

EIDOSMEDIA



2024 Bilancio di Sostenibilità



INDICE

LETTERA AGLI STAKEHOLDERS	3
HIGHLIGHTS	4
NOTA METODOLOGICA	5
1. IDENTITA' AZIENDALE E IMPEGNO ESG	6
L'innovazione al centro della strategia di business	6
Il percorso di sostenibilità	8
Stakeholder Engagement	9
L' Analisi di Materialità	11
Il Piano Strategico di Sostenibilità	15
2. GOVERNANCE AZIENDALE, INTEGRITA' E PERFORMANCE ECONOMICA	19
Gli organi di governo	19
Presidi per l'etica e la conformità	22
Policy per una condotta responsabile	25
Valore generato e distribuito agli stakeholders.....	27
3. LE PERSONE DI EIDOSMEDIA	31
Gestione delle risorse umane e Turnover	31
Diversità, Equità, Inclusione e Senso di appartenenza.....	34
Salute e sicurezza sul lavoro.....	39
Crescita professionale, formazione e strumenti di welfare.....	41
4. PERFORMANCE AMBIENTALE.....	44
Energia ed emissioni	44
Gestione dei rifiuti	50
5. CREARE VALORE OLTRE I CONFINI AZIENDALI	51
Privacy e sicurezza delle informazioni.....	51
Catena di fornitura e comunità locale.....	53
VERSO UN FUTURO SOSTENIBILE.....	54
GRI CONTENT INDEX	54

LETTERA AGLI STAKEHOLDERS

Cari Stakeholder,

*sebbene il concetto di ESG sia presente da decenni, il percorso formale di Eidosmedia in quest'ambito è iniziato concretamente nel 2018. Da allora, il nostro impegno è cresciuto costantemente, e oggi siamo orgogliosi di condividere con voi il nostro primo **report ESG ufficiale**.*

Questo traguardo rappresenta il risultato di un grande lavoro e di una forte collaborazione. Desidero ringraziare il team Eidosmedia per la dedizione, i nostri clienti che ci stimolano continuamente a migliorare, i fornitori che ci aiutano a mantenere elevati i nostri standard e tutti coloro che hanno contribuito lungo il cammino.

In Eidosmedia consideriamo lo sviluppo sostenibile una condizione essenziale per una crescita duratura e responsabile. La nostra strategia integra i principi ambientali, sociali e di governance non solo per generare valore per il business, ma anche per creare impatti positivi per la comunità più ampia in cui operiamo.

Abbiamo definito una roadmap di obiettivi chiara:

- **A breve termine:** migliorare l'efficienza operativa e aumentare la consapevolezza interna sulle pratiche sostenibili;
- **A medio termine:** integrare la sostenibilità nelle decisioni strategiche e nelle partnership;
- **A lungo termine:** evolvere il nostro modello di business per diventare un punto di riferimento in termini di sostenibilità nel nostro settore, non per obbligo, ma perché rafforza concretamente la nostra impresa.

*In un contesto globale in rapido mutamento, la capacità di adattamento è fondamentale. Allinearci agli standard internazionali, come l'**Agenda 2030 delle Nazioni Unite** e anticipare le normative emergenti ci permette di essere pronti al futuro e resilienti.*

Questo report rappresenta un passo importante nel nostro percorso ESG. Abbiamo fissato obiettivi ambiziosi e ci impegniamo a generare un impatto concreto e duraturo.

Grazie ancora a tutte le persone che hanno reso possibile questo risultato.

Guardo con entusiasmo ai progressi che faremo insieme, non solo quest'anno, ma per molti anni a venire.

Christian Pelanconi

Eidosmedia CEO

HIGHLIGHTS

Highlights ambientali

→ Consumi energetici totali	657 GJ
→ Intensità energetica	0,02 MJ/€
→ Emissioni Scope 1	14 tCO ₂ eq
→ Emissioni Scope 2 (location based)	48 tCO ₂ eq
→ Intensità emissiva (location based)	1,62 gCO ₂ /€

Highlights sociali

→ Numero di dipendenti	133
→ Numero di nuovi dipendenti	4
→ Tasso di turnover in uscita	8%
→ Percentuale di dipendenti donne	26%
→ Ore di formazione erogate	6.736

Highlights di governance

→ Percentuale del valore economico distribuito sul generato	92%
→ Percentuale del valore economico trattenuto sul generato	8%

NOTA METODOLOGICA

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 rappresenta un traguardo significativo nel percorso di responsabilità sociale e ambientale intrapreso da Eidosmedia S.p.A. (di seguito anche “Eidosmedia”, l’“Azienda” o la “Società”). Il presente documento ha l’obiettivo di offrire una comunicazione trasparente, completa e strutturata in merito alle performance ambientali, sociali e di governance dell’azienda, nonché di condividere gli impegni e gli obiettivi futuri in questi ambiti.

Il Bilancio è stato redatto in modo volontario in conformità allo Standard GRI (Global Reporting Initiative), secondo l’ultima versione in vigore dal 1° gennaio 2023. Tale standard costituisce una guida riconosciuta a livello internazionale per la divulgazione delle informazioni relative ai tre pilastri della sostenibilità: ambientale, sociale e di governance. L’approccio adottato è quello “with reference to”, che garantisce l’allineamento ai principi e aggiornamenti normativi vigenti.

Il documento contiene inoltre riferimenti all’Agenda 2030 delle Nazioni Unite e ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), che rappresentano ancora oggi un punto di riferimento essenziale per guidare il contributo delle imprese allo sviluppo sostenibile globale.

Le informazioni e i dati presentati nel Bilancio si riferiscono all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 e sono stati raccolti e validati tramite un processo strutturato di identificazione dei temi materiali per Eidosmedia e i suoi stakeholder. Il Bilancio di Sostenibilità è stato redatto successivamente al Bilancio Civilistico e si riferisce esclusivamente a Eidosmedia S.p.A., con sede in via Carlo Imbonati 18, Milano.

La versione definitiva del presente documento è stata approvata in data 08/09/2025 ed è resa disponibile sul sito istituzionale della Società, dove è possibile consultare e scaricare la versione digitale.

A completamento del Bilancio, è riportato il GRI Content Index, ovvero la tabella di corrispondenza tra i contenuti del documento e gli indicatori previsti dallo standard GRI, al fine di agevolare la lettura e la verifica delle informazioni rendicontate.

1. IDENTITA' AZIENDALE E IMPEGNO ESG

L'innovazione al centro della strategia di business

Fondata a Milano nel 1999, Eidosmedia è oggi un punto di riferimento internazionale nello sviluppo di piattaforme digitali avanzate per la creazione, gestione e distribuzione di contenuti informativi complessi. Le soluzioni tecnologiche dell'azienda sono progettate per rispondere alle esigenze di editori globali, agenzie di stampa, istituzioni finanziarie, aziende corporate e organizzazioni, operanti in contesti informativi ad alta intensità e rapidità. Con sedi operative in Europa, Nord America e Asia-Pacifico (Milano, New York, Londra, Parigi, Francoforte, Porto, Sydney e Shanghai), Eidosmedia supporta clienti attivi in oltre 30 Paesi.

Specializzata nel settore dell'information technology, Eidosmedia fornisce soluzioni software di knowledge management e pubblicazione multicanale (carta, web, mobile, tablet, social media), con un'evoluzione sempre più marcata verso i mercati finanziario e corporate, mantenendo un forte presidio anche nel settore storico degli editori di news e media.

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

Tra le principali soluzioni sviluppate da Eidosmedia si evidenziano:

- **Méthode:** una potente piattaforma di Enterprise Content Management (ECM) che unisce funzionalità grafiche con la pubblicazione in tempo reale su tutti i canali, nonché gestione avanzata di archivi multimediali.
- **Cobalt:** la piattaforma cloud più recente, progettata per supportare una gamma completa di canali digitali. Può essere integrata con Méthode o funzionare da front-end per altri CMS tramite un set completo di API.

La crescente diffusione di servizi basati su AI generativa (GenAI) ha arricchito le funzionalità delle soluzioni Eidosmedia, rendendole ancora più performanti:

- **AI Writing Assistant:** migliora i contenuti con correzioni grammaticali, stilistiche e suggerimenti avanzati direttamente nell'editor.
- **AI Companion:** include un generatore di titoli, riformulazione testi, estrazione di informazioni chiave, riassunti e una chat AI per supporto creativo e risoluzione problemi.

L'integrazione è completamente aperta, con possibilità di connettersi ai principali LLM pubblici (es. OpenAI, AWS, Anthropic) o a modelli/dataset proprietari per clienti enterprise.

Dal 2016, Eidosmedia ha avviato una trasformazione verso un modello SaaS (Software as a Service), articolato in due livelli:

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

2. Fornitura remota completa, comprensiva della gestione infrastrutturale.

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

La strategia è sostenuta da trend di mercato positivi sul software ECM in cloud, ed è fondata su standardizzazione, scalabilità, replicabilità, tecnologia cloud e partnership globali. L'obiettivo è consolidare la dimensione SaaS riducendo i servizi post-vendita, e generare opportunità di cross-selling attraverso collaborazioni in revenue share con partner specializzati.

INFO-BOX | MISSION E VISION

Alla base della crescita di Eidosmedia si colloca una cultura orientata a innovazione, trasparenza, responsabilità e affidabilità. L'azienda promuove relazioni durature con gli stakeholder, fondate su fiducia e orientamento alla qualità.

- **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.

Nella strategia di business di Eidosmedia, l'innovazione ricopre un ruolo cruciale.

In particolare, anche nel 2024, prosegue la strategia di investimento in attività di ricerca ed innovazione di prodotto, necessaria per garantire sempre nuovi moduli e funzionalità aggiuntive al prodotto, maggiore affidabilità e integrato a soluzioni complementari attraverso partner tecnologici, al fine di soddisfare le esigenze di potenziali nuovi clienti e di quelli già esistenti.

Tali investimenti, oltre ad essere volti al continuo miglioramento ed arricchimento di funzioni delle piattaforme già esistenti (Méthode, Cobalt, Swing e Prime) nel corso dell'esercizio sono stati principalmente focalizzati su due nuove piattaforme:

- **Neon** (disponibile sul mercato dal 2025): sulla base dell'esperienza dello sviluppo di Cobalt, Neon è progettato per un modello di flusso di lavoro editoriale primariamente digitale, riflettendo una tendenza comune a tutte le aziende del settore dei media, che danno priorità ai prodotti digitali rispetto alla loro controparte cartacea. Neon si basa su un'architettura software aggiornata e include funzionalità di intelligenza artificiale native per la creazione automatizzata di pagine Web, suggerimenti di contenuti e altro ancora;
- **Research Plus (R+)**: prodotto rivolto ai clienti dei servizi finanziari, R+ coprirà nuovi casi d'uso resi possibili dall'adozione dell'AI e da sinergie e analogie tra vari settori, come l'Investment Research, l'Asset Management e il Wealth Management.

A conferma dell'attenzione dell'azienda in ambito R&D, nel corso del 2024 il personale dedicato alle attività di ricerca e sviluppo del Gruppo di cui la Società è Capogruppo è passato dalle 57 alle 60 unità.

INFO-BOX | PUNTI DI FORZA AZIENDALI

- **Tecnologie digitali all'avanguardia:** Eidosmedia applica le tecnologie digitali più recenti per migliorare la comunicazione dei propri clienti con i loro pubblici e stakeholder.
- **Soluzioni personalizzabili:** Offre programmi di crescita che includono gestione del cambiamento, re-platforming, personalizzazione e servizi gestiti.
- **Clienti internazionali:** Le piattaforme Eidosmedia sono scelte da realtà di rilievo mondiale, garantendo affidabilità e innovazione.

Il percorso di sostenibilità

In un contesto globale sempre più orientato alla responsabilità ambientale, sociale e di governance, Eidosmedia ha intrapreso un percorso strutturato e consapevole per integrare i principi ESG all'interno della propria strategia d'impresa. Questo impegno si è sviluppato attraverso alcune tappe fondamentali, che testimoniano la volontà dell'Azienda di evolvere in linea con le trasformazioni normative e le crescenti aspettative del mercato.

2023 – Assessment ESG e Analisi di Materialità

Nel 2023, Eidosmedia ha realizzato una prima valutazione approfondita del proprio posizionamento ESG rispetto ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite. Questa attività ha permesso di individuare i punti di forza già consolidati dall'Azienda e le aree di miglioramento su cui concentrare le azioni future. Nello stesso anno Eidosmedia ha condotto un'approfondita analisi di materialità sulla base di quanto previsto dallo standard GRI identificando i temi ESG più rilevanti per l'Azienda e gli impatti ambientali e sociali ad essi correlati.

2024 – La definizione del Piano Strategico di Sostenibilità

Sulla base delle evidenze emerse dall'analisi di materialità, nel corso del 2024 l'Azienda ha definito un Piano Strategico di Sostenibilità con orizzonte triennale (2024–2026). Il documento rappresenta la cornice di riferimento per l'evoluzione delle performance ESG e per l'attuazione di iniziative concrete in grado di generare impatti positivi e duraturi. Il Piano mira a responsabilizzare tutte le funzioni aziendali e a consolidare il dialogo con gli stakeholder interni ed esterni, promuovendo una visione condivisa della sostenibilità.

2025 – La pubblicazione del primo Bilancio di Sostenibilità

Il 2025 segna una tappa cruciale del percorso ESG aziendale: la pubblicazione del primo Bilancio di Sostenibilità di Eidosmedia. Sebbene l'Azienda non rientri ancora tra i soggetti obbligati dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), ha infatti scelto volontariamente di adottare uno strumento che consenta di rendicontare in modo trasparente i progressi compiuti, gli obiettivi perseguiti e gli impatti

generati. Il Bilancio testimonia l'impegno di Eidosmedia ad agire con responsabilità, assumendo la sostenibilità come valore trasversale, integrato in ogni decisione strategica e operativa.

Stakeholder Engagement

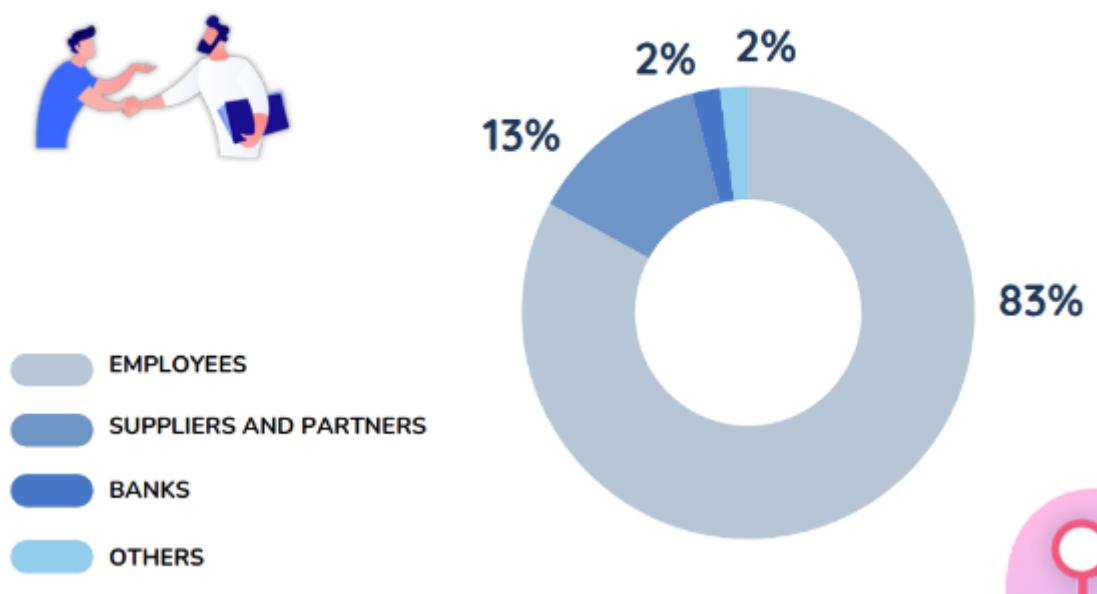
Per individuare i temi ESG più rilevanti per il business aziendale, è essenziale attivare un processo efficace di coinvolgimento degli stakeholder. Questo approccio consente infatti di ascoltare e comprendere le esigenze e le aspettative dei principali portatori di interesse, orientando la strategia aziendale verso obiettivi condivisi. Un dialogo strutturato con gli stakeholder è dunque fondamentale per definire le priorità ambientali, sociali e di governance aziendali, favorendo lo sviluppo di un percorso strategico solido e sostenibile nel lungo periodo.

