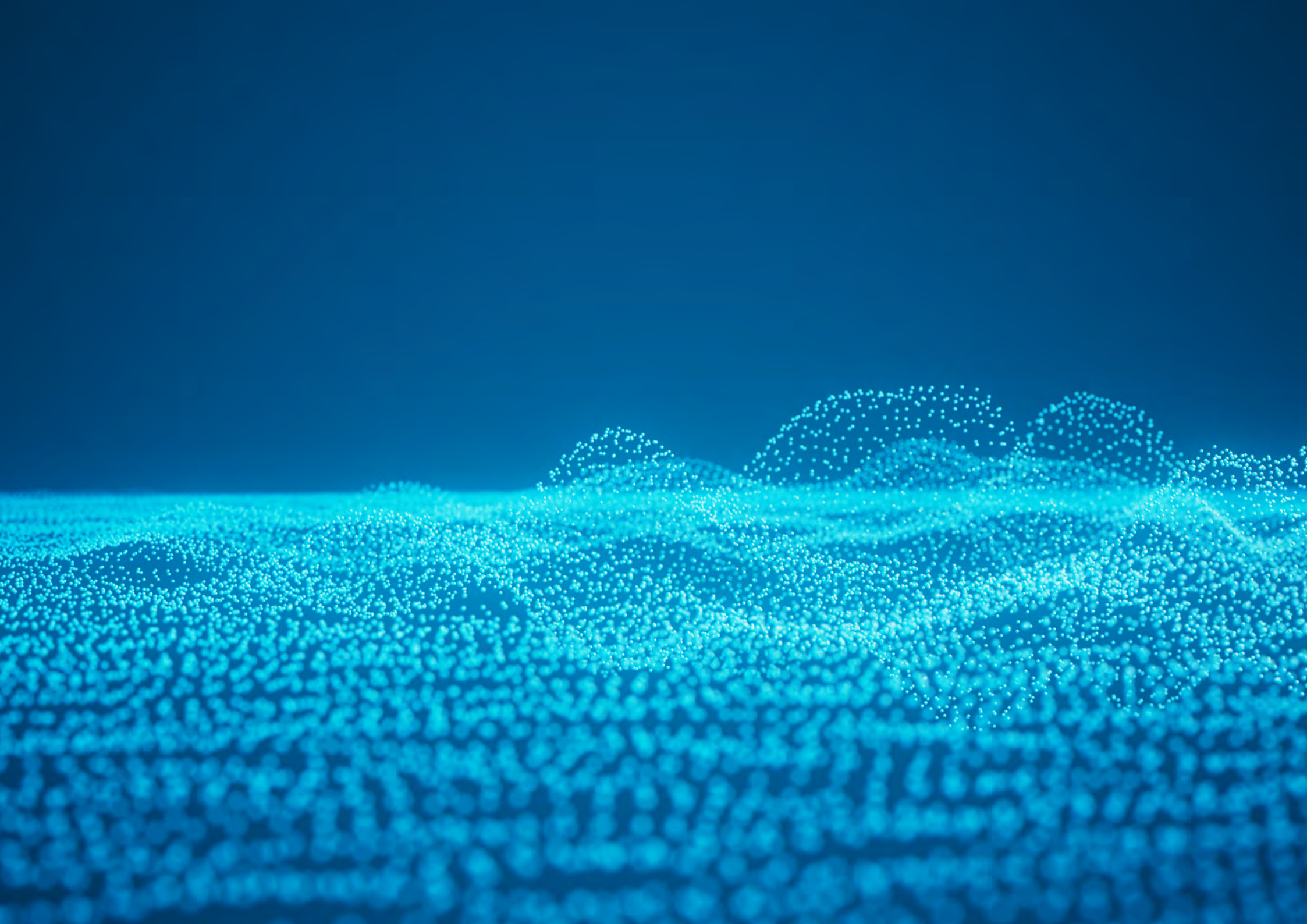


# REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2024



# REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2024



# INDICE DEI CONTENUTI

|  |           |  |            |
|--|-----------|--|------------|
| LETTERA AGLI STAKEHOLDER                         | 02        | Governance della sostenibilità                           | 58         |
| INTRODUZIONE AL REPORT DI SOSTENIBILITÀ          | 04        | Trasparenza ed etica del business                        | 60         |
| NOTA METODOLOGICA                                | 06        | Sistemi di gestione, certificazioni e rating ESG         | 67         |
| <b>01 PROFILO</b>                                | <b>08</b> | Protezione dei dati, cybersecurity e business continuity | 72         |
| Chi siamo  | 10        | Innovazione, ricerca e sviluppo                          | 76         |
| La nostra storia                                 | 12        | Qualità del servizio e soddisfazione del cliente         | 82         |
| Struttura del gruppo e attività                  | 17        | Gestione della catena di fornitura                       | 87         |
| Modello di business                              | 25        | <b>04 SOCIALE</b>  | <b>90</b>  |
| Mission, vision e valori                         | 26        | Le nostre persone  | 92         |
| Catena del valore                                | 28        | Gestione delle risorse umane                             | 92         |
| Performance economica                            | 32        | Occupazione  | 94         |
| <b>02 IL NOSTRO APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ</b> | <b>34</b> | Parità di genere, diversità e inclusione                 | 101        |
| Strategia di sostenibilità                       | 36        | Salute e sicurezza sul lavoro                            | 106        |
| Il nostro contributo agli SDGs                   | 42        | Formazione e sviluppo delle competenze                   | 108        |
| Stakeholder                                      | 44        | Benessere dei dipendenti                                 | 116        |
| Analisi di doppia materialità                    | 47        | Relazioni con il territorio e le comunità locali         | 121        |
| <b>03 GOVERNANCE</b>                             | <b>54</b> | <b>05 AMBIENTE</b>                                       | <b>124</b> |
| Struttura di governo societario                  | 56        | Sistema di gestione ambientale                           | 126        |
|  |           | Gestione dell'energia ed emissioni GHG                   | 129        |
|  |           | <b>GRI CONTENT INDEX</b>                                 | <b>142</b> |

# LETTERA AGLI STAKEHOLDER

**Lorenzo  
Forina**

Group CEO



*Gentili Stakeholder,  
il 2024 ha rappresentato per il Gruppo un anno di  
trasformazione profonda in cui abbiamo intrapreso  
il processo di integrazione tra le diverse società,  
armonizzando strutture, processi e valori, con  
l'obiettivo di creare un'organizzazione più coesa,  
innovativa e sostenibile.*

Un percorso impegnativo, che ha rafforzato la nostra identità comune e posto le basi per una nuova fase di sviluppo, culminata — nel 2025 — nella nascita di **Zenita Group**: un'evoluzione che unisce competenze, persone e visione in un progetto più ampio, fondato su italianità, innovazione e sovranità digitale.

In questo scenario di rinnovamento e integrazione, presentiamo con particolare soddisfazione il nostro **secondo Report di Sostenibilità**: un passo significativo che riflette l'impegno condiviso di tutte le nostre realtà verso uno sviluppo sostenibile e responsabile.

Per la prima volta, il documento adotta una visione unitaria, mettendo a sistema le esperienze e le competenze delle diverse società.

Nel corso dell'ultimo anno abbiamo rafforzato il presidio dei temi ESG, consolidando i meccanismi di governance e coinvolgendo tutte le società del Gruppo in un percorso comune volto ad armonizzare obiettivi comuni, metodologie di comunicazione e disclosure responsabili.

In questo contesto, la **Funzione ESG & Sustainability** si conferma come punto di riferimento per la diffusione di una cultura sostenibile, promuovendo la consapevolezza e l'impegno di tutte le persone del Gruppo verso un approccio sempre più responsabile e integrato alla sostenibilità.

Il nostro impegno si traduce in azioni concrete: dal miglioramento dell'efficienza energetica alla valorizzazione delle persone, dal dialogo

con gli stakeholder alla promozione di una cultura basata su trasparenza, inclusione e responsabilità.

Per noi, **non c'è visione tecnica senza valori**. La sostenibilità non è un piano accessorio, ma un principio guida che orienta ogni scelta strategica, coniugando innovazione, etica e attenzione al futuro.

Oggi, il passo verso **Zenita Group** rappresenta la naturale evoluzione di questo percorso: un Gruppo più unito, aperto al mondo e determinato a contribuire con le proprie competenze all'eccellenza italiana e alla trasformazione digitale sostenibile del Paese.

Con riconoscenza per la fiducia e la collaborazione,

**Lorenzo Forina**  
Group CEO

# INTRODUZIONE AL REPORT DI SOSTENIBILITÀ

## Liuma Alessia Casaccia

*Group General Counsel  
& Chief Compliance,  
ESG and Privacy Officer*



*Per il secondo anno consecutivo presentiamo il nostro **Report di Sostenibilità** e, per la prima volta, in una versione consolidata a livello di Gruppo, a testimonianza del processo di integrazione e armonizzazione avviato negli ultimi anni.*

**L'intervento dell'Omnibus Act e la fase di transizione in attesa della pubblicazione definitiva delle norme europee in materia di rendicontazione** ci hanno portato, per questo esercizio, a confermare l'adozione del modello secondo gli standard internazionali **GRI**, che hanno continuato a rappresentare il quadro guida del nostro percorso di disclosure.

Parallelamente, abbiamo condotto la nostra prima **analisi di doppia materialità**, in linea con la **CSRD** e i nuovi standard **ESRS**, per identificare in modo più preciso impatti, rischi e opportunità legati ai temi ESG più rilevanti per l'organizzazione e i suoi stakeholder.

Nel 2025, questo percorso trova naturale continuità nella nascita di **Zenita Group**, un'evoluzione che unisce sotto un'unica identità le società del Gruppo, rafforzando la coerenza dei processi, la solidità della governance e la visione di lungo periodo che guida il nostro impegno per una crescita sostenibile, innovativa e responsabile.

La nostra priorità resta quella di garantire una rendicontazione trasparente e utile al dialogo con i nostri stakeholder, capace di orientare le decisioni strategiche e di contribuire alla creazione di valore condiviso.

**Liuma Alessia Casaccia**

*Group General Counsel & Chief Compliance, ESG and Privacy Officer*

# NOTA METODOLOGICA

*Il presente documento costituisce il secondo Report di sostenibilità di Maticmind S.p.A. e il primo redatto a livello consolidato di Gruppo. La pubblicazione avviene con cadenza annuale e ha l'obiettivo di fornire agli stakeholder un'informativa trasparente, completa ed equilibrata sulle performance e gli impegni dell'organizzazione in ambito ambientale, sociale e di governance.*

Il Report è relativo all'esercizio 2024 (1 gennaio - 31 dicembre) e fa riferimento a Maticmind S.p.A. e alle sue controllate italiane ed estere, coerentemente con il perimetro di consolidamento del Bilancio consolidato al 31.12.2024.

Nel periodo di riferimento, l'organizzazione operava come 'Gruppo Maticmind'. A seguito dell'operazione di rebranding perfezionata

successivamente alla chiusura dell'esercizio, ad ottobre 2025, nel Report si utilizza la denominazione commerciale 'Zenita Group' o 'Gruppo', in linea con il nuovo brand identitario, mentre il termine 'Maticmind' è riservato unicamente alla società Maticmind S.p.A.

Le controllate EDA S.r.l., Safer Way S.r.l. e 4Eng S.r.l., pur incluse nel perimetro di rendicontazione, non hanno personale dipendente e hanno contribuito al calcolo degli indicatori esclusivamente in termini di risultati economici, dovendo, pertanto, considerarsi escluse da ogni altro KPI quali-quantitativo riportato nel Report. I dati e le informazioni relative a Maticmind S.p.A. si riferiscono alle sedi italiane dell'impresa, con esclusione delle sedi secondarie estere. Ove presenti, specifiche eccezioni di perimetro in relazione a singoli temi, informazioni o indicatori sono esplicitate nel testo.

Il Report è redatto con riferimento ai GRI Standards, elaborati dal Global Reporting Initiative, secondo l'opzione 'with reference to', come indicato nella Dichiarazione d'uso. Il GRI Content Index, riportato in appendice, elenca le informative GRI rendicontate e i relativi rimandi al testo.

I contenuti del Report riflettono gli esiti dell'analisi di doppia materialità, svolta in coerenza con i principi e le definizioni della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) e degli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), nonché con le linee guida fornite dal European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). Il processo e gli esiti dell'analisi di doppia materialità sono illustrati nel paragrafo dedicato.

All'interno del Report, i dati e le informazioni sono presentati con un livello di dettaglio accurato, adottando un linguaggio chiaro e accessibile e fornendo una panoramica equilibrata e completa delle performance di sostenibilità del Gruppo.

Salvo diversa specificazione, i dati e le informazioni si riferiscono all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024, con alcune anticipazioni sull'esercizio 2025 in relazione a fatti o iniziative di particolare rilevanza. Trattandosi del primo anno di rendicontazione a livello consolidato, si è valutato di non riportare dati comparativi relativi agli esercizi precedenti, ad eccezione di alcune specifiche informazioni relative a Maticmind S.p.A.; a partire dal prossimo esercizio di reporting, si prevede l'introduzione di serie storiche utili per il monitoraggio delle performance nel tempo. Il

criterio per la valutazione di rilevanza di eventuali modifiche o errori in informazioni rendicontate in precedenza tali da determinarne la revisione è costituito dalla circostanza che tale modifica o errore sia in grado di influire in maniera significativa sul processo decisionale degli stakeholder. La raccolta dei dati e delle informazioni è stata svolta mediante processi strutturati e flussi informativi formalizzati, con il coinvolgimento delle funzioni competenti e l'impiego di un sistema informatico dedicato, finalizzato a garantire tracciabilità, verificabilità e qualità informativa. Il ricorso a stime è stato limitato ai casi in cui non fossero disponibili dati completi; ove presenti, le stime sono fondate su metodologie coerenti con le migliori pratiche e segnalate come tali nel testo.

Il Report è redatto in forma volontaria e non è oggetto di attestazione di conformità da parte di un soggetto terzo.

Il documento è messo a disposizione degli stakeholder attraverso la pubblicazione sul sito internet di Maticmind S.p.A., per poi essere pubblicato in un secondo momento sul sito di Zenita Group.

Per qualsiasi chiarimento o informazione in merito al Report, è possibile contattare il Team ESG & Sustainability della Direzione Legal, Compliance, Privacy & ESG di Maticmind al seguente indirizzo e-mail: [esg@maticmind.it](mailto:esg@maticmind.it).

# CAPITOLO 01

# PROFILO

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| Chi siamo                       | 10 |
| La nostra storia                | 12 |
| Struttura del gruppo e attività | 17 |
| Modello di business             | 25 |
| Mission, vision e valori        | 26 |
| Catena del valore               | 28 |
| Performance economica           | 32 |

## HIGHLIGHTS 2024



Dipendenti

**>1500**



Ricavi

**>460 mln**



Sedi

**>40**



Paesi di presenza

**>10**



Aziende leader

**6**



Certificazioni

**>2000**



Clienti

**>1300**

# CHI SIAMO

**Zenita Group**, precedentemente Gruppo Maticmind, nasce il 28 ottobre 2025, dall'incontro di realtà imprenditoriali italiane leader nei rispettivi mercati — **Maticmind, Page Europa, Recrytera, Engine, SIO e SIND** — unite da una visione comune: costruire un futuro più **connesso, sicuro e intelligente** per il Paese.



*>1.500 specialisti*



*>30 sedi in Italia*



*presenza in 10 Paesi*

*Italia, Asia, Medio Oriente e Asia Pacifico*

il Gruppo affianca più di **1.300 clienti pubblici e privati**, trasformando la complessità tecnologica in valore tangibile per istituzioni, imprese e cittadini.

In **Zenita Group**, **Maticmind** riveste il ruolo di **System Integrator** italiano leader nel settore **ICT**, specializzato nella **progettazione, integrazione e gestione di soluzioni tecnologiche avanzate**. Con un approccio multidisciplinare e orientato all'innovazione, Zenita Group integra competenze in **ingegneria digitale dei sistemi, cybersecurity, intelligenza artificiale, comunicazioni critiche, cloud infrastructure e smart mobility** assicurando solidità industriale e capacità di esecuzione su progetti complessi e strategici.



**Progettazione e gestione di infrastrutture digitali critiche**



**Protezione dei dati e delle reti**



**Piattaforme cloud**



**Soluzioni di cybersecurity**



**Sistemi avanzati per difesa**



**Sicurezza nazionale**



**Smart mobility**

Zenita Group rappresenta oggi un hub tecnologico al servizio della trasformazione digitale del Paese e della crescita sostenibile nei mercati internazionali.



Il nome *Zenita*, ispirato allo **zenit**, il punto più alto della sfera celeste, rappresenta l'ambizione del Gruppo a perseguire costantemente l'eccellenza, promuovendo innovazione, sostenibilità e sovranità digitale.

# LA NOSTRA STORIA

Il percorso ha inizio nel 2005 con **Maticmind S.p.A.**, con l'obiettivo di costruire un **polo tecnologico italiano di riferimento**, capace di coniugare innovazione, competenze e visione a lungo termine. Nel corso degli anni, attraverso lo sviluppo di competenze distintive e una strategia di crescita fondata su **acquisizioni mirate** e sul **rafforzamento industriale**, l'azienda ha progressivamente ampliato il proprio perimetro, trasformandosi da realtà singola a **gruppo strutturato e articolato**.

A partire dal 2015, una serie di operazioni strategiche ha consentito di consolidare e diversificare l'offerta tecnologica ad **alto valore aggiunto**, rispondendo in modo integrato alle esigenze di clienti pubblici e privati e rafforzando la presenza su scala nazionale e internazionale.

*La storia di Maticmind rappresenta un percorso di crescita costante, orientato alla specializzazione tecnologica, all'innovazione sostenibile e alla creazione di valore nel lungo periodo, in linea con le trasformazioni digitali e industriali globali.*

Nel 2022, con l'ingresso di CVC Capital Partners come azionista di maggioranza di Maticmind (70%) e CDP Equity come azionista di minoranza (15%), è stato compiuto un passo decisivo, accelerando il processo di espansione e consolidamento del Gruppo, anche oltre i confini nazionali. **Nuove acquisizioni, sopraggiunte nel 2024**, hanno ulteriormente ampliato il perimetro industriale, con l'ingresso di società specializzate in ambiti tecnologici ad alta complessità, rafforzando la capacità di innovazione e di presidio dei mercati strategici.

Il **2025** segna una fase di **consolidamento e riorganizzazione strategica**, che porta alla nascita di **Zenita Group**, una nuova identità industriale che unisce le società del Gruppo sotto una visione comune di **crescita sostenibile, innovazione e sovranità digitale**.

In questa nuova configurazione, il Gruppo si rafforza anche sul piano societario, con **CVC Capital Partners** e **CDP Equity** che detengono, rispettivamente, circa l'82% e il 18% del capitale.

Questo passaggio rappresenta la **naturale evoluzione di un percorso costruito nel tempo** e l'avvio di una nuova fase di sviluppo, proiettata verso una **dimensione internazionale e manageriale di respiro globale**.



# LE TAPPE DEL GRUPPO MATICMIND

2015

## Nascita del Competence Center applicativo e prime acquisizioni

Maticmind avvia la propria crescita con due operazioni strategiche: l'ingresso di oltre 150 professionisti provenienti da HP Enterprise Services, che porta alla creazione del Competence Center applicativo dedicato a consulenza e sviluppo software, e l'acquisizione di Tecnonet S.p.A., system integrator attivo in tutta Italia.

2016  
2018

## Espansione e Cybersecurity

La società amplia il portafoglio di offerta con nuove acquisizioni nel campo della cybersecurity, rafforzando competenze e servizi di Managed Security e consulenza specialistica.

2020  
2022

## Crescita e diversificazione

Con l'acquisizione di Zeta S.r.l. (poi Fibermind), Maticmind entra nel settore della progettazione di infrastrutture in fibra ottica e 5G. Seguono l'acquisizione del ramo FTTH di New Changer e della startup innovativa TecnologiePM, che potenziano ulteriormente la capacità ingegneristica del Gruppo.

Nel biennio successivo, entrano nel perimetro Cloudmind, ITI Sistemi, SIND e SIO, ampliando le competenze in cloud computing, cybersecurity, software integration e tecnologie per la sicurezza.

2023  
-  
2024

## Consolidamento industriale e crescita internazionale

Le fusioni di ITI Sistemi e Cloudmind in Maticmind S.p.A. consentono di integrare e valorizzare le competenze interne, mentre la cessione di Fibermind rappresenta un passaggio strategico di razionalizzazione industriale. Il Gruppo prosegue il percorso di sviluppo con l'ingresso di nuove società altamente specializzate:

**Page Europa** con sedi in Europa, Asia, Medio Oriente e Asia Pacifico, punto di riferimento globale per le telecomunicazioni critiche, la difesa, la sicurezza e la protezione delle infrastrutture strategiche.

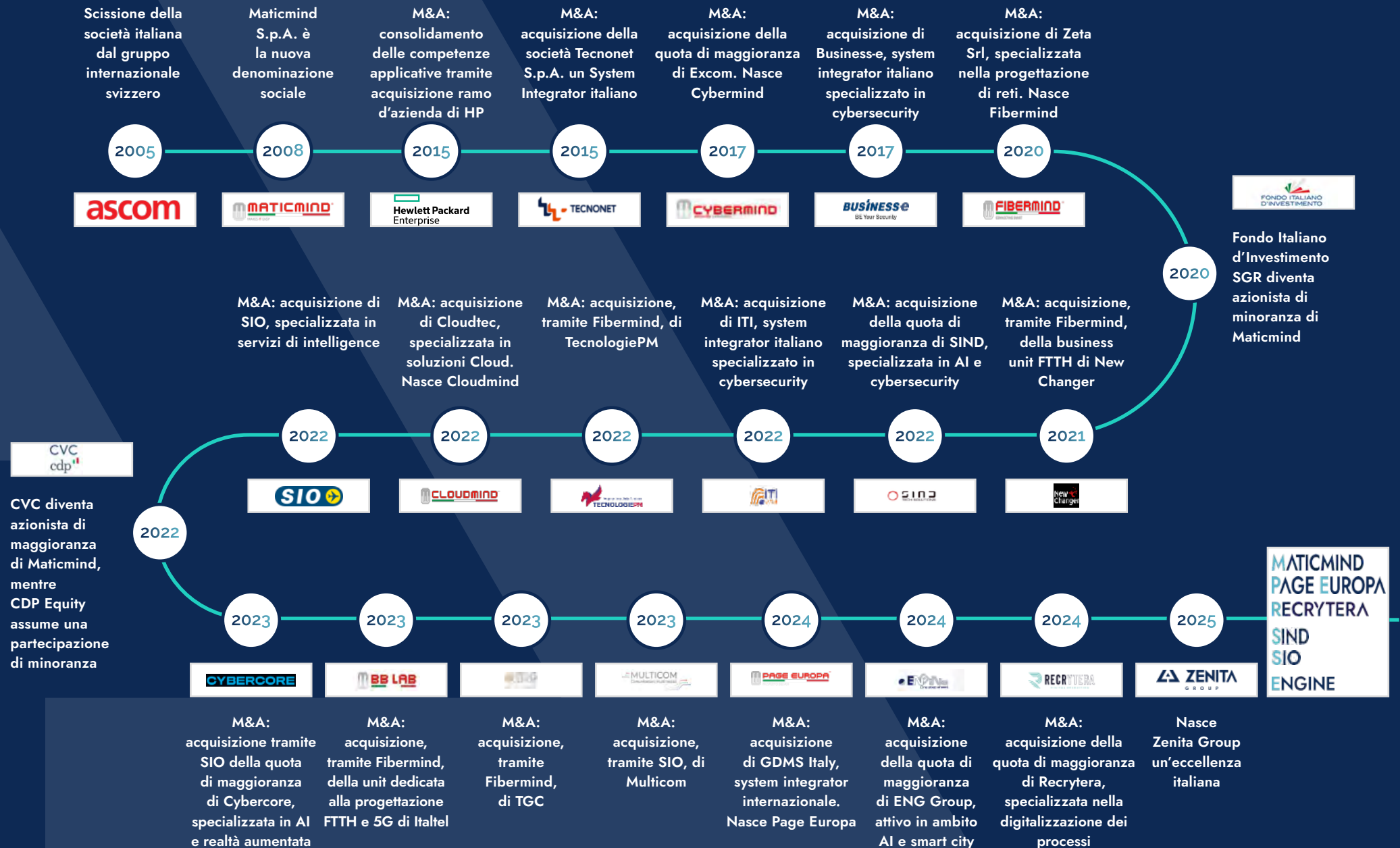
**Engine S.p.A.** attiva nello sviluppo di software basati su Intelligenza Artificiale per la smart mobility e la sicurezza urbana.

**Recrytera S.r.l.** leader nella digitalizzazione dei processi di selezione pubblica attraverso una piattaforma brevettata paperless.

