

RELAZIONE DI IMPATTO

2025



LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Care stakeholder, cari stakeholder,

vi presentiamo la nostra nuova Relazione d'Impatto, che testimonia un periodo di **profonda trasformazione** e di espansione strategica per la nostra azienda. In questo percorso abbiamo consolidato la nostra presenza sul mercato attraverso importanti integrazioni societarie, evolvendo in un gruppo strutturato capace di offrire un ecosistema completo di soluzioni tecnologiche, operative e consulenziali.

Il nostro approccio integrato, che unisce la tecnologia a consulenza e supporto continuo, guida la nostra missione: vogliamo essere il partner di riferimento per le piccole e medie imprese, utilizzando l'Intelligenza Artificiale non per sostituire le persone, ma per elevare il potenziale umano e trasformare la complessità dei dati in decisioni e opportunità strategiche.

Essere una Società Benefit significa per noi integrare la sostenibilità in ogni scelta di business. Sul fronte ambientale, portiamo avanti con determinazione il nostro impegno verso la transizione ecologica, promuovendo l'uso di energie rinnovabili, la riduzione delle emissioni e un approccio responsabile orientato all'economia circolare e alla digitalizzazione dei processi.

Le persone rimangono il cuore pulsante del nostro approccio "Human Tech". Abbiamo continuato a investire nel benessere organizzativo, nella flessibilità e nello sviluppo delle competenze dei nostri team, promuovendo al contempo un dialogo attivo, la tutela dei diritti umani e progetti di educazione e riqualificazione per le comunità e i territori in cui operiamo. Tutto questo è sostenuto da una governance solida, costantemente guidata dai principi di trasparenza, etica e integrità.

Con gratitudine e fiducia nel futuro.



DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ

La presente **Relazione di Impatto** è stata predisposta in conformità agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), quadro normativo di riferimento introdotto a livello europeo per garantire trasparenza, comparabilità e completezza delle informazioni non finanziarie.

Il presente documento assolve all'obbligo normativo di redazione della Relazione di Impatto per **Metriks AI S.p.A. Società Benefit** e, contestualmente, estende la rendicontazione di sostenibilità all'intero perimetro delle società del Gruppo, al fine di garantire la massima trasparenza.

Il presente documento si riferisce al periodo di rendicontazione compreso tra il **1° gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025**.

Il perimetro delle informazioni incluse all'interno del presente documento comprende la sede principale situata in **Via Trasimeno, 10 ad Arezzo**, dove l'attività svolta e il personale presente risultano particolarmente rilevanti ai fini della misurazione degli impatti su ambiente e persone.

Sono, inoltre, ricomprese nel perimetro di rendicontazione le sedi delle società controllate del Gruppo, e in particolare:

- la sede di **fconn** e **la sede legale del Gruppo Metriks**, in Piazzale Ferrara 4, Milano (MI);
- la sede di **Polo Informatico**, in Via Curio Fornaci, 12 – Terni; Via Adalberto Migliorati 2/4, Perugia
- la sede di **Fanizza Group**, in Via Lisbona, 37 – 50065 Pontassieve (FI).
- la sede di **Systema**, in Via B. Simonucci, 3 - 06135 Ponte San Giovanni (PG)
- la sede di **Systema**, in Via Gian Lorenzo Bernini 16 - Civita Castellana (VT)

Eventuali ulteriori esclusioni o limitazioni rispetto al perimetro sopra definito sono opportunamente descritte nelle specifiche sezioni del documento, al fine di garantire trasparenza e chiarezza nella rendicontazione.

I dati relativi agli ambiti ambientali e sociali sono presentati nel corpo del documento in forma aggregata, al fine di offrire una visione complessiva del perimetro di rendicontazione. Le informazioni di dettaglio, disaggregate per singola entità, sono invece riportate nell'**Appendice**, al fine di garantire maggiore trasparenza e tracciabilità dei dati.

INFORMAZIONI GENERALI



INFORMAZIONI SU METRIKS AI

Ragione sociale	Metriks AI S.p.A. Società Benefit
Forma giuridica	Società per Azioni, Società Benefit
Sede legale	Piazzale Ferrara 4, Milano (MI)
Sede operativa	Via Trasimeno, 10, Arezzo (all'interno di Officina Agile)
Sedi delle aziende controllate	<ul style="list-style-type: none">• fconn e la sede legale del Gruppo Metriks, in Piazzale Ferrara 4, Milano (MI);• Polo Informatico, in Via Curio Fornaci, 12 – Terni; Via Adalberto Migliorati 2/4, Perugia• Fanizza Group, in Via Lisbona, 37 – 50065 Pontassieve (FI).• Systema, in Via B. Simonucci, 3 - 06135 Ponte San Giovanni (PG)• Systema, in Via Gian Lorenzo Bernini 16 - Civita Castellana (VT)
Codice NACE	62.10
Mercati di riferimento	Principalmente Piccole e Medie Imprese (PMI), con servizio a settori diversi (es. luxury, manufacturing)





Fatturato consolidato Pro-Forma	10,66 milioni di €
Fatturato consolidato	7,69 milioni di €
Fatturato Metriks AI	3,14 milioni di €
Stato patrimoniale consolidato	13,16 milioni di €
Stato patrimoniale Metriks AI	8,96 milioni di €
Numero di dipendenti Gruppo Metriks	81
Numero di dipendenti Metriks AI S.p.A. SB	23



L'IDENTITÀ DI METRIKS



**“INGEGNO E
PASSIONE PER
PROGETTARE IL
FUTURO”**



02.1

CHI SIAMO

Noi di Metriks AI nasciamo con l'ambizione di affiancare le piccole e medie imprese lungo tutto il loro percorso di crescita. Lo facciamo offrendo un ecosistema integrato di **soluzioni tecnologiche** pensate per supportare i processi decisionali, migliorare l'efficienza operativa e accelerare i percorsi di digitalizzazione.

Per questo motivo non ci limitiamo a fornire un semplice strumento digitale, ma proponiamo una soluzione completa e integrata, in cui la tecnologia si unisce al supporto umano, in piena coerenza con la nostra filosofia di **"Human Tech"**.

Il nostro obiettivo è aiutare le imprese a **superare le barriere** che spesso ostacolano l'adozione di soluzioni tecnologiche avanzate, generando un valore concreto, misurabile e duraturo nel tempo.



LE CONTROLLATE

Per accelerare la realizzazione di questa visione, abbiamo acquisito e integrato alcune realtà strategiche, trasformandole in controllate operative del Gruppo Metriks:

POLO INFORMATICO
A Metriks.ai Company 

Società attiva nel settore delle soluzioni IT per le aziende. La società è specializzata nella progettazione di soluzioni gestionali e dispone di una consolidata esperienza nella consulenza tecnologica. Polo Informatico vanta una base di oltre 600 clienti attivi e una forte presenza nel territorio, soprattutto nel centro Italia. L'acquisizione della società porta al Gruppo Metriks competenze informatiche per la gestione dell'impresa e un vasto portafoglio clienti.

fconn 
A Metriks.ai Company

Realtà focalizzata sull'Industrial IoT (Internet of Things), sviluppatrice della piattaforma Necto per il monitoraggio delle macchine e l'integrazione operativa nei contesti produttivi. L'acquisizione di fconn porta al Gruppo Metriks AI la capacità di servire il settore manifatturiero e industriale con soluzioni integrate che vanno oltre il software puro, valorizzando il dato e garantendo l'automazione nei processi operativi.

 **FANIZZA GROUP**
A Metriks.ai Company

Azienda specializzata nella digital transformation per PMI, con competenze in ERP, hardware, servizi IT e supporto operativo. L'acquisizione di Fanizza Group rafforza la presenza territoriale del Gruppo Metriks, in particolare nella Toscana del Nord, e permette di portare avanti sinergie commerciali e tecnologiche tra i clienti delle diverse controllate.



Web agency specializzata nella creazione di siti web, e-commerce e applicazioni mobili. L'azienda supporta le imprese nel loro percorso di innovazione e trasformazione digitale, offrendo soluzioni personalizzate. Nel Gruppo Metriks porta un team di sviluppatori fortemente competenti in grado di potenziare anche le soluzioni proprietarie di Metriks AI.



Azienda specializzata in soluzioni informatiche per imprese, con un forte focus sull'implementazione di sistemi ERP, analisi e sviluppo software, e servizi di rete e infrastruttura. La società offre soluzioni personalizzate per la produttività aziendale. Attraverso la propria attività, Systema integra l'ecosistema del Gruppo Metriks con il supporto delle imprese nella trasformazione digitale e nell'ottimizzazione dei processi operativi, contribuendo così a una crescita innovativa del tessuto economico locale.

Insieme, queste aziende arricchiscono il nostro ecosistema, permettendo di offrire un ventaglio completo di soluzioni hardware e software, connettività, consulenza e supporto continuativo.

Ogni realtà mantiene autonomia operativa nei propri ambiti di specializzazione, ma opera in stretta sinergia con Metriks AI e le sue linee di prodotto, favorendo l'innovazione e l'efficienza dell'offerta al servizio delle PMI.

02.3 I NOSTRI VALORI

In Metriks AI crediamo fortemente nei nostri principi guida, che si fondano sui seguenti valori:

- **Mettere il cliente al centro:** ci impegniamo costantemente per capire e soddisfare le esigenze di chi si affida a noi.
- Abbracciamo un **approccio Agile e Human Tech**, perché crediamo nell'innovazione continua e nell'evoluzione delle nostre competenze.
- Abbiamo una mentalità ambiziosa, orientata a **pensare in grande e crescere velocemente**, senza mai perdere di vista l'efficienza.
- È fondamentale **fare con poco:** essere semplici, essenziali e parsimoniosi.
- Siamo un'impresa con obiettivi chiari e per questo **conta il risultato**, ma sempre nel rispetto dei nostri principi.
- Promuoviamo un ambiente di lavoro basato sulla **libertà e responsabilità**, nell'interesse dell'impresa, perché crediamo nel potenziale dei nostri collaboratori.
- Dedichiamo **grande rispetto** per le persone, l'ambiente e le nostre sedi, perché la sostenibilità è parte integrante della nostra visione.



02.4

MISSION E VISION

MISSION

Aiutare le imprese e organizzazioni a crescere, trasformando i dati in valore concreto e opportunità strategiche.

Unendo dati e intelligenza artificiale, sviluppiamo soluzioni innovative Services as a Software per le funzioni aziendali chiave con focus su tecnologia, ESG e finanza, supportando imprese e organizzazioni nel prendere decisioni strategiche e ottimizzare le performance. Incentiviamo un'innovazione continua, garantendo un impatto tangibile e un ritorno economico concreto.

VISION

Elevare il potenziale umano attraverso l'intelligenza artificiale.

Crediamo in un futuro in cui l'intelligenza artificiale non sostituisce le persone, ma le potenzia. Con soluzioni innovative e intuitive potenziate dall'AI, aiutiamo imprese e organizzazioni a trasformare dati complessi in scelte consapevoli, mettendo al centro il valore umano.



02.5

LA NOSTRA STORIA

La nostra storia è caratterizzata da una **crescita costante** e da scelte strategiche mirate a consolidare competenze, tecnologia e presenza sul mercato.



2021 Ci siamo costituiti come **start-up innovativa**, ponendo le basi per lo sviluppo di soluzioni tecnologiche avanzate dedicate alle piccole e medie imprese



2022 Abbiamo **ampliato la nostra visibilità e il nostro impatto** partecipando a podcast dedicati alla divulgazione di competenze chiave per le PMI, condividendo conoscenze su innovazione, tecnologia e trasformazione digitale



2023 Ci siamo trasformati in **Società Benefit**, confermando il nostro impegno verso la creazione di valore non solo economico, ma anche sociale e ambientale. Nello stesso anno abbiamo realizzato l'**acquisizione della software house Dbiz**, un'operazione che ci ha permesso di rafforzare significativamente il nostro team di Data Science e la divisione Tech, incrementando le competenze interne e la capacità di sviluppare soluzioni innovative. L'acquisizione di Dbiz è stata formalizzata nell'ottobre 2023, consolidando ulteriormente la nostra presenza nel settore della tecnologia avanzata per le PMI



2024 Abbiamo completato la **scissione e integrazione del ramo consulenziale di Rewind**, specializzato in bilanci di sostenibilità, formazione ESG e gestione finanziaria, potenziando così le nostre competenze nell'ambito della consulenza strategica e sostenibile. Contestualmente, abbiamo avviato i **processi per l'acquisizione delle società Polo Informatico e fconn**, operazioni che si sono concretizzate nel corso del 2025

**2025**

A maggio di quest'anno, abbiamo completato la **quotazione sul mercato Euronext Growth Milan (EGM)** e proseguito il nostro percorso di espansione attraverso il completamento dell'acquisizione di Polo Informatico e fconn, e l'avvio dell'**integrazione di tre ulteriori società: Fanizza Group, Appare e Systema**, ampliando così la nostra offerta tecnologica e il raggio d'azione territoriale. Queste operazioni strategiche hanno consolidato la nostra presenza sul mercato e aperto nuove opportunità di sviluppo e investimento

Grazie a questo percorso, ci siamo progressivamente trasformati **da start-up innovativa a gruppo integrato e strutturato**, in grado di offrire alle PMI soluzioni tecnologiche, consulenziali e operative complete, con un approccio sostenibile e orientato alla creazione di valore a lungo termine.



02.6 INNOVATION HUB

Metriks AI ha **sede legale a Milano e una sede operativa ad Arezzo**, denominata “Innovation Hub”, un campus urbano progettato per stimolare innovazione, benessere e collaborazione.

L’Innovation Hub è situato nel cuore della città di Arezzo ed ha l’obiettivo di **riqualificare il quartiere di Saione**. Questo progetto è diventato un punto di integrazione sociale per tutti i suoi stakeholder, contribuendo alla promozione dell’inclusione e della coesione sociale nella comunità.

I nostri spazi sono progettati per mettere al centro il **benessere fisico e psicologico** delle persone che ne fanno parte.



SPAZI DELL'INNOVATION HUB

AREA LIVING

Spazi aperti pensati per la condivisione, dove la collaborazione nasce in modo spontaneo e crea connessioni autentiche

STANZA RELAX

Un'area per rallentare e per ricaricare le energie stimolando la creatività e il benessere mentale

PALESTRA INTERNA

Zona fitness attrezzata per promuovere il benessere fisico e mentale delle persone che lavorano nell'Hub

MENSA DIFFUSA

Convenzione con Panzanella Ortolab, un bistrot adiacente all'Innovation Hub, che offre prodotti selezionati a km 0 e di stagione

AREE MEETING

Spazi per riunioni e brainstorming, dotati delle ultime tecnologie per rendere la collaborazione fluida e immediata

UFFICI OPEN SPACE

Ambienti di lavoro open e flessibili, progettati per favorire la comunicazione e la sinergia tra i membri del team

RICARICA ELETTRICA

Postazioni per la ricarica di veicoli elettrici per promuovere la mobilità sostenibile tra i dipendenti e i visitatori dell'hub



**“PROVARE,
SBAGLIARE E
MIGLIORARE,
VELOCEMENTE”**



MERCATI E MODELLO DI BUSINESS



Il nostro **modello di business integrato** si basa su un approccio innovativo che prevede una perfetta integrazione tra **servizi strategici ad alto valore e piattaforme digitali**, sia proprietarie sia di terzi, progettate per essere scalabili e modulari. Questo paradigma consente alle imprese di accedere a un ecosistema completo, in cui tecnologia e consulenza si combinano per generare risultati concreti e misurabili nel tempo.

Offriamo alle aziende un'offerta che spazia dalla **consulenza strategica e finanziaria, alle tecnologie industriali IoT, fino alle soluzioni di digital performance management**. Grazie a competenze manageriali consolidate, processi strutturati e piattaforme sviluppate internamente, siamo in grado di trasformare il software da semplice strumento in un servizio concreto, capace di generare crescita sostenibile e performance solide in ogni business unit.

Al centro del nostro modello tecnologico si trova la **Metriks BI**, piattaforma proprietaria di **Business Performance Management**, che costituisce il fulcro del nostro approccio integrato. La Metriks BI permette di raccogliere, analizzare e simulare dati strategici, offrendo alle aziende strumenti pratici per migliorare le performance operative e guidare le decisioni con maggiore consapevolezza.