Eidosmedia ha scelto di coinvolgere nel proprio percorso ESG una moltitudine di “portatori di interesse” che, da un punto di vista metodologico, possono essere suddivisi in due macrocategorie:

- **Stakeholder interni** di cui fanno parte le figure che concorrono all'assunzione delle scelte strategiche aziendali (management aziendale)
- **Stakeholder esterni** in cui rientrano numerosi attori che condividono fra loro un elemento comune: la capacità di influenzare e di essere a loro volta influenzati dalle scelte aziendali. Anche i dipendenti sono stati annoverati fra gli stakeholder esterni, poiché, pur non partecipando sempre direttamente alla definizione delle strategie aziendali, risentono degli effetti di tali scelte.

Le principali categorie di stakeholder coinvolte da Eidosmedia sono state dipendenti, fornitori e partner commerciali, nonché istituti bancari. Nell'ambito del processo di stakeholder engagement, l'Azienda ha raccolto il punto di vista di 71 soggetti tramite la somministrazione di un questionario di materialità, articolato in domande sia qualitative che quantitative.

Category of external stakeholders



Attraverso il questionario, è stato chiesto agli stakeholders di attribuire un livello di rilevanza, su una scala da 1 a 5, a 24 tematiche ESG, dove 1 rappresenta una tematica marginale e 5 una tematica estremamente rilevante. Le evidenze emerse, integrate con le valutazioni del Top Management, hanno consentito di individuare i temi materiali, ovvero quelli ritenuti prioritari per l'organizzazione.

Inoltre, ai partecipanti è stato chiesto di valutare, sempre su una scala da 1 a 5, il livello di maturità di Eidosmedia e l'impegno dimostrato dall'Azienda nel rispondere alle richieste di sostenibilità del mercato. I risultati emersi evidenziano una percezione positiva dell'Azienda da parte dei principali portatori di interesse: quasi la totalità dei rispondenti ha assegnato un punteggio compreso tra 3 e 5, segnalando come l'impegno verso lo sviluppo sostenibile sia riconosciuto e condiviso anche all'esterno.

INFO-BOX | L'INTERAZIONE CON GLI STAKEHOLDER

Eidosmedia adotta un approccio strutturato e inclusivo al coinvolgimento degli stakeholder, ispirato a principi di trasparenza, reciprocità e ascolto attivo. Le modalità di interazione sono differenziate in base alla tipologia di interlocutore:

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

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

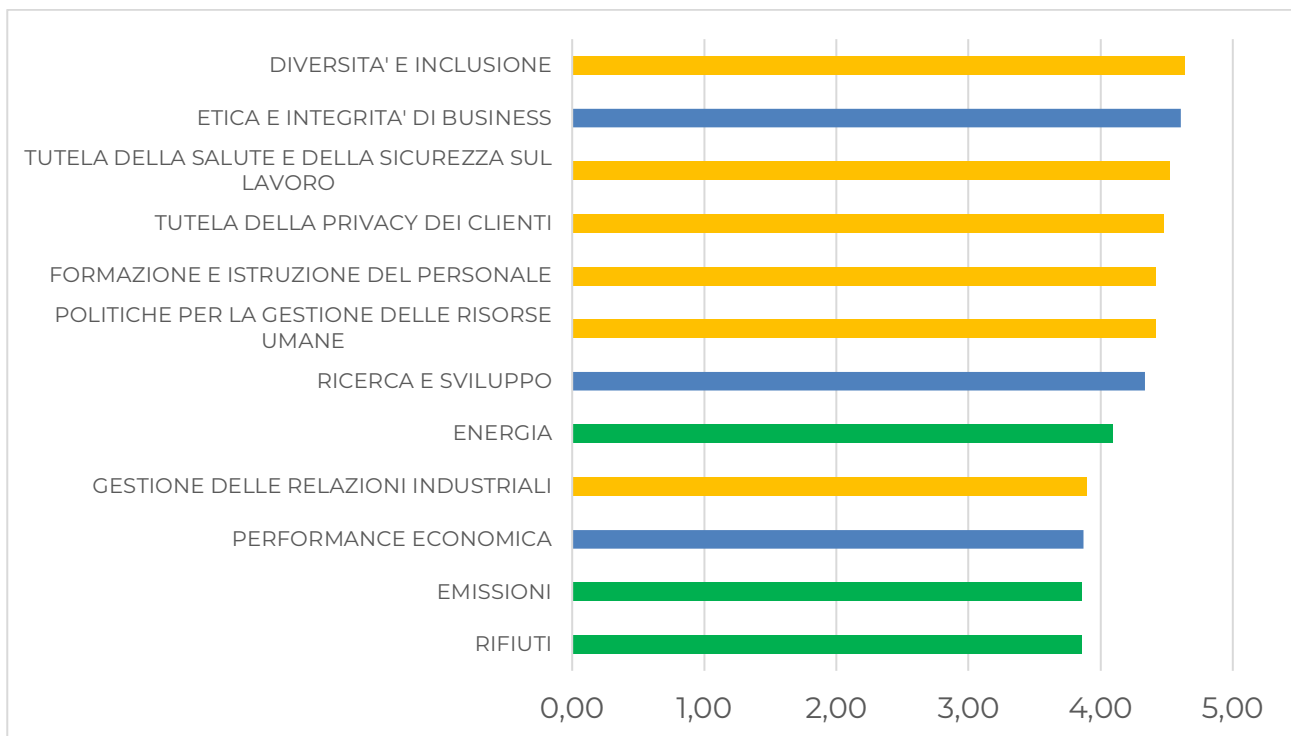
- Canali bidirezionali di comunicazione (digitali e in presenza), calibrati sulle esigenze degli stakeholder.
- Processi strutturati di raccolta e analisi dei feedback, con comunicazione trasparente su come questi abbiano influenzato le decisioni aziendali.
- Un team cross-funzionale dedicato allo stakeholder engagement, con risorse e budget specifici.
- Indicatori per monitorare la qualità e l'impatto delle attività di coinvolgimento.

Le informazioni raccolte vengono integrate nei processi decisionali tramite analisi periodiche, inserimento dei temi prioritari nell'agenda strategica e definizione di azioni concrete, monitorate e rendicontate nel tempo.

L' Analisi di Materialità

Con l'obiettivo di indentificare gli impatti generati dal business aziendale in ambito sociale, ambientale e di governance, Eidosmedia ha avviato un'analisi di materialità approfondita, condotta secondo i principi metodologici proposti dall'AccountAbility 1000 e dagli Standard GRI.

Attraverso l'analisi dei risultati dei questionari sottoposti agli stakeholder (descritti nel paragrafo precedente), è stato possibile comprendere i temi di maggior rilevanza e dunque le priorità strategiche di Eidosmedia. Questo processo ha consentito di identificare una rosa di temi materiali, ciascuno associato a impatti positivi e negativi.



L'analisi di materialità condotta restituisce un quadro chiaro delle priorità percepite in ambito ESG, delineando una gerarchia di temi che riflette l'identità dell'Azienda e il settore in cui opera. I risultati evidenziano una

forte enfasi sulle dimensioni sociali e di governance, con particolare attenzione a tematiche come la diversità e inclusione, l'etica e integrità di business, la salute e sicurezza sul lavoro, la tutela della privacy dei clienti e la valorizzazione delle risorse umane, attraverso formazione, istruzione e politiche dedicate.

Parallelamente, anche le tematiche ambientali, come l'energia, le emissioni e la gestione dei rifiuti, emergono con una valutazione medio-alta, segnalando una crescente sensibilità dell'organizzazione verso l'impatto ambientale delle proprie attività, sebbene con un'intensità percepita leggermente inferiore rispetto ai temi sociali e di governance.

Infine, ottengono un punteggio rilevante anche la ricerca e sviluppo, la performance economica e la gestione delle relazioni industriali, a conferma dell'importanza strategica attribuita all'innovazione, alla solidità economico-finanziaria e al dialogo con le parti sociali.

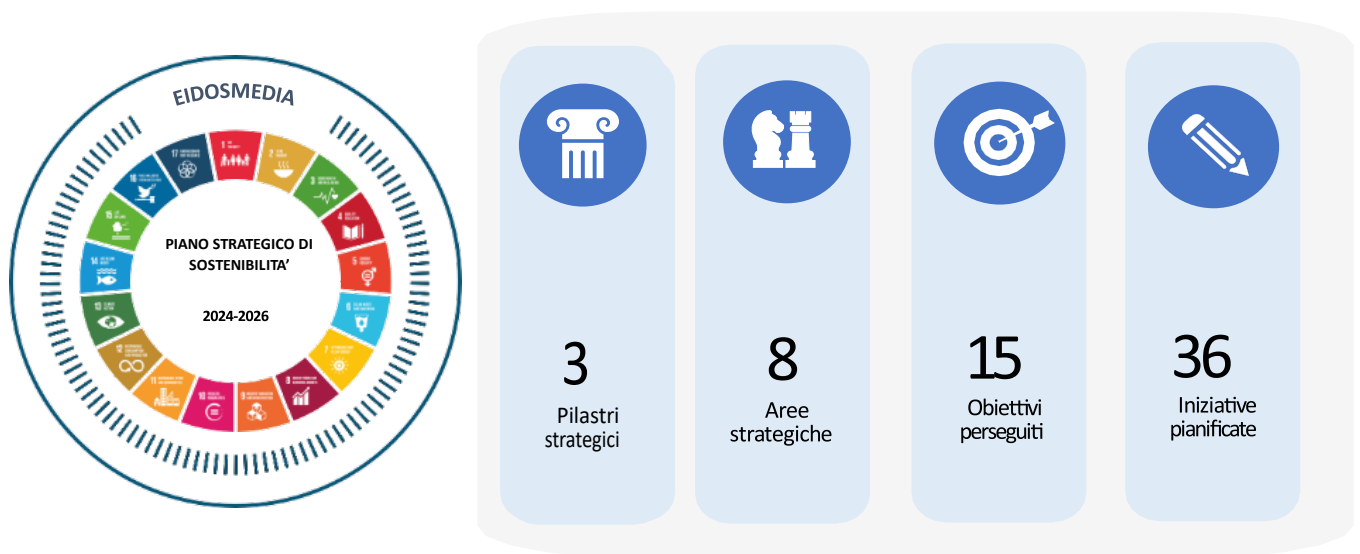
Al fine di fornire una visione più articolata della strategia di sostenibilità di Eidosmedia, la tabella mette in correlazione gli impatti generati con i corrispondenti temi materiali individuati con l'analisi di materialità. Per ciascun impatto è specificato se si tratta di un impatto attuale o potenziale.

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

Il Piano Strategico di Sostenibilità



Nell'ambito del proprio percorso di integrazione dei principi ESG, Eidosmedia ha elaborato un Piano Strategico di Sostenibilità triennale (2024–2026) che traduce in azioni concrete l'obiettivo aziendale di allineare progressivamente il proprio modello operativo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite. Il Piano nasce dalla volontà esplicita di rendere la sostenibilità un fattore strategico trasversale, con impatti misurabili sul business, sull'organizzazione interna e sulla relazione con gli stakeholder.

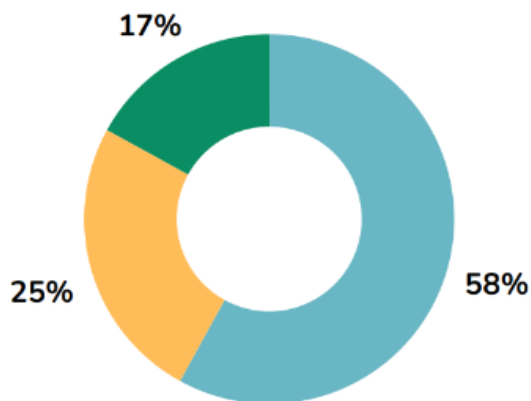
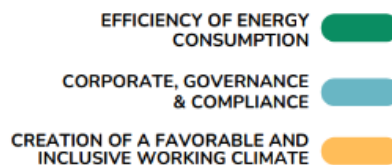
Il processo di costruzione del Piano si è articolato in più fasi.

Sulla base dei risultati dell'analisi di materialità e degli impatti individuati sono stati identificati:

- 3 pilastri strategici;
- 8 aree strategiche,
- 15 obiettivi
- 36 iniziative

Le 36 iniziative pianificate sono state analizzate e validate attraverso workshop tematici, in cui ciascun progetto è stato discusso e co-progettato direttamente con i referenti aziendali responsabili della sua attuazione. Questo approccio partecipativo ha garantito un'appropriazione effettiva degli obiettivi e la piena integrazione delle attività nel contesto operativo dell'impresa.

Initiatives by Pillar

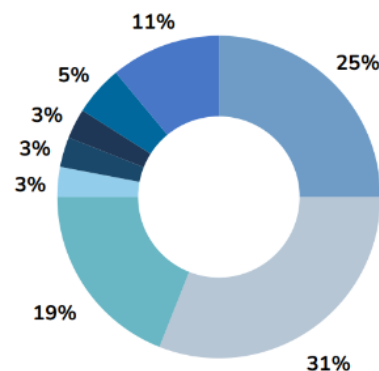


Ogni iniziativa è stata classificata secondo un livello di priorità (su scala da 1 a 3) in funzione dell'urgenza, della rilevanza strategica e della fattibilità nel triennio. Inoltre, a ciascuna attività è stato associato uno specifico KPI (Key Performance Indicator), in modo da definire con chiarezza i risultati attesi e rendere tracciabile il grado di avanzamento. L'adozione di indicatori puntuali consente di attivare un meccanismo dinamico di monitoraggio e aggiornamento continuo, favorendo l'adattabilità del Piano ai cambiamenti interni ed esterni.

Le iniziative sono state suddivise secondo otto aree strategiche che rappresentano i principali ambiti di impatto per l'organizzazione:

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

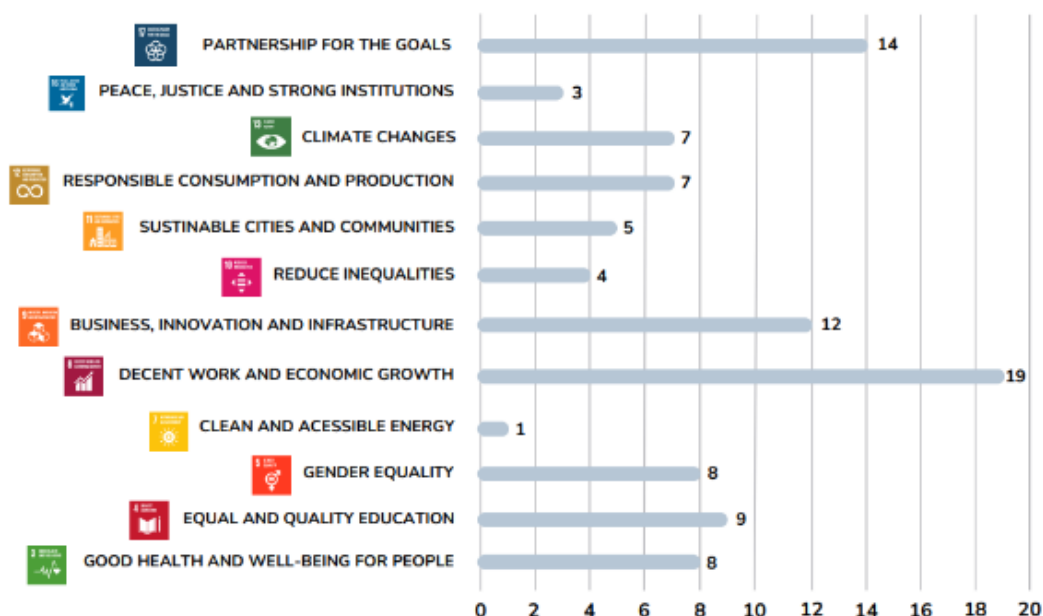
Initiatives by Strategic Areas



- BUSINESS, ETHICS AND COMPLIANCE
- D&I, WELFARE AND WELLBEING (PROFESSIONAL DEVELOPMENT)
- ESG STRATEGIC GOVERNANCE
- MANAGEMENT OF ENVIRONMENTAL IMPACTS
- SUSTAINABLE COMMUNICATION
- SUSTAINABLE INNOVATION
- WORKERS' RIGHTS, HEALTH AND SAFETY
- SUSTAINABLE SUPPLY CHAIN

In linea con le aree descritte, gli obiettivi del Piano spaziano dal rafforzamento del coinvolgimento degli stakeholder nelle decisioni aziendali, alla digitalizzazione efficiente dei processi, dalla riduzione dell'impatto ambientale legato alle emissioni alla protezione della privacy dei clienti, dall'adozione di sistemi digitali a basso consumo all'integrazione di fonti rinnovabili nel mix energetico aziendale, fino alla 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.