2025

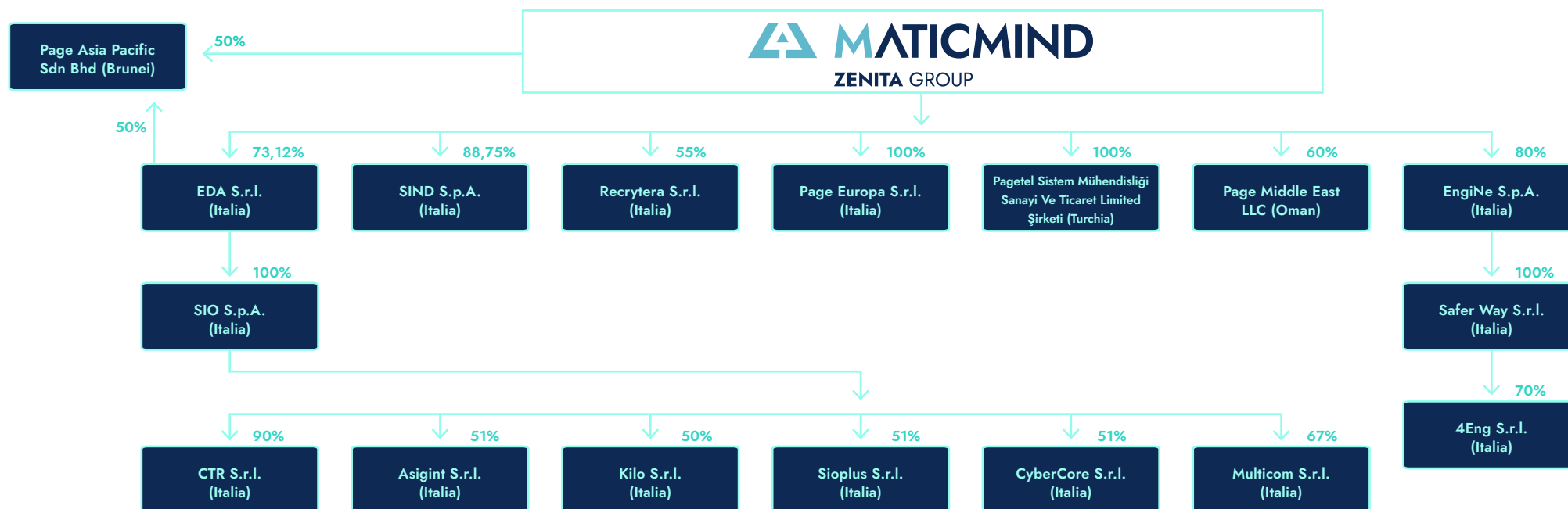
## Nasce Zenita Group

Il percorso di crescita e integrazione culmina nella nascita di **Zenita Group**, una nuova identità industriale che riunisce le società del Gruppo sotto un'unica visione strategica.



# STRUTTURA DEL GRUPPO E ATTIVITÀ

## LE SOCIETÀ DEL GRUPPO – PERIMETRO DI CONSOLIDAMENTO (31.12.2024)<sup>1</sup>



1 - Le società EDA S.r.l., Safer Way S.r.l. e 4Eng S.r.l. non hanno dipendenti. Successivamente alla chiusura dell'esercizio (31 dicembre 2024) sono intervenute le seguenti modifiche alla struttura del Gruppo: Engine S.p.A. ha acquisito il 100% delle quote di Blindo Energy S.r.l.; il 50% delle quote di Page Asia Pacific in capo a EDA S.r.l. è stata venduta a Page Europa S.r.l.; Kilo S.r.l. non rientra nel perimetro di consolidamento.

## MATICMIND – Secure System Integration

**Maticmind S.p.A.**, è tra i principali **system integrator italiani**, con un'offerta completa che spazia dal **cloud** alla **cybersecurity**, dalla **manutenzione evolutiva** ai **servizi gestiti** e alla **consulenza specializzata**.



**+550**  
systems engineer

Grazie a una **presenza capillare** sul territorio nazionale, supportata da oltre **200 partner** e da più di **550 system & solution engineers**, garantisce prossimità, tempestività e soluzioni su misura per clienti pubblici e privati.



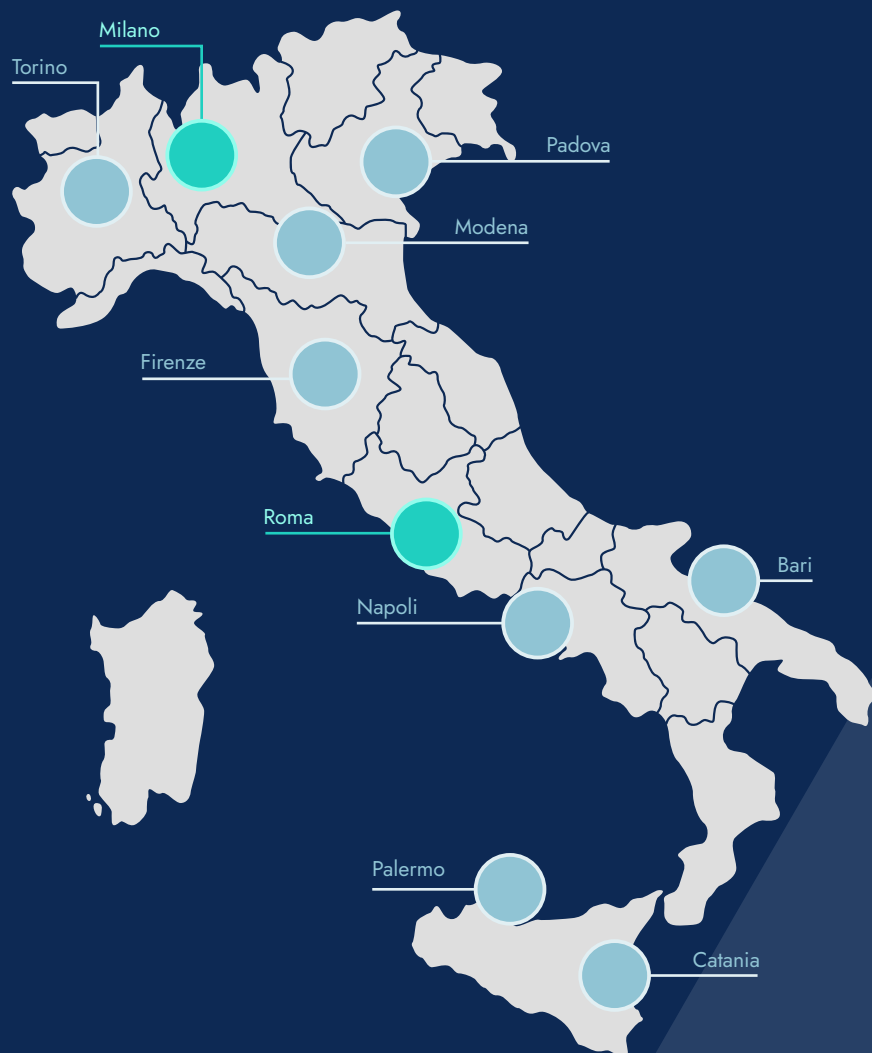
**+50**  
solutions engineer

Elemento distintivo del suo approccio è il **Maticmind Experience Center**, un laboratorio di innovazione e sperimentazione dove clienti, partner e istituzioni possono **testare tecnologie integrate** e **soluzioni d'avanguardia**, trasformando l'innovazione in valore concreto per la **trasformazione digitale del Paese**.



**+80**  
sales

**Maticmind** opera come **system integrator** italiano di riferimento ed offre soluzioni tecnologiche avanzate nei settori **networking, cloud, cybersecurity, IoT** e **digital workplace**. Progetta e gestisce **infrastrutture di rete e Data Center** scalabili e sicuri, sviluppa **applicazioni personalizzate** e piattaforme **multi-cloud** per supportare la digitalizzazione di imprese e Pubblica Amministrazione.



Nel campo della **cybersecurity**, Maticmind adotta un modello integrato che combina **prevenzione, monitoraggio continuo e servizi gestiti**, supportando i clienti nella protezione delle infrastrutture digitali e nella mitigazione dei rischi informatici.

Parallelamente, le **soluzioni IoT e Digital Twin** consentono una gestione intelligente ed efficiente di edifici, infrastrutture e asset industriali, ottimizzando i consumi e migliorando la sostenibilità operativa.

Con un approccio **modulare e orientato alla sostenibilità**, Maticmind accompagna i propri clienti lungo tutto il percorso di trasformazione digitale, garantendo sicurezza, efficienza e innovazione.



## PAGE EUROPA – Global Safety & Security Systems

*Page Europa vanta oltre 67 anni di esperienza nella progettazione e realizzazione di sistemi complessi di telecomunicazioni e sicurezza per infrastrutture critiche, difesa e ambienti offshore.*



### Telecom and Security System Integration

Con una presenza consolidata in **Europa, Asia, Medio Oriente e Asia Pacifico**, rappresenta un **centro di eccellenza internazionale** capace di integrare tecnologie, sensori e software di terze parti, garantendo **interoperabilità, affidabilità e sicurezza** in contesti ad alta complessità.

Il portafoglio di competenze di **Page Group** include l'**integrazione di sistemi di telecomunicazione e sicurezza**, le comunicazioni mission-critical per la difesa, la sicurezza pubblica e la protezione delle infrastrutture, nonché soluzioni di **sorveglianza marittima avanzata**, adottate da marine militari, guardie costiere e piattaforme offshore.

Il Gruppo sviluppa inoltre sistemi **Command & Control**, basati su moduli software e piattaforme COTS (commerciali e militari), che



### Mission Communication & Information

migliorano la consapevolezza operativa, la pianificazione e i processi decisionali all'interno di scenari critici e dinamici.

Accanto a queste competenze, **Page Europa** opera anche come **General Contractor per Data Center**, offrendo servizi personalizzati per la progettazione, costruzione e gestione di infrastrutture critiche ad alta disponibilità, e dispone di un centro di **Assembly & Integration** all'avanguardia, dedicato alla messa a punto e al collaudo delle soluzioni di telecomunicazione.

Grazie alla combinazione di **esperienza, innovazione e visione globale**, **Page Europa** contribuisce alla **protezione delle infrastrutture strategiche** e alla **resilienza tecnologica** di governi, istituzioni e imprese a livello internazionale.



### Maritime Situational Awareness

## RECRYTERA – Digital PA

*Recrytera S.r.l. è leader nella digitalizzazione dei processi di selezione pubblica, grazie a un sistema brevettato che gestisce in modo sicuro, efficiente e trasparente tutte le fasi dei concorsi, dalla pubblicazione dei bandi alle graduatorie finali.*



Reclutamento di tutte  
le pubbliche amministrazioni



Selezioni interne ed esterne  
di personale



Incarichi per professionisti



Test di ammissione  
all'università

La piattaforma digitale, completamente **paperless** e **certificata**, consente lo svolgimento delle prove su **tablet**, anche in **modalità multisede e simultanea**, garantendo **anonimato e imparzialità** attraverso l'assegnazione di un **ID univoco** a ciascun candidato.

Altamente **scalabile** e dotata di **funzionalità di accessibilità**, la soluzione assicura **pari condizioni di partecipazione** e semplifica la gestione dei concorsi, coniugando **efficienza, equità e sostenibilità**.

Utilizzata da **enti pubblici, università e organizzazioni private**, Recrytera promuove una **Pubblica Amministrazione più digitale, inclusiva e sostenibile**, riducendo l'impatto ambientale e ottimizzando i processi di selezione.

## ENGINE – Mobilità Intelligente

*Engine S.p.A. è una realtà italiana ad alto contenuto tecnologico, fondata nel 2003 e specializzata nello sviluppo di soluzioni software basate su Intelligenza Artificiale per la mobilità intelligente e la sicurezza urbana.*

Attraverso sistemi avanzati di **analisi automatica delle immagini**, Engine realizza tecnologie per il **monitoraggio del traffico**, il **controllo delle infrazioni** e la **gestione di infrastrutture critiche**, contribuendo a rendere le città più sicure, sostenibili ed efficienti.

Le sue piattaforme, destinate a **pubbliche amministrazioni e gestori di infrastrutture**, supportano la **smart mobility**, la **sorveglianza intelligente** e la **prevenzione dei rischi**, integrando sensori, videocamere e algoritmi proprietari per un controllo in tempo reale e una mobilità più sostenibile.



Sicurezza stradale e rilevamento infrazioni al codice della strada



Monitoraggio del traffico e sorveglianza intelligente



Soluzioni per Smart City



Medical division

Le sue piattaforme sono progettate per supportare le pubbliche amministrazioni nel miglioramento della viabilità, nella gestione di situazioni a rischio e nel potenziamento delle infrastrutture tecnologiche

urbane, includendo soluzioni di smart city, sistemi di videosorveglianza e monitoraggio del traffico, oltre a tecnologie dedicate all'assistenza remota di persone fragili attraverso sensori e videocamere intelligenti.

## SIO – Sicurezza integrata

*SIO S.p.A. opera dal 1992 come punto di riferimento nel settore della sicurezza proattiva e delle tecnologie per l'investigazione.*

La società progetta e realizza sistemi avanzati di monitoraggio, intercettazione e localizzazione, sviluppando dispositivi audio, video e GPS di ultima generazione in stretta collaborazione con le Forze dell'Ordine e le agenzie governative, in Italia e all'estero. Le soluzioni,

che combinano software e hardware dedicati, sono progettate per garantire la massima efficacia e conformità alle normative nazionali in materia di sicurezza e indagine giudiziaria.



SIO guida un **ecosistema di società controllate altamente specializzate**, che ne ampliano il raggio d'azione e la capacità di presidiare diversi ambiti tecnologici.

Le attività spaziano dalla **progettazione di dispositivi di captazione audio, video e GPS** alla **fornitura di servizi di intercettazione telematica e connettività in fibra**, fino allo sviluppo di **infrastrutture hardware**

e **software** e di **soluzioni digitali avanzate** basate su **cybersecurity, Internet of Things, machine learning e intelligenza artificiale**.

Insieme, queste realtà costituiscono una **piattaforma integrata di competenze e innovazione** che rafforza il posizionamento di SIO nel panorama nazionale e internazionale, consolidando il ruolo di **Zenita Group** come protagonista nella **sicurezza tecnologica e digitale**.

## SIND – Biometria Avanzata

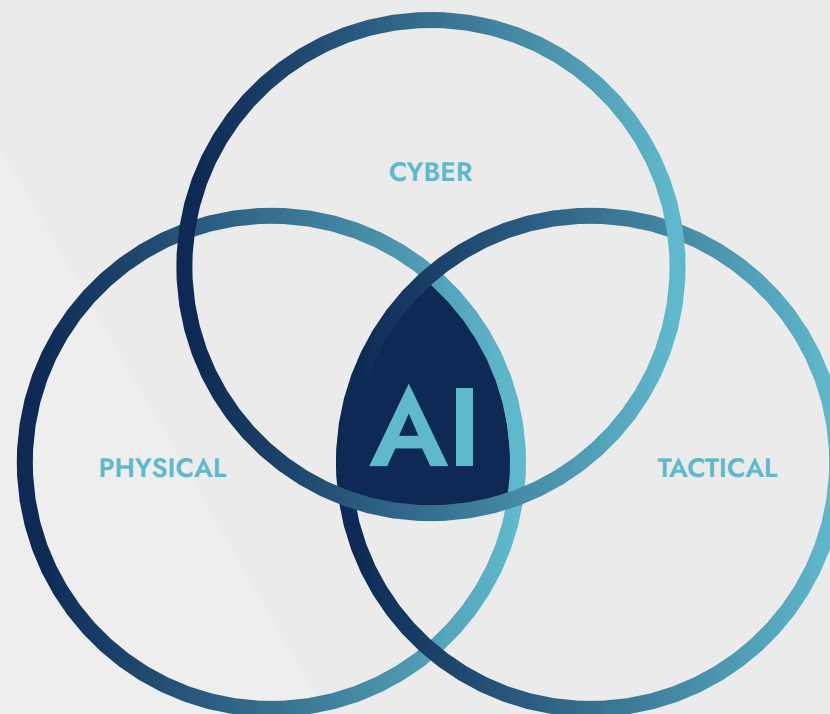
*SIND S.p.A. è leader nello sviluppo di soluzioni hi-tech per la sicurezza basate su intelligenza artificiale e sistemi biometrici avanzati.*

Dal 1992 progetta tecnologie per l'identificazione automatica di persone, oggetti e veicoli, applicate in ambiti ad alta criticità come Pubblica Amministrazione, aeroporti, autostrade e stadi. Attraverso l'utilizzo di **reti neurali artificiali** e piattaforme proprietarie

integrate — che combinano **biometria, videosorveglianza, controllo accessi e trasmissione sicura dei dati** — SIND offre soluzioni innovative per migliorare sicurezza, efficienza organizzativa e sostenibilità operativa.

**SIND sviluppa tecnologie per ambienti in cui la sicurezza fisica e logica è una priorità assoluta.**

Propone soluzioni progettate per migliorare l'organizzazione e ridurre i costi di gestione, grazie a un approccio innovativo e a una piattaforma proprietaria articolata in quattro moduli: **biometria, videosorveglianza, controllo accessi e trasmissione sicura di dati e video.**



# MODELLO DI BUSINESS

*Il modello di business è orientato alla creazione di valore attraverso la tecnologia e l'innovazione sostenibile.*

Zenita Group opera come **aggregatore industriale** nel settore ICT, costruendo un **ecosistema integrato di competenze verticali** e **soluzioni avanzate** nei campi della sicurezza, delle **telecomunicazioni**, della **digitalizzazione della Pubblica Amministrazione**, delle **smart city** e dell'**intelligenza artificiale**.

IL VALORE DISTINTIVO DEL MODELLO SI BASA SU TRE DIRETTRICI FONDAMENTALI:



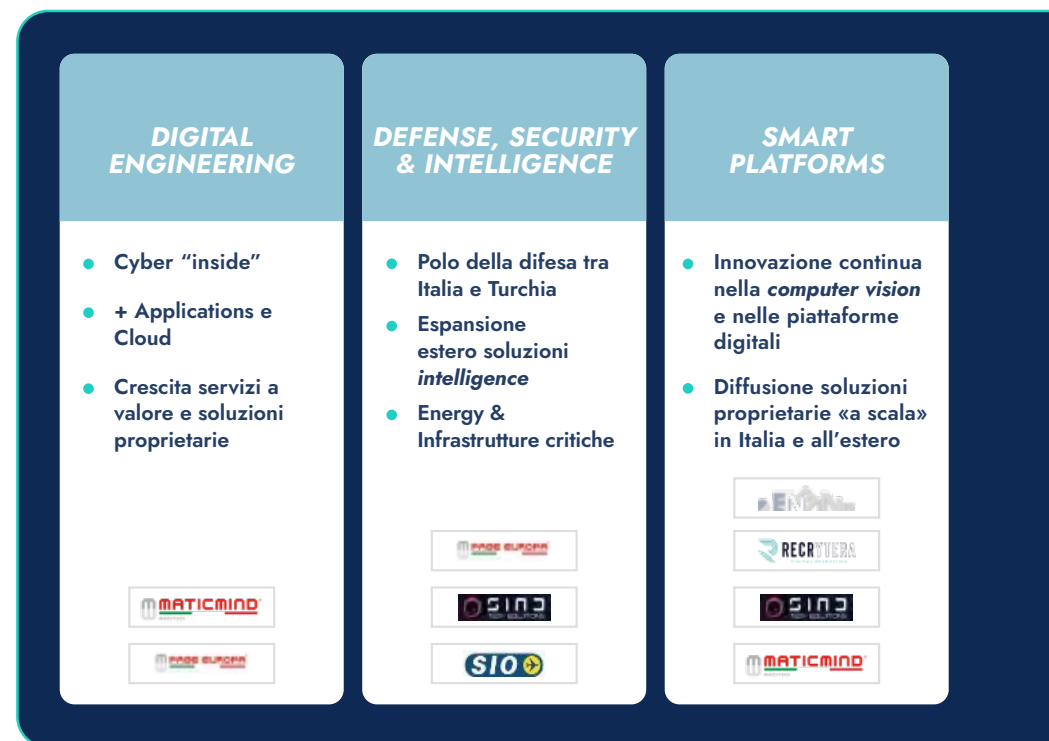
**Specializzazione tecnologica diffusa:** ogni società del Gruppo contribuisce con know-how unico, permettendo di rispondere in modo mirato e scalabile alle esigenze di clienti pubblici e privati, anche in contesti ad alta complessità



**Integrazione industriale e prossimità operativa:** l'unione tra visione strategica centralizzata e presenza capillare sul territorio garantisce flessibilità, tempestività e un rapporto diretto con il cliente finale



**Crescita sostenibile e innovazione continua:** il modello si fonda su un'evoluzione costante, alimentata da investimenti in ricerca, nuove tecnologie e strumenti digitali per migliorare l'efficienza interna e la qualità dei servizi offerti



# MISSION, VISION E VALORI

*Il nostro obiettivo è diventare il punto di riferimento per la digitalizzazione e la modernizzazione delle imprese e del Paese, facendo leva sulle migliori competenze tecnico-commerciali e su soluzioni tecnologiche d'avanguardia. Crediamo in un futuro più connesso, sicuro e sostenibile, dove l'innovazione sia al servizio delle persone, delle comunità e dello sviluppo collettivo.*

Accompagniamo ogni giorno imprese e istituzioni nel loro percorso di **trasformazione digitale**, offrendo tecnologie integrate, affidabili e costruite su misura, capaci di generare valore concreto e duraturo. Al centro del nostro modo di operare c'è il concetto di **NOI**, inteso come insieme di persone che, con la propria **unicità**, collaborano per costruire risultati comuni e condivisi.

I nostri valori ci guidano in ogni scelta:



la **responsabilità**,  
intesa come  
**affidabilità**



attenzione alla  
**sicurezza** e alla  
**sostenibilità**



la **presenza**,  
come capacità di  
essere qui e ora,  
con ascolto



**rispetto e  
consapevolezza**



l'**intraprendenza**, che  
ci spinge ad affrontare  
il cambiamento con  
**creatività e flessibilità**



la **crescita**, che rappresenta  
la nostra costante tensione  
verso il miglioramento,  
l'apprendimento continuo  
e la capacità di trasformare  
ogni sfida in opportunità.

## LE NOSTRE LINEE GUIDA

Il nostro modo di operare si fonda su principi chiari e condivisi, che guidano le scelte strategiche, le relazioni con i nostri stakeholder e l'evoluzione del nostro percorso di crescita.



**Orientamento al cliente:** il cliente è al centro di ogni decisione. Ascolto, attenzione alle esigenze e soluzioni personalizzate ci permettono di costruire relazioni di fiducia durature e orientate ai risultati.



**Persone e competenze:** il nostro successo nasce dal **valore delle persone**. Iniziativa, competenza e collaborazione sono le basi su cui costruiamo innovazione e qualità. Promuoviamo formazione continua, crescita professionale e condivisione del know-how come leve di sviluppo comune.



**Innovazione e miglioramento continuo:** crediamo nell'innovazione come motore di progresso. Sviluppiamo soluzioni tecnologiche avanzate e miglioriamo costantemente i nostri processi per garantire qualità, efficienza e valore lungo tutto il ciclo di vita dei progetti.



**Etica e responsabilità:** operiamo con integrità, trasparenza e rispetto delle regole, promuovendo comportamenti etici e sostenibili in ogni ambito. La nostra **reputazione** si fonda sulla correttezza dei comportamenti, sulla fiducia dei partner e sulla coerenza tra valori e azioni.



**Sicurezza conformità e rispetto dell'ambiente:** ci impegniamo a garantire **la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro**, la tutela dei dati e la protezione delle informazioni attraverso sistemi avanzati di **cybersecurity**. Rispettiamo le **normative vigenti e gli standard internazionali**, operando con senso di responsabilità verso le persone e l'ambiente. Promuoviamo un modello operativo sostenibile, che comprende **efficienza energetica, riduzione dei consumi e minimizzazione dell'impatto ambientale**.

# CATENA DEL VALORE

Il Gruppo, grazie alla sua ampia e diversificata offerta di prodotti e servizi nei settori dell'ICT System Integration, delle tecnologie per la sicurezza, della digitalizzazione e dell'innovazione, opera lungo un'articolata **catena del valore** che comprende la progettazione, lo sviluppo, l'implementazione e la gestione di soluzioni tecnologiche avanzate.

*Nella gestione dei rapporti commerciali a monte e a valle nella catena del valore, il Gruppo adotta un approccio proattivo e responsabile, riconoscendo l'importanza di gestire efficacemente le relazioni con fornitori, partner e clienti per garantire efficienza, affidabilità e resilienza del proprio modello di business.*

Nel 2024, all'interno della più ampia attività di mappatura degli stakeholder descritta nel paragrafo 2.3, il Gruppo ha avviato una prima analisi della propria value chain, volta ad individuare le figure chiave che contribuiscono in modo determinante alla creazione di valore. Tale analisi sarà oggetto di approfondimento nei prossimi esercizi di rendicontazione, anche al fine di incrementare il patrimonio informativo sulla sostenibilità della catena del valore e valutare eventuali ulteriori iniziative di monitoraggio e azione.

## CATENA DEL VALORE A MONTE (Upstream):

Il Gruppo si avvale di una rete diversificata di fornitori e partner strategici, che contribuiscono in modo determinante alla creazione del valore lungo l'intera filiera. Le principali categorie di approvvigionamento sono costituite da beni strumentali — in particolare componenti hardware e soluzioni software —

utilizzati internamente oppure destinati alla rivendita, i servizi esternalizzati legati a prestazioni tecniche e alla manutenzione IT, consulenze professionali in ambito informatico e servizi generali (quali telecomunicazioni, viaggi, formazione e gestione e manutenzione degli immobili).