03.1

LA CATENA DEL VALORE

La catena del valore rappresenta un pilastro strategico del nostro modello di business, concepita non solo in funzione dell'efficienza operativa e della crescita economica, ma anche come **leva per generare impatto positivo sulle comunità, sul tessuto produttivo e sull'ecosistema in cui l'azienda opera.**

L'approccio che adottiamo si fonda su **relazioni di partnership selezionate e durature** con fornitori tecnologici, attori industriali e consulenti specializzati, che apportano un contributo determinante alla qualità e all'evoluzione delle soluzioni offerte.

Attraverso l'integrazione di software e tecnologie complementari all'interno della piattaforma proprietaria, vengono attivate **sinergie** che accrescono il valore funzionale dei servizi, ne estendono la diffusione nei mercati verticali e rafforzano la capacità di intercettare bisogni emergenti con prontezza e flessibilità.



Accanto agli aspetti tecnologici, la **nostra rete di partner** contribuisce all'arricchimento dell'offerta in chiave sistemica, abilitando servizi che spaziano dalla finanza agevolata all'integrazione di sistemi ERP, fino all'analisi dei dati e alla consulenza strategica. Le collaborazioni con operatori del settore manifatturiero, inoltre, favoriscono l'adozione delle tecnologie IIoT in contesti industriali reali, ampliando l'accessibilità all'innovazione e promuovendo un'evoluzione sostenibile del comparto produttivo.

A valle, la **relazione con i nostri clienti** si configura come un percorso condiviso di crescita e trasformazione, che va oltre la semplice fornitura di soluzioni digitali. Il nostro modello relazionale è costruito su una visione di lungo periodo e include attività di personalizzazione, onboarding tecnologico, formazione continua, aggiornamenti funzionali e supporto strategico. Questo approccio favorisce l'adozione consapevole delle tecnologie da parte delle imprese, ne accresce la resilienza digitale e abilita percorsi di innovazione orientati alla sostenibilità.

In linea con gli impegni statutari assunti come Società Benefit, consideriamo la catena del valore come un'infrastruttura abilitante per la creazione di valore condiviso: non solo nei confronti degli stakeholder economici, ma anche in termini di impatto ambientale, benessere organizzativo, inclusione digitale e sviluppo delle competenze. Il **coinvolgimento attivo dei partner e dei clienti** in logiche di co-innovazione e responsabilità diffusa permette di generare ricadute positive tangibili, rafforzando il legame con il territorio e contribuendo alla costruzione di un ecosistema produttivo più equo, collaborativo e orientato al futuro.



03.2 DIRITTI UMANI E CATENA DI FORNITURA

Riconosciamo l'importanza di tutelare i diritti umani lungo l'intera catena del valore e ci impegniamo a costruire relazioni con **partner selezionati e durature**, in grado di generare un impatto positivo sulle comunità e sull'ecosistema in cui operiamo.

La selezione dei fornitori, che comprende partner tecnologici, attori industriali e consulenti, si basa su criteri di affidabilità, integrità e responsabilità sociale, con l'obiettivo di creare valore condiviso e favorire pratiche sostenibili e responsabili lungo tutta la filiera.



03.3

VALUE PROPOSITION



La nostra proposta di valore si basa sulla creazione di un ecosistema integrato che unisce tecnologia e intelligenza umana per generare soluzioni scalabili a supporto della crescita aziendale. Siamo guidati da un approccio data-driven, per questo miriamo a **creare un ecosistema Human Tech**, in cui l'intelligenza artificiale è uno strumento per **elevare il potenziale umano**.

Il nostro impegno si traduce nell'obiettivo di **trasformare i dati in valore concreto e opportunità strategiche**, mettendo al centro le persone, le competenze e le esigenze reali delle imprese.

Questo approccio ci permette di affiancare organizzazioni di diversi settori, dal luxury al manufacturing, lungo percorsi di crescita, attraverso un'offerta modulare e ad alto contenuto innovativo.

03.4

LE NOSTRE SOLUZIONI

Proponiamo un ecosistema integrato di soluzioni tecnologiche e servizi consulenziali, pensato per accompagnare micro, piccole e medie imprese in un percorso evolutivo verso la digitalizzazione dei processi e l'ottimizzazione delle performance.

Al centro dell'offerta si trova la **Metriks BI**, piattaforma proprietaria cloud-based, progettata come strumento modulare e flessibile, in grado di adattarsi a realtà aziendali con differenti livelli di maturità digitale. La piattaforma combina funzionalità di **Business Intelligence, Performance Management, data visualization e analisi predittiva**, offrendo una visione unificata e sempre aggiornata delle attività aziendali.

Grazie a dashboard interattive e a una gestione intelligente dei KPI, la piattaforma permette il monitoraggio dinamico delle performance economico-finanziarie, operative e ambientali, semplificando i processi decisionali e abilitando un approccio proattivo alla gestione d'impresa.



Accanto alla componente analitica, sviluppiamo soluzioni verticali per la digitalizzazione dell'ambiente produttivo. Queste soluzioni integrano tecnologie **IIoT**, sensoristica intelligente, connettività avanzata e **sistemi MES (Manufacturing Execution System)**, garantendo visibilità in tempo reale sui processi produttivi e sullo stato degli impianti. L'infrastruttura consente alle aziende di acquisire e interpretare grandi volumi di dati direttamente dai macchinari, abilitando funzionalità quali controllo delle variabili critiche di produzione, tracciabilità completa dei processi, manutenzione predittiva e ottimizzazione delle risorse. Il risultato è un miglioramento dell'efficienza operativa, una riduzione dei costi e una maggiore capacità di adattamento in mercati sempre più complessi e volatili.

A completare l'offerta tecnologica, integriamo **servizi consulenziali strategici e operativi**. Il nostro team di advisory supporta le imprese in ambiti quali finanza agevolata, pianificazione industriale e reporting ESG, intervenendo nella definizione di roadmap di crescita coerenti e sostenibili. La peculiarità di questo approccio consiste nella stretta integrazione tra consulenza e strumenti digitali: le piattaforme Metriks AI dialogano direttamente con gli obiettivi strategici e le metriche ESG dei clienti, facilitando la generazione automatica di indicatori, report e piani di miglioramento. Questo consente alle aziende di superare la tradizionale separazione tra tecnologia e consulenza, ottenendo benefici tangibili in termini di semplificazione operativa, accesso alle opportunità finanziarie e rafforzamento del posizionamento competitivo.



La nostra attività si sviluppa su tre linee di business sinergiche, accomunate da un approccio innovativo e dall'attenzione alla valorizzazione strategica dei dati:

TECH

Comprende lo sviluppo e la distribuzione di soluzioni digitali proprietarie e di terze parti, con al centro la Metriks BI. Questa linea supporta le aziende nel monitoraggio dei KPI, nella simulazione di scenari e nell'elaborazione di insight in tempo reale, permettendo decisioni più rapide, efficaci e basate sui dati.

SMART FACTORY

Focalizzata sull'integrazione di tecnologie hardware e software abilita la manutenzione predittiva, ottimizzazione dei processi e automazione intelligente. Le nostre soluzioni sono facilmente integrabili nei sistemi aziendali esistenti, rendendo immediatamente applicabile l'innovazione industriale.

EMBEDDED ADVISORY

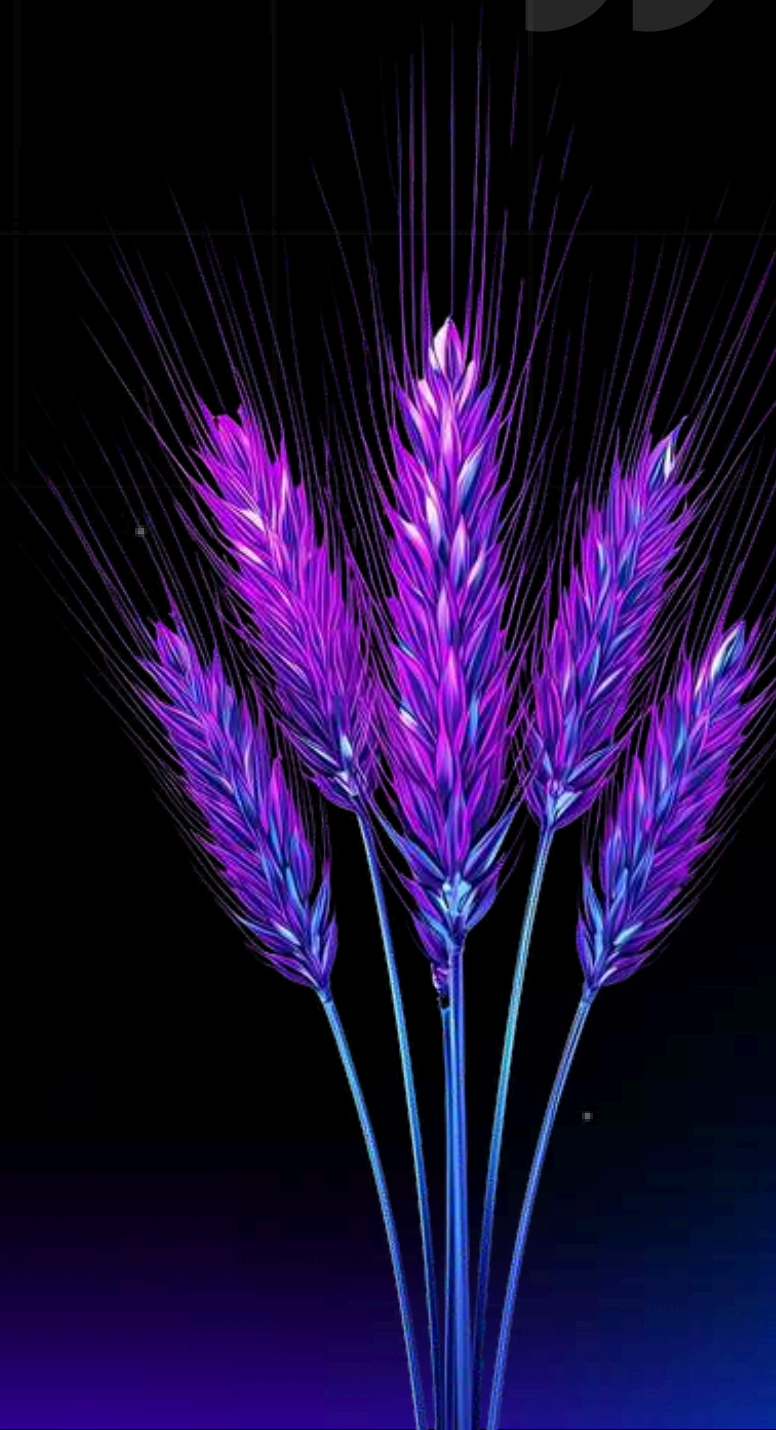
Offriamo servizi di consulenza strategica, finanziaria e ESG, integrando le soluzioni digitali del gruppo per accompagnare le aziende in operazioni di crescita strutturata, trasformazione sostenibile e posizionamento sui mercati finanziari.

Queste tre direttrici operative, pur con focus e strumenti differenti, operano in stretta **sinergia**, delineando un'offerta modulare e completa, capace di generare **valore duraturo** per i clienti e per l'intero ecosistema in cui operiamo. In questo modo, la tecnologia non rimane fine a se stessa, ma si trasforma in motore di **sviluppo strategico**, sostenibile e misurabile, accompagnando le PMI nella crescita, nella trasformazione digitale e nella transizione verso modelli di business più responsabili ed efficienti.

Il nostro approccio, costruito su una **forte componente tecnologica proprietaria**, una solida esperienza nei processi industriali e un'offerta consulenziale integrata, rappresenta un modello innovativo di supporto alle PMI italiane, fornendo strumenti concreti per affrontare le sfide della digitalizzazione e della sostenibilità, generando impatti positivi sia sull'efficienza interna sia sulla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo.



“
**DIAMO
INTELLIGENZA
ALLE IMPRESE**
”



GOVERNANCE



04.1 LA CORPORATE GOVERNANCE

Adottiamo un **sistema di amministrazione e controllo tradizionale**.

L'organo di governo è costituito da un Consiglio di Amministrazione (CdA) attualmente in carica, composto da **3 membri**. La composizione del CdA, rilevante ai fini della diversità, è la seguente:

- **Presidente del CdA e Rappresentante dell'Impresa:** Tiziano Cetarini
- **Consigliere:** Massimiliano Zanigni
- **Consigliera:** Elena Tenti

In termini di diversità di genere, l'organo amministrativo presenta una componente femminile pari al **33%** (rapporto 1:3).





RUOLI, RESPONSABILITÀ E DELEGHE

Le responsabilità per la gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità (inclusi quelli di sostenibilità legati alla natura di Società Benefit) sono distribuite attraverso deleghe specifiche:

Il Presidente detiene ampi poteri di indirizzo strategico e operativo. Ha la responsabilità di **definire le strategie generali** (da sottoporre al CdA), gestire le risorse umane (assunzioni, licenziamenti, definizione trattamenti economici), supervisionare le relazioni esterne e istituzionali, e gestire la finanza (operazioni bancarie, finanziamenti fino a limiti specifici). Inoltre, ricopre il ruolo di Titolare del trattamento dati ai fini della normativa Privacy/GDPR, attuando i provvedimenti necessari per la sicurezza dei dati.

La Consigliera ricopre il ruolo di **CFO (Chief Financial Officer)**, con poteri specifici attribuiti dal CdA riguardanti la firma, disposizione e gestione ordinaria dei rapporti bancari della società.

GESTIONE DEL RISCHIO E CONTROLLI INTERNI

ORGANI DI CONTROLLO

La supervisione sulla conformità normativa e sulla corretta amministrazione è affidata al **Collegio Sindacale**, composto da **5 membri** (3 effettivi e 2 supplenti).

- **Presidente del Collegio Sindacale:** Lorenzo Bargellini.
- **Sindaci Effettivi:** Andrea Fiorentini e Luca Civitelli.
- **Sindaci Supplenti:** Concetta Loprete e Chiara Gilardoni.

REVISIONE LEGALE

Il controllo contabile è affidato a una società di revisione esterna, **BDO ITALIA S.P.A.**, nominata per tre esercizi.

GESTIONE DEI RISCHI E COMPLIANCE

La gestione dei rischi è supportata da un sistema di deleghe strutturato che pone limiti quantitativi alle operazioni finanziarie e contrattuali (es. limiti di importo per singoli contratti o operazioni bancarie) **in capo al Presidente**, garantendo un controllo sui flussi finanziari e operativi. Inoltre, la governance include specifiche responsabilità in materia di **Data Protection** attribuite al Presidente per garantire la conformità al GDPR.



GOVERNANCE PER LA SOSTENIBILITÀ

La governance della sostenibilità è integrata nell'oggetto sociale della Società. In qualità di **Società Benefit**, abbiamo formalizzato nello statuto l'impegno a perseguire finalità di Beneficio Comune, operando in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di tutti gli stakeholder.

Lo statuto individua specifici obiettivi di governance della sostenibilità, tra cui: la promozione di modalità di lavoro flessibili e orientate al benessere delle persone; la riduzione degli sprechi e l'adozione di un approccio eco-sostenibile; la diffusione della cultura della sostenibilità e il dialogo con gli stakeholder sul territorio; il sostegno alla comunità locale e a iniziative di carattere culturale e sociale.

A supporto del Consiglio di Amministrazione è stato istituito un **Comitato ESG**, organo endoconsiliare con funzioni di indirizzo, supervisione e monitoraggio delle strategie e delle politiche aziendali in materia ambientale, sociale e di governance, nonché del perseguimento degli **obiettivi ECCT (Environmental, Climate, Corporate, Transition)**, in coerenza con le normative vigenti e le migliori pratiche di riferimento.





Il Comitato ESG è composto da **3 membri**:

- **Presidente:** Francesco Fiorini
- **Consigliera:** Alice Notarnicola
- **Consigliere con delega all'integrazione degli obiettivi ESG nei processi aziendali:** Massimiliano Zanigni

Il Comitato supporta il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle linee guida e dei target ESG ed ECCT, assicurandone l'integrazione nei piani industriali e nelle attività operative. In particolare, supervisiona il processo di rendicontazione di sostenibilità in conformità agli standard applicabili (tra cui CSRD, GRI e TCFD), valuta rischi e opportunità connessi ai fattori ESG, promuove il coinvolgimento degli stakeholder e monitora il rispetto del quadro normativo di riferimento.

Attraverso le proprie attività, il Comitato contribuisce al conseguimento degli obiettivi ECCT, supportando iniziative di **riduzione delle emissioni**, **efficienza energetica** ed **economia circolare**, la **gestione dei rischi e delle opportunità** legate al cambiamento climatico e la **definizione di target di decarbonizzazione**, il **rafforzamento della trasparenza** e della qualità della governance e l'**evoluzione del modello di business** verso una crescita sostenibile e resiliente.