Initiatives by SDGs



Nel complesso, il Piano rappresenta una leva fondamentale per guidare l'Azienda lungo un percorso evolutivo orientato alla creazione di valore condiviso, rafforzando la coerenza tra visione strategica, operatività quotidiana e aspettative di lungo periodo degli stakeholder.

Grazie all'impegno dimostrato da Eidosmedia, alcune iniziative prioritarie sono già state completate nel corso del 2024, mentre altre sono pianificate per essere avviate nel corso delle annualità successive, garantendo un piano di attuazione coerente con la roadmap triennale. Nel corso del 2024 è inoltre stato istituito un Comitato ESG con l'obiettivo di contribuire attivamente all'implementazione del Piano e alla diffusione della strategia di sostenibilità a tutti i livelli aziendali.

2. GOVERNANCE AZIENDALE, INTEGRITA' E PERFORMANCE ECONOMICA

HIGHLIGHTS

➔ Percentuale del valore economico distribuito sul generato	92%
➔ Percentuale del valore economico trattenuto sul generato	8%

In coerenza con gli obiettivi delineati nel Piano Strategico, Eidosmedia promuove un modello di governance fondato su principi di trasparenza, integrità e accessibilità delle informazioni. L'azienda si impegna a garantire processi decisionali equi, responsabili e tracciabili, con l'obiettivo di rafforzare la fiducia degli stakeholder, prevenire conflitti di interesse e ridurre il rischio di pratiche non conformi ai propri valori etici e agli standard normativi di riferimento.

Gli organi di governo

La Governance di Eidosmedia è composta da tre organi principali: Consiglio di Amministrazione (CdA), Collegio Sindacale e Organismo di Vigilanza (OdV)

Il CdA, composto da 5 membri, è l'organo esecutivo che gestisce la Società. Comprende il Presidente, l'Amministratore Delegato e altri consiglieri e ha il compito di assumere decisioni strategiche e operative

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
Mariarosa Baldin	F	Consigliere
Nicolas Schobinger	M	Consigliere

Il Collegio Sindacale si occupa del controllo legale e della vigilanza sulla corretta amministrazione, verificando la gestione finanziaria e il rispetto delle normative. L'organo è composto da 5 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

Infine, l'Organismo di Vigilanza è un organo indipendente che si occupa di monitorare l'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) dell'azienda, garantendo la conformità alle normative e prevenendo il rischio di reati. L'OdV è composto da un solo membro.

Nome	Genere	Incarico
Marco Scampini	M	Presidente OdV

La Società è amministrata dal Consiglio di Amministrazione, attualmente composto da sette membri. Gli amministratori sono nominati dall'Assemblea dei Soci e restano in carica per la durata stabilita nell'atto costitutivo o al momento della nomina. Sono rieleggibili e, qualora non sia previsto un termine, mantengono l'incarico fino a revoca o dimissioni. Nel caso in cui l'Assemblea non provveda direttamente, il Consiglio di Amministrazione elegge al proprio interno un Presidente e un Vicepresidente, che ne assume le funzioni in caso di assenza o impedimento del Presidente. È prevista inoltre la nomina di un Segretario, anche esterno.

Il CdA detiene i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, con la facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti necessari per il perseguimento degli scopi societari, ad eccezione di quelli riservati dalla legge o dallo statuto all'Assemblea. Il Consiglio di Amministrazione può designare, tra i propri membri, uno o più amministratori delegati o assegnare incarichi specifici a singoli amministratori, anche con facoltà di delega. Inoltre, può nominare direttori, istitutori, procuratori e mandatari per specifici atti o categorie di atti, anche in questo caso con possibilità di conferire delega.

Il Presidente del massimo organo di governo non ricopre ruoli dirigenziali all'interno dell'organizzazione, garantendo così un'adeguata separazione tra le funzioni di indirizzo strategico e quelle operative.

Eidosmedia adotta un approccio strutturato e multilivello volto a rafforzare le competenze, la consapevolezza e la capacità decisionale del massimo organo di governo in materia di sostenibilità. Tale impegno si traduce in una partecipazione sistematica dell'Executive Team a tutte le fasi strategiche dello sviluppo dei piani ESG, dall'analisi di materialità alla definizione degli obiettivi, fino alla pianificazione delle azioni operative.

Il coinvolgimento diretto ha consentito:

- L'integrazione delle considerazioni ESG nelle decisioni strategiche dell'organizzazione

- Una comprensione approfondita delle implicazioni per il business model aziendale
- L'allineamento tra gli obiettivi di sostenibilità e la pianificazione strategica complessiva

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

Questo assetto consente:

- Un flusso informativo continuo tra il comitato ESG e il massimo organo di governo
- L'integrazione sistematica delle priorità ESG nei processi decisionali
- Il monitoraggio dei progressi rispetto agli obiettivi strategici
- L'implementazione efficace delle iniziative con adeguato supporto manageriale

I membri dell'Executive Team che partecipano all'ESG Committee agiscono come ambasciatori della sostenibilità, favorendo la diffusione delle competenze e l'allineamento organizzativo.

Per mantenere aggiornate le conoscenze su rischi e opportunità ESG, Eidosmedia ha inoltre implementato molteplici strumenti fra cui:

- Briefing periodici su evoluzioni normative e tendenze emergenti
- Condivisione strutturata di report e analisi specialistiche
- Confronti con esperti e stakeholder rilevanti
- Questo impegno continuo rafforza la capacità del massimo organo di governo di orientare l'organizzazione verso un modello di business sostenibile e responsabile nel lungo periodo.

L'Azienda ha implementato un processo strutturato di comunicazione delle criticità al massimo organo di governo. Le eventuali criticità identificate vengono presentate in modo formale dalla Direzione Risorse Umane durante gli Executive Management Meeting, così da garantire un presidio tempestivo delle questioni rilevanti.

La comunicazione delle criticità segue un processo strutturato e standardizzato che prevede:

1. Descrizione dettagliata del caso: presentazione oggettiva della situazione
2. Classificazione: tipologia della criticità (normativa, operativa, ambientale, sociale ecc.)
3. Fonte di rilevazione: canale attraverso cui la criticità è emersa (es. audit, segnalazioni, stakeholder feedback)
4. Analisi dell'impatto: valutazione delle conseguenze potenziali
5. Proposta di mitigazione: azioni correttive con indicazione di tempi e responsabilità

Durante il periodo di rendicontazione, non sono state comunicate criticità al massimo organo di governo. Questa assenza è riconducibile a diversi fattori:

- Efficacia dei sistemi di prevenzione e gestione del rischio
- Solidità delle pratiche di governance e dei controlli interni
- Cultura aziendale improntata alla trasparenza e alla gestione proattiva delle problematiche

Tuttavia, anche in assenza di criticità formali, l'organizzazione mantiene attivo il sistema di monitoraggio e segnalazione, considerandolo parte integrante del proprio approccio alla governance responsabile. Il massimo organo di governo riceve aggiornamenti periodici sullo stato generale dei rischi e delle opportunità, in un'ottica di prevenzione continua.

Eidosmedia riconosce l'importanza strategica di questi meccanismi, impegnandosi a mantenerli e rafforzarli nel tempo, a garanzia di una gestione solida, reattiva e allineata ai principi della sostenibilità nel lungo termine.

INFO-BOX | SISTEMA RETRIBUTIVO DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO

La politica retributiva applicata ai membri del massimo organo di governo e agli alti dirigenti si basa sulle disposizioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i Dirigenti del Terziario. Tale struttura comprende una componente fissa e una componente variabile, quest'ultima rappresentata principalmente dal sistema di Management By Objectives (MBO), legato al raggiungimento di obiettivi predefiniti.

Anche i periodi di preavviso e le disposizioni relative al trattamento di fine rapporto si conformano pienamente a quanto stabilito dal CCNL Dirigenti del Terziario, senza previsioni aziendali aggiuntive o trattamenti differenziati. Gli alti dirigenti hanno diritto alla corresponsione della componente variabile della retribuzione alla cessazione del rapporto di lavoro, a condizione che siano soddisfatti i requisiti contrattuali previsti e che gli obiettivi siano stati effettivamente raggiunti. L'erogazione avviene secondo le tempistiche e modalità definite nei singoli contratti, in linea con le politiche di remunerazione dell'organizzazione e nel rispetto delle normative vigenti.

L'organizzazione non prevede l'inserimento di clausole di mitigazione né meccanismi di clawback o di rimborso di compensi variabili, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi. Questa impostazione è coerente con le prassi settoriali e con quanto previsto dal contratto collettivo di riferimento, a garanzia di chiarezza e trasparenza nei rapporti con il top management.

Per quanto riguarda i regimi previdenziali e le aliquote contributive, l'organizzazione applica quanto stabilito dalla normativa nazionale e dal CCNL Dirigenti del Terziario, senza introdurre trattamenti previdenziali differenziati. Le aliquote sono definite in funzione delle qualifiche professionali e dei livelli retributivi, nel pieno rispetto degli obblighi fiscali e previdenziali; eventuali forme di previdenza complementare sono gestite secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Presidi per l'etica e la conformità

Eidosmedia promuove una cultura aziendale fondata su valori di onestà, trasparenza, responsabilità e rispetto delle normative, attraverso l'adozione di un **Codice Etico** che definisce i principi e le regole di condotta da seguire in tutte le attività aziendali. Il Codice costituisce un riferimento per dipendenti, dirigenti, collaboratori esterni, fornitori e partner commerciali, ed è parte integrante della strategia di sostenibilità dell'organizzazione.

Per garantire la piena applicazione dei principi etici, l'Azienda ha implementato 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, attività di formazione continua, monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza e sistemi di segnalazione anonima (Whistleblowing) in grado di garantire riservatezza e protezione da ritorsioni nel caso di segnalazioni.

Il rispetto dei principi di etica e integrità è assicurato da una governance strutturata che coinvolge:

- Il Dipartimento Risorse Umane e il Compliance Officer, responsabili della diffusione, implementazione e aggiornamento del Codice Etico;
- I manager e i responsabili di funzione, chiamati ad applicare e far rispettare i principi etici nel proprio ambito di competenza e nelle relazioni con clienti e fornitori.

INFO-BOX | WHISTLEBLOWING E PROCESSI INTERNI DI GESTIONE RECLAMI

Eidosmedia mette a disposizione di dipendenti, collaboratori e stakeholder molteplici canali formali per chiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni in merito alle policy e alla condotta aziendale. In particolare, le persone interne all'azienda possono richiedere chiarimenti al team HR, al team Compliance o direttamente al proprio manager, che si rendono disponibili per rispondere a qualsiasi domanda relativa alla condotta aziendale responsabile.

Contestualmente, qualora venissero rilevate violazioni del Codice Etico, chiunque è chiamato a segnalarlo tempestivamente attraverso:

- Comunicazione scritta al Compliance Officer tramite indirizzo mail dedicato
- Canale di Whistleblowing

Il servizio di Whistleblowing è gestito da un fornitore esterno (WhistleB - Whistleblowing Centre) che garantisce anonimato, protezione da ritorsioni e utilizzo di canali criptati. Questo sistema è accessibile 24/7 in diverse lingue, ed è ampiamente comunicato durante la formazione e l'onboarding.

Le richieste e le segnalazioni ricevute sono gestite con la massima riservatezza, analizzate da un team ristretto e seguite da eventuali misure correttive. La soddisfazione degli utenti, monitorata tramite sondaggi interni, evidenzia un grado elevato di fiducia nei confronti del sistema.

Oltre al whistleblowing, Eidosmedia si avvale di strumenti interni aggiuntivi, come sondaggi HR periodici su benessere, diritti e condizioni di lavoro. Tali strumenti consentono l'identificazione di criticità e l'attivazione di processi di prevenzione, anche in collaborazione con stakeholder esterni, ove necessario.

I dipendenti sono coinvolti attivamente nella revisione e miglioramento delle procedure attraverso il feedback raccolto dai sondaggi HRMS. I dati confermano una crescente fiducia nei meccanismi adottati, supportata da casi concreti di risoluzione efficace e rafforzamento dei controlli.

A conferma dell'efficacia del sistema di prevenzione e controllo, nel periodo di rendicontazione non sono stati registrati né incidenti confermati di corruzione, né azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust o pratiche monopolistiche.

L'etica e l'integrità non solo guidano la gestione interna, ma influenzano anche il modo in cui Eidosmedia interagisce con i propri stakeholder, contribuendo a creare un contesto di fiducia e collaborazione. Tali principi rappresentano un pilastro della sostenibilità aziendale, rafforzando la reputazione, la competitività e la

capacità dell'organizzazione di generare valore nel lungo termine. I valori aziendali sono infatti estesi anche alla catena di fornitura: i partner commerciali sono informati dell'adozione del Codice Etico tramite apposite clausole contrattuali e devono esplicitamente dichiarare di averne preso visione e di accettarne i contenuti.

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

Policy per una condotta responsabile

Eidosmedia si impegna a condurre le proprie attività in modo responsabile e sostenibile, in linea con i più alti standard etici internazionalmente riconosciuti. Tale impegno è formalizzato in una serie di policy che promuovono la trasparenza, il rispetto dei diritti umani, la legalità e l'integrità in tutte le operazioni aziendali. Fra queste:

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 trasparenza, evitando pratiche scorrette o conflitti di interesse.
2. **Politiche anticorruzione:** sono previste misure per prevenire conflitti di interesse e pratiche illecite, tra cui una **Anti-Bribery Policy** specifica.
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.
4. **Politiche di privacy e protezione dei dati:** Eidosmedia tutela le informazioni sensibili mediante rigorose misure di sicurezza, in conformità con il GDPR e altre normative internazionali.

I riferimenti normativi e intergovernativi su cui si basano le policy descritte 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. Pur non essendo obbligata, Eidosmedia si ispira inoltre ai criteri della Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CS3D) e ne adotta i principi nella propria due diligence.

Le policy aziendali sono approvate dall'Executive Management Team e si applicano a tutte le funzioni e unità operative, in ogni area geografica. Il Codice Etico è vincolante per i dipendenti e viene trasmesso a partner commerciali e fornitori, insieme alle policy su privacy e cybersecurity.

Gli impegni in termini di policy vengono comunicati ai lavoratori, ai partner aziendali e alle altre parti interessate tramite diversi canali. Le policy aziendali sono disponibili per tutti i dipendenti Eidosmedia sul sito interno HRIS e vengono annualmente revisionate e ripubblicate. Al momento dell'assunzione, i dipendenti prendono formalmente atto degli impegni aziendali, firmando la relativa documentazione. Ogni anno, viene organizzato un training per ricordare la collocazione delle policy e i loro contenuti essenziali. In caso di modifiche rilevanti, le politiche vengono ripubblicate e notificate a tutti i soggetti coinvolti. I lavoratori e i partner aziendali sono infatti tenuti a leggere e accettare periodicamente le politiche.

L'attuazione degli impegni è responsabilità condivisa a più livelli: il top management coordina le strategie di sostenibilità, mentre le funzioni HR, Legal e Compliance assicurano la diffusione, l'applicazione delle policy e la gestione dei rischi correlati. Tutti i dipendenti sono coinvolti attivamente nel rispetto delle policy.

Nel corso dell'anno di rendicontazione non si registrano casi di non conformità a leggi e regolamenti.

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

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

In particolare:

- **Diritti civili e politici**, come la libertà di espressione e il diritto alla privacy. Inoltre l'Azienda adotta il principio di non discriminazione e rispetta i diritti di categorie maggiormente vulnerabili.
- **Diritti economici, sociali e culturali**, che comprendono il diritto a condizioni di lavoro giuste e favorevoli, garantendo pari diritti e opportunità per tutte le persone, senza alcuna discriminazione basata su sesso, genere, orientamento sessuale, disabilità o altre caratteristiche personali.
- **Principi fondamentali sul lavoro** come indicato dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), che riguardano il diritto a un lavoro sicuro, la non discriminazione e la libertà di associazione. Le politiche aziendali promuovono un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo.

Eidosmedia focalizza i propri impegni sui seguenti gruppi sociali:

- **Dipendenti e collaboratori**: garantendo un ambiente di lavoro libero da discriminazione e molestie, nonché il rispetto della normativa inerente la protezione dei dati personali e promuovendo il benessere fisico e psicologico sul posto di lavoro;
- **Clienti**: promuovendo 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**: sostenendo la non discriminazione e 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;
- **Donne**: l'azienda garantisce pari opportunità per le donne, promuovendo un ambiente di lavoro che favorisca l'equità di genere e combatta ogni forma di discriminazione o violenza basata sul sesso. Le politiche aziendali puntano a garantire una piena partecipazione delle donne in tutti gli ambiti professionali, sostenendo la loro crescita e sviluppo;
- **Persone con disabilità**: Eidosmedia si impegna a garantire un ambiente inclusivo per le persone con disabilità, creando condizioni di lavoro che favoriscano l'accessibilità e la partecipazione piena. L'azienda adotta pratiche di supporto che permettono a tutti i dipendenti di contribuire con il loro potenziale, indipendentemente dalle eventuali disabilità.