Tra le forniture upstream, rivestono un ruolo centrale le tecnologie hardware (server, sistemi di rete, firewall, dispositivi di storage), fornite da produttori globali del settore ICT — tra cui Cisco, Juniper, Fortinet — che, per Maticmind, ad esempio, rappresentano una quota significativa della spesa complessiva, riflettendo il carattere strategico e specialistico di questi componenti, impiegati nei progetti e nelle soluzioni destinate ai clienti. Tra i principali vendor tecnologici figurano anche Dell, Motorola e HP, che forniscono non solo apparati hardware, ma anche software e servizi digitali. Rilevante è anche il contributo delle consulenze specialistiche, evidenziando il ruolo chiave delle competenze professionali nell'erogazione dei servizi.

Complessivamente, rientrano nella catena del valore a monte partner tecnologici internazionali, vendor globali, distributori, system integrator specializzati, consulenti esterni e collaboratori qualificati. Questi attori contribuiscono non solo alla fornitura di soluzioni e tecnologie avanzate, ma anche alla crescita delle competenze interne attraverso programmi di certificazione, workshop e percorsi formativi. Nei mercati esteri, la catena di fornitura si estende anche a provider di cloud computing, operatori dell'Oil & Gas, fornitori di connettività e personale tecnico qualificato, che facilitano l'accesso a competenze specialistiche e consolidano la presenza territoriale del Gruppo.

## OPERAZIONI PROPRIE:

Le società del Gruppo progettano ed erogano soluzioni e servizi ad alto contenuto tecnologico, tra cui system integration, cybersecurity, intelligenza artificiale, smart mobility, intercettazioni legali, telecomunicazioni critiche e digitalizzazione della Pubblica Amministrazione.



**QUESTE ATTIVITÀ SONO ORGANIZZATE PER GARANTIRE UN ELEVATO LIVELLO DI QUALITÀ, SICUREZZA E AFFIDABILITÀ LUNGO TUTTO IL CICLO DI VITA DELLE SOLUZIONI, PONENDO PARTICOLARE ATTENZIONE ALLA GESTIONE DEI RISCHI, ALLA PROTEZIONE DEI DATI E ALLA CONTINUITÀ DEI SERVIZI.**

Il modello di delivery si fonda sull'integrazione tra competenze tecniche, presidio operativo e supporto specialistico, assicurando un controllo efficiente delle fasi di progettazione, implementazione, manutenzione e gestione.

I settori di operatività e il modello di business sono descritti nei paragrafi 1.3 e 1.4.

## CATENA DEL VALORE A VALLE (Downstream):

La catena del valore a valle si sviluppa attraverso le relazioni con i principali destinatari delle soluzioni del Gruppo, siano essi clienti pubblici o privati, e attraverso una rete capillare di società subappaltatrici coinvolte nell'esecuzione dei progetti e nel supporto durante i periodi di manutenzione. Tali rapporti sono consolidati nel tempo da accordi quadro pluriennali, che garantiscono operatività immediata e interventi tempestivi su tutto il territorio nazionale.

Il mercato di riferimento è costituito prevalentemente da organizzazioni di medie e grandi dimensioni, caratterizzate da esigenze complesse e da un elevato livello di specializzazione tecnologica. Nel settore privato, i principali interlocutori provengono dai comparti bancario, finanziario, industriale e infrastrutturale; nel settore pubblico, il Gruppo opera con amministrazioni centrali e locali, enti di difesa e sicurezza, strutture sanitarie e istituzioni operative a livello nazionale.

Le relazioni con questi stakeholder si concretizzano attraverso contratti e modelli operativi diversificati, che comprendono progettazione, implementazione, gestione operativa, manutenzione e servizi post-vendita. Le società subappaltatrici svolgono un ruolo complementare, contribuendo all'esecuzione di attività su ambiti territoriali specifici o su componenti ad elevato contenuto tecnico.

Tra i principali destinatari delle soluzioni si annoverano Pubbliche Amministrazioni nazionali, regionali e locali, Ministeri, enti militari, general contractor del settore Oil & Gas, infrastrutture critiche, Forze dell'Ordine, enti istituzionali e organismi della Repubblica.

Un elemento distintivo della catena del valore a valle è rappresentato dalla fase post-vendita, che costituisce parte integrante della proposta di valore del Gruppo. Attraverso servizi di assistenza tecnica, manutenzione programmata, aggiornamenti tecnologici e supporto specialistico, il Gruppo garantisce il corretto funzionamento delle infrastrutture digitali e la continuità operativa nel lungo periodo, rafforzando la fidelizzazione e consolidando partnership durature con i clienti.

Nel suo complesso, la catena del valore del Gruppo esprime un modello integrato, basato sulla connessione tra approvvigionamento tecnologico, competenze interne, sviluppo di soluzioni innovative e servizi continuativi. La combinazione tra competenze interne specialistiche, reti di partnership qualificate e collaborazione continua con clienti e istituzioni permette di offrire soluzioni affidabili, sicure e innovative, favorendo la creazione di valore condiviso per l'intero ecosistema di stakeholder.

# PERFORMANCE ECONOMICA

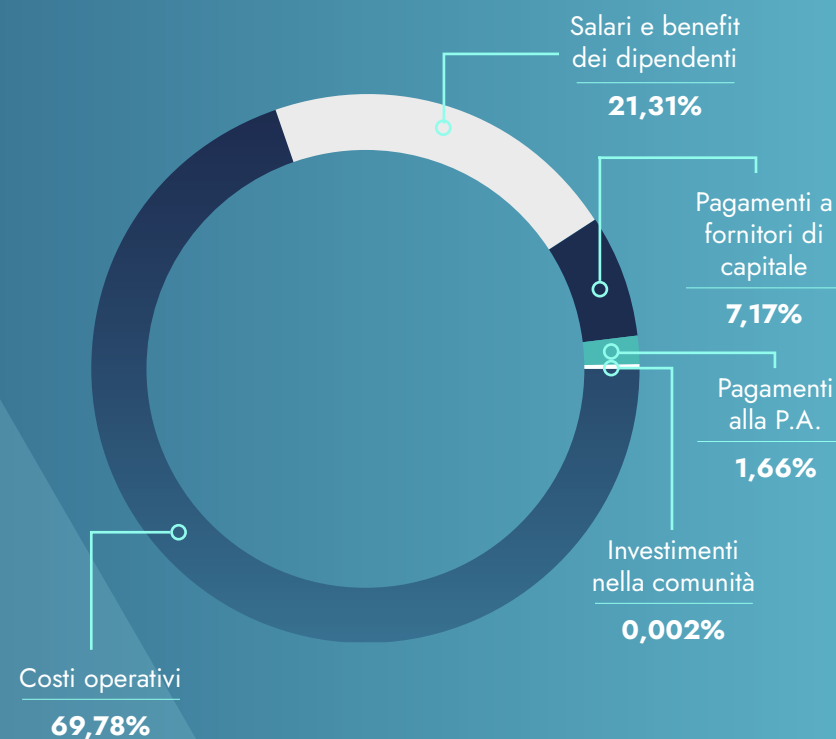
Maticmind si pone come obiettivo la generazione di valore condiviso e duraturo, a beneficio dell'organizzazione e degli stakeholder.

Nel 2024 il Gruppo Maticmind ha generato un valore economico complessivo pari a 465,6 milioni di euro, interamente riconducibile ai ricavi dell'esercizio. Il valore economico distribuito è stato pari a 466,2 milioni di euro, ripartito in costi operativi (325,3 milioni di euro), salari e benefit ai dipendenti (99,4 milioni di euro), pagamenti a fornitori di capitale (33,5 milioni di euro), pagamenti alla Pubblica Amministrazione (7,8 milioni di euro) e investimenti nella comunità (0,3 milioni di euro). Il valore economico trattenuto, risultante dalla differenza tra valore generato e distribuito, si attesta a -0,6 milioni di euro.

### VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO 2024 – GRUPPO MATICMIND

|                                   |               |
|-----------------------------------|---------------|
| VALORE ECONOMICO GENERATO         | 465.647.130 € |
| Ricavi                            | 465.647.130 € |
| VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO      | 466.230.068 € |
| Costi operativi                   | 325.326.331 € |
| Salari e benefit dei dipendenti   | 99.370.403 €  |
| Pagamenti a fornitori di capitale | 33.450.000 €  |
| Pagamenti alla P. A.              | 7.752.000 €   |
| Investimenti nella comunità       | 331.334 €     |
| VALORE ECONOMICO TRATTENUTO       | (582.938) €   |

### VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO GRUPPO MATICMIND 2024



## CAPITOLO 02

# IL NOSTRO APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| Strategia di sostenibilità     | 36 |
| Il nostro contributo agli SDGs | 42 |
| Stakeholder                    | 44 |
| Analisi di doppia materialità  | 47 |

**Il nostro approccio alla sostenibilità è guidato da un impegno profondo verso l'innovazione responsabile.**

Consci delle responsabilità derivanti dalla leadership nel settore, abbiamo intrapreso un ambizioso percorso fondato sul miglioramento continuo delle prestazioni, il dialogo con gli stakeholder e la rendicontazione trasparente degli impatti e dei risultati.

Attraverso la definizione di una strategia strutturata, non solo vogliamo rispondere alle sfide di oggi, ma **siamo determinati a sviluppare un sistema di gestione robusto e dinamico, capace di adattarsi efficacemente alle evoluzioni del contesto globale e normativo.**

# STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ

La strategia di sostenibilità di Zenita Group si fonda su un approccio strutturato e progressivo, volto a integrare in modo concreto i principi ESG (ambientali, sociali e di governance) nel modello di business, nella strategia e nei processi operativi. Per il Gruppo, la sostenibilità non rappresenta un adempimento formale, ma un principio guida per la creazione di valore di lungo periodo, la gestione dei rischi e il rafforzamento della resilienza organizzativa.

In Maticmind, il percorso è iniziato nel 2018 con l'adozione della ESG Policy, che formalizza l'impegno per la sostenibilità tramite la definizione di principi e obiettivi strategici nelle diverse dimensioni rilevanti: tutela dell'ambiente, responsabilità sociale, integrità e correttezza nella conduzione del business.

## I PILASTRI DELLA POLITICA DI SOSTENIBILITÀ DI MATICMIND



### TUTELA DELL'AMBIENTE

Maticmind pone attenzione alla riduzione dell'impatto ambientale delle proprie attività, contribuendo alla lotta al cambiamento climatico. Monitoriamo le performance ambientali e promuoviamo soluzioni orientate al **risparmio energetico**, all'uso **responsabile delle risorse** e alla diffusione di buone pratiche di **economia circolare**.



### RESPONSABILITÀ SOCIALE

Mettiamo al **centro le persone**, valorizzando potenziale, competenze e benessere. Promuoviamo le pari opportunità, la diversità e l'inclusione. Ci impegniamo a garantire i più alti standard di salute e sicurezza sul lavoro e a tutelare i diritti umani e del lavoro nelle nostre attività e lungo la catena del valore. Sosteniamo lo sviluppo delle comunità locali e dei territori in cui siamo presenti, contribuendo a generare **valore condiviso** e duraturo.



### GOVERNANCE

Operiamo secondo principi di legalità, integrità e trasparenza nei rapporti con tutti gli stakeholder, ispirandoci ai più alti standard etici e rifiutando ogni forma di corruzione. Adottiamo modelli di governance e controlli interni in linea con le migliori pratiche, per garantire **qualità, innovazione e responsabilità nella gestione**.

In Maticmind, questa cornice valoriale si è tradotta negli anni in azioni concrete attraverso lo sviluppo di un Sistema di Gestione Integrato, oggi articolato in dieci certificazioni che coprono le aree più rilevanti per l'operatività del business e la responsabilità d'impresa:

- *qualità (ISO 9001)*
- *gestione ambientale e calcolo della carbon footprint (ISO 14001, ISO 14064)*
- *sicurezza delle informazioni e le due estensioni riferite ai servizi in cloud (ISO 27001, 27017, 27018)*
- *gestione dei servizi IT (ISO/IEC 20000)*
- *salute e sicurezza sul lavoro (ISO 45001)*
- *parità di genere (UNI/PdR 125:2022)*
- *prevenzione della corruzione (ISO 37001)*



L'adesione a standard internazionali riconosciuti rappresenta non solo una garanzia per i nostri stakeholder, ma anche un meccanismo di miglioramento continuo che assicura il monitoraggio periodico delle prestazioni e la costante evoluzione dei nostri processi.

Parallelamente, Maticmind ha consolidato un solido assetto di presidi di controllo interno:

- *dal 2017, è dotata di un Codice etico e di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs. 231/2001, aggiornato periodicamente per recepire l'evoluzione normativa e i mutamenti organizzativi rilevanti;*
- *nel 2023, ha attivato un canale di segnalazione interna di condotte illecite conforme alla nuova disciplina in materia di whistleblowing;*
- *nel 2024, ha ulteriormente rafforzato l'impegno in materia di prevenzione della corruzione con l'adozione di un sistema di gestione conforme alla norma ISO 37001.*



Al fine di potenziare la propria capacità di gestione, nel 2023 Maticmind si è dotata di una specifica Direzione Compliance & Sustainability, consolidatasi nel 2024, dedicata allo sviluppo e al presidio delle questioni ambientali, sociali e di governance. Nel corso del 2025, all'interno della nuova Direzione Legal, Compliance, Privacy & ESG, la funzione, sotto la denominazione 'ESG & Sustainability', ha ulteriormente proseguito il suo impegno nello sviluppo dei piani ESG e CSR a sostegno di un'economia sostenibile e responsabile gestendo la rendicontazione anche per le altre società del gruppo.

Con l'ampliamento e il progressivo consolidamento del Gruppo, i principi della ESG Policy e i presìdi di Maticmind sono stati assunti come quadro di riferimento comune anche per le altre società del Gruppo, già dotate di sistemi di gestione e strumenti di governance coerenti con le proprie specificità operative<sup>2</sup>. La Funzione ESG & Sustainability di Maticmind svolge un ruolo di coordinamento e indirizzo, assicurando coerenza metodologica, supporto tecnico e allineamento progressivo, grazie anche al coinvolgimento di referenti ESG designati in ciascuna società. In tal modo, promuoviamo un approccio condiviso, capace di valorizzare le peculiarità delle singole realtà e di rafforzare, al contempo, la responsabilità collettiva verso obiettivi comuni.



A partire dal 2023 abbiamo avviato un percorso di sostenibilità strutturato, attraverso un ESG Assessment che ha permesso di valutare il livello di maturità delle pratiche esistenti, identificare i punti di forza e definire le priorità di intervento.

Sviluppando gli esiti della valutazione iniziale, abbiamo svolto una prima analisi di materialità con l'obiettivo di individuare gli impatti e i temi di sostenibilità più rilevanti per la nostra organizzazione, in relazione al settore di operatività e alle peculiarità aziendali. Si tratta di un processo fondamentale al fine di stabilire le aree strategiche su cui concentrare impegno e risorse, massimizzando l'impatto delle nostre azioni.

<sup>2</sup> - Si veda il Capitolo 3, "Trasparenza ed etica del business" e "Sistemi di gestione, certificazioni e rating ESG".

Nell'ottica del miglioramento continuo, abbiamo definito specifici indicatori chiave di prestazione (KPIs) per misurare e monitorare regolarmente le nostre performance e l'efficacia delle azioni di miglioramento intraprese. Tali attività hanno costituito la base per la redazione del primo Report di sostenibilità, relativo a Maticmind e all'esercizio 2023.

Nel 2024, abbiamo condotto un'analisi di **doppia materialità** a livello di Gruppo, secondo le indicazioni fornite dagli ESRS e dalle linee guida EFRAG, al fine di anticipare le richieste normative europee e di individuare i temi di sostenibilità rilevanti dal punto di vista sia degli impatti che dei rischi e opportunità finanziari. Il processo ha previsto il coinvolgimento attivo delle direzioni aziendali, dei referenti delle società del Gruppo e dei nostri principali stakeholder, con l'obiettivo di considerare le diverse prospettive e consolidare una visione condivisa.

Per la redazione del presente Report, il primo a livello consolidato, abbiamo rafforzato il nostro sistema di ESG reporting, adottando un nuovo sistema informatico dedicato alla raccolta e al consolidamento dei dati ESG. Questo strumento ha garantito tracciabilità, coerenza e affidabilità nei flussi informativi e approvativi.

Il team ESG & Sustainability, inoltre, è impegnato nel monitoraggio del quadro regolatorio europeo in evoluzione. Al fine di garantire la piena e tempestiva conformità agli obblighi di rendicontazione previsti dalla CSRD, abbiamo definito un piano operativo per il progressivo adeguamento ai nuovi principi europei di rendicontazione di sostenibilità ESRS, in via di revisione. L'obiettivo, oltre le esigenze di conformità, è mettere a disposizione dei nostri stakeholder un'informativa di sostenibilità sempre più chiara, utile e completa.



Per una pianificazione più dettagliata e accurata di breve e medio periodo, infine, abbiamo previsto la definizione di un piano strategico di sostenibilità che stabilisca obiettivi qualitativi e quantitativi di miglioramento, nell'ottica di un impegno concreto verso una gestione responsabile. La definizione del piano è stata preceduta dall'individuazione di linee guida future, stabilite nel 2025 nell'ambito del Piano industriale.

# IL NOSTRO CONTRIBUTO AGLI SDGS

Nella definizione del nostro approccio alla sostenibilità, ci ispiriamo all'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, il programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità adottato nel 2015 dalle Nazioni Unite.













L'Agenda 2030 individua 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs), ulteriormente declinati in 169 target, che i Paesi membri delle Nazioni Unite si sono impegnati a raggiungere entro il 2030. Gli SDGs indicano le priorità e le aspirazioni globali più urgenti e mirano ad affrontare un'ampia gamma di questioni relative allo sviluppo, incluse la povertà e la fame, il diritto alla salute e il benessere di tutti, la tutela dell'ambiente e il contrasto ai cambiamenti climatici, l'uguaglianza sociale e la parità di genere, la crescita economica e la sostenibilità dei modelli di produzione e consumo, la giustizia e la pace.

Per affrontare tali sfide, complesse e interconnesse, l'Agenda 2030 richiede un impegno congiunto e una collaborazione multilaterale tra governi, organizzazioni non governative, attori del settore privato e società civile.

Consapevole del ruolo fondamentale delle imprese nell'affrontare sfide complesse e interconnesse di tale portata, Zenita Group intende fornire il proprio contributo, minimizzando gli impatti negativi e massimizzando, invece, in ottica proattiva, la propria capacità di generare impatti positivi per l'economia, le persone e il pianeta.

*A tal fine, abbiamo individuato gli SDGs maggiormente collegati alle nostre attività e operazioni, al cui raggiungimento riteniamo di poter fornire un contributo sostanziale, direttamente o indirettamente, tramite l'implementazione di specifiche iniziative e azioni.*

## IL NOSTRO CONTRIBUTO AGLI SDGS

| GOAL  | CONTRIBUTO  |
|---|---|
|    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Implementazione di un sistema di gestione conforme alla norma ISO 45001 volto a garantire elevati standard di salute e sicurezza sul lavoro <sup>(*)</sup></li> <li>Promozione di misure volte a favorire il benessere psico-fisico e la conciliazione dei tempi vita-lavoro delle nostre persone</li> </ul>   |
|    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Valorizzazione del capitale umano tramite programmi di formazione e piani di sviluppo professionale e di carriera</li> <li>Creazione di opportunità specifiche di inserimento lavorativo e sviluppo professionale per giovani e studenti</li> <li>Collaborazioni con Università e centri di ricerca</li> </ul>   |
|    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Promozione e diffusione di una cultura aziendale inclusiva e rispettosa della parità di genere</li> <li>Sviluppo di un sistema di gestione per la parità di genere conforme alla prassi UNI/PdR 125:2022 <sup>(*)</sup></li> <li>Adozione di misure specifiche volte a garantire pari opportunità tra uomini e donne in ogni fase e aspetto della vita lavorativa</li> <li>Partecipazione a iniziative finalizzate a promuovere l'empowerment femminile e colmare il gender gap nelle discipline STEM</li> </ul>   |
|    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Creazione di opportunità di lavoro e garanzia di stabilità occupazionale ed economica per i dipendenti</li> <li>Gestione responsabile della catena di fornitura al fine di garantire il rispetto dei diritti umani e del lavoro e il contrasto al lavoro minorile e forzato</li> <li>Sviluppo e offerta al mercato di soluzioni tecnologiche innovative a minor impatto ambientale</li> </ul>  |
|    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Promozione della digitalizzazione dei clienti del settore pubblico e privato tramite l'offerta di servizi ad alto valore tecnologico per l'efficientamento dei processi</li> <li>Collaborazioni con partner commerciali, Università e centri di ricerca per lo sviluppo di soluzioni tecnologiche innovative</li> <li>Implementazione di un sistema di gestione della sicurezza delle informazioni conforme alla norma ISO 27001 <sup>(*)</sup></li> </ul>   |
|    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Promozione di una cultura aziendale inclusiva e aperta alle diversità</li> <li>Adozione di misure specifiche volte a garantire l'assenza di discriminazioni in ogni fase e aspetto della vita lavorativa</li> </ul>  |
|     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Implementazione di un sistema di gestione ambientale conforme alla norma ISO 14001 volto al miglioramento continuo delle prestazioni e all'efficientamento dei consumi energetici <sup>(*)</sup></li> <li>Individuazione di soluzioni per l'aumento progressivo della quota di energia rinnovabile all'interno del mix energetico aziendale</li> <li>Definizione di sistemi di calcolo e monitoraggio delle emissioni GHG in conformità alla norma ISO 14064 e al GHG Protocol <sup>(*)</sup></li> <li>Sviluppo di specifiche azioni per ridurre gli impatti ambientali legati all'impegno di risorse e alla produzione di rifiuti</li> <li>Definizione di misure per favorire la mobilità sostenibile dei dipendenti</li> <li>Supporto alle comunità locali per lo sviluppo di programmi di sostenibilità sociale, ambientale ed economica</li> </ul> |
|    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Promozione di una cultura aziendale basata sul rispetto delle leggi e l'etica del business, contrastando la corruzione e la concussione in tutte le loro forme</li> <li>Adozione e implementazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 <sup>(*)</sup></li> <li>Attivazione di un sistema per la ricezione e gestione delle segnalazioni di condotte illecite (whistleblowing) <sup>(*)</sup></li> <li>Adozione e implementazione di un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione conforme alla norma ISO 37001 <sup>(*)</sup></li> </ul>  |
|    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Promozione della sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa sia internamente che esternamente all'organizzazione, anche attraverso lo sviluppo di collaborazioni con partner e altri attori</li> </ul>   |

\* Si veda il Capitolo 3, "Trasparenza ed etica del business" e "Sistemi di gestione, certificazioni e rating ESG".

# STAKEHOLDER

Nel nostro percorso di sostenibilità, il dialogo con gli stakeholder rappresenta un elemento centrale per comprendere il contesto in cui operiamo e costruire strategie condivise, inclusive e durature.

Nel 2024, abbiamo condotto un'attività di mappatura delle categorie di stakeholder più rilevanti per l'organizzazione, adottando una metodologia basata sull'applicazione della matrice di Mendelow. Lo strumento classifica gli stakeholder in funzione del loro livello di interesse e di potere, così da individuare i gruppi di soggetti maggiormente interessati dalle attività aziendali e/o che esercitano un'influenza significativa sull'impresa. L'obiettivo è supportare decisioni informate, basate su una comprensione chiara del panorama dei portatori di interessi, della loro priorità e del tipo di relazioni esistenti.

Il Gruppo ha individuato, quindi, diverse macro-categorie di stakeholder rilevanti, distinte in base al ruolo, alla natura delle interazioni e alla rilevanza per le attività aziendali:



**Comunità finanziaria**



**Clienti**



**Fornitori e partner**



**Dipendenti**



**Istituzioni e pubbliche amministrazioni**



**Comunità locali**



**Mondo accademico e comunità scientifica**



**Enti di certificazione**

**Comunità finanziaria:** banche, assicurazioni, finanziatori privati, investitori istituzionali e, in generale, attori che forniscono capitali, finanziamenti o supporto economico all'organizzazione, incidendo sul profilo di rischio e sull'accesso alle risorse finanziarie.

**Clienti:** clienti, pubblici e privati, che costituiscono la base della domanda di mercato, influenzando il successo commerciale e la sostenibilità economica aziendale.

**Fornitori e partner:** soggetti che forniscono beni, servizi e consulenze, nonché partner commerciali con cui l'organizzazione intrattiene rapporti strategici; si tratta di attori fondamentali della catena del valore, che contribuiscono in maniera determinante alla continuità e all'efficienza operativa.

**Dipendenti:** la forza lavoro propria che costituisce un fattore chiave per la creazione di valore e il raggiungimento degli obiettivi aziendali; i dipendenti sono direttamente coinvolti nell'organizzazione e influenzati dalle decisioni strategiche e operative.

**Istituzioni e pubbliche amministrazioni:** governi, amministrazioni centrali (nazionali e sovranazionali) ed enti locali, nonché autorità di controllo, che definiscono il quadro normativo e regolatorio in cui l'organizzazione opera.

**Comunità locali:** individui, associazioni e realtà territoriali presenti nelle aree in cui l'organizzazione opera e che possono essere influenzati dagli impatti economici, sociali e ambientali delle attività aziendali.

**Mondo accademico e comunità scientifica:** università, istituti e centri di ricerca, rappresentano opportunità di collaborazione per l'innovazione, lo sviluppo tecnologico e l'inserimento professionale.

**Enti di certificazione:** organismi indipendenti che verificano e attestano la conformità dei prodotti, servizi e processi aziendali agli standard di qualità, sicurezza e sostenibilità.

