

Bilancio di Sostenibilità al 31 dicembre 2025

Periodo di rendicontazione: 1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2025

Dati societari

Nome società

EOS S.p.a.

Sede Legale in

Via G. Di Vittorio, 23 – 39100 Bolzano-Bozen

Codice Fiscale e Partita Iva

02238100214



Bilancio di sostenibilità 2025

EOS SOLUTIONS GROUP

Digital Systems | Human Feelings



Sommario

1 INTRODUZIONE	4
1.1 Lettera agli Stakeholder	4
1.2 Informazioni generali	5
1.2.1 Basi per la preparazione del report	5
1.2.2 Struttura societaria	7
1.2.3 Descrizione della governance: boards, committees e accountability	8
1.2.4 Stakeholder engagement.....	11
1.2.5 Analisi di Materialità.....	11
1.2.6 Pratiche, politiche o iniziative future specifiche per la transizione verso un'economia più sostenibile	12
1.2.7 Certificazioni relative alla sostenibilità	14
1.2.7.1 Adesioni	14
1.2.8 Highlights	15
2 SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE, SOCIALE E DI GOVERNANCE	16
2.1 Informazioni ambientali	16
2.1.2 Obiettivi di riduzione dei gas serra e transizione climatica	20
2.1.3 Rischi climatici	21
2.1.4 Inquinamento di aria, acqua e suolo.....	23
2.1.5 Biodiversità	23
2.1.6 Risorse idriche.....	23
2.1.7 Gestione dei rifiuti ed economia circolare.....	24
2.2 Informazioni sociali	24
2.2.1 Caratteristiche generali della forza lavoro	25
2.2.2 Ulteriori caratteristiche della forza lavoro	29
2.2.3 Salute e sicurezza	30
2.2.4 Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	31
2.2.5 Politiche e processi dei diritti umani	33
2.2.6 Episodi gravi di violazione dei diritti umani	34
2.3 Informazioni di Governance	34

2.3.1 Coinvolgimento economico e partecipazione delle persone	35
2.3.2 Ricavi derivanti da settori a rischio	36
2.3.3 Condanne e multe per corruzione e concussione	36
3 NOTA METODOLOGICA.....	38

1 INTRODUZIONE

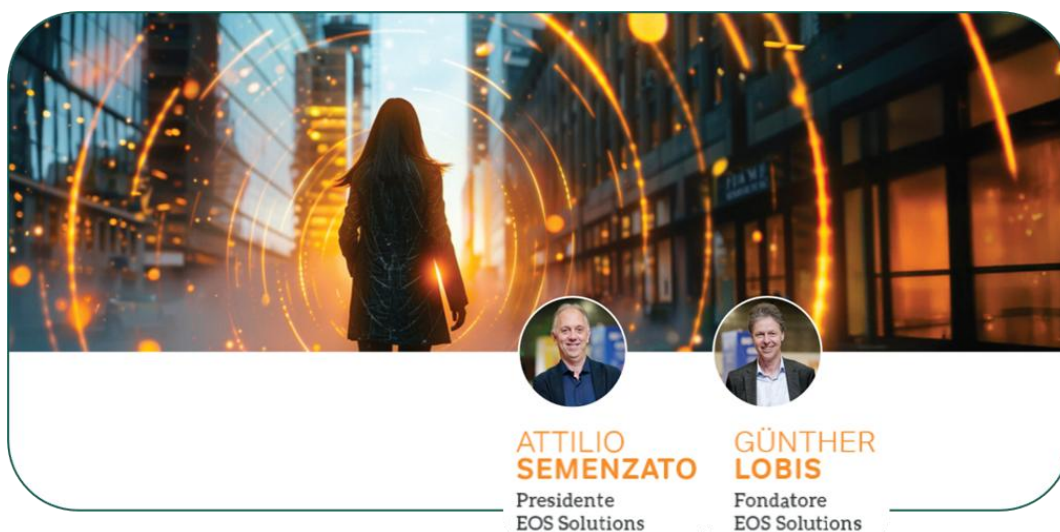
1.1 Lettera agli Stakeholder

Gentili Stakeholder,

4

il presente Bilancio VSME rendiconta su base volontaria le informazioni ambientali, sociali e di governance di EOS Solutions per il 2025, secondo lo standard VSME sviluppato da EFRAG. Il documento intende offrire una rappresentazione chiara, proporzionata e strutturata delle informazioni ESG rilevanti, rispondendo alle esigenze informative di clienti, partner, istituti finanziari e altri stakeholder.

Le informazioni riportate si basano sui dati disponibili, sui processi interni di raccolta e sulle evidenze documentali presenti al momento della redazione. Il Bilancio VSME costituisce per EOS Solutions Group uno strumento di trasparenza e miglioramento progressivo, redatto con approccio prudente e coerente con l'evoluzione del percorso di sostenibilità aziendale.



1.2 Informazioni generali

EOS Solutions è un gruppo operante nel settore dell'Information Technology, con sede legale a Bolzano-Bozen e presenza su più sedi in Italia e negli Stati Uniti. Le attività del Gruppo riguardano principalmente la fornitura di **soluzioni e servizi ICT per imprese**, con particolare riferimento a software gestionali, applicazioni aziendali, servizi cloud, strumenti di analisi dei dati e supporto alla digitalizzazione dei processi.

Il modello di business si basa sull'implementazione, integrazione e manutenzione di *business application*, incluse soluzioni ERP, CRM, Microsoft Dynamics 365 Business Central, Power Platform, Microsoft 365 e servizi correlati. L'azienda sviluppa inoltre applicazioni proprietarie e verticali per esigenze operative specifiche. Tali attività sono rivolte alla gestione e all'ottimizzazione di processi aziendali quali amministrazione, vendite, produzione, logistica, gestione documentale, sicurezza e sostenibilità.

L'azienda opera prevalentemente nel mercato Business-to-Business, rivolgendosi a imprese e organizzazioni che utilizzano soluzioni ICT a supporto dei propri processi operativi e gestionali. Il mercato di riferimento comprende in particolare clienti del segmento Small and Medium Business. EOS Solutions opera all'interno dell'ecosistema Microsoft Dynamics 365 e rende disponibili alcune applicazioni anche tramite Microsoft AppSource. Il Gruppo è inoltre collegato al gruppo tedesco **KUMAVISION**, attivo nello stesso ambito tecnologico.

Le relazioni commerciali riguardano principalmente clienti, partner tecnologici, fornitori di soluzioni software e altri soggetti coinvolti nella catena del valore. Microsoft rappresenta un partner tecnologico rilevante per una parte significativa delle soluzioni utilizzate e implementate dall'azienda. I rapporti con i clienti comprendono attività di consulenza, implementazione, assistenza e manutenzione. La presenza su più sedi supporta la gestione operativa delle relazioni con i clienti e con i contesti territoriali in cui il Gruppo opera.

La strategia aziendale include alcuni elementi collegati alla sostenibilità, in coerenza con il percorso di rendicontazione volontaria intrapreso dal Gruppo. In particolare, le attività digitali dell'azienda possono supportare, ove pertinente, la gestione dei dati e dei processi aziendali, inclusi quelli connessi a tematiche ESG. Internamente, il percorso di sostenibilità riguarda principalmente governance, persone, competenze, sicurezza delle informazioni e progressivo rafforzamento dei processi di raccolta e monitoraggio dei dati ESG.

1.2.1 Basi per la preparazione del report

Il presente Bilancio di Sostenibilità di EOS Solutions è stato predisposto su base volontaria facendo riferimento al **VSME** (Voluntary Sustainability Reporting Standard for Non-listed SMEs) sviluppato da EFRAG e si riferisce all'anno di rendicontazione 2025. La società ha scelto di applicare il Modulo Base e il Modulo Completo, con l'obiettivo di rappresentare in modo strutturato le informazioni ESG disponibili. Sulla base delle informazioni considerate ai fini della redazione, non risultano omissioni motivate dalla natura classificata o sensibile dei dati.

Le informazioni sulla sostenibilità sono redatte su base consolidata, secondo il perimetro definito per il presente report. Il **perimetro** di rendicontazione comprende la capogruppo Entity S.p.A. e le società EOS

Solutions S.p.A. (Holding), DOIT80 S.r.l., DGM S.r.l., EOS S.p.A. ed EOS Online S.p.A., tutte con sede in Via G. Di Vittorio 23, 39100 Bolzano-Bozen. EOS Smart Solutions è esclusa dal perimetro di rendicontazione per la sua natura marginale; il relativo dipendente è tuttavia incluso nel totale degli addetti del Gruppo.

Con riferimento ai dati anagrafici dell'azienda dichiarante, EOS S.p.A. è una società per azioni operante in Italia, classificata con codice **NACE K - 62.10** (Attività di programmazione informatica).

Nell'esercizio di riferimento, la dimensione del bilancio consolidato del Gruppo è pari a 53 milioni di euro e il fatturato è pari a 61 milioni di euro; il numero di impiegati in organico – *head count* – è pari a 519. L'attività principale si svolge in Italia. Tutti i siti di riferimento, tra cui la sede legale di Via G. Di Vittorio, 23 – 39100 Bolzano-Bozen, sono riportati nella Tabella 1 di seguito.

Tabella 1: Basi per la preparazione del report

	Valore
Forma giuridica dell'azienda (impresa privata a responsabilità limitata, impresa individuale, società di persone, cooperativa, altro da specificare)	SPA
Codice/i di classificazione settoriale NACE	NACE K - 62.10 Computer programming activities
Dimensione del bilancio (euro)	53 M€
Fatturato (euro)	61 M€
Numero di impiegati in organico o full-time equivalent	519
Paese in cui si svolge l'attività principale e ubicazione delle attività significative	Italia
Geolocalizzazione dei siti di proprietà, affittati o gestiti	Via G. Di Vittorio, 23 – 39100 Bolzano-Bozen 46.47509 11.32567 Via 2 Giugno 1946, 8 – 40033 Casalecchio di Reno (BO) 44.49196 11.25196 Piazza Brignole 3/B – 16122 Genova 44.4086 18.94413 Via Roma 4 int. 18 – 31020 Lencenigo di Villorba (TV) 45.70523 12.26108 Viale del Lavoro, 43 – 37036 San Martino Buon Albergo (VR) 45.41631 11.08510 Via Adriatica 2/B, 73100 Lecce 40.3749 18.1772 Via Prima Strada 35, Torre Nord, 4° piano, 35129 Padova 45.4068 11.9229 Viale Tricesimo 101, 33100 Udine 46.1011 13.2425 Via Cardano 1, 20864 Agrate Brianza (MB) 45.5729 9.3475 Via Dell'Artigianato 1, 12040 Sant'Albano Stura (CN) 44.5076 7.7243 Strada del Drosso 33/8, 10135 Torino 45.0327 7.6468 Via Zappiano 1/G/L, 41012 Carpi (MO) 44.77750 10.84813 New Pehle Ave, Suite 200, Park 80 West, Saddle Brook, NJ 07663, USA 40.9015 -74.0947

In relazione alle pratiche di transizione e alle modalità di presidio dei temi ESG, la società dispone di pratiche, politiche e iniziative in ambito clima, forza lavoro e condotta aziendale, rese disponibili al pubblico e supportate da obiettivi, in coerenza con le priorità di gestione responsabile.

Tabella 2: Pratiche di transizione verso un'economia più sostenibile

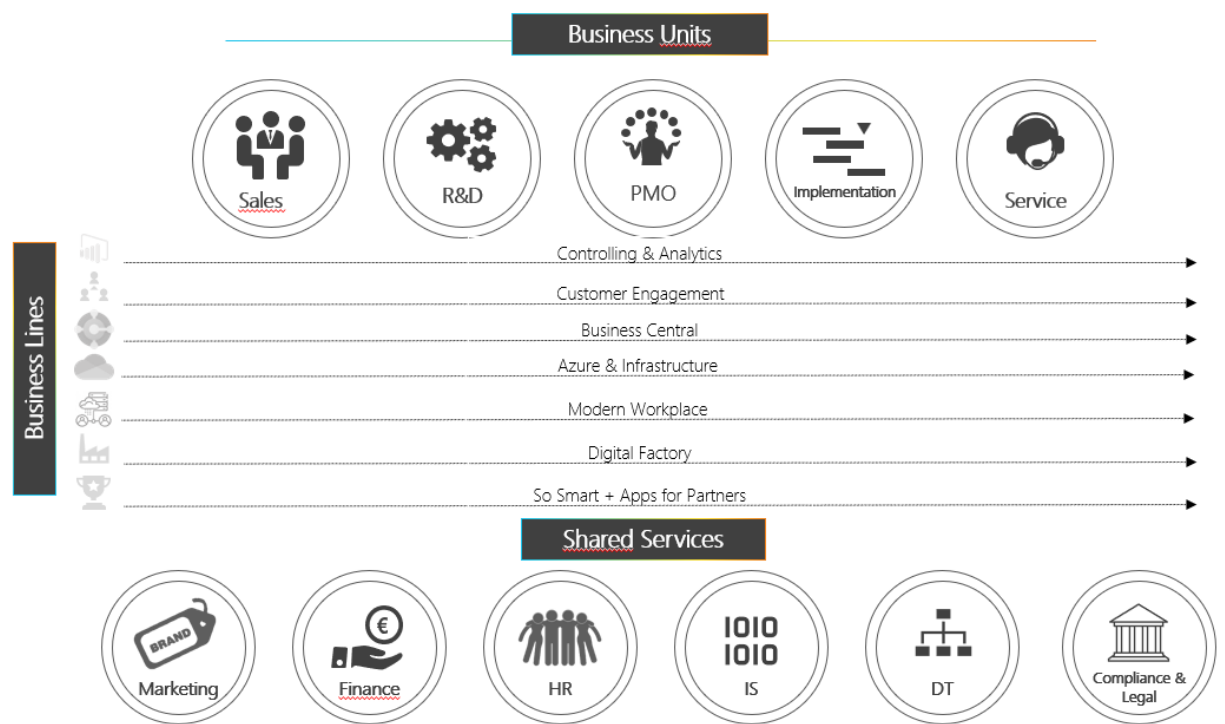
	Sono presenti pratiche/politiche/iniziative future di sostenibilità	Sono disponibili al pubblico	Hanno degli obiettivi
Cambiamento Climatico	Sì	Sì	Sì
Inquinamento	No	No	No
Risorse idriche e marine	No	No	No
Biodiversità ed ecosistemi	No	No	No
Economia Circolare	No	No	No
Forza lavoro propria	Sì	Sì	Sì
Lavoratori della catena del valore	No	No	No
Comunità interessate	No	No	No
Consumatori e utenti finali	No	No	No
Condotta aziendale	Sì	Sì	Sì

1.2.2 Struttura societaria

La struttura societaria e organizzativa di EOS Solutions è descritta, ai fini del presente Bilancio VSME, con riferimento al perimetro di consolidamento considerato per la rendicontazione di sostenibilità e all'articolazione operativa del Gruppo. Il perimetro comprende la capogruppo Entity S.p.A. e le società EOS Solutions S.p.A. (Holding), DOIT80 S.r.l., DGM S.r.l., EOS S.p.A. ed EOS Online S.p.A.

