.A., Cybertech S.r.l., Digitelematica S.r.l., Engineering D.HUB S.p.A., Eng. Ing. Informatica, Livebox S.r.l., Municipia S.p.A., Napoli Obiettivo Valore S.r.l., Nexen S.p.A., Nexera S.p.A., Pragma Management System S.r.l..

\*\*\*\* I dati inseriti riguardano le società del gruppo Engineering Italia, escluso il Gruppo Be, che rientrano nel perimetro dei sistemi interni attualmente in uso e sono le seguenti: C Consulting S.p.A., Cybertech S.r.l., Digitelematica S.r.l., Engineering D.HUB S.p.A., Engineering Ingegneria Informatica S.p.A., Engineering Sardegna, FDL Servizi, Livebox S.r.l., Municipia S.p.A., Napoli Obiettivo Valore S.r.l., Nexen S.p.A., Nexera S.p.A., Pragma Management System S.r.l., WebResults.

## SALUTE E SICUREZZA

GRI 403-8; 403-9

Dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Unità di misura	2025	2024	2023
Numero e percentuale di tutte le persone dipendenti coperte da un tale sistema	n. %	13.864 100%	13.884 100%	14.412 100%
Numero e percentuale di tutte le persone dipendenti coperte da un tale sistema che sia stato sottoposto ad audit interno	n. %	11.490 82,9%	11.638 83,8%	9.248 64,2%
Numero e percentuale di tutte le persone dipendenti coperte da un tale sistema che sia stato sottoposto ad audit o certificato da terze parti indipendenti	n. %	8.988 64,8%	9.942 71,6%	9.507 66,00%
<b>Numero totale di dipendenti</b>	<b>n.</b>	<b>13.864</b>	<b>13.884</b>	<b>14.412</b>

Infortuni sul lavoro dal 1° gennaio al 31 dicembre	Unità di misura	2025*	2024**	2023***
Ore lavorate	n.	23.118.805	22.594.871	22.911.319
Numero totale infortuni sul lavoro registrabili, inclusi i decessi	n.	9	7	12
Numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	n.	-	-	-
di cui numero di decessi	n.	-	-	-
<b>Tasso degli infortuni sul lavoro registrabili</b>	n. infortuni / 1.000.000 ore lavorate	<b>0,39</b>	<b>0,31</b>	<b>0,52</b>
<b>Tasso degli infortuni sul lavoro con gravi conseguenze</b>	n. infortuni / 1.000.000 ore lavorate	-	-	-
<b>Tasso di decessi</b>	n. decessi / 1.000.000 ore lavorate	-	-	-

Inoltre, nel 2025 si sono registrati 0 casi di malattie professionali.

\* Nel 2025 i dati sono raccolti a livello di Gruppo globale, ad esclusione delle società C. Consulting S.p.A. e Parma Valore Comune S.c.a.r.l..

\*\* Nel 2024 i dati sono raccolti a livello di Gruppo globale, ad esclusione delle società Extra Red S.r.l., C. Consulting S.p.A., Industries Excellence S.p.A., Nexera S.p.A. e ENGX S.r.l.

\*\*\* Nel 2023 i dati sono raccolti a livello di Gruppo globale, ad esclusione delle società Crispy Bacon Shpk, Atlantic Technologies S.p.A., Extra Red S.r.l., C. Consulting S.p.A., FDL Servizi Srl, Industries Excellence S.p.A. e Nexera S.p.A.; pertanto, i valori non sono confrontabili con quelli dei due anni precedenti. Si segnala che, comunque, l'aumento del numero di infortuni nel 2023, rispetto a quelli registrati nel 2022, è legato ad un miglioramento del processo di raccolta dati interno.

## DATI AMBIENTALI

## ACQUA

Approvvigionamenti e scarichi idrici*	2025	2024	2023
Prelievi di acqua da falda** (milioni di m <sup>3</sup> )	0,95	1,26	0,87
Scarichi di acque reflue industriali da raffreddamento (milioni di m <sup>3</sup> )	0,95	1,26	0,87

\* L'acqua prelevata e scaricata per il raffreddamento del data center rappresenta oltre il 90% degli utilizzi totali di acqua, considerando anche le risorse idriche per usi civili. A cavallo tra gli anni 2024 e 2025 si è verificato un guasto ad alcuni contatori, pertanto i dati risultano essere parziali. Per il 2024 fanno riferimento ai mesi da gennaio ad agosto, mentre per il 2025 fanno riferimento ai mesi da maggio a dicembre.

\*\* L'acqua è prelevata unicamente per il raffreddamento del data center di Pont-Saint-Martin e non viene sottoposta ad alcun processo industriale oltre alla variazione di temperatura; l'incremento della portata previsto dal progetto di ampliamento delle pompe idroniche non ha impatti significativi sull'ambiente ed ha già ricevuto il permesso di realizzazione da parte delle autorità locali. La temperatura di restituzione dell'acqua nel torrente Lys è conforme a quanto previsto nel disciplinare della concessione della Regione Valle d'Aosta.