A valle di questa fase di individuazione e categorizzazione degli stakeholder, è stata effettuata una mappatura delle modalità di interazione già in essere, con l'obiettivo di focalizzare le diverse forme di ascolto e coinvolgimento, orientare in modo ancora più mirato le strategie di dialogo e comunicazione e considerare adeguatamente le esigenze e le aspettative dei nostri interlocutori.

Questa attività ha consentito di rafforzare l'impegno verso uno stakeholder engagement strutturato, improntato a principi di ascolto attivo, trasparenza e coerenza, considerati elementi imprescindibili per accompagnare il percorso di crescita sostenibile del Gruppo.

## PRINCIPALI CATEGORIE DI STAKEHOLDER

### Comunità finanziaria

### Dipendenti

### Fornitori e partner

### Clienti

### Istituzioni e pubblica amministrazione

### Comunità locali

### Mondo accademico e comunità scientifica

### Enti di certificazione

## MODALITÀ DI INTERAZIONE, ASCOLTO E COINVOLGIMENTO

- Riunioni periodiche con azionisti e investitori
  - Scambio continuativo d'informazioni nell'ambito delle attività dei Consigli di Amministrazione
  - Compilazione di questionari, rating ESG e schede di rendicontazione di sostenibilità
  - Partecipazione a incontri istituzionali con la comunità finanziaria
- 
- Iniziative di informazione e sensibilizzazione tramite canali di comunicazione interna (newsletter, intranet, canali digitali)
  - Incontri interattivi tra i dipendenti e il management (Town Hall)
  - Programmi di formazione e aggiornamento professionale
  - Incontri sindacali
  - Interazioni con i rappresentanti dei lavoratori
  - Canali per la segnalazione di comportamenti non conformi
- 
- Dialogo commerciale continuo e negoziazione contrattuale
  - Partecipazione a gare, stipula convenzioni e accordi quadro
  - Qualifica e monitoraggio tramite Portale e Albo fornitori
  - Partecipazione a sessioni di formazione tecnica su soluzioni, prodotti e processi
  - Scambio di informazioni rilevanti sui temi ESG, condivisione rating EcoVadis e Open-es
  - Partecipazione a conferenze, webinar e incontri dedicati
- 
- Dialogo commerciale, partecipazione a gare, collaborazione continuativa su progetti e servizi
  - Partecipazione a eventi, conferenze e incontri dedicati
  - Monitoraggio della soddisfazione del cliente e raccolta di feedback
  - Scambio di informazioni ESG tramite questionari o piattaforme dedicate
- 
- Collaborazione nell'ambito di progetti di digitalizzazione e innovazione
  - Partecipazione a gare pubbliche, presenza su piattaforme abilitate all'acquisto della P.A.
  - Partecipazione a convegni, tavoli di lavoro e iniziative istituzionali
- 
- Liberalità, sponsorizzazioni e partecipazione a progetti e iniziative locali in collaborazione con organizzazioni no profit, associazioni e realtà del territorio
- 
- Collaborazioni progettuali e di ricerca
  - Iniziative per l'inserimento lavorativo e la crescita professionale di studenti e laureati
  - Partecipazione a convegni, seminari ed eventi
- 
- Audit periodici di conformità
  - Consultazioni tecniche e sessioni di formazione e aggiornamento

# ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ

*L'analisi di materialità rappresenta uno strumento essenziale per identificare le questioni di sostenibilità più rilevanti per l'organizzazione e per i suoi stakeholder, fornendo al contempo una base solida per la rendicontazione e per l'indirizzo strategico delle azioni future.*

Per il presente Report, l'analisi è stata condotta secondo i principi della c.d. "doppia rilevanza", in coerenza con i requisiti dettati dagli ESRS e con le indicazioni metodologiche fornite da EFRAG, sviluppando e ampliando l'esercizio di materialità d'impatto svolto nel 2023 sulla sola Maticmind sulla base dei GRI Standards.

La prospettiva della doppia materialità (o rilevanza) consente, infatti, di considerare sia gli impatti delle attività aziendali sull'ambiente, le persone e l'economia (c.d. materialità d'impatto, secondo una prospettiva "inside-out") sia i rischi e le opportunità legati alle questioni di sostenibilità che influiscono o possono influire sull'andamento dell'impresa, sui suoi risultati e sulla sua situazione (c.d. materialità finanziaria, secondo una prospettiva "outside-in").

La scelta di anticipare l'adozione della metodologia prevista dai nuovi

standard europei è dettata dalla volontà di rafforzare la solidità del sistema di reporting e di assicurarne la coerenza con le aspettative degli stakeholder. Tale approccio consente, inoltre, di disporre sin da ora di un processo allineato ai futuri obblighi di rendicontazione derivanti dalla CSRD e dagli ESRS, in una logica proattiva rispetto all'entrata in vigore delle disposizioni.

Il processo di analisi, condotto e coordinato dalla funzione ESG & Sustainability di Maticmind, si è basato su un approccio integrato, che ha combinato diverse fonti informative con il contributo attivo delle direzioni aziendali di Maticmind, delle altre società del Gruppo e degli stakeholder interni ed esterni. Questo metodo ha consentito di raccogliere e considerare in maniera sistematica prospettive complementari, garantendo una valutazione più completa, trasparente e coerente con gli standard internazionali di riferimento. Rispetto all'analisi svolta nel 2023, il perimetro è stato ampliato a tutto il Gruppo, in linea con l'ambito della rendicontazione consolidata.

## LE FASI DEL PROCESSO



### Comprendere il contesto.

La prima fase ha riguardato l'analisi del contesto di sostenibilità, interno ed esterno, dell'organizzazione. Per il contesto interno, l'attenzione si è concentrata su strategia e modello di business, attività svolte, prodotti e servizi offerti, mercati serviti e aree geografiche di operatività. È stata inoltre effettuata la mappatura dei principali rapporti commerciali, delle categorie di stakeholder rilevanti e della struttura della catena del valore a monte e a valle. Per il contesto esterno, sono stati approfonditi i macro-trend globali e le tendenze settoriali in materia di sostenibilità. Questa attività ha incluso la raccolta e l'analisi della documentazione aziendale rilevante, il monitoraggio delle evoluzioni normative a livello europeo e nazionale, lo studio di standard e linee guida, oltre al confronto con le best practices del settore.



### Identificazione degli impatti, rischi e opportunità (IROs) legati a questioni di sostenibilità effettivi e potenziali.

A partire dalla comprensione del contesto, è stata elaborata una long list di 29 impatti positivi e negativi, effettivi e potenziali, sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, in coerenza con la prospettiva della materialità d'impatto. Il punto di partenza è costituito dall'elenco di questioni di sostenibilità contenuto in ESRS 1, par. RA 16, integrato dai risultati dell'analisi svolta secondo i GRI Standards nel 2023. Le fonti utilizzate includono documentazione aziendale, valutazioni e rating ESG effettuati, letteratura settoriale, standard nazionali e internazionali e documenti pubblici di sostenibilità di soggetti comparabili. Le società sono state direttamente coinvolte tramite richieste documentali e condivisione di dati e informazioni. In questa fase sono stati, inoltre, identificati i principali rischi e opportunità per l'organizzazione, nell'ottica della materialità finanziaria, utilizzando come ulteriore riferimento gli standard SASB settoriali. In particolare, abbiamo identificato 8 rischi e 5 opportunità legati alla sostenibilità potenzialmente rilevanti per l'organizzazione nei diversi orizzonti temporali considerati (breve, medio e lungo periodo). Per le componenti ambientali relative al clima, l'analisi è stata supportata da uno studio specialistico condotto con software dedicato.



## Valutazione e determinazione degli IROs rilevanti.

Gli IROs individuati sono stati valutati con una metodologia sviluppata internamente in coerenza con gli standard e le linee guida di riferimento. Per gli impatti è stata considerata la rilevanza, ossia, per gli impatti effettivi, la gravità o magnitudo (determinata da entità, portata e, per gli impatti negativi, caratteristiche di irrimediabilità) e, per gli impatti potenziali, il prodotto tra gravità e probabilità di accadimento. I rischi e le opportunità sono stati valutati in funzione della combinazione tra entità dei potenziali effetti finanziari e probabilità di accadimento. Ove possibile, l'entità è stata definita attraverso criteri quantitativi relativi a costi, ricavi e valore contabile degli asset. Diversamente, nei casi in cui non si è ritenuta praticabile una quantificazione economica sufficientemente accurata, abbiamo impiegato criteri qualitativi, legati a potenziali effetti normativi, reputazionali, di continuità operativa e di mercato.

La valutazione ha incluso l'analisi della documentazione disponibile, la consultazione di studi e articoli scientifici e il coinvolgimento del top management attraverso interviste individuali e questionari. In particolare, al fine di ottenere il contributo delle funzioni maggiormente interessate dall'interazione del business con le tematiche di sostenibilità, la funzione ESG & Sustainability, owner del processo, ha coinvolto nella valutazione interna le seguenti Direzioni di Maticmind: Human Resources, Finance, Cybersecurity, Information Technology, Legal Compliance Privacy & ESG e Operations. Il coinvolgimento delle prime linee responsabili delle relazioni con i principali stakeholder interni ed esterni ha consentito di considerare anche la prospettiva dei diversi portatori di interessi, oltre a quella interna all'organizzazione.

Il punto di vista degli stakeholder è stato considerato direttamente, inoltre, tramite l'analisi delle iniziative di ascolto e coinvolgimento già in essere e, soprattutto, tramite la somministrazione di uno specifico questionario per la valutazione di rilevanza degli impatti. Il questionario è stato distribuito ai dipendenti di Maticmind e compilato da un numero selezionato di clienti e fornitori altamente significativi. Gli stakeholder finanziari (soci e due banche) sono stati coinvolti tramite un questionario per la valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità finanziari. La valutazione complessiva ha tenuto conto dei diversi contributi raccolti, ponderati in base al livello di conoscenza (della specificità della realtà aziendale) e di competenza (in relazione alle tematiche trattate) dei rispondenti.

Il consolidamento dei risultati ha portato alla definizione di una short list di 13 IROs rilevanti, ritenuti materiali per l'organizzazione e per i suoi stakeholder, sulla base delle soglie di rilevanza stabilite e degli orizzonti temporali considerati.














## Reporting.







Tutte le fasi dell'analisi sono state opportunamente documentate. Gli IROs considerati materiali sono stati prioritizzati in base alla rilevanza e raggruppati in temi. L'individuazione dei temi rilevanti, tenendo conto sia degli Standard GRI che della lista di cui a ESRS 1, paragrafo RA 16, ha portato alla definizione della struttura e dei contenuti su cui concentrare la rendicontazione. In proposito, risultano confermati i temi di sostenibilità emersi come rilevanti dall'analisi di materialità d'impatto precedentemente svolta, ad eccezione dei seguenti: economia circolare, innovazione sostenibile, qualità del servizio e soddisfazione del cliente. Le differenze osservate derivano in larga parte dall'adozione della metodologia di doppia materialità prevista dagli ESRS, che ha comportato un approccio più strutturato e criteri di valutazione differenti. A ciò si aggiunge l'estensione del perimetro di analisi all'intero Gruppo, che ha contribuito a ricalibrare le priorità e a integrare le prospettive delle diverse società consolidate.

Il processo di analisi sarà oggetto di revisione periodica in funzione dell'evoluzione del contesto organizzativo, del panorama normativo e delle best practice di settore. Tale revisione permetterà di mantenere piena coerenza con i requisiti europei di reporting, ma anche di riflettere con accuratezza le priorità aziendali e le esigenze informative degli stakeholder.

## IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI



| Tema  | Riferimento ESRS                 | I / R / O                             | Positivo / Negativo   | Effettivo / Potenziale | Descrizione   | Orizzonte temporale | Collocazione                     | SDGs correlati  |
|---|----------------------------------|---------------------------------------|---|------------------------|---|---------------------|----------------------------------|---|
| Cambiamenti climatici<br>(Energia ed emissioni GHG) | ESRS E1<br>Cambiamenti climatici | Mitigazione dei cambiamenti climatici |    | EFFETTIVO              | Emissioni di gas a effetto serra (GHG) derivanti, direttamente e indirettamente, dallo svolgimento dell'attività d'impresa  | Breve periodo       | Upstream<br>Gruppo<br>Downstream |    |
|   |                                  | Adattamento ai cambiamenti climatici  |   |                        |   |                     |                                  |    |
|   |                                  | Energia                               |    | EFFETTIVO              | Consumi energetici legati allo svolgimento dell'attività d'impresa  | Breve periodo       | Gruppo                           |    |
|   |                                  |                                       |   |                        |   |                     |                                  |    |
| Benessere dei dipendenti                            | ESRS S1<br>Forza lavoro propria  |                                       |    | EFFETTIVO              | Garanzia di un'occupazione stabile e di condizioni di lavoro dignitose per le persone   | Breve periodo       | Gruppo                           |   |
|   |                                  | Condizioni di lavoro                  |  | EFFETTIVO              | Promozione di misure volte a favorire l'equilibrio dei tempi vita-lavoro dei dipendenti, con conseguenze positive in termini di benessere psico-fisico e qualità della vita delle persone | Breve periodo       | Gruppo                           |   |
|   |                                  |                                       |   |                        |   |                     |                                  |  |
|   |                                  | R                                     | -   | -                      | Scarsa capacità di attrazione e mantenimento dei talenti, a causa di politiche di gestione delle risorse umane inadeguate a garantire la soddisfazione e il benessere dei dipendenti      | Medio periodo       | Gruppo                           |  |

## IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI

| Tema                                     | Riferimento ESRS                                 | I / R / O | Positivo / Negativo | Effettivo / Potenziale | Descrizione  | Orizzonte temporale | Collocazione | SDGs correlati  |
|--|--|-----------|---------------------|------------------------|--|---------------------|--------------|---|
| Salute e sicurezza sul lavoro            | Condizioni di lavoro                             | I         | ↑                   | EFFETTIVO              | Adozione e sviluppo di sistemi di gestione e azioni preventive idonei a raggiungere e mantenere elevati standard in materia di salute e sicurezza sul lavoro   | Breve periodo       | Gruppo       |     |
| Parità di genere, diversità e inclusione |  | I         | ↓                   | EFFETTIVO              | Scarsa diversità di genere a livello di alta dirigenza e nella forza lavoro  | Breve periodo       | Gruppo       |    |
| Formazione e sviluppo delle competenze   | Parità di trattamento e di opportunità per tutti | I         | ↑                   | EFFETTIVO              | Implementazione di un processo continuo di crescita e valorizzazione del capitale umano, attraverso l'erogazione ai dipendenti di attività di formazione e sviluppo professionale, al fine di riqualificare e migliorare le competenze e favorire la continuità dell'occupabilità e le prospettive di carriera | Breve periodo       | Gruppo       |    |
|  |  | O         | -                   | -                      | Miglioramento della produttività e dell'innovazione grazie alla formazione continua e allo sviluppo delle competenze dei dipendenti  | Medio periodo       | Gruppo       |   |

ESRS S1  
Forza lavoro propria

## IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI

| Tema                                | Riferimento ESRS  | I / R / O | Positivo / Negativo | Effettivo / Potenziale | Descrizione   | Orizzonte temporale | Collocazione      | SDGs correlati  |
|-------------------------------------|---|-----------|---------------------|------------------------|---|---------------------|-------------------|---|
| Cybersecurity e business continuity | ESRS S4<br>Consumatori e utilizzatori finali<br><br><i>Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali</i> |           |                     | POTENZIALE             | Compromissione della sicurezza informatica e della continuità operativa, a causa di accessi non autorizzati, attacchi informatici o malfunzionamenti, con potenziale danneggiamento delle attività dei clienti  | Medio periodo       | Gruppo Downstream |   |
|                                     |   |           |                     |                        | Danni reputazionali. esposizione a controversie legali e sanzioni a causa di incidenti che compromettono la sicurezza informatica e/o la continuità operativa del business  | Medio periodo       | Gruppo Downstream |    |
|                                     |   |           |                     |                        | Mantenimento e rafforzamento della leadership nel settore, grazie alla garanzia dell'affidabilità dei sistemi informatici e delle infrastrutture IT offerte ai clienti e all'implementazione di adeguati sistemi per la sicurezza informatica e la continuità operativa | Medio periodo       | Gruppo            |   |
| Trasparenza ed etica del business   | ESRS G1<br>Condotta delle imprese<br><br><i>Corruzione attiva e passiva</i>   |           |                     | EFFETTIVO              | Diffusione di una cultura aziendale basata su trasparenza, integrità e responsabilità, attraverso la sensibilizzazione interna ai principi di tutela della legalità e di prevenzione della corruzione   | Breve periodo       | Gruppo            |  |

## CAPITOLO 03

# GOVERNANCE

|  |    |  |    |
|--|----|--|----|
| Struttura di governo societario                  | 56 | Protezione dei dati, cybersecurity e business continuity | 72 |
| Governance della sostenibilità                   | 58 | Innovazione, ricerca e sviluppo                          | 76 |
| Trasparenza ed etica del business                | 60 | Qualità del servizio e soddisfazione del cliente         | 82 |
| Sistemi di gestione, certificazioni e rating ESG | 67 | Gestione della catena di fornitura                       | 87 |



## HIGHLIGHTS

La governance di Zenita Group si fonda su principi di legalità, integrità e trasparenza.

Il sistema stabilisce processi e strutture per garantire una gestione efficace e responsabile, promuovendo la creazione di valore condiviso e una trasformazione digitale responsabile.



**Funzione ESG  
& Sustainability**  
consolidata nel 2024



**Codice etico**  
formalmente adottato  
e diffuso agli stakeholder



Aggiornamento del **Modello  
di organizzazione, gestione  
e controllo** adottato ai sensi  
del D. Lgs. 231/2001  
(Maticmind)



**89% dei dipendenti**  
ha ricevuto comunicazioni  
sulle norme e procedure  
anticorruzione



**0 Segnalazioni  
whistleblowing** nel 2024



**Sistema di Gestione  
Integrato** composto da **10  
certificazioni** (Maticmind)



**Ottenimento Certificazione  
ISO 37001 – Sistemi di  
gestione per la prevenzione  
della corruzione** (Maticmind)



**+2000**  
Certificazioni tecniche

# STRUTTURA DI GOVERNO SOCIETARIO

*Maticmind S.p.A. è controllata interamente da Mozart HoldCo S.p.A. la cui compagine azionaria, a partire da marzo 2025, è costituita da CVC Capital Partners e da CDP Equity che detengono rispettivamente circa l'82% ed il 18% del capitale.*

Il modello di governo societario di Maticmind è progettato per garantire la trasparenza, definire chiaramente i ruoli e le responsabilità e assicurare l'efficienza operativa.

La struttura di governance è articolata secondo il modello tradizionale che, fermi i compiti dell'Assemblea dei Soci, attribuisce la gestione strategica al Consiglio di Amministrazione, le funzioni di controllo di legalità al Collegio Sindacale e la revisione legale dei conti ad una Società di revisione indipendente. Inoltre, il modello di governance prevede la nomina, da parte del Consiglio di Amministrazione, di un Organismo di Vigilanza, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.



**CONSIGLIO DI  
AMMINISTRAZIONE**



**COLLEGIO  
SINDACALE**



**ORGANISMO  
DI VIGILANZA**



## CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La gestione strategica di Maticmind è affidata al Consiglio di Amministrazione, organo di vertice del sistema di governo societario. Il CdA è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società e della facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali, ad eccezione di quanto espressamente riservato all'Assemblea dalla legge e dallo Statuto. Ai sensi dello Statuto, la nomina dei membri del CdA spetta all'Assemblea dei soci, che designa altresì il Presidente.



## COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale è composto da 5 membri effettivi e 2 supplenti, nominati dall'Assemblea, che designa altresì il Presidente. Il Collegio Sindacale è incaricato di vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adequazione dell'assetto organizzativo e amministrativo adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.



## ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza (OdV) nominato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 ha il compito di verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società. L'Organismo, in composizione collegiale, è costituito da 3 membri esterni di comprovata esperienza e competenza; tra i suoi componenti è nominato il Presidente. L'OdV è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, nonché dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

# GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ

Zenita Group si impegna ad integrare i fattori ambientali, sociali e di governance nei propri processi decisionali e operativi, con l'obiettivo di rafforzare la sostenibilità del modello di business e generare valore condiviso e duraturo.

Nel 2023, Maticmind ha integrato la struttura di gestione aziendale con una specifica funzione **ESG & Sustainability**, ulteriormente consolidata nel corso del 2024. La funzione è attualmente collocata all'interno della **Direzione Legal, Compliance, Privacy & ESG**, ed è responsabile della proposizione, pianificazione, sviluppo e monitoraggio dei piani di sostenibilità e responsabilità sociale. La Direzione riporta direttamente all'Amministratore Delegato.

A livello operativo, la funzione ha il compito di:



svolgere le analisi volte all'identificazione e valutazione degli impatti, rischi e opportunità legati alla sostenibilità rilevanti per l'organizzazione;



garantire la conformità legislativa e l'adesione a standard, linee guida e buone pratiche in materia di sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa;



rafforzare la capacità organizzativa e operativa di gestione e assicurare il rispetto delle politiche e procedure adottate in materia di sostenibilità, proponendo i necessari interventi di miglioramento;



predisporre periodicamente la rendicontazione societaria di sostenibilità;



individuare e implementare progettualità e iniziative per la tutela ambientale, la responsabilità sociale e la buona governance societaria;



monitorare l'attuazione dei piani di sostenibilità e il raggiungimento dei relativi obiettivi;



diffondere i principi e le politiche di sostenibilità in tutta l'organizzazione, curare le comunicazioni istituzionali e promuovere il dialogo con gli stakeholder interni ed esterni.

Per la migliore integrazione dei fattori ESG nel modello di business, la funzione collabora direttamente con le diverse strutture aziendali nella gestione dei processi tipici. Inoltre, svolge un ruolo di coordinamento e indirizzo per le altre realtà del Gruppo, assicurando coerenza metodologica, supporto tecnico e allineamento progressivo, grazie anche al coinvolgimento di referenti ESG designati in ciascuna società. Il **Consiglio di Amministrazione** sta rafforzando il proprio coinvolgimento nelle **tematiche ESG**, integrandole progressivamente nei processi decisionali e nella pianificazione strategica.

Attraverso un **Piano industriale** che coinvolge anche i **temi della sostenibilità**, il Consiglio di Amministrazione supervisiona le iniziative e ne valuta l'allineamento con gli obiettivi aziendali.

In prospettiva, l'obiettivo è sviluppare un **piano strategico integrato con obiettivi e impegni di medio-lungo periodo**, a supporto di una governance più consapevole e sostenibile.

# TRASPARENZA ED ETICA DEL BUSINESS

Zenita Group promuove una cultura aziendale improntata a principi di integrità, correttezza e trasparenza. Operiamo nel rispetto della legislazione vigente e dei più elevati standard etici, nonché delle politiche, procedure e prassi aziendali, adottando un approccio rigoroso contro ogni forma di condotta illecita. La conformità normativa e l'etica sono pilastri essenziali del nostro sistema di governance, a tutela della reputazione, della continuità del business e della società nel suo complesso. A tal fine, integriamo nei processi decisionali e strategici un sistema strutturato di presidi di controllo interno, costituito in particolare dal Codice etico, dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, dal sistema di gestione delle segnalazioni di condotte illecite c.d. whistleblowing e dall'insieme di politiche, protocolli e procedure adottate dalle società del Gruppo.

*Attraverso questi strumenti, il Gruppo assicura un impegno costante di legalità e responsabilità, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione, con l'obiettivo di consolidare la fiducia degli stakeholder.*

## CODICE ETICO

Ciascuna società del Gruppo è dotata di un Codice etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione, che formalizza i principi e le regole di condotta che guidano l'esercizio dell'attività d'impresa<sup>3</sup>.



Il Codice etico costituisce il riferimento primario per la traduzione dei valori aziendali in norme di comportamento a cui devono attenersi i suoi destinatari (amministratori, dipendenti, collaboratori, ecc.) sia nei rapporti interni che nelle relazioni esterne con soggetti pubblici e privati.

Il Codice etico di Maticmind richiama i principi etici fondamentali che guidano l'operato aziendale: rispetto delle leggi, correttezza, professionalità, valorizzazione delle persone, tutela della dignità e dell'uguaglianza, impegno per la salvaguardia dell'ambiente. Il documento disciplina le relazioni con azionisti, clienti, fornitori, istituzioni e mercato, con particolare attenzione alla prevenzione dei conflitti di interesse, alla promozione della concorrenza leale e al contrasto di ogni forma di corruzione. Particolare rilievo è attribuito, inoltre, alla protezione dei dati personali, alla riservatezza delle informazioni,

alla sicurezza informatica e alla tutela della proprietà intellettuale. Infine, il documento disciplina le relazioni di lavoro, con attenzione alla selezione e allo sviluppo professionale delle persone, alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e alla creazione di un ambiente inclusivo e rispettoso, libero da discriminazioni e molestie. L'ultimo aggiornamento del Codice etico, avvenuto nel 2024, ha visto l'introduzione di un espresso riferimento all'adesione a principi di sostenibilità, rinviando alla ESG Policy della Società per il dettaglio degli impegni in materia ambientale, sociale e di governance.

3 - La società Sioplus S.r.l. non è dotata di un proprio Codice etico. L'adozione di un Modello Organizzativo 231 e del Codice etico è prevista per la fine del 2025.

