

EIDOSMEDIA



2025

Bilancio di Sostenibilità



INDICE

LETTERA AGLI STAKEHOLDERS	3
HIGHLIGHTS	4
NOTA METODOLOGICA	5
1. L'INNOVAZIONE COME MOTORE DI CRESCITA	6
Digitalizzazione e tecnologia: le leve strategiche del business aziendale	6
Approccio alla sostenibilità	9
Analisi di Materialità	10
Priorità strategiche e piano d'azione ESG	15
2. GOVERNANCE, ETICA E PERFORMANCE ECONOMICA	20
Struttura di governo e organi sociali	20
Strumenti per il presidio dell'etica aziendale	23
Policy aziendali: integrità e tutela dei diritti umani	25
Valore economico generato e distribuito	28
3. LA VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE	31
Composizione dell'organico e turnover	31
Diversità, Equità e Inclusione	35
Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	40
Formazione, sviluppo delle competenze e welfare aziendale	42
4. IMPATTO AMBIENTALE E RISORSE NATURALI	45
Consumi energetici ed emissioni GHG	45
Gestione dei rifiuti e buone pratiche	49
5. L'IMPEGNO DI EIDOSMEDIA VERSO CLIENTI, FORNITORI E COMUNITA'	51
Sicurezza delle informazioni e protezione dei dati	51
Supply chain e territorio	54
GRI CONTENT INDEX	57

LETTERA AGLI STAKEHOLDERS

Cari Stakeholder,

con la pubblicazione del nostro secondo Bilancio di Sostenibilità, desideriamo condividere i risultati, i progressi e le sfide che hanno caratterizzato il percorso di Eidosmedia nel corso del 2025.

Lo scorso anno abbiamo presentato il nostro primo report, segnando una tappa importante nel percorso intrapreso per integrare i principi di sostenibilità all'interno della nostra organizzazione. Oggi guardiamo a quel traguardo come a un punto di partenza: un'occasione per misurare con maggiore consapevolezza il nostro impatto, definire priorità e rafforzare il nostro impegno verso una crescita responsabile.

Nel corso del 2025 abbiamo continuato a lavorare per rendere la sostenibilità un elemento sempre più concreto delle nostre attività quotidiane e delle nostre decisioni strategiche. Questo significa non solo monitorare i risultati raggiunti, ma anche sviluppare processi, competenze e strumenti che ci consentano di affrontare con maggiore efficacia le sfide ambientali, sociali e di governance che caratterizzano il nostro contesto operativo.

I risultati presentati in questo report sono il frutto dell'impegno delle nostre persone, della collaborazione con clienti, fornitori e partner e della volontà condivisa di costruire valore nel lungo periodo. A tutti loro desidero rivolgere un sincero ringraziamento.

Siamo consapevoli che il percorso verso uno sviluppo sempre più sostenibile richiede continuità, capacità di adattamento e una visione di lungo termine. In un contesto in continua evoluzione, caratterizzato da nuove aspettative degli stakeholder e da un quadro normativo sempre più articolato, continuiamo a considerare la sostenibilità non come un adempimento, ma come un'opportunità per rafforzare la competitività, l'innovazione e la resilienza della nostra impresa.

Questo secondo Bilancio di Sostenibilità rappresenta un ulteriore passo avanti nel nostro percorso. Continueremo a lavorare con trasparenza, responsabilità e determinazione, consapevoli che ogni progresso, anche il più piccolo, contribuisce alla costruzione di un futuro più sostenibile per la nostra azienda e per le comunità con cui interagiamo.

Grazie per la fiducia che continuate ad accordarci e per il contributo che ciascuno di voi offre a questo percorso.

*Christian Pelanconi
Eidosmedia CEO*

HIGHLIGHTS

Highlights ambientali

→ Consumi energetici totali	446 GJ
→ Intensità energetica	14,03 GJ/M€
→ Emissioni Scope 2 (location based)	29,15 tCO ₂ eq
→ Emissioni Scope 2 (market based)	54,67 tCO ₂ eq
→ Intensità emissiva (location based)	0,92 tCO ₂ /M€

Highlights sociali

→ Numero di dipendenti	138
→ Numero di nuovi dipendenti	12
→ Tasso di turnover in uscita	5%
→ Percentuale di dipendenti donne	26%
→ Ore medie di formazione erogate	35

Highlights di governance

→ Percentuale del valore economico distribuito sul generato	89%
→ Percentuale del valore economico trattenuto sul generato	11%

NOTA METODOLOGICA

Con la pubblicazione del secondo Bilancio di Sostenibilità, Eidosmedia S.p.A. (di seguito anche “Eidosmedia”, l’“Azienda” o la “Società”) consolida in modo significativo il proprio percorso di responsabilità sociale e ambientale.

Il documento nasce con l’obiettivo di fornire una rendicontazione chiara, organica e trasparente delle performance ambientali, sociali e di governance di Eidosmedia, illustrando al contempo le priorità strategiche e gli obiettivi che guideranno l’impegno dell’Azienda sui temi della sostenibilità nei prossimi anni.

La scelta di redigere volontariamente il presente Bilancio nasce dalla consapevolezza che la sostenibilità costituisce un’opportunità concreta per rafforzare la resilienza aziendale, innovare il modello di business e creare valore condiviso per tutti gli stakeholder. Nella definizione del documento, l’Azienda ha scelto di fare riferimento ai GRI Universal Standards (Global Reporting Initiative). L’approccio adottato è quello “*with reference to the GRI Standards*”, che consente di utilizzare gli Standard GRI come linea guida metodologica per la rendicontazione, garantendo trasparenza e rigore nell’esposizione delle informazioni, pur mantenendo la flessibilità necessaria per adattare la reportistica alle specificità e al contesto operativo di Eidosmedia.

Il documento richiama, inoltre, i riferimenti all’Agenda 2030 delle Nazioni Unite e ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), che costituiscono un quadro di riferimento per orientare il contributo delle imprese allo sviluppo sostenibile a livello globale. In particolare, ciascuna iniziativa del Piano Strategico di Sostenibilità è stata associata a uno o più SDGs rilevanti.

Le informazioni e i dati presentati nel Bilancio si riferiscono all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 e riguardano esclusivamente il perimetro di Eidosmedia S.p.A., con sede legale in via Carlo Imbonati 18, Milano. Alcuni dati opportunamente segnalati all’interno del documento, sono stati ottenuti tramite stime, in assenza di sistemi di misurazione diretta. Ove indicato, alcuni valori relativi a periodi precedenti sono stati oggetto di *restatement* per garantire la comparabilità delle informazioni nel tempo.

Il presente Bilancio di Sostenibilità è stato predisposto successivamente al Bilancio d’Esercizio e la sua versione definitiva è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 07/09/2026. Il documento è disponibile sul sito della Società (www.eidosmedia.com), nella sezione ESG, dove può essere consultato e scaricato liberamente da chiunque sia interessato ad approfondire il percorso ESG dell’Azienda.

Per facilitare la lettura e consentire una verifica puntuale delle informazioni rendicontate, alla fine del documento è riportato il GRI Content Index: una tabella di raccordo che mette in relazione i contenuti del Bilancio con gli indicatori GRI utilizzati.

1. L'INNOVAZIONE COME MOTORE DI CRESCITA

Digitalizzazione e tecnologia: le leve strategiche del business aziendale

Dal 1999, anno della sua fondazione a Milano, Eidosmedia ha intrapreso un percorso di crescita che l'ha portata ad affermarsi a livello globale come sviluppatore di piattaforme digitali avanzate dedicate alla gestione di contenuti informativi complessi. Le tecnologie realizzate dalla Società consentono la creazione, l'organizzazione e la distribuzione efficiente di informazioni in contesti caratterizzati da elevata complessità e rapidità operativa, rispondendo alle necessità di editori internazionali, agenzie di stampa, istituzioni finanziarie, imprese corporate e altre organizzazioni.

La presenza aziendale in Europa, Nord America e Asia-Pacifico, con sedi a Milano, New York, Londra, Parigi, Francoforte, Porto, Sydney e Shanghai, permette a Eidosmedia di operare stabilmente in oltre 30 Paesi, rafforzando progressivamente il proprio radicamento nei mercati chiave e la dimensione internazionale del Gruppo.

Specializzata nel settore dell'information technology, la Società sviluppa soluzioni software di knowledge management e pubblicazione multicanale in ambito enterprise (carta, e digital). Negli ultimi anni è proseguita l'evoluzione strategica verso i mercati finanziario e corporate, mantenendo al contempo una solida presenza nel tradizionale settore dei news e media.

Grazie ad un'offerta interamente cloud-native, Eidosmedia consente ai propri clienti di produrre e pubblicare contenuti in modalità distribuita, collaborativa e multicanale, garantendo elevati standard di sicurezza, scalabilità e personalizzazione. Le piattaforme sviluppate, altamente configurabili e flessibili, assicurano una gestione fluida dei processi editoriali, documentali e informativi, adattandosi a contesti organizzativi complessi e in continua trasformazione.

Tra le principali soluzioni si confermano:

- **Méthode:** piattaforma di Enterprise Content Management (ECM) di riferimento per l'editoria integrata cartacea e digitale. Basata su un innovativo modello a copia singola, consente di creare il contenuto una sola volta e distribuirlo in modo coerente e simultaneo su tutti i canali. La piattaforma integra funzionalità editoriali avanzate, strumenti grafici professionali e una gestione evoluta degli archivi multimediali. Oltre al tradizionale settore news e media, Méthode è ampiamente utilizzata da istituzioni finanziarie e organizzazioni corporate per la produzione e distribuzione multicanale di reportistica finanziaria, documentazione regolamentare e comunicazioni istituzionali.
- **Cobalt:** piattaforma cloud di nuova generazione, progettata per alimentare un ecosistema completo di canali digitali. Cobalt è un CMS (Content Management

System) headless, in cui i contenuti provenienti dai processi editoriali di back-end vengono esposti in formato JSON channel-neutral tramite API RESTful standard e integrati con moduli di distribuzione (nativi o open source) che li trasformano in prodotti digitali.

- **Neon:** nuova piattaforma digitale disponibile sul mercato dal 2025, progettata per un modello di workflow editoriale primariamente digitale, in linea con la crescente priorità attribuita dai media ai prodotti digital-first rispetto alle pubblicazioni cartacee. Basata su un'architettura software di nuova generazione, cloud-native e modulare, Neon integra funzionalità di intelligenza artificiale native a supporto della produzione e pubblicazione dei contenuti, tra cui creazione automatizzata di pagine web, suggerimenti di contenuto e ottimizzazione editoriale.

Accanto alle piattaforme tecnologiche, Eidosmedia mette a disposizione due ambienti operativi complementari per la creazione e pubblicazione dei contenuti:

- **Prime (Windows workspace):** applicazione per l'utilizzo in ambiente redazionale o d'ufficio. È particolarmente adatta alla produzione di layout complessi per quotidiani, riviste e report finanziari. Le funzionalità avanzate di progettazione e impaginazione consentono risultati comparabili a quelli di applicazioni grafiche dedicate, mentre gli strumenti di pianificazione delle edizioni permettono la gestione di pubblicazioni multiple e del posizionamento pubblicitario.
- **Swing (Mobile workspace):** famiglia di ambienti di lavoro accessibili via browser e tramite app dedicate, che replica le principali funzionalità editoriali e collaborative di Prime, consentendo il lavoro remoto in totale sicurezza. Permette a team distribuiti di gestire processi coordinati su diverse aree geografiche e fusi orari. Include la versione web-based per attività editoriali e di supervisione, l'app **Swing Mobile** per dispositivi iOS e Android e **Swing Live**, dedicato al live blogging individuale o di team con pubblicazione in tempo reale.

La crescente integrazione di servizi basati su intelligenza artificiale generativa (GenAI) ha ulteriormente potenziato le funzionalità delle soluzioni Eidosmedia, rendendole ancora più performanti:

- **AI Writing Assistant:** strumento integrato nell'editor che migliora i contenuti attraverso correzioni grammaticali, stilistiche e suggerimenti avanzati.
- **AI Tools :** suite di funzionalità che include generazione di titoli, riformulazione testi, estrazione di informazioni chiave, produzione di riassunti e una chat AI per supporto creativo e risoluzione problemi.

L'architettura è completamente aperta, con possibilità di integrazione sia con i principali LLM pubblici (es. OpenAI, , Anthropic) sia con modelli/dataset proprietari sviluppati per clienti enterprise.

Prosegue, inoltre, il percorso di trasformazione avviato nel 2016 verso un modello SaaS (Software as a Service), articolato in due livelli:

1. Concessione del software con gestione della piattaforma da cura di Eidosmedia.

2. Fornitura completa in modalità remota, comprensiva della gestione infrastrutturale.

Entrambe le modalità prevedono un canone periodico fisso (Opex), che genera ricavi ricorrenti (ARR – Annual Recurring Revenue) stabili e prevedibili, contribuendo alla resilienza aziendale anche in contesti macroeconomici complessi.

La strategia è supportata da trend positivi nel mercato delle soluzioni ECM in cloud ed è fondata su standardizzazione dell'offerta, scalabilità dei modelli, replicabilità delle soluzioni, adozione di tecnologia cloud e rafforzamento di partnership globali. L'obiettivo rimane il consolidamento della componente SaaS, con una progressiva riduzione dei servizi post-vendita e l'ampliamento delle opportunità di cross-selling, attraverso accordi di revenue share con partner specializzati.

INFO-BOX | MISSION E VISION

Alla base della crescita di Eidosmedia vi è una cultura orientata a innovazione, trasparenza, responsabilità e affidabilità. L'azienda promuove relazioni durature con gli stakeholder, fondate sulla fiducia, sulla qualità e sul valore delle soluzioni proposte.

- **Mission:** fornire soluzioni tecnologiche avanzate per la gestione e diffusione dell'informazione, valorizzando il capitale informativo come leva per il progresso.
- **Vision:** affermarsi come partner tecnologico globale nella trasformazione digitale, con un approccio responsabile, sostenibile e ad alto impatto positivo.

L'**innovazione** continua a rappresentare un elemento centrale della strategia di business di Eidosmedia, in particolare nel settore Financial Services, dove precisione, tempestività e compliance sono requisiti imprescindibili.

Nel corso dell'anno 2025, l'azienda ha proseguito gli investimenti in attività di ricerca e sviluppo, per arricchire le piattaforme esistenti (Méthode, Cobalt, Neon, Swing e Prime) e sviluppare nuove soluzioni come **Research Plus (R+)**, dedicata ai clienti dei servizi finanziari. R+ sarà progettata per supportare nuovi casi d'uso abilitati dall'intelligenza artificiale nei settori Investment Research, Asset Management e Wealth Management.

Le innovazioni principali già implementate comprendono:

- **Esperienze di fruizione avanzate:** portali interattivi che consentono agli utenti di filtrare dati, esplorare insight e accedere a contenuti multimediali e mobile-friendly.
- **AI e automazione intelligente:** classificazione automatica, tagging semantico, analisi dei sentiment, generazione automatica di layout e pubblicazione multicanale.

- **Compliance e standard regolamentari:** controlli integrati per garantire l'aderenza a normative internazionali (es. GDPR, SEC) e alle best practice interne dei clienti del settore finanziario.
- **Ecosistema di partner tecnologici:** le funzioni possono essere **estese e integrate** mediante strumenti e servizi basati su cloud, grazie a un ecosistema di partner tecnologici, che consente ai clienti di ampliare le funzionalità delle piattaforme senza interrompere i flussi editoriali o i processi core.

Le soluzioni CMS di Eidosmedia sono conformi agli standard **ISO/IEC 27001:2022** applicando un Sistema di Gestione per la sicurezza delle informazioni e un Sistema di Gestione per la sicurezza del cloud **ISO/IEC 27017:2015**, entrambe certificate dal **British Standards Institute**. Tali certificazioni confermano l'impegno dell'azienda nella gestione sicura e affidabile dei dati e dei servizi cloud, a tutela dei clienti e dei loro stakeholder.

A conferma dell'attenzione verso la ricerca e lo sviluppo, nel 2025 il personale R&D di Eidosmedia S.p.A. è cresciuto da 57 a 60 unità, garantendo capacità interna di innovare continuamente e offrire soluzioni all'avanguardia ai clienti esistenti e potenziali.

INFO-BOX | PUNTI DI FORZA AZIENDALI

- **Tecnologie digitali all'avanguardia e AI integrata:** strumenti avanzati per migliorare la comunicazione dei propri clienti con i loro pubblici e stakeholder.
- **Modularità e scalabilità:** architettura flessibile, headless e facilmente integrabile con servizi esterni tramite API.
- **Portafoglio clienti internazionale:** adottate da realtà di rilievo mondiale, le piattaforme Eidosmedia garantiscono affidabilità, scalabilità e innovazione continua.
- **Sicurezza e compliance:** Le soluzioni e relativi servizi rispettano gli standard internazionali ISO/IEC 27001 e ISO/IEC 27017 per la gestione della sicurezza delle informazioni e dei cloud.

Approccio alla sostenibilità

In un mondo sempre più attento alla responsabilità ambientale, sociale e di governance, Eidosmedia ha scelto di intraprendere un percorso strutturato per integrare i principi ESG nel cuore della propria strategia aziendale. Questo impegno si traduce in azioni concrete e misurabili, pensate per rispondere alle evoluzioni normative e alle aspettative di clienti, partner e stakeholder.

2023 – Assessment ESG e Analisi di Materialità

Nel 2023, Eidosmedia ha condotto una prima valutazione approfondita del proprio posizionamento ESG allineandosi ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite. L'iniziativa ha permesso di evidenziare le aree di eccellenza già consolidate e di individuare le aree di miglioramento su cui concentrare gli sforzi futuri.

Contestualmente, Eidosmedia ha realizzato un'analisi di materialità secondo gli standard GRI, identificando i temi ESG più rilevanti e gli impatti ambientali, sociali e di governance ad essi correlati. Questo lavoro ha costituito la base per sviluppare strategie e iniziative mirate.