## CONSUMI ENERGETICI

## GRI 302-1

Consumi elettrici dei Data Center	2025			2024			2023		
	GW <sup>h</sup>	GJ	PUE	GW <sup>h</sup>	GJ	PUE	GW <sup>h</sup>	GJ	PUE
Pont-Saint-Martin	6,21	22.342	1,47	6,29	22.643	1,47	6,66	23.975	1,47
Torino	0,73	2.612	1,89	1,16	4.174	2,49	1,34	4.842	1,84
Vicenza	2,22	8.010	1,47	2,30	8.279	1,50	2,72	9.774	1,56

Consumi energetici totali (GJ)*	2025	2024***	2023
<b>Uffici</b>			
Elettricità	18.019	19.246	23.427
Gas naturale	3.794	6.161	3.824
GPL	-	-	212
Altri carburanti fossili**	241	-	360
<b>Data center</b>			
Elettricità	35.293	39.965	43.378
Gasolio	-	-	514
<b>Flotta auto</b>			
Diesel	35.173	49.704	65.467
Benzina	39.538	27.883	21.676
Metano	19	-	1
Elettricità	1.220	873	143
<b>Totale</b>	<b>133.297</b>	<b>143.832</b>	<b>159.003</b>
di cui da fonte rinnovabile (GJ)	49.341	56.953	50.256
di cui da fonte rinnovabile (%)	37%	40%	32%

\* I consumi energetici e il conseguente calcolo delle emissioni sono in parte frutto di una stima basata sul numero di dipendenti per le sedi per le quali non è stato possibile reperire il dato preciso.

\*\* Nel 2023 il consumo è relativo a 8.500 litri di olio combustibile e 8.100 litri di GPL, mentre nel 2025 a 6.345 litri di gasolio.

\*\*\* I dati relativi all'anno 2024 sono stati aggiornati rispetto a quelli pubblicati nel Bilancio di Sostenibilità 2024, in seguito ad un affinamento dei processi di raccolta dei dati.

## EMMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA

GRI 305-1; 305-2; 305-3

Categoria di emissioni – tCO <sub>2</sub> e		2025	2024****	2023
<b>Scopo 1</b>		<b>5.007</b>	<b>5.536</b>	<b>5.950</b>
<b>Scopo 2*</b>	<b>Metodologia Location-based</b>	<b>3.912</b>	<b>5.249</b>	<b>5.206</b>
	<b>Metodologia Market-based</b>	<b>622</b>	<b>519</b>	<b>2.066</b>
<b>Scopo 3</b>	<b>Scopo 3 totale</b>	<b>92.849</b>	<b>97.975</b>	<b>96.188</b>
	Cat. 1 - Acquisto di beni e servizi	72.077	76.409	75.299
	Cat. 3 - Attività legate ai combustibili e all'energia	2.271	2.651	2.792
	Cat. 4 - Trasporto upstream	808	419	1.069
	Cat. 5 - Produzione di rifiuti	171	178	146
	Cat. 6 - Viaggi di lavoro	2.459	3.167	3.557
	Cat. 7 - Pendolarismo dei dipendenti**	15.063	15.151	13.324
<b>Emissioni totali (Location-based)</b>		<b>101.768</b>	<b>108.760</b>	<b>107.343</b>
<b>Emissioni totali (Market-based)</b>		<b>98.478</b>	<b>104.030</b>	<b>104.203</b>
Emissioni biogeniche***		281	317	315

\* La metodologia location-based considera l'intensità emissiva delle emissioni della rete delle geografie dove avviene il consumo di energia (i.e. viene applicato un fattore medio di emissione del Paese). La metodologia market-based considera le emissioni del tipo di elettricità che l'azienda ha scelto di acquistare: le emissioni sono ottenute ponendo a zero emissioni la quota di energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili certificata da Garanzia di Origine e moltiplicando la quota parte di energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili per il fattore emissivo che fa riferimento al mix residuale nazionale.

\*\* La categoria 7 dello Scopo 3 include anche le emissioni associate alle sedi del Gruppo senza un ufficio (i.e. i dipendenti lavorano per il 100% del tempo da casa). Queste emissioni rappresentano rispettivamente 1.027, 239 e 130 tCO<sub>2</sub>e per il 2025, 2024 e 2023 e non sono comprese nella baseline dei target presentati a SBTi in quanto escluse.

\*\*\* Le emissioni biogeniche sono emissioni di CO<sub>2</sub> derivanti dalla combustione di biocombustibili. Nel profilo emissivo di Engineering sono associate alla quota parte media di biocombustibili contenuta nel mix dei carburanti consumata dalla flotta di veicoli. Le emissioni biogeniche sono incluse nella baseline di Scopo 1 e Scopo 2 presentata a SBTi.

\*\*\*\* I dati relativi all'anno 2024 sono stati aggiornati rispetto a quelli pubblicati nel Bilancio di Sostenibilità 2024, in seguito ad un affinamento dei processi di raccolta dei dati.