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

Maticmind, SIO e Sind hanno adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, quale strumento preventivo e strutturato di presidi interni volto a prevenire il rischio di commissione di reati e comportamenti illeciti nell'esercizio delle attività aziendali.

Costituiscono parte integrante del Modello il Codice etico, il sistema disciplinare, i protocolli e le procedure che definiscono regole di condotta e modalità operative di gestione dei processi aziendali.



Il Modello organizzativo, basato su una specifica analisi dei rischi, è periodicamente aggiornato per garantirne l'efficacia e la piena operatività nel tempo.

## ORGANISMO DI VIGILANZA

Il funzionamento e l'osservanza del Modello organizzativo sono oggetto dell'attività di controllo svolta dall'Organismo di Vigilanza.

In particolare, l'Organismo di vigilanza effettua verifiche periodiche volte ad accertare l'effettività, l'adeguatezza e l'efficacia del Modello, monitorando la sua applicazione pratica ed il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità; a tal fine, l'OdV valuta la conformità delle prassi operative alle prescrizioni del Modello e individua eventuali aree di miglioramento nel

sistema di controllo interno. L'Organismo vigila, inoltre, sulla diffusione del Modello organizzativo presso i suoi destinatari e sulla formazione erogata nei confronti dei dipendenti. L'OdV propone, infine, l'adeguamento e la revisione del Modello in caso di aggiornamenti normativi o modifiche rilevanti nell'organizzazione aziendale. L'OdV è destinatario di specifici flussi informativi, periodici e ad evento, da parte delle direzioni aziendali e riferisce annualmente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale circa l'attività svolta.

## GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Al fine di rafforzare la trasparenza e promuovere l'emersione di eventuali informazioni rilevanti, le società del Gruppo sono dotate di canali interni per la ricezione e la gestione di segnalazioni di condotte illecite<sup>4</sup>.

Nel corso del 2023 e del 2024, i sistemi di gestione delle segnalazioni delle società del Gruppo sono stati aggiornati ai fini dell'adeguamento alla nuova disciplina in materia di whistleblowing, introdotta dal D. Lgs. 24/2023 in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937. A tal fine, sono stati attivati dei canali di segnalazione idonei a garantire, anche tramite il ricorso a strumenti informatici, la riservatezza dell'identità della persona segnalante e dei soggetti menzionati o comunque coinvolti nelle segnalazioni, nonché sul contenuto delle segnalazioni e sulla relativa documentazione.

Maticmind ha attivato una piattaforma digitale dedicata alla ricezione di informazioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo in relazione a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, a violazioni del Modello organizzativo e ad ulteriori illeciti in una serie di settori definiti a livello normativo. I canali di segnalazione attivati, le modalità di gestione delle segnalazioni e l'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione della disciplina whistleblowing sono definiti da una apposita procedura

interna, disponibile sul sito web istituzionale. In conformità alla normativa, la procedura specifica le tutele garantite al segnalante e il divieto di atti ritorsivi. La gestione dei canali di segnalazione è affidata ad un apposito Comitato per le Segnalazioni costituito dalla Direzione Legal, Compliance, Privacy & ESG e dalla Direzione HR. Il Comitato è responsabile del monitoraggio dei canali di segnalazione ed è tenuto a dare corretto seguito alle segnalazioni ricevute, tramite lo svolgimento delle attività istruttorie eventualmente necessarie, il mantenimento delle interlocuzioni con il segnalante e il riscontro alla segnalazione. Il Comitato assicura, inoltre, l'informativa tempestiva e periodica nei confronti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio sindacale e dell'Organismo di Vigilanza.

Nel 2024, nessuna società del Gruppo ha ricevuto segnalazioni di condotte illecite tramite i canali whistleblowing attivati né tramite altri canali. Nel periodo di rendicontazione, inoltre, non si sono registrate comunicazioni di criticità significative relative agli impatti di sostenibilità da parte degli stakeholder.

4 - L'informazione è riferita alle sole società italiane del Gruppo. Nel periodo di rendicontazione non erano dotate di un sistema whistleblowing le seguenti società: Multicom S.r.l., Cybercore S.r.l. e Sioplus S.r.l. Un sistema di gestione delle condotte illecite è stato successivamente implementato a partire dalla fine del 2025.

## PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

*Siamo consapevoli che il fenomeno della corruzione costituisce un ostacolo allo sviluppo economico, politico e sociale, nonché una rilevante fonte di alterazione della correttezza, della trasparenza e del buon andamento del mercato. Pertanto, nello svolgimento delle proprie attività, ci impegniamo a rispettare integralmente i principi di legalità e integrità espressi all'interno del Codice etico, secondo una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di corruzione.*

L'impegno è supportato dalla comunicazione e diffusione dei valori aziendali, dall'implementazione dei presidi di controllo connessi al Modello organizzativo, ove adottato, e dalla definizione di un sistema di politiche e procedure che definiscono in maniera chiara e trasparente ruoli, responsabilità e modalità operative di gestione dei processi aziendali. Nel 2024, Maticmind ha rafforzato ulteriormente il proprio sistema di gestione integrato con l'ottenimento della certificazione ISO 37001 per la prevenzione della corruzione, a conferma dell'adesione dell'organizzazione ai più elevati standard etici. Recrytera ha adottato anch'essa un sistema di gestione certificato ISO 37001 a partire dal 2023.

Nei confronti dei dipendenti, vengono erogate attività di formazione in ambito anticorruzione ed etica del business, con particolare riferimento al D. Lgs. n. 231/2001, al Modello organizzativo e al Codice etico. Le normative e le procedure anticorruzione dell'organizzazione sono comunicate anche esternamente ai partner commerciali tramite pubblicazione sui siti web aziendali.

Per quello che riguarda Maticmind, in sede di qualifica fornitori, si richiede la firma di accettazione della clausola di aderenza al Codice Etico ed al Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, con la quale il fornitore stesso si impegna a rispettare le procedure e i protocolli adottati da Maticmind. Per tutte le società del Gruppo, il Codice etico e, ove presente, la policy anticorruzione sono permanentemente accessibili in apposite sezioni dei siti istituzionali<sup>5</sup>.

Nel periodo di rendicontazione non abbiamo registrato incidenti confermati di corruzione riguardanti l'organizzazione o i dipendenti. Nel medesimo periodo, non sono stati rilevati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti.

<sup>5</sup> - Lo 'Standard of business ethics and conduct' è pubblicato sul sito di Page Europa.

## GRI 205-2b – Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione (dipendenti)

|  | DIRIGENTI    | QUADRI       | IMPIEGATI    | OPERAI       |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Numero totale di dipendenti a cui sono state comunicate le normative e procedure anticorruzione dell'organizzazione      | 50           | 208          | 965          | 148          |
| <b>Percentuale di dipendenti a cui sono state comunicate le normative e procedure anticorruzione dell'organizzazione</b> | <b>98,0%</b> | <b>95,0%</b> | <b>93,3%</b> | <b>64,6%</b> |
| Numero totale di dipendenti che hanno seguito corsi di formazione sull'anticorruzione                                    | 24           | 65           | 427          | 147          |
| <b>Percentuale di dipendenti che hanno seguito corsi di formazione sull'anticorruzione</b>                               | <b>47,1%</b> | <b>29,7%</b> | <b>41,3%</b> | <b>64,2%</b> |
| Totale dei dipendenti per categoria  | 51           | 219          | 1.034        | 229          |

## GRI 205-2c – Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione (dipendenti per area geografica)

|  | ITALIA       | ASIA PACIFICO | MEDIO ORIENTE | ASIA          |
|--|--------------|---------------|---------------|---------------|
| Numero totale di dipendenti a cui sono state comunicate le normative e procedure anticorruzione dell'organizzazione      | 1.208        | 6             | 34            | 123           |
| <b>Percentuale di dipendenti a cui sono state comunicate le normative e procedure anticorruzione dell'organizzazione</b> | <b>88,2%</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> |
| Numero totale di dipendenti che hanno seguito corsi di formazione sull'anticorruzione                                    | 500          | 6             | 34            | 123           |
| <b>Percentuale di dipendenti che hanno seguito corsi di formazione sull'anticorruzione</b>                               | <b>36,5%</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> |
| Totale dei dipendenti per area geografica  | 1.370        | 6             | 34            | 123           |

## TUTELA DEI DIRITTI UMANI

*Zenita Group rispetta e tutela i diritti umani quale presupposto fondamentale per una gestione etica e responsabile. A tal fine, opera nel pieno rispetto della normativa vigente e dei principi espressi dal Codice etico e si ispira ai principali riferimenti internazionali, quali la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).*

In tutti i paesi in cui operiamo, ci impegniamo ad assicurare condizioni di lavoro eque e dignitose, una retribuzione adeguata e il rispetto dei diritti fondamentali del lavoro garantiti dalle norme nazionali e internazionali, inclusi il divieto di lavoro minorile e di lavoro forzato. Promuoviamo la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva e poniamo particolare attenzione a garantire elevati standard di salute e sicurezza sul lavoro. Nella gestione quotidiana, diffondiamo una cultura aziendale fondata sul rispetto, sulla non discriminazione e sulla valorizzazione delle diversità, assicurando pari opportunità e condizioni eque per tutte le persone. Abbiamo una politica

di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi tipo di violenza o molestia sul lavoro e incoraggiamo la segnalazione di eventuali comportamenti scorretti. Dedichiamo un'attenzione specifica alla protezione dei dati personali e alla sicurezza informatica e siamo consapevoli della responsabilità etica correlata alla progettazione e allo sviluppo tecnologico.

# SISTEMI DI GESTIONE, CERTIFICAZIONI E RATING ESG

*La gestione coerente e sistematica delle attività e dei processi è un aspetto fondamentale del nostro modello di governance, con l'obiettivo di massimizzare l'efficacia e l'efficienza dell'operatività aziendale e favorire il miglioramento continuo delle prestazioni.*

A tal fine, Maticmind ha adottato e implementato un articolato Sistema di Gestione Integrato (SGI) che combina all'interno di un'unica struttura armonizzata i sistemi di gestione della Qualità, della Sicurezza delle informazioni, dei Servizi informatici, dell'Ambiente, della Carbon Footprint, della Salute e sicurezza sul lavoro, della Parità di genere e, a partire dal 2024, della Prevenzione della corruzione. L'integrazione dei sistemi di gestione consente di ottimizzare le attività e l'impiego di risorse, riducendo i rischi di duplicazione e di incongruenza delle informazioni e di massimizzare, al contempo, la nostra capacità di pianificazione, attuazione e monitoraggio delle azioni, promuovendo un ciclo continuo e strutturato di efficientamento dei processi e miglioramento delle performance.

All'interno del Gruppo, ciascuna società ha implementato sistemi di gestione coerenti con le proprie priorità strategiche e operative. Tutti i sistemi di gestione sono allineati a standard internazionali riconosciuti e certificati da terza parte indipendente. Le certificazioni ottenute rappresentano una testimonianza concreta dell'impegno per l'eccellenza operativa e la gestione responsabile dell'impresa, attraverso l'integrazione dei principi di sostenibilità ambientale, sociale e di governance all'interno dei processi e nello svolgimento delle attività a tutti i livelli dell'organizzazione.

## CERTIFICAZIONI DEL SISTEMA DI GESTIONE

| SISTEMA DI GESTIONE   | CERTIFICAZIONE   | SOCIETÀ                |
|---|------------------|------------------------|
| Sistema di gestione per la qualità                          | UNI EN ISO 9001  | Maticmind S.p.A        |
|   |                  | SIO S.p.A.             |
|   |                  | Asigint S.r.l.         |
|   |                  | CTR S.r.l.             |
|   |                  | Multicom S.r.l.        |
|   |                  | Sioplus S.r.l.         |
|   |                  | Cybercore S.r.l.       |
|   |                  | Sind S.p.A.            |
|   |                  | Page Europa S.r.l.     |
|   |                  | Page Middle East LLC   |
| Sistema di gestione per la parità di genere                 | UNI PdR 125:2022 | Pagetel Sistem Limited |
|   |                  | Engine S.p.A.          |
|   |                  | Recrytera S.r.l.       |
|   |                  | Maticmind S.p.A.       |
|   |                  | Recrytera S.r.l.       |
|   |                  | Maticmind S.p.A.       |
|   |                  | SIO S.p.A.             |
|   |                  | CTR S.r.l.             |
|   |                  | Multicom S.r.l.        |
|   |                  | Sioplus S.r.l.         |
| Sistema di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro | UNI ISO 45001    | Page Europa S.r.l.     |
|   |                  | Page Middle East LLC   |
|   |                  | Pagetel Sistem Limited |
|   |                  | Engine S.p.A.          |

### SISTEMA DI GESTIONE

### CERTIFICAZIONE

### SOCIETÀ

Sistema di gestione ambientale

UNI EN ISO 14001

Organization Carbon Footprint

UNI EN ISO 14064-1

Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione

ISO 37001

Sistema di gestione dei servizi informatici

ISO/IEC 20000-1

Sistema di gestione per la sicurezza delle informazioni

(\*) con applicazione delle Linee Guida ISO/IEC 27017 e ISO/IEC 27018

ISO 27001

Sistema di gestione per la competenza tecnica e l'affidabilità dei risultati nei laboratori di prova e taratura

ISO 17025

Maticmind S.p.A.

Page Europa S.r.l.

Page Middle East LLC

Pagetel Sistem Limited

Engine S.p.A.

Recrytera S.r.l.

Maticmind S.p.A.

Maticmind S.p.A.

Recrytera S.r.l.

Maticmind S.p.A.

Maticmind S.p.A. (\*)

SIO S.p.A.

Asigint S.r.l.

CTR S.r.l.

Multicom S.r.l.

Sioplus S.r.l.

Cybercore S.r.l.

Page Europa S.r.l.

Page Middle East LLC

Engine S.p.A.

Recrytera S.r.l. (\*)

Engine S.p.A.

È stato intrapreso un percorso di valutazione delle nostre performance di sostenibilità attraverso l'utilizzo di alcune autorevoli piattaforme di rating riconosciute a livello internazionale. Le valutazioni consentono di identificare punti di forza e opportunità di miglioramento in aree strategiche, disponendo di strumenti validati per il monitoraggio delle prestazioni e la misurazione dell'efficacia delle azioni intraprese. L'adesione a tali programmi di valutazione costituisce un ulteriore stimolo a rafforzare nel tempo la qualità delle pratiche gestionali e la trasparenza e completezza delle informazioni condivise con i nostri partner commerciali.



EcoVadis



Open-es



Synesgy

Questi risultati confermano che il percorso intrapreso sta producendo effetti concreti, sia in termini di impatto ambientale e sociale, sia di solidità economica e gestionale.

Un progresso reso possibile dal lavoro congiunto di tutte le realtà del Gruppo e dalla volontà di integrare la sostenibilità in ogni scelta strategica.



## ECOVADIS

Il Rating EcoVadis fornisce una valutazione dettagliata delle performance di sostenibilità aziendali in aree quali ambiente, pratiche lavorative e diritti umani, etica e acquisti sostenibili. La scorecard presenta punteggi e obiettivi raggiunti, evidenziando i punti di forza e le aree di miglioramento, consentendoci di concentrare gli sforzi di sostenibilità in modo efficace e sviluppare piani di azione mirati. Nell'ultima valutazione effettuata abbiamo esteso l'ambito di valutazione a livello di Gruppo e incrementato il punteggio complessivo da 50 a 59, confermando il badge **Committed**.



## OPEN-ES

Open-es è una piattaforma digitale e una community globale che riunisce imprese impegnate nella transizione energetica e nella sostenibilità, promuovendo collaborazione, trasparenza e crescita lungo le filiere produttive.

In tale contesto, **Maticmind** conferma e rafforza il proprio impegno per uno sviluppo sostenibile, registrando un **significativo miglioramento nella valutazione**: completati i livelli di Fondamentali e Maturità e avviato lo stadio Master. Il **grado di accelerazione pari a 9/12** riflette la progressiva integrazione dei criteri ESG nella strategia e nei processi aziendali.

Particolarmente rilevante la **performance ambientale**, che raggiunge il punteggio massimo **(100/100)**, seguita da ottimi risultati in ambito **sociale (90/100)** e **governance (71/100)**, a testimonianza di una gestione sempre più strutturata e consapevole.



## SYNESGY

Synesgy è una piattaforma digitale che consente alle aziende di valutare le proprie performance ESG attraverso uno strumento di self-assessment con lo scopo di identificare punti di forza e aree di miglioramento e supportare la gestione della sostenibilità lungo le filiere produttive. Con l'ultima valutazione effettuata nel 2024, Maticmind è passata da uno score ESG "C" ad uno score "B – Buon livello di Sostenibilità", che indica un buon livello di adeguatezza rispetto ai principi di sostenibilità, in linea con le best practice nazionali e internazionali.

# PROTEZIONE DEI DATI CYBERSECURITY E BUSINESS CONTINUITY

L'Unione Europea ha emanato a partire dal 2016 una serie di Regolamenti e Direttive atte ad incrementare il livello di 'Security Posture' delle organizzazioni che operano all'interno dell'Unione. Il Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), il Regolamento (UE) 2022/2554 (DORA) e la Direttiva (UE) 2022/2555, recepita dal D.lgs. 138/2024 (NIS2), unitamente alla Legge 90/2024, al Regolamento (UE) 2024/1689 (AI Act) e alla Legge 132/2025, delineano un quadro regolatorio organico che trova applicazione, in via diretta o indiretta, su diverse società del Gruppo e, per estensione, su Zenita Group. La protezione dei dati e delle informazioni presenta un elemento connaturato alla mission di Zenita Group, in quanto essenziale per garantire la continuità operativa e l'affidabilità ed efficienza dei servizi erogati.

*La crescente interrelazione tra tecnologia, business e l'utilizzo sempre maggiore delle reti per la condivisione e il trasferimento delle informazioni portano con sé diversi e numerosi rischi legati alla vulnerabilità dei sistemi informativi impiegati nell'attività d'impresa.*

Gli scenari di attacchi sono in costante evoluzione e, spesso, sono di tipo ibrido in quanto vedono coinvolto sia il mondo puramente cyber che quello fisico e sociale. Questo si unisce ad un costante mutamento dello scenario geopolitico mondiale con conflitti sia fisici che cyber, i quali coinvolgono una molteplicità di attori sia statali/militari, terroristici/criminali che civili, spesso con diseguaglianze enormi di risorse a disposizione.

Zenita Group è pienamente consapevole dei rischi derivanti da minacce informatiche sempre più sofisticate e dal crescente fenomeno del cyber-crime. Per questo, considera la cybersecurity non solo una priorità operativa fondamentale per il successo del Gruppo, ma anche un elemento essenziale della propria responsabilità verso clienti e stakeholder.



CYBERSECURITY



BUSINESS  
CONTINUITY



PROTEZIONE DEI  
DATI PERSONALI



## CYBERSECURITY

*Siamo costantemente impegnati nel mantenimento dei più alti standard di sicurezza informatica, per garantire in particolare la riservatezza, l'integrità e la disponibilità del patrimonio informativo, sia di ogni singola azienda del Gruppo che dei nostri clienti.*

Nel 2024 è stato seguito un processo di centralizzazione del Governo della sicurezza, della cybersecurity e della protezione dei dati personali/privacy a livello di Gruppo. Questo come primo passo di integrazione e consolidamento non solo in termini di business ma anche di tipo operativo.

A tal fine abbiamo adottato un insieme strutturato di misure di tipo logico, fisico e organizzativo per la gestione del rischio cyber nell'ambito delle architetture informatiche e dei processi aziendali, che nel complesso, costituisce il nostro Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI)<sup>6</sup>.

I Sistemi di Gestione sono stati sviluppati dalle singole società e, in parte, risultavano già operativi prima delle acquisizioni. È stata inoltre valutata la possibilità di estendere a livello di Gruppo alcune certificazioni — in particolare ISO 9001 e ISO 27001. Tale opzione è stata rimandata, in quanto attualmente è in corso un percorso di armonizzazione dei processi, dei sistemi informativi

e delle pratiche di sicurezza delle informazioni, che consentirà di valutare in futuro un approccio certificativo integrato: è stato tuttavia formalizzato un primo livello di regole comuni a livello di Gruppo, quale base per la progressiva armonizzazione dei sistemi di gestione. È stato inoltre avviato un progetto interno volto alla definizione delle principali policy di privacy e sicurezza, sempre a livello di Gruppo, al fine di garantire un allineamento progressivo dei principi chiave e degli obiettivi tra i diversi sistemi di gestione, favorendo un modello organizzativo sempre più omogeneo e integrato.

A livello organizzativo il Chief Information Security Officer (CISO) di Maticmind è stato identificato come CISO di Gruppo ed ha il compito di assicurare che tutti i requisiti di sicurezza informatica siano adeguatamente integrati nelle diverse fasi di progettazione, implementazione e manutenzione delle applicazioni e infrastrutture informatiche di Maticmind e dell'intero Gruppo. Nel corso del 2024 si è provveduto all'aggiornamento di tutte le politiche e le procedure del SGSI di Maticmind, andando ad includere, anticipatamente all'entrata in vigore, aspetti relativi a NIS2 e DORA. Inoltre, si è provveduto alla valutazione delle società del Gruppo che rientravano nell'ambito di applicazione della NIS2 e della loro relativa registrazione presso il Portale Servizi dell'Agenzia della Cybersecurity Nazionale — ACN.

6 - Il SGSI certificato in conformità alla norma ISO 27001 riguarda le seguenti società: Maticmind S.p.A., SIO S.p.A., Page Europa S.r.l., Page Middle East LLC, Engine S.p.A., Recrytera S.r.l., Asigint S.r.l., CTR S.r.l., Cybercore S.r.l., Multicom S.r.l., Sioplus S.r.l..



## BUSINESS CONTINUITY

*La continuità operativa è un elemento essenziale per lo sviluppo e l'implementazione di un efficace sistema di gestione della sicurezza delle informazioni.*

Garantire la Business Continuity, infatti, significa essere in grado di assicurare che i nostri servizi rimangano operativi anche in caso di incidenti di sicurezza, assicurandone il ripristino secondo tempi e modalità predeterminati.

Per l'esercizio 2024 Maticmind ha adottato un approccio di Business Continuity proporzionato alle proprie attività e al profilo di rischio, risultando pienamente adeguato al contesto operativo. Nell'ottica di un miglioramento continuo, il conseguimento della certificazione ISO 22301 è inserito nel percorso evolutivo con l'obiettivo di conseguire la certificazione nel 2026.



## PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

*La protezione dei dati personali risulta essere un processo consolidato all'interno delle varie aziende del Gruppo in quanto non sono presenti sostanziali adeguamenti normativi sul tema.*

Nei casi in cui la funzione di Data Protection Officer era già istituita, essa è stata confermata. Nelle società in cui non era ancora prevista, il ruolo è stato assegnato al DPO di Maticmind, che opera anche con funzione di

In considerazione delle crescenti richieste dei Clienti in materia di continuità operativa, Maticmind ha perciò già avviato l'adozione dei principi dello standard ISO 22301, integrandoli nei propri processi organizzativi. Tale scelta si fonda sulla valutazione che, per rispondere in modo sempre più strutturato a tali aspettative, i presidi già certificati secondo la ISO 20000-1, relativi al Service Continuity Management, non risultino da soli pienamente adeguati a coprire l'intero perimetro richiesto.

A supporto di questo percorso, sono stati formalizzati la Politica di Business Continuity e il Piano di Business Continuity, oltre a essere stata individuata la figura del Business Continuity Manager, attribuita al Direttore Operations. L'adozione dei principi sulla Business Continuity è stata adottata da Maticmind anche in quanto questa rientra nell'ambito di applicazione di DORA in qualità di fornitore terzo di servizi ICT per il settore Finance.

coordinamento trasversale a livello di Gruppo, favorendo un approccio uniforme e integrato alla gestione della protezione dei dati personali.

In Maticmind sono state aggiornate le policy e le procedure relative alla protezione dei dati personali, rafforzando ulteriormente il sistema di governance della privacy e, nel periodo di rendicontazione, in tutte le aziende del Gruppo non sono stati registrati reclami fondati per violazioni della privacy né si sono verificati incidenti di sicurezza o casi di data breach.

# INNOVAZIONE RICERCA E SVILUPPO

*L'innovazione è al centro della strategia aziendale e rappresenta uno dei principali motori del nostro successo, orientando e guidando l'organizzazione verso una crescita sostenibile e competitiva.*

Operiamo quotidianamente per assicurare che le nostre soluzioni IT siano allineate alle tendenze del mercato e rispondano efficacemente alle esigenze dei nostri clienti.

Collaboriamo con Università e centri di ricerca relativamente ad attività di ricerca e sviluppo ad alto contenuto di innovazione.

Promuoviamo una cultura aperta e collaborativa, lavorando con una rete di partner strategici per accelerare lo sviluppo e l'adozione di soluzioni all'avanguardia. Per le aziende del Gruppo la trasformazione digitale è strettamente legata agli obiettivi di sviluppo sostenibile; per questo motivo, le società del Gruppo si impegnano costantemente per offrire ai propri clienti soluzioni IT mirate ad ottimizzare le performance di sostenibilità, come la riduzione degli impatti ambientali e la promozione del benessere e dello sviluppo sociale.