A **livello organizzativo**, il Gruppo opera attraverso una struttura articolata in sedi operative, business unit, business line e funzioni di servizio condivise. Le principali aree operative includono attività di ricerca e sviluppo, sales, implementation, customer service, project management, Azure & Infrastructure, Business Central, Customer Engagement, Controlling & Analytics, Digital Factory, Modern Workplace e soluzioni applicative dedicate. Le funzioni condivise comprendono, tra le altre, Finance, Marketing, HR, Information Systems, Digital Transformation e Compliance & Legal.

Figura 1: Struttura



Tale articolazione consente di collegare il perimetro societario alle responsabilità operative e funzionali utilizzate nella raccolta, validazione e rendicontazione delle informazioni ESG. La descrizione della governance, dei Board, dei comitati e delle relative responsabilità è riportata nella sezione successiva.

1.2.3 Descrizione della governance: boards, committees e accountability¹

La **governance** di EOS Solutions è articolata su più livelli, con l'obiettivo di supportare l'indirizzo strategico, la supervisione, la gestione operativa e il coordinamento dei principali ambiti aziendali. La struttura descritta di seguito riflette le informazioni disponibili al momento della redazione e comprende gli azionisti, il Supervisory Board, i CEOs & Board of Directors, i Financial Auditors, l'Executive Board e diversi comitati tematici interni.

¹ EOS S.p.a.

I CEOs & Board of Directors sono nominati dagli azionisti e si riuniscono, secondo le informazioni disponibili, con frequenza mensile. Tale livello di governance contribuisce all'indirizzo strategico e al monitoraggio di ambiti quali strategia, budgeting, performance e valutazione degli output dei comitati. L'Executive Board, nominato dal Board of Directors, si riunisce con frequenza quindicinale e supporta il coordinamento operativo, la pianificazione, l'esecuzione, il reporting e il presidio delle attività di compliance collegate alla gestione aziendale.

Group	Nominated by	Meeting frequency	Accountability	Members
CEOs & Board of Directors	Shareholders	Monthly	 Strategy  Budgeting  Performance  Committee output approval	 Günther Lobis  Roland Cont  Kay Von Wilcken  Attilio Semenzato  Federico Fiameni  Marco Vescovo  Roberto Finotti
Executive Board	BoD	Fortnightly	 Planning  Execution  Reporting  Compliance	 Board of Directors  Paolo Pasini  Karin Lobis  Luca Polenghi  Pier Luigi Guidi  Fabrizio Comino  Lukas Pfeifhofer  Andrea Di Ceglie
Supervisory Board	Shareholders	Half-yearly	 Audit	 Alberto Ferrari  Franz Vigil  Friedrich Niedermayr  Ester Crazzolaro  Paolo Zambaldi
Financial Auditors	BoD	Yearly	 Audit	KPMG SPA

Figura 2: Composizione organi di governo

Il *Supervisory Board*, nominato dagli azionisti, è coinvolto nelle attività di supervisione e audit secondo la periodicità prevista, mentre i *Financial Auditors*, nominati dal Board of Directors, svolgono le attività di verifica di competenza nell'ambito del proprio incarico di revisione. Tali presidi contribuiscono al controllo dei principali aspetti societari, contabili e organizzativi, secondo i rispettivi mandati e le disposizioni applicabili.



Figura 3: Governance e Comitati

A supporto della governance aziendale operano diversi comitati tematici nominati dal Board of Directors. Il Management Committee (BoM) contribuisce al coordinamento della pianificazione, dell'esecuzione e del reporting a livello dipartimentale. L'Integrity Committee, l'ESG Committee, il Security Committee, il Solutions Committee e il Gender Parity

10

Committee supportano, nei rispettivi ambiti, il presidio di integrità, sostenibilità, sicurezza delle informazioni, strategia delle soluzioni e parità di genere.

Il modello di *accountability* collega i diversi livelli di governance a responsabilità e attività quali strategia, budgeting, performance, valutazione degli output dei comitati, pianificazione, esecuzione, reporting, compliance e audit. La ripartizione delle responsabilità è intesa come quadro di riferimento organizzativo e può essere ulteriormente precisata nei documenti societari, nei regolamenti interni o negli incarichi specifici applicabili.

Con riferimento ai presidi ESG, i comitati tematici supportano il coordinamento e il monitoraggio dei principali ambiti di sostenibilità e governance. In particolare, l'ESG Committee contribuisce alla raccolta, validazione e rendicontazione volontaria delle informazioni ESG, nonché al monitoraggio delle priorità emerse nel percorso di sostenibilità. Il Gender Parity Committee supporta il sistema di gestione per la parità di genere UNI/PdR 125, mentre il Security Committee presidia i temi di sicurezza delle informazioni in continuità con il sistema ISO/IEC 27001. L'Integrity Committee contribuisce al presidio dei temi di integrità, trasparenza e comportamento responsabile. Ulteriori informazioni sui presidi di governance e condotta aziendale sono riportate nel capitolo 2.3.

La composizione dei Board delle società incluse nel perimetro di rendicontazione è riportata nella tabella seguente. Le informazioni sulla composizione sono presentate per l'anno di rendicontazione e non sostituiscono la rappresentazione completa degli organi societari nei documenti civilistici, statutari o organizzativi applicabili.

Nel 2025 la composizione dei 4 Board delle società incluse nel perimetro di rendicontazione evidenzia complessivamente 27 componenti, di cui 3 donne e 24 uomini. Il rapporto di genere, calcolato come numero di donne rispetto al numero di uomini presenti nei Board, è pari a circa 0,14, mentre la quota femminile complessiva si attesta all'11%. La composizione risulta sostanzialmente invariata rispetto all'anno precedente, confermando un livello di presenza femminile ancora contenuto negli organi di governo considerati.

Tabella 2-bis: Composizione dei Board per società

Società	Donne	Uomini	Totale	% donne
EOS S.p.A.	0	7	7	0%

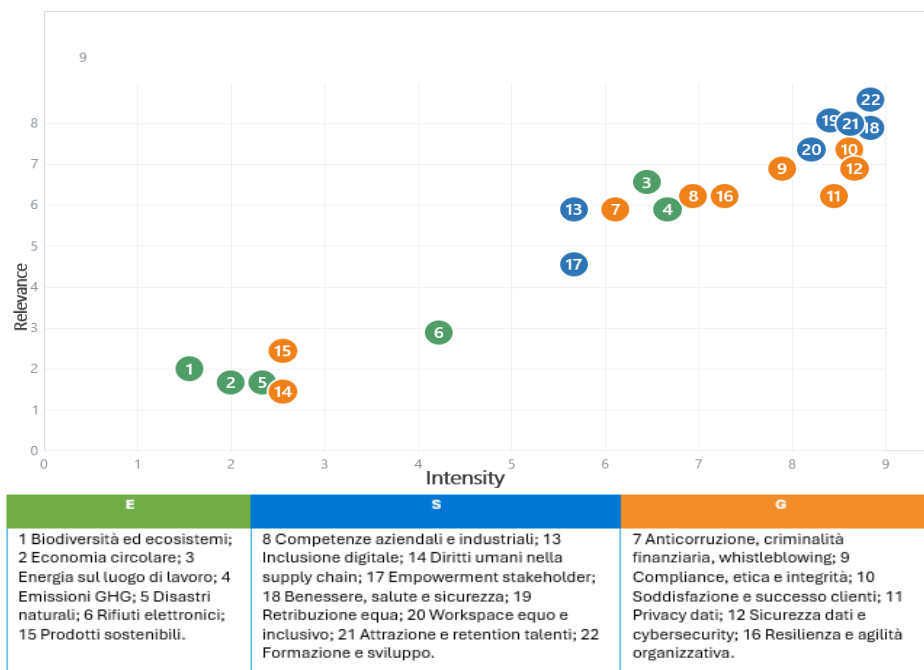
EOS Online S.p.A.	1	2	3	33%
DOIT80 S.r.l.	1	2	3	33%
EOS Solutions S.p.A.	0	5	5	0%
Entity S.p.A.	1	5	6	17%
DGM S.r.l.	0	3	3	0%
Totale	3	24	27	11%

1.2.4 Stakeholder engagement

EOS Solutions considera il coinvolgimento degli stakeholder un canale di ascolto utile per raccogliere aspettative, osservazioni e feedback sui temi ESG. Nel percorso di rendicontazione 2024 sono stati **mappati** i principali gruppi di stakeholder e sono state svolte interviste qualitative con un campione selezionato di interlocutori, tra cui clienti, fornitori, partner tecnologici, esperti interni ed esterni e un istituto bancario. Nel 2025 il dialogo prosegue in forma proporzionata, attraverso strumenti mirati quali survey, raccolte di feedback e momenti di confronto su temi specifici, nonché tramite canali indiretti già presenti nei processi aziendali, tra cui iniziative HR, colloqui periodici, attività di *onboarding*, formazione, focus group, comunicazione interna e strumenti digitali di collaborazione. Le evidenze raccolte tramite questi canali costituiscono un input informativo per la gestione ESG e, ove pertinente, per l'aggiornamento delle priorità rendicontate nelle sezioni successive.

1.2.5 Analisi di Materialità

Figura 4: Analisi di materialità EOS Solutions



L'analisi di materialità rappresenta il riferimento utilizzato da EOS Solutions per individuare e ordinare le **principali tematiche ESG** rilevanti rispetto al proprio modello di business e alla catena del valore. Nel Bilancio di Sostenibilità 2024 il processo è stato sviluppato attraverso un'analisi del contesto interno ed esterno, una prima identificazione

degli impatti, rischi e opportunità e la successiva valutazione dei temi emersi da parte dell'ESG Committee e degli organi di governance competenti. I contributi raccolti tramite le attività di stakeholder engagement

descritte nella sezione precedente sono stati considerati come uno degli elementi informativi a supporto della valutazione.

Il percorso ha integrato informazioni disponibili internamente, incluse policy, dati e processi aziendali, con elementi esterni quali evoluzioni normative e benchmark di settore. I temi sono stati valutati tenendo conto della loro rilevanza per l'organizzazione, della loro connessione con le dimensioni ambientale, sociale e di governance e, ove disponibili, delle aspettative emerse dal confronto con gli stakeholder. Sulla base di tale processo sono state individuate le priorità ESG riportate nel presente Bilancio VSME, con un livello di dettaglio proporzionato alla dimensione e alla struttura dell'azienda.

L'analisi attualmente utilizzata costituisce una base metodologica già strutturata, ma non è considerata un processo statico. EOS Solutions intende mantenerla aggiornata in funzione dell'evoluzione del contesto aziendale, dei dati disponibili, delle aspettative degli stakeholder e degli sviluppi normativi. A tal fine, è prevista una revisione dell'analisi di materialità nel 2027, con l'obiettivo di verificare la conferma o l'eventuale aggiornamento dei temi prioritari e di rafforzare ulteriormente la tracciabilità del processo di rendicontazione.



Figura 5: Analisi di materialità EOS Solutions – Priorità ESG 2025

1.2.6 Pratiche, politiche o iniziative future specifiche per la transizione verso un'economia più sostenibile

EOS Solutions sta progressivamente strutturando il proprio percorso di sostenibilità attraverso iniziative mirate nei principali ambiti ESG, in coerenza con il percorso di rendicontazione volontaria VSME, con l'adesione al UN Global Compact e con le priorità emerse dall'analisi di materialità. Le iniziative descritte in questa sezione rappresentano attività già avviate, in corso di consolidamento o previste, e sono sviluppate in modo proporzionato al profilo ICT e alla struttura organizzativa dell'azienda.

13

In **ambito ambientale**, le azioni si concentrano principalmente su energia, emissioni e mobilità. L'azienda monitora i consumi energetici e le emissioni Scope 1, Scope 2 e parzialmente Scope 3, con l'obiettivo di migliorare progressivamente qualità, copertura e comparabilità dei dati. Le principali iniziative riguardano l'utilizzo prevalente di energia elettrica da fonti rinnovabili, l'installazione di impianti fotovoltaici ove tecnicamente applicabile, l'efficientamento energetico degli uffici, l'impiego di tecnologie a basso consumo e la progressiva sostituzione di impianti a gas con pompe di calore. Nel 2025 è stata inoltre realizzata l'installazione di un impianto fotovoltaico presso la sede di Milano, come tappa intermedia del percorso di rafforzamento della produzione rinnovabile in sito.

Per quanto riguarda la mobilità, EOS Solutions sta portando avanti un percorso di progressiva transizione della flotta aziendale verso veicoli elettrici. L'iniziativa è accompagnata da attività di informazione, valutazioni sulle esigenze di mobilità e attenzione all'accettazione da parte dei dipendenti, considerando aspetti pratici quali autonomia dei veicoli, infrastruttura di ricarica e modalità di utilizzo. Sono previste ulteriori attività di confronto e raccolta feedback, anche tramite survey dedicate, al fine di supportare l'evoluzione della strategia di flotta e ridurre progressivamente le emissioni Scope 1.

In **ambito sociale**, le iniziative si concentrano su pari opportunità, benessere, sviluppo delle competenze e integrazione progressiva dei diritti umani nei processi aziendali. Il sistema di gestione UNI/PdR 125:2022 sostiene le attività relative a parità di genere, equità retributiva, selezione e assunzione, gestione della carriera, conciliazione vita-lavoro, genitorialità, comunicazione inclusiva e prevenzione di abusi, molestie e discriminazioni. L'azienda promuove inoltre il benessere delle persone anche attraverso servizi di supporto psicologico e coaching, iniziative di formazione e sviluppo professionale, nonché processi di *onboarding*, mentoring e ascolto interno.