2024 – La definizione del Piano Strategico di Sostenibilità

Sulla base dei risultati emersi dall'analisi di materialità, nel 2024 l'Azienda ha definito il proprio Piano Strategico di Sostenibilità per il triennio 2024–2026. Il piano funge da quadro di riferimento per l'evoluzione delle performance ESG e per l'implementazione iniziative tangibili a beneficio dell'Azienda e dell'ecosistema in cui opera. Il Piano mira, inoltre, a responsabilizzare ogni funzione aziendale, stimolare la collaborazione interna e rafforzare il dialogo con gli stakeholder esterni, promuovendo una cultura della sostenibilità condivisa e partecipata.

2025 – La pubblicazione del primo Bilancio di Sostenibilità

Il 2025 rappresenta un momento cruciale, con la pubblicazione del primo Bilancio di Sostenibilità di Eidosmedia. Pur non essendo soggetta ad obblighi di rendicontazione, l'Azienda ha scelto di adottare volontariamente uno strumento trasparente per comunicare i progressi raggiunti, gli obiettivi futuri e gli impatti generati. Il Bilancio sottolinea l'impegno di Eidosmedia a integrare la sostenibilità in ogni scelta strategica e operativa, consolidandola come valore guida dell'Azienda.

2026 – Il secondo Bilancio di Sostenibilità

Nel 2026 continua l'impegno di Eidosmedia in ambito ESG con la pubblicazione del secondo Bilancio di Sostenibilità e il monitoraggio del Piano Strategico triennale redatto nel 2024.

Analisi di Materialità

Con l'obiettivo di identificare gli impatti generati dal business aziendale in ambito sociale, ambientale e di governance, Eidosmedia ha avviato nel 2023 un'analisi di materialità approfondita, basata sui principi metodologici di AccountAbility 1000 e sugli Standard GRI.

INFO-BOX | LO STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Per identificare i temi ESG più rilevanti per il proprio business, è fondamentale attivare un processo efficace di coinvolgimento dei portatori di interesse. Coinvolgere gli stakeholder è infatti essenziale per ascoltare le loro esigenze, raccogliere suggerimenti concreti e orientare la strategia aziendale verso obiettivi condivisi. Attraverso un dialogo costante e strutturato è dunque possibile definire le priorità ambientali, sociali e di governance e costruire un percorso sostenibile e duraturo.

Eidosmedia ha deciso di coinvolgere nel proprio percorso ESG un ampio insieme di “portatori di interesse”, suddivisibili in due principali categorie:

- **Stakeholder interni:** le figure coinvolte nelle decisioni strategiche e nella governance aziendale (management).
- **Stakeholder esterni:** attori in grado di influenzare o essere influenzati dalle scelte aziendali. In questa categoria rientrano anche i dipendenti, che pur non partecipando direttamente alla definizione delle strategie, risentono degli effetti delle decisioni prese.

Tra i principali stakeholder coinvolti vi sono dipendenti, fornitori e partner commerciali, oltre a istituti bancari. Per raccogliere i loro punti di vista, Eidosmedia ha coinvolto 71 soggetti attraverso un questionario di materialità, articolato in domande sia qualitative che quantitative.

Ai partecipanti è stato chiesto di valutare 24 temi ESG su una scala da 1 a 5, dove 1 indica una tematica marginale e 5 una tematica estremamente rilevante. I risultati, integrati con le valutazioni del Top Management, hanno permesso di individuare i temi materiali, ovvero quelli considerati prioritari per l'Azienda.

Agli stakeholder coinvolti è stato inoltre richiesto di esprimere, sempre su una scala da 1 a 5, il livello di maturità di Eidosmedia e l'impegno dimostrato nel rispondere alle richieste di sostenibilità del mercato. L'analisi evidenzia una percezione positiva: quasi la totalità dei rispondenti ha assegnato un punteggio compreso tra 3 e 5, confermando il riconoscimento esterno dell'impegno di Eidosmedia verso lo sviluppo sostenibile.

L'Azienda adotta un approccio strutturato, inclusivo e trasparente al coinvolgimento degli stakeholder, basato su reciprocità e ascolto attivo. Le modalità di interazione variano in base alla tipologia di interlocutore:

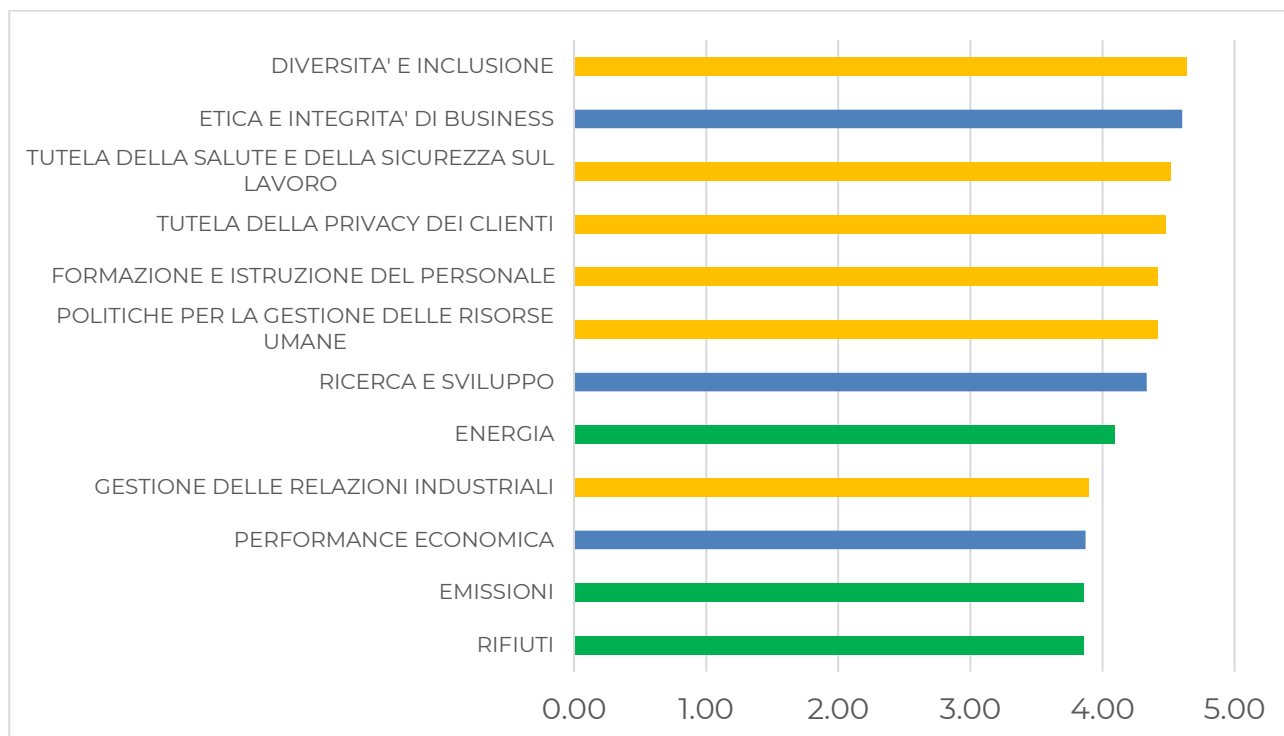
- **Dipendenti:** coinvolti attraverso incontri periodici ogni sei settimane, survey semestrali sul clima aziendale e un sistema continuo di comunicazione interna.
- **Clienti e fornitori:** ascoltati attraverso indagini annuali di soddisfazione, incontri semestrali di feedback e canali di comunicazione dedicati sempre attivi.
- **Associazioni di categoria:** partecipazione attiva a tavoli tematici promossi da Assolombarda, Confcommercio, Manageritalia e AIDP, con l'obiettivo di contribuire al dialogo settoriale e recepire istanze rilevanti.

Le attività di coinvolgimento avvengono sia a livello organizzativo che all'interno di progetti specifici, grazie a:

- Canali bidirezionali di comunicazione (digitali e in presenza), calibrati sulle esigenze dei diversi stakeholder.
- Processi strutturati di raccolta e analisi dei feedback, con trasparenza sul modo in cui influenzano le decisioni aziendali.
- Un team cross-funzionale dedicato allo stakeholder engagement, con risorse e budget specifici.
- Indicatori chiari per monitorare qualità, efficacia e impatto delle attività di coinvolgimento.

Le informazioni raccolte vengono integrate nei processi decisionali tramite analisi periodiche, aggiornamento dell'agenda strategica e definizione di azioni attuabili, monitorate e rendicontate.

Grazie ai feedback raccolti attraverso i questionari somministrati agli stakeholder descritti nell'info-box, l'Azienda ha potuto identificare i temi ESG più significativi, definendo così le priorità strategiche su cui concentrare energie e risorse.



L'analisi di materialità condotta offre una mappa chiara delle priorità ESG percepite, delineando una gerarchia di temi che rispecchia l'identità dell'Azienda e il contesto in cui opera. I risultati mettono in luce un forte orientamento alle dimensioni sociali e di governance, con particolare attenzione su diversità e inclusione, etica e integrità di business, salute e sicurezza sul lavoro, tutela della privacy dei clienti e valorizzazione delle risorse umane, attraverso formazione, istruzione e politiche dedicate.

Le questioni ambientali (tra cui l'energia, le emissioni e la gestione dei rifiuti) emergono con una rilevanza medio-alta, a conferma di una crescente attenzione dell'organizzazione verso l'impatto ambientale delle proprie attività, pur con un'intensità percepita leggermente inferiore rispetto ai temi sociali e di governance.

Anche ricerca e sviluppo, performance economica e gestione delle relazioni industriali registrano punteggi significativi, sottolineando come l'innovazione, la solidità economico-finanziaria e il dialogo con le parti sociali siano elementi strategici per l'Azienda.

Per offrire una rappresentazione più completa della strategia di sostenibilità di Eidosmedia, la tabella correlativa mette in relazione ciascun tema materiale con i

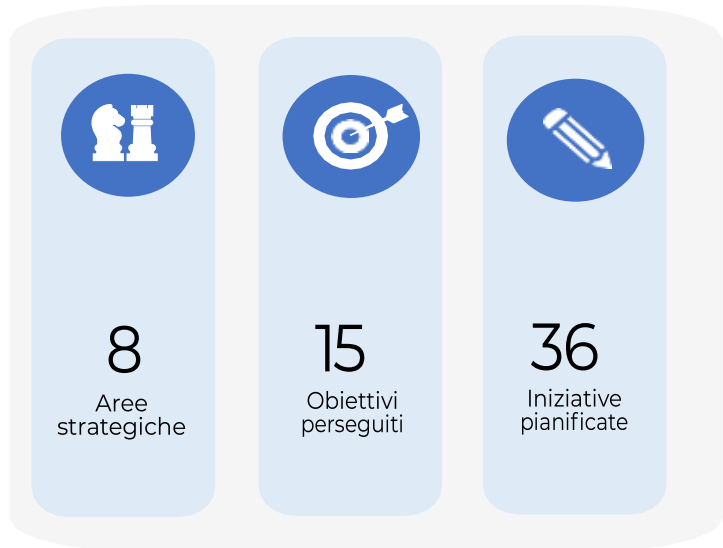
rispettivi impatti generati, distinguendo tra impatti attuali e potenziali. Questo approccio consente di evidenziare sia le priorità dell'Azienda, ma anche come le iniziative ESG contribuiscano a generare valore per l'organizzazione e per l'intero ecosistema di stakeholder.

TEMI	TIPOLOGIA	IMPATTI	NATURA DELL'IMPATTO
ENERGIA	NEGATIVO	Elevati consumi energetici non ottimizzati implicano maggiori emissioni e sfruttamento delle risorse naturali.	ATTUALE
EMISSIONI	NEGATIVO	L'inadeguata gestione delle emissioni comporta l'aumento dell'inquinamento atmosferico e danni agli ecosistemi.	ATTUALE
RIFIUTI	NEGATIVO	Una gestione inefficace può aumentare i volumi di rifiuti e generare rischi ambientali	ATTUALE
TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE SUL LAVORO	NEGATIVO	La carenza di misure adeguate può aumentare il rischio di infortuni e compromettere la qualità della vita lavorativa.	POTENZIALE
	POSITIVO	Ambienti sicuri riducono gli incidenti e promuovono una cultura della prevenzione, rafforzando il senso di fiducia e appartenenza.	ATTUALE
FORMAZIONE E ISTRUZIONE DEL PERSONALE	NEGATIVO	La mancanza di percorsi formativi ostacola la crescita delle competenze e limita la competitività.	POTENZIALE
	POSITIVO	L'investimento in formazione arricchisce il capitale umano, migliora la performance aziendale e stimola l'innovazione.	ATTUALE

POLITICHE PER LA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	NEGATIVO	Politiche carenti possono generare insoddisfazione, scarsa produttività e difficoltà nel trattenere e attrarre talenti.	POTENZIALE
	POSITIVO	Politiche inclusive e valorizzanti favoriscono il benessere dei dipendenti, stimolano la crescita professionale e migliorano il clima aziendale.	ATTUALE
TUTELA DELLA PRIVACY DEI CLIENTI	NEGATIVO	La perdita di dati sensibili può generare danni reputazionali, perdita di fiducia e sanzioni legali.	POTENZIALE
	POSITIVO	Una gestione attenta della privacy rafforza la fiducia dei clienti e consolida la reputazione dell'Azienda come partner affidabile.	ATTUALE
DIVERSITA' E INCLUSIONE	NEGATIVO	La scarsa attenzione all'inclusione può generare discriminazioni, limitare la pluralità di pensiero e compromettere la reputazione interna ed esterna.	POTENZIALE
	POSITIVO	Un ambiente inclusivo e multiculturale favorisce la creatività, rafforza la coesione sociale e stimola soluzioni innovative.	ATTUALE
GESTIONE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI	NEGATIVO	Una comunicazione debole tra management, dipendenti e parti sociali può creare disallineamento e tensioni interne.	POTENZIALE
	POSITIVO	Relazioni industriali solide favoriscono la partecipazione, l'engagement e una maggiore coesione organizzativa.	ATTUALE
PERFORMANCE ECONOMICA	NEGATIVO	Una performance economica debole può comportare riduzione del fatturato, perdita di quote di mercato e, conseguentemente, minore capacità di investimento e occupazione.	POTENZIALE

	POSITIVO	Una crescita solida del fatturato e un consolidamento nel mercato rafforzano la posizione aziendale, contribuendo alla stabilità occupazionale, alla fiducia degli stakeholder e alla resilienza del sistema economico locale.	ATTUALE
ETICA E INTEGRITA' DI BUSINESS	NEGATIVO	La mancanza di coerenza etica e di valori può compromettere la reputazione aziendale, minare la fiducia dei clienti e indebolire la cultura interna.	POTENZIALE
	POSITIVO	Comportamenti trasparenti e coerenti con la mission e la vision rafforzano la reputazione, promuovono un ambiente etico e attraggono stakeholder in linea con i valori aziendali.	ATTUALE
RICERCA E SVILUPPO	NEGATIVO	Un calo della capacità di innovazione può ridurre la competitività e limitare l'evoluzione verso soluzioni sostenibili.	POTENZIALE
	POSITIVO	L'innovazione tecnologica consente lo sviluppo di prodotti e servizi più efficienti, sostenibili e in grado di rispondere a nuove esigenze ambientali e sociali.	ATTUALE

Priorità strategiche e piano d'azione ESG



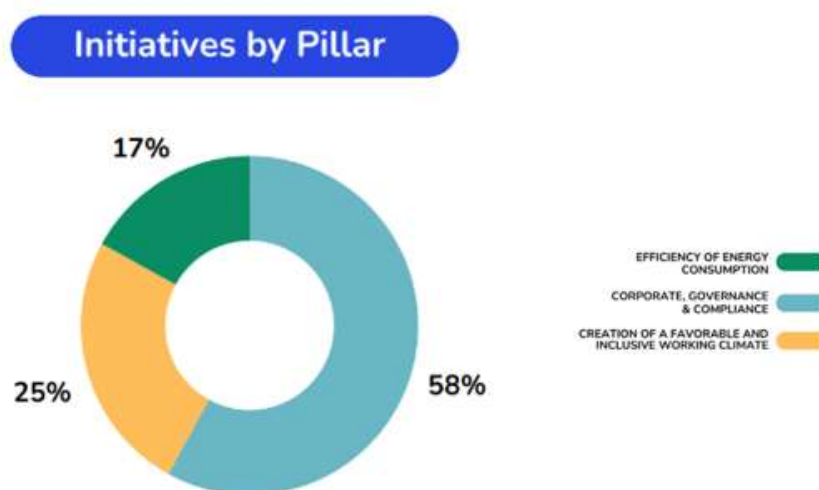
L'integrazione dei principi ESG nel modello di business di Eidosmedia ha trovato una formalizzazione effettiva nel Piano Strategico di Sostenibilità 2024–2026, concepito come strumento di indirizzo e trasformazione organizzativa, favorendo un allineamento progressivo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite. Si tratta di una roadmap operativa che guida l'evoluzione dell'Azienda verso un modello sempre più responsabile, resiliente e orientato alla creazione di valore nel lungo periodo.

Nel Bilancio di Sostenibilità 2025, il Piano viene ripresentato in una logica di continuità e aggiornamento, evidenziando i progressi maturati nel primo anno di attuazione e le priorità che guideranno le annualità successive. Il 2024 ha infatti rappresentato una fase di avvio strutturato, durante la quale sono stati attivati i principali cantieri progettuali e rafforzati i meccanismi di governance a presidio della strategia ESG.

Il Piano prende origine dagli esiti dell'analisi di materialità e dagli impatti ESG individuati, traducendo le priorità emerse in una struttura articolata e coerente composta da:

- 3 pilastri strategici
- 8 aree di intervento
- 15 obiettivi
- 36 iniziative

Ogni iniziativa è stata definita e validata attraverso workshop tematici, che hanno coinvolto direttamente i responsabili aziendali, favorendo un processo di co-progettazione e una piena assunzione di responsabilità interna. Questo metodo ha consentito la piena integrazione delle attività nei processi decisionali e operativi dell'impresa.