Reporting e dati

## EMMISSIONI DI INQUINANTI IN ATMOSFERA

GRI 305-7

Emissioni di inquinanti in atmosfera (kg)	2025		2024		2023	
	NO <sub>x</sub>	SO <sub>2</sub>	NO <sub>x</sub>	SO <sub>2</sub>	NO <sub>x</sub>	SO <sub>2</sub>
<b>Flotta auto</b>						
Diesel	7.567	11	10.693	16	13.739	21
Benzina	1.691	9	1.100	6	1.056	5
Metano	0,3	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>9.258</b>	<b>20</b>	<b>11.793</b>	<b>22</b>	<b>14.795</b>	<b>26</b>

## RIFIUTI

GRI 306-3

Rifiuti smaltiti (t)	2025*				2024**				2023***			
	In discarica	Riciclato	Combustibile per produrre energia	Totale	In discarica	Riciclato	Combustibile per produrre energia	Totale	In discarica	Riciclato	Combustibile per produrre energia	Totale
<b>Non pericolosi</b>												
Toner per stampa esauriti - EER 080318	-	0,3	-	0,3	-	-	-	0,0	-	1	-	1
Imballaggi in carta e cartone - EER 150101	0,0	6,5	-	6,6	0,0	13,8	-	13,8	-	13,3	-	13,3
Imballaggi in plastica - EER 150102	0,1	5,0	-	5,2	0,3	5,6	-	5,9	-	7,3	-	7,3
Imballaggi metallici - EER 150104	-	-	-	-	-	0,2	-	0,2	-	-	-	0
Imballaggi misti (ad es. casse di legno) - EER 150106	-	43,1	-	43,1	0,1	33,7	-	33,7	0,1	22,6	5,2	28
Imballaggi di vetro - EER 150107	-	0,2	-	0,2	-	0,3	-	0,3	-	0,2	-	0,2
Attrezzatura dismessa - EER 160214	-	20,9	-	20,9	2,6	0,1	-	2,7	-	1,3	-	1,3
Componenti rimossi da apparecchiature fuori uso - EER 160216	-	1,3	-	1,3	0,2	-	-	0,2	-	-	-	-
Rifiuti inorganici - EER 160304	1,2	4,8	-	6,0	1,7	1,4	-	3,1	0,5	1,4	0,2	2,1
Batterie alcaline (tranne 16 06 03) - EER 160604	-	0,0	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-
Altre batterie ed accumulatori - EER 160605	-	0,1	-	0,1	-	-	-	-	-	-	-	-
Legno - EER 170201	-	-	-	-	0	0,6	-	0,6	-	4,3	-	4,3
Vetro - EER 170202	-	0,2	-	0,2	-	0,1	-	0,1	0	0	0	4,3
Ferro e acciaio - EER 170405	-	8,0	-	8,0	-	0,4	-	0,4	-	2,4	-	2,4
Materiali isolanti - EER 170604	-	-	-	-	0	0	-	0,0	-	-	-	-
Materiali da costruzione a base di gesso - EER 170802	-	-	-	-	-	-	-	0,0	0,2	-	-	0,2
Rifiuti misti da costruzione e demolizione - EER 170904	-	4,0	-	4,0	0,2	-	-	0,2	-	2,4	-	2,4
Medicinali diversi da quelli di cui alla voce 18 01 08 - EER 180109	-	0,1	-	0,1	-	-	-	-	-	-	-	-
Carta e cartone - EER 200101	-	11,4	-	11,4	-	12,0	-	12,0	-	13,5	-	13,5
Plastica - EER 200139	-	1,8	-	1,8	0,0	7,7	-	7,7	-	7,8	-	7,8
Apparecchiature elettriche ed elettroniche dismesse - EER 200136	0,0	0,3	-	0,3	0,5	0,3	-	0,9	0	3,1	-	3,1
Rifiuti urbani misti - EER 200301	0,7	19,3	-	20,0	13,4	0,1	-	13,5	-	8,3	1	9,3
Fanghi da fosse settiche - EER 200304	-	-	-	-	-	-	-	0,0	18,5	-	-	18,5
Rifiuti ingombranti - EER 200307	0,0	0,2	-	0,2	0,0	12,3	-	12,3	-	-	-	-
Materiali inutilizzabili per il consumo o la lavorazione - EER 020304	0,0	1,1	-	1,1	1,2	0,4	-	1,6	1,6	-	-	1,6
<b>Totale non pericolosi</b>	<b>2,1</b>	<b>128,6</b>	<b>-</b>	<b>130,7</b>	<b>20,3</b>	<b>88,9</b>	<b>-</b>	<b>109,2</b>	<b>20,9</b>	<b>89</b>	<b>6,4</b>	<b>116,3</b>