Nel 2025 EOS Solutions ha partecipato al programma UN Global Compact Business & Human Rights Accelerator in Italia, avviando una prima attività di *human rights due diligence*. Tale percorso ha supportato l'identificazione di ambiti prioritari di miglioramento, con particolare attenzione ai diritti umani collegati alle attività digitali, tra cui protezione dei dati personali, cybersecurity, uso responsabile delle tecnologie emergenti e intelligenza artificiale. Le evidenze emerse sono state tradotte in un piano d'azione interno volto a integrare gradualmente tali considerazioni nei processi di governance, compliance, HR, sicurezza delle informazioni e protezione dei dati.

In **ambito governance** e condotta aziendale, EOS Solutions fa riferimento al Codice di Condotta, al sistema di whistleblowing, all'Integrity Committee, al Compliance Team e agli altri presidi interni per promuovere integrità, trasparenza, comportamento responsabile e prevenzione dei rischi etici. Le attività includono la comunicazione dei principi di condotta, la gestione di eventuali segnalazioni, l'attenzione alla tracciabilità dei processi decisionali e il progressivo rafforzamento della cultura di compliance e anticorruzione. Alcuni

presidi sono già attivi, mentre ulteriori iniziative di formazione e sensibilizzazione potranno essere sviluppate in funzione dell'evoluzione del sistema di governance e delle esigenze informative degli stakeholder.

Nel complesso, le iniziative sopra descritte sono considerate parte di un percorso di miglioramento progressivo. Alcuni ambiti, in particolare Scope 3, due diligence sui diritti umani, monitoraggio della catena del valore e presidi di adattamento climatico, sono ancora in fase di consolidamento e saranno ulteriormente sviluppati nei prossimi esercizi.

1.2.7 Certificazioni relative alla sostenibilità

Nel corso del 2025 EOS Solutions Group ha ottenuto due certificazioni rilevanti in ambito sostenibilità e responsabilità d'impresa. In data 24.07.2025 l'azienda ha conseguito la certificazione **ISO/IEC 27001** rilasciata da CSQA, a supporto del rafforzamento dei presidi di sicurezza delle informazioni e della gestione strutturata dei rischi correlati. Successivamente, in data 11.12.2025, ha ottenuto la certificazione **UNI/PdR 125**, sempre con ente di certificazione CSQA, che attesta l'adozione di un sistema di gestione orientato alla parità di genere, contribuendo alla valorizzazione delle persone e al consolidamento delle pratiche di inclusione ed equità.

1.2.7.1 Adesioni

EOS Solutions ha aderito nel 2024 al **UN Global Compact** delle Nazioni Unite, iniziativa volontaria che promuove l'integrazione di principi condivisi in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione nelle strategie e nelle pratiche aziendali. L'adesione rappresenta per l'azienda un riferimento di indirizzo per il progressivo consolidamento del proprio percorso ESG e per la comunicazione trasparente degli impegni assunti verso gli stakeholder.

In tale contesto, EOS Solutions ha sottoscritto anche il manifesto "Imprese per le persone e la società", che richiama l'importanza della dimensione sociale della sostenibilità, con particolare attenzione al rispetto dei diritti umani e del lavoro, alla promozione dell'inclusione e dell'equità, al benessere dei lavoratori, alla formazione e sensibilizzazione degli stakeholder, nonché alla misurazione e rendicontazione trasparente degli impatti sociali. Tali principi sono considerati coerenti con le iniziative già avviate o in fase di consolidamento dall'azienda in ambito persone, governance responsabile e catena del valore.

Nel presente Bilancio VSME, il riferimento al UN Global Compact e alla sottoscrizione del manifesto viene riportato come elemento di contesto e di orientamento volontario. L'effettiva attuazione degli impegni richiamati è descritta, ove pertinente, nelle sezioni dedicate a diritti umani, forza lavoro, stakeholder engagement, condotta aziendale e iniziative di miglioramento progressivo. In continuità con tale percorso, EOS Solutions prevede inoltre la predisposizione della seconda *Communication on Progress* (CoP), quale strumento di comunicazione e rendicontazione periodica dei progressi compiuti rispetto ai principi del UN Global Compact.

1.2.8 Highlights



15

Figura 6: Highlights 2025

Nel 2025 il Gruppo EOS Solutions si presenta come una realtà di dimensioni significative per il comparto, con un organico complessivo strutturato e una base economico-finanziaria solida.

Il profilo **energetico** evidenzia consumi prevalentemente legati all'elettricità, con una componente rinnovabile rilevante e una quota di autoproduzione, affiancati da consumi di combustibili delle auto aziendali che contribuiscono in modo sostanziale al fabbisogno complessivo.

Sul fronte **climatico**, l'inventario delle emissioni include le componenti Scope 1, Scope 2 (location-based e, in via opzionale, market-based) e Scope 3, offrendo una visione articolata dell'impronta lungo le attività dirette e la catena del valore; in parallelo, sono rendicontati i principali impatti ambientali operativi, tra cui rifiuti non pericolosi e prelievi idrici, con assenza di prelievi in aree di water-stress.

La **forza lavoro** risulta in larga parte a tempo indeterminato e con una composizione di genere definita; in ambito salute e sicurezza, è stato registrato un numero contenuto di infortuni e non si rilevano decessi legati a infortuni o malattie professionali.

2 SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE, SOCIALE E DI GOVERNANCE

2.1 Informazioni ambientali

Le informazioni ambientali rendicontate nel presente Bilancio VSME riguardano principalmente i **consumi energetici**, le **emissioni di gas a effetto serra**, i **rischi climatici** e, in misura proporzionata al profilo ICT dell'azienda, gli aspetti relativi a inquinamento, biodiversità, risorse idriche, rifiuti ed economia circolare. La rendicontazione si basa sui dati disponibili per l'anno 2025 e su stime documentate laddove non siano disponibili misurazioni dirette complete. L'approccio adottato riflette la natura prevalentemente d'ufficio delle attività di EOS Solutions e mira a fornire una rappresentazione prudente, trasparente e progressivamente migliorabile delle principali informazioni ambientali rilevanti.

16

2.1.1 Energia ed emissioni di gas a effetto serra

Nel 2025 EOS Solutions ha rilevato i propri consumi energetici distinguendo tra energia elettrica acquistata, quasi totalmente da fonti rinnovabili, energia elettrica autoprodotta e combustibili.

Il profilo energetico evidenzia un ricorso prevalente all'elettricità di origine **rinnovabile** per la componente elettrica, con 559 MWh acquistati e 69 MWh autoprodotti; la quota di elettricità acquistata non rinnovabile risulta pari a 0,009 MWh e ha un'incidenza non significativa sul totale rendicontato.

Rispetto al periodo precedente, l'elettricità acquistata rinnovabile passa da 358 MWh a 559 MWh con un incremento del +56%, mentre l'elettricità acquistata non rinnovabile scende da 2 MWh a 0,009 MWh, con una variazione di -2 MWh (-100%). Nel complesso, l'elettricità acquistata totale aumenta da 360 MWh a 559 MWh, con una variazione di +199 MWh (+56%). Nel 2025 è inoltre rendicontata elettricità autoprodotta rinnovabile consumata pari a 69 MWh, rispetto a 29 MWh nel 2024, con un incremento del +138%; tale dato contribuisce a rafforzare la quota di energia rinnovabile utilizzata dall'azienda. L'aumento dei consumi elettrici va inoltre letto anche in relazione all'apertura della nuova sede di Milano, caratterizzata da spazi più ampi e dall'utilizzo di una pompa di calore, che può aver contribuito al maggiore fabbisogno elettrico nel periodo di rendicontazione.

Per quanto riguarda i **combustibili**, il consumo rilevato è interamente attribuibile a fonte **non rinnovabile** e pari a 2.470 MWh, che nel 2024 era di 2.295 MWh (+8%).

Complessivamente, il consumo energetico totale arrotondato è pari a 3.098 MWh nel 2025, rispetto a 2.684 MWh nel 2024, con un incremento del +15%, sostanzialmente legato all'incremento dell'attività, dei consumi elettrici e del numero di addetti con relativi automezzi in uso.

L'azienda prosegue nel rafforzamento dei processi di raccolta e consolidamento dati, così da supportare una lettura sempre più completa delle dinamiche energetiche e delle relative leve di efficientamento.

Tabella 3: Energia (in MWh)

Voce	Energia rinnovabile (MWh)			Energia non rinnovabile (MWh)			Energia totale (MWh)		
	2024	2025	Δ %	2024	2025	Δ %	2024	2025	Δ %
Elettricità acquistata	358	559	+56%	2	0	-100%	360	559	+56%
Elettricità autoprodotta	29	69	+138%	0	0	n.a.	29	69	+138%
Combustibili	0	0	n.a.	2.295	2.470	+8%	2.295	2.470	+8%
Totale	387	628	+62%	2.297	2.470	+8%	2.684	3.098	+15%

La figura successiva sintetizza il mix energetico 2025 e rende più immediata la distinzione tra elettricità rinnovabile, autoproduzione e consumi di combustibili.

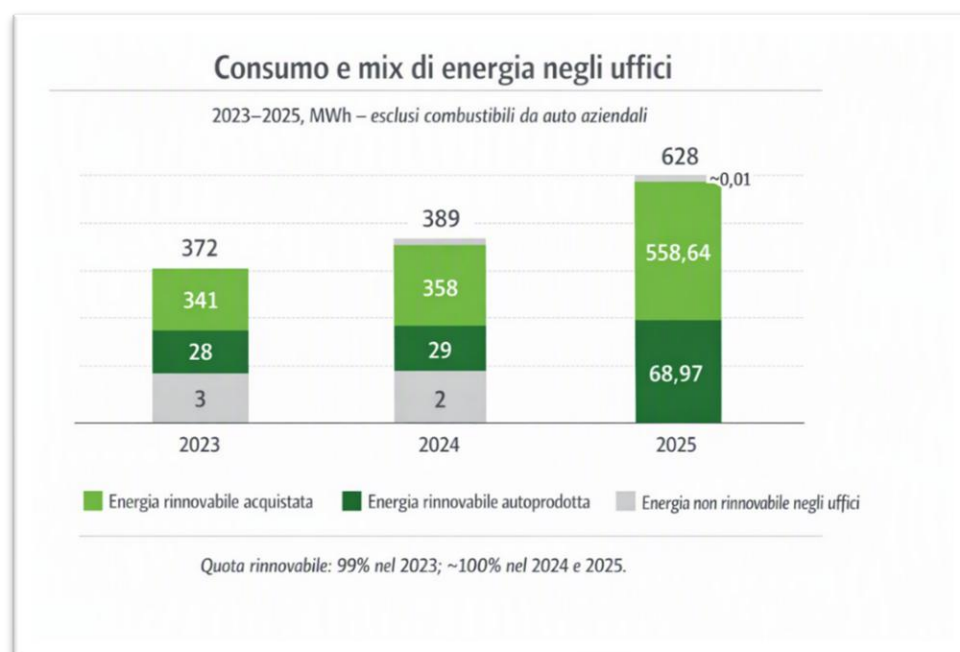


Figura 7: Consumo e mix di energia 2025

Il tema dell'energia e delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) costituisce uno dei pilastri fondamentali nelle politiche di sostenibilità ambientale. Il consumo energetico rappresenta una delle principali fonti di emissioni climalteranti, in particolare quando deriva da combustibili fossili. La quantificazione, gestione e progressiva riduzione delle emissioni dirette (Scope 1), indirette da energia acquistata (Scope 2) ed emissioni indirette della catena del valore (Scope 3), secondo standard internazionali come il GHG Protocol, costituiscono strumenti essenziali per valutare l'impatto ambientale di un'organizzazione. Questo paragrafo analizza il profilo energetico dell'impresa e le relative emissioni, evidenziando strategie di mitigazione e iniziative di efficienza energetica in coerenza con gli obiettivi climatici internazionali.

In coerenza con l'impostazione VSME, le emissioni lorde di gas a effetto serra sono rendicontate per Scope. Nel 2025 le emissioni **Scope 1**, associate a fonti di proprietà o controllate, ammontano a 675 tCO₂e e sono

riconducibili principalmente all'utilizzo della flotta aziendale. Le emissioni **Scope 2**, legate alla generazione dell'energia elettrica acquistata, sono pari a 115 tCO₂e secondo l'approccio location-based; secondo l'approccio market-based risultano pari a 0 tCO₂e, in considerazione dell'energia elettrica rinnovabile acquistata e documentata. Le emissioni **Scope 3**, riferite alle categorie considerate nel perimetro di rendicontazione, ammontano a 475 tCO₂e. Il totale delle emissioni Scope 1, Scope 2 e Scope 3 è pari a 1.265 tCO₂e secondo l'approccio location-based e a 1.151 tCO₂e secondo l'approccio market-based.

Rispetto al 2024, le emissioni Scope 1 aumentano da 579 a 675 tCO₂e, principalmente per effetto dell'incremento delle percorrenze della flotta aziendale. Le emissioni Scope 3 diminuiscono invece da 658 a 475 tCO₂e; tale variazione va letta con prudenza, poiché risente anche di differenze metodologiche e di perimetro, in particolare nella contabilizzazione dei beni strumentali e dei beni in leasing. Il totale market-based si riduce da 1.238 a 1.151 tCO₂e, mentre il totale location-based è disponibile per il 2025 e include anche il contributo Scope 2 calcolato con fattore medio di rete. Nel complesso, l'andamento conferma la rilevanza della flotta aziendale e della qualità dei dati Scope 3 come principali ambiti di monitoraggio e miglioramento progressivo.