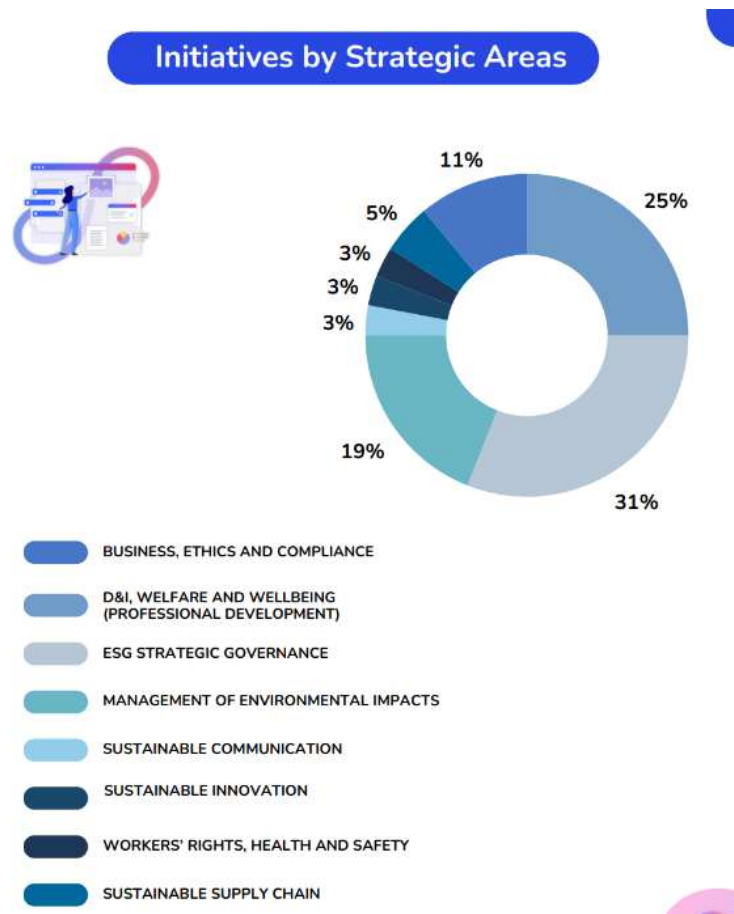


Le iniziative sono state valutate secondo criteri di priorità (su scala da 1 a 3), considerando l'urgenza, la rilevanza strategica e la fattibilità nel triennio. A ciascuna è stato inoltre associato un KPI (Key Performance Indicator) specifico, con l'obiettivo di rendere

misurabile il contributo generato e monitorarne l'avanzamento nel tempo. Il sistema di indicatori mirati e quantificabili rappresenta un meccanismo dinamico di monitoraggio e aggiornamento continuo, essenziale per garantire trasparenza, accountability e capacità di adattamento rispetto ai cambiamenti del contesto di riferimento.

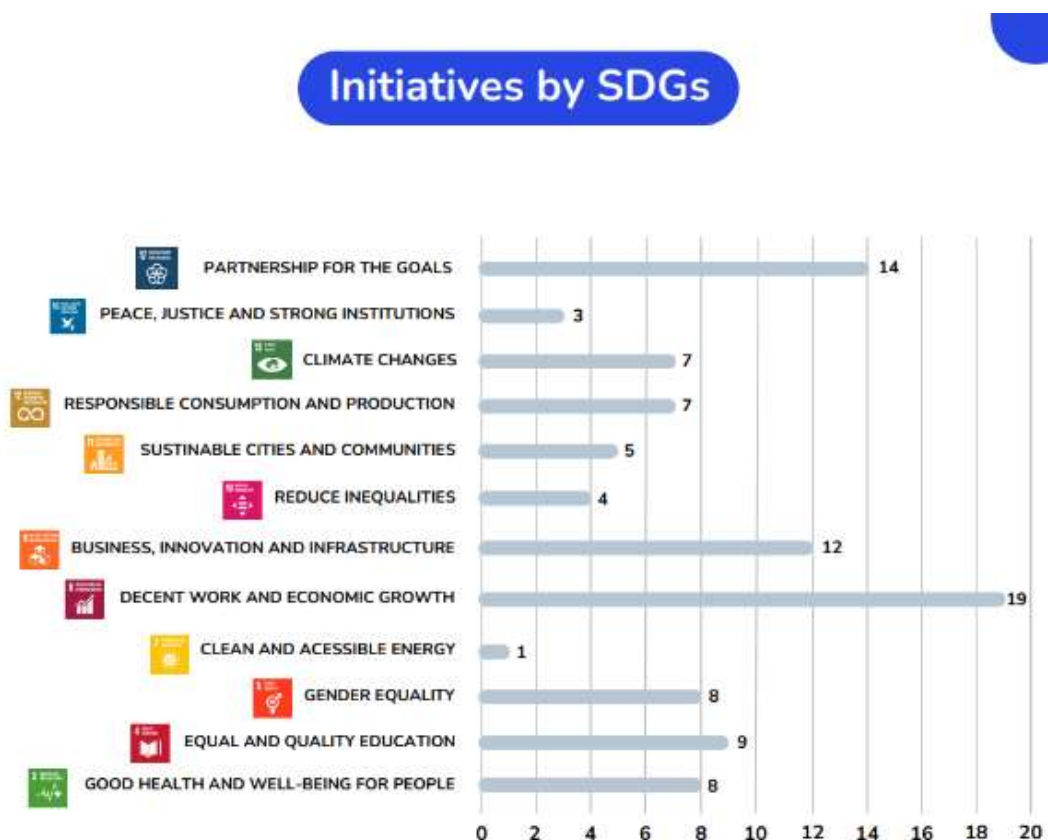
Le otto aree strategiche identificano i principali ambiti in cui Eidosmedia genera impatti e può esercitare una leva trasformativa:

1. Governance e compliance ESG
2. Etica e condotta aziendale
3. Catena di fornitura sostenibile
4. Comunicazione sostenibile e trasparente
5. Diritti dei lavoratori, salute e sicurezza
6. Diversità, inclusione, welfare e sviluppo professionale
7. Gestione degli impatti ambientali
8. Innovazione sostenibile e digitale



All'interno di queste direttrici, gli obiettivi del Piano affrontano temi chiave quali il coinvolgimento degli stakeholder nei processi decisionali, la digitalizzazione efficiente dei processi, la riduzione delle emissioni, la protezione dei dati e della privacy dei clienti,

l'integrazione progressiva di soluzioni a basso impatto ambientale e la valorizzazione della diversità e al consolidamento della posizione di Eidosmedia sul mercato. Ciascuna iniziativa è inoltre associata ad uno o più Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda 2030.



Il 2025 rappresenta una fase di piena operatività del Piano Strategico di Sostenibilità, con il completamento di diverse iniziative prioritarie e il consolidamento delle azioni avviate nell'esercizio precedente. Il monitoraggio periodico ha consentito di verificare lo stato di avanzamento dei progetti, misurarne i risultati attraverso KPI dedicati e valutare eventuali evoluzioni o ricalibrature strategiche.

Tra le principali iniziative concluse nel 2025 si evidenziano:

- **Rinnovamento della flotta aziendale:** è stato raggiunto l'obiettivo di incrementare la quota di veicoli a ridotto impatto ambientale, portando la flotta a una composizione di circa il 70% di mezzi a minori emissioni.
- **Attivazione del Comitato di Sostenibilità a livello internazionale:** nel 2025 è stato formalmente costituito un Sustainability Committee con la partecipazione di un rappresentante per ciascuna entità legale del Gruppo. L'iniziativa amplia quanto avviato nel 2024 con la creazione del Comitato ESG italiano, estendendone il perimetro e rafforzandone il coordinamento a livello internazionale.
- **Promozione della salute e prevenzione in azienda:** in continuità con il progetto WHP (Workplace Health Promotion), sono state attivate collaborazioni con enti

sanitari per offrire iniziative di prevenzione e wellbeing, tra cui webinar dedicati e convenzioni per campagne vaccinali.

- **Sensibilizzazione e formazione sull'Intelligenza Artificiale:** sono state promosse attività di awareness sul tema AI, con l'attivazione di percorsi formativi specifici per rafforzare competenze e consapevolezza nell'utilizzo responsabile delle nuove tecnologie.

Il 2025 segna una fase di consolidamento del percorso intrapreso in ambito ESG. L'obiettivo aziendale è far sì che la sostenibilità si integri in modo strutturale nei processi e nei modelli organizzativi di Eidosmedia, rafforzando la capacità dell'azienda di tradurre la visione strategica in azioni misurabili e risultati tangibili nel medio-lungo termine.

2. GOVERNANCE, ETICA E PERFORMANCE ECONOMICA

HIGHLIGHTS

➔ Percentuale del valore economico distribuito sul generato	89%
➔ Percentuale del valore economico trattenuto sul generato	11%

La governance di Eidosmedia è molto più di un insieme di regole e procedure: è l'espressione concreta di un impegno verso la responsabilità, la trasparenza e la creazione di valore duraturo. Ogni decisione strategica viene assunta tenendo conto non solo degli obiettivi di business, ma anche delle aspettative dei propri stakeholder e del contributo che l'azienda è chiamata a offrire alla comunità più ampia.

In linea con il Piano Strategico, il modello di governo adottato mira a garantire equità e verificabilità nelle scelte aziendali, a prevenire conflitti di interesse e a promuovere comportamenti allineati ai valori etici e al quadro normativo di riferimento.

Struttura di governo e organi sociali

La struttura di governo di Eidosmedia si articola su tre pilastri fondamentali — il Consiglio di Amministrazione (CdA), il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza (OdV) — ciascuno con un ruolo distinto e complementare nel garantire una gestione sana e responsabile.

Il CdA, composto da sette membri, è l'organo esecutivo al quale spetta la responsabilità delle decisioni strategiche e operative. Comprende il Presidente, l'Amministratore Delegato e altri consiglieri e ha il compito di assumere decisioni strategiche e operative.

Gli amministratori sono nominati dall'Assemblea dei Soci per la durata stabilita nell'atto costitutivo o al momento della nomina e sono rieleggibili. Qualora non sia previsto un termine, restano in carica fino a revoca o dimissioni. Il Consiglio può eleggere al proprio interno il Presidente e il Vicepresidente e nominare un Segretario, anche esterno.

Il CdA dispone inoltre dei poteri necessari alla gestione ordinaria e straordinaria della Società, nel rispetto delle competenze riservate dalla legge o dallo statuto all'Assemblea dei Soci. Può inoltre delegare specifiche funzioni a uno o più amministratori delegati o ad altri soggetti incaricati.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione non ricopre ruoli dirigenziali all'interno dell'organizzazione, assicurando la separazione tra funzioni di indirizzo strategico e gestione operativa.

Nome	Genere	Incarico
Karvelis Senn Christophe	M	Presidente Consiglio Amministrazione
Christian Adriano Pelanconi	M	Amministratore Delegato
Zavattaro Stefano	M	Consigliere
Malattia Filippo	M	Consigliere
Holger Stefan Hofmann	M	Consigliere
Francesco Vigevari	M	Consigliere
Nicolas Schobinger	M	Consigliere

Il Collegio Sindacale svolge funzioni di controllo legale e della vigilanza sulla corretta amministrazione, verificando la gestione finanziaria e il rispetto delle normative vigenti. L'organo è composto da cinque membri.

Nome	Genere	Incarico
Spada Roberto	M	Presidente Collegio Sindacale
Salvioli Gaetano	M	Sindaco
Negri Fioranna	F	Sindaco
Proserpio Cristiano	M	Sindaco Supplente
Bettoni Stefania	F	Sindaco Supplente

L'Organismo di Vigilanza è un organo indipendente responsabile del monitoraggio del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) dell'azienda, a garanzia della conformità normativa e della prevenzione dei reati. L'OdV è composto da un solo membro.

Nome	Genere	Incarico
Marco Scampini	M	Presidente OdV

L'Executive Team è coinvolto direttamente in tutte le fasi strategiche dello sviluppo ESG: dall'analisi di materialità alla definizione degli obiettivi, fino alla pianificazione delle azioni operative.

Questo approccio si è tradotto in un'integrazione concreta delle considerazioni ambientali, sociali e di governance nelle decisioni aziendali, nell'allineamento tra obiettivi

di sostenibilità e pianificazione strategica complessiva, e in una comprensione approfondita delle implicazioni ESG per il modello di business.

A supporto di questo processo, l'organizzazione ha avviato un programma di workshop tematici per l'Executive Team, con approfondimenti su diversi temi fra cui: evoluzione normativa in materia di sostenibilità e reportistica non finanziaria; analisi di impatti, rischi e opportunità ESG del settore; best practice emergenti in ambito sostenibilità; strumenti e metriche per la gestione e misurazione degli impatti ambientali e sociali. A tali workshop specialistici si affianca la formazione obbligatoria su tematiche ESG, finalizzata a costruire una base comune di conoscenze sui principi fondamentali dello sviluppo sostenibile.

INFO-BOX | ESG COMMITTEE

Per assicurare un presidio costante delle tematiche ESG a livello direzionale, due membri dell'Executive Team sono stati nominati membri attivi dell'ESG Committee.

A partire dal **2025**, la composizione del Comitato è stata ampliata con la presenza di **un rappresentante per ciascuna entità legale del Gruppo a livello internazionale**, con l'obiettivo di rafforzare il coordinamento e l'allineamento delle iniziative di sostenibilità nelle diverse realtà aziendali. Nel 2024, infatti, il Comitato operava con un perimetro limitato alla struttura italiana.

Questa configurazione consente di:

- garantire un flusso informativo costante tra l'ESG Committee e il massimo organo di governo;
- integrare le tematiche ESG nei principali processi decisionali;
- monitorare l'avanzamento rispetto agli obiettivi strategici di sostenibilità;
- favorire l'attuazione efficace delle iniziative grazie al coinvolgimento diretto del management e delle diverse entità del Gruppo.

I membri dell'Executive Team coinvolti nel Comitato svolgono inoltre un ruolo di promotori della cultura della sostenibilità, contribuendo alla diffusione delle competenze ESG e al rafforzamento dell'allineamento organizzativo.

Per mantenere aggiornate le conoscenze su rischi e opportunità ESG, Eidosmedia adotta diversi strumenti, tra cui:

- Briefing periodici sulle evoluzioni normative e sulle principali tendenze emergenti;
- Condivisione strutturata di analisi e report specialistici;
- Momenti di confronto con esperti e stakeholder rilevanti.

Questo impegno contribuisce a rafforzare la capacità del massimo organo di governo di orientare le decisioni aziendali verso un modello di business sostenibile e responsabile nel lungo periodo.

Eidosmedia ha definito un processo strutturato e standardizzato per portare all'attenzione del massimo organo di governo qualsiasi criticità rilevante. Le segnalazioni

vengono presentate formalmente dalla Direzione Risorse Umane durante gli Executive Management Meeting, seguendo un iter che prevede: descrizione oggettiva del caso, classificazione della criticità, identificazione della fonte di rilevazione, valutazione dell'impatto e proposta di mitigazione con indicazione di tempi e responsabilità.

Nel corso del 2025, non sono state comunicate criticità al massimo organo di governo. Questo risultato riflette l'efficacia dei sistemi di prevenzione e dei controlli interni, nonché una cultura aziendale orientata alla gestione proattiva delle problematiche. Il sistema di monitoraggio e segnalazione rimane comunque attivo: il vertice riceve aggiornamenti periodici sullo stato generale dei rischi e delle opportunità, in un'ottica di prevenzione continua.

INFO-BOX | SISTEMA RETRIBUTIVO DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO

La politica retributiva applicata ai membri del massimo organo di governo e agli alti dirigenti è definita in conformità al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i Dirigenti del Terziario. La retribuzione prevede una componente fissa e una componente variabile, quest'ultima principalmente legata al sistema di Management By Objectives (MBO), legato al raggiungimento di obiettivi predefiniti.

Le condizioni relative ai periodi di preavviso e al trattamento di fine rapporto sono disciplinate dal CCNL di riferimento, senza previsioni aziendali aggiuntive o trattamenti differenziati. La componente variabile può essere riconosciuta anche alla cessazione del rapporto di lavoro, qualora risultino soddisfatti i requisiti contrattuali e gli obiettivi siano stati effettivamente raggiunti.

L'organizzazione non prevede clausole di mitigazione né meccanismi di clawback o di restituzione dei compensi variabili. Tale impostazione è coerente con le prassi del settore e con quanto previsto dal contratto collettivo applicato.

In materia previdenziale e contributiva, l'organizzazione applica integralmente la normativa nazionale e le disposizioni del CCNL Dirigenti del Terziario, senza introdurre trattamenti differenziati; eventuali forme di previdenza complementare sono gestite secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Strumenti per il presidio dell'etica aziendale

Per Eidosmedia, l'etica non è un vincolo formale, ma un principio guida che permea le decisioni, le attività e le relazioni, definendo il modo in cui l'azienda opera e interagisce con i propri stakeholder.

Il **Codice Etico** aziendale definisce i principi e le regole di condotta da seguire in tutte le attività aziendali per dipendenti, dirigenti, collaboratori esterni, fornitori e partner commerciali, ed è parte integrante della strategia di sostenibilità dell'organizzazione. Gli impegni assunti nel Codice Etico si applicano a tutte le attività e a tutti i rapporti di business, in ogni area geografica in cui l'Azienda è presente.

La piena applicazione dei principi etici è garantita da un sistema disciplinare supportato da meccanismi di Controllo Interno, volti a verificare la coerenza dei comportamenti con gli obiettivi aziendali, la tutela delle risorse e la conformità alle normative vigenti, incluso il D.Lgs. 231/2001. A tale scopo sono attivi audit periodici, continua formazione,

monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza e un sistema di segnalazione anonima (Whistleblowing) che assicura riservatezza e protezione da ritorsioni nel caso di segnalazioni.

La gestione dei temi etici coinvolge il Dipartimento Risorse Umane e il Compliance Officer, responsabili della diffusione, implementazione e aggiornamento del Codice Etico, mentre i manager di funzione ne garantiscono l'applicazione nelle rispettive aree e nelle relazioni con clienti e fornitori.

INFO-BOX | WHISTLEBLOWING E PROCESSI INTERNI DI GESTIONE RECLAMI

Eidosmedia mette a disposizione di tutti — dipendenti, collaboratori e stakeholder — canali formali per sollevare preoccupazioni o chiedere chiarimenti sulle policy aziendali. Internamente, ci si può rivolgere al team HR, al team Compliance o al proprio manager, disponibili per rispondere a qualsiasi domanda relativa alla condotta aziendale responsabile.