Il Comitato ESG si riunisce almeno **due volte** l'anno e riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione sullo stato di avanzamento rispetto agli obiettivi definiti.



04.4 STRATEGIA

La sostenibilità non è un'attività marginale, ma è integrata nel nostro modello di business in quanto siamo una **Società Benefit**, formalizzando l'impegno a generare valore non solo economico, ma anche sociale e ambientale.



04.5 COSA È UNA SOCIETÀ BENEFIT

La Società Benefit rappresenta una forma innovativa di impresa che amplia il tradizionale scopo lucrativo, integrando nel proprio statuto obiettivi di impatto positivo verso la società e l'ambiente. Questo modello prevede che l'azienda si impegni in modo concreto a generare valore non solo per i propri soci, ma anche per una pluralità di stakeholder: persone, comunità locali, territorio, ambiente, beni comuni, enti e realtà del terzo settore. Il concetto di **“beneficio comune”** si traduce nella volontà di produrre effetti positivi, o ridurre quelli negativi, su queste categorie.

L'impegno delle Società Benefit si fonda su principi di **responsabilità, sostenibilità e trasparenza**, che si riflettono nella gestione aziendale e nelle strategie a lungo termine. La normativa italiana, prima in Europa a riconoscere giuridicamente questo modello con la Legge di Stabilità 2016 (Legge 208/2015, art. 1 commi 376-384), richiede che venga nominato un responsabile dell'impatto e che venga redatto ogni anno un report di impatto.

Questo documento, basato su standard di valutazione esterni, rende conto delle azioni svolte in quattro aree chiave: lavoratori, governance, ambiente e stakeholder esterni come clienti e comunità, indicando anche gli obiettivi di miglioramento per il futuro.

Oggi, in Italia, le Società Benefit sono **oltre 5.700** e continuano a crescere rapidamente. L'adozione di questo modello consente alle imprese di affrontare con maggiore consapevolezza le sfide poste dalla transizione ecologica e sociale, rafforzando la fiducia degli stakeholder e contribuendo al raggiungimento degli obiettivi ESG promossi a livello europeo.

04.6

GLI OBIETTIVI DI BENEFICIO COMUNE



La nostra strategia è guidata da un approccio data-driven che mira a creare un ecosistema “Human Tech”, elevando il potenziale umano tramite l'Intelligenza Artificiale. L'impegno statutario verso il Beneficio Comune si traduce in obiettivi misurabili come la promozione di modalità di lavoro sostenibile, l'eliminazione degli sprechi e la diffusione della cultura della sostenibilità.

Gli obiettivi di Beneficio Comune allineati agli SDGs sono riportati nella tabella sottostante.

Beneficio comune

L'organizzazione di eventi, anche di natura formativa, allo scopo di sensibilizzare il pubblico e gli utenti su tematiche di responsabilità sociale e di tutela dell'ambiente

La promozione di modalità di lavoro sostenibile, che favorisca modalità smart e flessibili di gestione delle attività e la creazione di un ambiente di lavoro positivo volto alla valorizzazione, alla crescita e al benessere delle persone. Questo obiettivo si realizza attraverso lo sviluppo delle competenze e del potenziale di ognuno, il rispetto dei tempi e dei bisogni individuali, e l'aumento costante della soddisfazione di lavorare per l'azienda, anche mediante un sistema di incentivazione premiale per dipendenti e collaboratori volto a condividere con essi la mission aziendale

SDGs



Beneficio comune

L'eliminazione degli sprechi e l'utilizzo di risorse in linea con un approccio eco-sostenibile

La partecipazione ad attività culturali e sociali di supporto alla comunità locale e alle categorie a basso reddito

La promozione e la diffusione della cultura della sostenibilità nel territorio in cui la società opera, attraverso un dialogo collaborativo con gli stakeholder, tra cui organizzazioni profit e non profit il cui scopo sia allineato con quello della società

L'eliminazione degli sprechi e l'utilizzo di risorse in linea con un approccio eco-sostenibile

SDGs



Beneficio comune

La partecipazione ad attività culturali e sociali di supporto alla comunità locale e alle categorie a basso reddito

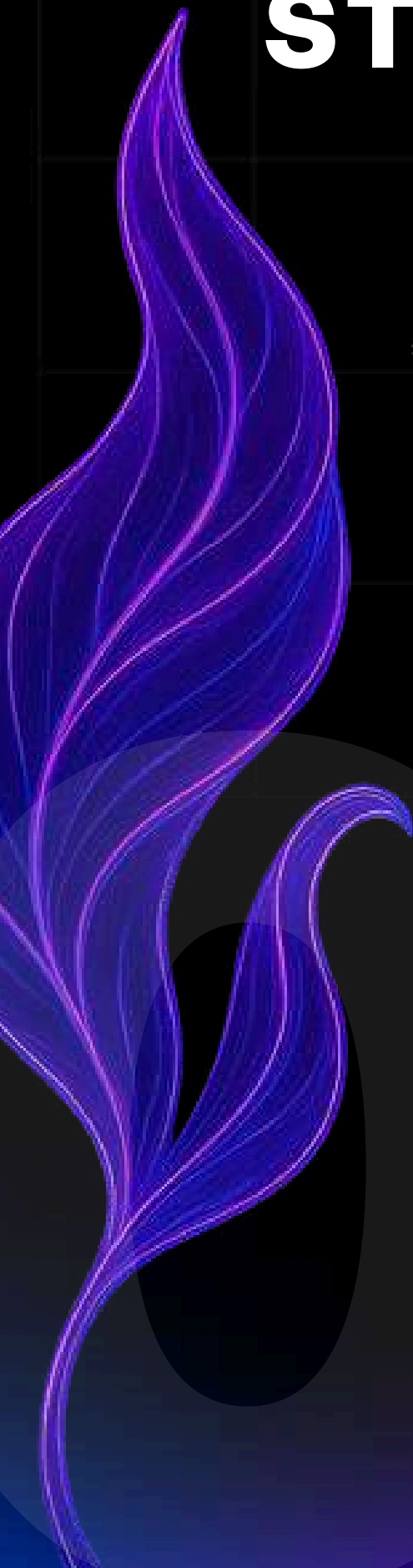
La promozione e la diffusione della cultura della sostenibilità nel territorio in cui la società opera, attraverso un dialogo collaborativo con gli stakeholder, tra cui organizzazioni profit e non profit il cui scopo sia allineato con quello della società

L'attività di formazione e aggiornamento professionale, ovvero la progettazione, l'organizzazione, la gestione e l'erogazione di corsi di formazione professionale

SDGs



I NOSTRI STAKEHOLDER



05.1 DIALOGO, FORMAZIONE E COINVOLGIMENTO

Il coinvolgimento degli stakeholder è un elemento fondamentale nella gestione aziendale, che può generare importanti opportunità per la nostra azienda, ad esempio migliorare la **reputazione** e l'**immagine**, aumentare la **fiducia** degli investitori e dei clienti, migliorare la produttività e la motivazione dei dipendenti, ridurre i rischi reputazionali e legali, e favorire l'innovazione e lo sviluppo di nuovi prodotti e servizi.

Manteniamo relazioni costanti con i nostri stakeholder e il loro coinvolgimento è essenziale per meglio comprendere le loro aspettative ed esigenze.



05.2

MAPPATURA DEGLI STAKEHOLDER

DIPENDENTI

Il coinvolgimento delle persone avviene attraverso comunicazione interna, colloqui individuali, eventi interni, attività di team building e questionari di valutazione, con focus su talent acquisition, retention e rafforzamento del team. Le azioni strategiche includono lo sviluppo di piani di engagement basati sui valori aziendali, il monitoraggio dei KPI e l'implementazione di sistemi di incentivazione legati al raggiungimento degli obiettivi di Gruppo.

CLIENTI

Il coinvolgimento dei clienti avviene attraverso eventi e masterclass, fiere di settore, incontri e call periodici, la piattaforma Metriks BI, il sito web e questionari di customer satisfaction, con focus su soddisfazione del cliente, sviluppo del prodotto su feedback ricevuti, comunicazione trasparente e formazione continua. Le azioni strategiche prevedono il monitoraggio costante della relazione con la clientela per favorire la fidelizzazione e ridurre l'insoddisfazione, nonché l'analisi dei lead e l'erogazione di attività formative rivolte a prospect e clienti

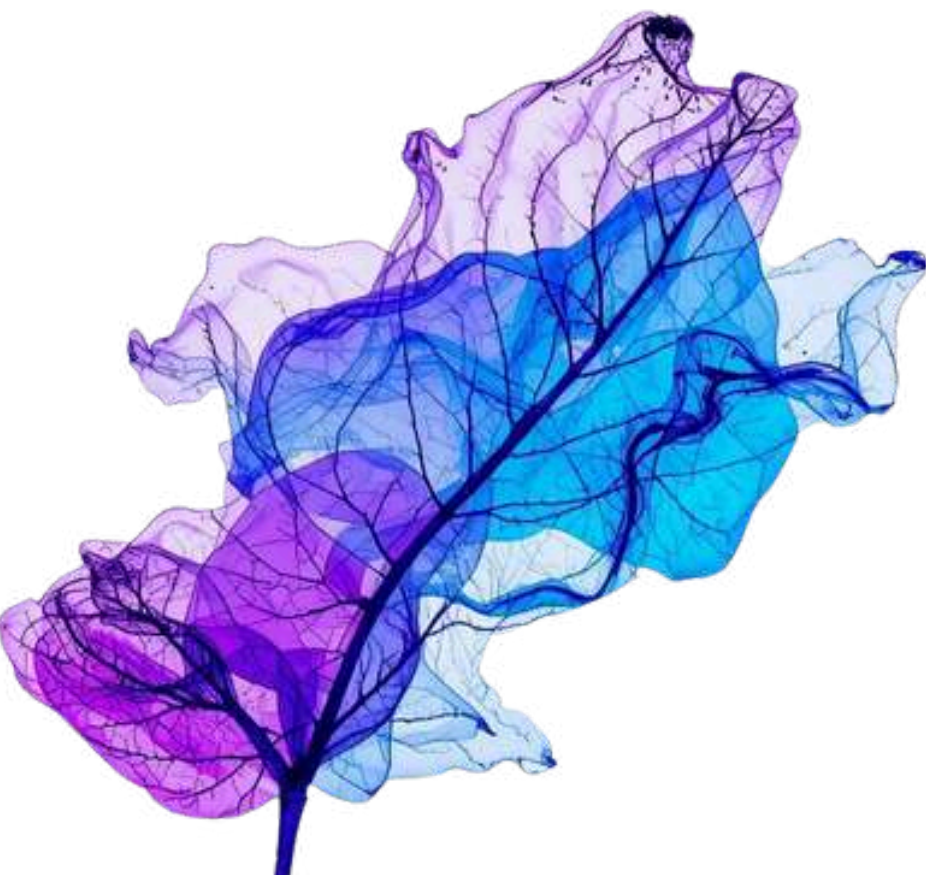


PARTNER

Il coinvolgimento dei Business Partner avviene attraverso masterclass ed eventi, fiere di settore, incontri e call periodici, la piattaforma Metriks BI e il sito web, con focus sul monitoraggio dei risultati attesi e sulla comunicazione trasparente. Le azioni strategiche comprendono il presidio e il monitoraggio costante delle relazioni, l'analisi dei lead e dei potenziali partner, e attività formative continuative rivolte ai Business Partner.

SOCI

Il coinvolgimento dei soci avviene tramite incontri periodici, convivenza all'interno dell'Innovation Hub, assemblee e il sito web, con focus sulla comunicazione trasparente. Le azioni strategiche comprendono il monitoraggio costante e trasparente dei risultati e degli avanzamenti, nonché la condivisione delle strategie di business.

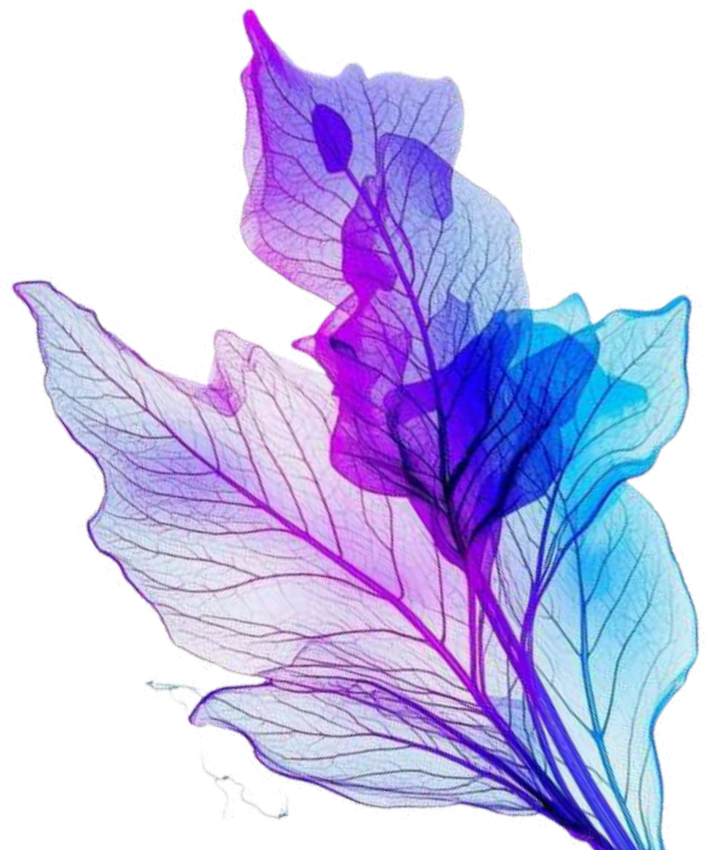


COMMUNITY

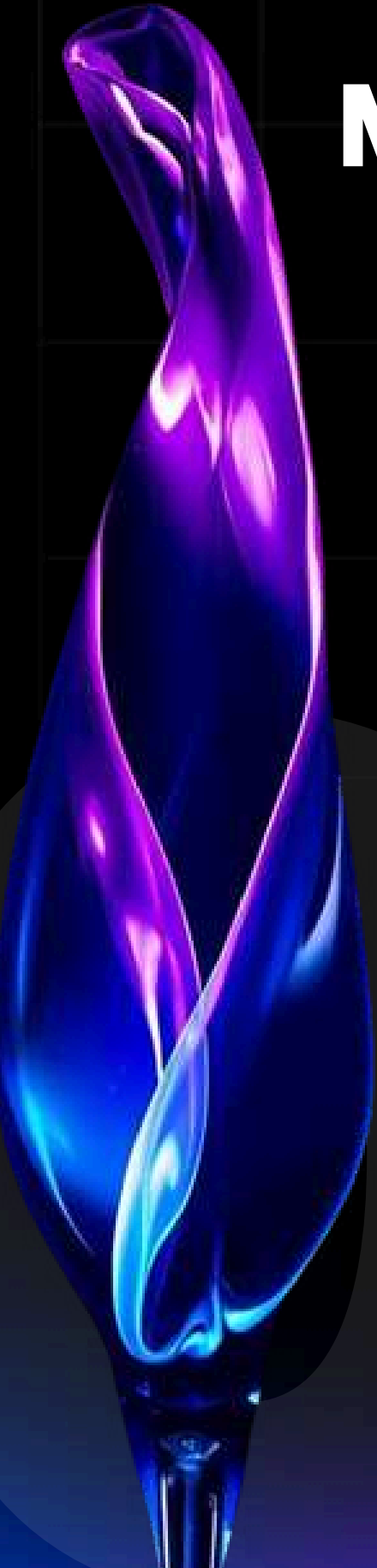
Il coinvolgimento della community avviene tramite eventi dedicati, incontri periodici, presentazioni, comunicati social e comunicati stampa, con focus sul coinvolgimento attivo. Le azioni strategiche comprendono l'attivazione e l'espansione continua del network, finalizzate ad accrescere il valore aggiunto per la comunità e il quartiere.

INVESTITORI

Il coinvolgimento degli investitori avviene tramite incontri periodici, call dedicate, report finanziari e di sostenibilità, assemblee e piattaforma digitale, con focus su trasparenza delle performance, strategie di crescita, sostenibilità, impatto ESG e raggiungimento degli obiettivi ECCT. Le azioni strategiche comprendono comunicazione continua e trasparente sui risultati e sui progressi strategici, incontri periodici per approfondire strategie e piani di sviluppo, e monitoraggio delle richieste informative per rafforzare coinvolgimento e fiducia degli investitori.



ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ



La rendicontazione di sostenibilità dell'azienda si fonda sul principio della Doppia Materialità, cardine degli European Sustainability Reporting Standards (ESRS). In conformità con l'ESRS 1 (Requisiti Generali) e secondo quanto richiesto dall'ESRS 2 (Informativa Generale), identifichiamo e rendicontiamo le informazioni di sostenibilità rilevanti considerando due prospettive interconnesse:

MATERIALITÀ D'IMPATTO

Un tema è considerato materiale se le nostre attività, incluse quelle lungo l'intera catena del valore (a monte e a valle), generano o possono generare impatti significativi sulle persone o sull'ambiente

MATERIALITÀ FINANZIARIA

Un tema è materiale se genera rischi o opportunità che influenzano, o possono ragionevolmente influenzare, lo sviluppo, la posizione finanziaria, la performance finanziaria, i flussi di cassa, l'accesso ai finanziamenti o il costo del capitale dell'impresa nel breve, medio o lungo termine. La rilevanza è determinata combinando la probabilità di accadimento e la potenziale magnitudo degli effetti finanziari previsti



06.1

FASI DEL PROCESSO

Per garantire una rappresentazione fedele degli impatti, dei rischi e delle opportunità (IRO), l'analisi è stata strutturata in quattro fasi metodologiche, in linea con l'ESRS 1 e rendicontata secondo il Disclosure Requirement IRO-1 dell'ESRS 2:

1 **COMPRESIONE DEL CONTESTO AZIENDALE**

Partendo dall'analisi del modello di business, della strategia e delle relazioni commerciali, è stata stilata una lista preliminare di potenziali impatti, rischi e opportunità. Tale lista copre i temi ambientali, sociali e di governance (ESG) previsti dagli standard tematici ed elencati nell'Appendice AR 16 dell'ESRS 1.

2 **VALUTAZIONE DELLA MATERIALITÀ DI IMPATTO**

Sono stati valutati gli impatti generati dall'azienda verso l'esterno. La loro rilevanza è stata determinata analizzando la significatività per gli stakeholder e applicando una scala di valutazione qualitativa/quantitativa (es. da 1 "non significativo" a 5 "prioritario") basata sui criteri di gravità e probabilità previsti dallo standard.

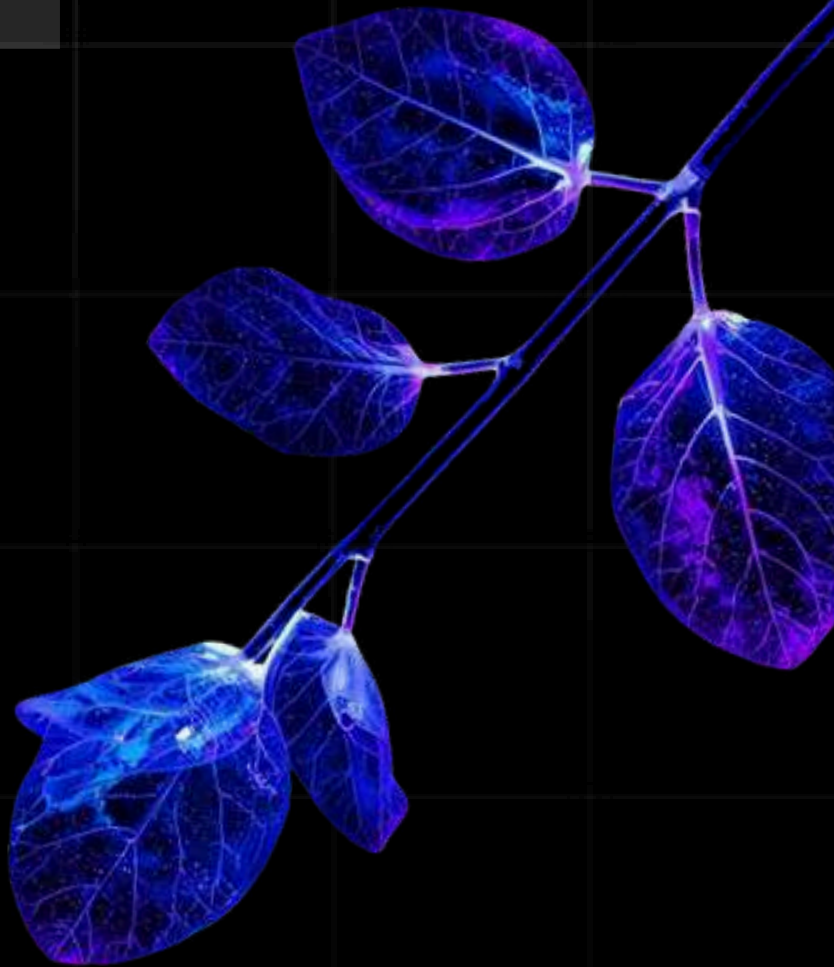
3 **VALUTAZIONE DELLA MATERIALITÀ FINANZIARIA**

Parallelamente, sono stati identificati i rischi e le opportunità derivanti dai temi di sostenibilità. La loro significatività è stata valutata stimando la probabilità di accadimento e la potenziale entità (magnitudo) degli effetti finanziari sui flussi di cassa e sulla solidità patrimoniale dell'impresa.

4 **APPLICAZIONE DELLE SOGLIE E VALIDAZIONE**

Per gli impatti è stata stabilita la soglia di materialità pari a 3 (significativo), mentre per quanto riguarda i rischi e le opportunità, la soglia è stata posta a 12 (significativo). Sulla base delle soglie di rilevanza definite, sono stati selezionati i temi materiali (IRO) che risultano significativi in almeno una delle due dimensioni.

06.2 I TEMI MATERIALI



I temi rilevanti emersi sono coerenti con le nostre attività e strategie che abbiamo pianificato ed implementato nel corso degli anni.

Gli stessi si riportano nella tabella seguente, associandoli a una selezione degli SDGs, con l'obiettivo di identificare le aree di azione e di miglioramento per incrementare gli impatti positivi sulle persone e sull'ambiente e per mitigare quelli negativi.

Tema materiale

SDGs

E1 - Cambiamento climatico



S1 - Sviluppo e formazione



S1 - Salute e sicurezza



S3 - Comunità interessate



S4 - Servizi e supporto ai consumatori



G1 - Sviluppo di tecnologie innovative



G1 - Etica e integrità del business



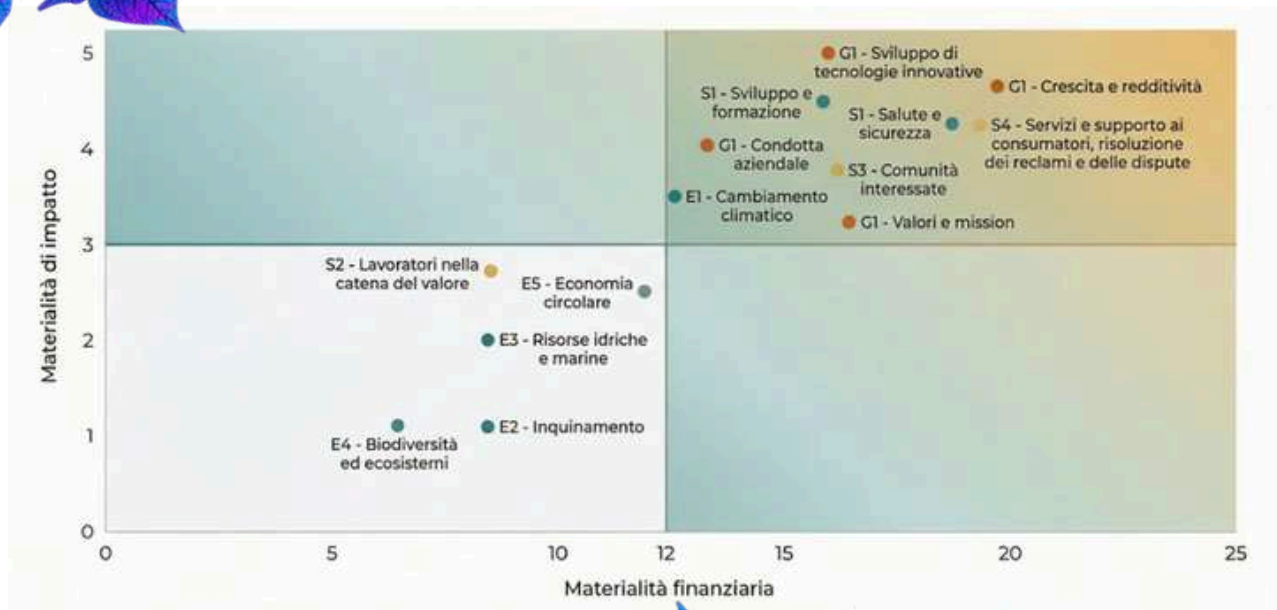
G1 - Crescita e redditività



G1 - Valori e mission



MATRICE DI DOPPIA MATERIALITÀ



METRICHE AMBIENTALI



071 POLITICHE E GESTIONE DEGLI IMPATTI AMBIENTALI

Come nativi digitali, crediamo nei benefici della tecnologia non solo come opportunità, ma come necessità imprescindibile per coniugare innovazione e sostenibilità. La nostra strategia ambientale si fonda sul principio di ridurre gli impatti adottando un approccio **Paperless** e operando con infrastrutture 100% digitali e completamente in cloud. Questo modello ci consente di fornire ai clienti servizi all'avanguardia, esenti da fogli e trafile burocratiche, riducendo al minimo l'utilizzo di carta e inchiostro e promuovendo consumi consapevoli ed ecosostenibili. L'impegno per la mitigazione dei cambiamenti climatici rappresenta per noi un tema materiale e parte integrante del nostro Beneficio Comune.

Tra i nostri principi guida rientra la **"Sacralità del luogo di lavoro"**, intesa come rispetto dell'ambiente circostante e delle persone che vivono e lavorano negli spazi aziendali. Ogni individuo contribuisce volontariamente al miglioramento di questi luoghi, rafforzando una cultura di responsabilità condivisa. L'**Innovation Hub**, la nostra sede di Arezzo, rappresenta un ecosistema dove vivere, crescere e sviluppare nuove competenze, con un'attenzione particolare alla gestione sostenibile delle risorse. Gli ambienti sono dotati di erogatori di acqua potabile per incentivare l'uso di borracce e adottare un approccio **Plastic Free**; le aree comuni sono fornite di stoviglie lavabili e riutilizzabili e la raccolta differenziata è resa semplice grazie a contenitori dedicati e facilmente accessibili.





Pur non avendo ancora formalizzato un vero e proprio piano di transizione climatica strutturato, **ci impegnamo concretamente** a orientare le nostre attività verso una progressiva riduzione delle emissioni e un utilizzo più efficiente e sostenibile delle risorse, in coerenza con il nostro obiettivo di Beneficio Comune.

In questa direzione, nel 2024 abbiamo installato presso l’Innovation Hub un **impianto fotovoltaico** da 26,6 kWp, che ha contribuito a ridurre del 10% i consumi energetici da fonti non rinnovabili rispetto all’anno precedente.

Parallelamente, la nostra **Travel Policy** interna ci incoraggia a utilizzare i mezzi pubblici, favorita anche dalla vicinanza della sede alla stazione ferroviaria, con l’obiettivo di contenere le emissioni di gas serra legate ai nostri spostamenti di lavoro. Inoltre, disponiamo di un veicolo elettrico ad uso promiscuo dell’amministratore, a ulteriore testimonianza della nostra attenzione verso soluzioni di mobilità più sostenibili.

Attraverso queste azioni concrete e misurabili, rafforziamo il nostro ruolo di impresa orientata all’innovazione e alla responsabilità, con l’obiettivo di generare impatti positivi sull’ambiente, sulle persone e sull’ecosistema in cui opera.

07.2

EMISSIONI E CONSUMI ENERGETICI

Gli impianti di illuminazione e climatizzazione dei nostri uffici vengono regolati al fine di ridurre consumi energetici superflui. È attivo un temporizzatore che permette di spegnerli oltre le fasce di tempo indicate.

A partire dal 2023, abbiamo istituito un **Plant Manager**, una figura all'interno dello stabile di Arezzo, che si occupa del monitoraggio, dell'organizzazione e dell'ottimizzazione di tutte le attività all'interno dello spazio lavorativo. Il suo ruolo, strettamente legato alla gestione delle risorse, non può prescindere, quindi, da una gestione più oculata e maggiormente efficiente degli impianti di raffreddamento e di riscaldamento. Grazie a questa figura è stato infatti possibile registrare già i primi risultati in termini di riduzione dei consumi e di nuove practices aziendali più attente all'impatto ambientale.

A partire dall'esercizio di riferimento, abbiamo ampliato il perimetro di rendicontazione dei consumi energetici includendo, oltre alla sede di **Arezzo**, anche i consumi elettrici delle sedi di **Milano, Terni, Perugia e Pontassieve**, relative alle società acquisite nel corso dell'anno. Questo ampliamento riflette l'evoluzione del perimetro di consolidamento del Gruppo e consente di fornire una rappresentazione più completa e accurata degli impatti ambientali connessi alle nostre attività operative.

L'aggiornamento del perimetro contribuisce a migliorare la comparabilità e l'affidabilità delle informazioni rendicontate, costituendo una base solida per il monitoraggio strutturato dei consumi energetici e per l'individuazione di future iniziative di efficientamento, in linea con i requisiti degli ESRS.

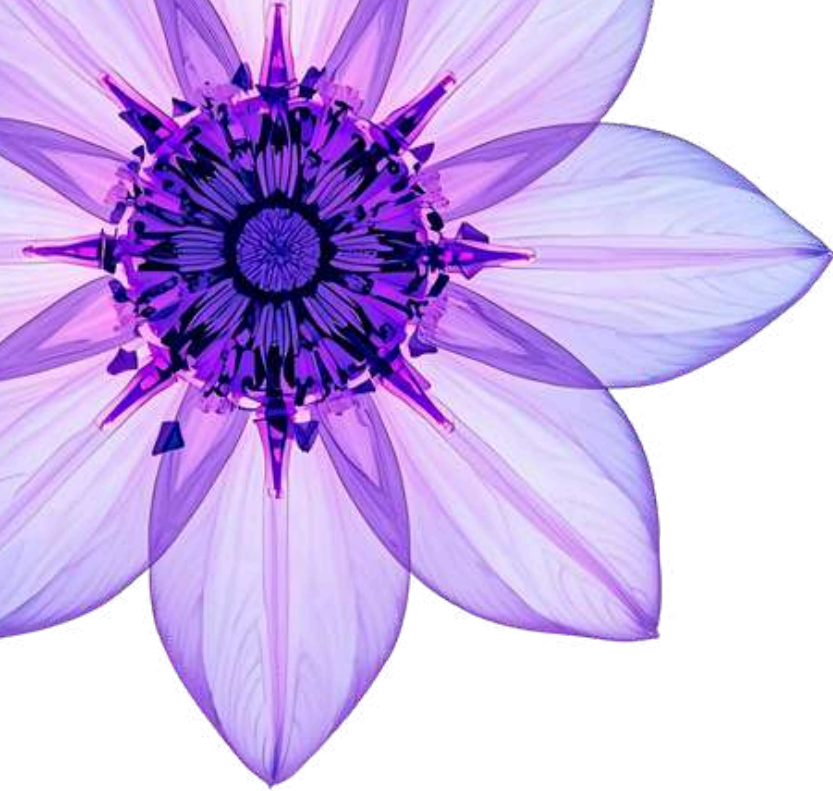


I consumi di gas metano sono riportati esclusivamente per la sede di Arezzo, in quanto le altre sedi non utilizzano gas per il riscaldamento. In particolare, nella sede di Arezzo si è registrata una significativa riduzione dei consumi di gas metano, pari a circa il **76%** rispetto all'anno precedente.

Consumi di gas metano		
Anno	smc	GJ
2025	455	16,13
2024	1.877	66,79
2023	1.708	60,56
2022	3.183	112,48

Si segnala che non è possibile effettuare confronti diretti con gli anni precedenti per i consumi elettrici, in quanto i dati storici riguardano unicamente la sede di Arezzo, mentre i dati del 2025 comprendono l'intero Gruppo, incluse le società controllate.