Tabella 4: Emissioni di gas a effetto serra (2019-2025)

Emissioni ambito 1, 2 e 3 (tCO ₂ eq)	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Totale emissioni lorde Scope 1	288	241	284	374	483	579	675
Riscaldamento a gas	58	73	47	41	10	2	2
Trasferite in auto aziendali	230	168	237	334	473	578	673
Totale emissioni lorde Scope 2 location-based	nd	nd	nd	nd	nd	nd	115
Totale emissioni lorde Scope 2 market-based	46	36	12	5	~0	~0	0
Totale emissioni lorde Scope 3 indirette	305	143	171	337	489	658	475
Beni strumentali (monitor, computer)	nd	nd	nd	nd	71	146	nd
Viaggi d'affari	184	75	91	118	144	228	187
Pendolarismo dei dipendenti	121	68	79	219	240	248	271
Beni in leasing a valle (gas)	nd	nd	nd	nd	34	36	13
Beni in leasing (computer)	nd	nd	nd	nd	nd	nd	4
Beni in leasing a valle (energia elettrica)	nd	nd	nd	nd	1	0	0
Emissioni totali GHG location-based	nd	nd	nd	nd	nd	nd	1265
Emissioni totali GHG market-based	639	421	467	717	972	1238	1151

La rappresentazione grafica seguente consente di visualizzare l'andamento delle emissioni nel tempo e di confrontare in modo più chiaro il contributo dei diversi Scope.

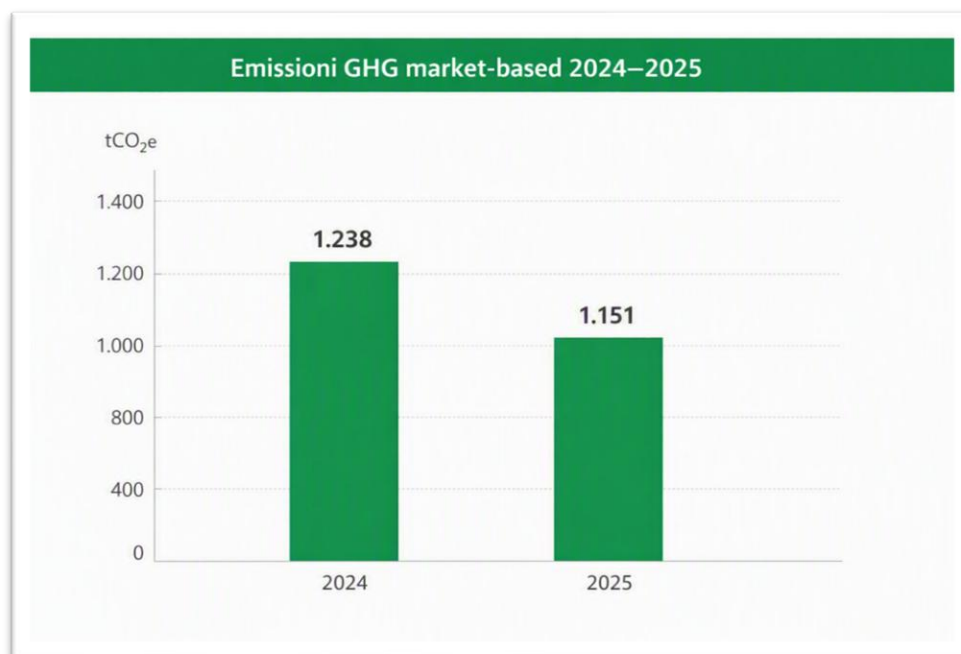


Figura 8: Emissioni GHG a confronto

Ai fini della comparabilità nel tempo e rispetto alla dimensione economica, l'azienda ha calcolato l'**intensità** complessiva delle emissioni di gas serra in rapporto al fatturato.

Nel 2025 l'intensità totale Scope 1, Scope 2 e Scope 3 risulta pari a 0,000021 tCO₂e per euro di fatturato secondo l'approccio location-based; in ottica facoltativa, la corrispondente intensità market-based è pari a 0,000019 tCO₂e per euro di fatturato, dato che nell'anno precedente era pari a 0,000022, in netto miglioramento.

Il monitoraggio dell'intensità emissiva consente di valutare l'evoluzione delle emissioni rispetto alla crescita o variazione del volume d'affari e supporta l'identificazione di priorità di miglioramento lungo le diverse componenti degli Scope rendicontati.

Tabella 5: Intensità delle emissioni di gas serra

	Location-based (tCO ₂ eq/M€)	Market-based (tCO ₂ eq/M€)
	Anno prec.te / 2025	Anno prec.te / 2025
Intensità Scope 1+2	nd / 0,000013	0,000010 / 0,000011
Intensità Scope 1+2+3	nd / 0,000021	0,000022 / 0,000019

La figura seguente completa la lettura dell'intensità emissiva, collegando il dato climatico alla dimensione economica dell'organizzazione.

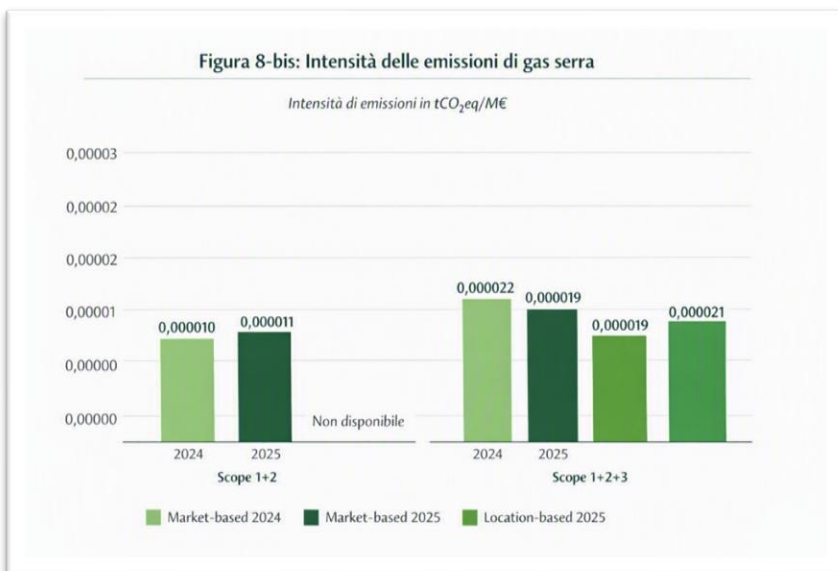


Figura 8-bis: Intensità delle emissioni di gas serra

2.1.2 Obiettivi di riduzione dei gas serra e transizione climatica

Nel corso del 2025 EOS Solutions ha consolidato il proprio **percorso di riduzione** delle emissioni di gas a effetto serra definendo obiettivi quantitativi al 2035, con anno base 2024 e misurazione espressa in tCO₂e. I target sono articolati per ambito emissivo e sono accompagnati da azioni operative coerenti con la strategia di transizione climatica della Società.

Per le emissioni Scope 1 e Scope 2 considerate con approccio **market-based**, l'obiettivo al 2035 prevede una riduzione di circa il 50% rispetto all'anno base 2024, passando da 579 tCO₂e a 290 tCO₂e. Le principali leve di intervento includono l'elettrificazione progressiva della flotta aziendale, la sostituzione degli impianti a gas con pompe di calore, l'utilizzo di energia rinnovabile, l'installazione di impianti fotovoltaici e l'efficientamento energetico degli uffici. Per lo Scope 3, l'obiettivo al 2035 prevede una riduzione di circa il 42% rispetto all'anno base 2024, passando da 658 tCO₂e a 382 tCO₂e; le leve di intervento previste includono la promozione della mobilità sostenibile, la riduzione delle emissioni da trasferte e il progressivo coinvolgimento della catena del valore.

La Società ha redatto ed adottato un **piano di transizione** fondato su un insieme di iniziative e obiettivi di riduzione, con un approccio che combina misure tecnologiche e organizzative, tra cui l'elettrificazione progressiva della flotta, l'installazione di impianti fotovoltaici, l'impiego di energia elettrica da fonti rinnovabili, il miglioramento dell'efficienza energetica degli uffici e la mobilità sostenibile. L'avanzamento rispetto ai target è oggetto di monitoraggio periodico tramite il sistema di governance ESG e il processo di rendicontazione della sostenibilità, a supporto del miglioramento continuo e dell'allineamento delle azioni ai risultati attesi.

In relazione alla classificazione settoriale, EOS Solutions indica che non opera in un settore ad alto impatto climatico; pertanto, le informazioni specifiche richieste per tali settori non risultano applicabili.

Tabella 6: Target di riduzione delle emissioni di gas serra

	Scope 1+2 market-based	Scope 3
Anno base	2024	2024
Valore anno base	579 tCO ₂ e	658 tCO ₂ e
Anno target	2035	2035
Valore anno target	290 tCO ₂ e	382 tCO ₂ e
Riduzione rispetto all'anno base	50%	42%
Principali leve di intervento	Elettrificazione della flotta, pompe di calore, energia rinnovabile, fotovoltaico ed efficienza energetica degli uffici.	Mobilità sostenibile, riduzione delle trasferte e progressivo coinvolgimento della catena del valore.

La figura successiva riassume visivamente il percorso di riduzione previsto al 2035 e aiuta a distinguere le leve riferite a Scope 1+2 da quelle relative a Scope 3.

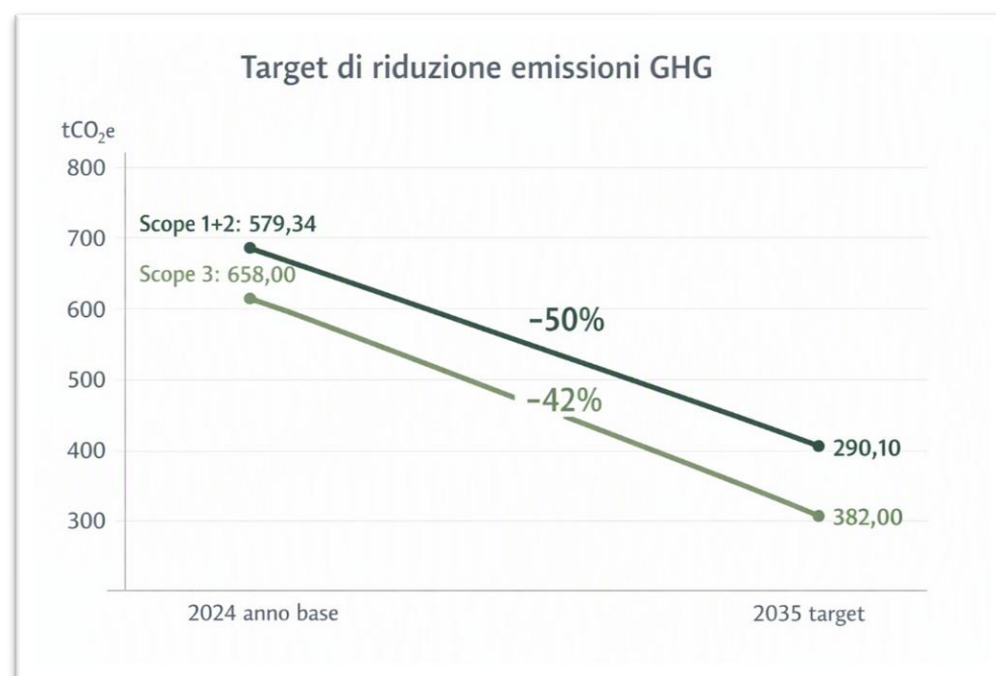


Figura 9: Target di riduzione emissioni GHG

2.1.3 Rischi climatici

L'analisi dei rischi climatici di EOS Solutions si inserisce nel più ampio processo di identificazione degli **impatti, rischi e opportunità ESG** già sviluppato nel Bilancio di Sostenibilità 2024 e ripreso nel percorso di rendicontazione VSME 2025. In coerenza con la natura delle attività svolte, prevalentemente digitali e d'ufficio, l'esposizione complessiva ai rischi climatici è valutata come limitata o moderata; tuttavia, alcuni

fattori fisici e di transizione possono incidere nel tempo sui costi operativi, sulla continuità dei servizi, sulla mobilità aziendale e sulle aspettative di clienti, partner e stakeholder.

I **rischi fisici** riguardano principalmente la possibile esposizione delle sedi operative, delle infrastrutture digitali e della continuità dei servizi a eventi climatici estremi, nonché l'eventuale aumento dei fabbisogni energetici per raffrescamento e climatizzazione. Considerata la struttura distribuita degli uffici e l'assenza di attività produttive ad alta intensità fisica, tali rischi non sono al momento valutati come elevati, ma richiedono un presidio progressivo in ottica di continuità operativa, gestione degli spazi e resilienza delle infrastrutture.

I **rischi di transizione** sono collegati all'evoluzione del quadro normativo e degli standard di rendicontazione, alle aspettative crescenti dei clienti e della catena del valore, ai costi energetici e alla necessità di ridurre progressivamente le emissioni di gas serra. Gli ambiti maggiormente interessati sono la flotta aziendale, gli spostamenti casa-lavoro e di lavoro, i consumi energetici delle sedi, l'utilizzo di servizi cloud e infrastrutture digitali, nonché il coinvolgimento dei fornitori su criteri ambientali. Nel breve periodo non sono attesi impatti finanziari elevati; la rilevanza aumenta tuttavia nel medio-lungo termine, in particolare rispetto agli obiettivi climatici 2035 e alla capacità di mantenere coerenza tra crescita aziendale, consumi energetici ed emissioni.

Nel contesto di EOS Solutions, i **rischi di mercato** e reputazionali collegati al clima e all'ambiente riguardano principalmente la coerenza tra obiettivi dichiarati, dati disponibili e iniziative effettivamente realizzate, oltre all'evoluzione dei costi energetici, della mobilità aziendale e delle infrastrutture digitali utilizzate. Tali aspetti sono presidiati attraverso un approccio prudente alla rendicontazione, il miglioramento progressivo della qualità dei dati ESG e il monitoraggio delle principali leve ambientali, tra cui consumi energetici, emissioni, energia rinnovabile, fotovoltaico, efficienza energetica ed elettrificazione della flotta.