L'attuazione degli impegni assunti nel Codice Etico è affidata a diversi livelli dell'organizzazione. La responsabilità primaria è in capo al top management, con il supporto delle funzioni Risorse Umane, Legale e Compliance, che garantiscono la corretta applicazione della policy e la gestione dei rischi correlati. Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare e promuovere i principi in essa contenuti.

Per assicurare un'efficace diffusione della cultura dei diritti umani, Eidosmedia integra tali principi nei processi aziendali strategici e operativi, con particolare attenzione alla selezione del personale, alla gestione della supply chain, alla sicurezza sul lavoro e allo sviluppo dei prodotti. Le policy interne riflettono i contenuti del Codice Etico e vengono aggiornate regolarmente per assicurarne la coerenza e l'efficace implementazione.

L'Azienda, infine, promuove attivamente il rispetto dei diritti umani lungo tutta la catena del valore e garantisce la sensibilizzazione delle proprie persone attraverso attività formative dedicate. In particolare, durante il processo di onboarding, vengono fornite a dipendenti e collaboratori specifiche sessioni di formazione sui principi della policy, sui comportamenti attesi e sulle responsabilità individuali.

A conferma dell'impegno profuso dall'Azienda nella tutela dei diritti umani, nel corso del 2024, così come nell'annualità precedente, non si sono verificati episodi di discriminazione.

Valore generato e distribuito agli stakeholders

In un'economia sempre più orientata alla sostenibilità e alla responsabilità sociale, la capacità delle imprese di generare e redistribuire valore economico assume un ruolo centrale come espressione concreta del loro contributo alla creazione di valore condiviso.

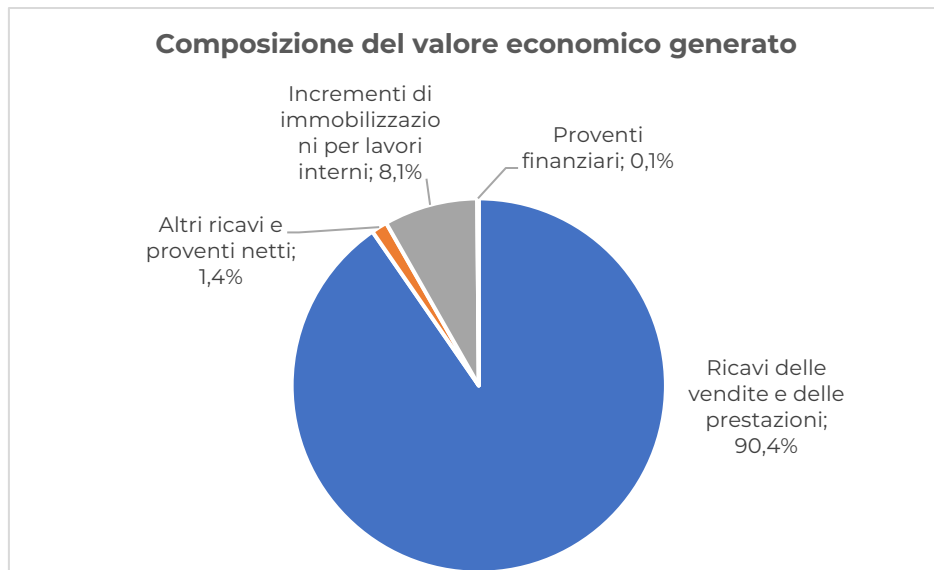
Per Eidosmedia, ciò significa non solo sviluppare soluzioni digitali avanzate capaci di generare ricchezza, ma anche redistribuirla in modo responsabile verso i propri stakeholder, contribuendo allo sviluppo del tessuto economico e sociale in cui l'azienda è inserita.

INFO-BOX | VALORE GENERATO, DISTRIBUITO E TRATTENUTO

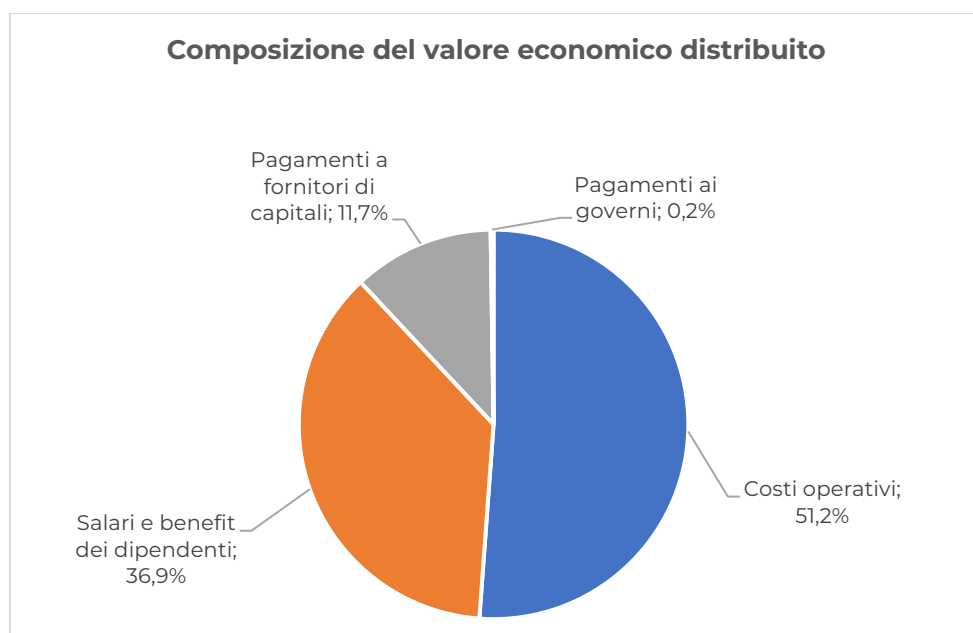
Il valore economico generato e distribuito è un indicatore della capacità dell'organizzazione di creare ricchezza attraverso le proprie attività e di redistribuirla in modo responsabile agli stakeholder.

In particolare:

- **Valore economico generato:** include tutti i ricavi derivanti dalla vendita di servizi, oltre ad altri proventi economici di vario genere ed esprime la ricchezza complessiva prodotta dall'impresa in un dato esercizio.
- **Valore economico distribuito:** rappresenta la quota di ricchezza che viene effettivamente trasferita agli stakeholder, ad esempio attraverso salari e benefit, pagamenti ai fornitori, imposte, interessi ai finanziatori e iniziative a favore della comunità.
- **Valore economico trattenuto:** è la parte residua che resta all'interno dell'organizzazione, utile a sostenere la continuità e gli investimenti futuri.

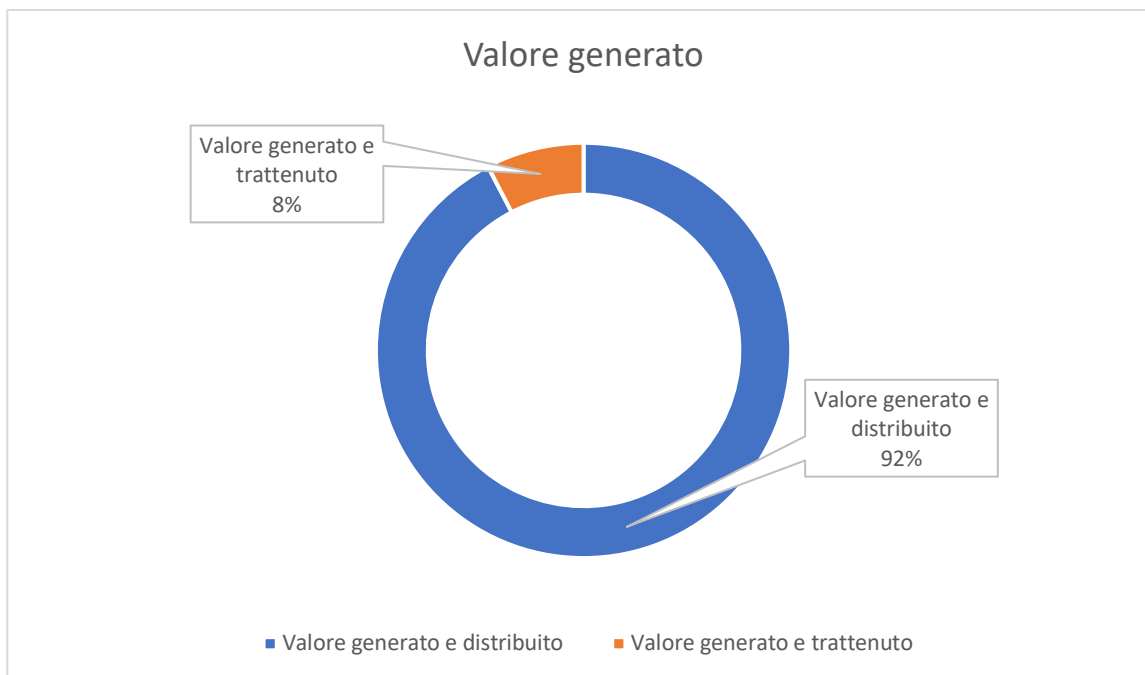


Come evidenziato nel grafico, la quasi totalità del valore generato dall'Azienda deriva dai ricavi delle vendite e delle prestazioni di servizi (**90,4%**).



In termini di valore distribuito agli stakeholders, le principali voci riguardano i **costi operativi** (es. fornitori tecnologici, partner e servizi) e le **retribuzioni e i benefit destinati ai dipendenti**, confermando il ruolo strategico della filiera e la centralità del capitale umano nel modello di business dell'azienda.

Nel corso del **2024**, il valore economico generato da Eidosmedia è stato distribuito per il **92%** agli stakeholder e soltanto l'**8%** è stato trattenuto all'interno dell'azienda.



INFO-BOX | LO SCENARIO MONDIALE ED EUROPEO

Nel primo trimestre del 2025, l'economia globale ha mostrato segnali contrastanti. Negli Stati Uniti, l'attività economica si è mantenuta robusta, mentre in Europa e in altre economie avanzate si è registrato un rallentamento.

In Cina, la crisi del mercato immobiliare continua a pesare sulla domanda interna, limitando la crescita del gigante asiatico.

L'inflazione nell'area euro si è attestata al 2,4% a febbraio 2025, confermando un trend di progressivo rientro che potrebbe offrire margini per politiche monetarie più accomodanti da parte della Banca Centrale Europea (BCE).

Tuttavia, permangono incertezze legate all'aumento del protezionismo commerciale e alle politiche economiche statunitensi sotto la nuova amministrazione. Il ritorno di Trump alla presidenza ha infatti generato nuove tensioni nei rapporti commerciali tra Stati Uniti, Europa e Cina, con il rischio di un'escalation tariffaria che potrebbe impattare negativamente il commercio internazionale.

L'inasprimento delle barriere commerciali ha già visto un incremento significativo nel primo trimestre del 2025, con dazi su prodotti chiave come semiconduttori e beni industriali, suscitando preoccupazioni nei mercati globali.

Sul fronte geopolitico, la guerra in Ucraina continua a rappresentare un fattore di instabilità. Il conflitto, entrato ormai nel suo terzo anno, ha registrato una recrudescenza delle ostilità nei primi mesi del 2025, con nuovi attacchi russi nell'est del Paese e una risposta più decisa da parte dell'Occidente in termini di supporto militare e sanzioni economiche.

Questo ha alimentato nuove pressioni sui prezzi dell'energia e delle materie prime, oltre a mantenere elevata l'incertezza sui mercati finanziari. La Russia, nonostante le sanzioni, ha continuato a trovare canali

alternativi per il commercio di petrolio e gas, in particolare con Cina e India, mentre l'Europa ha accelerato la transizione verso fonti energetiche alternative.

Il settore finanziario globale ha dovuto affrontare sfide significative nel primo trimestre del 2025. L'incertezza sulla crescita globale e sulla politica monetaria è aumentata, influenzando negativamente la fiducia degli investitori e aumentando la volatilità dei mercati. Inoltre, l'integrazione dell'intelligenza artificiale (IA) sta trasformando il settore, con le istituzioni finanziarie che cercano di sfruttare l'IA per migliorare la produttività e i servizi ai clienti. Le tensioni commerciali e le politiche protezionistiche degli Stati Uniti rappresentano ulteriori rischi per la stabilità finanziaria globale. Nel settore dei media, i grandi editori internazionali hanno continuato ad adattarsi alle trasformazioni digitali e alle nuove abitudini dei consumatori. Nonostante le sfide poste dalla digitalizzazione, l'industria editoriale ha mostrato resilienza, con l'introduzione di nuove piattaforme digitali e modelli di business innovativi per attrarre e mantenere il pubblico.

Sul fronte dei tassi di cambio, l'euro ha mostrato una certa stabilità nei confronti del dollaro, attestandosi a circa 1,09 a metà marzo 2025. Tuttavia, gli analisti prevedono un possibile deprezzamento della moneta unica nei prossimi mesi, con il cambio atteso intorno a 1,03 entro la fine del trimestre e a 1,02 entro i prossimi 12 mesi.

Questa debolezza è attribuita alla crescita economica più lenta nell'Eurozona rispetto agli Stati Uniti, oltre che alle nuove tensioni sui prezzi energetici e all'incertezza geopolitica.

L'economia dell'Eurozona ha mostrato una crescita piatta nei primi mesi del 2025, con prospettive ancora incerte per il resto dell'anno. Le tensioni geopolitiche, il rallentamento del commercio internazionale e la rigidità delle condizioni finanziarie continuano a rappresentare venti contrari significativi.

Tuttavia, l'inflazione sotto controllo e la stabilità dei tassi di cambio offrono margini per politiche economiche mirate a sostenere la crescita.

In sintesi, il primo trimestre del 2025 è caratterizzato da un'economia globale in rallentamento, con l'Europa che affronta sfide significative derivanti dalla guerra in Ucraina, dall'instabilità dei mercati energetici e dalle incertezze legate alle politiche protezionistiche degli Stati Uniti. Il contesto economico rimane fragile, con la possibilità di nuovi shock derivanti dalle tensioni geopolitiche e dalle politiche monetarie delle principali banche centrali.

3. LE PERSONE DI EIDOSMEDIA

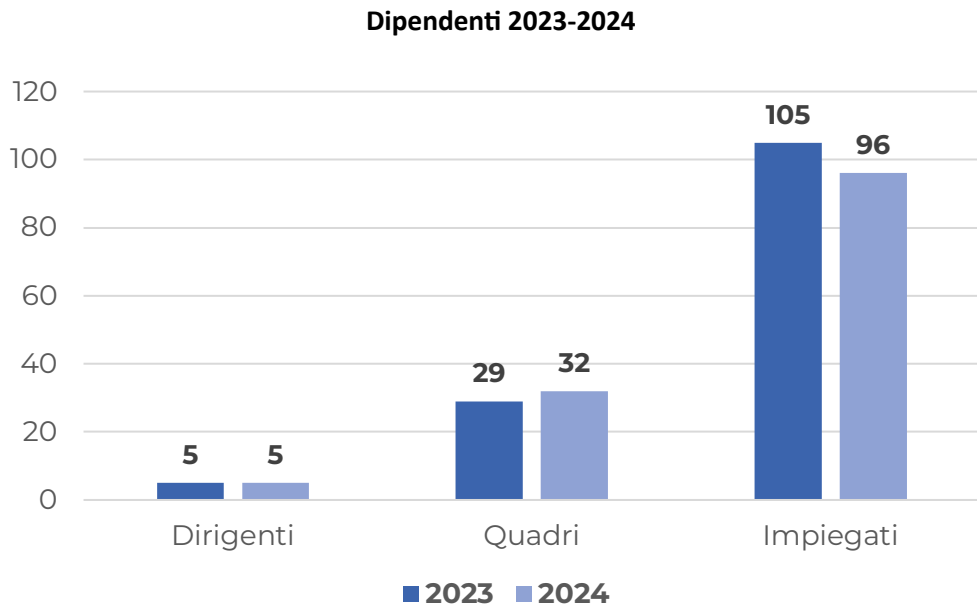
HIGHLIGHTS

➔ Numero di dipendenti	133
➔ Numero di nuovi dipendenti	4
➔ Tasso di turnover in uscita	8%
➔ Percentuale di dipendenti donne	26%
➔ Ore di formazione erogate	6.736

Gestione delle risorse umane e Turnover

Eidosmedia pone al centro della propria strategia le persone, considerate il motore dell’innovazione e della crescita aziendale. L’ambiente di lavoro è caratterizzato da un approccio dinamico, inclusivo e collaborativo, dove ciascun individuo è incoraggiato a esprimere appieno il proprio potenziale.