Consumi di energia elettrica			
Anno	kWh	MWh	GJ
2025	147.771	147,77	531,98
2024	49.425	49,43	177,93
2023	55.067	55,07	198,24
2022	55.097	55,10	198,35



L'ingresso dell'Innovation Hub, che si trova a contatto con il marciapiede pubblico, rientra a tutti gli effetti a far parte dell'arredo urbano. Dal 2022 è presente una colonnina di ricarica per veicoli elettrici a disposizione di dipendenti e clienti durante la permanenza nell'Hub.

L'installazione di **pannelli fotovoltaici (26.6 kWp)**, ha consentito all'Innovation Hub di rispondere al proprio fabbisogno energetico attraverso fonti rinnovabili. Questo intervento ha portato benefici sia a livello economico, sia a livello ambientale (abbattendo le emissioni di CO₂).

Di seguito, una tabella che mostra l'energia autoconsumata derivante dall'impianto fotovoltaico.

Energia Elettrica Autoconsumata	MWh	GJ
2025	12,5	44,9
2024	24,1	86,8

07.3

EMISSIONI DI GHG

L'effetto serra è un fenomeno naturale che permette il riscaldamento dell'atmosfera terrestre fino ad una temperatura adatta alla vita ed è possibile per la presenza in atmosfera di alcuni gas, detti gas serra. Tuttavia, negli scorsi decenni le attività dell'uomo, in particolare la combustione di vettori energetici fossili e il disboscamento delle foreste tropicali, hanno provocato un aumento sempre più rapido della concentrazione dei gas serra nell'atmosfera alterando l'equilibrio energetico della terra.

I cambiamenti climatici riguardano l'aumento, in intensità e frequenza, dei fenomeni estremi, l'aumento del livello dei mari, la desertificazione, la perdita di biodiversità.

In tale contesto, il ruolo delle imprese è importante per mettere in atto azioni volte a contrastare tale tendenza, attraverso la definizione e implementazione di una corretta strategia di riduzione dei propri impatti ambientali.

Sin dall'inizio della nostra attività abbiamo ponendo **costante attenzione** anche agli impatti che le nostre scelte hanno o possono avere sull'ambiente, prediligendo alternative più responsabili.

In ottica di miglioramento continuo, la misurazione dell'impronta di carbonio ci consente di ottenere un risultato oggettivo e ripetibile negli anni.

Seguendo il GHG Protocol relativo alle emissioni e all'assorbimento dei gas effetto serra (GHG Greenhouse Gases) delle aziende, abbiamo quantificato il nostro impatto sui cambiamenti climatici in termini di emissioni dirette e indirette di CO₂.

Sono state incluse nel calcolo:

Emissioni dirette di Scope 1, derivanti da combustioni stazionarie (generate dalla combustione di gas naturale per il riscaldamento degli uffici).

La posizione della nostra sede è strategica anche per favorire gli spostamenti: la vicinanza alla stazione dei treni ci permette di raggiungere mete funzionali al business grazie ai collegamenti dell'Alta Velocità, riducendo sensibilmente le emissioni di gas a effetto serra.

Inoltre, ad uso promiscuo dell'amministratore, è presente un veicolo elettrico. La **Travel Policy** interna fa esplicito riferimento ad un uso consapevole delle trasferte, dando priorità agli spostamenti con l'utilizzo di mezzi pubblici.

Emissioni di Scope 2, che provengono dal consumo di elettricità, acquistata dalla rete nazionale e utilizzata nelle sedi. Il calcolo, svolto sulla base della GHG Protocol Scope 2 Guidance, segue due approcci:

- **location-based method**: determina le emissioni di gas serra derivanti dalla produzione dell'energia acquistata sulla base di fattori di emissione medi della rete e senza considerare informazioni specifiche sul fornitore o eventuali contratti di fornitura stipulati dall'azienda.
- **market-based method**: che si basa sulle emissioni di CO₂ emesse dai fornitori di energia da cui l'organizzazione acquista, tramite contratto, energia elettrica o sui fattori relativi al mercato di riferimento. Nel caso dell'azienda Polo Informatico, dalle bollette risulta che l'intera fornitura di energia elettrica proviene da fonti rinnovabili; di conseguenza, le loro emissioni secondo il metodo market-based sono pari a zero e sono state escluse dal calcolo complessivo.

Le emissioni di Scope 1 e 2 sono state calcolate per tutte le sedi del Gruppo.

Emissioni dirette - Scope 1 (tCO ₂)	2025	2024	2023	2022
Gas Naturale	0,92	3,84	3,48	6,48
Emissioni indirette - Scope 2 (tCO ₂)	2025	2024	2023	2022
Energia elettrica (Location Based Method)	31,24	15,19	14,76	14,33
Energia elettrica (Market Based Method)	45,30	24,74	25,17	25,18

Per il calcolo delle emissioni sono state utilizzate le seguenti fonti:

Conversione a GJ:DEFRA - Tabella parametri standard nazionali combustibili-materiali

Emissioni dirette (scope 1): DEFRA

Emissioni indirette (scope 2):

- Location-based: Rapporto "Efficiency and decarbonization indicators in Italy and in the biggest European Countries", n. 404/2024, ISPRA

- Market-based: Residual Mixes and European Attribute Mix, AIB



Dal 2022 sono state calcolate le **Emissioni di Scope 3**, derivanti dai business travel e dagli spostamenti casa-lavoro del personale. Rispetto a quest'ultimo punto, è stato supposto che ciascun dipendente trascorra la propria pausa pranzo nell'aula ristoro o presso locali di ristorazione vicini alla propria sede e, pertanto, facilmente raggiungibili a piedi.

Per gli anni 2023-2025 sono state rappresentate nella tabella seguente e in maniera separata le singole quote di emissioni derivanti dai viaggi di lavoro in treno e in auto e dal pendolarismo.

Nel 2025 si è registrato un significativo aumento delle emissioni di Scope 3 legate ai viaggi di lavoro in treno, dovuto principalmente alla crescita del numero di clienti e, di conseguenza, degli spostamenti effettuati per motivi professionali. Al contrario, le emissioni associate ai viaggi in auto risultano diminuite, sia per una maggiore preferenza verso il treno come mezzo di trasporto, sia per la riduzione del pendolarismo a seguito dell'uscita dall'azienda di alcuni dipendenti pendolari.

Le emissioni di scope 3 sono state calcolate esclusivamente per Metriks AI per mancanza di dati relativi alle altre sedi del Gruppo.

Emissioni indirette - Scope 3 (tCO ₂)	2025	2024	2023
Viaggi di lavoro (treno)	4,3	0,7	0,3
Viaggi di lavoro (auto)	1,4	1,6	0,4
Pendolarismo	0,5	17,93	11,81
Totale	6,2	20,23	12,52

Per il calcolo delle emissioni sono state utilizzate le seguenti fonti:
Emissioni indirette (scope 3): DEFRA

07.4 INTENSITÀ DELLE EMISSIONI DI GHG

L'intensità delle emissioni rappresenta un indicatore chiave per valutare l'efficienza ambientale di un'organizzazione in rapporto alla sua performance economica e operativa. Questa metrica consente di comprendere in modo oggettivo quante emissioni di gas a effetto serra vengono generate per ogni unità di valore prodotto, permettendo di disaccoppiare l'analisi dell'impatto ambientale dalle normali fluttuazioni dei volumi di business.

Un valore più basso indica una maggiore sostenibilità, suggerendo che l'azienda è in grado di operare, crescere e generare ricavi riducendo progressivamente il proprio impatto sul clima.

Al fine di fornire una rappresentazione trasparente, comparabile e contestualizzata delle nostre performance climatiche, abbiamo calcolato l'indice di intensità delle emissioni rapportando la somma delle emissioni lorde di CO₂ equivalente (Scope 1, Scope 2 e Scope 3) al fatturato aziendale espresso in euro.

Questo approccio multidimensionale permette agli stakeholder di valutare con precisione l'efficacia delle strategie di decarbonizzazione e di efficientamento energetico implementate dall'organizzazione.

L'intensità delle emissioni di GHG di Metriks AI è risultata essere molto bassa: **0,004 tCO₂/migliaia di €.**

07.5

GESTIONE DELLE RISORSE IDRICHE

Considerando la tipologia di attività da noi svolta, i consumi di acqua si riferiscono esclusivamente all'utilizzo dei servizi igienico-sanitari da parte dei dipendenti e riguardano la sede dell'Innovation Hub ad Arezzo.

Nonostante la non materialità dell'indicatore, abbiamo comunque deciso di rendicontarlo, al fine di garantire trasparenza e offrire una visione completa della gestione delle risorse idriche, coerente con l'impegno verso una rendicontazione responsabile e integrata.

Rispetto al 2024 il consumo di acqua per servizi igienici è aumentato, in corrispondenza dell'aumento del personale all'interno dell'Innovation Hub, come conseguenza della crescita aziendale.

Anni	Acquedotto (mc)
2025	374
2024	330
2023	357
2022	239



07.6 ECONOMIA CIRCOLARE



Adottiamo un approccio orientato all'economia circolare, ponendo la prevenzione e la riduzione degli sprechi al centro delle nostre pratiche operative, in coerenza con l'obiettivo di generare benefici ambientali e sociali di lungo periodo. La gestione responsabile delle risorse e dei rifiuti rappresenta un ambito di attenzione rilevante, con particolare riferimento alla riduzione dell'uso di materiali monouso e al miglioramento dei comportamenti interni in materia di separazione e conferimento dei rifiuti.

Pur non risultando materiale secondo l'analisi condotta, l'indicatore ESRS E5 viene comunque citato nel presente bilancio di sostenibilità, a testimonianza della volontà di fornire una visione più ampia delle pratiche di gestione dei rifiuti e di riciclo/riuso, garantendo trasparenza e responsabilità ambientale.

Sono state implementate diverse azioni volte a favorire il **riciclo e il riuso** delle risorse. In particolare, abbiamo promosso un approccio plastic free attraverso l'installazione di **erogatori d'acqua**, riducendo il consumo di bottiglie in plastica. A supporto di tale iniziativa, nelle aree comuni sono state messe a disposizione **stoviglie lavabili e riutilizzabili**, con l'obiettivo di limitare la produzione di rifiuti derivanti da materiali usa e getta.

Parallelamente, è stata incentivata la **raccolta differenziata** mediante l'introduzione di appositi contenitori dedicati alle diverse tipologie di rifiuto. A integrazione delle misure strutturali adottate, abbiamo avviato, seppur in forma informale, attività di sensibilizzazione rivolte ai dipendenti, finalizzate a promuovere comportamenti consapevoli e responsabili nella separazione dei rifiuti e nell'uso efficiente delle risorse.

Tali iniziative contribuiscono a rafforzare la nostra cultura aziendale orientata alla sostenibilità e rappresentano una base su cui sviluppare, nel tempo, pratiche più strutturate e sistemi di gestione maggiormente formalizzati in linea con i principi dell'economia circolare.

07.7

OBIETTIVI RAGGIUNTI

Nel corso del 2024 abbiamo conseguito importanti risultati in ambito ambientale. In particolare, è entrato in funzione l'impianto fotovoltaico presso la sede operativa di Arezzo, che ha consentito una riduzione del 10% del consumo di energia proveniente da fonti non rinnovabili rispetto all'anno precedente. L'introduzione dell'impianto ha inoltre contribuito direttamente alla diminuzione delle emissioni di CO₂, rappresentando un primo passo concreto nel percorso di riduzione dell'impatto ambientale dell'organizzazione.

Sempre nel 2024 sono state avviate, seppur in forma informale, alcune iniziative di informazione e sensibilizzazione rivolte ai dipendenti sul tema della responsabilità ambientale. In particolare, è stata promossa una maggiore attenzione alla corretta separazione dei rifiuti attraverso la diffusione di linee guida per la gestione degli stessi, elaborate in collaborazione con il Comune di Arezzo.



07.8 OBIETTIVI FUTURI

Tra le attività programmate per i prossimi anni rientra la valutazione dell'acquisto di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili coperta da certificati di Garanzia di Origine (GO). A causa delle acquisizioni realizzate nel 2025 e del conseguente riassetto organizzativo, l'attività di valutazione è stata temporaneamente sospesa; tuttavia, la possibilità di selezionare fornitori di energia certificata sarà nuovamente esaminata nel biennio 2026-2027.

Inoltre, sebbene l'installazione dell'impianto fotovoltaico abbia già contribuito alla riduzione delle emissioni di CO₂, intendiamo approfondire ulteriormente il tema della compensazione delle emissioni. A tal fine, nel 2026 sarà avviata una valutazione di possibili iniziative di compensazione, con l'obiettivo di bilanciare in modo più strutturato le nostre emissioni una volta consolidati i benefici derivanti dall'impianto fotovoltaico.



FORZA LAVORO PROPRIA



08.1

IL TEAM DI LAVORO

In linea con l'approccio dell'organizzazione, abbiamo adottato un modello organizzativo basato sulla **flessibilità** dei processi e sulla **valorizzazione** delle persone. Tale approccio evita la rigidità gerarchica tradizionale e permette di affrontare il cambiamento costante del contesto in cui l'azienda opera. Il coinvolgimento delle persone in un percorso di responsabilizzazione continua riduce i tempi dei processi decisionali.

La **progettazione autonoma** raggiunge livelli elevati e si materializza nella costituzione di nuovi team che, con piena responsabilità del risultato finale, sviluppano un prodotto/servizio unendo persone con ruoli, competenze e funzioni diverse. Di conseguenza, la tradizionale divisione per dipartimenti aziendali e gerarchie viene superata.



08.2 APPROCCIO HUMAN TECH

Integrare in modo efficace persone e tecnologia è oggi una delle sfide chiave per costruire modelli organizzativi evoluti e sostenibili. La connessione tra competenze umane e algoritmi permette di generare valore, favorendo processi decisionali più consapevoli e dinamici.

Il percorso prende avvio dall'azione concreta, si rafforza attraverso l'**apprendimento dagli errori** e si struttura grazie allo sviluppo di metriche che permettono di misurare la qualità della trasformazione in atto. Questo approccio, guidato dai dati e alimentato dall'esperienza, consente di definire strategie più efficaci e orientate al miglioramento continuo.



CONDIZIONI DI LAVORO, FLESSIBILITÀ E BENESSERE

In Metriks AI, la **crescita** è indissolubilmente legata al **benessere** e alla **valorizzazione** delle nostre persone. Promuoviamo un ambiente di lavoro che supera la rigidità gerarchica, favorendo la **flessibilità dei processi** e l'iniziativa individuale. Questo impegno si concretizza attraverso un framework di policy chiare e iniziative mirate al benessere del team.

La gestione del personale si fonda su principi di **correttezza contrattuale**, **attenzione alle esigenze** individuali e creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e collaborativo.

Per quanto riguarda le condizioni contrattuali, applichiamo il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore Terziario Commercio**, garantendo un inquadramento coerente con le mansioni svolte e con le disposizioni normative di riferimento. In un'ottica di modernizzazione dei modelli organizzativi e di miglior equilibrio tra vita professionale e personale, nel corso del 2024 è stata formalizzata e diffusa una policy dedicata allo **smart working**, che disciplina modalità, criteri di accesso e responsabilità connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto.





Il benessere dei dipendenti rappresenta un ambito di impegno strutturato. Sosteniamo l'ecosistema dell'Innovation Hub, che mette a disposizione dei lavoratori una palestra interna e spazi dedicati al relax e alla socializzazione, favorendo il benessere fisico e mentale e la qualità dell'ambiente di lavoro. A queste iniziative, dal 2025, si è affiancato **“Caffè con HR”**, un momento di confronto informale che consente ai dipendenti di prenotare un incontro di circa mezz'ora con la referente HR per condividere esigenze, criticità o proposte, rafforzando l'ascolto attivo e il dialogo interno.

Sempre nel 2025 è stata inoltre introdotta la newsletter interna **“Metriks Echo”**, condivisa settimanalmente con tutti i dipendenti del Gruppo, attraverso la quale vengono raccontati i principali fatti, aggiornamenti e risultati della settimana, con l'obiettivo di favorire la trasparenza, il senso di appartenenza e la condivisione delle informazioni all'interno dell'organizzazione.

In relazione ai temi di **diversità e inclusione**, ci impegniamo a garantire un trattamento equo e rispettoso di tutti i dipendenti, valorizzando le competenze individuali e promuovendo una cultura basata sulla **meritocrazia**. Ogni forma di discriminazione è espressamente contrastata, nel pieno rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità. Nel corso dell'esercizio 2025 **non sono stati registrati episodi di discriminazione**, a conferma dell'efficacia delle pratiche adottate e del clima aziendale inclusivo.