Reporting e dati

Rifiuti smaltiti (t)	2025*				2024**				2023***			
	In discarica	Riciclato	Combustibile per produrre energia	Totale	In discarica	Riciclato	Combustibile per produrre energia	Totale	In discarica	Riciclato	Combustibile per produrre energia	Totale
<b>Pericolosi</b>												
Pitture e vernici di scarto, contenenti solventi organici o altre sostanze pericolose - EER 080111	0,1	-	-	0,1	-	-	-	-	-	-	-	-
Scarti di olio minerale per motori, ingranaggi e lubrificazione, non clorurati - EER 130205	-	0,1	-	0,1	-	-	-	-	-	-	-	-
Altri solventi e miscele di solventi - EER 140603	1,5	-	-	1,5	-	-	-	-	-	-	-	-
Apparecchiature dismesse contenenti componenti pericolosi - EER 160213	-	10,0	-	10,0	0,4	-	-	0,4	-	0,4	-	0,4
Rifiuti organici contenenti sostanze pericolose - EER 160305	0,2	-	-	0,2	-	-	-	-	-	-	-	-
Batterie al piombo - EER 160601	-	0,0	-	0,0	-	-	-	0,0	-	23,1	-	23,1
Altri materiali isolanti contenenti o costituiti da sostanze pericolose - EER 170603	0,2	-	-	0,2	-	-	-	0,0	-	-	-	-
Tubi fluorescenti ed altri rifiuti contenenti mercurio - EER 200121	-	0,2	-	0,2	-	-	-	-	-	-	-	-
Apparecchiature elettriche ed elettroniche dismesse - EER 200135	0,0	-	-	0,0	0,4	-	-	0,4	0	-	-	0
<b>Totale pericolosi</b>	<b>2,0</b>	<b>10,3</b>	<b>-</b>	<b>12,2</b>	<b>0,8</b>	<b>0,0</b>	<b>-</b>	<b>0,8</b>	<b>0</b>	<b>23,5</b>	<b>-</b>	<b>23,5</b>
<b>Totale</b>	<b>4,1</b>	<b>138,8</b>	<b>-</b>	<b>142,9</b>	<b>21,1</b>	<b>88,9</b>	<b>-</b>	<b>110,0</b>	<b>20,9</b>	<b>112,5</b>	<b>6,4</b>	<b>139,7</b>

Nel 2025, il 97% dei rifiuti è stato riutilizzato o riciclato, quindi non conferito in discarica.

\* Il perimetro dei dati 2025 esclude le seguenti società:

- In Italia: C. Consulting S.p.A, Industries Excellence S.p.A, Digitelematica S.r.l., Atlantic Technologies S.p.A.
- All'estero: Crispy Bacon Shpk, Be Shaping the Future GmbH, Be Shaping the Future Management Consulting SL, Firstwaters GmbH (Austria e Germania), Be Ukraine Think, Solve, Execute Llc, Be Shaping The Future A.g., Engineering Do Brasil S.A., Industries Excellence Sasu, Industries Excellence GmbH, Engineering International Belgium S.a., Movilitas Cloud BV, Industries Excellence Bv, Engineering Software Lab D.o.o., Eng Mexico Informatica S. de R.L., Industries Excellence India Llp, Movilitas Cloud Kft, Engineering Ingegneria Informatica Spain S.L., IT-Soft USA Inc, Engineering Albania Shpk.

\*\* Il perimetro dei dati 2024 esclude le seguenti società:

- In Italia: C. Consulting S.p.A, Industries Excellence S.p.A, Digitelematica S.r.l., Atlantic Technologies S.p.A.
- All'estero: Engineering Software Lab D.o.o., Engineering Ingegneria Informatica S.p.A., Engineering Ingegneria Informatica Spain S.L., Be Shaping the Future Management Consulting SL, IT-Soft USA Inc, Industries Excellence India Llp, Movilitas Cloud Kft, Movilitas Cloud BV, Industries Excellence Ltd, Industries Excellence GmbH, Naxxos Bv, Industries Excellence Bv, Industries Excellence Sasu, Eng Mexico Informatica S. de R.L., Engineering Do Brasil S.A., Be Ukraine Think, Solve, Execute Llc, Be Shaping The Future A.g., Be Shaping the Future GmbH, Firstwaters GmbH, Be Shaping The Future - Performance, Transformation, Digital GmbH, Crispy Bacon Shpk.

\*\*\* Il perimetro dei dati 2023 esclude le seguenti società:

- In Italia: C. Consulting S.p.A, Industries Excellence S.p.A, Digitelematica S.r.l., FDL Servizi Srl, Atlantic Technologies S.p.A.
- All'estero: Engineering Software Lab D.o.o., Engineering Ingegneria Informatica S.p.A, Engineering Ingegneria Informatica Spain S.L., IT-Soft USA Inc, Movilitas Cloud Kft, Movilitas Cloud BV, Industries Excellence Ltd, Industries Excellence GmbH, Naxxos Bv, Industries Excellence Bv, Industries Excellence Sasu, Atlantic Technologies Europe Ltd, Be Think Solve Execute Ro S.r.l., Be Ukraine Think, Solve, Execute Llc, Be Shaping The Future A.g., Be Shaping the Future GmbH, Firstwaters GmbH - Germany, Be Shaping the Future Management Consulting AG, Be Shaping The Future - Performance, Transformation, Digital GmbH, Crispy Bacon Shpk.