Tabella 7: Rischi climatici

Categoria	Descrizione	Valutazione	Presidi e azioni
Rischi fisici	Eventi climatici estremi, possibili interruzioni operative, aumento dei fabbisogni di raffrescamento e vulnerabilità indirette delle infrastrutture digitali e cloud.	Basso-medio; rilevanza soprattutto prospettica e legata alla continuità operativa.	Presidio sedi, infrastrutture IT, continuità operativa e progressivo rafforzamento dell'analisi dei rischi climatici.
Rischi di transizione	Evoluzione normativa, aspettative ESG di stakeholder, costi energetici, riduzione emissioni e adattamento di mobilità, sedi e catena del valore.	Medio nel medio-lungo termine; non elevato nel breve periodo.	Target 2035, elettrificazione flotta, energia rinnovabile, fotovoltaico, efficienza energetica e monitoraggio Scope 1, 2 e 3.
Rischi di mercato e reputazionali	Possibile disallineamento tra obiettivi dichiarati, dati disponibili e iniziative realizzate, con effetti sulla credibilità della comunicazione ambientale; rilevano anche costi energetici, mobilità e infrastrutture digitali.	Basso-medio; rilevanza legata a qualità dati ESG e coerenza della rendicontazione.	Reporting prudente, verifica dati ESG e monitoraggio di consumi, emissioni, rinnovabili, fotovoltaico, efficienza ed elettrificazione flotta.
Rischi legali	Possibili contestazioni legate a dichiarazioni ambientali non accurate o a requisiti ESG lungo la catena di fornitura.	Basso, con attenzione a presidio documentale e tracciabilità.	Approccio audit-safe, tracciabilità fonti e coerenza tra dati, obiettivi e comunicazione esterna.

2.1.4 Inquinamento di aria, acqua e suolo

Nell'ambito dell'analisi di materialità, il tema dell'inquinamento di aria, acqua e suolo non è stato identificato come materiale per EOS Solutions, in considerazione del profilo ICT dell'azienda, dell'assenza di processi produttivi o industriali e della limitata esposizione diretta a fonti di emissioni inquinanti diverse dalle emissioni climalteranti rendicontate nella sezione dedicata ai gas a effetto serra. L'analisi degli impatti, rischi e opportunità ha evidenziato una maggiore rilevanza per altri temi ambientali, quali energia, emissioni GHG, mobilità e gestione delle risorse. Pertanto, per il 2025 non sono stati raccolti dati quantitativi specifici su inquinanti rilasciati in aria, acqua o suolo. Tale valutazione potrà essere riesaminata in caso di variazioni del perimetro operativo, nuove evidenze di impatto o ulteriori richieste informative degli stakeholder.

2.1.5 Biodiversità

In continuità con la valutazione illustrata nella sezione precedente, anche la biodiversità non è stata identificata come tema materiale per EOS Solutions nell'ambito dell'analisi di materialità. La valutazione si basa, in particolare, sulla natura prevalentemente d'ufficio delle attività svolte e sull'assenza, sulla base delle informazioni disponibili, di siti operativi localizzati all'interno di aree protette o in prossimità di aree sensibili per la biodiversità. Non sono inoltre emersi impatti o dipendenze dirette significative su ecosistemi, habitat o specie. Per l'esercizio 2025, la richiesta informativa relativa al numero e alla superficie dei siti in ettari è quindi considerata non applicabile o non materiale rispetto al profilo aziendale.

Gli indicatori VSME relativi all'utilizzo del suolo dunque non riportano, per il 2025, i valori per superfici impermeabilizzate, superfici orientate alla natura all'interno del sito, superfici orientate alla natura fuori dal sito e utilizzo totale del suolo. Tale scelta riflette il perimetro informativo attualmente disponibile e non rappresenta una valutazione ecologica estesa. La rilevanza del tema potrà essere riesaminata qualora emergano cambiamenti del perimetro operativo, nuove evidenze di impatto o ulteriori richieste informative degli stakeholder.

2.1.6 Risorse idriche

In continuità con la valutazione dei temi ambientali non materiali illustrata nelle sezioni precedenti, le risorse idriche non sono state identificate come tema materiale nell'ambito dell'analisi di materialità di EOS Solutions. La valutazione riflette la natura prevalentemente d'ufficio delle attività svolte e l'assenza di processi produttivi che richiedano un utilizzo significativo di acqua. Per il 2025, tuttavia, l'azienda ha deciso di fornire per la prima volta una stima del prelievo e del consumo idrico complessivo, pari a 5.429 m³, al fine di migliorare la completezza della rendicontazione VSME e disporre di una prima base informativa per gli esercizi successivi.

Il dato è stato stimato tramite estrapolazione dei consumi idrici puntuali disponibili per la sede di Bolzano-Bozen in relazione agli altri siti aziendali, utilizzando criteri proporzionati al perimetro informativo disponibile (per maggiori dettagli si rinvia alla Nota metodologica alla fine del presente documento). La stima non rappresenta ancora una misurazione diretta e completa su tutti i siti; EOS Solutions intende

pertanto rafforzare nei prossimi anni la raccolta dei dati idrici, migliorando progressivamente tracciabilità, copertura e comparabilità delle informazioni rendicontate. Per le aree classificate a water-stress non risultano prelievi né consumi, entrambi pari a 0 m³.

Tabella 8 Risorse idriche

	Prelievo di acqua (m ³)	Consumo di acqua (m ³)
Tutte le aree	5.429	5.429
Aree di water-stress	0	0

2.1.7 Gestione dei rifiuti ed economia circolare

In continuità con la valutazione dei temi ambientali illustrata nelle sezioni precedenti, la gestione dei rifiuti e l'economia circolare non sono state identificate come temi materiali nell'ambito dell'analisi di materialità di EOS Solutions. Tale valutazione riflette sempre il profilo ICT dell'azienda, la natura prevalentemente d'ufficio delle attività svolte e l'assenza di processi produttivi, manifatturieri o logistici con flussi significativi di materiali, scarti o imballaggi. Per questo motivo, nel 2025 non risultano adottati programmi specifici o iniziative strutturate riconducibili all'economia circolare. Le normali pratiche di separazione dei rifiuti presenti negli uffici sono considerate attività operative di gestione dei rifiuti e non vengono rappresentate come iniziative specifiche di economia circolare.

Ai soli fini della rendicontazione VSME, nel periodo di riferimento è stata riportata una quantità stimata di rifiuti non pericolosi destinati a smaltimento pari a 21 tonnellate. Il dato è stato elaborato sulla base di benchmark relativi ai rifiuti da ufficio e delle informazioni disponibili, in assenza di misurazioni dirette e complete sull'insieme dei siti operativi. Tale valore va quindi interpretato come una prima stima proporzionata al perimetro informativo disponibile e non come indicatore di un sistema di monitoraggio dei rifiuti già pienamente strutturato. EOS Solutions potrà rafforzare nei prossimi anni la raccolta dei dati sui rifiuti, qualora il tema assuma maggiore rilevanza o emergano nuove esigenze informative.

Tabella 9 Utilizzo delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti

	Smaltimento (t)
Rifiuti non pericolosi	21

2.2 Informazioni sociali

Le informazioni sociali rendicontate nel presente Bilancio VSME riguardano principalmente la composizione e l'evoluzione della forza lavoro, la salute e sicurezza, la formazione, la contrattazione collettiva, l'equità retributiva e i presidi relativi ai diritti umani e del lavoro. La rendicontazione si basa sui dati disponibili per l'anno 2025 e sui processi interni di gestione delle persone, con particolare riferimento al sistema di gestione per la parità di genere UNI/PdR 125:2022, alle procedure HR e ai presidi di governance ESG. Le sezioni seguenti presentano i **principali indicatori** quantitativi e le informazioni qualitative utili a descrivere il profilo sociale dell'organizzazione e le aree di progressivo consolidamento.

2.2.1 Caratteristiche generali della forza lavoro

Nel 2025 EOS Solutions ha impiegato complessivamente **519 dipendenti**. La forza lavoro risulta prevalentemente composta da personale con contratto a tempo indeterminato, pari a 496 unità, mentre i contratti a tempo determinato sono 23. In termini di distribuzione per genere, l'organico è costituito da 136 donne e 383 uomini; non risultano dipendenti classificati nelle categorie "Altro" o "Non segnalato", entrambe pari a 0. Rispetto al 2024, il totale dei dipendenti risulta sostanzialmente stabile, passando da 515 a 519 unità. Il dato risulta comunque in aumento rispetto al periodo precedente, con una modesta variazione assoluta pari a +4 unità, pari al +3%.

25

Con riferimento alla presenza geografica, l'azienda opera in più di un Paese e concentra la quasi totalità dei dipendenti in **Italia**, con 518 unità, mentre negli USA è presente 1 dipendente.

Nel corso dell'anno di riferimento, il turnover complessivo è pari all'11%, in aumento rispetto al valore arrotondato del 9% registrato nel 2024. L'incremento, pari a circa 2 punti percentuali, va letto in un contesto di organico complessivamente stabile, passato da 515 a 519 dipendenti, e rappresenta un indicatore da monitorare nel tempo per comprendere l'evoluzione della dinamica occupazionale e supportare le politiche di gestione, sviluppo e *retention* delle persone.

In tale prospettiva, molteplici iniziative quali percorsi di crescita e sviluppo professionale, piani di carriera, strumenti partecipativi come l'*EOS Participation Program* (si veda capitolo dedicato 2.3.1), attività formative sono tutte considerate leve utili a rafforzare il coinvolgimento delle persone, volte anche a contribuire al contenimento del turnover nel tempo.

Con riferimento alla tipologia contrattuale, la composizione della forza lavoro evidenzia nel 2025 una prevalenza ancora più marcata dei rapporti a tempo indeterminato, che rappresentano il 96% del totale, rispetto al 77% del 2024. In modo speculare, la quota dei contratti a tempo determinato si riduce dal 23% al 4%. Tale evoluzione indica un rafforzamento della stabilità contrattuale della forza lavoro e una minore incidenza dei rapporti a termine nel periodo di rendicontazione.

Tabella 10: Dipendenti per tipologia di contratto

	2024	2025
Tempo indeterminato	77%	96%
Tempo determinato	23%	4%
Totale	100%	100%

La rappresentazione grafica successiva visualizza la composizione contrattuale della forza lavoro e facilita il confronto tra il periodo precedente e il 2025.



Figura 10: Mix contrattuale dei dipendenti 2024-2025

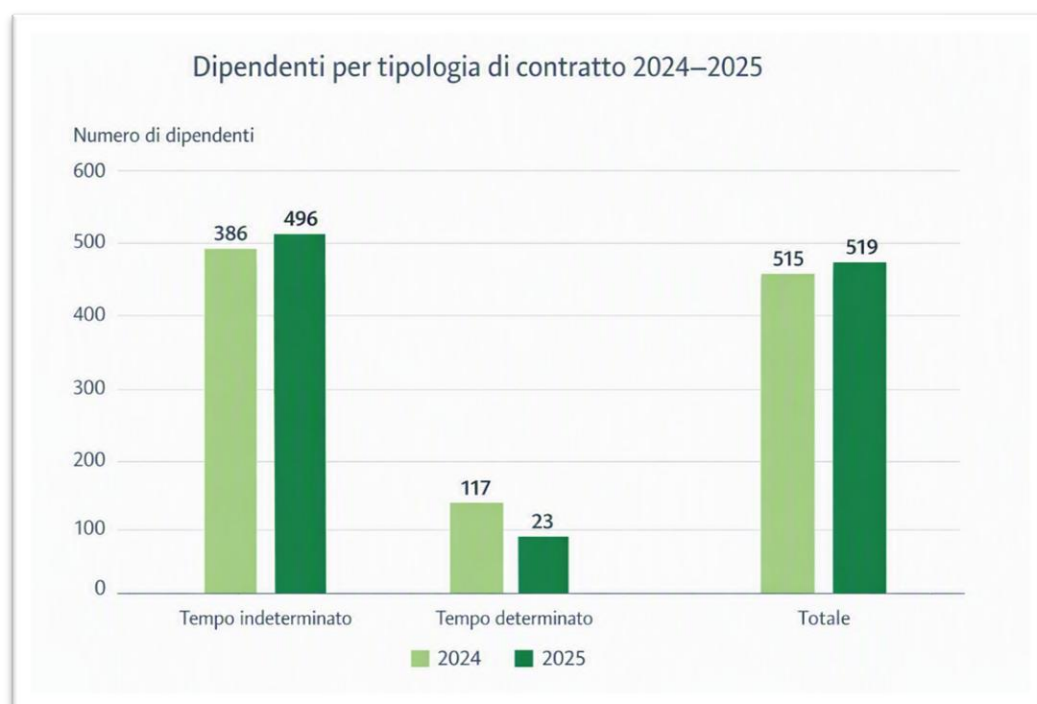


Figura 11: Dipendenti per tipologia di contratto

Tabella 11: Forza lavoro - caratteristiche di genere

	2024	2025	Var.%
Donne	143	136	-5%
Uomini	372	383	+3%
Totale	515	519	+1%

Nel complesso, la composizione di genere della forza lavoro risulta sostanzialmente stabile nel periodo considerato. Il numero di donne passa da 143 a 136 unità, mentre il numero di uomini aumenta da 372 a 383 unità; il totale dei dipendenti cresce da 515 a 519 unità. La variazione conferma una prevalenza della componente maschile nell'organico e rappresenta un indicatore da monitorare nel tempo nell'ambito dei presidi aziendali su pari opportunità, inclusione ed equità.

Le figure successive sintetizzano visivamente la distribuzione della forza lavoro per genere, integrando i dati numerici riportati nella tabella.