Contestualmente, in caso di violazioni del Codice Etico, sono disponibili due canali dedicati:

- Comunicazione scritta alla funzione Compliance tramite indirizzo mail dedicato
- Canale di Whistleblowing gestito da un fornitore esterno (WhistleB - Whistleblowing Centre) che garantisce anonimato, crittografia dei dati, protezione da ritorsioni e accesso 24/7 in diverse lingue

Le richieste e le segnalazioni ricevute sono gestite con la massima riservatezza, da un gruppo ristretto e seguite da eventuali misure correttive. La fiducia degli utenti nel sistema, monitorata tramite sondaggi interni e supportata da casi concreti di risoluzione efficace e rafforzamento dei controlli, si conferma elevata.

Oltre al whistleblowing, sondaggi HR periodici su benessere, diritti e condizioni di lavoro consentono l'identificazione precoce di criticità e l'attivazione di processi di miglioramento.

A conferma dell'efficacia del sistema di prevenzione e controllo, nel 2025 non sono stati registrati né incidenti confermati di corruzione, né azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust o pratiche monopolistiche. Anche episodi di discriminazione non si sono verificati, in continuità con quanto rilevato negli anni precedenti.

L'etica e l'integrità rappresentano principi fondamentali che orientano non solo la gestione interna, ma anche le relazioni di Eidosmedia con i propri stakeholder, contribuendo a costruire rapporti basati su fiducia, trasparenza e collaborazione. Tali valori costituiscono un elemento centrale dell'approccio alla sostenibilità dell'azienda, rafforzandone la reputazione, la competitività e la capacità di generare valore nel lungo periodo.

Gli stessi principi sono estesi anche alla catena di fornitura: i partner commerciali sono informati dell'adozione del Codice Etico attraverso specifiche clausole contrattuali e sono tenuti a dichiarare di averne preso visione e di impegnarsi a rispettare i contenuti.

GRI 205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	u.m.	2023	2024	2025
Dirigenti a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione	N°	5	5	6
Dirigenti formati su politiche e procedure anticorruzione	N°	5	5	6
Totale Dirigenti	N°	5	5	6
Percentuale di Dirigenti a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione	%	100	100	100
Percentuale di Dirigenti formati su politiche e procedure anticorruzione	%	100	100	100
Manager a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione	N°	29	32	33
Manager formati su politiche e procedure anticorruzione	N°	29	32	27
Totale Manager	N°	29	32	27
Percentuale di Manager a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione	%	100	100	100
Percentuale di Manager formati su politiche e procedure anticorruzione	%	100	100	100
Impiegati a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione	N°	105	96	105
Impiegati formati su politiche e procedure anticorruzione	N°	105	96	105
Totale Impiegati	N°	105	96	105
Percentuale Impiegati a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione	%	100	100	100
Percentuale Impiegati formati su politiche e procedure anticorruzione	%	100	100	100

Nel corso dell'anno di rendicontazione, anche a tutti i membri del Consiglio di amministrazione sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione.

Policy aziendali: integrità e tutela dei diritti umani

La responsabilità aziendale si esercita ogni giorno, nelle scelte operative così come nelle relazioni con i partner, i clienti e la comunità. Eidosmedia ha formalizzato questo impegno in un sistema di policy che promuovono trasparenza, rispetto dei diritti umani, legalità e integrità in tutte le operazioni.

Le policy principali riguardano:

- 1. Politiche di condotta e relazioni con gli stakeholder:** tutte le attività aziendali devono essere legittime, tracciabili, conformi agli standard contabili e fiscali; le

relazioni commerciali si fondano su equità, correttezza e assenza di conflitti di interesse.

- 2. Politiche anticorruzione:** misure strutturate per prevenire conflitti di interesse e pratiche illecite, inclusa una specifica **Anti-Bribery Policy**.
- 3. Politiche per il benessere e la tutela dei dipendenti:** l'azienda promuove un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e rispettoso, vietando ogni forma di discriminazione o abuso e garantendo pari opportunità di crescita per tutte le persone.
- 4. Politiche di privacy e protezione dei dati:** gestione rigorosa delle informazioni sensibili in conformità con il GDPR (General Data Protection Regulation) e altre normative internazionali applicabili.
- 5. AI Policy:** redatta nel 2025, si applica a tutte le attività e ai rapporti di business che coinvolgono l'uso di sistemi di intelligenza artificiale, assicurando il rispetto della privacy, della protezione dei dati personali e della non discriminazione.

I riferimenti normativi e intergovernativi delle precedenti policy includono i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGPs), la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, le Linee guida OCSE per le imprese multinazionali, le convenzioni fondamentali dell'OIL, la Direttiva 2011/36/UE e il Modern Slavery Act 2015.

Eidosmedia adotta, inoltre, un approccio di due diligence volto a identificare, prevenire e mitigare i potenziali impatti negativi su diritti umani e ambiente, attraverso sistemi di controllo, verifiche interne, monitoraggio dei fornitori e integrazione di tali aspetti nei processi decisionali e di gestione dei rischi. Pur non essendo soggetta a obblighi diretti, l'azienda si ispira ai principi della Corporate Sustainability Due Diligence Directive (Dir. UE 2024/1760).

Il principio precauzionale è applicato con un approccio di tolleranza zero verso comportamenti potenzialmente dannosi per i diritti umani. Trova particolare rilevanza nella salute e sicurezza sul lavoro, soprattutto in presenza di rischi emergenti, e nell'utilizzo di strumenti di intelligenza artificiale, rispetto ai quali l'azienda adotta cautele per tutelare diritti e privacy in conformità alla normativa vigente. Questo approccio si traduce in una valutazione proattiva dei rischi, nell'adozione di misure preventive anche in condizioni di incertezza, nella formazione continua dei dipendenti e nella collaborazione con esperti, al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro e consapevole.

Tutte le policy sono approvate dall'Executive Management Team, si applicano a ogni funzione e unità operativa in ogni area geografica, e sono disponibili per tutti i dipendenti sulla piattaforma HRIS interna. Vengono revisionate annualmente e, in caso di modifiche rilevanti, notificate a tutti i soggetti coinvolti. Al momento dell'assunzione, i dipendenti prendono formalmente atto degli impegni aziendali tramite sottoscrizione della documentazione relativa; ogni anno, un training dedicato ne ricorda contenuti e collocazione.

Il rispetto delle policy è responsabilità condivisa: il top management coordina le strategie, mentre le funzioni HR, Legal e Compliance ne assicurano la diffusione e la corretta applicazione.

INFO-BOX | LA VALORIZZAZIONE DEI DIRITTI UMANI NEL CODICE ETICO

Attraverso il Codice Etico, Eidosmedia si impegna a rispettare tutti i diritti umani riconosciuti internazionalmente, come definito nella Carta internazionale dei diritti umani delle Nazioni Unite.

In particolare, l'Azienda tutela:

- **Diritti civili e politici**, tra cui la libertà di espressione e il diritto alla privacy, adottando il principio di non discriminazione prestando attenzione alla tutela delle categorie più vulnerabili;
- **Diritti economici, sociali e culturali**, promuovendo condizioni di lavoro eque e garantendo pari diritti e opportunità per tutte le persone, senza discriminazioni legate a sesso, genere, orientamento sessuale, disabilità o altre caratteristiche personali;
- **Diritto alla privacy e alla protezione dei dati personali**, con particolare attenzione ai potenziali impatti derivanti dall'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale.
- **Principi fondamentali sul lavoro**, definiti dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), quali il diritto a condizioni di lavoro sicuro, la non discriminazione e la libertà di associazione.

L'impegno aziendale si rivolge in particolare a diversi gruppi di stakeholder:

- **Dipendenti e collaboratori**: garantendo un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e libero da discriminazioni o molestie, oltre alla tutela dei dati personali e al benessere delle persone;
- **Clienti**: attraverso politiche di trasparenza e di protezione dei dati personali, in linea con il diritto alla privacy e alla libertà di espressione;
- **Comunità locali e fornitori**: promuovendo il rispetto dei diritti dei lavoratori, anche in relazione ai fornitori, chiedendo loro di adottare politiche di protezione ambientale e di sicurezza sul lavoro;
- **Minoranze etniche e religiose**: l'azienda promuove l'inclusione e il rispetto delle minoranze etniche e religiose, adottando politiche che garantiscono l'uguaglianza di opportunità e il rispetto delle diversità culturali. L'impegno è volto a evitare qualsiasi forma di discriminazione e a valorizzare le differenze come opportunità di crescita e arricchimento reciproco;
- **Gruppi potenzialmente vulnerabili**, tra cui minoranze etniche e religiose, donne e persone con disabilità, per i quali l'azienda promuove pari opportunità, inclusione e valorizzazione delle diversità.

I principi relativi ai diritti umani sono inoltre integrati nei principali processi aziendali, tra cui la selezione del personale, la gestione della supply chain, la salute e sicurezza sul lavoro e lo sviluppo dei prodotti. La diffusione di tali valori è supportata anche da attività di formazione dedicate, incluse sessioni specifiche durante il processo di onboarding.

Nel corso del 2025, così come nell'anno precedente, non sono stati registrati episodi di non conformità a leggi e regolamenti all'interno dell'organizzazione.

Valore economico generato e distribuito

In un contesto economico sempre più orientato alla sostenibilità e alla creazione di valore condiviso, la capacità delle imprese di generare e redistribuire valore economico rappresenta un indicatore rilevante del loro contributo allo sviluppo del sistema economico e sociale.

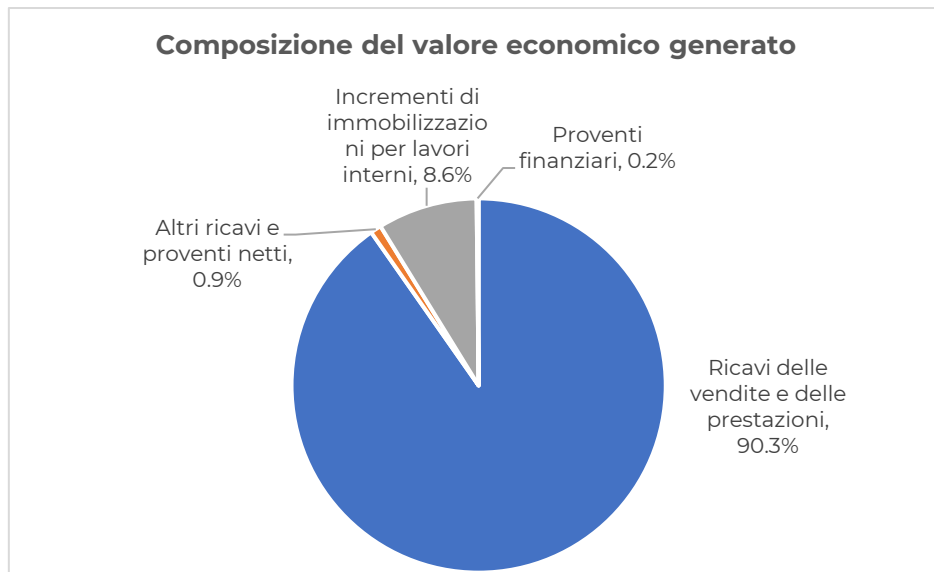
Per Eidosmedia, la creazione di valore non si esaurisce nello sviluppo di soluzioni digitali innovative capaci di generare ricchezza, ma si estende anche alla distribuzione responsabile della ricchezza prodotta tra i diversi stakeholder, contribuendo alla crescita dell'ecosistema in cui l'azienda opera.

INFO-BOX | VALORE GENERATO, DISTRIBUITO E TRATTENUTO

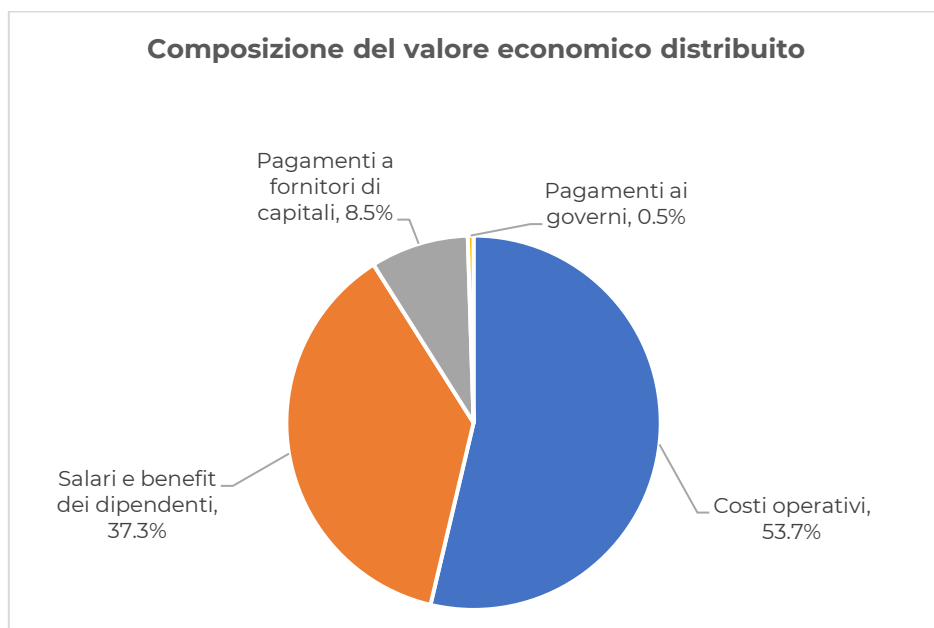
Il valore economico generato e distribuito rappresenta un indicatore della capacità dell'organizzazione di produrre ricchezza attraverso le proprie attività e di redistribuirla ai propri stakeholder.

In particolare:

- **Valore economico generato:** comprende i ricavi derivanti dalla vendita di servizi e altri proventi economici, e rappresenta la ricchezza complessivamente prodotta dall'azienda nell'esercizio.
- **Valore economico distribuito:** indica la quota di valore trasferita agli stakeholder, ad esempio attraverso retribuzioni e benefit ai dipendenti, pagamenti ai fornitori, imposte versate alla pubblica amministrazione, interessi ai finanziatori e iniziative a favore della comunità.
- **Valore economico trattenuto:** rappresenta la parte residua che rimane all'interno dell'organizzazione per sostenere la continuità operativa, gli investimenti e lo sviluppo futuro.

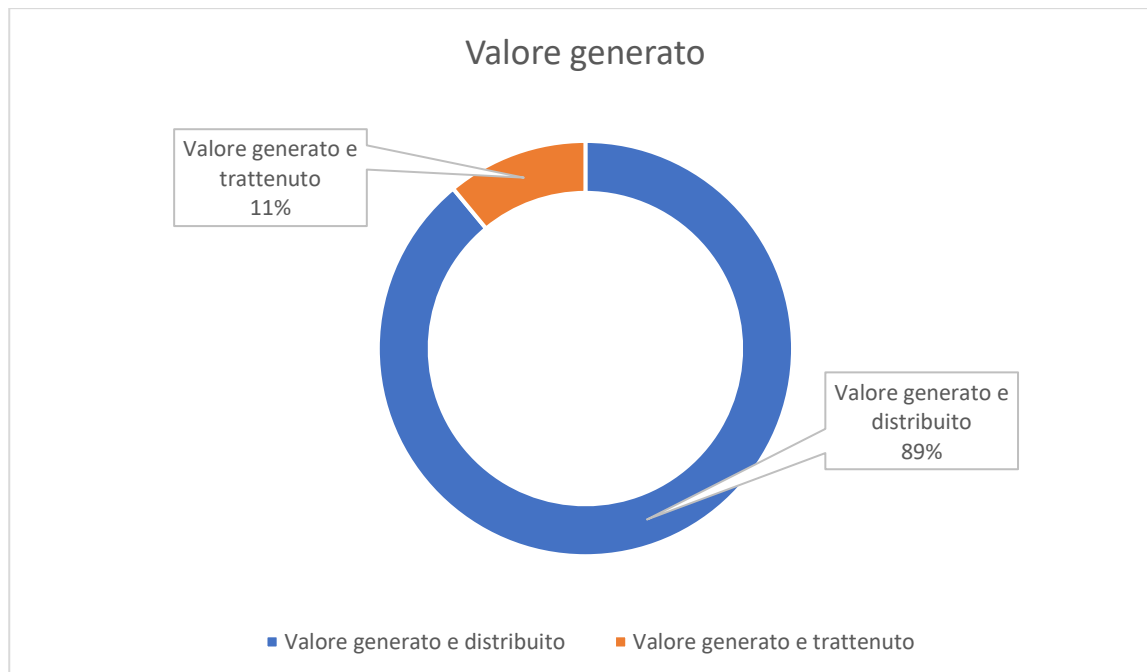


Come evidenziato nel grafico, la quota prevalente del valore economico generato dall'azienda deriva dai **ricavi per vendite e prestazioni di servizi**, che rappresentano il **90,3% del totale**, in continuità con l'annualità precedente.



Per quanto riguarda la distribuzione del valore, le principali voci sono rappresentate dai **costi operativi** — tra cui fornitori tecnologici, partner e servizi — e dalle **retribuzioni e dai benefit destinati ai dipendenti**.

Nel **2025**, l'**89% del valore economico generato** è stato distribuito agli stakeholder, in calo di 4 punti percentuali rispetto all'annualità precedente, mentre il restante **11% è stato trattenuto** dall'azienda per sostenere la crescita e gli investimenti futuri.



INFO-BOX | LO SCENARIO MONDIALE ED EUROPEO

Nel corso del 2025, l'economia globale ha mostrato un andamento eterogeneo: gli Stati Uniti hanno mantenuto un'attività solida pur in graduale rallentamento, mentre l'Europa ha registrato una crescita debole e disomogenea. La Cina ha continuato a scontare le criticità del settore immobiliare, con riflessi sulla domanda interna.