## RICERCA E SVILUPPO (R&S)

*Nel corso dell'esercizio 2024, Maticmind ha proseguito le proprie attività di ricerca e sviluppo, con particolare riferimento al R&D Center.*

Questa unità organizzativa, composta da figure professionali altamente qualificate, è dedicata all'attività di gestione strategica dell'innovazione e coinvolge, trasversalmente alle sedi e alle unità organizzative aziendali, tutte le risorse che partecipano alla realizzazione delle iniziative progettuali di ricerca e sviluppo.

Consapevole che l'innovazione è un fattore sempre più determinante per la competitività, il Gruppo ha deciso di investire in modo più consistente nelle attività di ricerca e sviluppo, con l'obiettivo di creare un portfolio di asset e soluzioni proprietarie che gli consenta di posizionarsi in modo ancora più solido in un mercato ICT che sempre più richiede capacità di personalizzazione delle soluzioni. A tal fine, **Maticmind** ha sviluppato e consolidato proficue relazioni con università e centri di ricerca, collaborando alla promozione di iniziative di formazione e innovazione tecnologica.

Nel corso del 2024, queste sinergie hanno coinvolto importanti realtà accademiche italiane, tra cui l'**Università degli Studi di Napoli Federico II**, l'**Università di Milano-Bicocca**, l'**Università di Bologna**, il **Politecnico**

**di Milano** e la **Fondazione Istituto Tecnico Superiore Angelo Rizzoli**.

Tali collaborazioni rappresentano un ponte tra mondo accademico e impresa, favorendo la condivisione di conoscenze, la sperimentazione di soluzioni innovative e la valorizzazione di giovani talenti nel percorso verso una crescita sostenibile e digitale.

Dal punto di vista della dimensione tecnologica, il Gruppo orienta le proprie attività di innovazione in linea con le *Key Enabling Technologies* (KETs) individuate a livello nazionale ed europeo. In particolare, l'interesse è focalizzato su tecnologie quali *Internet of Things (IoT)*, *Advanced Cloud Infrastructures & Services*, *Cybersecurity* e *Artificial Intelligence*. A questi si aggiunge l'evoluzione delle reti di telecomunicazione, con particolare riferimento alle tecnologie *5G & beyond*, alle applicazioni delle logiche di *Edge Computing* e alle soluzioni di automazione.

Nel corso dell'esercizio 2024, il Gruppo ha avviato e proseguito una serie di progetti di ricerca e innovazione tecnologica, tra cui iniziative legate all'accessibilità digitale, al dimensionamento intelligente delle funzioni di rete, all'ottimizzazione dei processi concorsuali pubblici e allo sviluppo di piattaforme avanzate per la gestione delle prove d'esame. Alcuni progetti hanno riguardato, inoltre, la digitalizzazione e integrazione dei processi aziendali e lo sviluppo di nuove tecnologie a supporto del business.

## TUTELA DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE

*Zenita Group adotta un approccio responsabile e trasparente nella gestione della proprietà intellettuale, riconoscendone il valore strategico quale leva di innovazione, competitività e protezione del know-how tecnologico. La maggior parte delle società del Gruppo è titolare di brevetti e diritti su software proprietari, a testimonianza dell'impegno costante verso lo sviluppo di soluzioni tecnologiche distintive e all'avanguardia.*



In particolare, la maggior parte delle società del Gruppo detiene brevetti e tecnologie proprietarie integrate nei rispettivi modelli di business (monitoraggio del traffico, software di sorveglianza intelligente, piattaforme digitali per i concorsi e di cybersicurezza, etc.).

## INNOVAZIONE SOSTENIBILE

Zenita Group promuove l'innovazione sostenibile attraverso lo sviluppo di soluzioni tecnologiche in grado di generare valore per clienti, istituzioni e comunità. Le tecnologie progettate e implementate dal Gruppo favoriscono l'efficienza dei processi, la riduzione degli impatti ambientali e il miglioramento della sicurezza e della qualità della vita nelle città, nei

porti e nelle infrastrutture critiche.

Collaboriamo con **Università, centri di ricerca e partner industriali** per integrare avanzamento tecnologico, digitalizzazione e obiettivi di sostenibilità, con un approccio orientato alla sperimentazione e alla creazione di modelli replicabili.

Tra le principali iniziative, si evidenziano, tra gli altri:



### PROGETTI PER LA TUTELA AMBIENTALE E LA SICUREZZA MARITTIMA

come i sistemi **EBAS®** ed **EMIC®**, che attraverso tecnologie radar e sensori avanzati migliorano la sicurezza delle manovre navali e contribuiscono alla difesa delle coste dall'erosione, ottimizzando al contempo i costi operativi e la gestione delle infrastrutture portuali. A tale proposito, nel settore della **sicurezza costiera e infrastrutturale**, Engine ha sviluppato sistemi intelligenti per il monitoraggio ambientale e la protezione dei litorali, a supporto della gestione sostenibile delle risorse marine.



### PIATTAFORME PER L'EFFICIENZA ENERGETICA DELLE RETI DIGITALI

come il progetto **ADAPTO**, sviluppato da Maticmind nell'ambito del programma nazionale **RESTART** e finanziato dal **PNRR**, che punta alla riduzione dei consumi energetici delle infrastrutture ICT tramite l'utilizzo di intelligenza artificiale, automazione e monitoraggio in tempo reale.



### SOLUZIONI PER LA MANUTENZIONE PREDITTIVA E LA SMART MOBILITY

con il progetto **STARING-5G**, che combina AI, cloud ed edge computing per migliorare la gestione dei dati e l'efficienza delle infrastrutture urbane e industriali, abilitando servizi digitali avanzati e sostenibili.

Inoltre, con il contributo del proprio **Competence Center** e dei laboratori di ricerca, Maticmind continua a investire in progetti orientati alla **transizione**

**digitale ed ecologica**, trasformando l'innovazione tecnologica in leva per la competitività, la sostenibilità e la crescita del Paese.

## INIZIATIVE IN COLLABORAZIONE CON I PARTNER DATA CENTER SOSTENIBILI E IL RUOLO DI MATICMIND

Con l'aumento della connettività globale e della dipendenza dalla tecnologia, la necessità di data center è cresciuta in modo esponenziale, comportando la crescente responsabilità di garantirne l'ecocompatibilità. La sfida odierna consiste nel progettare data center efficienti, capaci di ridurre al minimo l'impatto ambientale pur sostenendo carichi di lavoro sempre più intensivi, in particolare quelli legati all'Intelligenza Artificiale.

I modelli di AI, soprattutto quelli di grandi dimensioni (LLM, modelli multimodali, training su GPU farm), richiedono quantità enormi di potenza di calcolo e di energia elettrica. Inoltre, l'infrastruttura necessaria a supportare tali modelli (GPU, sistemi di raffreddamento, reti ad alta densità, storage NVMe) aumenta in modo significativo il carico termico e la complessità di gestione dei data center.

In questo scenario, **Maticmind** e **Zenita Group** svolgono un ruolo fondamentale come partner tecnologici evoluti, capaci di accompagnare le organizzazioni nel percorso verso un'innovazione sostenibile, attraverso un approccio integrato di consulenza, progettazione e implementazione.

Le soluzioni proposte ed implementate consentono di:



**incrementare la capacità della piattaforma senza aumentare l'ingombro fisico**



**ridurre il numero di array necessari e quindi lo spazio occupato in sala**



**abbassare il TCO complessivo grazie a una migliore efficienza energetica**



**migliorare i costi di alimentazione e raffreddamento per petabyte**



**ridurre il materiale destinato al riciclo al momento della dismissione**

Questa strategia di *sustainable consolidation* riduce i costi operativi e di capitale, diminuisce la necessità di spazio fisico nei data center e semplifica la gestione, mantenendo prestazioni elevate per applicazioni cloud ibride e container-native.

Infine, **Maticmind contribuisce a guidare i clienti verso un modello di AI e cloud sostenibili, promuovendo data center** a basso PUE, alimentati da fonti rinnovabili, dotati di strumenti di monitoraggio energetico e carbon tracking e con architetture modulari e componibili.

# QUALITÀ DEL SERVIZIO E SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

*La soddisfazione del cliente è al centro della strategia di crescita del Gruppo, che si propone come partner tecnologico di riferimento, capace di offrire soluzioni innovative e di valore.*

La nostra leadership si basa su **qualità del servizio, competenza tecnica e orientamento al cliente**, garantendo supporto costante lungo tutto il ciclo di vita delle soluzioni — dalla progettazione all’implementazione, fino all’assistenza post-vendita.

Tutte le società del Gruppo hanno implementato un Sistema di Gestione della Qualità (SGQ) certificato in conformità alla norma ISO 9001<sup>7</sup>, che consente di monitorare in maniera continua e sistematica i processi operativi, garantendo uniformità di approccio e standard elevati. Grazie ad audit periodici interni ed esterni, siamo in grado di identificare le aree di miglioramento e di adottare le misure necessarie per garantire che le nostre soluzioni soddisfino i più elevati parametri di qualità.

<sup>7</sup> - L’informazione è valida per tutte le società del Gruppo ad eccezione di Page Asia Pacific Sdn Bhd.

Il **monitoraggio della soddisfazione dei clienti** avviene attraverso strumenti e metodologie diversificate — come questionari, interviste e piattaforme digitali dedicate — che permettono di raccogliere e analizzare dati significativi sull'esperienza dei clienti e sulla qualità percepita del servizio. Le informazioni raccolte vengono valutate in modo strutturato per identificare tendenze, aree di sviluppo e opportunità di innovazione.

*Nel 2024, Maticmind ha ulteriormente rafforzato il proprio modello di analisi delle performance, introducendo in modo sistematico indicatori quali il Customer Satisfaction Index (CSI) e il Net Promoter Score (NPS).*

Parallelamente, le altre **società del Gruppo** adottano metodologie diversificate per la rilevazione della soddisfazione del cliente, calibrate sulle specificità dei settori di riferimento. Tra queste figurano **interviste dirette, questionari di valutazione e strumenti digitali di feedback**, che permettono di raccogliere informazioni mirate sull'esperienza dei clienti e individuare aree di miglioramento, in coerenza con gli **standard di qualità e le best practice condivise a livello di Gruppo**.

A livello operativo, il **dialogo costante con i clienti** rappresenta un elemento centrale dell'approccio relazionale: vengono sistematicamente raccolti commenti e valutazioni sui progetti realizzati, monitorate le aspettative e verificate la conformità dei servizi ai requisiti contrattuali e tecnici. In alcune realtà, la soddisfazione viene rilevata anche tramite **form dedicati o questionari specifici per singolo progetto**, che consentono di valutare aspetti quali la qualità della fornitura, il supporto tecnico, la gestione operativa e la puntualità nell'esecuzione.



Nel complesso, la **customer satisfaction** costituisce uno **strumento strategico** per rafforzare il rapporto di fiducia con i clienti, accrescere la qualità percepita e promuovere una cultura del miglioramento continuo.

## PARTNERSHIP

Maticmind è uno dei principali IT System Integrator in Italia e collabora con i più importanti Vendor del mondo ICT, tra cui Cisco, Juniper, DELL Technologies e Fortinet.

Stabilire e mantenere relazioni solide e proficue con i partner è fondamentale per il successo e la crescita dell'organizzazione, anche grazie al costante aggiornamento tecnologico e alla formazione continua, che ci consentono di presentarci sul mercato con team di esperti altamente qualificati.

*Grazie all'impegno congiunto con i partners, Maticmind è in grado di valorizzare al massimo le soluzioni e le tecnologie disponibili, fornendo servizi di consulenza ICT di altissima qualità.*

Per offrire ai clienti soluzioni complete e all'avanguardia, sono stati perfezionati accordi di partnership e sono state ottenute numerose certificazioni sulle tecnologie leader di mercato.

### Partnership principali:

- **GOLD PARTNER CISCO**

Nel biennio 2023-2024, Maticmind consolida la propria leadership nella system integration delle soluzioni Cisco, mantenendo lo status di partner Gold e ottenendo numerosi riconoscimenti di prestigio: Meraki Partner of the Year 2023, Cisco Enterprise Partner of the Year 2023, Cisco Marketing Partner of the Year 2023, Cisco Security Partner of the Year 2023 e, nel 2024, Cisco Security Growth Partner of the Year 2024. Sempre nel 2024 Maticmind diventa **Cisco Environmental Sustainability Specialized** per la prima volta.

Nel 2025, l'azienda conferma la propria crescita e il suo ruolo strategico nel mercato, ricevendo i premi Cisco Security Partner of the Year 2025 e Cisco Capital Partner of the Year 2025.

- **FORTINET EXPERT PARTNER**

In qualità di Fortinet Expert Partner, con specializzazioni in Data Center, Secure SD WAN e LAN Edge and SD-Branch, Maticmind dimostra un'elevata professionalità e una profonda conoscenza delle soluzioni di sicurezza avanzate offerte da Fortinet.

- **TITANIUM DELL PARTNER**

La collaborazione con Dell Technologies come Titanium Partner permette di creare infrastrutture informative ottimizzate, unendo l'esperienza di Dell nel settore dello storage e della gestione delle informazioni con le potenti soluzioni di rete e computing di Cisco e dedicando una parte del Solution Center Maticmind di Modena alle Dell EMC Signature Solution.

- **JUNIPER ELITE PLUS**

Nel 2024 Maticmind rafforza ulteriormente le proprie competenze e certificazioni con Juniper Networks, leader nel settore del Networking Sicuro e AI-Native, candidandosi a diventare il secondo partner italiano di livello Elite Plus. Questo importante riconoscimento testimonia l'impegno costante e la visione strategica di Maticmind, consolidandone la posizione tra i principali system integrator del mercato.

## CERTIFICAZIONI TECNICHE

*Zenita Group investe nella formazione del personale per garantire lo sviluppo delle competenze necessarie ad affrontare le sfide tecnologiche in evoluzione e offrire ai clienti un supporto qualificato. La formazione avviene attraverso diverse modalità, tra cui corsi di formazione in aula presso enti accreditati, corsi specialistici forniti dai Vendor e affiancamento a figure professionali esperte.*



È di esempio la solida e storica partnership di Maticmind con Cisco Systems, testimoniando gli investimenti e i risultati ottenuti con 193 “Certified Distinct Individuals” sulle tecnologie Cisco. Nel complesso il Gruppo vanta un totale di oltre 2000 certificazioni tecniche.

# GESTIONE DELLA CATENA DI FORNITURA

*La gestione responsabile della catena di fornitura rappresenta per Zenita Group un elemento strategico per garantire qualità, efficienza e resilienza lungo tutta la filiera.*

Il Gruppo si impegna a selezionare partner affidabili, qualificati e in linea con i principi etici e di trasparenza che lo contraddistinguono, riconoscendo ai fornitori un ruolo essenziale nella creazione di valore condiviso e nella riduzione dei rischi operativi.

**Maticmind** dispone di un **sistema strutturato di qualifica e monitoraggio dei fornitori**, basato su criteri oggettivi di valutazione tecnico-economica, reputazionale ed ESG. I fornitori sono inseriti in un **albo qualificato**, aggiornato periodicamente attraverso verifiche documentali e, per le forniture più significative, vengono stipulati **accordi quadro** volti a garantire trasparenza, tracciabilità e continuità operativa.



Si considerano, in particolare, l'aderenza alla legislazione vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D. Lgs. n. 81/2008) e di protezione dei dati personali (GDPR), la presenza di un sistema di gestione della qualità (ISO 9001) e di altri sistemi di gestione adottati in conformità agli standard internazionali (come ISO 20000-1, ISO 27001, ISO 14001, ITIL), nonché l'adozione di un Modello organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Nell'ambito dei rapporti contrattuali con i fornitori, inoltre, è richiesta l'espressa accettazione dei contenuti del Codice etico e del Modello organizzativo adottati dalla Società, con l'impegno a rispettare i principi e le previsioni in essi contenuti; la mancata accettazione o la violazione di tale impegno da parte del fornitore legittima Maticmind a non instaurare o interrompere il rapporto commerciale.

Relativamente ai temi della sostenibilità, nel corso del 2024 Maticmind ha avviato la progettazione di un questionario ESG finalizzato a integrare e potenziare i requisiti di qualifica dell'Albo Fornitori, al fine di raccogliere informazioni strutturate sulle pratiche ambientali, sociali e di governance dei partner della supply chain. L'obiettivo è rendere operativo il nuovo questionario all'inizio del 2025, estendendo progressivamente le nuove richieste di qualifica ai fornitori e puntando a raccogliere i parametri ESG da almeno un terzo di essi entro la fine dello stesso anno: obiettivo raggiunto alla data di pubblicazione del presente report. Nei successivi esercizi, verrà valutata l'estensione dello strumento alle altre società del Gruppo, così da uniformare i criteri di selezione e promuovere una cultura condivisa della sostenibilità lungo tutta la filiera.

Il questionario per la valutazione ESG dei fornitori si compone di oltre 30 domande relative ad aspetti quali gestione energetica ed emissioni GHG, gestione dei rifiuti ed economia circolare, benessere dei dipendenti e welfare, parità di genere, responsabilità sociale e violazioni dei diritti umani e del lavoro, contrasto alla corruzione, sicurezza dei dati.

Parallelamente, anche **le altre società di Zenita Group** adottano procedure di **gestione e monitoraggio della catena di fornitura** che garantiscono la selezione di partner qualificati e affidabili, basandosi su criteri di competenza tecnica, solidità, qualità dei servizi e conformità normativa.

Le attività di monitoraggio si concentrano sulla verifica della coerenza delle forniture con gli standard contrattuali e tecnici, assicurando tracciabilità, efficienza e continuità operativa.

Consapevole del ruolo strategico della supply chain, **il Gruppo sta lavorando per rafforzare progressivamente il presidio sui propri fornitori**, con l'obiettivo di estendere pratiche di valutazione più omogenee e criteri ESG condivisi a tutte le società.

Questa evoluzione consentirà di consolidare ulteriormente la **resilienza e la sostenibilità della catena del valore**, promuovendo relazioni basate su **etica, trasparenza e crescita reciproca** lungo l'intera filiera.

# CAPITOLO 04

# SOCIALE

|  |     |  |     |
|--|-----|--|-----|
| Le nostre persone                        | 92  | Salute e sicurezza sul lavoro                    | 106 |
| Gestione delle risorse umane             | 92  | Formazione e sviluppo delle competenze           | 108 |
| Occupazione                              | 94  | Benessere dei dipendenti                         | 116 |
| Parità di genere, diversità e inclusione | 101 | Relazioni con il territorio e le comunità locali | 121 |



## HIGHLIGHTS

Crediamo nella centralità delle persone e siamo consapevoli che il capitale umano costituisca il nostro principale motore di crescita e innovazione. Per questo, il Gruppo promuove iniziative volte a garantire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo ed equo, capace di valorizzare competenze, talenti e benessere individuale e collettivo.

Coltiviamo relazioni solide con i nostri stakeholder e contribuiamo allo sviluppo socioeconomico dei territori in cui operiamo, sostenendo la formazione e la ricerca. Le collaborazioni con Università e centri di ricerca, così come le iniziative sociali intraprese, testimoniano l'impegno nel rafforzare il legame tra impresa, conoscenza e collettività.

Attraverso questo approccio, il Gruppo intende orientare la propria crescita verso la creazione di valore condiviso, contribuendo a un futuro più sostenibile ed equo per i propri dipendenti, per le comunità di riferimento e per l'intera società.



**1533 dipendenti,**  
**97% contratti**  
**a tempo**  
**indeterminato**  
al 31.12.2024



**227 assunzioni**  
nel 2024



**Sistema di gestione**  
**per la parità di genere**  
**certificato in conformità**  
**alla prassi UNI/PdR**  
**125:2022 Parità di**  
**genere**  
(Maticmind e Recrytera)



**+19.000**  
**ore di formazione**  
erogate nel 2024



**> 40 giovani**  
**talenti inseriti in**  
**azienda grazie**  
**al programma**  
**Talentmind**  
(Maticmind)



**+4500 ore di**  
**formazione SSL**  
erogate nel 2024



**Benessere**  
**aziendale al**  
**centro delle**  
**nostre politiche**



**Sistema di gestione**  
**della Salute e**  
**Sicurezza sul**  
**lavoro certificato**  
**in conformità alla**  
**norma ISO 45001<sup>8</sup>**

8 - Sono certificate in conformità alla norma ISO 45001 le seguenti società: Maticmind S.p.A., SIO S.p.A., Multicom S.r.l., CTR S.r.l., Sioplus S.r.l., Page Europa S.r.l., Page Middle East LLC, Pagetel Sistem Limited, Engine S.p.A.

# LE NOSTRE PERSONE

## GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

In Zenita Group, sappiamo che la nostra competitività dipende dalla presenza di una forza lavoro competente e motivata e promuoviamo un ambiente di lavoro in cui ciascun individuo possa esprimere appieno la propria personalità e capacità, per il benessere individuale e il raggiungimento di obiettivi comuni.

Per questo, ci impegniamo per attrarre i migliori talenti attraverso processi di selezione e assunzione mirati, basati su criteri di trasparenza, meritocrazia e pari opportunità, e attiviamo specifici programmi per il reclutamento delle giovani risorse. Investiamo nella crescita professionale e nello sviluppo delle competenze dei dipendenti, attraverso lo svolgimento di attività di formazione continua e sviluppo professionale. Adottiamo piani di welfare e misure volte a favorire la conciliazione vita-lavoro. La nostra cultura aziendale è basata sul rispetto e la collaborazione, al fine di valorizzare pienamente il potenziale e il contributo di ciascuno. Implementiamo politiche e pratiche volte a favorire la parità di genere, la diversità e l'inclusione, contro qualsiasi forma di stereotipo o discriminazione.



Nel 2024, abbiamo istituito una nuova Direzione Human Resources a livello di Gruppo.

La Direzione HR del Gruppo si occupa di dirigere, armonizzare ove possibile, e far evolvere le politiche e gli strumenti delle risorse umane nonché l'intera organizzazione in coerenza con la strategia di sviluppo del Gruppo. Ha tra le sue principali responsabilità quelle di dirigere, coordinare e gestire per il Gruppo tutte le attività relative alle risorse umane per l'intero ciclo di vita ed esperienza dei dipendenti, dal recruiting allo sviluppo, e di ottimizzare i modelli organizzativi ed operativi.

Prestiamo particolare attenzione alla partecipazione dei dipendenti alla vita aziendale, al fine di rafforzare il senso di appartenenza. A tal fine, abbiamo aperto un account ufficiale di "Comunicazione interna", dedicato alla raccolta e condivisione di tutte le iniziative di comunicazione ed engagement rivolte ai dipendenti. Contemporaneamente, abbiamo avviato un percorso di incontri interattivi ricorrenti, i Town Hall, con l'obiettivo di offrire a tutte le nostre persone uno spazio per dialogare con il CEO e il management su traguardi, novità, direzione strategica e obiettivi futuri. Questi appuntamenti coinvolgono i dipendenti di tutte le aziende del Gruppo e la formula interattiva permette a ciascuno di contribuire attivamente, porre domande e condividere idee, favorendo la creazione di un ambiente di lavoro coeso e orientato alla collaborazione e rafforzando l'allineamento tra tutte le nostre realtà.

## OCCUPAZIONE

*Il capitale umano rappresenta una leva strategica per la crescita e l'innovazione di Zenita Group.*

Monitoriamo i principali indicatori occupazionali, al fine di garantire un presidio attivo e consapevole della nostra struttura organizzativa. Particolare attenzione è rivolta alla stabilità dei rapporti di lavoro, all'inserimento di giovani talenti e alle pari opportunità di accesso e sviluppo professionale. Attraverso questo approccio, il Gruppo intende assicurare un'occupazione stabile, qualificata e inclusiva, contribuendo al rafforzamento della competitività aziendale e allo sviluppo delle comunità in cui opera.

## COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO

Al 31 dicembre 2024, l'organico complessivo del Gruppo è costituito da 1.533 dipendenti, dei quali 1.370 in Italia.

Il Gruppo si avvale anche di lavoratori non dipendenti, che nel 2024 hanno rappresentato il 2,3% della forza lavoro impiegata (36 lavoratori su un totale di 1.569). Tali risorse, perlopiù consulenti e figure tecniche, comprendono lavoratori in somministrazione, collaboratori coordinati e continuativi e liberi professionisti.

Nel 2024, il 97% dei dipendenti del Gruppo è assunto con contratti di lavoro a tempo indeterminato, a conferma di un modello occupazionale fondato sulla volontà di offrire prospettive di lungo periodo e di mantenere relazioni solide con le nostre persone. Tutti i dipendenti sono assunti con regolare contratto di lavoro, in piena conformità alle normative vigenti. Il 100% dei dipendenti è coperto da contrattazione collettiva<sup>9</sup>.

Il 96,5% dei dipendenti è inquadrato con contratti di lavoro full time. I contratti a tempo parziale riguardano, quindi, una parte minoritaria dell'organico e sono generalmente concordati, su richiesta del dipendente, per specifiche esigenze di flessibilità e conciliazione vita-lavoro.

Il personale è composto in prevalenza da impiegati (68% circa del totale organico). Gli operai rappresentano il 15% del totale organico, seguiti dai quadri (14%) e dai dirigenti (3%).

I dati relativi alla composizione dell'organico per fasce d'età mostrano una distribuzione diversificata, che bilancia l'integrazione di giovani talenti con la valorizzazione delle competenze acquisite e dell'esperienza consolidata nei settori di riferimento. Il 56,5% della popolazione aziendale si colloca nella fascia d'età compresa tra 30 e 50 anni, mentre il 14,7% dei dipendenti ha meno di 30 anni; il 28,8% delle risorse ha più di 50 anni.