La cultura aziendale si basa su valori fondamentali quali la fiducia, l’autonomia e la responsabilità, con l’obiettivo di costruire una comunità professionale orientata al benessere, all’equilibrio tra vita personale e lavorativa e allo sviluppo continuo delle competenze. In quest’ottica, l’azienda investe costantemente nel capitale umano attraverso programmi di formazione, iniziative volte a promuovere la diversity & inclusion e soluzioni organizzative flessibili, in grado di favorire l’innovazione e l’adattabilità in un contesto in continua evoluzione.



Prendendo in considerazione il biennio 2023-2024, l’andamento del grafico evidenzia un sostanziale equilibrio nella ripartizione dell’organico di Eidosmedia. A parità di dirigenti, si registra un seppure limitato aumento dei

quadri pari al +10% e un contestuale calo del numero degli impiegati che passano dall'essere 105 nel 2023 a 96 nel 2024 con una riduzione complessiva del 9%. Complessivamente, nelle annualità prese in considerazione, sono gli impiegati a rappresentare la fetta più ampia di popolazione aziendale, seguiti dai quadri e, successivamente, dai dirigenti. Dato il business di Eidosmedia, non si registra la presenza di operai in azienda. Complessivamente, il numero di dipendenti passa da 139 unità nel 2023 a 133 nel 2024 con una riduzione del 4% della forza lavoro complessiva.

Tutti i dipendenti di Eidosmedia risultano assunti con contratto a tempo indeterminato: non sono presenti contratti a termine né forme di lavoro a chiamata o a ore non garantite. Inoltre, il 98% della forza lavoro è impiegata con contratto full time, mentre solo due persone risultano assunte con contratto part-time. I dati riportati sono stati elaborati secondo la metodologia headcount.

GRI 2-7A Dipendenti	Donne	Uomini	Totale
Totale dipendenti a contratto 2024	34	99	133
A tempo indeterminato	34	99	133
A tempo determinato	-	-	0
A ore non garantite (es. a chiamata, occasionale)	-	-	0
Totale dipendenti full time + part time 2024	34	99	133
Full time	32	99	131
Part time	2	-	2

Come si evince dalla tabella, la totalità dei dipendenti di Eidosmedia è coperta da accordi di contrattazione collettiva e, in particolare, dai seguenti CCNL: CCNL Terziario e CCNL Dirigenti Terziario.

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

In aggiunta ai lavoratori dipendenti, Eidosmedia si avvale di 4 collaboratori non dipendenti. Il numero totale di lavoratori non dipendenti, le cui mansioni sono controllate dall'organizzazione, è rappresentato

interamente da contractors, con un rapporto di collaborazione esterna regolato da contratti di consulenza o prestazione di servizi. Le mansioni svolte dai contractors coprono diverse aree aziendali, tra cui finance controlling, content writing, HR administration e product management support.

Infine, nella tabella sono riportati i dati relativi al tasso di turnover della popolazione aziendale derivante dal rapporto fra nuove assunzioni e interruzione di rapporti di lavoro nel biennio 2023-2024. In particolare, nel 2024 sono state effettuate 4 nuove assunzioni di cui 3 donne e 1 uomo. Per quanto riguarda invece le cessazioni di rapporti di lavoro, se ne registrano complessivamente 10 (8 uomini e 2 donne).

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

GRI 401-1 Personale che ha interrotto o terminato il rapporto di lavoro per età e genere	2024	2023
Totale dipendenti usciti	10	13
- donna	2	2
- uomo	8	11
Sotto i 30 anni	3	4
- donna	-	1
- uomo	3	3
Tra i 30 e i 50 anni	7	8
- donna	2	-
- uomo	5	8
Oltre i 50 anni	0	1
- donna	-	1
- uomo	-	-

GRI 401-1 Tasso di turnover complessivo, per genere e età	2024	2023
Tasso turnover complessivo	11%	14%
Tasso di turnover in entrata	3%	5%
- donna	9%	7%
- uomo	1%	5%
Tasso di turnover in uscita	8%	9%
- donna	6%	7%
- uomo	8%	10%

Analizzando il biennio 2023-2024, nel 2024 si registra un decremento del turnover complessivo pari a 3 punti percentuali dettato da una contestuale riduzione sia del turnover in entrata sia di quello in uscita. Ciò a conferma della progressiva stabilità dell'organico aziendale.

Diversità, Equità, Inclusione e Senso di appartenenza

Il concetto di Diversity, Equity, Inclusion and Belonging (DEIB), rappresenta un pilastro fondamentale per le organizzazioni che intendono costruire contesti di lavoro equi, partecipativi e capaci di valorizzare ogni individuo. Promuovere la diversità significa infatti riconoscere e accogliere le differenze tra le persone; favorire l'inclusione implica creare ambienti in cui ciascuno possa sentirsi coinvolto, rispettato e valorizzato; coltivare il senso di appartenenza rafforza la coesione e l'identificazione con i valori aziendali. L'equità, infine, assicura pari opportunità attraverso processi giusti e trasparenti. In tale cornice si collocano le azioni intraprese da Eidosmedia.

I principi di diversità, equità, inclusione e senso di appartenenza sono esplicitamente richiamati nel Codice Etico aziendale, che costituisce il riferimento valoriale condiviso da tutta la struttura e che orienta comportamenti, scelte e processi decisionali.

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

Sebbene non sia attualmente presente una politica formale dedicata esclusivamente alla DEIB, l'azienda ha implementato numerose prassi operative coerenti con tali valori, tra cui:

- Inclusione di principi di **equità e non discriminazione nei processi di selezione**, onboarding e valutazione;
- **Garanzia di pari accesso alle opportunità** di formazione e sviluppo professionale;
- **Composizione eterogenea dei team**, con presenza di persone di età, genere e background differenti;
- Promozione di una **cultura aziendale** improntata alla collaborazione, all'ascolto e alla flessibilità;

- **Politiche di work-life balance e flessibilità**, potenziate attraverso l'estensione del lavoro da remoto, l'introduzione di fasce orarie flessibili e la promozione di una cultura basata sulla fiducia e sulla responsabilizzazione.
- **Formazione sugli unconscious bias**, rivolta a tutto il personale, inclusi manager e leadership team, per favorire una maggiore consapevolezza e relazioni professionali più inclusive;

In linea con l'impegno verso il miglioramento continuo, è attualmente in corso la valutazione per l'ottenimento della certificazione **UNI/PdR 125:2022**, quale strumento formale e misurabile per promuovere la parità di genere in azienda.

Le azioni DEIB sono integrate nei piani di sviluppo HR e nelle attività del Comitato ESG, con l'obiettivo di:

- mitigare i rischi legati a fenomeni di esclusione, turnover e insoddisfazione interna;
- rafforzare l'attrattività dell'azienda, soprattutto verso i talenti under 35 e le professionalità femminili nel settore tech;
- promuovere un ambiente collaborativo in grado di stimolare l'innovazione attraverso la diversità dei punti di vista.

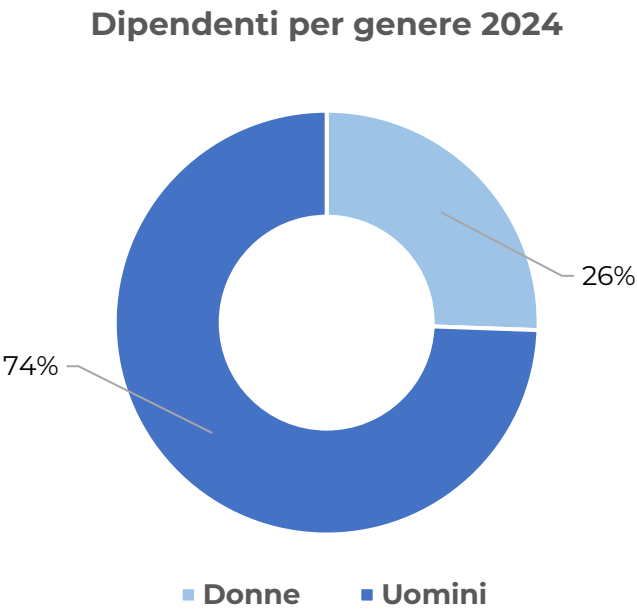
L'inclusione è considerata una leva determinante della strategia aziendale, in grado di generare impatti positivi in termini di innovazione, benessere organizzativo e capacità di attrarre nuovi talenti. Le pratiche DEIB supportano infatti il raggiungimento di obiettivi strategici quali la valorizzazione del capitale umano, la diffusione di una cultura organizzativa positiva e il rafforzamento della reputazione nel mercato del lavoro tech. Per questo motivo si applicano all'intera popolazione aziendale, senza distinzioni di ruolo, funzione o livello gerarchico.

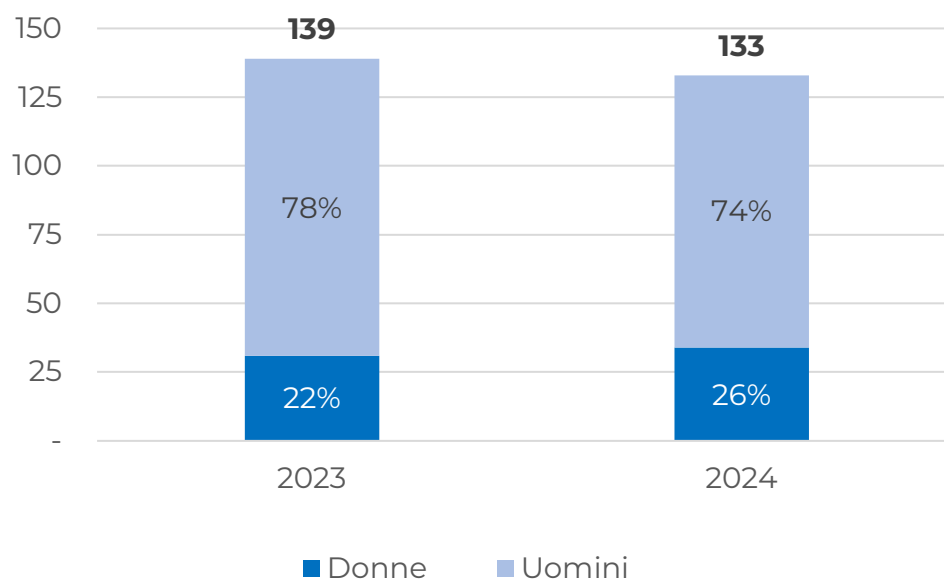
In termini di governance, alcune fra le principali funzioni aziendali sono direttamente coinvolte nell'attivazione e nella valutazione delle attività DEIB. In particolare:

- Il *People & Culture Manager* promuove le iniziative DEIB e ne cura l'integrazione nei processi HR.
- Il *Team HR* assicura l'equità nei processi di selezione, sviluppo e valutazione.
- Il *Comitato ESG* e l'area HR vigilano sulla coerenza tra Codice Etico, comportamenti organizzativi e iniziative aziendali.

La tabella e il grafico sottostanti riportano, per quadri, impiegati e operai, la suddivisione fra donne e uomini nel biennio 2023-2024:

GRI 405-1 Dipendenti divisi per categoria e genere		2024	2023
Totale dei dipendenti		133	139
- donna		34	31
- uomo		99	108
Dirigenti		5	5
- donna		2	2
- uomo		3	3
Quadri		32	29
- donna		5	3
- uomo		27	26
Impiegati		96	105
- donna		27	26
- uomo		69	79

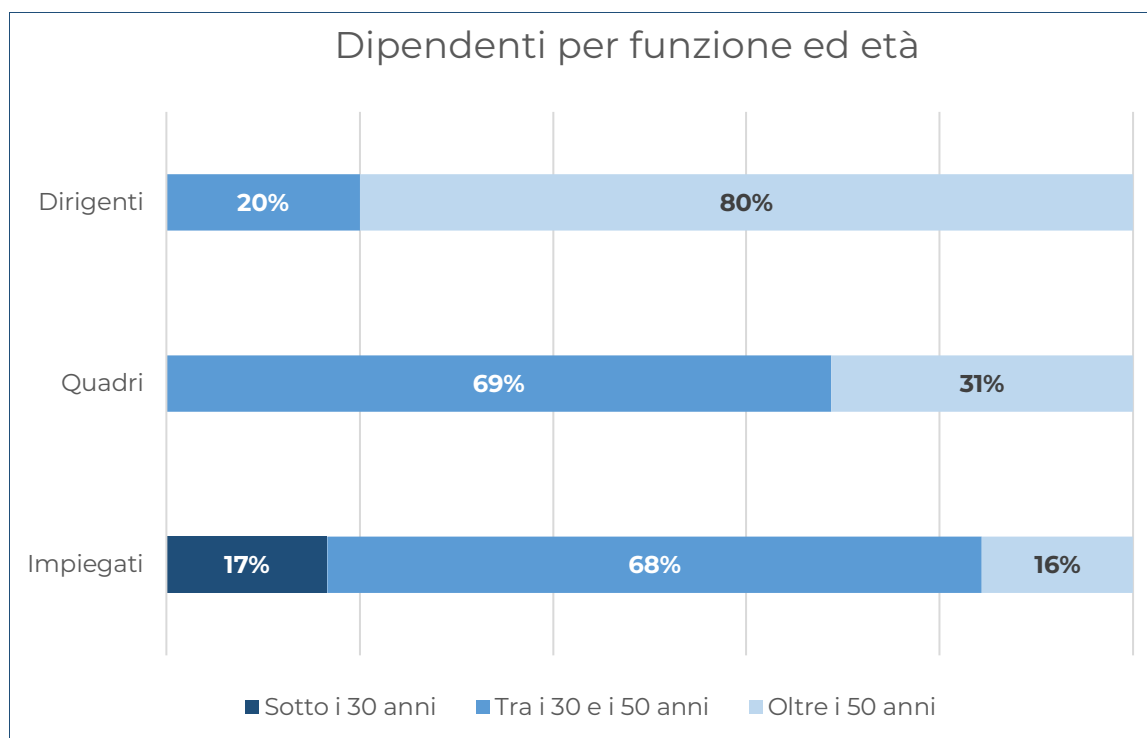




Nonostante il personale maschile rappresenti il 74% della popolazione aziendale, nel corso del 2024 si evidenzia un incremento delle lavoratrici donne sia nella categoria dei quadri (+ 2 unità), sia nella categoria degli impiegati (+1 unità). Complessivamente, nel biennio oggetto d'analisi, si registra un incremento del personale femminile in azienda che passa dall'essere il 22% nel 2023 al 26% nel 2024.

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		2024	2023
Totale dei dipendenti		133	139
- donna		34	31
- uomo		99	108
Sotto i 30 anni		16	19
- donna		11	9
- uomo		5	10
Tra i 30 e i 50 anni		88	97
- donna		16	17
- uomo		72	80
Oltre i 50 anni		29	23
- donna		7	5
- uomo		22	18



Nelle due annualità oggetto d'analisi, la maggior parte della popolazione aziendale è compresa fra i 30 e i 50 anni. Inoltre, a conferma dell'attenzione rivolta da Eidosmedia alla valorizzazione dei lavoratori più giovani, nel 2024 il 17% degli impiegati rientra nella fascia d'età under 30.

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

Gender Pay Gap	u.m.	2024	2023
Dirigenti	%	2	2
Quadri		12	14
Impiegati		26	28
Media		9	10

La tabella seguente presenta l'analisi del gender pay gap relativa al biennio 2023-2024. Per entrambe le annualità, i valori sono stati calcolati sulla base della retribuzione media oraria lorda, e le percentuali riportate

esprimono la differenza salariale tra uomini e donne nelle seguenti categorie professionali: Dirigenti, Quadri e Impiegati.

Nel 2024 si registra un miglioramento complessivo del divario retributivo di genere rispetto all'anno precedente. I dati evidenziano infatti una tendenza positiva verso la riduzione del gender pay gap, in particolare nella categoria dei Quadri (dal 14% al 12%) e tra gli Impiegati (dal 28% al 26%).

Nonostante le difficoltà legate alla piena comparabilità tra posizioni esattamente equivalenti all'interno delle tre categorie analizzate, la persistenza di un divario salariale tra uomini e donne evidenzia l'esigenza di proseguire con ulteriori azioni volte a promuovere una maggiore equità retributiva su scala aziendale.