Sul fronte dei prezzi, l'inflazione nell'area euro ha avuto un andamento altalenante, spinta dai costi energetici; la BCE ha avviato un graduale allentamento monetario, mantenendo un approccio prudente. Permangono le tensioni commerciali tra USA, Europa e Cina, con misure protezionistiche su tecnologia, energia e beni industriali che pesano sulle catene globali del valore.

Il conflitto Russia-Ucraina ha continuato a generare incertezza sui mercati e volatilità su energia e materie prime, mentre l'Europa ha proseguito la diversificazione delle fonti energetiche. Nel settore finanziario, l'attenzione si è spostata dal contenimento dell'inflazione al sostegno alla crescita, con un ruolo crescente dell'intelligenza artificiale nei modelli operativi. Nei media prosegue l'accelerazione verso abbonamenti digitali e piattaforme integrate, elementi che hanno garantito resilienza al comparto.

Sul cambio, l'euro si è rafforzato in modo significativo sul dollaro nel corso dell'anno, con effetti diversificati su export e importazioni.

In sintesi, il 2025 conferma un contesto macroeconomico globale complesso, tra segnali di stabilizzazione e rischi geopolitici e commerciali ancora rilevanti.

3. LA VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE

HIGHLIGHTS

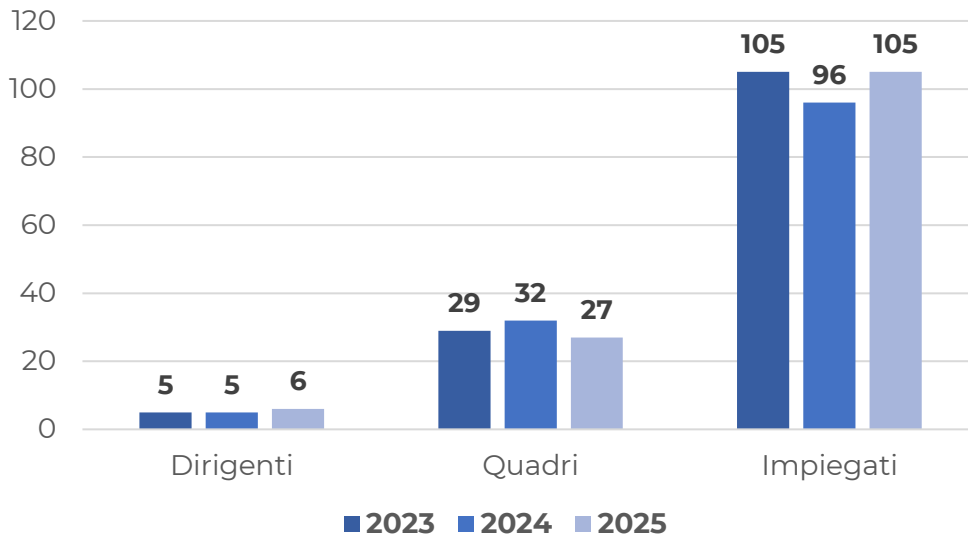
➔ Numero di dipendenti	138
➔ Numero di nuovi dipendenti	12
➔ Tasso di turnover in uscita	5%
➔ Percentuale di dipendenti donne	26%
➔ Ore medie di formazione erogate	35

Composizione dell'organico e turnover

In un contesto lavorativo caratterizzato da grande dinamicità, la valorizzazione del capitale umano rappresenta un fattore chiave per l'innovazione, la qualità dei servizi e il raggiungimento degli obiettivi di crescita sostenibile, contribuendo al contempo a rafforzare engagement, retention e capacità di attrarre nuovi talenti. Per questo motivo, in Eidosmedia la gestione del personale è orientata allo sviluppo delle competenze, al benessere e all'equilibrio fra vita privata e lavoro. Questo approccio si traduce in un insieme strutturato di pratiche HR – dalla formazione continua all'onboarding, dalla valutazione delle performance all'ascolto organizzativo – integrate nei processi aziendali e supportate dal management. L'ambiente di lavoro aziendale si caratterizza per un approccio dinamico, inclusivo e collaborativo, dove ciascuno è incoraggiato a esprimere pienamente il proprio potenziale in un contesto di fiducia, autonomia e responsabilità condivisa.

Su questa base, l'Azienda investe costantemente nel proprio capitale umano attraverso programmi di formazione, iniziative di diversity & inclusion e soluzioni organizzative flessibili, capaci di rispondere alle esigenze delle persone e alle sfide di un mercato in trasformazione.

Dipendenti 2023-2025



Nel corso del triennio 2023-2025, si registra un sostanziale equilibrio nella ripartizione dell'organico di Eidosmedia. Nel 2025, a fronte di un lieve aumento delle figure dirigenziali, si registra una riduzione dei quadri pari a -16% e un incremento degli impiegati pari al +10%.

Nel 2025 l'organico di Eidosmedia conta 138 dipendenti, in lieve crescita rispetto ai 133 del 2024 (+4%). La totalità dei dipendenti è assunta con contratto a tempo indeterminato, a conferma di un modello occupazionale orientato alla stabilità. Il 96% della forza lavoro è impiegata full time, mentre il part time, in aumento rispetto all'anno precedente, interessa 6 persone, tutte donne. I dati riportati sono stati elaborati secondo la metodologia headcount.

GRI 2-7 Dipendenti	2024	2025
Totale dipendenti a contratto	133	138
- donna	34	36
- uomo	99	102
A tempo indeterminato	133	138
- donna	34	36
- uomo	99	102
A tempo determinato	0	0
- donna	-	-
- uomo	-	-
A ore non garantite (es. a chiamata, occasionale)	0	0
- donna	-	-
- uomo	-	-
Totale full time + part time	133	138
Full time	131	132
- donna	34	30
- uomo	99	102
Part time	2	6
- donna	2	6
- uomo	0	0

Come si evince dalla tabella, la totalità dei dipendenti è coperta da accordi di contrattazione collettiva e, in particolare, dai seguenti CCNL: CCNL Terziario e CCNL Dirigenti Terziario, a garanzia di condizioni di lavoro regolate, trasparenti e rispettose dei diritti dei lavoratori.

GRI 2-30 Accordi di contrattazione	2023	2024	2025
Numero di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	139	133	138
Numero totale di dipendenti	139	133	138
% dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	100%	100%	100%

In aggiunta ai lavoratori dipendenti, Eidosmedia si avvale di 9 collaboratori non dipendenti, in crescita di 5 unità rispetto all'annualità precedente, il cui rapporto è regolato da contratti di consulenza o prestazione di servizi. Le mansioni coperte spaziano

dalla finance controlling all'HR administration, dal content writing al product management support.

Sul fronte del turnover¹, il 2025 prosegue il trend di progressiva stabilizzazione del turnover in uscita, a fronte di un aumento delle assunzioni che ha innalzato il turnover in entrata al 9%

GRI 401-1 Nuovo personale assunto nell'anno per età e genere	2023	2024	2025
Totale nuovi assunti	7	6	12
- donna	2	5	5
- uomo	5	1	7
Sotto i 30 anni	4	2	3
- donna	1	2	2
- uomo	3	-	1
Tra i 30 e i 50 anni	3	4	9
- donna	1	3	3
- uomo	2	1	6
Oltre i 50 anni	0	0	0
- donna	-	-	-
- uomo	-	-	-

GRI 401-1 Personale che ha interrotto o terminato il rapporto di lavoro per età e genere	2023	2024	2025
Totale dipendenti usciti	13	12	7
- donna	2	2	3
- uomo	11	10	4
Sotto i 30 anni	4	3	2
- donna	1	-	-
- uomo	3	3	2
Tra i 30 e i 50 anni	8	7	2
- donna	-	2	-
- uomo	8	5	2
Oltre i 50 anni	1	2	3
- donna	1	-	3

¹ I dati relativi al tasso di turnover in entrata e in uscita per gli anni 2023 e 2024 sono stati rideterminati a seguito di un aggiornamento della metodologia di calcolo adottata. I valori riportati nella presente edizione sostituiscono quelli pubblicati nel precedente Bilancio di Sostenibilità.

GRI 401-1 Personale che ha interrotto o terminato il rapporto di lavoro per età e genere	2023	2024	2025
- uomo	-	2	-

GRI 401-1 Tasso di turnover complessivo, per genere e età	2023	2024	2025
Tasso di turnover in entrata	5%	5%	9%
- donna	7%	15%	14%
- uomo	5%	1%	7%
Tasso di turnover in uscita	9%	9%	5%
- donna	7%	6%	8%
- uomo	10%	10%	4%

Per quanto riguarda i congedi parentali, nel corso del 2025 si sono registrate complessivamente 5 nascite, tutte riferite a dipendenti di sesso maschile, i quali hanno pertanto maturato il diritto al congedo. Nello stesso periodo, 6 dipendenti hanno usufruito del congedo obbligatorio, mentre 4 dipendenti hanno richiesto e ottenuto congedo parentale facoltativo; tra questi ultimi, 2 sono dipendenti di sesso femminile.

Diversità, Equità e Inclusione

Per Eidosmedia le scelte in materia di **Diversity, Equity, Inclusion and Belonging (DEIB)** rappresentano un elemento strutturale della cultura organizzativa e una leva strategica per lo sviluppo dell'Azienda. Valorizzare la diversità significa riconoscere il valore delle differenti esperienze, competenze e prospettive presenti in azienda; promuovere l'inclusione implica creare contesti di lavoro in cui tutte le persone possano sentirsi rispettate, ascoltate e pienamente coinvolte.

L'equità si traduce nell'adozione di processi trasparenti e imparziali, volti a garantire pari opportunità di crescita e sviluppo professionale. Il senso di appartenenza, infine, contribuisce a rafforzare il legame tra le persone e l'organizzazione, favorendo collaborazione, motivazione e condivisione dei valori aziendali.

Questi principi sono esplicitamente richiamati nel Codice Etico aziendale, che orienta comportamenti, scelte e processi decisionali dell'intera organizzazione.

INFO-BOX | LE INIZIATIVE A SUPPORTO DI DIVERSITA', EQUITÀ, INCLUSIONE E SENSO DI APPARTENENZA

Per tradurre i principi DEIB in pratiche concrete, Eidosmedia ha adottato diverse iniziative organizzative, tra cui:

- integrazione dei principi di **equità e non discriminazione** nei processi di selezione, onboarding e valutazione del personale;
- **pari accesso alle opportunità di formazione** e sviluppo professionale;
- promozione di **team di lavoro eterogenei**, con competenze, esperienze e background diversi;
- diffusione di una **cultura organizzativa basata su collaborazione**, ascolto e rispetto reciproco;
- politiche di **flessibilità e work-life balance**, che includono lavoro da remoto e fasce orarie flessibili;
- **progetto formativo “Check”**, finalizzato a contrastare gli stereotipi di genere nella divisione del lavoro di cura, promuovere la cultura della parità e favorire un migliore equilibrio tra vita professionale e personale. Il percorso ha incluso moduli dedicati allo sviluppo di competenze legate alla gestione della vita quotidiana e alla condivisione delle responsabilità di cura. L'iniziativa, erogata in modalità e-learning, è stata aperta a tutti i dipendenti con l'obiettivo di diffondere maggiore consapevolezza sui temi della parità di genere, dell'inclusione e del rispetto nel contesto lavorativo.
- iniziativa a sostegno della crescita professionale e dell'inclusione delle donne in ambito tecnologico, offrendo alle dipendenti tech l'accesso gratuito alla **community SheTech**. La community supporta lo sviluppo di competenze e il networking professionale tramite webinar, eventi e momenti di confronto tra professioniste del settore, contribuendo a rafforzare la presenza femminile nei ruoli tecnici e STEM.

Le iniziative DEIB sono integrate nei programmi di sviluppo delle risorse umane e monitorate anche nell'ambito delle attività del **Comitato ESG**, con l'obiettivo di rafforzare il benessere organizzativo, sostenere l'attrattività dell'azienda nel mercato del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro capace di valorizzare la diversità dei punti di vista.

INFO-BOX | IMPEGNO PER LA PARITÀ DI GENERE

L'azienda ha avviato un percorso di miglioramento continuo in ambito Diversity & Inclusion con l'obiettivo di ottenere la certificazione per la parità di genere UNI/PdR 125:2022, lo standard nazionale che promuove l'adozione di sistemi di gestione finalizzati a garantire pari opportunità e parità di genere nei contesti lavorativi.

Il percorso è stato avviato attraverso una **gap analysis** realizzata con il supporto di consulenti esterni, finalizzata a valutare il livello di maturità dell'organizzazione rispetto ai principali ambiti previsti dalla norma. In particolare, la certificazione prende in considerazione diversi aspetti della gestione aziendale, tra cui:

- **cultura e strategia organizzativa**, con riferimento alla diffusione dei valori di inclusione e parità;

- **governance**, con l'introduzione di responsabilità e strumenti di monitoraggio dedicati;
- **processi HR**, tra cui selezione, sviluppo professionale e opportunità di carriera;
- **equità retributiva** e monitoraggio di eventuali divari di genere;
- **tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**;
- **prevenzione di discriminazioni, molestie e comportamenti non inclusivi**.

L'analisi ha consentito di mappare processi, indicatori e presidi organizzativi, **definendo le priorità di intervento per il 2026**. Il percorso verso la certificazione rappresenta un ulteriore passo formale e misurabile verso la promozione della parità di genere in azienda, consolidando il posizionamento dell'organizzazione come realtà responsabile, trasparente e orientata al miglioramento continuo.

L'attenzione ai principi di inclusione e pari opportunità è considerata un fattore rilevante anche per la competitività dell'azienda. Un contesto di lavoro inclusivo favorisce infatti la collaborazione, stimola l'innovazione e contribuisce ad attrarre e trattenere talenti, in particolare in un settore altamente competitivo come quello tecnologico.

Le iniziative DEIB coinvolgono l'intera popolazione aziendale e sono sostenute da diverse funzioni organizzative. In particolare:

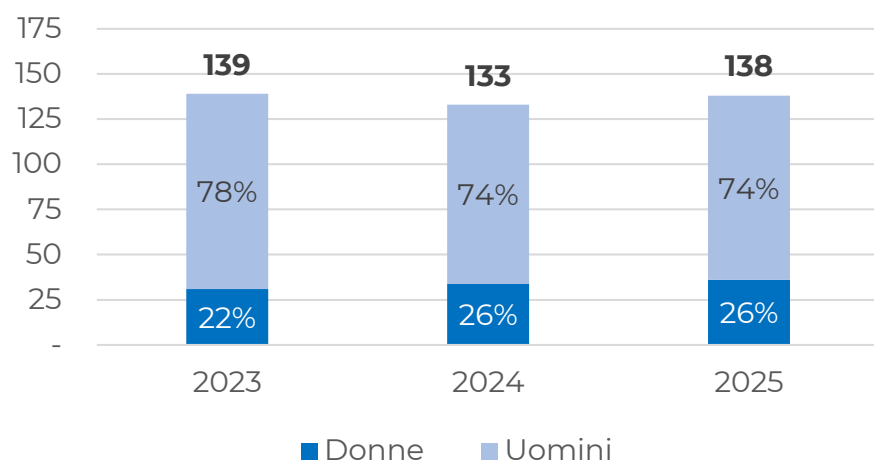
- Il *People & Culture Manager* promuove le iniziative DEIB, favorendone l'integrazione nei processi HR;
- Il *Team HR* assicura l'equità nei processi di selezione, sviluppo e valutazione;
- Il *Comitato ESG*, in collaborazione con l'area HR, monitora la coerenza tra i principi del Codice Etico, i comportamenti organizzativi e le iniziative aziendali.

Nel corso del triennio oggetto d'analisi non si sono verificati episodi di discriminazione.

La tabella e il grafico sottostanti riportano, per dirigenti, quadri e impiegati, la suddivisione fra donne e uomini nel biennio 2023-2025:

GRI 405-1 Dipendenti divisi per categoria e genere	2023	2024	2025
Totale dei dipendenti	139	133	138
- donna	31	34	36
- uomo	108	99	102
Dirigenti	5	5	6
- donna	2	2	-
- uomo	3	3	6
Quadri	29	32	27
- donna	3	5	6
- uomo	26	27	21
Impiegati	105	96	105
- donna	26	27	30

- uomo	79	69	75
--------	----	----	----

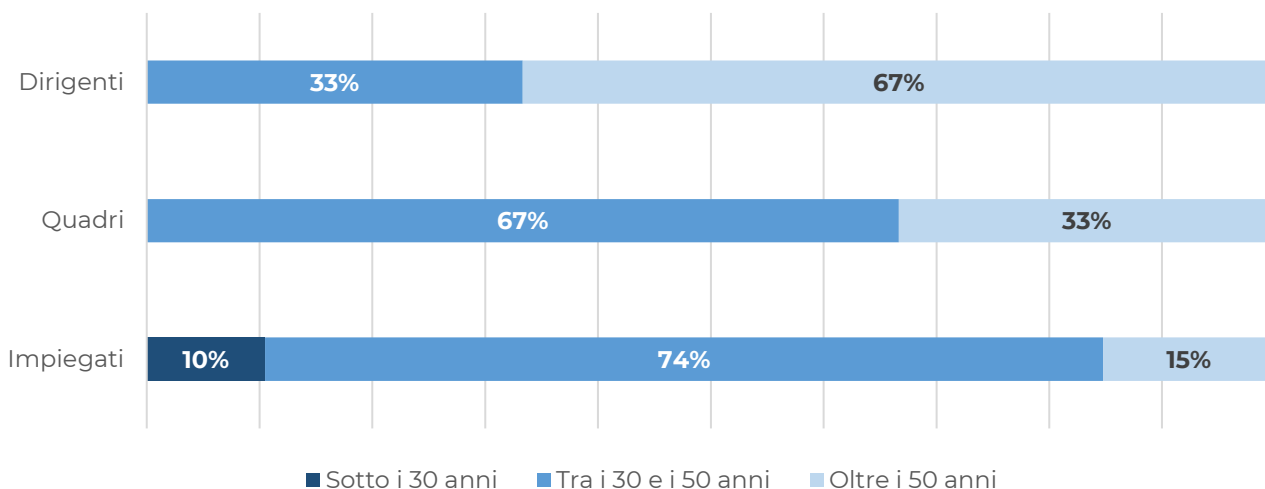


Nonostante, anche nel 2025, il personale maschile rappresenti il 74% della popolazione aziendale, nel corso del biennio 2024-2025 si evidenzia un graduale incremento delle lavoratrici donne sia nella categoria dei quadri sia nella categoria degli impiegati.