Complessivamente, le donne costituiscono il 21,4% del totale organico del Gruppo, in linea con i dati del settore ICT, tradizionalmente caratterizzato dalla prevalenza di lavoratori di sesso maschile. In Maticmind, il dato relativo alla distribuzione dell'organico per genere, in miglioramento negli esercizi precedenti, è invariato rispetto al 2023 (22,8% di donne), registrando tuttavia un aumento della presenza femminile nei ruoli apicali e di responsabilità (dirigenti e quadri). Questo trend conferma l'impegno e gli sforzi dell'azienda per favorire un migliore equilibrio di genere all'interno dell'organico e nelle posizioni apicali, quale ambito di attenzione strategica per tutto il Gruppo.

9 - Il tasso di dipendenti coperto da contrattazione collettiva è calcolato come rapporto percentuale tra il numero di dipendenti coperto da contratti collettivi di lavoro al 31.12.2024 e il numero totale dei dipendenti in forza a tale data nei paesi che prevedono forme di contrattazione collettiva nazionale o aziendale.

### GRI 2-7A - DIPENDENTI (PER GENERE)

|  | <i>Donne</i> | <i>Uomini</i> | <i>Altro</i> | <i>Non comunicato</i> | <i>Totale</i> |
|--|--------------|---------------|--------------|-----------------------|---------------|
| <b>Numero totale dipendenti</b>                | <b>328</b>   | <b>1.205</b>  | <b>0</b>     | <b>0</b>              | <b>1.533</b>  |
| <i>A tempo indeterminato</i>                   | 321          | 1.167         | 0            | 0                     | <b>1.488</b>  |
| <i>A tempo determinato</i>                     | 7            | 38            | 0            | 0                     | <b>45</b>     |
| <b>Totale dipendenti full time + part time</b> | <b>328</b>   | <b>1.205</b>  | <b>0</b>     | <b>0</b>              | <b>1.533</b>  |
| <i>Dipendenti a tempo pieno</i>                | 293          | 1.186         | 0            | 0                     | <b>1.479</b>  |
| <i>Dipendenti a tempo parziale</i>             | 35           | 19            | 0            | 0                     | <b>54</b>     |

### GRI 2-7B - DIPENDENTI (PER REGIONE)

|  | <i>Italia</i> | <i>Asia Pacifico</i> | <i>Medio Oriente</i> | <i>Asia</i> | <i>Totale</i> |
|--|---------------|----------------------|----------------------|-------------|---------------|
| <b>Numero totale dipendenti</b>                | <b>1.370</b>  | <b>6</b>             | <b>34</b>            | <b>123</b>  | <b>1.533</b>  |
| <i>A tempo indeterminato</i>                   | 1.331         | 0                    | 34                   | 123         | <b>1.488</b>  |
| <i>A tempo determinato</i>                     | 39            | 6                    | 0                    | 0           | <b>45</b>     |
| <b>Totale dipendenti full time + part time</b> | <b>1.370</b>  | <b>6</b>             | <b>34</b>            | <b>123</b>  | <b>1.533</b>  |
| <i>Dipendenti a tempo pieno</i>                | 1.316         | 6                    | 34                   | 123         | <b>1.479</b>  |
| <i>Dipendenti a tempo parziale</i>             | 54            | 0                    | 0                    | 0           | <b>54</b>     |

### GRI 405-1B - DIVERSITÀ TRA I DIPENDENTI (NUMERO)

|               | <30 anni   |           |            | 30-50 anni |            |            | >50 anni   |            |            | Totale       |            |              |
|---------------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|------------|--------------|
|               | Uomini     | Donne     | Totale     | Uomini     | Donne      | Totale     | Uomini     | Donne      | Totale     | Uomini       | Donne      | Totale       |
| Dirigenti     | 0          | 0         | <b>0</b>   | 15         | 6          | <b>21</b>  | 25         | 5          | <b>30</b>  | 40           | 11         | <b>51</b>    |
| Quadri        | 1          | 0         | <b>1</b>   | 80         | 10         | <b>90</b>  | 113        | 15         | <b>128</b> | 194          | 25         | <b>219</b>   |
| Impiegati     | 151        | 34        | <b>185</b> | 426        | 167        | <b>593</b> | 175        | 81         | <b>256</b> | 752          | 282        | <b>1.034</b> |
| Operai        | 37         | 2         | <b>39</b>  | 157        | 5          | <b>162</b> | 23         | 5          | <b>28</b>  | 217          | 12         | <b>229</b>   |
| <b>Totale</b> | <b>189</b> | <b>36</b> | <b>225</b> | <b>678</b> | <b>188</b> | <b>866</b> | <b>336</b> | <b>106</b> | <b>442</b> | <b>1.203</b> | <b>330</b> | <b>1.533</b> |

### GRI 405-1C - DIVERSITÀ TRA I DIPENDENTI (PERCENTUALE)

|               | <30 anni     |             |              | 30-50 anni   |              |              | >50 anni     |             |              | Totale       |              |               |
|---------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
|               | Uomini       | Donne       | Totale       | Uomini       | Donne        | Totale       | Uomini       | Donne       | Totale       | Uomini       | Donne        | Totale        |
| Dirigenti     | 0,0%         | 0,0%        | <b>0,0%</b>  | 1,0%         | 0,4%         | <b>1,4%</b>  | 1,6%         | 0,3%        | <b>1,9%</b>  | 2,6%         | 0,7%         | <b>3,3%</b>   |
| Quadri        | 0,1%         | 0,0%        | <b>0,1%</b>  | 5,2%         | 0,7%         | <b>5,9%</b>  | 7,4%         | 1,0%        | <b>8,4%</b>  | 12,7%        | 1,6%         | <b>14,3%</b>  |
| Impiegati     | 9,9%         | 2,2%        | <b>12,1%</b> | 27,8%        | 10,9%        | <b>38,7%</b> | 11,4%        | 5,3%        | <b>16,7%</b> | 49,0%        | 18,4%        | <b>67,4%</b>  |
| Operai        | 2,4%         | 0,1%        | <b>2,5%</b>  | 10,2%        | 0,3%         | <b>10,5%</b> | 1,5%         | 0,3%        | <b>1,8%</b>  | 14,2%        | 0,8%         | <b>15,0%</b>  |
| <b>Totale</b> | <b>12,4%</b> | <b>2,3%</b> | <b>14,7%</b> | <b>44,2%</b> | <b>12,3%</b> | <b>56,5%</b> | <b>21,9%</b> | <b>6,9%</b> | <b>28,8%</b> | <b>78,5%</b> | <b>21,5%</b> | <b>100,0%</b> |

## GRI 405-1D - DIVERSITÀ TRA I DIPENDENTI (CATEGORIE PROTETTE)

|                  | <i>Categorie protette</i> | <i>Disabilità</i> | <i>Altro</i> | <i>Totale</i> |
|------------------|---------------------------|-------------------|--------------|---------------|
|                  | <i>Numero</i>             |                   |              |               |
| <i>Dirigenti</i> | 0                         | 0                 | 0            | <b>0</b>      |
| <i>Quadri</i>    | 1                         | 3                 | 0            | <b>4</b>      |
| <i>Impiegati</i> | 17                        | 35                | 0            | <b>52</b>     |
| <i>Operai</i>    | 3                         | 1                 | 0            | <b>4</b>      |
| <b>Totale</b>    | <b>21</b>                 | <b>39</b>         | <b>0</b>     | <b>60</b>     |
|                  | <i>Percentuale</i>        |                   |              |               |
| <i>Dirigenti</i> | 0,0%                      | 0,0%              | 0,0%         | <b>0,0%</b>   |
| <i>Quadri</i>    | 1,7%                      | 5,00%             | 0,0%         | <b>6,7%</b>   |
| <i>Impiegati</i> | 28,3%                     | 58,3%             | 0,0%         | <b>86,6%</b>  |
| <i>Operai</i>    | 5,0%                      | 1,7%              | 0,0%         | <b>6,7%</b>   |
| <b>Totale</b>    | <b>35,0%</b>              | <b>65,0%</b>      | <b>0,0%</b>  | <b>100,0%</b> |

## ASSUNZIONI E CESSAZIONI

Attraverso un attento processo di selezione e un impegno costante per la valorizzazione del capitale umano, Zenita Group si pone l'obiettivo di attrarre le migliori risorse.

Nel corso del 2024, si sono registrate 227 assunzioni e 188 cessazioni. Le nuove assunzioni sono principalmente orientate a rispondere alle esigenze di crescita del business e ad attrarre competenze qualificate in linea con l'evoluzione tecnologica e organizzativa. In un settore che necessita di competenze altamente specialistiche, infatti, la capacità di reclutare nuovi talenti è fondamentale per la competitività di lungo periodo. La maggior parte delle assunzioni ha riguardato la fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni (47,6%) e i giovani sotto i 30 anni (94 nuove risorse, pari al 41,4% del totale). Il tasso di assunzione complessivo, pertanto, si attesta intorno al 15%.

### GRI 401-1A - ASSUNZIONI DI NUOVI DIPENDENTI E AVVICENDAMENTO DEI DIPENDENTI

|                     | <30 anni     |              |              | 30-50 anni   |             |              | >50 anni     |             |              | Totale       |              |              |
|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                     | Uomini       | Donne        | Totale       | Uomini       | Donne       | Totale       | Uomini       | Donne       | Totale       | Uomini       | Donne        | Totale       |
| Nuove assunzioni    | 77           | 17           | <b>94</b>    | 83           | 25          | <b>108</b>   | 20           | 5           | <b>25</b>    | 180          | 47           | <b>227</b>   |
| Nuove uscite        | 38           | 11           | <b>49</b>    | 73           | 12          | <b>85</b>    | 44           | 10          | <b>54</b>    | 155          | 33           | <b>188</b>   |
| Tasso di assunzione | 40,7%        | 47,2%        | <b>41,8%</b> | 12,2%        | 13,3%       | <b>12,5%</b> | 6,0%         | 4,7%        | <b>5,7%</b>  | 15,0%        | 14,2%        | <b>14,8%</b> |
| Tasso di turnover   | <b>20,1%</b> | <b>30,6%</b> | <b>21,8%</b> | <b>10,8%</b> | <b>6,4%</b> | <b>9,8%</b>  | <b>13,1%</b> | <b>9,4%</b> | <b>12,2%</b> | <b>12,9%</b> | <b>10,0%</b> | <b>12,3%</b> |

### GRI 401-1B - ASSUNZIONI DI NUOVI DIPENDENTI E AVVICENDAMENTO DEI DIPENDENTI (AREA GEOGRAFICA)

|                     | Italia       | Asia Pacifico | Medio Oriente | Asia        | Totale       |
|---------------------|--------------|---------------|---------------|-------------|--------------|
| Nuove assunzioni    | 214          | 6             | 2             | 5           | 227          |
| Nuove uscite        | 171          | 0             | 7             | 10          | 188          |
| Tasso di assunzione | <b>15,6%</b> | <b>100,0%</b> | <b>5,9%</b>   | <b>4,1%</b> | <b>14,8%</b> |
| Tasso di turnover   | <b>12,5%</b> | <b>0,0%</b>   | <b>20,6%</b>  | <b>8,1%</b> | <b>12,3%</b> |

# PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ E INCLUSIONE

*La valorizzazione delle persone e la promozione della parità di genere, della diversità e dell'inclusione rappresentano elementi centrali della cultura aziendale di Zenita Group e componenti rilevanti della strategia di sostenibilità e competitività.*

## PARITÀ DI GENERE

Nel settore ICT, che storicamente vede una drastica prevalenza di lavoratori di genere maschile, l'obiettivo della parità di genere rappresenta una sfida e un'opportunità cruciale per promuovere un ambiente di lavoro diversificato e realmente inclusivo.

Al 31 dicembre 2024, le donne rappresentano il 21,4% dell'organico complessivo del Gruppo, in linea con la composizione di un settore ancora caratterizzato da una prevalente presenza maschile. In tale contesto, riconosciamo la necessità di continuare a promuovere iniziative volte a

Il Gruppo riconosce che la molteplicità di esperienze, prospettive e competenze costituisce un fattore strategico per l'innovazione, la qualità della gestione e la creazione di valore nel lungo periodo. In tale prospettiva, Zenita Group si impegna a garantire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso, fondato sui principi del rispetto, della dignità e dell'uguaglianza, contrastando ogni forma di discriminazione.

rafforzare l'equilibrio di genere, con particolare attenzione all'accesso delle donne a ruoli tecnici e di responsabilità.

Per questo, ci impegniamo attivamente a implementare politiche di reclutamento e sviluppo professionale che favoriscano una maggiore inclusione di talenti femminili in tutti i livelli dell'organizzazione. In particolare, vogliamo supportare le nostre lavoratrici nel raggiungimento di ruoli di leadership, assicurando che abbiano le risorse e le opportunità necessarie per avanzare nelle loro carriere.

*Zenita Group è convinta che la promozione delle pari opportunità generi valore, arricchendo il contesto lavorativo con nuove prospettive e modalità di pensiero.*

Le donne portano uno stile di leadership inclusivo, che favorisce la collaborazione e la partecipazione attiva di tutti i membri del team. La presenza equilibrata di uomini e donne, inoltre, contribuisce a rendere le squadre più resilienti, creative e adattabili ai cambiamenti, promuovendo processi decisionali più completi e ponderati. L'obiettivo non è l'omologazione, ma l'integrazione delle differenze, per valorizzare la diversità e l'unicità di ciascun individuo come motore di eccellenza e innovazione.

Siamo convinti che la sensibilizzazione del personale sui temi dell'eguaglianza e delle pari opportunità sia la strada da percorrere per un profondo cambiamento culturale.

Consapevoli che l'effettiva parità di genere non possa essere raggiunta senza affrontare il disequilibrio delle responsabilità genitoriali e di cura all'interno dei nuclei familiari, abbiamo definito misure specifiche per la conciliazione dei tempi vita-lavoro anche con l'intento di rafforzare ulteriormente il supporto alla gestione della maternità e della paternità dei nostri dipendenti.

Al fine di promuovere concretamente le pari opportunità nel contesto aziendale, dal 2023 Maticmind ha adottato e implementato un sistema di gestione per la parità di genere conforme alla prassi UNI/PdR 125:2022 e istituito un apposito Comitato Parità di Genere composto dall'Amministratore Delegato, dal responsabile della funzione Risorse Umane, dal responsabile della funzione Legal, Compliance, Privacy & ESG e dal RSGQ. Anche Recrytera ha certificato nel 2023 il proprio sistema di gestione per la parità di genere in conformità alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

Attraverso questi presidi, intendiamo adottare pratiche volte a promuovere pari opportunità lungo tutto il ciclo di vita lavorativo. L'obiettivo è quello di rafforzare criteri di selezione trasparenti e meritocratici, favorire un linguaggio inclusivo nelle comunicazioni e avviare un monitoraggio strutturato dei dati relativi ad assunzioni, percorsi professionali e processi retributivi, così da individuare nel tempo eventuali ambiti di miglioramento.

## NON DISCRIMINAZIONE

*Zenita Group ripudia la discriminazione in ogni sua forma e si adopera per promuovere comportamenti corretti e rispettosi, in linea con i principi di dignità, eguaglianza e pari opportunità espressi nel Codice etico.*

Promuoviamo il rispetto dei diritti e l'inclusione di ogni individuo, indipendentemente da genere, età, etnia, nazionalità di origine, cultura religiosa, credo politico, lingua, estrazione sociale ed economica, stato sociale, familiare o relazionale, orientamento sessuale, identità di genere o disabilità.

Ci impegniamo attivamente per garantire eque opportunità di accesso alle opportunità di assunzione, crescita e sviluppo professionale, ispirando le nostre valutazioni a criteri di trasparenza e meritocrazia. Gli stessi criteri sono applicati in ogni fase della vita lavorativa, dalla selezione e ingresso in azienda fino alla cessazione del rapporto professionale e in ogni aspetto di gestione delle risorse umane.

Ci impegniamo a prevenire ed evitare episodi di molestie sul lavoro, in qualsiasi forma. Non tolleriamo un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile

o di isolamento nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, né l'ingiustificata interferenza o la creazione di ostacoli o impedimenti alle loro attività o opportunità professionali.

Non si sono registrate segnalazioni inerenti episodi di discriminazione o molestia durante il periodo di rendicontazione.

### Eventi 2024 - Maticmind



INCLUSION  
JOB DAY



INGENIO  
AL FEMMINILE



DONNE IN ICT  
CON UNIGE

## EVENTI 2024 - MATICMIND



### INCLUSION JOB DAY

La partecipazione all'evento ha rappresentato un importante impegno verso la promozione della diversità e dell'inclusione nel mondo del lavoro. Il team HR ha avuto l'opportunità di incontrare candidati provenienti da contesti diversi, con un'attenzione particolare alle persone appartenenti a categorie protette, a gruppi sottorappresentati e a chi affronta barriere all'inserimento lavorativo. Attraverso la nostra presenza, abbiamo voluto dimostrare concretamente il nostro interesse a creare sempre di più un ambiente professionale inclusivo, dove ogni individuo ha la possibilità di esprimere il proprio potenziale.



### INGENIO AL FEMMINILE

La partecipazione all'evento "Ingenio al femminile" sottolinea l'impegno verso la promozione dell'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne nel settore tecnologico e scientifico.

Si tratta di un'iniziativa dedicata a valorizzare il contributo delle donne in ambiti storicamente dominati dagli uomini, come l'ingegneria, l'informatica e l'innovazione, favorendo così una maggiore diversità nei settori STEM. L'azienda si presenta come un datore di lavoro che sostiene attivamente la crescita professionale femminile, favorendo programmi di leadership femminile e politiche che incoraggiano la parità di trattamento e sviluppo di carriera.



### DONNE IN ICT CON UNIGE

Secondo l'indagine "Women in Digital 2021" solo il 19% delle persone specializzate in ICT sono donne e il dato non è in crescita. Se il futuro è digitale, le donne stanno mancando una grande opportunità di affermazione in un contesto economico e sociale caratterizzato dalla necessità di tecnologie e competenze informatiche.

Grazie alla collaborazione di Bureau Veritas Italia con il Comitato per le Pari Opportunità dell'Università di Genova, è nata l'idea di un momento di incontro e confronto per analizzare il fenomeno e mettere a fuoco possibili spunti per il cambiamento. Maticmind è stata coinvolta come partner ICT per condividere le proprie strategie e progetti futuri per cercare di rendere il settore digitale e tecnologico più accessibile e inclusivo per le donne, contribuendo così alla loro crescita professionale e all'evoluzione del contesto economico.

## SURVEY DI CLIMA

*Zenita Group per la prima volta si è dotata di una survey di clima, per raccogliere il punto di vista delle sue persone e farne un punto di partenza per impostare le iniziative aziendali: WeGood.*

WeGood è una Climate Survey anonima semestrale progettata per misurare il clima aziendale, raccogliendo feedback strutturati dai dipendenti su aspetti chiave come cultura, soddisfazione, motivazione, comunicazione interna e benessere.

Fornisce una visione oggettiva e tempestiva, consentendo di individuare criticità, punti di forza e opportunità di miglioramento per orientare azioni mirate.

Con WeGood vogliamo ascoltare in modo continuativo e strutturato ciò che ogni persona pensa, vive e osserva. Non è solo un sondaggio: è uno spazio dedicato a raccogliere in modo costante la voce di tutte le persone del Gruppo, per capire insieme dove siamo e come possiamo evolvere verso un'organizzazione più consapevole, capace di adattarsi, migliorare e orientarsi verso obiettivi comuni. Un'organizzazione che cresce in modo sostenibile, inclusivo e orientato al successo di tutti.

La prima survey, somministrata nella prima metà del 2025, ha registrato un tasso di adesione elevato, pari a circa l'82%.

## SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

*Garantire i più elevati standard in materia di salute e sicurezza sul lavoro, assicurando il pieno rispetto della normativa applicabile, è da sempre una nostra priorità.*

A tal fine, adottiamo e implementiamo un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro conforme alla norma ISO 45001, per la pianificazione, attuazione, monitoraggio e miglioramento continuo dei processi<sup>10</sup>.

Agiamo attraverso strutture organizzative ben delineate nei ruoli e nelle responsabilità. Adottiamo un approccio basato sull'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi, al fine di eliminare o, almeno, ridurre al minimo le potenziali minacce per la sicurezza, mediante l'adozione di adeguate misure di prevenzione e protezione. Monitoriamo in modo continuativo gli indicatori di prestazione rilevanti e svolgiamo analisi approfondite sugli infortuni, gli incidenti e i near miss al fine di

definire eventuali azioni correttive e preventive e migliorare le misure di sicurezza. Manteniamo aggiornati i piani di emergenza, le procedure aziendali e la documentazione di sistema, assicurandone la diffusione e la conoscenza da parte di tutto il personale. Conduciamo regolari audit interni alle sedi ed ai processi, e analizziamo periodicamente i risultati, al fine di individuare miglioramenti nei sistemi di gestione. Stimoliamo la diffusione a tutti i livelli di una cultura della sicurezza attraverso l'erogazione della formazione obbligatoria prevista per legge e, ove necessario, di interventi formativi specifici.

Nel 2024 sono stati registrati complessivamente 13 infortuni sul lavoro, riferiti all'insieme delle società del Gruppo. Non si sono verificati infortuni che abbiano comportato un'assenza superiore a 40 giorni, né si sono registrati casi di malattia professionale. Nessun infortunio è stato registrato tra i lavoratori non dipendenti.

<sup>10</sup> - Sono certificate in conformità alla norma ISO 45001 le seguenti società: Maticmind S.p.A., SIO S.p.A., Multicom S.r.l., CTR S.r.l., Sioplus S.r.l., Page Europa S.r.l., Page Middle East LLC, Pagetel Sistem Limited, Engine S.p.A.

## GRI 403-9 - INFORTUNI SUL LAVORO

### Dipendenti

|  | Uomini        | Donne       | Altro      | Non comunicato | Totale               |
|--|---------------|-------------|------------|----------------|----------------------|
| Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro                            | 0             | 0           | 0          | 0              | <b>0</b>             |
| Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)       | 0             | 0           | 0          | 0              | <b>0</b>             |
| Numero di infortuni sul lavoro registrabili                                    | 13            | 0           | 0          | 0              | <b>13</b>            |
| Numero di ore lavorative svolte  | 2.014.465,7 h | 527.388,6 h | 0,0 h      | 0,0 h          | <b>2.541.854,3 h</b> |
| <b>Tasso di decessi per infortuni sul lavoro</b>                               | <b>0,0</b>    | <b>0,0</b>  | <b>0,0</b> | <b>0,0</b>     | <b>0,0</b>           |
| <b>Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)</b> | <b>0,0</b>    | <b>0,0</b>  | <b>0,0</b> | <b>0,0</b>     | <b>0,0</b>           |
| <b>Tasso di infortuni sul lavoro registrabili (*)</b>                          | <b>6,4</b>    | <b>0,0</b>  | <b>0,0</b> | <b>0,0</b>     | <b>5,1</b>           |

(\*) Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili, o indice di frequenza, misura la frequenza degli infortuni occorsi durante l'esercizio in rapporto al totale delle ore lavorative effettivamente svolte. Il tasso è calcolato sulla base di 1.000.000 ore lavorate.

## FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

*Per valorizzare le competenze dei dipendenti e favorire la loro crescita professionale, puntiamo su un approccio che combina formazione continua, opportunità di sviluppo e valorizzazione delle risorse interne.*

A partire dal 2025, con una Direzione HR strutturata a livello di Gruppo, abbiamo avviato la definizione di un sistema articolato di iniziative per supportare l'evoluzione del modello organizzativo, ampliando le possibilità di formazione, crescita e rotazione anche tra le varie realtà del Gruppo.

Stiamo lavorando per offrire percorsi che permettano ai nostri collaboratori di aggiornarsi costantemente e acquisire nuove competenze. Vogliamo creare un ambiente di lavoro in cui ogni persona possa esprimere al meglio il proprio potenziale, supportata da una cultura meritocratica che premi l'impegno e i risultati.

Il coinvolgimento e la motivazione dei dipendenti sono per noi fondamentali: vogliamo continuare a investire in percorsi di crescita chiari e accessibili

a tutti, supportati da opportunità di formazione e sviluppo mirate, e da un ambiente che renda tutti orgogliosi di lavorare per il Gruppo. Il nostro impegno è quello di costruire un Gruppo in cui si lavori con passione, entusiasmo e un chiaro senso di direzione comune.

Per lo sviluppo e la valorizzazione dei talenti, stiamo lavorando a processi mirati a identificare percorsi di carriera, esplorare cambi di ruolo e implementare piani formativi che favoriscano l'acquisizione di nuove competenze. Ogni collaboratore può contare su un supporto concreto per sviluppare il proprio potenziale e realizzare i propri obiettivi professionali. Vogliamo trattenere i migliori talenti creando un ambiente stimolante e meritocratico, in cui ognuno si senta ascoltato, valorizzato e parte integrante di un percorso condiviso di successo e crescita.

Per implementare tali iniziative, verso la metà del 2025, è stato introdotto a livello di Gruppo, un nuovo sistema di valutazione della performance attraverso HCM Workday, che consente e consentirà di gestire in modo integrato e strutturato obiettivi, feedback e sviluppo di tutti i dipendenti. In tal modo, vogliamo rafforzare una cultura interna basata sul dialogo, sulla

collaborazione e sul miglioramento costante.