## Nota metodologica

Il presente documento rappresenta la tredicesima edizione del Bilancio di Sostenibilità (di seguito anche “Bilancio”) del Gruppo Engineering. In particolare, dall’esercizio 2023 il Bilancio fa riferimento ad Engineering Ingegneria Informatica S.p.A. e alle sue controllate italiane ed estere, in linea con il perimetro di consolidamento del Bilancio Consolidato del Gruppo, ad esclusione delle società in fase di liquidazione e inattive al 31.12.2025<sup>35</sup>. Si specifica inoltre che le società ENGX s.r.l., Be Shaping The Future Digital Solutions S.p.A., Smart Land Sud Ovest Milano S.r.l., Smart Land Area Saviglianese S.r.l., Smart Land CM Calore Salernitano S.r.l., Smart Land Saronnese S.r.l., In Valmalenco S.B. S.r.l., Il Cittadino Al Centro - Cosenza S.r.l., Alfahealth S.p.A., Neta S.p.A., ENG Hellas Single Member P.C., Be Shaping The Future Czech Republic S.R.O., Paystrat Solutions S.L. (Pyngo), Naxxos Bv non presentano dipendenti, pertanto, pur essendo incluse nel perimetro di rendicontazione, non apportano un contributo quantitativo ai KPI. Eventuali specifiche ed eccezioni al perimetro di rendicontazione sono puntualmente riportate nelle relative sezioni.

Il Bilancio è stato redatto al fine di descrivere i risultati conseguiti dal Gruppo Engineering in ambito economico, sociale e ambientale, descrivendo l’impegno del Gruppo nel creare valore non solo per sé stessa, ma anche per i propri stakeholder. Il Bilancio è stato redatto in conformità ai “Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards”, definiti nel 2021 dal GRI – Global Reporting Initiative secondo l’opzione di rendicontazione «in accordance», come indicato nel GRI Content Index.

La periodicità di reporting è su base annuale e i contenuti di questo documento fanno riferimento all’esercizio 2025, per il periodo compreso fra il 1° gennaio e il 31 dicembre, in allineamento con il periodo rendicontato nel Bilancio Consolidato e di Esercizio 2025, con alcune anticipazioni sul primo semestre 2026, principalmente per quanto riguarda alcune iniziative di particolare rilievo. Ove disponibili, i dati e le informazioni relativi agli anni precedenti sono riportati ai soli fini comparativi allo scopo di consentire una valutazione dell’andamento delle attività del Gruppo in un arco temporale più esteso.

I contenuti del presente documento riflettono il principio di materialità o rilevanza. La selezione dei temi alla base di questo Bilancio è il risultato dell’analisi di materialità realizzata secondo le indicazioni dei GRI Sustainability Reporting Standard, principale riferimento metodologico internazionale adottato. I risultati dell’analisi di materialità e le tematiche rilevanti per Engineering sono descritte nella sezione “2.4 Gli impatti e i temi materiali per Engineering”. Il Bilancio di Sostenibilità 2025 del Gruppo Engineering rendiconta gli impatti positivi e negativi che interessano l’azienda, dunque impatti effettivi, ma anche quelli che potrebbero interessarla, in tal caso si parla di impatti potenziali, lungo la sua catena dal valore.

La raccolta delle informazioni e dei dati di sostenibilità si basa su un flusso definito, che interessa le funzioni aziendali coinvolte nella redazione del Bilancio di Sostenibilità tramite un sistema informatico appositamente predisposto. Con lo scopo di fornire una corretta rappresentazione delle attività rendicontate e di garantire l’attendibilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime che, ove presenti, sono fondate sulle migliori metodologie disponibili e opportunamente segnalate.

Il documento è stato sottoposto a giudizio di conformità (“limited assurance engagement” secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) da parte di Deloitte & Touche S.p.A., che si esprime con apposita relazione distinta. La verifica è stata svolta secondo le procedure indicate nella “Relazione della Società di Revisione Indipendente”, inclusa nel presente documento.

### Contatti

Per ogni informazione relativa al Bilancio di Sostenibilità è possibile contattare il Team Sostenibilità della Direzione Public Affairs, Corporate Communication & Sustainability di Engineering Ingegneria Informatica S.p.A:

**sustainability@eng.it**

<sup>35</sup> Le società in liquidazione/cessate sono: Engineering Its GmbH, Atlantic Technologies Europe Ltd, BW Digitronik A.g., Sicilia e-Servizi Venture S.c.a.r.l.