I dati che seguono forniscono uno spaccato della suddivisione dei dipendenti per fasce d'età e genere:

GRI 405-1 Personale occupato per fascia d'età e genere	2023	2024	2025
Totale dei dipendenti	139	133	138
- donna	31	34	36
- uomo	108	99	102
Sotto i 30 anni	19	16	11
- donna	9	11	8
- uomo	10	5	3
Tra i 30 e i 50 anni	97	88	100
- donna	17	16	24
- uomo	80	72	76
Oltre i 50 anni	23	29	27
- donna	5	7	4
- uomo	18	22	23

Dipendenti per funzione ed età



Eidosmedia ha scelto di pubblicare, nel presente Bilancio, le evidenze relative al rapporto salariale esistente fra dipendenti maschili e femminili di pari ruolo.

INFO-BOX | GENDER PAY GAP

Eidosmedia, nell'ambito del proprio percorso di miglioramento continuo e in vista dell'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022, ha avviato un processo di progressivo affinamento delle metodologie di analisi del gender pay gap, con l'obiettivo di garantire una rappresentazione sempre più accurata e significativa del divario retributivo tra donne e uomini.

In questa prospettiva, l'azienda ha adottato un approccio metodologico che privilegia l'analisi su perimetri omogenei. La semplice aggregazione di popolazioni eterogenee, ad esempio includendo ruoli differenti per livello di responsabilità, seniority, specializzazione o ambito funzionale, può infatti generare risultati distorti, in cui il divario retributivo riflette principalmente la diversa distribuzione delle persone nei ruoli piuttosto che effettive differenze salariali a parità di posizione.

Per questo motivo, Eidosmedia ha scelto di circoscrivere in prima battuta l'analisi a un team specifico, quello di Quality Assurance, caratterizzato da una composizione equilibrata per genere e da ruoli tra loro comparabili in termini di responsabilità, competenze richieste e inquadramento. Tale omogeneità rappresenta una condizione essenziale per un confronto retributivo significativo, in quanto consente di isolare il più possibile l'effetto "ruolo" e di osservare il differenziale salariale a parità di condizioni. In questo contesto, il gender pay gap risulta pari al 3,6%.

Eidosmedia intende proseguire nel percorso di affinamento delle proprie analisi, ampliando progressivamente il perimetro di osservazione e aumentando la granularità dei dati, sempre nel rispetto del principio di omogeneità dei gruppi analizzati. Tale percorso è coerente con le migliori pratiche di riferimento e con i

requisiti della UNI/PdR 125:2022, e finalizzato a monitorare e presidiare in modo sempre più efficace l'equità retributiva interna.

Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

La tutela della salute e della sicurezza delle persone è un principio cardine delle politiche di Eidosmedia, esplicitamente richiamato nel Codice Etico e operativamente garantito da un sistema strutturato di gestione (SGSSL) in linea con il D.Lgs. 81/2008. Il sistema copre l'intera popolazione aziendale, personale IT, commerciale, marketing, amministrativo, HR e direzione generale, che opera prevalentemente presso la sede di Milano, in modalità smart working o, occasionalmente, presso sedi clienti.

La gestione è affidata a un insieme articolato di figure con ruoli e responsabilità specifiche: il Responsabile Risorse Umane, formalmente delegato dal Datore di Lavoro; il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), eletto ogni tre anni; il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), figura esterna qualificata; il Medico Competente per la sorveglianza sanitaria; due preposti per la vigilanza quotidiana; e due squadre di emergenza formate per primo soccorso e antincendio.

La valutazione dei rischi avviene con cadenza regolare e in occasione di cambiamenti significativi, con esiti formalizzati nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). Ogni anno si tiene la riunione periodica di prevenzione e protezione, momento di confronto tra tutte le figure del SGSSL, durante cui vengono analizzati: gli aggiornamenti sulle valutazioni dei rischi, le misure di prevenzione, l'andamento di infortuni e malattie professionali, l'idoneità dei DPI e i risultati della sorveglianza sanitaria.

Tutta la forza lavoro riceve formazione obbligatoria su salute e sicurezza: un corso generale di 4 ore sui principi base di prevenzione e un corso specifico per rischio basso (4 ore), focalizzato su videoterminali, ergonomia e stress lavoro-correlato. I moduli si concludono con certificazione riconosciuta e sono soggetti ad aggiornamento quinquennale.

INFO-BOX | PROMOZIONE DELLA SALUTE E DEL BENESSERE DEI LAVORATORI

Dal 2016, Eidosmedia aderisce alla rete Workplace Health Promotion (WHP), un'iniziativa regionale e nazionale che promuove la salute nei luoghi di lavoro attraverso la collaborazione tra datori di lavoro, lavoratori e società civile. Nel 2025, questo impegno si è ulteriormente rafforzato attraverso nuove collaborazioni con enti esterni.

Le iniziative attive includono:

- Webinar dedicati alla salute e alla prevenzione, organizzati in collaborazione con enti specializzati (tra cui LILT)

- Campagne di sensibilizzazione su alimentazione equilibrata e stili di vita sani

Alcuni esempi concreti:

- In occasione della Giornata dell'Alimentazione, l'azienda ha organizzato un momento conviviale in ufficio, in collaborazione con la cooperativa sociale che fornisce ogni due settimane il pranzo a buffet in sede, proponendo un pranzo bilanciato dal punto di vista nutrizionale, con l'obiettivo di sensibilizzare i lavoratori sull'importanza di una corretta alimentazione.
- In occasione della Giornata Mondiale del Cuore, è stata promossa un'iniziativa di camminata in montagna, finalizzata a incentivare uno stile di vita attivo, la prevenzione dei rischi cardiovascolari e il benessere psicofisico, favorendo al contempo momenti di condivisione tra i lavoratori.

L'Azienda adotta, inoltre, un processo strutturato per la gestione e l'analisi di incidenti e infortuni, finalizzato all'identificazione delle cause e dei fattori di rischio e alla definizione di adeguate azioni correttive e preventive. In caso di infortunio, anche potenziale, è prevista la segnalazione tempestiva da parte dei lavoratori o dei responsabili, seguita dalla registrazione secondo le procedure interne.

A seguito della segnalazione, viene condotta un'analisi dell'evento volta a individuare le cause radice e i fattori di rischio associati, considerando aspetti organizzativi, comportamentali e ambientali. Questo consente di identificare eventuali criticità nei processi e nelle condizioni di lavoro. Sulla base delle evidenze emerse, l'azienda definisce e implementa azioni correttive e preventive secondo il principio della gerarchia dei controlli, privilegiando, ove possibile, l'eliminazione o la riduzione del rischio alla fonte, l'adozione di misure tecniche e organizzative e, in ultima istanza, interventi procedurali e formativi.

Le azioni intraprese sono monitorate nel tempo per verificarne l'efficacia e prevenire il ripetersi di eventi analoghi. I risultati delle analisi contribuiscono al miglioramento continuo del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro e sono integrati nell'aggiornamento periodico della valutazione dei rischi.

Eidosmedia si impegna a garantire la riservatezza delle informazioni sanitarie dei lavoratori nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali. La sorveglianza sanitaria è affidata a un medico competente esterno, che opera in piena autonomia ed è responsabile della gestione e conservazione dei dati. Le visite mediche sono effettuate con periodicità definita in base ai profili di rischio e i relativi dati sanitari non sono accessibili all'azienda, che riceve esclusivamente i giudizi di idoneità alla mansione e gli attestati di avvenuta visita, privi di informazioni cliniche di dettaglio.

Tali informazioni sono gestite dall'ufficio HR nel rispetto dei principi di riservatezza e non sono in alcun modo utilizzate per finalità discriminatorie o per influenzare decisioni relative al rapporto di lavoro. In particolare, non sono accessibili ai responsabili operativi né impiegate nei processi di assunzione, assegnazione delle mansioni, valutazione delle

performance o sviluppo professionale. L'unico elemento considerato dall'azienda è il giudizio di idoneità espresso dal medico competente, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Nel 2025, l'Azienda ha registrato 2 infortuni sul lavoro in itinere che hanno coinvolto i dipendenti. Il tasso di infortuni si attesta a 8,809².

Nel triennio oggetto d'analisi non si registrano decessi né infortuni di grave entità.

GRI 403-9 Dati sugli infortuni dei lavoratori dipendenti e non dipendenti	2023	2024	2025
Numero totale di infortuni registrabili	0	0	2
di cui occorsi ai dipendenti	-	-	2
di cui occorsi ai lavoratori non dipendenti	-	-	-
Numero di infortuni con gravi conseguenze	0	0	0
di cui occorsi ai dipendenti	-	-	-
di cui occorsi ai lavoratori non dipendenti	-	-	-

GRI 403-9 Ore lavorate (ore ordinarie + ore straordinarie + ore in banca ore)	2023	2024	2025
Numero totale di ore lavorate	237.360	227.696	227.032
lavoratori dipendenti	237.360	227.696	227.032
lavoratori non dipendenti	-	-	-

Formazione, sviluppo delle competenze e welfare aziendale

In Eidosmedia, investire nelle persone non è solo una priorità strategica: è un impegno quotidiano che si traduce in percorsi di crescita concreti, strumenti di ascolto e un sistema di welfare pensato per rispondere ai bisogni reali dei lavoratori.

Al centro della strategia di sviluppo vi è il Performance Management Cycle, implementato su base annuale: un processo che prevede momenti formalizzati di definizione degli obiettivi, feedback strutturati e piani di sviluppo individuale. I target vengono definiti attraverso il confronto tra HR, leadership team e responsabili di funzione, partendo da un'analisi puntuale dei fabbisogni rilevati tramite performance review, People Survey e feedback dei team. L'obiettivo è sempre l'allineamento tra crescita individuale e priorità strategiche aziendali. Il 100% dei dipendenti Eidosmedia è oggetto di valutazione periodica delle proprie prestazioni.

Il piano formativo viene aggiornato ogni anno e spazia dalle digital skills e soft skills alle competenze progettuali e di leadership, con percorsi di upskilling e reskilling, corsi di

² Secondo quanto previsto dal GRI 403-9 – Infortuni sul lavoro, il tasso di infortuni è calcolato come rapporto tra il numero totale di infortuni e le ore lavorate nell'anno, moltiplicato per 1.000.000.

lingua straniera su base volontaria e attività di certificazione tecnica. Per alcune figure chiave sono attivati piani di sviluppo personalizzati, che includono job rotation e percorsi di mentoring.

Fin dall'ingresso in azienda, ogni persona è accompagnata da un onboarding strutturato — con momenti formativi, affiancamento operativo e feedback a 360° — che accelera l'integrazione e favorisce l'identificazione con la cultura aziendale.

L'Azienda promuove lo sviluppo continuo delle competenze attraverso un sistema integrato di formazione che combina strumenti digitali, iniziative strutturate e opportunità di apprendimento esterno. Tutti i dipendenti hanno accesso a piattaforme di e-learning, come LinkedIn Learning e Udemy, con contenuti sia tecnico-specialistici sia trasversali. L'offerta formativa è ulteriormente arricchita tramite programmi di formazione finanziata e la partecipazione a webinar, eventi di settore e iniziative esterne, selezionate in base alle esigenze organizzative e ai percorsi di sviluppo individuali.

L'Azienda supporta inoltre il conseguimento di certificazioni professionali, in particolare in ambito tecnologico, promuovendo percorsi coerenti con le esigenze aziendali e gli interessi delle persone. A tal fine, è previsto il rimborso integrale dei costi d'esame in caso di superamento.

Nel corso dell'anno sono stati promossi anche percorsi di mobilità interna e crescita professionale, che hanno incluso cambi di ruolo e trasferimenti tra team. Tali transizioni sono state accompagnate da piani di sviluppo individuali, finalizzati a facilitare l'acquisizione delle competenze necessarie e a garantire un efficace inserimento nei nuovi ambiti operativi.

GRI 404-1 Ore medie di formazione al 31.12.2025 per categoria di dipendente (h)	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	-	41	41
Quadri	74	59	63
Impiegati	33	25	28
Totale	40	33	35

INFO-BOX | WELFARE AZIENDALE

Il sistema di welfare di Eidosmedia va oltre la semplice erogazione di benefit: è un insieme articolato di misure pensate per valorizzare le persone e sostenere il loro equilibrio tra vita privata e professionale.

- **Piano di Welfare** - budget individuale annuo di 500 euro per dipendente (aumentato dai precedenti 300 euro), accessibile tramite piattaforma dedicata per fruire di beni e servizi in ambiti quali salute, mobilità, cultura, cura familiare e tempo libero.

- **Buoni pasto** – valore giornaliero aumentato a 8 euro, a sostegno del potere d'acquisto in un contesto di pressione inflattiva.
- **Flessibilità lavorativa** - accesso esteso al lavoro da remoto, fasce orarie flessibili e cultura della responsabilizzazione individuale, per un ambiente più inclusivo e attento al benessere psicofisico.
- **Workplace Health Promotion** - partecipazione alla rete WHP con iniziative di prevenzione, benessere e promozione di stili di vita salutari.

Il sistema di welfare è monitorato attraverso le **People Survey**, che consentono di rilevare i bisogni emergenti, valutare l'efficacia delle iniziative e orientare azioni di miglioramento.

L'implementazione delle iniziative descritte è guidata dal People & Culture Manager e dal team HR, in collaborazione con il Leadership Team, che contribuisce alla definizione dei fabbisogni formativi e al monitoraggio della performance organizzative. Il CEO assicura il presidio strategico del sistema di gestione delle persone, garantendo la coerenza tra le politiche HR e gli indirizzi di sviluppo aziendale. Le pratiche adottate si applicano all'intera popolazione aziendale, indipendentemente dal ruolo, livello o tipologia contrattuale, con una particolare attenzione ai profili tecnici e manageriali, che rappresentano il nucleo delle competenze distintive di Eidosmedia.

La strategia descritta permette all'organizzazione di mitigare rischi interni critici, come la perdita di talenti chiave, il disallineamento tra competenze disponibili e esigenze tecnologiche, o eventuali cali di motivazione legati a carichi di lavoro elevati o a riconoscimento percepito insufficiente. Parallelamente, favorisce opportunità strategiche, rafforzando l'attrattiva dell'azienda sul mercato del lavoro, la capacità di attrarre e trattenere i talenti, il senso di appartenenza dei collaboratori e la resilienza complessiva dell'organizzazione di fronte ai cambiamenti.

INFO - BOX | IL SISTEMA RETRIBUTIVO AZIENDALE

Le politiche retributive sono elaborate e finalizzate internamente sotto la responsabilità diretta del CEO e del Consiglio di Amministrazione, sulla base della conoscenza del mercato e delle performance aziendali. In caso di revisioni strutturali o valutazioni di mercato complesse, può essere coinvolto il supporto di consulenti indipendenti selezionati per garantirne l'imparzialità.

Le opinioni degli azionisti vengono considerate nelle assemblee e nelle riunioni del CdA, dove sono discusse e approvate le linee guida generali in materia retributiva. L'organizzazione monitora regolarmente le tendenze di mercato e le best practice settoriali, con l'obiettivo di mantenere competitività ed equità interna.

In una prospettiva di rafforzamento della trasparenza, si sta valutando l'opportunità di formalizzare ulteriormente i criteri di valutazione della performance e di integrare parametri ESG nei sistemi incentivanti, in linea con l'evoluzione delle best practice in ambito sostenibilità.

4. IMPATTO AMBIENTALE E RISORSE NATURALI

HIGHLIGHTS

➔ Consumi energetici totali	446 GJ
➔ Intensità energetica	14,03 GJ/M€
➔ Emissioni Scope 2 (location based)	29,15 tCO ₂ eq
➔ Emissioni Scope 2 (market based)	54,67 tCO ₂ eq
➔ Intensità emissiva (location based)	0,92 tCO ₂ /M€

Consumi energetici ed emissioni GHG

Considerato il business di Eidosmedia focalizzato sulla fornitura di servizi e non sulla produzione, i consumi energetici aziendali derivano in toto dall'acquisto di energia elettrica per gli uffici della sede operativa di Milano. La tabella seguente riporta i dati relativi ai consumi energetici per il triennio 2023-2025³. Tutti i consumi sono espressi in Gigajoule (GJ), in linea con le linee guida GRI, al fine di garantire uniformità di misurazione e comparabilità tra le diverse fonti energetiche.

GRI 302-1 Consumi di energia all'interno dell'organizzazione		u.m.	2023	2024	2025
Energia elettrica	Totale energia elettrica acquistata e consumata	GJ	379,18	449,56	446,05
	- di cui acquistata da fonti rinnovabili secondo mix energetico del fornitore	GJ	-	-	-
	Totale energia elettrica autoprodotta e consumata	GJ	0	0	0
	- di cui autoprodotta da fonti rinnovabili (impianti fotovoltaici)	GJ	-	-	-
	Totale energia elettrica autoprodotta e venduta	GJ	0	0	0
Totale consumi energetici		GJ	379	450	446

³ In sede di revisione interna del Bilancio di Sostenibilità, Eidosmedia ha proceduto alla rettifica (*restatement*) del dato relativo all'energia acquistata e consumata comunicato nel Report 2024. A seguito di un'analisi più approfondita delle fonti e dei criteri di perimetrazione adottati, è emerso che il valore in GJ precedentemente riportato risultava sovrastimato, in quanto includeva l'energia associata ai consumi della flotta aziendale. Nel caso specifico di Eidosmedia, infatti, il rifornimento dei veicoli aziendali è a carico dei singoli intestatari e non dell'Azienda: ne consegue che tali consumi energetici esulano dal perimetro di rendicontazione aziendale. La rettifica si fonda sul criterio del controllo operativo (*operational control*), uno dei tre approcci previsti dal GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard per la definizione del confine organizzativo. Secondo tale criterio, un'organizzazione include nel proprio perimetro di rendicontazione tutte le operazioni sulle quali esercita pieno controllo operativo, ovvero per le quali ha la capacità di introdurre e attuare politiche operative. I dati aggiornati garantiscono una maggiore coerenza e comparabilità tra gli esercizi, elemento fondamentale per un'analisi affidabile dei consumi energetici di Eidosmedia

GRI 302-3 Intensità energetica dei consumi interni ⁴	u.m.	2023	2024	2025
Totale consumi energetici	GJ	379	450	446
Fatturato	M€	25,827	29,886	31,776
Intensità energetica	GJ/M€	14,7	15,05	14,03

Nel 2025 il consumo energetico si mantiene sostanzialmente in linea con l'anno precedente, registrando una lieve flessione dell'1%. In prospettiva, l'azienda si pone l'obiettivo di approvvigionarsi esclusivamente da fornitori in grado di garantire energia certificata tramite Garanzie di Origine (GO), assicurando così una copertura del 100% da fonti rinnovabili.