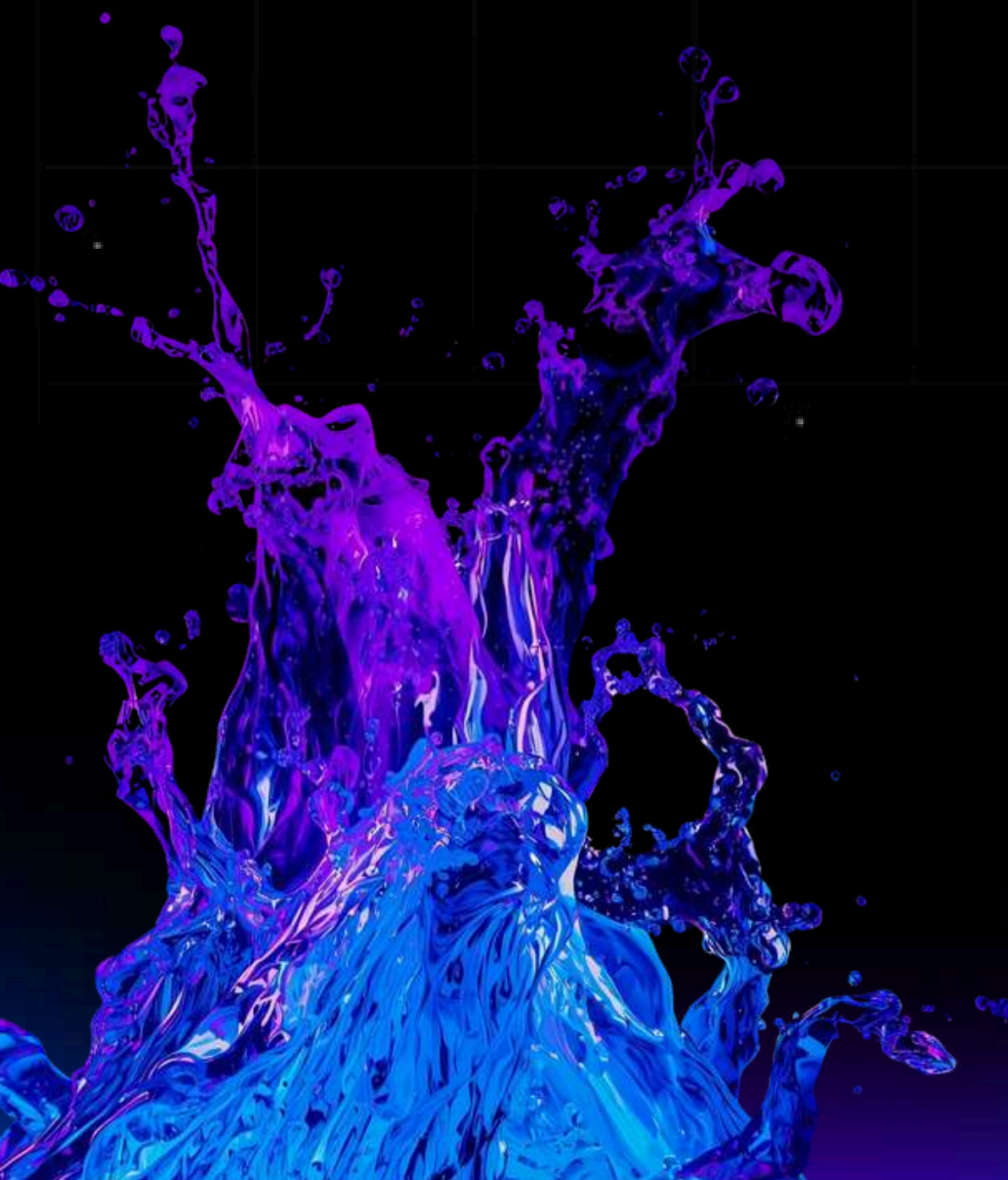
**“ CIASCUNO È
RESPONSABILE
NON SOLO VERSO
SE STESSO, MA
ANCHE NEI
CONFRONTI DEL
TEAM E
DELL’INTERA
IMPRESA ”**

LEARNING BY DOING

Crediamo nel learning by doing e nel valore dell'errore come strumenti fondamentali per acquisire competenze e generare nuove opportunità di miglioramento

TIME MANAGMENT

Il lavoro in autonomia sviluppa time management e collaborazione, rafforzando il senso di appartenenza e valorizzando i traguardi raggiunti dal team



08.4

SALUTE E SICUREZZA

Operiamo nel rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro (SSL) sulla base di quanto prescritto dal D.Lgs. 81/08.

Questo sistema ha l'obiettivo di tutelare il personale predisponendo locali salubri e svolgendo attività di prevenzione in ottica di miglioramento continuo.

Nell'anno 2025 si sono registrati **ZERO infortuni sul lavoro.**



08.5

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

A partire dall'esercizio di riferimento, abbiamo esteso il perimetro di rendicontazione dei dati sul personale includendo, oltre ai dipendenti della società individuale, anche quelli delle aziende controllate fconn, Polo Informatico, Fanizza Group, Appare e Systema. L'ampliamento del perimetro riflette l'evoluzione del perimetro di consolidamento del Gruppo e consente una rappresentazione più completa e accurata del capitale umano.

Tale aggiornamento migliora la comparabilità e l'affidabilità dei dati rendicontati, supportando l'analisi degli indicatori chiave relativi al benessere, allo sviluppo e alla diversità dei dipendenti in linea con i requisiti degli ESRS S1.

Al 31 dicembre 2025 l'organico aziendale è composto da **81 persone**, in aumento rispetto al 2024 principalmente a seguito dell'acquisizione delle società controllate. Il genere femminile rappresenta circa il **37%** del totale dei dipendenti.

Risultano essere assunte tramite apprendistato e tirocinio **15 persone**.

L'età media del personale è di **39 anni**. La creatività e la voglia di sperimentare del nostro team giovane, la forte capacità di adattamento ai cambiamenti e alla rivoluzione tecnologica attuale sono elementi preziosi per l'innovazione e la crescita del Gruppo Metriks, che ci consentono di rimanere **competitivi e reattivi** alle sfide del mercato, nonché a mantenere un clima lavorativo positivo e dinamico.

A tutti i dipendenti si applica il **Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori** del settore Terziario Commercio, Metalmeccanico Confapi, Metalmeccanico Industria o Metalmeccanico Artigianato, definendo anche il periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi.

	2025			2024			2023		
	D	U	Tot	D	U	Tot	D	U	Tot
Tempo indeterminato	23	39	62	1	5	6	2	7	9
Tempo determinato	3	1	4	-	-	-	-	1	1
Apprendistato	4	10	14	-	1	1	-	2	2
Tirocinio	-	1	1	-	-	-	-	-	-



2025 Genere	Donna			Uomo		
Ruolo	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Quadri	-	-	-	-	1	-
Impiegati	3	13	10	7	20	9
Operai	-	-	-	-	2	1
Apprendisti	4	-	-	8	2	-
Tirocinanti	-	-	-	1	-	-
2024 Genere	Donna			Uomo		
Ruolo	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Impiegati	1	-	-	3	2	-
Apprendisti/ Tirocinanti	-	-	-	-	1	-
2023						
Ruolo	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Impiegati	2	-	-	4	4	-
Apprendisti/ Tirocinanti	-	-	-	1	1	-

Ci impegniamo a garantire, in ogni fase dei nostri processi, a partire dalla selezione del personale, che i dipendenti siano valutati e trattati esclusivamente in base alle loro competenze e alla capacità di soddisfare i requisiti del ruolo, prevenendo qualsiasi forma di discriminazione e nel pieno rispetto dei diritti umani.

Nel corso dell'anno 2025 non si segnalano episodi di discriminazione.

DIPENDENTI IN ENTRATA PER GENERE E FASCIA DI ETÀ

	<30		30-50		>50		Dipendenti in entrata %	
	D	U	D	U	D	U	D	U
2025	4	3	5	4	-	-	11%	9%
2024	-	1	-	-	-	-	-	9%
2023	1	3	-	4	-	-	100%	140%

Le nuove risorse, principalmente figure junior con formazione tecnica specifica e figure senior specializzate, sono state inserite per il potenziamento di alcuni uffici e aree aziendali e la sostituzione di risorse uscite dall'azienda.

DIPENDENTI IN USCITA PER GENERE E FASCIA DI ETÀ

	<30		30-50		>50		Turnover %	
	D	U	D	U	D	U	D	U
2025	1	3	2	-	-	2	4%	6%
2024	1	2	-	3	-	-	50%	45%
2023	-	-	-	1	-	-	-	20%



08.6

GENDER PAY GAP

In conformità ai requisiti di rendicontazione, monitoriamo costantemente le metriche di remunerazione per valutare il livello di uguaglianza salariale e garantire la totale assenza di discriminazioni all'interno della nostra forza lavoro.

Per misurare l'equità interna, l'azienda calcola il divario retributivo di genere, che rileva la differenza complessiva nella retribuzione media tra dipendenti uomini e donne, senza adeguamenti per fattori specifici (come ruolo o anzianità). In linea con le metodologie degli standard, tale indicatore è definito come la differenza tra il livello medio di retribuzione oraria lorda dei dipendenti maschi e il livello medio di retribuzione oraria lorda delle dipendenti femmine, espressa come percentuale della retribuzione oraria lorda maschile. Tutte le componenti della retribuzione, fisse e variabili, sono incluse nel calcolo.



Per il periodo di rendicontazione in oggetto, si registra un divario retributivo di genere pari a **-6%**.

Il valore negativo indica strutturalmente che, a livello di media generale, la retribuzione oraria lorda delle dipendenti donne risulta superiore del 6% rispetto a quella dei colleghi uomini.

Tale risultato non è sintomo di una politica retributiva sbilanciata, bensì il riflesso diretto della composizione demografica e contrattuale della forza lavoro aziendale.

Nello specifico, la differenza è dovuta a una maggiore incidenza di figure junior e operative all'interno della componente maschile: tra gli uomini si registra infatti una base più ampia di risorse con inquadramenti di ingresso o puramente operativi, profili che fisiologicamente abbassano la media retributiva generale.

Al contrario, la quasi totalità della forza lavoro femminile è inquadrata nella categoria degli impiegati, con una presenza nettamente inferiore di contratti in apprendistato e nessuna figura operaia o in tirocinio.

A conferma dell'equità interna, l'azienda ribadiamo il nostro impegno a mantenere questo monitoraggio continuo, garantendo che le politiche di remunerazione, gli scatti di livello e i sistemi premianti siano sempre e unicamente basati sul merito, sulle competenze espresse e sulle responsabilità assegnate, assicurando trasparenza, parità di trattamento e inclusione a tutti i livelli dell'organizzazione.



087 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE



Durante la propria esperienza lavorativa, ogni dipendente partecipa ad attività di formazione aziendale che, per lo più, avvengono tramite training on the job o attraverso il contatto con un network di professionisti esterni, i quali contribuiscono a trasmettere la propria conoscenza ed esperienza.

Nell'ambito del nostro impegno continuo per l'innovazione e l'efficienza operativa, abbiamo investito significativamente nella formazione su Power BI per il suo personale. Questa iniziativa ha permesso ai nostri dipendenti di acquisire competenze avanzate nella trasformazione dei dati e nella creazione di dashboard interattive, migliorando così la qualità e la tempestività delle analisi aziendali.

Grazie a questa formazione, siamo in grado di prendere decisioni più informate e strategiche, basate su dati accurati e facilmente accessibili. L'adozione di Power BI ha anche facilitato una maggiore collaborazione tra i team, consentendo la condivisione sicura di report personalizzati che rispondono alle specifiche esigenze informative di ogni settore aziendale. Questo investimento non solo ha potenziato le capacità analitiche del nostro personale con l'obiettivo di fornire ai clienti le migliori soluzioni possibili e garantire una crescita costante dell'azienda, ma ha anche dimostrato l'impegno dell'azienda verso la sostenibilità, promuovendo un uso più efficace delle risorse aziendali.

Nel 2025, per quanto riguarda la società Metriks AI, risultano erogate un **totale di 127 ore** di formazione obbligatoria sulla salute e sicurezza, sul Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e sull'aggiornamento RLS.

Nello specifico è stata erogata una media di circa **8 ore** per i dipendenti di sesso femminile e una media di circa **4 ore** per i dipendenti di sesso maschile.

RISORSE UMANE NON DIPENDENTI

Nel corso del 2025 ci siamo avvalsi anche del contributo di lavoratori non dipendenti che operano in modo continuativo a supporto delle attività aziendali di Metriks AI. In particolare, abbiamo coinvolto 5 risorse non dipendenti, costituite da **4 collaboratori esterni e 1 membro del Consiglio di Amministrazione**, che hanno svolto la propria attività in via esclusiva per la società durante il periodo di riferimento.



EVENTI AZIENDALI

In Metriks AI crediamo che la crescita sostenibile dell'azienda inizi dal benessere delle nostre persone. Promuovere l'integrazione, il confronto e il senso di appartenenza è un impegno costante, che si traduce in iniziative di welfare e momenti di aggregazione.

In questa prospettiva, il 23 settembre 2025 è stata promossa l'iniziativa **"We are Metriks"**, l'evento ha rappresentato un momento significativo di incontro e condivisione tra le diverse realtà del Gruppo Metriks. L'evento ha offerto l'opportunità di conoscersi al di fuori del contesto lavorativo quotidiano, favorendo la creazione di relazioni, il dialogo e il rafforzamento del senso di appartenenza a un progetto comune.

La partecipazione congiunta delle diverse società del Gruppo ha contribuito a promuovere lo spirito di squadra e il team building, valorizzando la collaborazione, la contaminazione di competenze e la costruzione di un'identità condivisa.

Iniziative come "We are Metriks" si inseriscono nel più ampio impegno nel creare un ambiente di lavoro inclusivo e partecipativo, in cui le persone possano sentirsi parte attiva di una comunità orientata alla crescita sostenibile e al benessere collettivo.



PIANO DI STOCK GRANT

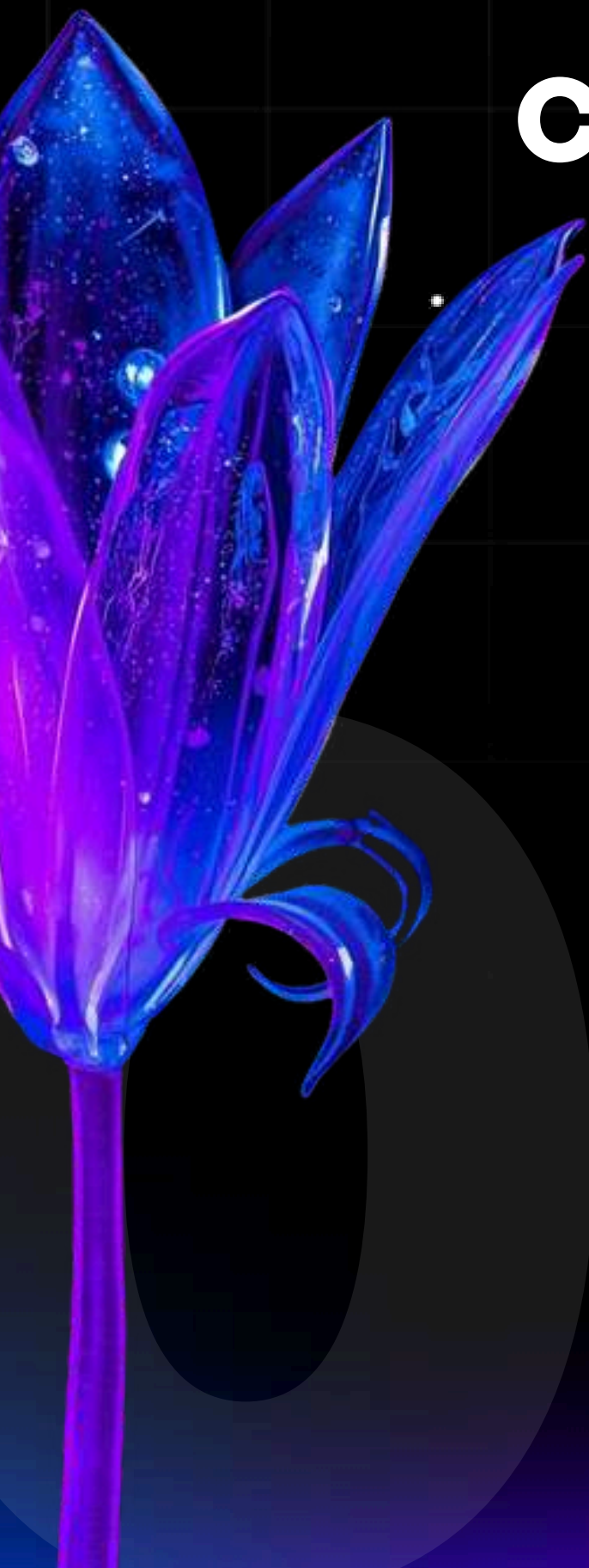
Abbiamo introdotto un piano di stock grant rivolto a tutti i dipendenti, collaboratori e/o consulenti, con l'obiettivo di rafforzare il senso di appartenenza e la partecipazione alla crescita dell'azienda.