## GRI Content index

<b>Dichiarazione d'uso</b>	Il Gruppo Engineering ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo dal 01.01.2025 al 31.12.2025.
<b>Utilizzato GRI 1</b>	GRI 1: Principi fondamentali 2021
<b>Standard di Settore GRI pertinenti</b>	Nessuno

GRI Standard	Informativa	Riferimenti, link e note	Pagina	Omissioni			
				Requisito	Motivo	Spiegazione	
<b>Informativa generale</b>							
<b>L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione</b>							
GRI 2: Informativa generale 2021	2-1	Dettagli organizzativi	Il profilo Le società del Gruppo Nota metodologica	12 13 103			
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Il profilo Nota metodologica	12 103			
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica	103			
	2-4	Revisione delle informazioni	Nota metodologica	103			
	2-5	Assurance esterna	Assurance esterna	111			
	<b>Attività e lavoratori</b>						
	2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Il profilo La creazione di valore per Engineering	12 14			
	2-7	Dipendenti	Tavole di performance	91			
	2-8	Lavoratori non dipendenti <sup>36</sup>	Tavole di performance	91			
	<b>Governance</b>						
2-9	Struttura e composizione della governance	Assetto proprietario e Governance La Governance di sostenibilità	18 53	vi. gruppi sociali sottorappresentati; minoranze etniche, religiose, LGBTQ+, persone con disabilità ecc.  vii. competenze rilevanti in relazione agli impatti dell'organizzazione; es, competenze specifiche nei seguenti ambiti, ad es. Climate, DEI, Cybersecurity, ecc	vi. Non è un'informazione mappata poiché la mappatura - in assenza di una finalità e una base giuridica stringente, trattandosi di dati personali particolari - si potrebbe porre in contrapposizione con i principi di data e purpose minimization di cui al GDPR.  vii. Non è mai stata predisposta una skill matrix sulle competenze degli amministratori.		

Reporting e dati

<sup>36</sup> Il perimetro di rendicontazione si riferisce al Gruppo Engineering in Italia.



GRI Standard	Informativa	Riferimenti, link e note	Pagina	Omissioni		
				Requisito	Motivo	Spiegazione
<b>Informativa generale</b>						
<b>Governance</b>						
GRI 2: Informativa generale 2021	2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	Assetto proprietario e Governance	18		
	2-11	Presidente del massimo organo di governo	Assetto proprietario e Governance	18		
	2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Assetto proprietario e Governance	18		
	2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Assetto proprietario e Governance La Governance di sostenibilità	18 53		
	2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	La Governance di sostenibilità	53		
	2-15	Conflitti di interesse	Assetto proprietario e Governance	18		
	2-16	Comunicazione delle criticità	La Governance di sostenibilità	53		
	2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Assetto proprietario e Governance	18		
	2-18	Valutazione delle performance del massimo organo di governo	Assetto proprietario e Governance	18		
	2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	Assetto proprietario e Governance	18		
	2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	Assetto proprietario e Governance	18		
2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	-		a, b, c	Vincoli di riservatezza	L'informazione è stata valutata come riservata
<b>Strategia, politiche e prassi</b>						
	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli Stakeholder	5		
	2-23	Impegno in termini di policy	Assetto proprietario e Governance	18		
	2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	Assetto proprietario e Governance	18		
	2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	La Governance di sostenibilità	53		

GRI Standard	Informativa	Riferimenti, link e note	Pagina	Omissioni		
				Requisito	Motivo	Spiegazione
<b>Informativa generale</b>						
<b>Strategia, politiche e prassi</b>						
GRI 2: Informativa generale 2021	2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	La struttura a presidio della legalità	22		
	2-27	Conformità a leggi e regolamenti	La struttura a presidio della legalità Engineering Albania SHPK, società extra-UE non direttamente soggetta all'applicazione del GDPR, a valle di un'ispezione avviata nel 2025, è stata sanzionata nel 2026 per un ammontare pari a 3,3 milioni di ALL (~ 35.000 euro), sanzione minima edittale, da parte dell'autorità privacy albanese con riferimento specifico ai dettami della normativa locale albanese.	22		
	2-28	Appartenenza ad associazioni	La creazione di valore per Engineering	14		
<b>Coinvolgimento degli stakeholder</b>						
	2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Gli stakeholder di Engineering	5		
	2-30	Contratti collettivi	Tavole di performance	91		
<b>Temi materiali</b>						
GRI 3 Temi materiali 2021	3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	39		
	3-2	Elenco dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	39		
GRI 3 Temi materiali 2021	<b>Corruzione e Concussione</b>					
	3-3	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	39		
GRI 205 Anticorruzione	205-3	Episodi confermati di corruzione e misure adottate	La struttura a presidio della legalità	22		
GRI 3 Temi materiali 2021	<b>Energia ed emissioni GHG</b>					
	3-3	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	39		
GRI 302 Energia 2016	302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	Efficienza dei consumi energetici	85		
			Tavole di performance	91		