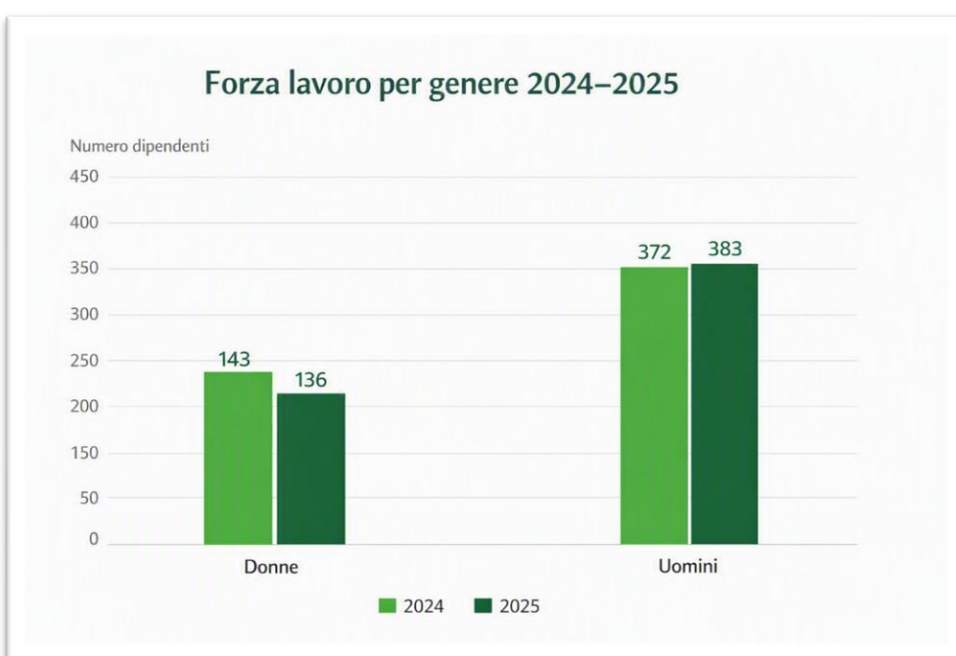


Figura 12: Forza lavoro per genere 2024-2025

La figura seguente completa la lettura della distribuzione per genere, mostrando il peso percentuale delle componenti femminile e maschile nei due periodi considerati.

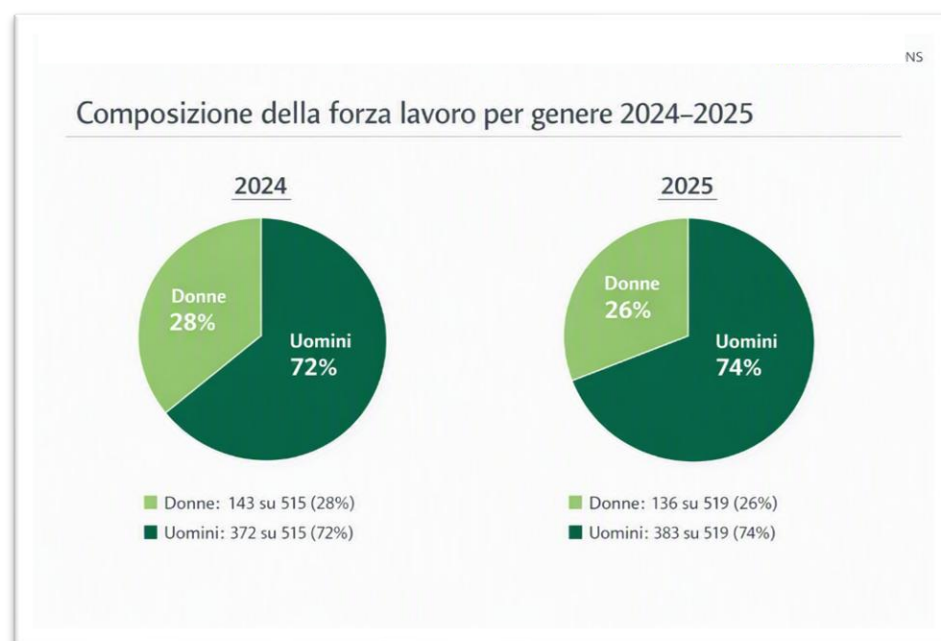


Figura 13: Composizione percentuale della forza lavoro per genere 2024-2025

Tabella 12: Forza lavoro - caratteristiche geografiche

Numero dipendenti	Paese	Anno prec.te	2025	Var.%
Italia	Italia	514	518	3
USA	USA	1	1	0

La distribuzione per età evidenzia una prevalenza della fascia 30-50 anni, pari a 269 dipendenti, seguita dai dipendenti con meno di 30 anni, pari a 127 unità, e dagli over 50, pari a 123 unità.

L'incremento delle fasce di età tra 30 e 50 anni e oltre 50 anni va visto come un progressivo rafforzamento della *seniority* e dell'esperienza professionale presenti nella forza lavoro. In coerenza con il modello di business dell'azienda, basato su servizi ICT, consulenza applicativa e supporto ai clienti, tale evoluzione contribuisce a consolidare il patrimonio di competenze interne e a sostenere la continuità e la qualità del servizio offerto, anche nelle attività a maggiore contenuto consulenziale.

Tabella 13: Distribuzione per età dei dipendenti

Numero dipendenti per fascia di età	2024	2025	Var.%
Meno di 30 anni	133	127	24,47%
Tra 30 e 50 anni	261	269	51,83%
Oltre 50 anni	101	123	23,70%
Totale	515	519	

La figura seguente consente di leggere in modo più immediato la distribuzione per fasce d'età e il relativo peso delle diverse classi anagrafiche.

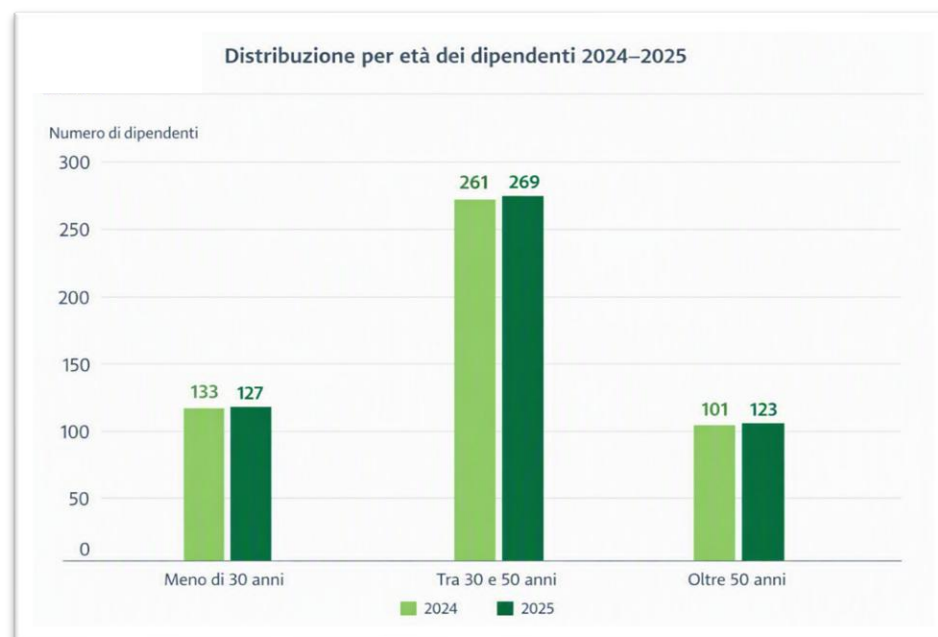


Figura 14: Distribuzione per età dei dipendenti 2024-2025

2.2.2 Ulteriori caratteristiche della forza lavoro

Le informazioni disponibili riguardano la composizione di genere a livello manageriale e il ricorso a lavoratori temporanei forniti da agenzie o imprese specializzate. Sulla base dei dati disponibili per il periodo di rendicontazione, i dipendenti a **livello manageriale** sono 35 uomini e 6 donne; il rapporto donne/uomini a livello manageriale è pertanto pari a 0,17. Nel medesimo periodo risultano inoltre 5 lavoratori temporanei forniti da imprese principalmente impegnate in attività di lavoro.

Rispetto al periodo precedente, la popolazione manageriale risulta in crescita sia nella componente maschile, passata da 23 a 35 unità (+52%), sia nella componente femminile, passata da 4 a 6 unità (+50%). Il rapporto donne/uomini a livello manageriale resta sostanzialmente stabile, pari a 0,17 in entrambi i periodi considerati, in quanto l'incremento ha interessato entrambe le componenti.

I lavoratori temporanei forniti da imprese specializzate passano da 3 unità nel periodo precedente a 5 unità nel 2025, con un incremento pari a +67%. Il dato rappresenta una componente limitata rispetto alla forza lavoro complessiva e va letto come informazione descrittiva sul ricorso a personale temporaneo nel periodo di rendicontazione.

Tabella 14: Ulteriori caratteristiche della forza lavoro

	Periodo prec.te	2025	Delta %
Dipendenti di sesso maschile a livello manageriale	23	35	+52%
Dipendenti di sesso femminile a livello manageriale	4	6	+50%

Rapporto donne/uomini a livello manageriale	0,17	0,17	0%
Totale lavoratori temporanei forniti da imprese principalmente impegnate in attività di lavoro	3	5	+67%

La rappresentazione grafica successiva offre una lettura sintetica delle variazioni intervenute nelle ulteriori caratteristiche della forza lavoro.

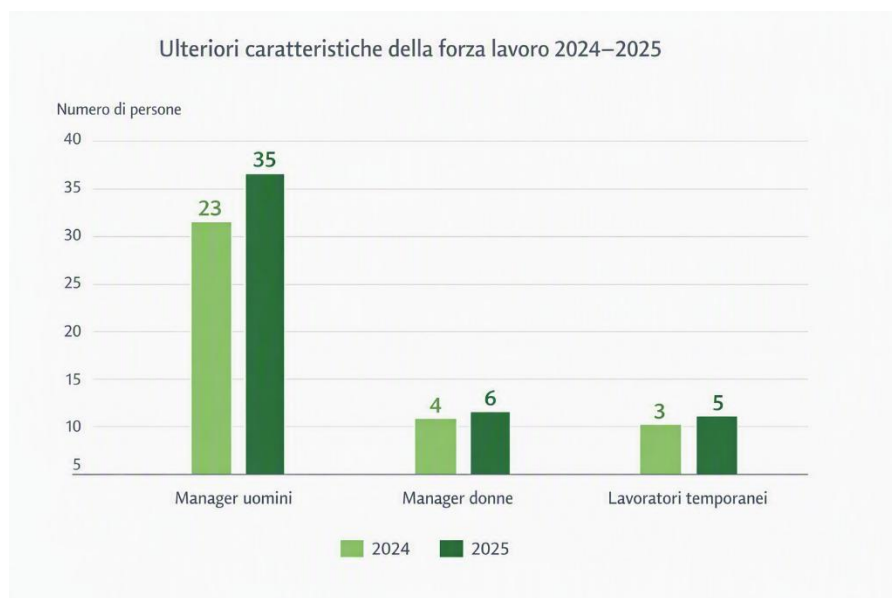


Figura 15: Ulteriori caratteristiche della forza lavoro 2024–2025

2.2.3 Salute e sicurezza

Nel corso del 2025 EOS Solutions ha monitorato i principali indicatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro con riferimento alla popolazione aziendale. Nell'anno di riferimento si è registrato 1 infortunio sul lavoro, rispetto a 4 nel 2024, con una riduzione pari al 75%. Il tasso di infortuni, arrotondato all'unità, passa da 0,8 a 0,19 evidenziando un netto miglioramento rispetto all'anno precedente. Non si sono verificati decessi dovuti a infortuni sul lavoro né decessi riconducibili a malattie professionali, entrambi pari a 0.

La variazione rispetto al 2024 va letta in modo prudente, considerando il numero contenuto di eventi registrati e la natura prevalentemente d'ufficio delle attività svolte. Il miglioramento degli indicatori conferma comunque l'importanza del monitoraggio continuo e del mantenimento dei presidi organizzativi, formativi e procedurali in materia di salute e sicurezza.

In considerazione della natura prevalentemente ICT e d'ufficio delle attività svolte, l'esposizione a rischi fisici risulta generalmente contenuta; resta tuttavia rilevante il presidio dei rischi collegati agli spostamenti professionali, all'utilizzo di auto aziendali, all'organizzazione del lavoro e al benessere psicologico delle persone.

Tabella 15: Salute e sicurezza

	Periodo prec.te	2025	Delta %
Numero di infortuni sul lavoro	4	1	-75%
Tasso di infortuni sul lavoro	0,8	0,19	-76%
Numero di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0	0%
Numero di decessi dovuti a malattie professionali	0	0	0%

Il presidio della salute e sicurezza è integrato con le procedure aziendali collegate al sistema di gestione per la **parità di genere** e al più ampio quadro di **tutela delle persone**. In particolare, le procedure relative alla conciliazione dei tempi vita-lavoro e alla promozione della genitorialità prevedono misure quali flessibilità oraria, smart working, supporto al rientro dopo congedi, part-time reversibile per neo-genitori e accesso a servizi di supporto psicologico e coaching. Tali misure contribuiscono alla prevenzione di fattori di stress organizzativo e al rafforzamento del benessere lavorativo, pur non sostituendo gli obblighi specifici previsti dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La procedura per la prevenzione di abusi e molestie rafforza ulteriormente il presidio di un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso, definendo principi, canali di segnalazione, garanzie di riservatezza, protezione da ritorsioni e modalità di gestione delle segnalazioni.

Anche la procedura di gestione delle non conformità del sistema di gestione per la parità di genere, introdotta nel 2025, contribuisce al miglioramento continuo. La procedura prevede la registrazione, la valutazione, l'analisi delle cause e la definizione di azioni correttive in caso di eventuali scostamenti rispetto ai requisiti del sistema di gestione. In questo modo, EOS Solutions continua a presidiare il tema attraverso una raccolta strutturata degli indicatori, una gestione documentata delle eventuali criticità e il progressivo rafforzamento della capacità di prevenire e monitorare i rischi per le persone.

2.2.4 Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione

Nel 2025 EOS Solutions ha presidiato i temi relativi a retribuzione, contrattazione collettiva, equità salariale e formazione attraverso i processi interni di gestione delle persone e il sistema di gestione per la parità di genere sviluppato in coerenza con la UNI/PdR 125:2022. Le informazioni riportate nella presente sezione sono riferite al perimetro e ai dati disponibili per il periodo di rendicontazione e sono presentate con un approccio prudente e documentabile.

Per il personale operante in Italia, la copertura della contrattazione collettiva è pari al 100%. Tutti i dipendenti in Italia sono coperti dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile e ricevono una retribuzione pari o superiore ai minimi contrattuali previsti. Tale presidio costituisce il riferimento aziendale per garantire il rispetto del quadro retributivo nazionale applicabile. Il dipendente presente negli Stati Uniti non è incluso in questo indicatore, in quanto soggetto al quadro contrattuale e normativo locale.

Alla data di redazione del presente report, EOS Solutions non ha adottato una policy autonoma sul salario dignitoso basata su benchmark esterni specifici, ulteriori rispetto ai riferimenti normativi e contrattuali

applicati. La società presidia tuttavia il tema attraverso l'applicazione dei minimi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale per il personale in Italia e attraverso i processi interni di gestione e monitoraggio delle retribuzioni.