Salute e sicurezza sul lavoro

Eidosmedia adotta un sistema strutturato per la gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (SGSSL), in linea con il D.Lgs. 81/2008. Il sistema copre l'intera popolazione aziendale, composta principalmente da personale IT, commerciale, marketing, amministrativo, HR e direzione generale, le cui attività si svolgono prevalentemente presso la sede di Milano, in ambienti d'ufficio con postazioni informatizzate, in modalità smart working secondo policy aziendali definite e, in alcuni casi, presso sedi clienti.

In particolare, la tutela della salute e sicurezza è un principio cardine delle politiche aziendali e trova esplicito riferimento nel Codice Etico. La gestione del sistema di salute e sicurezza è affidata a figure interne ed esterne, ciascuna con compiti e responsabilità specifiche:

- il Responsabile Risorse Umane (RSU) , formalmente delegato dal Datore di Lavoro;
- il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), eletto ogni tre anni e adeguatamente formato, con funzione consultiva e di raccolta delle segnalazioni;
- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), figura esterna qualificata;
- un consulente tecnico a supporto dell'RSPP;
- il Medico Competente, responsabile della sorveglianza sanitaria;
- un consulente in medicina del lavoro, a supporto della valutazione del rischio sanitario;
- due preposti, che vigilano sull'attuazione quotidiana delle misure di sicurezza;
- due squadre di emergenza (primo soccorso e antincendio), composte da addetti formati per affrontare situazioni critiche.

Il sistema di gestione, oltre a garantire la conformità normativa, mira a identificare tempestivamente pericoli, valutare rischi e promuovere una cultura della prevenzione diffusa.

La gestione dei rischi avviene con cadenza regolare e in occasione di cambiamenti significativi (nuove tecnologie, riorganizzazioni, modifiche ambientali). Le attività di valutazione sono formalizzate nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e supportate da professionisti qualificati. Particolare attenzione è rivolta alla prevenzione delle malattie professionali, anche attraverso la sorveglianza sanitaria e indicazioni specifiche fornite dal Medico Competente in relazione alle mansioni (es. uso prolungato di videoterminali).

Ogni anno è convocata la riunione periodica di prevenzione e protezione, che rappresenta un momento di confronto tra tutte le figure coinvolte nel SGSSL. Durante l'incontro vengono analizzati una serie di temi fra cui: gli esiti aggiornati delle valutazioni dei rischi; eventuali variazioni delle condizioni di esposizione; la verifica delle misure di prevenzione; il programma di miglioramento; l'andamento di infortuni e malattie professionali; l'idoneità dei DPI; le iniziative di formazione e informazione; i risultati della sorveglianza sanitaria.

Nel 2024, per la prima volta, è stata condotta anche la valutazione dello stress lavoro-correlato, che ha coinvolto Datore di Lavoro, RLS, RSPP esterno e Medico Competente. L'attività si è conclusa con un documento tecnico che ha mappato le criticità organizzative e individuato possibili misure correttive. È inoltre prevista la valutazione periodica dei rischi di incendio, i cui esiti sono integrati nel DVR.

Infine, l'Azienda garantisce l'erogazione della formazione obbligatoria a tutto il personale, in conformità alla normativa vigente:

- un corso di formazione generale (4 ore) sui principi base di prevenzione;
- un corso di formazione specifica per rischio basso (4 ore), con focus su videoterminali, ergonomia, movimentazione leggera e stress lavoro-correlato.

I moduli si concludono con certificazione riconosciuta e sono erogati da enti accreditati. La formazione è soggetta ad aggiornamento quinquennale. Per collaboratori o consulenti esterni operanti sotto il controllo dell'organizzazione, è verificata la formazione pregressa o fornita internamente.

Eidosmedia promuove attivamente il coinvolgimento dei lavoratori nelle prassi di salute e sicurezza, incoraggiando la segnalazione di situazioni di pericolo o anomalie. Il RLS è il principale canale di ascolto, disponibile anche per segnalazioni in forma riservata. Le criticità segnalate sono discusse con il RSPP e, se necessario, con il Medico Competente o altri referenti del sistema di gestione.

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 e il benessere nei luoghi di lavoro attraverso la collaborazione tra datori di lavoro, lavoratori e società civile.

In questo ambito, l'organizzazione ha attivato una serie di servizi e iniziative accessibili su base volontaria, tra cui:

- Convenzioni per la somministrazione del vaccino antinfluenzale, offerte a tariffe agevolate;
- Campagne di sensibilizzazione su temi legati alla salute e al benessere psicofisico;
- Sessioni di posturologia in sede, con il supporto di professionisti, per la prevenzione di disturbi muscolo-scheletrici legati all'uso prolungato dei videoterminali;
- Promozione di stili di vita sani, attraverso iniziative informative su alimentazione equilibrata e attività fisica;
- Attività di prevenzione sanitaria che coinvolgono direttamente i dipendenti, come i webinar organizzati con LILT.

A conferma del monitoraggio costante dei processi interni di salute e sicurezza, nel biennio oggetto d'analisi non si sono verificati infortuni sul lavoro né di lieve né di grave entità. Ne consegue che il tasso di infortuni¹ per le annualità 2023 e 2024 è pari a 0. Nello stesso arco temporale non si sono verificate inoltre malattie professionali.

GRI 403-9 Dati sugli infortuni dei lavoratori di-pendenti e non dipendenti	2024	2023
Numero totale di infortuni registrabili	0	0
di cui occorsi ai dipendenti	-	-
di cui occorsi ai lavoratori non dipendenti	-	-
Numero di infortuni con gravi conseguenze	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)	2024	2023
Numero totale di ore lavorate	227.696	237.360
lavoratori dipendenti	227.696	237.360
lavoratori non dipendenti	-	-

Crescita professionale, formazione e strumenti di welfare

In Eidosmedia, l'attenzione verso lo sviluppo delle competenze, il benessere e la motivazione delle persone si traduce in azioni concrete, mirate a garantire l'evoluzione professionale, l'engagement e l'allineamento valoriale dei dipendenti alla cultura aziendale.

Al centro della strategia di crescita di Eidosmedia vi è un modello di gestione della performance che coinvolge tutta l'organizzazione e che mira a promuovere una cultura del miglioramento continuo. Il **Performance Management Cycle**, implementato su base annuale, prevede momenti formalizzati di definizione degli obiettivi, feedback strutturati e piani di sviluppo individuale. Questo processo è affiancato da un percorso formativo rivolto ai manager, pensato per garantire coerenza, trasparenza e capacità di ascolto diffuso.

I target vengono definiti attraverso un confronto tra i principali stakeholder aziendali, HR, leadership team e responsabili di funzione, e sono fondati su un'analisi puntuale dei fabbisogni interni, rilevati attraverso le performance review, le People Survey e i feedback dei team. La coerenza con le priorità strategiche aziendali è centrale: i target sono infatti orientati al rafforzamento delle competenze, all'innovazione e alla fidelizzazione dei talenti, oltre che al benessere diffuso.

¹ Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è calcolato come rapporto tra: (numero di infortuni sul lavoro registrabili/numero di ore lavorate) * 1.000.000.

La formazione gioca un ruolo fondamentale all'interno di questo modello: ogni anno viene aggiornato un piano formativo tecnico e trasversale, focalizzato su digital skills, soft skills, competenze progettuali e leadership. L'offerta formativa si declina in percorsi di upskilling e reskilling, corsi di lingua straniera aperti su base volontaria, attività di certificazione tecnica con il supporto dell'azienda e iniziative specifiche per lo sviluppo della leadership nei team manageriali.

Fin dall'ingresso in azienda, le persone vengono accompagnate da un onboarding strutturato, che prevede momenti formativi, affiancamento operativo e feedback a 360°. Per alcune figure chiave sono inoltre attivati piani di sviluppo personalizzati, che includono job rotation e percorsi di mentoring, con l'obiettivo di sostenere la crescita professionale lungo tutta la carriera.

GRI 404-1 Ore di formazione al 31.12.2024 per categoria di dipendente (h)	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	35	105	140
Quadri	255	1.351	1.606
Impiegati	1.444	3.546	4.990
Totale	1.734	5.002	6.736

Nel corso del 2024, le ore di formazione complessivamente erogate a favore della popolazione aziendale sono 6.736 con un particolare focus sugli impiegati che risultano i beneficiari del 74% dei corsi formativi.

INFO-BOX | WELFARE AZIENDALE

Il sistema di welfare di Eidosmedia costituisce uno degli strumenti centrali attraverso cui l'azienda promuove il benessere delle persone e la qualità della vita lavorativa, in un'ottica di sostenibilità sociale e attenzione concreta alle esigenze individuali. L'approccio adottato va oltre la semplice erogazione di benefit, configurandosi come un insieme articolato di misure pensate per valorizzare il capitale umano e rafforzare l'equilibrio tra vita privata e professionale.

- **Piano di Welfare** - Nel corso dell'ultimo anno, Eidosmedia ha ulteriormente potenziato il proprio piano di welfare, incrementando da 300 a 500 euro annui il budget individuale a disposizione di ciascun dipendente. Le risorse sono accessibili tramite una piattaforma dedicata che consente la fruizione personalizzata di beni e servizi, in risposta a bisogni diversificati in ambiti quali salute, mobilità, cultura, cura familiare e tempo libero.
- **Buoni pasto** – Il valore dei buoni pasto è stato aumentato fino a 8 euro giornalieri, una misura introdotta per sostenere il potere d'acquisto dei lavoratori in un contesto economico caratterizzato da pressione inflattiva.
- **Flessibilità lavorativa** - Accanto al sostegno economico diretto, Eidosmedia ha rafforzato le proprie politiche di work-life balance, estendendo l'accesso al lavoro da remoto, introducendo fasce orarie flessibili e promuovendo una cultura improntata alla fiducia e alla responsabilizzazione individuale. Questi strumenti contribuiscono a rendere l'organizzazione più inclusiva e attenta al benessere psicofisico delle persone, migliorando l'engagement e la qualità complessiva dell'ambiente di lavoro.
- **Workplace Health Promotion** - A conferma di un impegno costante sul tema della salute e della prevenzione, dal 2016 Eidosmedia aderisce alla rete WHP – Workplace Health Promotion, già citata

nel paragrafo precedente, con una serie di iniziative volte a promuovere stili di vita salutari e ambienti di lavoro favorevoli alla salute, attraverso l'adozione di buone pratiche condivise.

Il sistema di welfare è monitorato nel tempo attraverso strumenti di ascolto strutturato, come le **People Survey**, che permettono di rilevare bisogni emergenti, valutare l'efficacia delle iniziative e orientare azioni migliorative. In questo modo, Eidosmedia consolida un modello di benessere integrato, capace di generare valore condiviso, rafforzare il senso di appartenenza e promuovere una cultura organizzativa sostenibile e orientata alle persone.

L'attuazione delle iniziative descritte è guidata dal People & Culture Manager e dal team HR, in sinergia con il Leadership Team, responsabile della definizione dei fabbisogni formativi e del monitoraggio della performance. Il CEO garantisce il presidio strategico e l'allineamento tra gestione delle persone e direzione aziendale. Le pratiche adottate si applicano all'intero organico, senza distinzioni di ruolo, livello o tipologia contrattuale, con una particolare attenzione ai profili tecnici e gestionali, che costituiscono il nucleo delle competenze distintive di Eidosmedia.

Nel suo complesso, la strategia descritta nel corso del paragrafo consente all'organizzazione di anticipare e mitigare rischi interni rilevanti, come l'elevato turnover di profili critici, il disallineamento tra competenze disponibili e bisogni tecnologici, o la demotivazione legata a carenza di riconoscimento e sovraccarichi operativi. Allo stesso tempo, crea le condizioni per cogliere importanti opportunità in termini di employer branding, attrazione e fidelizzazione dei talenti, rafforzamento della cultura aziendale e della capacità di adattamento al cambiamento.

INFO | BOX – IL SISTEMA RETRIBUTIVO AZIENDALE

La definizione delle politiche retributive avviene attraverso un processo accentrato, che riflette la struttura di governance aziendale. Esse vengono elaborate e finalizzate internamente sotto la responsabilità diretta del CEO e del Consiglio di Amministrazione, sulla base della conoscenza del mercato e delle performance e degli obiettivi aziendali. Tuttavia, in casi specifici, come le revisioni strutturali dei sistemi retributivi o valutazioni di mercato complesse, può essere considerato il supporto puntuale di consulenti indipendenti, selezionati con attenzione per garantirne imparzialità e assenza di conflitti di interesse.

Il coinvolgimento degli stakeholder avviene attraverso i canali di governance formali: le opinioni degli azionisti vengono considerate nelle assemblee e nelle riunioni del Consiglio di Amministrazione, dove sono discusse e approvate le linee guida generali in materia retributiva. Sebbene non siano attivi meccanismi di consultazione strutturata estesa, l'organizzazione monitora regolarmente le tendenze del mercato e le best practice settoriali, con l'obiettivo di mantenere competitività, equilibrio economico e coerenza interna.

Infine, l'organizzazione riconosce l'importanza crescente di una governance retributiva trasparente e solida, anche alla luce dell'evoluzione delle best practice in ambito sostenibilità e responsabilità d'impresa. Per questo motivo, pur mantenendo l'attuale modello decisionale, si sta valutando l'opportunità di rafforzare i processi di definizione e revisione delle politiche retributive, anche attraverso una maggiore formalizzazione dei criteri di valutazione della performance e l'eventuale integrazione di parametri ESG nei sistemi incentivanti.

Con l'obiettivo di rafforzare la trasparenza e la responsabilità nella comunicazione delle proprie politiche retributive, Eidosmedia ha rendicontato il rapporto tra la retribuzione annuale della figura apicale e la retribuzione mediana dei dipendenti (escludendo la più elevata), pari a 3,46:1. Il rapporto si mantiene stabile nel biennio di riferimento, accompagnato da un lieve incremento di entrambe le componenti retributive.

4. PERFORMANCE AMBIENTALE

HIGHLIGHTS

➔ Consumi energetici totali	657 GJ
➔ Intensità energetica	0,02 MJ/€
➔ Emissioni Scope 1	14 tCO2eq
➔ Emissioni Scope 2 (location based)	48 tCO2eq
➔ Intensità emissiva (location based)	1,62 gCO2/€

Energia ed emissioni

Eidosmedia, in quanto realtà non produttiva, presenta un profilo energetico contenuto rispetto a quello tipico di attività dotate di impianti di produzione industriali. Nonostante ciò, l'Azienda adotta un approccio responsabile e sistematico nella gestione dei propri consumi energetici, riconoscendone la rilevanza in termini di impatto ambientale e sostenibilità. Tale approccio permette all'azienda di individuare margini di miglioramento e di promuovere azioni di efficientamento, anche in un contesto operativo a bassa intensità energetica.

Considerata la natura del business aziendale, i consumi energetici derivano prevalentemente dagli uffici della sede operativa e dall'utilizzo del parco auto aziendale.

La tabella seguente riporta i dati relativi ai consumi energetici per il biennio 2023-2024, suddivisi per fonte: energia elettrica acquistata e carburante utilizzato dai veicoli aziendali. Tutti i consumi sono espressi in Gigajoule (GJ), in conformità con le linee guida GRI, al fine di garantire omogeneità e confrontabilità tra le diverse tipologie di energia.