Il piano prevede l'assegnazione di azioni della società Metriks AI ai Beneficiari, che potranno essere riscattate al raggiungimento di uno specifico obiettivo di fatturato.

Questa iniziativa intende allineare gli interessi delle persone con quelli dell'organizzazione, valorizzando il contributo di ciascun dipendente al raggiungimento dei risultati di lungo periodo.



RELAZIONI CON LA COMUNITÀ



09.1

RIQUALIFICARE IL QUARTIERE

La riqualificazione urbana, come nostro impegno nell'ecosistema dell'Innovation Hub, richiede un approccio integrato che tenga conto degli aspetti ambientali e sociali. L'obiettivo è creare uno **spazio inclusivo**, riducendo l'impatto ambientale dell'edificio e promuovendo la coesione sociale. Questo richiede la collaborazione di tutte le parti coinvolte per sviluppare un sistema sostenibile e di qualità della vita per tutti.

Parallelamente, abbiamo provveduto all'installazione di un **defibrillatore** all'esterno della nostra sede operativa di Arezzo. Il dispositivo è stato collocato in un'area facilmente accessibile ed è a completa disposizione di tutta la comunità locale e dei cittadini in caso di emergenza.

Questa iniziativa concreta riflette i nostri obiettivi statutari di Beneficio Comune, contribuendo in modo tangibile alla sicurezza pubblica e alla tutela della salute sul territorio in cui operiamo, e rafforzando ulteriormente il nostro legame di cura verso la collettività.



09.2

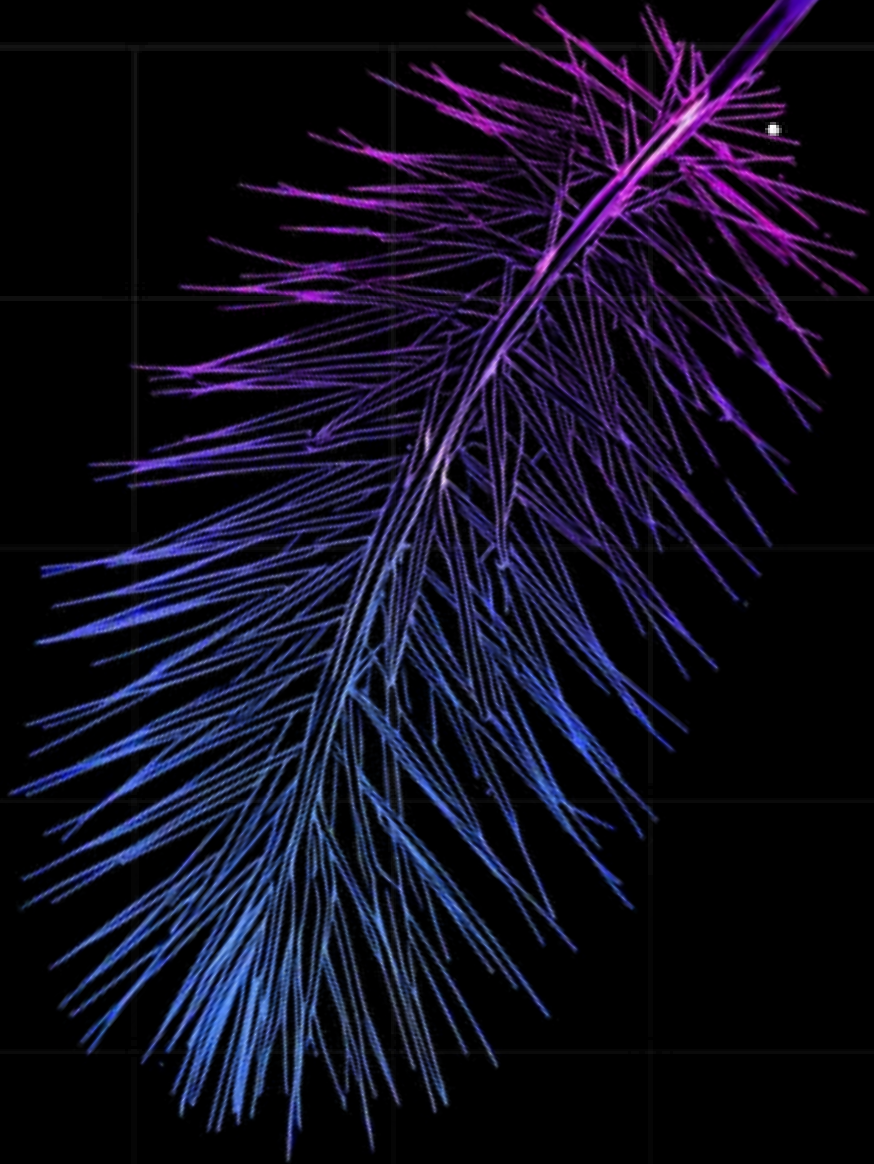
PROGETTO “ALIOTTI”

A dicembre 2025, in collaborazione con l'Istituto Aliotti di Arezzo, abbiamo avviato l'iniziativa pedagogica “**Creatori di Futuro**”, volta a sensibilizzare gli studenti delle scuole medie sull'uso etico e consapevole della tecnologia. Il percorso prevede lo svolgimento di cinque laboratori pratici, nei quali i giovani partecipanti imparano a trasformare un'idea astratta in un'applicazione, affrontando in maniera guidata le fasi di progettazione, programmazione e applicazione dell'intelligenza artificiale.

L'iniziativa pone particolare enfasi sul **pensiero critico**, stimolando gli studenti a considerare la tecnologia come uno strumento creativo e responsabile, piuttosto che come un mero esecutore di compiti tecnici. Il progetto riflette il nostro impegno come Società Benefit, puntando a generare un impatto sociale positivo e a promuovere la consapevolezza digitale nelle nuove generazioni.

L'attività, avviata presso l'Innovation Hub, proseguirà nel corso del 2026, consolidando la partnership tra azienda e istituto scolastico e ampliando le opportunità di apprendimento pratico e innovativo per gli studenti.

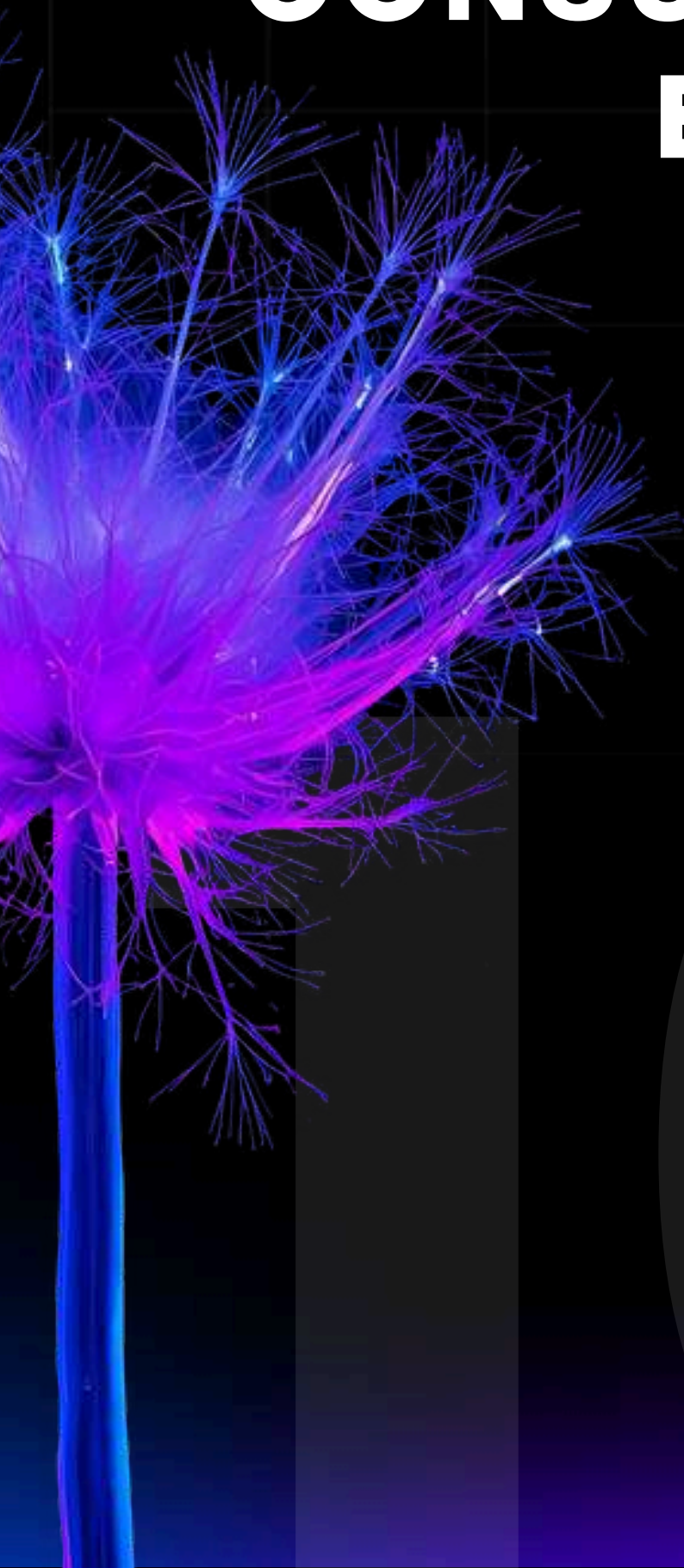




DIVULGAZIONE E SINERGIA

Nel 2025, il CEO di Metriks AI, Tiziano Cetarini, ha svolto un ruolo attivo nella diffusione della conoscenza e delle competenze imprenditoriali all'interno della comunità professionale. Ha pubblicato periodicamente una newsletter dedicata al percorso di crescita delle aziende, condividendo approfondimenti sul processo decisionale, le strategie di sviluppo e le fasi chiave che guidano il successo imprenditoriale. Inoltre, ha tenuto una docenza a Siena, durante la quale ha illustrato il processo di product design e marketing thinking, analizzando il marketing mix applicato alle startup. Queste iniziative hanno permesso di promuovere la cultura dell'innovazione e della progettazione strategica, supportando la formazione di nuovi imprenditori e professionisti..

TUTELA DEI CONSUMATORI E UTENTI



10.1

I NOSTRI CLIENTI

Identifichiamo le esigenze delle **piccole e medie imprese** orientate all'innovazione e al costante monitoraggio dei dati per il successo delle strategie intraprese e il mantenimento del nostro vantaggio competitivo.

Non ci limitiamo ad offrire un servizio, ma ci impegniamo a fornire un'**assistenza completa**, una guida esperta e un'esperienza personalizzata per accelerare la crescita delle imprese.



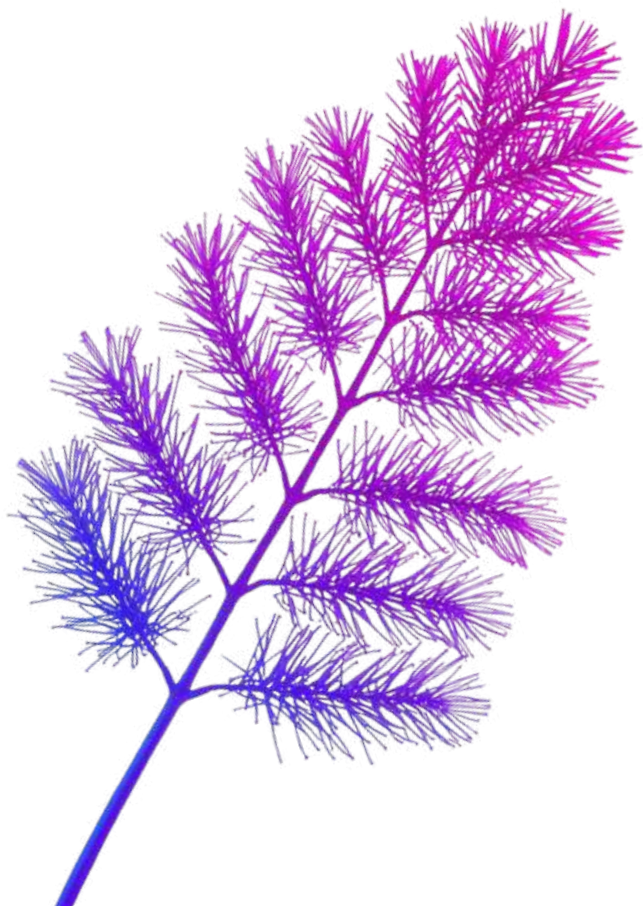
10.2

SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

Per noi la soddisfazione del cliente è fondamentale per lo sviluppo delle nostre attività; per questo ogni dipendente si impegna a proporre servizi e prodotti di alto valore aggiunto che siano in linea con le specifiche aspettative dei clienti. Una comunicazione chiara e trasparente è essenziale per instaurare un dialogo diretto e fornire un supporto efficace, tutelando al contempo la riservatezza e la sicurezza dei dati.

Nel 2025 **non si sono registrati casi gravi di reclami relativi al servizio o non conformità riguardanti comunicazioni di marketing o violazioni della privacy** dei clienti. Le funzioni operative in questi processi seguono in modo rigoroso le linee guida e i regolamenti interni, collaborando alla definizione delle modalità, dei canali e dei contenuti da utilizzare in tutte le fasi di vita dei prodotti offerti.

Nel corso dell'anno di riferimento **non si segnalano azioni legali** per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche.



10.3

OBIETTIVI RAGGIUNTI

Nel corso del 2025 abbiamo realizzato diverse iniziative volte a rafforzare il benessere organizzativo e il dialogo con il territorio. In particolare, è stata effettuata un'indagine di clima aziendale e di benessere dei dipendenti: a tutti i membri dell'Innovation Hub è stato infatti condiviso un questionario con l'obiettivo di raccogliere in modo strutturato il punto di vista dei lavoratori, rilevare il livello di benessere percepito e raccogliere suggerimenti su possibili miglioramenti degli spazi e dei servizi offerti.

Sempre nel 2025 sono state avviate attività di collaborazione e dialogo con gli stakeholder locali. In questo contesto è stata attivata una collaborazione con l'Istituto Aliotti, finalizzata a sensibilizzare gli studenti all'uso consapevole della tecnologia e dell'intelligenza artificiale. Inoltre, sono state rinnovate le partnership con Panzanella Ortolab e con Mare Pineta Resort, confermando l'impegno dell'azienda nel mantenere e sviluppare relazioni con realtà del territorio.

Un ulteriore passo avanti è stato compiuto anche nell'ambito dell'organizzazione del lavoro flessibile. Nel 2024 abbiamo infatti redatto e diffuso una policy dedicata alla gestione dello smart working tra i dipendenti, definendo modalità operative e linee guida per favorire un equilibrio tra efficienza lavorativa e benessere delle persone. L'iniziativa è stata accolta positivamente e ha contribuito a migliorare il clima aziendale.



10.4 OBIETTIVI FUTURI

Tra le attività che proseguiranno nei prossimi anni rientra l'aggiornamento del processo di gestione e valorizzazione delle risorse umane, a partire dalle fasi di selezione, crescita, sviluppo e benessere delle persone, con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro sempre più positivo e inclusivo.

A seguito delle recenti acquisizioni, sono stati avviati presidi mensili nelle diverse sedi del Gruppo per raccogliere feedback e monitorare eventuali criticità organizzative. Parallelamente è in corso una riorganizzazione interna che prevede la definizione di un nuovo organigramma, supportata dal consulente esterno Federico Provinciali, che affianca il management nel processo di integrazione e nello sviluppo delle competenze di leadership.