Con riferimento all'**equità retributiva**, il divario percentuale di retribuzione tra dipendenti di sesso femminile e dipendenti di sesso maschile è pari al 12,89% nel 2025, rispetto al 13,2% del 2024. L'indicatore è monitorato come parte del più ampio presidio sui temi di pari opportunità, non discriminazione e trattamento equo. La procedura aziendale per la gestione dell'equità salariale richiama criteri oggettivi e trasparenti per la definizione e revisione delle retribuzioni, valutazioni delle mansioni, analisi di benchmarking, verifiche periodiche, monitoraggio del gender pay gap e, ove necessario, valutazione di possibili azioni correttive in caso di differenze non giustificate.

Il presidio dell'equità retributiva è collegato anche alle procedure relative alla selezione, all'assunzione e alla gestione della carriera. Tali procedure prevedono l'utilizzo di criteri neutrali rispetto al genere, processi di selezione basati su competenze e requisiti professionali, comunicazioni inclusive nelle descrizioni delle posizioni aperte, divieto di domande attinenti alla sfera personale e valutazioni di performance e promozione fondate su criteri oggettivi, misurabili e documentabili. In questo modo, le decisioni che possono incidere sulla retribuzione e sulla progressione professionale sono ricondotte a processi strutturati e tracciabili.

La **formazione** rappresenta un elemento rilevante per lo sviluppo delle competenze, la crescita professionale e il mantenimento dell'occupabilità nel tempo. Nel 2025 il valore medio annuo pro capite delle ore di formazione risulta pari a 31 ore per le donne e 28 ore per gli uomini; nel 2024 i valori erano rispettivamente pari a 41 e 37 ore. La riduzione rispetto all'anno precedente, pari a circa il 23% per le donne e al 24% per gli uomini, va letta tenendo conto della pianificazione annuale delle iniziative formative e della diversa distribuzione delle attività nel periodo.

Le attività formative comprendono percorsi tecnici, aggiornamenti professionali, iniziative di sviluppo delle competenze e attività collegate ai sistemi di gestione interni, incluse le aree rilevanti per compliance, sicurezza delle informazioni, parità di genere, inclusione, gestione della carriera e cultura organizzativa. Le informazioni quantitative sono riportate nella tabella seguente e rappresentano una base di monitoraggio per la valutazione dell'evoluzione del percorso formativo nel tempo.

Tabella 16: formazione (monte ore per dipendente/anno)

Ore di formazione pro-capite	Periodo prec.te	2025	Delta %
Donne	41	31	-23%
Uomini	37	28	-24%

La figura seguente rappresenta graficamente le ore medie annue di formazione pro capite per genere, mettendo a confronto il periodo precedente e il 2025 sulla base dei dati disponibili.

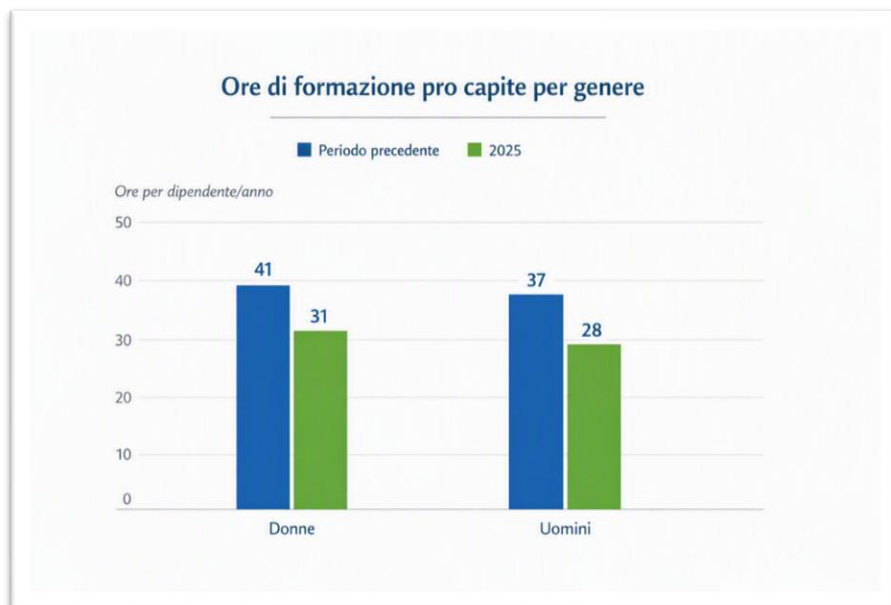


Figura 16: Ore di formazione pro capite per genere 2024–2025

2.2.5 Politiche e processi dei diritti umani

EOS Solutions presidia i temi relativi ai diritti umani e ai diritti del lavoro attraverso il proprio Codice di Condotta, le politiche interne e i sistemi di governance ESG. Tali presidi coprono, in particolare, il rispetto della dignità della persona, la non discriminazione, le pari opportunità, la parità di genere, la prevenzione del lavoro minorile, del lavoro forzato e della tratta di esseri umani, la salute e sicurezza, il trattamento equo, la tutela della privacy, la sicurezza delle informazioni e la condotta etica. Considerata la natura ICT dell'azienda, particolare attenzione è attribuita anche ai diritti umani connessi alle attività digitali, inclusi protezione dei dati personali, cybersecurity e uso responsabile delle tecnologie emergenti.

Nel 2025 l'azienda ha rafforzato questo percorso attraverso la partecipazione al programma UN Global Compact Business & Human Rights Accelerator in Italia, che ha supportato una prima attività di *human rights due diligence* e l'identificazione di temi prioritari di miglioramento. Le evidenze emerse sono confluite in un piano d'azione interno volto a integrare progressivamente le considerazioni sui diritti umani nei processi esistenti di governance, gestione delle persone, compliance, sicurezza delle informazioni e protezione dei dati, senza divulgare dettagli operativi sensibili.

Il sistema di gestione della parità di genere, sviluppato nell'ambito della certificazione UNI/PdR 125, contribuisce al presidio di pari opportunità, equità retributiva, inclusione e prevenzione di comportamenti discriminatori. In parallelo, il sistema di gestione della sicurezza delle informazioni certificato ISO/IEC 27001 supporta, pur non costituendo di per sé una policy sui diritti umani, la tutela dei dati personali e dei diritti digitali mediante controlli, responsabilità, processi di gestione del rischio e attività di miglioramento continuo.

A supporto di tali presidi, EOS Solutions dispone di canali e processi per la gestione di segnalazioni e reclami, inclusi quelli collegati al Codice di Condotta, al sistema di whistleblowing e alle politiche di parità di genere. Tali strumenti sono finalizzati a favorire l'emersione tempestiva di eventuali criticità, la riservatezza delle segnalazioni, la protezione da ritorsioni e il progressivo rafforzamento della cultura di trasparenza e responsabilità. Il presidio complessivo è coordinato nell'ambito della governance ESG, con il coinvolgimento delle funzioni competenti, tra cui HR, IT e Compliance. Il processo di due diligence sui diritti umani è ancora in fase di consolidamento e sarà progressivamente sviluppato nei prossimi esercizi, anche attraverso iniziative di sensibilizzazione e formazione su temi quali diritti umani, protezione dei dati, cybersecurity, intelligenza artificiale responsabile e tecnologie emergenti.

2.2.6 Episodi gravi di violazione dei diritti umani

Nel periodo di rendicontazione 2025, EOS Solutions ha confermato l'assenza di episodi gravi di violazione dei diritti umani riferiti al proprio personale e non risultano incidenti gravi registrati. La presente sezione riporta quindi l'esito del monitoraggio relativo agli episodi gravi, mentre i presidi preventivi, le politiche e i processi di segnalazione sono descritti nella sezione precedente.

In assenza di casi confermati, non sono state avviate azioni correttive riferite a episodi gravi di violazione dei diritti umani nel periodo considerato. Eventuali segnalazioni o criticità che dovessero emergere sarebbero gestite attraverso i canali e le procedure già richiamati, secondo criteri di riservatezza, valutazione documentata, analisi delle cause e definizione di misure correttive proporzionate.

Per quanto riguarda la catena del valore, i dati relativi a eventuali episodi gravi di violazione dei diritti umani non sono disponibili nelle informazioni raccolte per il presente Bilancio di Sostenibilità. EOS Solutions sta lavorando per consolidare progressivamente il presidio informativo anche su questo perimetro, in coerenza con l'evoluzione del proprio percorso ESG e con lo sviluppo della due diligence sui diritti umani.

2.3 Informazioni di Governance

La governance di EOS Solutions si fonda su un modello organizzativo orientato a trasparenza, responsabilità, integrità e presidio dei rischi. In coerenza con il percorso ESG del Gruppo e con l'adesione al UN Global Compact, la dimensione governance comprende sia gli strumenti formali di condotta aziendale, sia i comitati e le funzioni interne che supportano il monitoraggio dei principali temi etici, normativi e di sostenibilità.

Il Codice di Condotta rappresenta il principale riferimento valoriale e comportamentale per collaboratori, partner e altri interlocutori rilevanti. Esso definisce i principi attesi in materia di integrità, correttezza, rispetto delle persone, tutela dei dati, sicurezza delle informazioni, prevenzione dei conflitti di interesse e condotta responsabile nei rapporti commerciali. In questo contesto, l'azienda promuove un approccio prudente e documentato alla comunicazione ESG, con attenzione alla coerenza tra dichiarazioni pubbliche, dati disponibili e iniziative effettivamente avviate.

A supporto della governance, EOS Solutions si avvale di diversi comitati e funzioni interne già menzionati nel capitolo 1.2.3.

L'ESG Committee contribuisce al presidio delle tematiche ambientali, sociali e di governance, favorendo il coordinamento tra le funzioni aziendali coinvolte nella raccolta dati, nel monitoraggio degli obiettivi e nella rendicontazione, supportando il processo di rendicontazione volontaria.

L'Integrity Committee supporta la diffusione di una cultura improntata a trasparenza, onestà e integrità, anche attraverso il presidio di temi etici e di eventuali segnalazioni.

Il Security Committee è dedicato alla sicurezza delle informazioni e al monitoraggio delle strategie di protezione dei dati, in continuità con il sistema di gestione certificato ISO/IEC 27001.

Il Compliance Team coordina le attività di conformità normativa e fornisce supporto interno su tematiche regolatorie, etiche e organizzative.

Il Gender Parity Committee supporta il sistema di gestione UNI/PdR 125, contribuendo al monitoraggio delle iniziative e degli indicatori collegati alla parità di genere, all'esame degli avanzamenti rispetto agli obiettivi definiti e al raccordo tra le funzioni aziendali coinvolte nei presidi di equità, inclusione e pari opportunità.

Nel 2025 il presidio della governance è stato rafforzato anche attraverso il collegamento con il sistema di gestione per la parità di genere UNI/PdR 125 e con le procedure interne dedicate a equità salariale, selezione e assunzione, gestione della carriera, prevenzione di abusi e molestie, comunicazione inclusiva, conciliazione vita-lavoro, genitorialità e gestione delle non conformità. Tali strumenti contribuiscono a strutturare processi decisionali più tracciabili e coerenti con i principi di equità, responsabilità e miglioramento continuo.

Il sistema di whistleblowing e gli altri canali di segnalazione messi a disposizione dall'azienda consentono la comunicazione riservata di eventuali comportamenti non conformi, criticità o violazioni dei principi interni. Le segnalazioni sono gestite secondo criteri di riservatezza, tutela delle persone coinvolte, protezione da ritorsioni, analisi documentata e definizione di eventuali azioni correttive proporzionate. Tali strumenti sono parte integrante del presidio di integrità e contribuiscono alla prevenzione dei rischi di condotta aziendale.

La sicurezza delle informazioni costituisce un ulteriore elemento centrale della governance, in considerazione del profilo ICT dell'azienda e della rilevanza dei dati trattati. Il sistema di gestione certificato ISO/IEC 27001 supporta l'identificazione, la valutazione e il trattamento dei rischi informatici, contribuendo alla tutela della riservatezza, integrità e disponibilità delle informazioni. In prospettiva ESG, tali presidi assumono rilievo anche per la protezione dei diritti digitali, della privacy e della fiducia nei confronti di clienti e stakeholder.

2.3.1 Coinvolgimento economico e partecipazione delle persone

EOS Solutions promuove un modello di governance orientato al coinvolgimento delle persone e alla partecipazione alla creazione di valore nel medio-lungo periodo. In tale ambito, la partecipazione economica è considerata uno strumento utile a rafforzare il senso di appartenenza, la corresponsabilità e il collegamento tra contributo professionale, continuità organizzativa e crescita dell'azienda, secondo criteri interni definiti e nel rispetto del quadro normativo applicabile.

A partire dal 2022, questa impostazione si è tradotta nell'introduzione dell'*EOS Participation Program*, articolato in strumenti di partecipazione economica destinati a specifiche categorie di collaboratori in

possesto dei requisiti previsti. In sintesi, il programma comprende Strumenti Finanziari Partecipativi, assegnabili gratuitamente a collaboratori con una determinata anzianità di servizio, e uno *Shareholder Program*, che prevede la possibilità di acquisire azioni di EOS S.p.A. al ricorrere di requisiti di anzianità e secondo criteri economici previamente definiti. Nel presente Bilancio tali strumenti sono richiamati esclusivamente per descrivere, in termini generali, il modello interno di coinvolgimento e partecipazione delle persone.

Gli Strumenti Finanziari Partecipativi attribuiscono diritti patrimoniali collegati alla performance economica dell'azienda, senza conferire diritti di voto o la qualifica di socio. Lo *Shareholder Program* è invece rivolto a specifiche figure aziendali e ad altri dipendenti che abbiano maturato i requisiti previsti, con possibilità di acquistare azioni secondo le condizioni definite dal programma. Nel presente Bilancio di Sostenibilità le informazioni sono riportate in forma sintetica e descrittiva, con l'obiettivo di rappresentare le principali caratteristiche dell'iniziativa in modo proporzionato alla finalità della rendicontazione ESG.