GRI Standard	Informativa	Riferimenti, link e note	Pagina	Omissioni		
				Requisito	Motivo	Spiegazione
<b>Temi materiali</b>						
<b>Energia ed emissioni GHG</b>						
	<b>305-1</b> Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	La lotta al cambiamento climatico nei processi Tavole di performance Fonte dei fattori di emissione: • UK government source from Department of Environment, Food and Rural Affairs: (DEFRA) GHG reporting conversion factors 2025	83 91			
	<b>305-2</b> Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	La lotta al cambiamento climatico nei processi Tavole di performance Fonti dei fattori di emissione: • International Energy Agency: World Energy Outlook 2025 • Association of Issuing Bodies: European Residual Mixes 2025 • Green-e: 2024 Green-e verification report (2023 Data)	83 91			
<b>GRI 305 Emissioni 2016</b>	<b>305-3</b> Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	La lotta al cambiamento climatico nei processi Tavole di performance Fonti dei fattori di emissione: • International Energy Agency: World Energy Outlook 2025 • US Environmental Protection Agency: Environmental-Extended Input-Output Supply Chain GHG emission factors adjusted for exchange rate and inflation 2025 • UK government source from Department of Environment, Food and Rural Affairs: (DEFRA) GHG reporting conversion factors 2025	83 91			
	<b>305-7</b> Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni nell'aria rilevanti	Tavole di performance Fonte dei fattori di emissione: ISPRA, Banca dati dei fattori di emissione medi del trasporto stradale in Italia (anno di riferimento 2024)	91			

Reporting e dati



GRI Standard	Informativa	Riferimenti, link e note	Pagina	Omissioni		
				Requisito	Motivo	Spiegazione
<b>Temi materiali</b>						
<b>GRI 3</b>	<b>Rifiuti</b>					
<b>Temi materiali 2021</b>	<b>3.3</b>	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	39		
	<b>306-1</b>	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	Gestione dei rifiuti e iniziative di economia circolare	88		
<b>GRI 306</b>	<b>Rifiuti 2020</b>	<b>306-2</b>	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	Gestione dei rifiuti e iniziative di economia circolare	88	
		<b>306-3</b>	Rifiuti generati	Tavole di performance	91	
<b>GRI 3</b>	<b>Condizioni della forza lavoro</b>					
<b>Temi materiali 2021</b>	<b>3-3</b>	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	39		
<b>GRI 401</b>	<b>Occupazione 2016</b>	<b>401-1</b>	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Valorizzazione, inclusione e attrazione delle risorse umane Tavole di performance	62 91	
		<b>403-1</b>	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	73	
		<b>403-2</b>	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	Salute e sicurezza sul lavoro	73	
		<b>403-3</b>	Servizi per la salute professionale	Salute e sicurezza sul lavoro	73	
		<b>403-4</b>	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	Salute e sicurezza sul lavoro	73	
<b>GRI 403</b>	<b>Salute e sicurezza sul lavoro 2018</b>	<b>403-5</b>	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	73	
		<b>403-6</b>	Promozione della salute dei lavoratori	Salute e sicurezza sul lavoro	73	
		<b>403-7</b>	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	Salute e sicurezza sul lavoro	73	
		<b>403-8</b>	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro Tavole di performance	73 91	
		<b>403-9</b>	Infortuni sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro Tavole di performance	73 91	b. Indisponibilità del dato Il dato non è attualmente disponibile

Reporting e dati



GRI Standard	Informativa	Riferimenti, link e note	Pagina	Omissioni		
				Requisito	Motivo	Spiegazione
<b>Temi materiali</b>						
<b>Condizioni della forza lavoro</b>						
GRI 404 Formazione e istruzione 2016	404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente <sup>37</sup>	L'Academy Engineering Tavole di performance	71 91		
	404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	Valorizzazione, inclusione e attrazione delle risorse umane L'Academy Engineering	62 71		
			<i>404-2b: Non vi sono programmi in essere di assistenza alla transizione</i>			
<b>Pari Opportunità &amp; DEI</b>						
GRI 3 Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	39		
GRI 405 Diversità e pari opportunità 2016	405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Assetto proprietario e Governance Valorizzazione, inclusione e attrazione delle risorse umane Tavole di performance	18 62 91		
	405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini <sup>38</sup>	Tavole di performance	91		
	406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Valorizzazione, inclusione e attrazione delle risorse umane	62		
<b>Privacy e Cybersecurity</b>						
GRI 3 Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	39		
GRI 418 Privacy dei clienti 2016	418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Protezione dei dati	76		

Reporting e dati

<sup>37</sup> Il perimetro di rendicontazione si riferisce al Gruppo Engineering in Italia ed esclude le seguenti società: Crispy Bacon S.r.L., Extra Red S.r.l., Industries Excellence S.p.A. e Parma Valore Comune s.c.a.r.l., Tali società, infatti, al 31.12.2025 non risultavano ancora integrate all'interno dei sistemi centralizzati del Gruppo Engineering.

<sup>38</sup> \* I dati fanno riferimento al perimetro globale del Gruppo Engineering, escludendo Parma Valore Comune S.c.a.r.l.. Tale società, infatti, al 31.12.2025 non risultava ancora integrata all'interno dei sistemi centralizzati del Gruppo Engineering.