Il percorso proseguirà anche nel 2026, anche in vista di ulteriori possibili acquisizioni. Inoltre, è in fase di sviluppo un piano di incentivazione per la struttura aziendale, basato sia su strumenti monetari sia su meccanismi di stock grant, insieme all'introduzione di un sistema strutturato di valutazione e feedback reciproco tra collaboratori e responsabili durante l'anno.



METRICHE DI GOVERNANCE



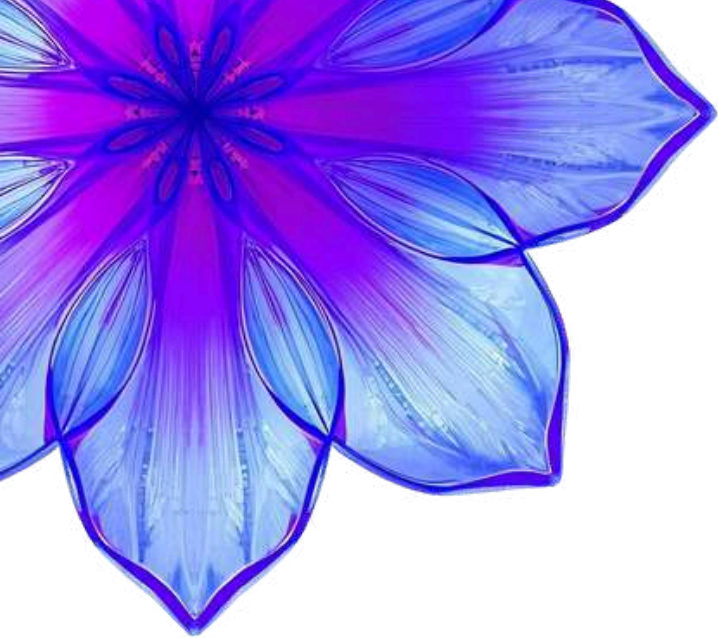
ETICA, TRASPARENZA E CONDOTTA AZIENDALE

Ci impegniamo a seguire una condotta etica improntata alla **massima trasparenza** nei rapporti con i clienti e all'attenta osservanza delle leggi, dei regolamenti e delle norme di deontologia professionale. Questo impegno riguarda non solo i nostri dipendenti, ma anche i collaboratori.

Questo conferma l'importanza che attribuiamo alla promozione dei principi della **meritocrazia**, delle politiche inclusive e della non discriminazione.

Inoltre, ci impegniamo a operare con responsabilità e collaborazione insieme ai nostri clienti e partner, nel rispetto dei valori di **correttezza, lealtà e tutela della concorrenza**. Rifiutiamo qualsiasi forma di conflitto di interessi e ci impegniamo a lavorare in modo trasparente e professionale in ogni circostanza.





L'azione di ogni dipendente e collaboratore è guidata da una solida struttura etica e normativa.

Promuoviamo una cultura aziendale basata su **trasparenza, integrità e responsabilità**, garantendo che tutti i dipendenti e collaboratori siano pienamente informati e consapevoli delle norme che regolano l'operato dell'azienda. In particolare, ciascuna persona riceve informazioni e prende visione della documentazione relativa al D.Lgs. 231/2001, che comprende il **Codice Etico e il Modello Organizzativo di Controllo e Gestione (MOGC)**, impegnandosi a rispettarne le disposizioni nell'ambito delle no attività professionali.

A supporto di questi principi, è in vigore una **Policy Whistleblowing**, che disciplina il sistema di segnalazione di comportamenti non conformi, a dimostrazione dell'impegno costante dell'azienda per la trasparenza e l'etica. Tutta la documentazione etico-normativa è accessibile anche attraverso il sito internet aziendale, garantendo la massima disponibilità e fruibilità delle informazioni.

11.2

TRASPARENZA FISCALE

Adottiamo un **approccio responsabile e conforme** alle normative fiscali vigenti, assicurando la correttezza nella gestione dei nostri obblighi tributari. Promuoviamo una gestione dei rapporti fiscali **aperta e collaborativa**, volta a garantire il pieno rispetto delle leggi e a rafforzare la fiducia degli stakeholder.

A supporto dei principi di trasparenza e affidabilità, abbiamo scelto di incaricare una **società di revisione esterna** per la revisione legale dei conti e per l'attestazione del bilancio di esercizio. Tale decisione contribuisce a garantire la massima **chiarezza e responsabilità** nella rendicontazione finanziaria, rafforzando la fiducia degli stakeholder e consolidando la governance aziendale in linea con i principi di correttezza, trasparenza e sostenibilità.

GESTIONE DEI RISCHI DI CORRUZIONE E FRODE

Nel 2025 non si segnalano episodi di corruzione accertati e azioni intraprese. La condotta etica e la trasparenza sono i pilastri per prevenire frodi e corruzione.



11.3

OBIETTIVI RAGGIUNTI

Nel corso dell'ultimo periodo abbiamo compiuto alcuni passi concreti per rafforzare la comunicazione delle nostre attività in ambito ESG. In particolare, è stata creata una sezione dedicata alla sostenibilità all'interno del nostro sito web, con l'obiettivo di comunicare in modo trasparente i servizi offerti nell'ambito della redazione dei bilanci di sostenibilità e facilitare l'accesso alle informazioni per clienti e stakeholder.

Questa sezione rappresenta uno strumento importante per valorizzare l'impegno dell'azienda sui temi ESG e per rendere più chiara la nostra proposta di valore in ambito sostenibilità.



11.4 OBIETTIVI FUTURI

Tra gli obiettivi per i prossimi anni rientra la formalizzazione di un piano di sostenibilità in linea con la strategia aziendale.

A causa delle acquisizioni effettuate nel 2025 e del conseguente riassetto organizzativo, nel corso dell'anno non è stato possibile avviare un processo formale di definizione del piano. Riconosciamo tuttavia l'importanza di integrare in modo sempre più strutturato i principi di sostenibilità all'interno delle nostre strategie e prevediamo di dedicare maggiore attenzione a questo aspetto negli anni successivi, una volta stabilizzate le nuove dinamiche organizzative.

Inoltre, è prevista la redazione e l'adozione di una Policy della Sostenibilità. Nel 2024 è emersa con chiarezza la necessità di dotarsi di uno strumento guida che consenta di consolidare e formalizzare il nostro impegno sui temi ESG. Tuttavia, anche in questo caso, i cambiamenti organizzativi in corso, legati in particolare all'attuazione della strategia di crescita tramite acquisizioni (M&A), hanno comportato il rinvio dell'avvio del processo di redazione.

L'elaborazione della policy è pertanto programmata per i prossimi esercizi, in coerenza con l'evoluzione del nuovo assetto societario.



INDICE DEI CONTENUTI ESRS



TABELLA ESRS

La seguente tabella mostra la correlazione tra i requisiti degli Standard Europei di Rendicontazione di Sostenibilità (ESRS) e i paragrafi in cui tali argomenti sono stati trattati nel presente Bilancio di Sostenibilità.

ESRS di Riferimento	Paragrafo del Report
ESRS 2 BP-1	Dati dell'azienda SBM-1 Chi siamo
ESRS 2 SBM-1	Mercati e modello di business
ESRS 2 GOV-1	Governance della Sostenibilità
ESRS 2 GOV-4	Organo di Controllo Gestione rischi
ESRS 2 SBM-2	Strategia e integrazione Stakeholder
ESRS 2 IRO-1	L'analisi di doppia materialità
ESRS 2 IRO-2	La matrice di doppia materialità
ESRS E1-1 ESRS E1-4	Piano di transizione e politiche
ESRS E1-6	Obiettivi futuri (ambiente)

ESRS E1-7	Dati: Emissioni e consumi energetici
ESRS E1-8	Emissioni di CO2
ESRS E3-4	Gestione dell'acqua
ESRS E5-1 ESRS E5-5	Economia circolare
ESRS S1-1 ESRS S1-3	Politiche HR
ESRS S1-13	Salute e sicurezza
ESRS S1-5	Dati chiave sulla forza lavoro
ESRS S1-6	Risorse umane non dipendenti
ESRS S1-15	Gender pay gap
ESRS S1-12	Formazione e sviluppo
ESRS S2-1	Impegno nella catena del valore
ESRS S3-2 ESRS S3-3	Relazione con le comunità
ESRS S4-1 ESRS S4-2	Tutela di consumatori e utenti

ESRS G1-1 ESRS G1-2	Etica e condotta aziendale
ESRS G1-4	Gestione rischi corruzione e frode



APPENDICE



METRICHE AMBIENTALI

La presente sezione riporta il dettaglio delle principali metriche ambientali del Gruppo Metriks per l'esercizio 2025, con un livello di disaggregazione per singola società. L'obiettivo è garantire un elevato grado di trasparenza e tracciabilità delle performance ambientali, in linea con i principi di rendicontazione adottati nel documento principale.

In particolare, vengono qui esposti i dati relativi ai consumi energetici e alle emissioni di gas a effetto serra (GHG), articolati per entità giuridica, al fine di evidenziare il contributo specifico di ciascuna società all'impatto complessivo del Gruppo.

I consumi energetici sono espressi in termini di energia elettrica acquistata (MWh), rappresentando una delle principali leve di impatto ambientale per le attività del Gruppo. Parallelamente, le emissioni climalteranti sono rendicontate secondo la classificazione in Scope 1 e Scope 2, distinguendo, per quest'ultimo, tra approccio location-based e market-based, in coerenza con le metodologie internazionalmente riconosciute.

CONSUMI DI ENERGIA ELETTRICA

Società	MWh di energia elettrica acquistata
Metriks AI e Appare - sede Arezzo	52,998
Metriks AI e fconn - sede Milano	6,847
Polo Informatico	45,106
Systema	9,466
Fanizza Group	33,354
Totale	147,771

Le società Metriks AI e Appare si trovano all'interno dello stesso stabilimento di Arezzo.

Le società Metriks AI e fconn si trovano all'interno dello stesso stabilimento di Milano.

EMISSIONI DI GHG

Società	Scope 1 (tCO2eq)	Scope 2 - location based (tCO2eq)	Scope 2 - market based (tCO2eq)
Metriks AI e Appare - sede Arezzo	0,919	11,2	23,4
Metriks AI e fconn- sede Milano	-	1,4	3,0
Polo Informatico	-	9,5	0
Systema	-	2,0	4,2
Fanizza Group	-	7,1	14,7
Totale	-	31,2	45,3

Di seguito viene presentato un ulteriore livello di dettaglio relativo alla popolazione aziendale, con una suddivisione per genere, fascia di età e inquadramento professionale. Questa lettura integrata permette di cogliere elementi rilevanti quali il grado di diversificazione anagrafica, la presenza di giovani in ingresso nel mercato del lavoro e la distribuzione delle responsabilità all'interno delle diverse società del Gruppo.

METRIKS AI

	Donna			Uomo		
Ruolo	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Quadri	-	-	-	-	1	-
Impiegati	2	2	-	3	6	-
Operai	-	-	-	-	-	-
Apprendisti	3	-	-	4	1	-
Tirocinanti	-	-	-	1	-	-

FCONN

	Donna			Uomo		
Ruolo	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Quadri	-	-	-	-	-	-
Impiegati	-	-	1	1	1	1
Operai	-	-	-	-	-	-
Apprendisti	-	-	-	-	-	-
Tirocinanti	-	-	-	-	-	-

APPARE

	Donna			Uomo		
Ruolo	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Quadri	-	-	-	-	-	-
Impiegati	-	3	-	1	4	-
Operai	-	-	-	-	-	-
Apprendisti	-	-	-	1	-	-
Tirocinanti	-	-	-	-	-	-

POLO INFORMATICO

	Donna			Uomo		
Ruolo	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Quadri	-	-	-	-	-	-
Impiegati	1	6	3	2	7	5
Operai	-	-	-	-	-	-
Apprendisti	1	-	-	1	1	-
Tirocinanti	-	-	-	-	-	-

SYSTEMA

	Donna			Uomo		
Ruolo	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Quadri	-	-	-	-	-	-
Impiegati	-	-	-	-	1	3
Operai	-	-	-	-	-	-
Apprendisti	-	-	-	-	-	-
Tirocinanti	-	-	-	-	-	-

FANIZZA GROUP

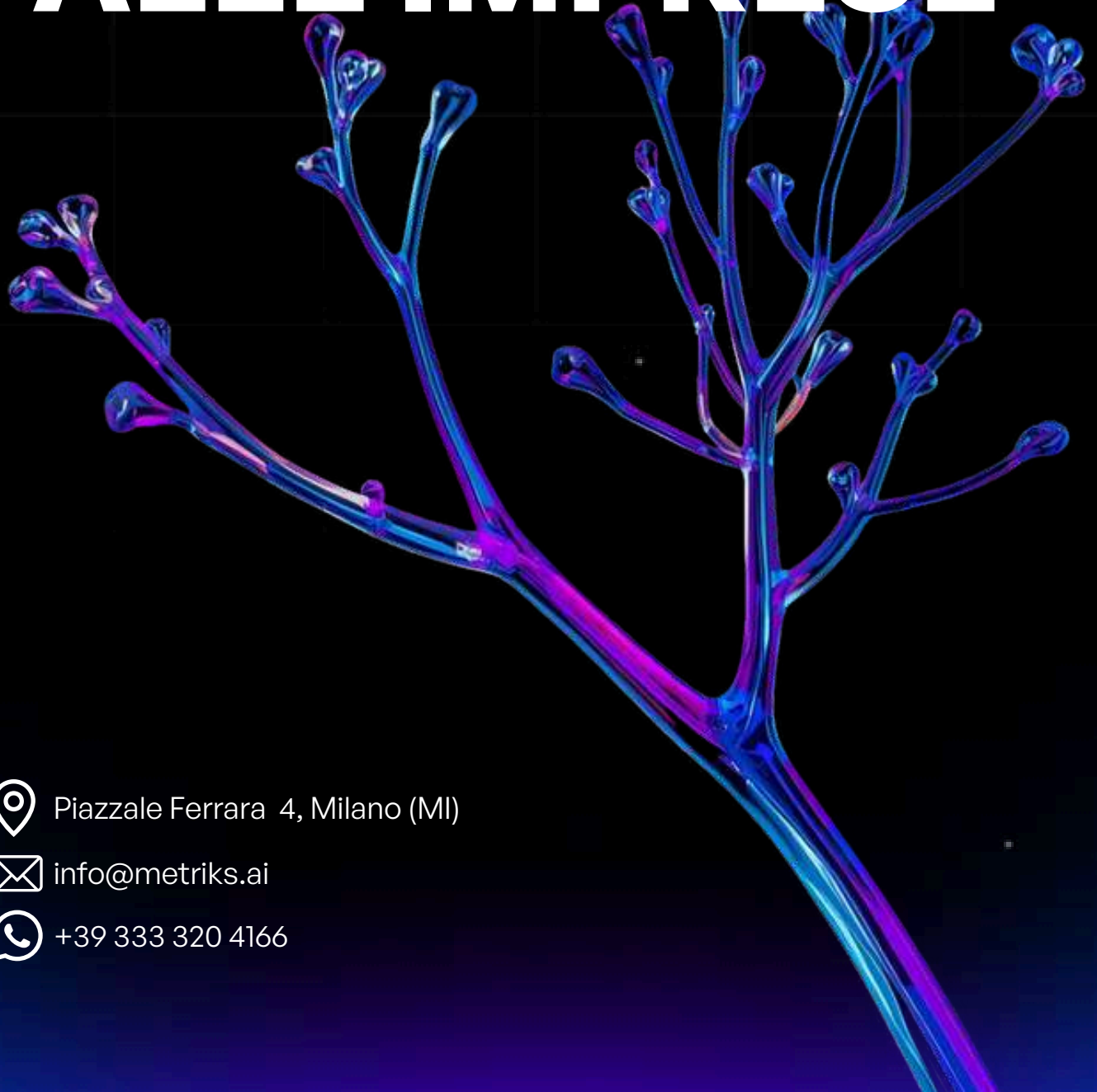
	Donna			Uomo		
Ruolo	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Quadri	-	-	-	-	-	-
Impiegati	-	2	6	-	1	-
Operai	-	-	-	-	2	1
Apprendisti	-	-	-	2	-	-
Tirocinanti	-	-	-	-	-	-

ETÀ MEDIA

	Età media
Metriks AI	30
fconn	44
Appare	34
Polo Informatico	42
Systema	58
Fanizza Group	47




DIAMO INTELLIGENZA ALLE IMPRESE



 Piazzale Ferrara 4, Milano (MI)

 info@metriks.ai

 +39 333 320 4166