Nel corso del 2025 l'intensità energetica dei consumi interni si attesta a 14,03 GJ/M€, in miglioramento rispetto ai 15,05 GJ/M€ del 2024 (-6,8%), confermando il trend positivo già registrato nel biennio precedente. Il miglioramento dell'indicatore è riconducibile principalmente alla crescita del fatturato (+6,3% rispetto al 2024), a fronte di consumi energetici sostanzialmente stabili.

A partire dal 2024, Eidosmedia ha avviato il monitoraggio delle proprie emissioni di gas serra relative alle categorie **Scope 1** e **Scope 2**, con l'obiettivo di migliorare la comprensione dell'impronta carbonica aziendale e individuare possibili aree di intervento per la sua progressiva riduzione. La quantificazione delle emissioni è stata effettuata in conformità alle linee guida internazionali del GHG Protocol che rappresentano lo standard di riferimento per la rendicontazione delle emissioni di gas serra a livello aziendale.

Nel dettaglio, le emissioni di Scope 1 e Scope 2 sono così definite:

- **Scope 1:** comprende le emissioni dirette generate da fonti possedute o controllate dall'azienda. Rientrano in questa categoria, ad esempio, le emissioni derivanti dall'utilizzo di mezzi aziendali (se sotto il controllo operativo aziendale), dalla combustione in impianti stazionari e da eventuali perdite di gas refrigeranti provenienti dagli impianti di climatizzazione.
- **Scope 2:** include le emissioni indirette associate all'energia acquistata, in particolare quelle derivanti dalla produzione di **energia elettrica, calore o vapore** forniti da operatori esterni e consumati dall'organizzazione. Il calcolo di tali

⁴ L'intensità energetica è calcolata come rapporto tra il consumo energetico totale dell'organizzazione (espresso in GJ) e i ricavi da vendite e prestazioni (espressi in milioni di euro) relativi all'anno di rendicontazione. La scelta dei ricavi da vendite e prestazioni come denominatore è coerente con le indicazioni fornite dallo Standard GRI 302-3, che include le unità monetarie (quali ricavi o fatturato) tra i parametri specifici dell'organizzazione utilizzabili per il calcolo del rapporto di intensità energetica.

emissioni viene effettuato secondo due approcci previsti dal GHG Protocol: il metodo **market-based**, basato sui fattori di emissione dell'elettricità fornita dai provider selezionati (residual mix), e il metodo **location-based**, che utilizza i fattori di emissione del mix energetico nazionale (production mix).

Nella tabella seguente sono riportati i valori relativi alle emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2) di Eidosmedia, suddivisi per categoria di fonte emissiva.

GRI 305 Emissioni	u.m.	2023	2024	2025
GRI 305-1 Emissioni dirette Scope 1				
Totale Scope 1	tCO₂ eq	0	0	0
GRI 305-2 Emissioni indirette Scope 2⁵				
Da energia elettrica acquistata – location based	tCO₂ eq	28,82	29,38	29,15
Da energia elettrica acquistata – market based	tCO₂ eq	52,72	55,10	54,67
GRI 305-4 Intensità emissiva⁶				
Fatturato	M€	25,827	29,886	31,776
KPI location based	tCO₂eq/M€	1,11	0,98	0,92
KPI market based	tCO₂eq/M€	2,04	1,84	1,72

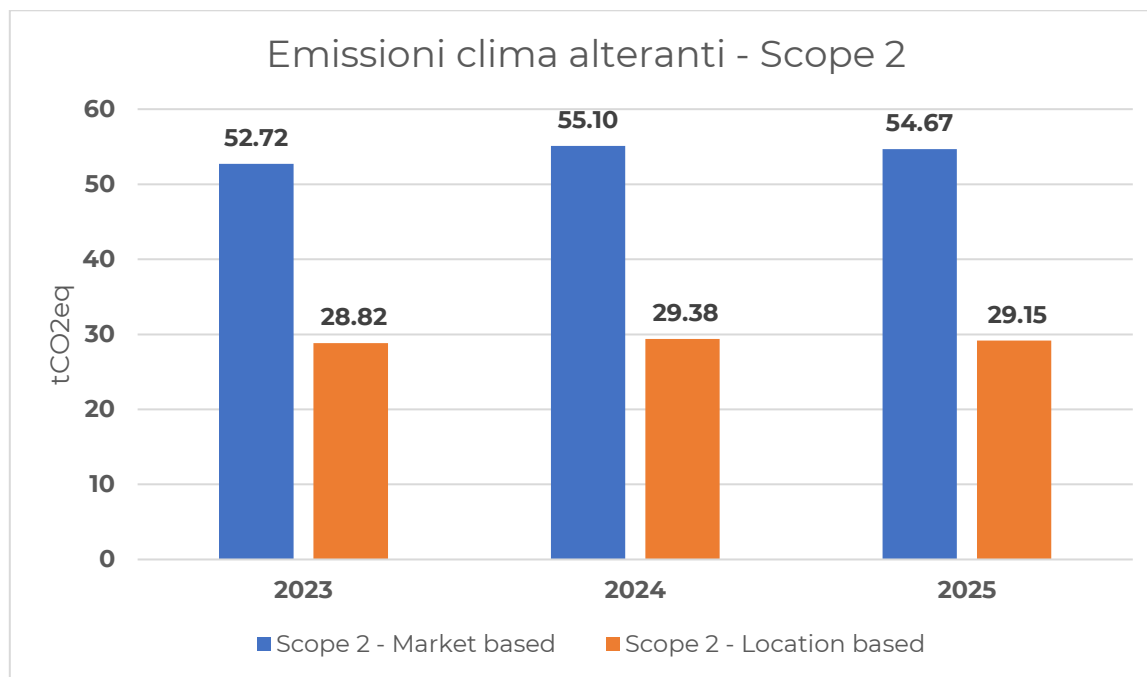
Come evidenziato in tabella, le emissioni di **Scope 1** di Eidosmedia risultano pari a **zero**.

Rispetto alla rendicontazione precedente (Report 2024), anche in questo caso si è reso necessario un *restatement*, coerente con quello effettuato per i consumi energetici e fondato sullo stesso principio metodologico del controllo operativo (*operational control*) definito dal GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard. Le emissioni dirette associate alla flotta aziendale — originariamente incluse nel perimetro di Scope 1 — sono state rimosse dal calcolo in quanto i costi di rifornimento dei veicoli sono a carico dei singoli assegnatari e non dell'azienda. In assenza di controllo operativo sui consumi di carburante, Eidosmedia non soddisfa il requisito per l'inclusione di tali emissioni nel proprio perimetro di rendicontazione diretta. Di conseguenza, le emissioni da combustione mobile precedentemente attribuite alla flotta aziendale non rientrano

⁵ Per le emissioni di Scope 2, il calcolo è stato effettuato applicando i fattori emissivi relativi al production mix e al residual mix dell'Association of Issuing Bodies (AIB). I dati relativi al biennio 2023-2024 sono stati rivisti rispetto a quanto pubblicato nel Bilancio di Sostenibilità 2024 per recepire l'aggiornamento di tali fattori.

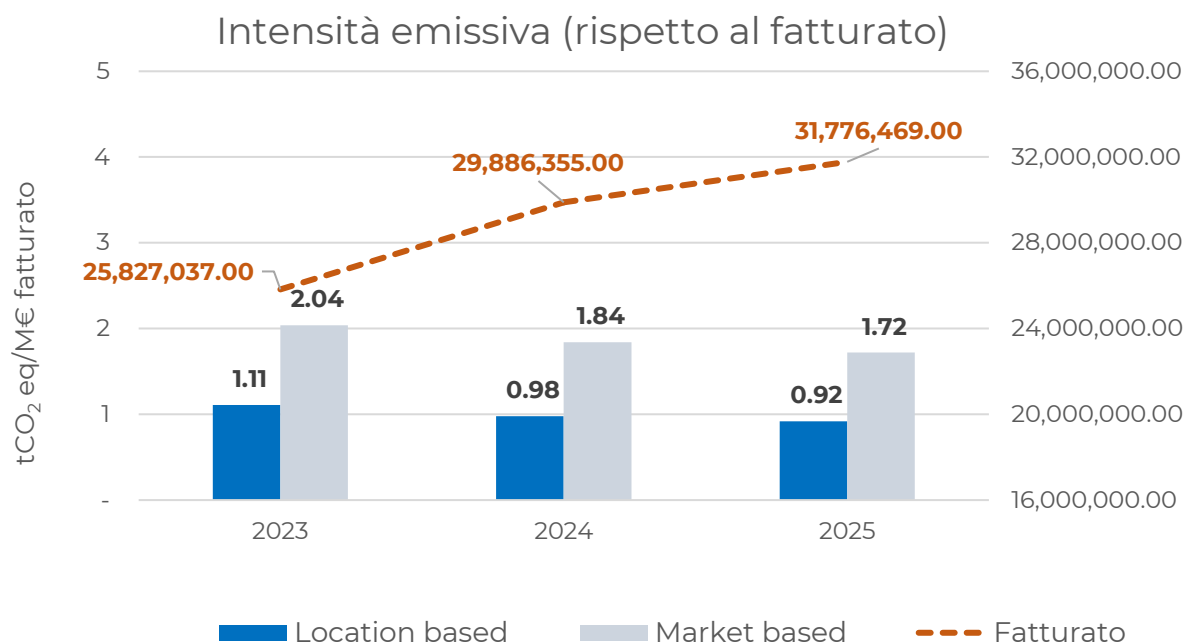
⁶ L'intensità emissiva è calcolata come rapporto tra le emissioni dell'organizzazione di Scope 1 e Scope 2 (esprese in tCO₂eq) e i ricavi da vendite e prestazioni (espressi in milioni di euro) relativi all'anno di rendicontazione. La scelta dei ricavi da vendite e prestazioni come denominatore è coerente con le indicazioni fornite dallo Standard GRI 302-3, che include le unità monetarie (quali ricavi o fatturato) tra i parametri specifici dell'organizzazione utilizzabili per il calcolo del rapporto di intensità energetica.

nello Scope 1 e non figurano nel calcolo delle emissioni dirette dell'organizzazione. Per quanto riguarda invece le emissioni di Scope 2, anche in questo caso, in linea con i valori energetici, si evidenzia una sostanziale stabilità in entrambi gli approcci di calcolo.



In continuità con i KPI relativi all'energia e alle emissioni, anche il KPI dell'intensità energetica è stato ricalcolato escludendo dal computo emissivo le emissioni dirette di Scope 1 associate alla flotta aziendale.

Nel 2025 l'intensità emissiva migliora ulteriormente, attestandosi a 0,92 tCO₂eq/M€ (location based, -6,1%) e 1,72 tCO₂eq/M€ (market based, -6,5%) rispetto al 2024. In linea con l'indicatore dell'intensità energetica, anche in questo caso il miglioramento è trainato principalmente dalla crescita del fatturato (+6,3%), a fronte di emissioni Scope 2 sostanzialmente stabili.



INFOBOX | RINNOVAMENTO DELLA FLOTTA AZIENDALE

Nel 2025, Eidosmedia ha raggiunto un traguardo importante: circa il **70% della flotta aziendale** è oggi composto da veicoli a ridotto impatto ambientale, tra mild hybrid e plug-in hybrid. Un risultato costruito nel tempo, attraverso un rinnovo progressivo avviato negli anni precedenti e oggi pienamente consolidato.

Come descritto in precedenza, le emissioni associate alla flotta non rientrano nel perimetro di rendicontazione diretta di Eidosmedia, poiché il rifornimento dei veicoli è a carico dei singoli assegnatari. Ciononostante, l'Azienda è consapevole che la mobilità dei dipendenti generi un impatto ambientale reale che, in un'ottica di rendicontazione completa, rientrerebbe nello Scope 3. L'elettificazione progressiva della flotta rappresenta quindi una scelta concreta e coerente con una visione di riduzione dell'impronta carbonica che va oltre i confini della rendicontazione attuale.

Nei prossimi anni, questa direzione potrà essere rafforzata da ulteriori interventi, sull'energia acquistata, sulla gestione degli spazi ufficio, nell'ambito di una strategia ambientale di lungo periodo.

Gestione dei rifiuti e buone pratiche

Nell'ambito delle proprie attività operative, Eidosmedia pone particolare attenzione anche alla gestione dei rifiuti prodotti negli uffici, promuovendo pratiche di raccolta differenziata e un utilizzo più responsabile dei materiali. Negli spazi aziendali sono

presenti punti di raccolta differenziata che consentono la separazione delle principali tipologie di rifiuto.

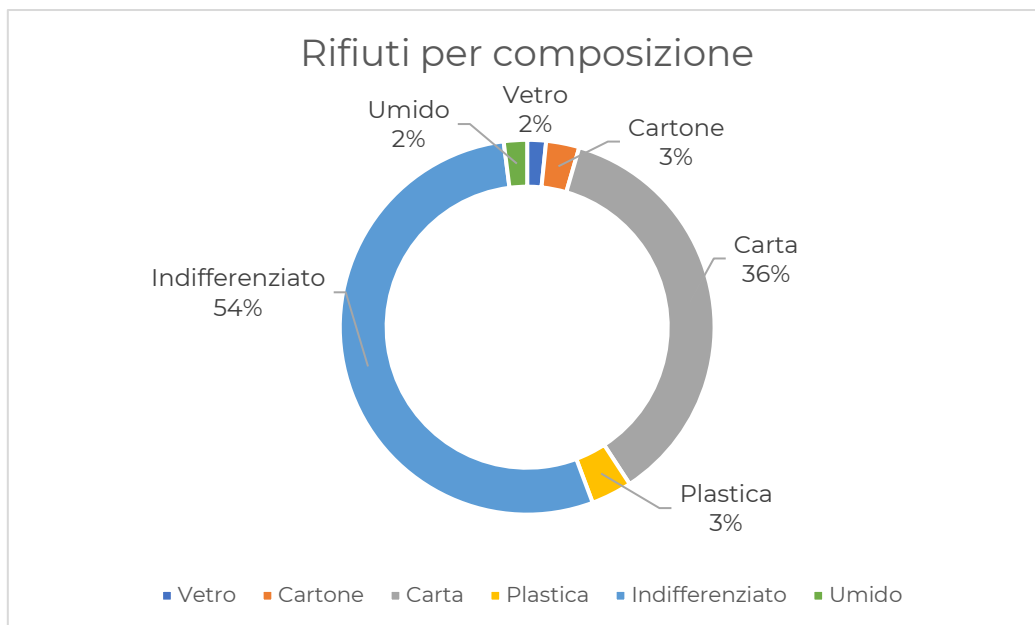
L'azienda incoraggia inoltre comportamenti quotidiani orientati alla riduzione degli scarti, anche attraverso attività di sensibilizzazione interna e la progressiva limitazione dell'utilizzo di oggetti monouso. In quest'ottica sono state introdotte stoviglie riutilizzabili (tazze, bicchieri e posate) per l'utilizzo negli spazi comuni.

Eidosmedia non gestisce direttamente i propri rifiuti in quanto opera all'interno di un edificio condiviso in cui la gestione dei rifiuti è organizzata a livello centralizzato di building. Il servizio di raccolta e smaltimento è affidato direttamente alla società municipalizzata competente per territorio, che opera sull'intero stabile senza una distinzione puntuale per singolo conduttore o unità occupata.

Di conseguenza, Eidosmedia non dispone di dati diretti e misurati relativi ai rifiuti generati esclusivamente dalla propria attività, ma unicamente di stime, elaborate a partire dai dati aggregati dell'edificio e ripartite secondo la quota millesimale di competenza aziendale.

GRI 306-3			
Rifiuti per composizione ⁷	u.m.	2024	2025
Vetro	t	0,18	0,17
Cartone	t	0,28	0,30
Carta	t	4,31	3,80
Plastica	t	0,43	0,37
Indifferenziato	t	5,46	5,62
Umido	t	0,21	0,21
Totale	t	10,88	10,48

⁷ Per l'anno 2024, i dati relativi ai mesi di ottobre, novembre e dicembre non erano disponibili e sono stati pertanto stimati prendendo come riferimento i valori registrati negli stessi mesi del 2025. I valori riportati sono pertanto da intendersi come approssimazioni ragionate e non come misurazioni puntuali, con i relativi margini di incertezza che ne derivano.



5. L'IMPEGNO DI EIDOSMEDIA VERSO CLIENTI, FORNITORI E COMUNITA'

Sicurezza delle informazioni e protezione dei dati

Per Eidosmedia la protezione dei dati e la sicurezza dei prodotti digitali costituiscono un elemento centrale del business. Per questo motivo l'Azienda ha sviluppato un sistema di gestione per la sicurezza delle informazioni (ISMS) conforme allo standard internazionale ISO/IEC 27001:2022, che stabilisce requisiti e processi per garantire riservatezza, integrità e disponibilità delle informazioni. All'interno dello stesso sistema, sono state integrate le linee guida specifiche della ISO/IEC 27017:2015, per rafforzare la sicurezza dei servizi cloud e garantire una gestione sicura delle piattaforme digitali e dei dati ospitati in ambienti esterni. In questo modo, il sistema di gestione copre tutti i prodotti e servizi aziendali, dai data center alle piattaforme cloud (SaaS), assicurando protezione e continuità operativa in tutte le aree.