Temi materiali non collegati a GRI		Riferimenti, link e note		Pagina
<b>Acqua</b>				
<b>GRI 3</b>	<b>3-3</b>	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	39
<b>Temi materiali 2021</b>			Gestione dei consumi idrici	89
<b>Iniziative culturali e sociali delle comunità</b>				
<b>GRI 3</b>	<b>3-3</b>	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	39
<b>Temi materiali 2021</b>			Iniziative a favore della comunità	38
<b>Salute e benessere degli utenti finali</b>				
<b>GRI 3</b>	<b>3-3</b>	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	39
<b>Temi materiali 2021</b>			La tecnologia che abilita la sostenibilità	32
<b>Marketing responsabile e accessibilità dei prodotti</b>				
<b>GRI 3</b>	<b>3-3</b>	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	39
<b>Temi materiali 2021</b>			Protezione dei dati e sicurezza delle informazioni	75
<b>Cultura aziendale</b>				
<b>GRI 3</b>	<b>3-3</b>	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	39
<b>Temi materiali 2021</b>			La sostenibilità per Engineering	28
<b>Governance dei dati</b>				
<b>GRI 3</b>	<b>3-3</b>	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	39
<b>Temi materiali 2021</b>			Protezione dei dati e sicurezza delle informazioni	75

## Assurance esterna

GRI 2-5



Deloitte & Touche S.p.A.  
Via Vittorio Veneto, 89  
00187 Roma  
Italia

Tel: +39 06 367491  
Fax: +39 06 36749282  
www.deloitte.it

### RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SUL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

#### Al Consiglio di Amministrazione di Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato (“*limited assurance engagement*”) del Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Engineering Ingegneria Informatica (di seguito anche “il Gruppo”) relativo all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.

#### Responsabilità degli Amministratori per il Bilancio di Sostenibilità

Gli Amministratori della Engineering Ingegneria Informatica S.p.A. sono responsabili per la redazione del Bilancio di Sostenibilità in conformità ai “*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*” definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* (“GRI Standards”), come descritto nel paragrafo “Nota metodologica” del Bilancio di Sostenibilità.

Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un Bilancio di Sostenibilità che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi del Gruppo Engineering Ingegneria Informatica in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l’identificazione degli *stakeholder* e degli aspetti significativi da rendicontare.

#### Indipendenza della società di revisione e gestione della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell’*International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) (IESBA Code)* emesso dall’*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica l’*International Standard on Quality Management 1* in base al quale è tenuta a configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che includa direttive o procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

Ancona Bari Bergamo Bologna Brescia Cagliari Firenze Genova Milano Napoli Padova Parma Roma Torino Treviso Udine Verona  
Sede Legale: Via Santa Sofia, 28 - 20122 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.688.930,00 i.v.  
Codice Fiscale/Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi n. 03049560166 - R.E.A. n. MI-1720239 | Partita IVA: IT 03049560166

Il nome Deloitte si riferisce a una o più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una società inglese a responsabilità limitata (“DTTL”), le member firm aderenti al suo network e le entità a esse correlate. DTTL e ciascuna delle sue member firm sono entità giuridicamente separate e indipendenti tra loro. DTTL (denominata anche “Deloitte Global”) non fornisce servizi ai clienti. Si invita a leggere l’informativa completa relativa alla descrizione della struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited e delle sue member firm all’indirizzo [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about).

© Deloitte & Touche S.p.A.

**Deloitte.**

2

**Responsabilità della società di revisione**

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del Bilancio di Sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nel “*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*” (di seguito anche “*ISAE 3000 Revised*”), emanato dall’*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Bilancio di Sostenibilità non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un’estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l’*ISAE 3000 Revised* (“*reasonable assurance engagement*”) e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sul Bilancio di Sostenibilità si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Engineering Ingegneria Informatica S.p.A. responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel Bilancio di Sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all’acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- 1) analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità, con riferimento alle modalità di analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali e alla validazione interna delle risultanze del processo;
- 2) comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Bilancio di Sostenibilità.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Engineering Ingegneria Informatica S.p.A. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l’aggregazione, l’elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione del Bilancio di Sostenibilità.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a livello di capogruppo Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.:
  - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Bilancio di Sostenibilità abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
  - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.

**Deloitte.**

3

- Per le seguenti società Municipia S.p.A. ed Engineering D.HUB S.p.A., che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali su base campionaria circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

**Conclusioni**

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Engineering Ingegneria Informatica relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.

DELOITTE &amp; TOUCHE S.p.A.

**Francesco Vanacore**  
Socio

Roma, 28 maggio 2026



A cura del Team Sostenibilità della Direzione Public Affairs,  
Corporate Communication & Sustainability

**Gruppo Engineering**

[sustainability@eng.it](mailto:sustainability@eng.it)

<https://www.eng.it/who-we-are/esg>

La redazione di questo Bilancio di Sostenibilità è stata possibile grazie al contributo di oltre 60 colleghe e colleghi del Gruppo, che hanno partecipato sia alla realizzazione dei contenuti qualitativi sia alla raccolta e all'analisi delle evidenze quantitative.

**ENGINEERING**

Sede legale e amministrativa

Piazzale dell'Agricoltura, 24 - 00144 Roma

© 2026 Ed. Engineering

@ [www.eng.it](http://www.eng.it)

**in** Engineering Ingegneria Informatica SpA

**@** @LifeAtEngineering

**X** @EngineeringSpa

**f** Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.