2.3.2 Ricavi derivanti da settori a rischio

Ai fini dello standard VSME, EOS Solutions ha verificato i ricavi diretti riconducibili alle categorie di settori a rischio richieste. Sulla base delle informazioni disponibili e del perimetro di ricavi considerato, non risultano ricavi direttamente attribuibili alle categorie indicate nella tabella seguente; i relativi valori sono pertanto pari a 0, come pure lo erano per l'anno 2024. La valutazione riguarda le attività dirette di consulenza software e servizi ICT e non costituisce una due diligence estesa sugli utilizzi finali delle soluzioni da parte dei clienti.

Tabella 17: Ricavi derivanti da settori a rischio

	Anno prec.te	2025
Armi controverse (mine antiuomo, munizioni a grappolo, armi chimiche e biologiche)	0	0
Coltivazione e produzione di tabacco	0	0
Combustibili fossili - carbone	0	0
Combustibili fossili - petrolio	0	0
Combustibili fossili - gas	0	0
Produzione di prodotti chimici (se l'impresa è un produttore di pesticidi e altri prodotti agrochimici)	0	0

2.3.3 Condanne e multe per corruzione e concussione

Nel periodo di riferimento 2025, EOS Solutions non ha registrato condanne per violazioni delle normative anticorruzione e anti-concussione. Coerentemente, l'importo totale delle multe sostenute per violazioni

delle medesime normative è pari a 0, così come risultava anche per l'esercizio precedente. L'informazione rappresenta l'esito del monitoraggio relativo agli indicatori richiesti dallo standard.

Il presidio anticorruzione e di integrità è sostenuto dal Codice di Condotta, dall'Integrity Committee, dal Compliance Team e dai canali di segnalazione disponibili. L'azienda promuove comportamenti improntati a legalità, correttezza e trasparenza nei rapporti interni ed esterni e considera la prevenzione della corruzione parte del più ampio sistema di governance responsabile. Alla data di redazione del presente report, l'approccio risulta basato su principi, strumenti interni e presidi organizzativi; eventuali ulteriori attività formative o procedure specifiche potranno essere sviluppate in funzione dell'evoluzione del sistema di compliance e delle esigenze informative degli stakeholder.

Tabella 18: Condanne e multe per corruzione e concussione

	Periodo precedente	2025	Delta %
Numero di condanne per la violazione delle leggi anticorruzione e anticoncussione	0	0	0
Importo totale delle multe sostenute per la violazione delle leggi anticorruzione e anticoncussione	0	0	0

3 NOTA METODOLOGICA

I **fattori di emissione** utilizzati per i calcoli di impronta carbonica riportati nel presente report sono stati selezionati con rigore metodologico per una localizzazione italiana, basandosi sulle fonti pubblicate a livello nazionale ed internazionale elencate di seguito:

- Department for Business, Energy & Industrial Strategy. UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting
- European Environment Agency. EMEP/EEA air pollutant emission inventory guidebook 2023: 1.A.3.b.i-iv Road transport 2025
- European Environment Agency. EMEP/EEA air pollutant emission inventory guidebook 2023: 1.A.4 Non road mobile machinery 2023
- ISPRA. Fattori di emissione per la produzione ed il consumo di energia elettrica in Italia 1990-2023

Con riferimento alle emissioni Scope 1, la conversione dei chilometri percorsi dai veicoli in consumo energetico si basa su valori medi di consumo specifico delle autovetture nell'UE (circa 5–6 l/100 km; IEA/EEA) e su un potere calorifico di circa 9–9,5 kWh per litro di carburante. Ne deriva un consumo energetico medio di circa 0,5 kWh/km. Per quanto riguarda i calcoli relativi ai veicoli sono inoltre stati utilizzati in modo analitico i dati sulle emissioni per litro di carburante forniti dalle singole case costruttrici.

Con riferimento alle emissioni Scope 3, la rendicontazione 2025 non rappresenta ancora una copertura completa di tutte le categorie previste dal GHG Protocol, ma include le categorie considerate rilevanti e quantificabili sulla base dei dati disponibili e dei processi interni attualmente attivi. Le emissioni da pendolarismo dei dipendenti sono state stimate sulla base di una survey realizzata nel 2024 dall'istituto di ricerca Apollis di Bolzano e successivamente applicata al perimetro di rendicontazione, in assenza di una rilevazione aggiornata e completa per il 2025. Rispetto al 2024, la comparabilità dei dati Scope 3 è influenzata anche da un cambiamento nella modalità di approvvigionamento dei computer aziendali: nel 2025 tali beni sono stati acquisiti prevalentemente in leasing e non sono quindi stati considerati come Beni capitali secondo l'impostazione adottata per il presente calcolo. Tale variazione metodologica contribuisce a spiegare perché il totale complessivo Scope 1, Scope 2 e Scope 3 risulta leggermente inferiore rispetto all'anno precedente, senza che ciò debba essere interpretato come una riduzione pienamente comparabile su base omogenea. EOS Solutions intende migliorare progressivamente la qualità, la copertura e la comparabilità dei dati Scope 3 nei prossimi esercizi.

Per alcune sedi di dimensioni ridotte, in particolare laddove non sono disponibili contatori dedicati o dati puntuali separati per consumi elettrici e gas, è stato necessario ricorrere a stime basate sulle informazioni disponibili e su criteri di ripartizione proporzionati. Tali stime sono state utilizzate esclusivamente nei casi in cui non era possibile disporre di dati primari completi e saranno progressivamente migliorate qualora diventino disponibili dati più puntuali.

Anche i dati relativi a risorse idriche e rifiuti si basano, per l'esercizio 2025, su un approccio stimato. In particolare, i consumi idrici e i rifiuti sono stati calcolati tramite estrapolazione dei consumi pro-capite disponibili per la sede di Bolzano, e rapportata al numero di addetti rispetto agli altri siti aziendali, tenendo

conto del perimetro informativo disponibile. Tali valori devono quindi essere interpretati come stime proporzionate e non come misurazioni dirette complete per ciascuna sede. L'azienda intende rafforzare progressivamente la raccolta di dati primari anche per questi ambiti.

Il presente report di sostenibilità è stato redatto su base volontaria secondo lo **standard VSME** (Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs), sviluppato da EFRAG per supportare le micro, piccole e medie imprese nella rendicontazione delle proprie performance ambientali, sociali e di governance (ESG).

La metodologia adottata si basa sull'applicazione del Modulo Base e del Modulo Completo dello standard, che prevede la raccolta e la presentazione di informazioni qualitative e quantitative rilevanti, proporzionate alla dimensione e complessità dell'organizzazione. I dati sono stati raccolti attraverso fonti interne, interviste ai responsabili di funzione, analisi documentale e il questionario ESG sviluppato dal reparto ESG Consulting di EOS Solutions, con il supporto dei relativi strumenti disponibili in Microsoft Dynamics 365 Business Central, con riferimento all'anno di rendicontazione. Per la redazione e la revisione linguistica del documento sono stati utilizzati anche strumenti digitali di supporto, inclusi strumenti di intelligenza artificiale generativa, sotto supervisione interna.

I criteri di rendicontazione seguiti sono quelli previsti dallo standard VSME, che si fondano sui principi di rilevanza, proporzionalità, trasparenza e comprensibilità. Tali criteri garantiscono che le informazioni fornite siano significative per gli stakeholder, coerenti con le capacità operative dell'impresa e presentate in modo chiaro e accessibile.

L'approccio seguito garantisce trasparenza e coerenza con le aspettative degli stakeholder, pur mantenendo un livello di dettaglio adeguato alla struttura organizzativa. Eventuali limiti nella disponibilità dei dati sono stati esplicitati nelle sezioni pertinenti del report.

Nella tabella sottostante è indicato il paragrafo del documento che contiene il riferimento al corrispondente paragrafo della normativa.

Riferimento normativo	Paragrafo del documento
B1-24 (a) – Basi per la preparazione – moduli selezionati	1.2.1 – Basi per la preparazione del report
B1-24 (b) – Basi per la preparazione – informazioni omesse	1.2.1 – Basi per la preparazione del report
B1-24 (c) – Basi per la preparazione – dichiarazione su base consolidata o individuale	1.2.1 – Basi per la preparazione del report
B1-24 (d) – Elenco delle società controllate	1.2.1 – Basi per la preparazione del report
B1-24 (e) – Basi per la preparazione – informazioni generali	1.2.1 – Basi per la preparazione del report
B1-25 – Dichiarazione delle certificazioni o etichette relative alla sostenibilità	1.2.7 – Certificazioni relative alla sostenibilità
B2-26 – Pratiche, politiche o iniziative future specifiche per la transizione verso un'economia più sostenibile	1.2.6 – Pratiche, politiche o iniziative future specifiche per la transizione verso un'economia più sostenibile
B3-29 – Consumo di energia	2.1.1 – Energia ed emissioni di gas a effetto serra
B3-30 (a) – Stima delle emissioni di gas a effetto serra secondo il Protocollo GHG, versione 2004.	2.1.1 – Energia ed emissioni di gas a effetto serra
B3-31 – Intensità delle emissioni di gas a effetto serra per fatturato	2.1.1 – Energia ed emissioni di gas a effetto serra

B4-32 (a) – Inquinamento di aria, acqua e suolo - monitoraggio	2.1.4 – Inquinamento di aria, acqua e suolo
B4-32 (b) – Inquinamento di aria, acqua e suolo – lista degli inquinanti	2.1.4 – Inquinamento di aria, acqua e suolo
B5-33 – Siti in aree di biodiversità significativa	2.1.5 – Biodiversità
B5-34 – Biodiversità – utilizzo del suolo	2.1.5 – Biodiversità
B6-35 (a) – Prelievo e consumo idrico totale	2.1.6 – Risorse idriche
B6-35 (b) – Contestualizzazione del prelievo e del consumo idrico	2.1.6 – Risorse idriche
B7-37 – Descrizione dei principi di economia circolare	2.1.7 – Gestione dei rifiuti ed economia circolare
B7-38 (a,b) – Rifiuti generati	2.1.7 – Gestione dei rifiuti ed economia circolare
B7-38 (c) – Flusso annuale di materiali rilevanti utilizzati	2.1.7 – Gestione dei rifiuti ed economia circolare
B8-39 (a) – Forza lavoro - caratteristiche principali – tipo di contratto	2.2.1 – Caratteristiche generali della forza lavoro
B8-39 (b) – Forza lavoro - caratteristiche principali - genere	2.2.1 – Caratteristiche generali della forza lavoro
B8-39 (c) – Forza lavoro - caratteristiche principali - paese	2.2.1 – Caratteristiche generali della forza lavoro
B8-40 – Forza lavoro - caratteristiche principali - turnover	2.2.1 – Caratteristiche generali della forza lavoro
B9-41 – Forza lavoro - salute e sicurezza	2.2.3 – Salute e sicurezza
B10-42 (a) – Forza lavoro – stipendio minimo	2.2.4 – Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione
B10-42 (b) – Forza lavoro – divario percentuale di retribuzione	2.2.4 – Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione
B10-42 (c) – Forza lavoro – contratti collettivi	2.2.4 – Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione
B10-42 (d) – Forza lavoro – ore di formazione	2.2.4 – Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione
B11-43 – Multe e condanne per corruzione e concussione	2.3.3 – Condanne e multe per corruzione e concussione
C1-47 (a) – Strategia: Business Model e Sostenibilità – elementi chiave del modello di business	1.2 – Informazioni generali
C1-47 (b) – Strategia: Business Model e Sostenibilità – mercati significativi	1.2 – Informazioni generali
C1-47 (c) – Strategia: Business Model e Sostenibilità – relazioni commerciali	1.2 – Informazioni generali
C1-47 (d) – Strategia: Business Model e Sostenibilità – elementi chiave di sostenibilità	1.2 – Informazioni generali; 2.3.1 – Coinvolgimento economico e partecipazione delle persone;
C2-48 – Descrizione di pratiche, politiche e iniziative future per una transizione verso un'economia sostenibile	1.2.6 – Pratiche, politiche o iniziative future specifiche per la transizione verso un'economia più sostenibile
C3-54 (a) – Target di riduzione dei gas a effetto serra	2.1.2 – Obiettivi di riduzione dei gas serra e transizione climatica
C3-55 – Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	2.1.2 – Obiettivi di riduzione dei gas serra e transizione climatica
C3-56 – Piano di transizione per imprese operanti in settori ad alto impatto climatico	2.1.2 – Obiettivi di riduzione dei gas serra e transizione climatica
C4-57 – Rischi climatici gravi	2.1.3 – Rischi climatici
C4-58 – Potenziali effetti negativi dei rischi climatici	2.1.3 – Rischi climatici
C5-59 (a) – Ulteriori caratteristiche della forza lavoro – numero di dipendenti	2.2.2 – Ulteriori caratteristiche della forza lavoro

C5-59 (b) – Ulteriori caratteristiche della forza lavoro - rapporto donne/uomini a livello dirigenziale	2.2.2 – Ulteriori caratteristiche della forza lavoro
C5-60 – Ulteriori caratteristiche della forza lavoro – numero di lavoratori autonomi	2.2.2 – Ulteriori caratteristiche della forza lavoro
C6-61 (a) – Metriche aggiuntive sulla forza lavoro – codice di condotta	2.2.5 – Politiche e processi dei diritti umani
C6-61 (b) – Metriche aggiuntive sulla forza lavoro – categorie coperte dal codice di condotta	2.2.5 – Politiche e processi dei diritti umani
C6-61 (c) – Metriche aggiuntive sulla forza lavoro – gestione dei reclami	2.2.5 – Politiche e processi dei diritti umani
C7-62 (a) – Episodi gravi di violazione dei diritti umani - incidenti	2.2.6 – Episodi gravi di violazione dei diritti umani
C7-62 (b) – Episodi gravi di violazione dei diritti umani – azioni intraprese	2.2.6 – Episodi gravi di violazione dei diritti umani
C7-62 (c) – Episodi gravi di violazione dei diritti umani – incidenti nella catena del valore	2.2.6 – Episodi gravi di violazione dei diritti umani
C8-63 – Ricavi derivanti da settori a rischio	2.3.2 – Ricavi derivanti da settori a rischio
C8-64 – Esclusione dai benchmark di riferimento dell'UE	2.3.2 – Ricavi derivanti da settori a rischio
C9-65 – Rapporto di genere negli organi di governo	1.2.3 – Descrizione della governance