Il team Security & Compliance coordina l'intero sistema, supervisionando audit interni, analisi dei rischi e gestisce aspetti tecnici, fisici e organizzativi, eventualmente supportato da consulenze esterne, adottando azioni correttive o preventive in caso di

vulnerabilità o incidenti. Audit esterni di certificazione permettono di verificare la conformità agli standard e raccogliere spunti per il miglioramento continuo.

Il sistema si fonda su un insieme di **policy aziendali**, aggiornate e approvate annualmente, che definiscono principi e strumenti operativi per la sicurezza e la privacy, tra cui:

- La **Security Policy** definisce i livelli di sicurezza necessari per tutti i sistemi aziendali, comprese infrastrutture hardware e software, dispositivi mobili e dati. Stabilisce principi fondamentali di riservatezza, integrità e disponibilità, definendo comportamenti e azioni da intraprendere in caso di incidente, promuovendo al contempo consapevolezza e responsabilità tra utenti, nel rispetto delle normative e regolamenti nazionali ed europei.
- La **Password Policy** fornisce le linee guida per la creazione, gestione e rinnovo delle credenziali di accesso, riducendo il rischio di accessi non autorizzati e garantendo la protezione dei sistemi aziendali.
- La **Data Classification Standard** definisce criteri e modalità per classificare i dati in base alla loro sensibilità e al rischio associato, fornendo indicazioni per la loro protezione, la gestione e condivisione delle informazioni in conformità con le normative vigenti.
- La **Personal Data Protection Policy** assicura la conformità delle leggi sulla protezione dei dati personali, come il GDPR, regolando le modalità lecite e corrette di raccolta, trattamento e conservazione dei dati
- L'**Acceptable Use Policy** stabilisce regole per l'utilizzo delle risorse aziendali, prevenendo abusi, errori o accessi non autorizzati e garantendo un uso corretto delle tecnologie disponibili.
- La **Cloud Security Policy** definisce le misure di protezione dei dati ospitati su piattaforme cloud, garantendo sicurezza delle informazioni anche in ambienti esterni.
- L'**AI Policy**, introdotta nel 2025, per affrontare la tematica emergente dell'intelligenza artificiale, compresa la conformità con la normativa cogente (e.g. EU AI ACT) e analizzare gli impatti nonché i rischi annessi all'uso di queste nuove tecnologie.

Eidosmedia ha progressivamente rafforzato l'integrazione tra sicurezza delle informazioni e sostenibilità, anche alla luce dell'aggiornamento ISO/IEC 27001:2022/Amd 1:2024, che introduce una maggiore attenzione ai fattori climatici nel sistema di gestione. In questo contesto, l'azienda ha incluso le variabili ambientali tra gli elementi di analisi del rischio, valutando come eventi climatici estremi o criticità possano incidere sulla disponibilità dei dati, con l'obiettivo di garantire resilienza operativa anche in scenari avversi.

Nel 2025 particolare attenzione è stata dedicata anche al tema dell'accessibilità dei prodotti e servizi di Eidosmedia, creando una pagina dedicata sul sito web e un piano di adeguamento alle linee guida WCAG (livello AA). Nonostante i servizi dell'azienda siano indirizzati ad altre aziende (B2B) e non al consumatore finale (B2C), tale attività è indirizzata anche a raggiungere la conformità con i dettami del EU Accessibility ACT.

Il presidio del sistema si articola in un processo strutturato e ciclico:

- **Audit interni** annuali che consentono di misurare l'aderenza alle policy di sicurezza e intercettare tempestivamente eventuali vulnerabilità e aree di miglioramento;
- **Analisi dei rischi** annuali, permettono di individuare minacce emergenti definendo priorità di intervento e piani di risposta;
- **Audit di certificazione** esterni per assicurare il mantenimento della conformità agli standard ISO.

Al termine di ogni audit, il piano di trattamento dei rischi viene riesaminato ed aggiornato, prevedendo azioni correttive e preventive orientate al rafforzamento continuo del livello di sicurezza.

A supporto degli obiettivi in materia di information security, Eidosmedia investe stabilmente nella formazione del personale, affinché competenze e consapevolezza siano allineate all'evoluzione delle minacce e delle tecnologie disponibili. Parallelamente, i controlli tecnici e organizzativi vengono costantemente rivisti e potenziati, anche attraverso l'adozione di soluzioni tecnologiche avanzate che consentono di migliorare la protezione dei dati e di rendere più efficiente la gestione dei processi di sicurezza.

Nel corso del biennio 2024-2025 non sono presenti episodi di non conformità riguardanti impatti sulla sicurezza dei servizi venduti da Eidosmedia.

Sul fronte della protezione dei dati personali, Eidosmedia ha adottato un Sistema di Gestione dedicato, volto ad assicurare piena conformità al GDPR e alle normative applicabili. Il quadro di riferimento si fonda su due documenti principali: la Privacy Statement, resa pubblicamente disponibile per informare in modo trasparente gli utenti circa diritti e modalità di trattamento, e la Data Protection Policy, a uso interno, che disciplina ruoli, responsabilità e controlli. Entrambe sono presidiate dal Privacy Focal Point e dal Data Protection Officer (DPO) esterno.

Il team Privacy, composto da rappresentanti delle Risorse Umane e della Compliance, si riunisce con cadenza bimestrale per monitorare l'evoluzione degli adempimenti e delle attività in materia. Il DPO svolge audit annuali sull'efficacia delle politiche e procedure adottate. Ogni trattamento di dati personali è censito in un registro costantemente aggiornato, che riporta finalità, categorie di dati, soggetti coinvolti, eventuali trasferimenti, misure di sicurezza applicate e tempi di conservazione. Il personale interessato partecipa regolarmente a percorsi formativi dedicati alla protezione dei dati e alle migliori pratiche in ambito privacy.

Nel periodo oggetto di rendicontazione non sono pervenuti reclami fondati relativi a violazioni della normativa privacy né si sono verificati episodi di perdita o compromissione dei dati dei clienti.

Supply chain e territorio

Nell'ambito dell'attività di approvvigionamento, Eidosmedia ha consolidato un approccio strutturato e responsabile alla gestione dei fornitori attraverso il processo P2P (Procure-to-Pay). Tale procedura assicura che l'acquisizione di beni e servizi avvenga in modo trasparente ed efficiente, rafforzando l'integrità finanziaria dell'organizzazione e costruendo relazioni solide e affidabili con i partner commerciali.

Al centro del processo vi è l'impegno a correttezza e concorrenza: la raccolta di più offerte per ogni ordine consente di individuare le condizioni più vantaggiose, garantire pratiche di mercato eque e monitorare costantemente la qualità e le performance dei fornitori.

Nonostante non siano ancora formalizzate procedure strutturate per la valutazione ESG dei fornitori, Eidosmedia adotta un approccio orientato alla valorizzazione del contesto territoriale in cui opera, promuovendo la creazione e la redistribuzione del valore economico a livello locale. In particolare, l'azienda privilegia, ove possibile, il ricorso a fornitori locali, contribuendo così al sostegno del tessuto imprenditoriale e alla riduzione degli impatti indiretti legati alla logistica. In questo contesto, nel 2025 il 32% dei fornitori di Eidosmedia ha sede in Lombardia, evidenziando un radicamento significativo nel territorio di riferimento.

Sempre nell'ottica di una diffusa condivisione del valore economico generato, l'Azienda promuove attivamente iniziative a favore delle comunità locali, integrando nella propria operatività quotidiana collaborazioni e progetti a valore sociale, inclusivo e solidale. In questo contesto si inserisce la collaborazione continuativa con la **cooperativa sociale Diapason**, impegnata nell'inserimento lavorativo di persone con difficoltà di accesso al mercato del lavoro. La cooperativa supporta alcune attività aziendali, tra cui la pulizia degli uffici, la preparazione del pranzo settimanale offerto ai dipendenti e la fornitura di prodotti per la colazione, generando un impatto sociale diretto in termini di opportunità occupazionali per soggetti fragili e contribuendo allo sviluppo di un'economia locale più inclusiva.

Parallelamente, l'Azienda partecipa annualmente a iniziative sportive a scopo benefico, sostenendo cause sociali e sanitarie e favorendo al contempo il coinvolgimento e il benessere dei dipendenti. In particolare, supporta la **Pink Parade**, evento dedicato alla raccolta fondi per la ricerca oncologica, coprendo le quote di iscrizione dei dipendenti partecipanti, e prende parte alla **Wizz Air Family Run** e alla **Relay Marathon**, destinando integralmente le quote di iscrizione a organizzazioni non profit.

A partire dal 2024, con prosecuzione nel 2025, è stata inoltre avviata un'iniziativa volta a promuovere la crescita professionale e l'inclusione delle donne in ambito tecnologico,

attraverso l'accesso gratuito per le dipendenti dell'area tech alla community **SheTech**. L'iniziativa si inserisce nel più ampio impegno aziendale per la parità di genere, con particolare attenzione ai ruoli tecnici e STEM, contribuendo allo sviluppo delle competenze e al rafforzamento del networking professionale.

Nel periodo natalizio, l'impegno verso la comunità si è ulteriormente rafforzato attraverso iniziative solidali e di coinvolgimento interno. Tra queste, l'organizzazione del **Christmas Market** aziendale, realizzato in collaborazione con realtà sostenibili come Effetto Terra, che ha offerto ai dipendenti l'opportunità di acquistare prodotti artigianali e regali a basso impatto ambientale. In continuità con la collaborazione con Diapason, è stata inoltre promossa l'iniziativa "Natale Gentile", dedicata alla vendita di prodotti dolci e salati presso la sede aziendale, il cui ricavato ha contribuito a sostenere percorsi formativi e opportunità lavorative per persone in condizioni di vulnerabilità.

Infine, l'Azienda ha promosso una campagna di raccolta fondi a favore della **Croce Rossa Italiana**, incoraggiando la partecipazione attiva dei dipendenti attraverso donazioni volontarie e raddoppiando l'importo complessivamente raccolto, al fine di amplificarne l'impatto.

LA NOSTRA ROADMAP PER IL FUTURO

La pubblicazione del secondo Bilancio di Sostenibilità segna per Eidosmedia un momento di consolidamento e maturazione del percorso ESG intrapreso. Dopo il primo anno, il documento permette di osservare la continuità e la progressione delle azioni, offrendo dati più comparabili e una visione chiara dell'evoluzione dei risultati ottenuti in termini di governance responsabile, valorizzazione delle persone, tutela ambientale e innovazione tecnologica.

Accanto agli impegni già in corso, nel 2025 Eidosmedia ha consolidato l'attuazione del proprio Piano di Sostenibilità, articolato su tre pilastri strategici e tradotto in obiettivi e iniziative specifiche. La roadmap operativa ora consente di monitorare sistematicamente gli impatti generati e di misurarne l'evoluzione nel tempo, in un'ottica di miglioramento continuo e trasparenza verso gli stakeholder.

L'azienda prosegue nell'attenzione all'impatto ambientale, nella promozione del benessere e della valorizzazione delle persone, nello sviluppo di competenze e nell'innovazione tecnologica, ottenendo risultati concreti e misurabili in ciascuno di questi ambiti. Sono stati consolidati processi e strumenti già avviati, rafforzando la governance responsabile, la trasparenza e la tracciabilità delle decisioni, e sono state attivate nuove iniziative volte a garantire continuità e progressione degli impatti positivi generati.

Queste azioni testimoniano la capacità di Eidosmedia di trasformare responsabilità e valori in risultati concreti, resilienza e creazione di valore condiviso, rafforzando la fiducia degli stakeholder e contribuendo in modo responsabile allo sviluppo sostenibile e al raggiungimento degli Obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

GRI CONTENT INDEX

Dichiarazione d'uso:

Eidosmedia S.p.A. ha riportato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo che va dal 01.01.2025 al 31.12.2025, con riferimento agli Standard GRI 2021.

GRI	SPECIFICA DELL'INDICATORE	PARAGRAFO	NOTE
GRI 2 - Informativa Generale			
2-1	Dettagli dell'organizzazione	Nota metodologica; 1. L'innovazione come motore di crescita	
2-2	Entità incluse nel bilancio di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica	
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e contatti	Nota metodologica	
2-4	Rideterminazione delle informazioni	Composizione dell'organico e turnover; Consumi energetici ed emissioni; Gestione dei rifiuti e buone pratiche	Affinamento metodologie di calcolo
2-5	Assurance esterna	-	Il presente bilancio non è sottoposto ad Assurance esterna
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali	1. L'innovazione come motore di crescita	
2-7	Dipendenti	Composizione dell'organico e turnover	
2-8	Lavoratori non dipendenti	Composizione dell'organico e turnover	
2-9	Struttura e composizione della governance	Struttura di governo e organi sociali	
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	Struttura di governo e organi sociali	
2-11	Presidente del più alto organo di governo	Struttura di governo e organi sociali	
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	Struttura di governo e organi sociali	
2-16	Comunicazione delle preoccupazioni critiche	Struttura di governo e organi sociali	
2-17	Conoscenza collettiva del più alto organo di governo	Struttura di governo e organi sociali	
2-19	Politiche di remunerazione	Struttura di governo e organi sociali	

2-20	Processo di determinazione della remunerazione	Formazione, sviluppo delle competenze e welfare aziendale	
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholders	
2-23	Impegni politici	Policy aziendali: integrità e tutela dei diritti umani	
2-24	Impegni politici integrati	Strumenti per il presidio dell'etica aziendale; Policy aziendali: integrità e tutela dei diritti umani	
2-25	Processi per rimediare agli impatti negativi	Strumenti per il presidio dell'etica aziendale	
2-26	Meccanismi per richiedere consulenza e sollevare preoccupazioni sulla condotta aziendale	Strumenti per il presidio dell'etica aziendale	
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	Policy aziendali: integrità e tutela dei diritti umani	Non si sono verificati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Analisi di Materialità	
2-30	Accordi di contrattazione collettiva	Composizione dell'organico e turnover	
GRI 3 - Temi Materiali			
3-1	Processo per determinare i temi materiali	Analisi di Materialità	
3-2	Lista dei temi materiali	Analisi di Materialità	
3-3	Management dei temi materiali	Analisi di Materialità	
PERFORMANCE ECONOMICA			
3-3	Management del tema materiale	Analisi di Materialità; Valore economico generato e distribuito	
GRI 201 - PERFORMANCE ECONOMICHE (2016)			
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	Valore economico generato e distribuito	

ETICA E INTEGRITA' DI BUSINESS			
3-3	Management del tema materiale	Analisi di Materialità; Strumenti per il presidio dell'etica aziendale	
GRI 205 - ANTICORRUZIONE (2016)			
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Strumenti per il presidio dell'etica aziendale	
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Strumenti per il presidio dell'etica aziendale	Non si sono verificati episodi di corruzione accertati
PREVENZIONE DI COMPORTAMENTI ANTI-COMPETITIVI			
3-3	Management del tema materiale	Analisi di Materialità; Strumenti per il presidio dell'etica aziendale	
GRI 206 - COMPORTAMENTO ANTICONCORRENZIALE (2016)			
206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	Strumenti per il presidio dell'etica aziendale	Non si sono verificate azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche
RICERCA E SVILUPPO			
3-3	Management del tema materiale	Analisi di Materialità; Digitalizzazione e tecnologia: le leve strategiche del business aziendale	
ENERGIA			
3-3	Management del tema materiale	Analisi di Materialità; Consumi energetici ed emissioni GHG	
GRI 302 - ENERGIA (2016)			
302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	Consumi energetici ed emissioni GHG	
302-3	Intensità energetica	Consumi energetici ed emissioni GHG	
EMISSIONI			
3-3	Management del tema materiale	Analisi di Materialità; Consumi energetici ed emissioni GHG	
GRI 305 - EMISSIONI (2016)			

305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Consumi energetici ed emissioni GHG	
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Consumi energetici ed emissioni GHG	
305-4	Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Consumi energetici ed emissioni GHG	
RIFIUTI			
3-3	Management del tema materiale	Analisi di Materialità; Gestione dei rifiuti e buone pratiche	
GRI 306 - RIFIUTI (2020)			
306-3	Rifiuti per composizione	Gestione dei rifiuti e buone pratiche	
POLITICHE PER LA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE			
3-3	Management del tema materiale	Analisi di Materialità; Composizione dell'organico e turnover	
GRI 401 - OCCUPAZIONE (2016)			
401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Composizione dell'organico e turnover	
401-3	Congedo parentale	Composizione dell'organico e turnover	
TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE SUL LAVORO			
3-3	Management del tema materiale	Analisi di Materialità; Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	
GRI 403 - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (2018)			
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	
403-3	Servizi per la salute professionale	Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	
403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	

403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	
403-9	Infortuni sul lavoro	Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	
FORMAZIONE E ISTRUZIONE DEL PERSONALE			
3-3	Management del tema materiale	Analisi di Materialità; Formazione, sviluppo delle competenze e welfare aziendale	
GRI 404 - FORMAZIONE E ISTRUZIONE (2016)			
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Formazione, sviluppo delle competenze e welfare aziendale	
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	Formazione, sviluppo delle competenze e welfare aziendale	
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	Formazione, sviluppo delle competenze e welfare aziendale	
INCLUSIONE, DIVERSITÀ E NON DISCRIMINAZIONE			
3-3	Management del tema materiale	Analisi di Materialità; Diversità, Equità e Inclusione	
GRI 405 - DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA' (2016)			
405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Diversità, Equità e Inclusione	
405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Diversità, Equità e Inclusione	
GRI 406 - NON DISCRIMINAZIONE (2016)			
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Diversità, Equità e Inclusione	Non si sono verificati episodi di discriminazione
TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DEL CLIENTE			
3-3	Management del tema materiale	Analisi di Materialità; Sicurezza delle informazioni e protezione dei dati	
GRI 416 - SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI (2016)			
416-2	Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	Sicurezza delle informazioni e protezione dei dati	Non si sono verificati episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza dei servizi
TUTELA DELLA PRIVACY DEI CLIENTI			

3-3	Management del tema materiale	Analisi di Materialità; Sicurezza delle informazioni e protezione dei dati	
GRI 418 - PRIVACY DEI CLIENTI (2016)			
418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Sicurezza delle informazioni e protezione dei dati	Non si sono verificati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita dei loro dati