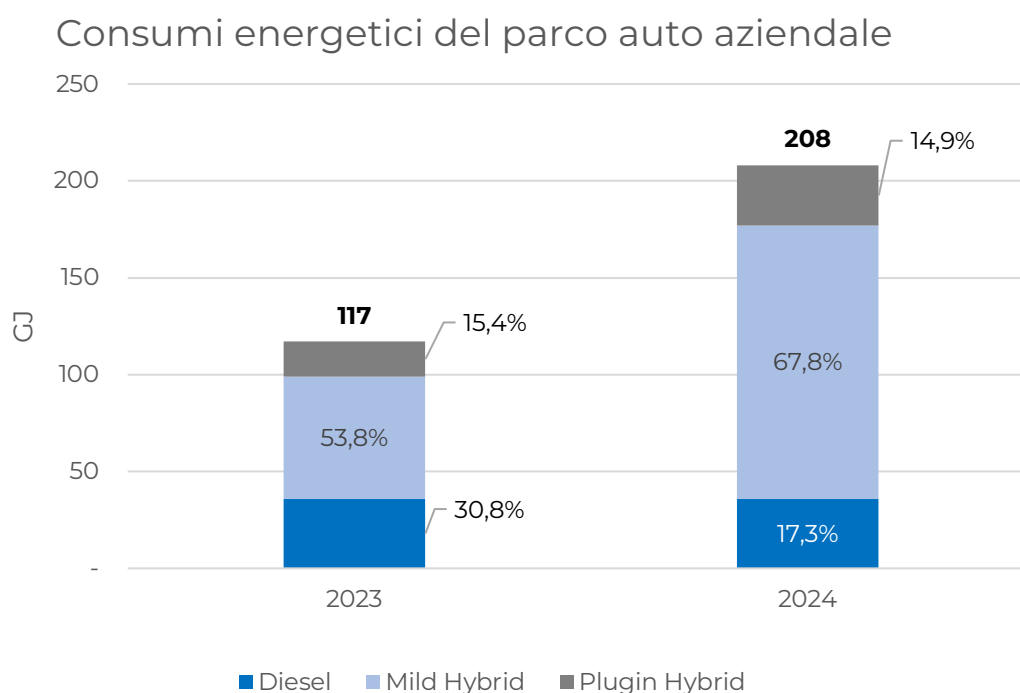
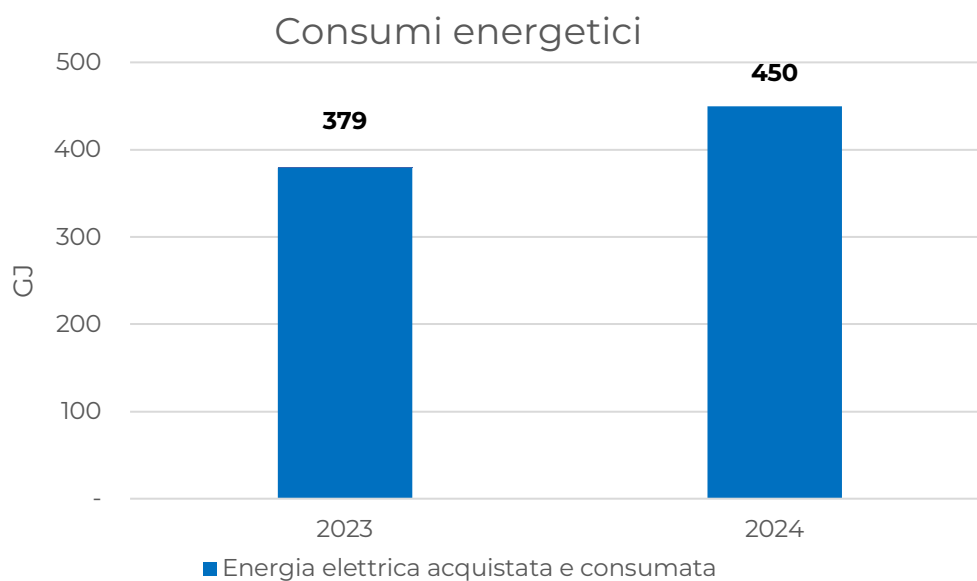
GRI 302-1 Consumi di energia all'interno dell'organizzazione		u.m.	2024	2023
Energia elettrica	Totale energia elettrica acquistata e consumata	GJ	449,56	379,18
	- di cui acquistata da fonti rinnovabili secondo mix energetico del fornitore	GJ	-	-
	Totale energia elettrica autoprodotta e consumata	GJ	-	-

	- di cui autoprodotta da fonti rinnovabili (impianti fotovoltaici)	GJ	-	-
	Totale energia elettrica autoprodotta e venduta	GJ	-	-
Parco auto aziendale	Diesel	GJ	36,22	36,22
	Mild Hybrid	GJ	140,73	63,33
	Plug-in hybrid	GJ	30,79	18,11
Totale consumi energetici		GJ	657	497

GRI 302-3 Intensità energetica dei consumi interni ²		u.m.	2024	2023
Totale consumi energetici		GJ	657	497
Fatturato		€	29.886.355,00	25.827.037,00
		MJ/€	0,02	0,01

Nel 2024 il consumo di energia complessivo si attesta a 657 GJ, con un aumento del 32% rispetto all'anno precedente. Ciò è direttamente imputabile ad un incremento del 19% dell'energia elettrica acquistata e a un contestuale aumento dei consumi associati alla flotta aziendale alla quale si sono aggiunti due veicoli non presenti nel 2023: il primo mild hybrid e il secondo plugin hybrid.

² L'intensità energetica esprime la quantità totale di energia consumata (combustibili, elettricità, calore, ecc.) rapportata a una metrica specifica di output dell'organizzazione, come per esempio il fatturato. Tale KPI consente di capire se, a parità di attività svolta, l'impresa sta diventando più o meno efficiente nel consumo di energia.



A partire dal 2024, Eidosmedia ha avviato il monitoraggio delle proprie emissioni dirette (Scope 1) e di quelle legate all’approvvigionamento energetico (Scope 2), con l’intento di individuare margini di miglioramento e definire eventuali azioni correttive volte alla riduzione dell’impronta carbonica aziendale. Per effettuare tale calcolo, l’azienda ha scelto di aderire alle linee guida internazionali del GHG Protocol.

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

- **Scope 1:** comprende le emissioni derivanti dalle attività svolte direttamente dall'azienda o da entità da essa controllate. Le principali fonti di tali emissioni sono la combustione in impianti stazionari e le emissioni da mezzi mobili, come la flotta aziendale. Rientrano in questa categoria anche le emissioni fuggitive di gas refrigeranti provenienti dagli impianti di climatizzazione.
- **Scope 2:** include le emissioni indirette imputabili all'azienda, originate dalla produzione di energia elettrica, vapore o calore acquistati da fornitori esterni. In quanto utilizzatrice finale, Eidosmedia ne è considerata responsabile. Il calcolo delle emissioni di questa categoria viene effettuato tramite due approcci distinti: il metodo **market-based**, basato sui fattori di emissione dell'elettricità fornita dai provider selezionati (residual mix), e il metodo **location-based**, che si riferisce ai fattori di emissione del mix energetico nazionale (production mix).

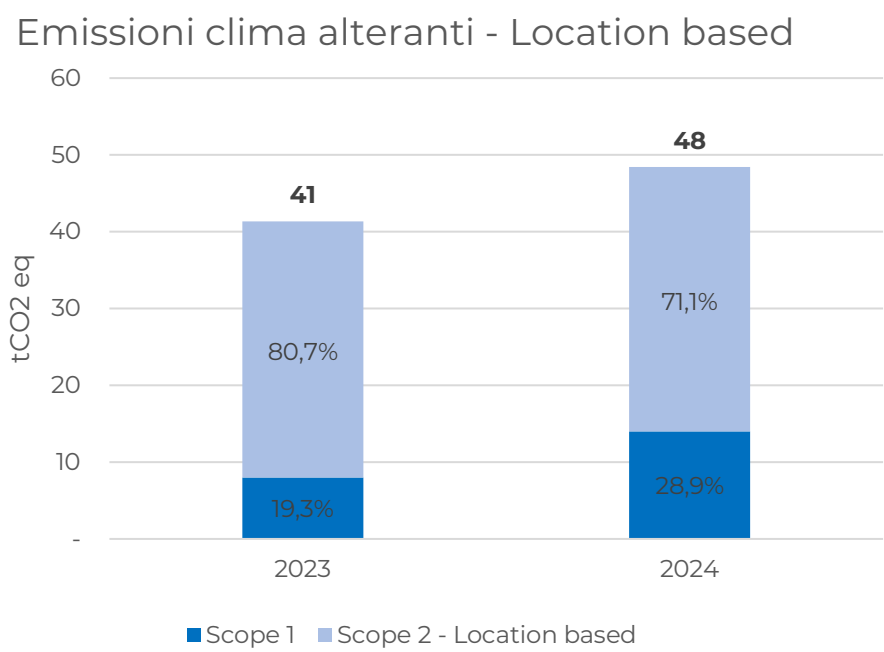
Nella tabella seguente sono riportati i valori relativi alle emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2) di Eidosmedia, suddivisi per categoria di fonte emissiva.

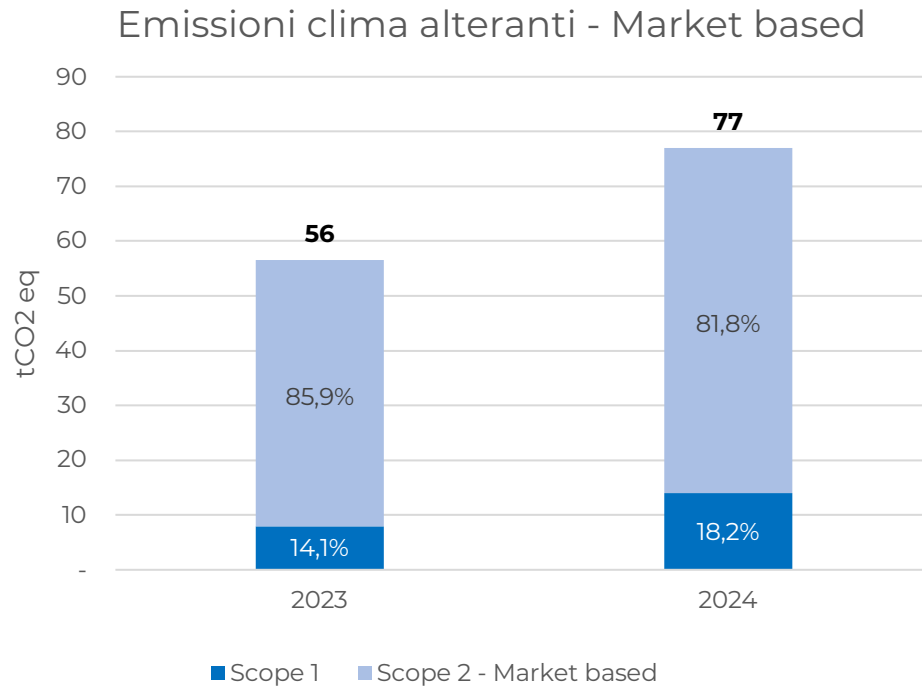
GRI 305 Emissioni	u.m.	2024	2023
GRI 305-1 Emissioni dirette Scope 1			
Diesel	tCO ₂ eq	2,55	2,55
Mild Hybrid	tCO ₂ eq	9,46	4,25
Plugin Hybrid	tCO ₂ eq	1,99	1,17
Totale Scope 1	tCO₂ eq	13,99	7,97
GRI 305-2 Emissioni indirette Scope 2			
Da energia elettrica acquistata – location based	tCO ₂ eq	34,44	33,37
Da energia elettrica acquistata – market based	tCO ₂ eq	63,00	48,52
Totale Scope 1 + Scope 2 Location based	tCO₂ eq	48,43	41,34
Totale Scope 1 + Scope 2 Market based	tCO₂ eq	76,99	56,50
GRI 305-4 Intensità emissiva³			
Fatturato	€	29.886.355,00	25.827.037,00
KPI location based	gCO₂eq/€	1,62	1,60
KPI market based	gCO₂eq/€	2,58	2,19

Nel corso del 2024 si registra un aumento sostanziale (+76%) delle emissioni di Scope 1, prevalentemente associate all'incremento di energia utilizzata per l'approvvigionamento del parco auto aziendale. Per quanto riguarda invece le emissioni di Scope 2, si evidenzia un aumento in entrambi gli approcci di calcolo (+17%

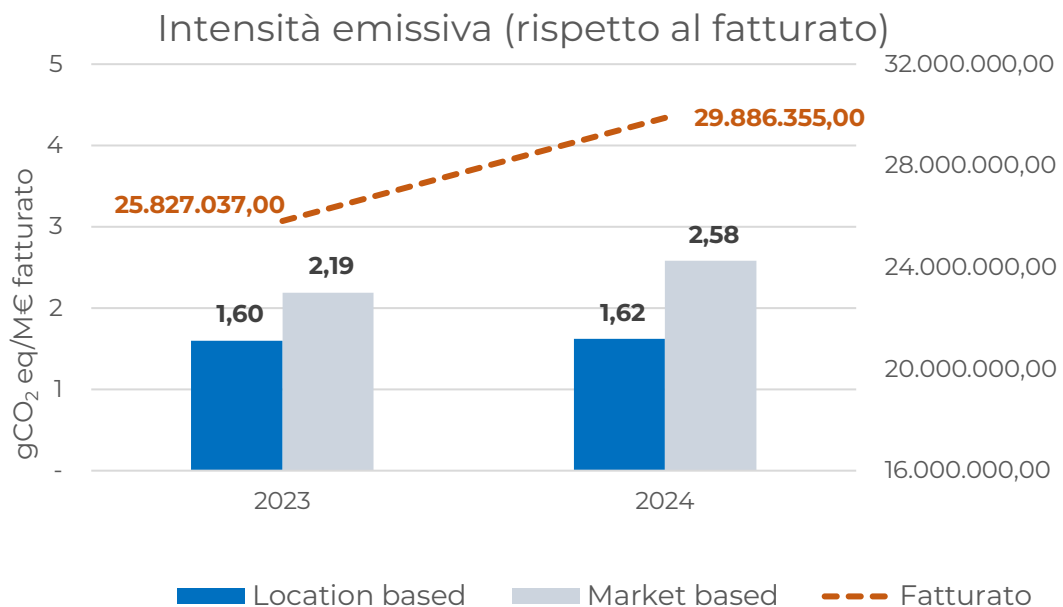
³ L'intensità emissiva rappresenta la quantità totale di emissioni di gas a effetto serra (GHG) espressa in CO₂ equivalente, rapportata a una metrica organizzativa come, ad esempio, il fatturato. Tale KPI consente di capire se, a parità di attività svolta, l'impresa sta diventando più o meno efficiente nella generazione di emissioni climalteranti.

location based; +36% market based), dovuto principalmente all’aumento di energia elettrica acquistata dall’azienda. In particolare, a parità di GJ, le emissioni calcolate secondo approccio market based aumentano più delle emissioni di calcolate secondo approccio location based. Ciò è imputabile ad un incremento della quantità di energia rinnovabile presente all’interno del mix energetico nazionale e dunque ad un miglioramento del fattore emissivo associato: il production mix.





Considerato l'aumento del fatturato aziendale e l'andamento emissivo analizzato nel paragrafo precedente, ad una sostanziale parità dell'intensità emissiva calcolata secondo l'approccio location based corrisponde un aumento del 18% dell'intensità emissiva calcolata sulla base dell'approccio market based.



Gestione dei rifiuti

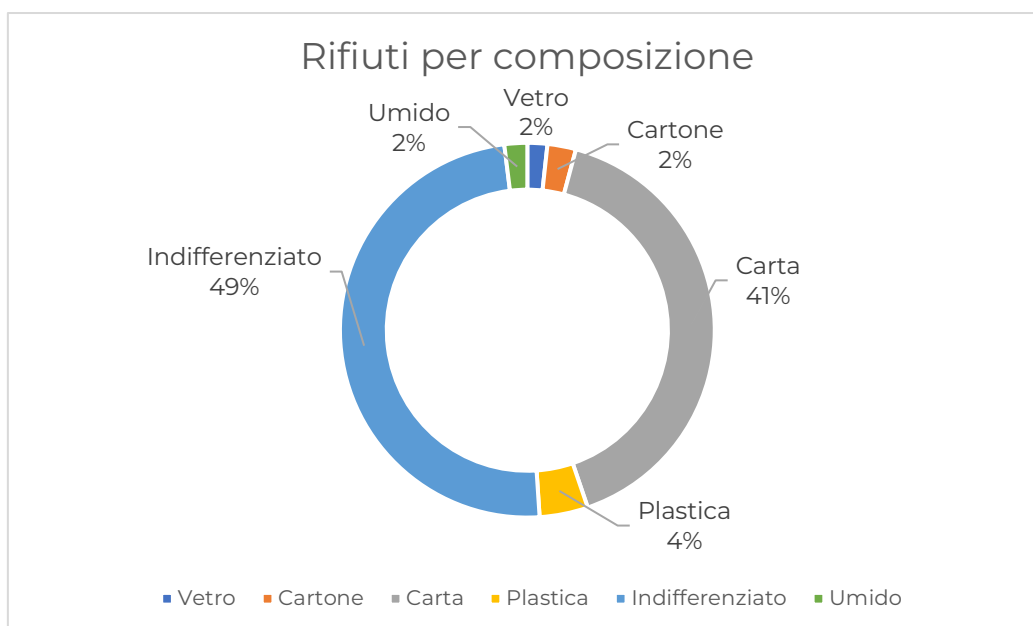
Nel contesto delle proprie iniziative ambientali, Eidosmedia, ha adottato un approccio strutturato e consapevole alla gestione dei rifiuti, con l'obiettivo di minimizzare l'impatto ambientale delle proprie attività operative. All'interno degli spazi aziendali, è stato implementato un sistema di raccolta differenziata solido ed efficiente, che consente una separazione accurata dei materiali di scarto, favorendone il corretto smaltimento e riciclo.

Parallelamente, l'Azienda ha sviluppato politiche mirate alla riduzione dei rifiuti, orientate alla promozione del riciclo e alla gestione responsabile dei materiali. Queste politiche si concretizzano anche in azioni quotidiane che coinvolgono attivamente il personale, tra cui attività di sensibilizzazione interna sulla corretta separazione dei rifiuti, la progressiva riduzione degli oggetti monouso e la distribuzione di stoviglie riutilizzabili (tazze, bicchieri, posate) per il consumo delle bevande negli ambienti comuni.

Tali azioni testimoniano l'impegno di Eidosmedia nella promozione di una cultura aziendale orientata alla sostenibilità ambientale, fondata su comportamenti concreti e misurabili.

In tabella vengono riportati i rifiuti per composizione nel 2024. Si sottolinea che, in quanto rifiuti urbani, la totalità dei rifiuti prodotti negli uffici aziendali è gestita dalla municipalità, attraverso il servizio pubblico locale.

GRI 306-3		
Rifiuti per composizione	u.m.	2024
Vetro	t	0,14
Cartone	t	0,20
Carta	t	3,30
Plastica	t	0,34
Indifferenziato	t	3,99
Umido	t	0,16
Totale	t	8,12



5. CREARE VALORE OLTRE I CONFINI AZIENDALI

Privacy e sicurezza delle informazioni

Considerato il suo core business aziendale, per Eidosmedia la sicurezza dei prodotti venduti è strettamente connessa alla tutela della privacy e alla sicurezza delle informazioni. Per questo motivo l'Azienda adotta un sistema di gestione per la sicurezza delle informazioni (ISMS) conforme agli standard internazionali ISO/IEC 27001:2022 e ISO/IEC 27017:2015. Il sistema è progettato per affrontare in modo strutturato e metodico i rischi legati alla sicurezza, con l'obiettivo di garantire la protezione dei dati, assicurando riservatezza, integrità e disponibilità delle informazioni, e prevenendo minacce e vulnerabilità. Il perimetro dell'ISMS include tutti i prodotti e servizi dell'azienda, siano essi erogati dalle sedi aziendali, dai data center o tramite piattaforme cloud (SaaS), assicurando così una gestione della sicurezza a 360 gradi in tutte le aree operative.

La responsabilità della sicurezza è affidata al team Security & Compliance, che supervisiona tutte le attività legate al sistema, coordina audit interni annuali e analisi dei rischi, eventualmente con il supporto di una società di consulenza esterna, e gestisce controlli tecnici, fisici e organizzativi. Ogni rischio viene valutato, trattato e monitorato attraverso l'adozione di azioni correttive da implementare in caso di non conformità, vulnerabilità o incidenti. Inoltre, l'azienda si sottopone a audit di certificazione da parte di enti terzi per verificare la conformità agli standard ISO e raccogliere feedback per il miglioramento continuo.

Le politiche di sicurezza adottate coprono aspetti specifici e fondamentali, ciascuna con obiettivi specifici:

- La **Security Policy** fornisce un framework per stabilire livelli adeguati di sicurezza per tutti i sistemi aziendali, incluse infrastrutture hardware e software, dispositivi mobili e dati. Essa definisce principi

fondamentali come riservatezza, integrità e disponibilità, e stabilisce le azioni da intraprendere in caso di incidente. Inoltre, promuove consapevolezza e responsabilità tra utenti, in conformità con normative e regolamenti nazionali ed europei.

- La **Password Policy** stabilisce le linee guida per la creazione, gestione e rinnovo delle credenziali di accesso, al fine di ridurre il rischio di accessi non autorizzati e proteggere l'accesso ai sistemi aziendali.
- La **Data Classification Standard** definisce criteri e modalità di classificazione dei dati in base al livello di sensibilità e rischio, fornendo indicazioni per la loro protezione, divulgazione e modifica in conformità con le normative.
- La **Personal Data Protection Policy** garantisce la conformità alle normative sulla protezione dei dati personali, come il GDPR, definendo le modalità lecite e corrette di raccolta, trattamento e conservazione.
- L'**Acceptable Use Policy** regola l'uso delle risorse aziendali per prevenire abusi, errori o accessi non autorizzati e assicurare un utilizzo responsabile delle tecnologie.
- La **Cloud Security Policy** affronta le specificità della protezione dei dati ospitati su piattaforme cloud, definendo misure di sicurezza per garantire l'adeguata tutela anche in ambienti esterni.

Tutte le policy sono monitorate, aggiornate e approvate annualmente dal management, sotto la responsabilità del team Security & Compliance e delle risorse coinvolte nel processo di certificazione, in modo da garantirne l'allineamento agli standard ISO, alle normative applicabili e alle esigenze aziendali emergenti. In questo modo, l'azienda mantiene elevati livelli di protezione e resilienza operativa, anche grazie alla collaborazione con i fornitori e all'adozione di soluzioni tecnologiche innovative.

Eidosmedia ha inoltre integrato tematiche di sostenibilità nella gestione della sicurezza, in particolare in seguito all'aggiornamento ISO/IEC 27001:2022/Amd 1:2024, che introduce considerazioni relative al cambiamento climatico. L'azienda valuta l'impatto delle condizioni ambientali sulla disponibilità dei dati, includendo tali aspetti nella gestione del rischio per garantire continuità operativa anche in scenari sfavorevoli.

Tra le iniziative specifiche, si evidenziano:

- **Audit interni** condotti ogni anno per monitorare la conformità alle policy di sicurezza e identificare vulnerabilità e aree di miglioramento;
- **Analisi dei rischi** annuali, volte a valutare minacce e vulnerabilità, definendo priorità e piani di risposta;
- **Audit di certificazione** esterni per garantire il mantenimento della conformità agli standard ISO.

A conclusione degli audit, l'azienda aggiorna annualmente il piano di trattamento dei rischi, prevedendo azioni correttive e preventive per mitigare vulnerabilità e migliorare costantemente la sicurezza. Una tappa fondamentale è stata la transizione alla versione aggiornata della ISO 27001:2022, completata nel biennio 2023-2024 con il coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali e conclusasi con il rinnovo della certificazione.

Per il raggiungimento dei propri obiettivi in materia di sicurezza delle informazioni, Eidosmedia ha inoltre implementato:

- **Formazione continua del personale**, affinché tutti siano aggiornati su pratiche e tecnologie emergenti;
- **Aggiornamento costante dei controlli di sicurezza**, tecnologici e operativi;
- **Adozione di tecnologie avanzate** per rafforzare la protezione dei dati e automatizzare i processi di gestione della sicurezza.

Nel corso del biennio 2023-2024 non sono presenti episodi di non conformità riguardanti impatti sulla sicurezza dei servizi venduti da Eidosmedia.

Parallelamente, per garantire la protezione dei dati personali e la conformità al GDPR, Eidosmedia ha adottato un Sistema di Gestione per la Protezione dei Dati Personali. In particolare, l'Azienda ha formalizzato due politiche: la Privacy Statement, disponibile online, che informa gli utenti sui propri diritti e modalità di trattamento dei dati personali; e la Data Protection Policy, destinata all'uso interno, che descrive ruoli, responsabilità e presidi di controllo. Entrambe sono curate dal Privacy Focal Point e dal Data Protection Officer (DPO) esterno.

Il team Privacy, composto da membri delle Risorse Umane e del team Compliance, si riunisce ogni due mesi per monitorare le attività legate alla privacy. Il DPO esegue audit annuali sulle politiche e procedure adottate. Ogni trattamento di dati personali è formalmente tracciato in un registro aggiornato, che include titolari, finalità, categorie di dati, destinatari, trasferimenti, misure di sicurezza e tempi di conservazione. Tutti i dipendenti coinvolti nel trattamento di dati personali partecipano annualmente a corsi di formazione sui principi e le best practice del GDPR.

Nell'anno oggetto d'analisi non si sono verificati reclami motivati concernenti violazioni della privacy e perdite dei dati dei clienti.

Catena di fornitura e comunità locale

Nell'ambito dell'attività di procurement, Eidosmedia ha definito e reso operativa una procedura strutturata per la gestione del processo P2P (Procure-to-Pay), che rappresenta un pilastro essenziale del sistema di approvvigionamento aziendale. Tale procedura assicura l'acquisizione di beni e servizi secondo criteri di sistematicità, trasparenza ed economicità, con l'obiettivo di sostenere l'integrità finanziaria dell'organizzazione, ottimizzare l'efficienza operativa e costruire rapporti solidi e affidabili con i fornitori.

Uno degli aspetti centrali del processo è l'impegno a garantire il rispetto dei principi di conformità e concorrenza, attraverso la richiesta di un numero definito di offerte per ogni ordine. Questo approccio promuove pratiche di mercato eque, consente all'azienda di individuare le condizioni più vantaggiose e facilita il monitoraggio della qualità e delle performance dei fornitori.

Nel corso del 2024, la percentuale di fornitori locali (coloro che hanno sede nella regione dove sono ubicati gli uffici dell'Azienda) è salita al 39%, rispetto al 34% del 2023, con un totale di spesa da fornitori locali pari al 21% della spesa complessiva. Ciò evidenzia la volontà aziendale di approvvigionarsi, laddove possibile, da fornitori prossimi, favorendo la distribuzione di valore economico verso la comunità locale.

VERSO UN FUTURO SOSTENIBILE

La pubblicazione del primo Bilancio di Sostenibilità rappresenta per Eidosmedia sia un traguardo significativo sia l'avvio di un percorso di miglioramento continuo. Il documento illustra la progressiva integrazione dei principi ESG nella strategia e nelle operazioni dell'azienda, mettendo in evidenza i risultati raggiunti in termini di governance responsabile, valorizzazione delle persone, tutela ambientale e innovazione tecnologica.

Il Piano di Sostenibilità dell'azienda, articolato su tre pilastri strategici e tradotto in obiettivi e iniziative specifici, costituisce una roadmap pensata per generare impatti misurabili e duraturi. Accanto al proprio impegno in materia di efficienza energetica, riduzione delle emissioni e gestione dei rifiuti, Eidosmedia ha posto le persone al centro, promuovendo diversità, equità e inclusione, garantendo salute e sicurezza sul lavoro e rafforzando il sistema di welfare aziendale.

La responsabilità sociale si è inoltre tradotta in relazioni di fiducia con clienti, partner, comunità locali e fornitori, sostenute da un modello di governance fondato su trasparenza, integrità e condotta etica. Guardando al futuro, Eidosmedia è determinata a consolidare i risultati conseguiti e a rafforzare il dialogo con gli stakeholder, convinta che la sostenibilità non rappresenti soltanto una responsabilità, ma anche un'opportunità di innovazione e crescita. In un contesto globale in rapida evoluzione, l'azienda continuerà a perseguire resilienza e creazione di valore condiviso, contribuendo con responsabilità 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 01.01.2024 al 31.12.2024, con riferimento agli Standard GRI 2021.

GRI	SPECIFICA DELL'INDICATORE	PARAGRAFO	NOTE
GRI 2 - Informativa Generale			
2-1	Dettagli dell'organizzazione	Nota metodologica 1. Identità aziendale e impegno ESG	
2-2	Entità incluse nel bilancio di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica	
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e contatti	Nota metodologica	
2-5	Assurance esterna		Il presente bilancio non è sottoposto ad assurance esterna

2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali	1. Identità aziendale e impegno ESG	
2-7	Dipendenti	Gestione delle risorse umane e turnover	
2-8	Lavoratori non dipendenti	Gestione delle risorse umane e turnover	
2-9	Struttura e composizione della governance	Gli organi di governo	
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	Gli organi di governo	
2-11	Presidente del più alto organo di governo	Gli organi di governo	
2-16	Comunicazione delle preoccupazioni critiche	Gli organi di governo	
2-17	Conoscenza collettiva del più alto organo di governo	Gli organi di governo	
2-19	Politiche di remunerazione	Gli organi di governo	
2-20	Processo di determinazione della remunerazione	Crescita professionale, formazione e strumenti di welfare	
2-21	Coefficiente annuo di compensazione totale	Crescita professionale, formazione e strumenti di welfare	
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholders	
2-23	Impegni politici	Policy per una condotta responsabile	
2-24	Impegni politici integrati	Policy per una condotta responsabile	
2-25	Processi per rimediare agli impatti negativi	Presidi per l'etica e la conformità	
2-26	Meccanismi per richiedere consulenza e sollevare preoccupazioni sulla condotta aziendale	Presidi per l'etica e la conformità	
2-27	Conformità a leggi e regolamenti		Non si sono verificati casi significativi di non conformità

			a leggi e regolamenti
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Stakeholder Engagement	
2-30	Accordi di contrattazione collettiva	Gestione delle risorse umane e turnover	
GRI 3 - Temi Materiali			
3-1	Processo per determinare i temi materiali	L'Analisi di Materialità	
3-2	Lista dei temi materiali	L'Analisi di Materialità	
3-3	Management dei temi materiali	L'Analisi di Materialità	
PERFORMANCE ECONOMICA			
3-3	Management del tema materiale	Valore generato e distribuito agli stakeholders	
GRI 201 - PERFORMANCE ECONOMICHE (2016)			
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	Valore generato e distribuito agli stakeholders	
PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO			
3-3	Management del tema materiale	Catena di fornitura e comunità locali	
GRI 204 - PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO (2016)			
204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	Catena di fornitura e comunità locali	
ETICA E INTEGRITA' DI BUSINESS			
3-3	Management del tema materiale	Presidi per l'etica e la conformità	
GRI 205 - ANTICORRUZIONE (2016)			
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Presidi per l'etica e la conformità	
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese		Non si sono verificati episodi di corruzione accertati
PREVENZIONE DI COMPORTAMENTI ANTI-COMPETITIVI			

3-3	Management del tema materiale	Presidi per l'etica e la conformità	
GRI 206 - COMPORTAMENTO ANTICONCORRENZIALE (2016)			
206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche		Non si sono verificate azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche
RICERCA E SVILUPPO			
3-3	Management del tema materiale	L'innovazione al centro della strategia di business	
ENERGIA			
3-3	Management del tema materiale	Energia ed emissioni	
GRI 302 - ENERGIA (2016)			
302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	Energia ed emissioni	
302-3	Intensità energetica	Energia ed emissioni	
EMISSIONI			
3-3	Management del tema materiale	Energia ed emissioni	
GRI 305 - EMISSIONI (2016)			
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Energia ed emissioni	
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Energia ed emissioni	
305-4	Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Energia ed emissioni	
RIFIUTI			
3-3	Management del tema materiale	Gestione dei rifiuti	
GRI 306 - RIFIUTI (2020)			
POLITICHE PER LA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE			
3-3	Management del tema materiale	Gestione delle risorse umane e turnover	
GRI 401 - OCCUPAZIONE (2016)			

401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Gestione delle risorse umane e turnover	
TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE SUL LAVORO			
3-3	Management del tema materiale	Salute e sicurezza sul lavoro	
GRI 403 - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (2018)			
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	Salute e sicurezza sul lavoro	
403-3	Servizi per la salute professionale	Salute e sicurezza sul lavoro	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	Salute e sicurezza sul lavoro	
403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Salute e sicurezza sul lavoro	
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	
403-9	Infortuni sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	
403-10	Malattia professionale	Salute e sicurezza sul lavoro	
FORMAZIONE E ISTRUZIONE DEL PERSONALE			
3-3	Management del tema materiale	Crescita professionale, formazione e strumenti di welfare	
GRI 404 - FORMAZIONE E ISTRUZIONE (2016)			
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Crescita professionale, formazione e strumenti di welfare	
INCLUSIONE, DIVERSITÀ E NON DISCRIMINAZIONE			
3-3	Management del tema materiale	Diversità, Equità, Inclusione e Senso di appartenenza	
GRI 405 - DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ (2016)			

405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Diversità, Equità, Inclusione e Senso di appartenenza	
405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Diversità, Equità, Inclusione e Senso di appartenenza	
GRI 406 - NON DISCRIMINAZIONE (2016)			
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate		Non si sono verificati episodi di discriminazione
TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DEL CLIENTE			
3-3	Management del tema materiale	Privacy e sicurezza delle informazioni	
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		Non si sono verificati episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi
TUTELA DELLA PRIVACY DEI CLIENTI			
3-3	Management del tema materiale	Privacy e sicurezza delle informazioni	
GRI 418 - PRIVACY DEI CLIENTI (2016)			
418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati		Non si sono verificati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita dei loro dati