In Maticmind e Sio, inoltre, è presente un sistema di Management by Objectives (MBO), che sostiene la crescita delle risorse collegando una componente variabile della retribuzione al raggiungimento di risultati

aziendali e individuali. Nel 2024, tale sistema ha continuato a coinvolgere le principali figure manageriali e professionali dell'organizzazione, favorendo l'allineamento tra obiettivi individuali e strategie aziendali e consolidando una cultura della performance fondata su meritocrazia e responsabilità.

## FORMAZIONE

*La formazione rappresenta per Zenita Group un pilastro strategico per la crescita delle persone e il rafforzamento delle competenze distintive che sostengono l'innovazione e la competitività del Gruppo.*

Nel 2024, sono state erogate complessivamente 23.963,3 ore di formazione, distribuite tra percorsi obbligatori, tecnici e di sviluppo professionale. Una parte significativa delle attività formative ha riguardato la salute e sicurezza sul lavoro (4.529 ore), a conferma dell'impegno costante nel garantire ambienti di lavoro sicuri e consapevoli. Le competenze tecniche e specialistiche, cuore del know-how tecnologico,

hanno rappresentato la quota principale della formazione, con 8.617 ore dedicate ad aggiornamenti in ambito ICT, ingegneria, system integration e nuove tecnologie, inclusi corsi su cybersecurity (3.088 ore), a supporto della protezione delle infrastrutture digitali e della sicurezza informatica dei clienti. Ulteriori 399 ore sono state dedicate alla protezione dei dati personali e alla conformità al GDPR, in linea con i principi di responsabilità e tutela della privacy. Inoltre, abbiamo registrato 6.370 ore di formazione dedicate allo sviluppo di altre competenze, tra cui corsi di lingua inglese, project e digital management, waste management, finance e logistica. Infine, 960 ore di formazione hanno interessato l'etica del business, con focus sul Codice Etico e sul Modello 231, strumenti fondamentali per promuovere comportamenti improntati a integrità, legalità e trasparenza.

Attraverso questo impegno costante, Zenita Group consolida un modello di crescita basato sulla valorizzazione del capitale umano, sull'apprendimento continuo e sulla condivisione delle conoscenze come leve strategiche per il futuro.

#### GRI 404-1A - NUMERO TOTALE DI ORE DI FORMAZIONE ALL'ANNO

|                  | <i>Ore Uomini</i> | <i>Ore Donne</i> | <i>Ore Totali</i> |
|------------------|-------------------|------------------|-------------------|
| <i>Dirigenti</i> | 479,1 h           | 125,6 h          | <b>604,7 h</b>    |
| <i>Quadri</i>    | 3.368,8 h         | 221,8 h          | <b>3.590,6 h</b>  |
| <i>Impiegati</i> | 14.353,2 h        | 3.983,4 h        | <b>18.336,6 h</b> |
| <i>Operai</i>    | 1.177,1 h         | 254,3 h          | <b>1.431,4 h</b>  |
| <b>Totale</b>    | <b>19.378,1 h</b> | <b>4.585,2 h</b> | <b>23.963,3 h</b> |

#### GRI 404-1B - NUMERO MEDIO DI ORE DI FORMAZIONE ALL'ANNO PER DIPENDENTE

|                  | <i>Ore Medie Uomini</i> | <i>Ore Medie Donne</i> | <i>Ore Medie Totali</i> |
|------------------|-------------------------|------------------------|-------------------------|
| <i>Dirigenti</i> | 12,0 h                  | 11,4 h                 | <b>11,8 h</b>           |
| <i>Quadri</i>    | 17,4 h                  | 8,9 h                  | <b>16,4 h</b>           |
| <i>Impiegati</i> | 19,1 h                  | 14,1 h                 | <b>17,7 h</b>           |
| <i>Operai</i>    | 5,4 h                   | 21,2 h                 | <b>6,2 h</b>            |
| <b>Totale</b>    | <b>16,1 h</b>           | <b>13,9 h</b>          | <b>15,6 h</b>           |

## GRI 404-3 - PERCENTUALE DI DIPENDENTI CHE RICEVONO PERIODICAMENTE VALUTAZIONI DELLE LORO PERFORMANCE E DELLO SVILUPPO PROFESSIONALE

|           |                | Numero di dipendenti<br>che ricevono valutazioni<br>regolari | Totale dei dipendenti | Percentuale di dipendenti che è stata oggetto di<br>valutazione periodica delle proprie prestazioni<br>e sviluppo professionale |
|-----------|----------------|--|-----------------------|---|
| Dirigenti | Uomini         | 19   | <b>40</b>             | 47,5%   |
|           | Donne          | 2  | <b>11</b>             | 18,2%   |
|           | Altro          | 0  | <b>0</b>              | 0,0%  |
|           | Non Comunicato | 0  | <b>0</b>              | 0,0%  |
|           | <b>Totale</b>  | <b>21</b>  | <b>51</b>             | <b>41,2%</b>  |
| Quadri    | Uomini         | 122  | <b>194</b>            | 62,9%   |
|           | Donne          | 13   | <b>25</b>             | 52,0%   |
|           | Altro          | 0  | <b>0</b>              | 0,0%  |
|           | Non Comunicato | 0  | <b>0</b>              | 0,0%  |
|           | <b>Totale</b>  | <b>135</b>   | <b>219</b>            | <b>61,6%</b>  |
| Impiegati | Uomini         | 133  | <b>752</b>            | 17,7%   |
|           | Donne          | 26   | <b>282</b>            | 9,2%  |
|           | Altro          | 0  | <b>0</b>              | 0,0%  |
|           | Non Comunicato | 0  | <b>0</b>              | 0,0%  |
|           | <b>Totale</b>  | <b>159</b>   | <b>1.034</b>          | <b>15,4%</b>  |
| Operai    | Uomini         | 0  | <b>217</b>            | 0,0%  |
|           | Donne          | 0  | <b>12</b>             | 0,0%  |
|           | Altro          | 0  | <b>0</b>              | 0,0%  |
|           | Non Comunicato | 0  | <b>0</b>              | 0,0%  |
|           | <b>Totale</b>  | <b>0</b>   | <b>229</b>            | 0,0%  |

## MATICMIND PER I GIOVANI TALENTI

Maticmind crede fortemente nel valore delle nuove generazioni, nella convinzione che i giovani rappresentino una risorsa vitale per l'innovazione e la crescita futura dell'azienda.

Per questo, sosteniamo e sviluppiamo i talenti emergenti, offrendo opportunità di stage che consentono la formazione on-the-job e l'applicazione pratica delle conoscenze acquisite durante gli studi, accelerando lo sviluppo professionale delle giovani risorse.



### Maticmind alla ricerca di nuovi talenti IT con il progetto DIGICHAMPS

Nel 2024 Maticmind ha aderito al progetto DIGICHAMPS, un'iniziativa promossa dal Fondo per la Repubblica Digitale – Impresa Sociale, con l'obiettivo di favorire l'inserimento nel mondo del lavoro di giovani tra i 18 e i 34 anni attraverso percorsi di formazione avanzata nel settore IT. Il programma, rivolto a giovani disoccupati provenienti da tutto il territorio nazionale, mira a sviluppare competenze specialistiche in ambiti quali Cybersecurity, Data Analysis, Web Front End Development e Full Stack Development, in linea con le più recenti esigenze del mercato tecnologico. La partecipazione di Maticmind al progetto testimonia l'impegno del Gruppo nella ricerca e valorizzazione di nuovi talenti, con l'intento di integrare figure altamente qualificate e in grado di contribuire alla trasformazione digitale del Paese. Attraverso DIGICHAMPS, Maticmind intende offrire opportunità concrete di crescita professionale e promuovere uno sviluppo digitale più inclusivo, sostenibile e orientato all'innovazione.



## Talentmind

Con il programma “*Talentmind*”, ci proponiamo di individuare, sviluppare e coltivare i giovani talenti, con l’obiettivo di valorizzare le risorse più promettenti e integrarle nell’organizzazione.

Nel 2024 abbiamo selezionato 41 talenti, 29 dei quali sono stati assunti al termine dello stage (26 convertiti in apprendistato e 3 a tempo determinato e poi indeterminato), con un tasso di conversione del 71% e con 22 risorse che hanno compiuto un anno di anzianità in azienda.

Il programma coinvolge diverse figure, come il Coordinator, Tutor e Buddy, al fine di supportare adeguatamente ciascun talento nel proprio percorso formativo e di sviluppo professionale e di favorire l’integrazione e il team building.

Consapevoli del valore formativo dell’istruzione scolastica e accademica e dell’importanza di mantenere collaborazioni proficue con le Università e i centri di ricerca, partecipiamo a eventi e iniziative di orientamento al lavoro, che favoriscono l’incontro e il dialogo tra la scuola e il mondo delle imprese.



## Maticmind al Future Fair 2024

A giugno 2024, Maticmind ha partecipato al Future Fair 2024. L’evento, organizzato dalla Apple Developer Academy e dall’Università degli Studi Federico II di Napoli, ha visto protagonisti più di 300 studenti che hanno appena terminato il percorso di studi improntato sullo sviluppo di app e giochi. L’iniziativa è stata un’occasione per conoscere giovani nuovi talenti e i loro progetti, creando una connessione tra istituzione accademica e mondo professionale offrendo delle reali opportunità di collocamento.

Collaboriamo stabilmente con le Università e i nostri partner commerciali per promuovere lo sviluppo delle competenze STEM e offrire opportunità formative e professionali alle giovani generazioni.



### Borsa di studio per Dottorato di ricerca in collaborazione con il Politecnico di Milano

Nell'ambito della collaborazione strategica avviata tra Maticmind e il Politecnico di Milano nel 2023 e proseguita nel 2024, abbiamo sviluppato un percorso di Dottorato di Ricerca che ha visto impegnati nel finanziamento di una borsa di studio ad hoc. Per noi, questa iniziativa rappresenta un'azione concreta per supportare le attività del Politecnico, sviluppare le abilità degli studenti e favorire i percorsi di ricerca accademica.



## Cisco Academy – DTLab Networking Bootcamp 2024

Maticmind è partner del progetto “Cisco Academy – DTLab Networking Bootcamp”, il programma formativo promosso congiuntamente dall’Università degli Studi di Napoli Federico II, dall’Università del Salento e dall’Università degli Studi del Sannio, in stretta collaborazione con Cisco, il Consorzio Clara e Meditech. Ogni anno, questo progetto permette a giovani talenti di specializzarsi in ambiti quali Networking, Programmazione, Network Programmability, Cybersecurity e Internet of Things (IOT).

Il progetto si è concluso con il “Cisco DTLab Graduation Day 2024” in occasione dell’evento finale della “Cisco Academy – DTLab Networking Bootcamp”. Durante l’evento, sono stati presentati i risultati ottenuti durante l’anno accademico 2023-2024, con particolare attenzione ai progetti sviluppati dagli studenti in collaborazione con le aziende partner, fra le quali Maticmind.

Queste iniziative dimostrano il nostro approccio per la costruzione di un ambiente lavorativo in cui i giovani talenti possano crescere professionalmente all’interno di un contesto altamente formativo e sfidante. In questo modo, miriamo non solo a soddisfare le esigenze immediate dell’organizzazione in termini di fabbisogno di risorse e competenze, ma anche e soprattutto a costruire una forza lavoro diversificata e resiliente, capace di affrontare le sfide future.

## BENESSERE DEI DIPENDENTI

*Il benessere delle persone rappresenta un pilastro fondamentale della strategia di gestione delle risorse umane di Zenita Group.*

Consapevole dell'importanza di un ambiente lavorativo equilibrato e inclusivo, il Gruppo adotta politiche mirate a favorire la conciliazione tra vita privata e vita professionale, integrando strumenti di welfare aziendale orientati alla cura e al supporto dei propri dipendenti.

In quest'ottica, Zenita Group sta progressivamente implementando modelli organizzativi flessibili, riconoscendo allo smart working un ruolo determinante nel migliorare il benessere individuale e l'efficienza operativa, senza rinunciare al necessario presidio delle attività presso i clienti.

Parallelamente, il Gruppo continua a investire in un sistema di welfare dinamico e in continua evoluzione, progettato per rispondere in modo personalizzato alle diverse esigenze delle proprie persone e garantire un'esperienza lavorativa di qualità.

## BENESSERE E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

All'interno del Gruppo sono presenti modelli organizzativi eterogenei in materia di smart working, dovuti alle diverse esigenze operative, alle tipologie di attività svolte e alla distribuzione territoriale del personale. Alcune società hanno adottato un regime strutturato che prevede la possibilità di svolgere da remoto fino al 50% delle giornate lavorative, mentre altre applicano modalità più contenute, limitate a uno o pochi giorni a settimana oppure rivolte a specifici ruoli. In alcune realtà non sono attivi accordi formali, ma viene comunque consentito il lavoro da remoto in presenza di particolari condizioni, come esigenze familiari o residenza distante dalla sede operativa.

Nel 2024, Maticmind ha siglato con le parti sociali un nuovo accordo sindacale di secondo livello aumentando la percentuale di smart working fino ad un massimo del 40% per la popolazione generale e del 60-100% per categorie particolari di lavoratori in situazioni di fragilità. Inoltre, per favorire ulteriormente l'equilibrio vita-lavoro dei dipendenti, l'azienda offre flessibilità giornaliera di un'ora in entrata e in uscita.



### Evoluzione 2025 – Smart working e modello WeFlex

Nel 2025, Maticmind ha ulteriormente rafforzato l'adozione di forme flessibili di organizzazione del lavoro.

Da un lato, la percentuale massima di lavoro da remoto è stata innalzata dal 40% al 50% su base mensile.

Dall'altro, è stato introdotto il modello WeFlex, una misura di welfare che prevede la settimana lavorativa corta mantenendo invariato il livello retributivo. L'iniziativa, attivata in via sperimentale fino al 31 dicembre 2025, si basa sul principio che fiducia e flessibilità rappresentino leve strategiche per generare valore e migliorare il benessere delle persone, restituendo loro una risorsa sempre più preziosa: il tempo.

## WELFARE AZIENDALE

Il nostro piano di welfare è progettato per sostenere il benessere fisico, mentale e finanziario dei nostri dipendenti, promuovendo un equilibrio sano tra vita professionale e personale.

Nel caso di Maticmind, oltre a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro, sono messi a disposizione ulteriori benefit ai dipendenti:



**BUONI PASTO:** forniti quotidianamente a tutti i dipendenti, i buoni pasto sono utili sia per le giornate lavorate in sede che per quelle svolte all'esterno, laddove non sia già previsto un rimborso spese. I buoni pasto sono fruibili attraverso una App dedicata e vengono caricati mensilmente.



**ASSICURAZIONE SANITARIA:** è prevista per i dipendenti una copertura sanitaria di base, che include visite mediche, ricoveri ospedalieri, esami diagnostici e cure di base. Questa copertura può essere modificata, integrata ed estesa ai familiari con una minima spesa da parte del dipendente. Ai dirigenti e al top management viene fornita un'assicurazione sanitaria premium.



**AUTO AZIENDALE:** assegnata durante la contrattazione di assunzione a dirigenti e ad altre funzioni, l'auto aziendale può essere utilizzata sia per scopi lavorativi che personali. Sono incluse le spese di manutenzione e assicurazione e sono rimborsate le spese di carburante relative ai viaggi di lavoro.



## ALTRI BENEFITS:

I dipendenti hanno accesso ad una piattaforma online dove possono usufruire di sconti esclusivi, gift card scontate e offerte cashback in vari ambiti come education, turismo, intrattenimento, attività ricreative, spettacoli e cultura, mobili, articoli e servizi per la casa, comunicazioni, trasporti, servizi sanitari, abbigliamento, servizi finanziari e assicurativi, servizi ricettivi e ristorazione. La piattaforma offre sconti nazionali, locali e globali. I dipendenti ricevono periodicamente informazioni su nuovi benefit, scadenze e aggiornamenti rilevanti tramite newsletter dedicata.



All'interno delle altre aziende del gruppo sono attive diverse iniziative di welfare e benefit aggiuntivi. Oltre ai sistemi di comunicazione tradizionali, che comprendono canali digitali e informativi aziendali, vengono messi a disposizione dei dipendenti diversi strumenti di

supporto al benessere individuale<sup>11</sup>.

Come in Maticmind, in alcune società sono previsti buoni pasto, auto aziendali per specifiche funzioni, coperture sanitarie integrative e piattaforme digitali che consentono l'accesso a scontistiche dedicate e gift card.

<sup>11</sup> - Recrytera ha sviluppato un modello di welfare particolarmente articolato, che combina un borsellino annuale per l'acquisto di servizi con un insieme di benefit aziendali completamente gratuiti, quali mensa, palestra, servizi di massoterapia, stireria, aree ricreative e spazi musicali, favorendo un ambiente orientato al benessere e alla socialità.

## CONGEDI

Siamo consapevoli che per raggiungere un'effettiva parità di genere è necessario superare gli stereotipi legati al genere e ridefinire significativamente la percezione dei ruoli, sia nel contesto lavorativo che all'interno delle famiglie; per questo motivo, oltre a implementare specifiche iniziative di welfare che favoriscono la conciliazione tra vita e lavoro, promuoviamo attivamente la fruizione dei congedi di maternità, paternità e parentali da parte dei nostri dipendenti, senza distinzioni di genere. Il nostro obiettivo è sostenere una più equa condivisione delle responsabilità genitoriali e di cura, contribuendo a creare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diverse esigenze personali e familiari dei nostri collaboratori.

**Nel 2024, 30 dipendenti del Gruppo, di cui 11 donne e 21 uomini, hanno usufruito del congedo di maternità o paternità.**

### GRI 401-3 - CONGEDO PARENTALE

|  | Uomini        | Donne         | Totale        |
|--|---------------|---------------|---------------|
| <i>Dipendenti che avevano diritto al congedo parentale</i>   | 21            | 11            | <b>32</b>     |
| <i>Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale</i>  | 19            | 11            | <b>30</b>     |
| <i>Dipendenti che sarebbero dovuti ritornare al lavoro nel periodo di rendicontazione al termine del congedo parentale</i>   | 16            | 11            | <b>27</b>     |
| <i>Dipendenti che sono ritornati al lavoro nel periodo di rendicontazione al termine del congedo parentale</i>   | 16            | 11            | <b>27</b>     |
| <i>Dipendenti ritornati da un congedo parentale nei periodi di rendicontazione precedenti</i>  | 7             | 7             | <b>14</b>     |
| <i>Dipendenti che sono ritornati al lavoro al termine del congedo parentale e che erano ancora alle dipendenze dell'organizzazione 12 mesi dopo essere rientrati al lavoro</i> | 6             | 7             | <b>13</b>     |
| <b>Tasso di rientro al lavoro</b>  | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> |
| <b>Tasso di fidelizzazione</b>   | <b>85,7%</b>  | <b>100,0%</b> | <b>92,9%</b>  |

# RELAZIONI CON IL TERRITORIO E LE COMUNITÀ LOCALI

Il Gruppo è fortemente radicato nei territori in cui opera, con una presenza capillare in Italia e unità operative all'estero.

Questa distribuzione permette non solo di garantire vicinanza e supporto ai clienti, ma anche di sviluppare un legame diretto con le comunità locali. Siamo consapevoli che la nostra crescita è strettamente connessa al tessuto sociale ed economico dei contesti in cui operiamo. Il nostro obiettivo è quello di essere membri attivi e responsabili della società, capaci di coniugare lo sviluppo industriale e l'innovazione tecnologica con la responsabilità sociale e lo sviluppo dei territori. Per questo promuoviamo relazioni costruttive per la diffusione di valore anche al di fuori della dimensione strettamente aziendale.





## PROMOZIONE DELLO SPORT E DEL BENESSERE

Sosteniamo lo sport e sponsorizziamo associazioni, eventi e strutture sportive locali, incentivando uno stile di vita sano e attivo e contribuendo a sviluppare valori essenziali come il lavoro di squadra, la perseveranza e il *fair play*.



## PROMOZIONE DELLA CONOSCENZA SCIENTIFICA E TECNOLOGICA

Nel 2024 Maticmind è stata sponsor di EDBT 2024 a Paestum, conferenza internazionale dedicata alle più avanzate tecnologie per la gestione dei data-base e dei dati. Inoltre, ha ricoperto il ruolo di Silver Sponsor del Marconi Society Executive Forum 2024 a Bologna, evento internazionale dedicato ai progressi nelle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.



## IMPEGNO SOCIALE

Effettuiamo donazioni a organizzazioni no-profit, sostenendo progetti di utilità sociale. L'impegno del Gruppo verso la società si traduce in azioni concrete a favore dell'ambiente, della salute, della solidarietà e delle comunità locali.

Sono state sostenute diverse iniziative finalizzate alla tutela del territorio, alla valorizzazione degli spazi pubblici e al benessere delle comunità locali.

Tra queste rientrano attività dedicate alla salvaguardia del verde urbano, con interventi di piantumazione e cura delle aree naturali, nonché progetti di riqualificazione di edifici destinati a divenire spazi polifunzionali a servizio della cittadinanza e del turismo.

Parallelamente, sono state promosse azioni di supporto in ambito sanitario e sociale, attraverso contributi a favore della formazione nel primo soccorso, del sostegno alla ricerca clinica e dell'assistenza ai pazienti affetti da gravi patologie. Ulteriori iniziative hanno riguardato la raccolta fondi per l'acquisto di mezzi destinati alle attività di emergenza e protezione civile, oltre al supporto a programmi dedicati alla sensibilizzazione sui temi della legalità, della prevenzione e del contrasto alla criminalità.



## COLLABORAZIONI CON IL MONDO ACCADEMICO

Abbiamo intrapreso percorsi di collaborazione con alcuni dei più importanti atenei italiani. La sinergia con il mondo accademico apporta numerosi benefici reciproci, consentendoci, soprattutto, di mettere il nostro know-how a disposizione dei giovani e promuovere il loro ingresso nel mondo del lavoro.

Le collaborazioni attive coinvolgono il Politecnico di Milano, l'Università degli Studi di Napoli Federico II, l'Università di Milano-Bicocca, l'Università di Bologna, l'Università degli Studi Roma Tre e la Fondazione Istituto Tecnico Superiore Angelo Rizzoli.



## Maticmind con l'Università di Palermo nel percorso di digitalizzazione

Maticmind ha avviato una collaborazione strategica con l'Università degli Studi di Palermo per supportare il percorso di digitalizzazione dei servizi universitari. Il progetto, basato su soluzioni di intelligenza artificiale generativa e tecnologie Google Cloud, ha portato allo sviluppo di un assistente virtuale multilingua operativo 24 ore su 24, progettato per rispondere in modo rapido e affidabile alle richieste degli studenti, italiani e stranieri.

L'iniziativa consente di ridurre i tempi di attesa e le pratiche burocratiche, migliorando l'accessibilità e l'efficienza dei servizi amministrativi, in linea con gli obiettivi di trasformazione digitale della pubblica amministrazione.

Attraverso questi progetti, l'azienda contribuisce alla diffusione di competenze digitali, alla valorizzazione dei giovani talenti e alla promozione dell'innovazione tecnologica nel sistema formativo italiano.

## Maticmind e l'Università Federico II di Napoli: un'alleanza strategica per la formazione dei talenti digitali

Dal 2018 Maticmind partecipa al programma Cisco Academy – DTLab Networking Bootcamp, promosso dall'Università degli Studi di Napoli Federico II, da Cisco e dal Consorzio Clara, con l'obiettivo di favorire la nascita di nuove competenze digitali e sostenere l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

Il progetto, nato per creare un ponte tra università e impresa, offre a studenti e neolaureati percorsi di formazione specialistica nelle aree di Intelligenza Artificiale, Networking e Cybersecurity, integrando lezioni teoriche, laboratori pratici e la realizzazione di project work sviluppati in collaborazione con le aziende partner.

Nel corso degli anni, Maticmind ha contribuito in modo continuativo con docenze, workshop e mentorship dedicati ai temi della cybersecurity e dell'Intelligenza Artificiale applicata al networking, consentendo ai partecipanti di confrontarsi direttamente con esperti del settore e con le reali sfide del mondo ICT.

La partecipazione al DTLab testimonia l'impegno costante di Maticmind nel promuovere la formazione tecnica avanzata, lo sviluppo del capitale umano nel Mezzogiorno e la collaborazione tra ricerca e impresa, rafforzando al contempo il legame con il territorio e con le università italiane.

# CAPITOLO 05

# AMBIENTE

|  |     |
|--|-----|
| Sistema di gestione ambientale         | 126 |
| Gestione dell'energia ed emissioni GHG | 129 |



## HIGHLIGHTS

Zenita Group riconosce la rilevanza dei temi ambientali come parte integrante di una gestione responsabile e orientata al lungo periodo.

Nel complesso scenario attuale, siamo coscienti delle nostre responsabilità verso il pianeta e le generazioni future.

La nostra attenzione si concretizza nella definizione di strategie e azioni che mirano a contenere l'impronta climatica e ambientale delle nostre attività, massimizzando al contempo la capacità di generare impatti positivi per l'ambiente e la società nel suo complesso.

Operiamo nel pieno rispetto della legislazione ambientale applicabile e agiamo secondo le migliori prassi, promuovendo l'efficienza energetica, la gestione responsabile dei rifiuti e l'adozione di buone pratiche per l'economia circolare dei dispositivi.



**Sistema di Gestione Ambientale certificato**  
6 aziende del Gruppo sono in conformità alla norma ISO 14001



**GHG Protocol**  
calcolo delle emissioni in linea con il GHG Protocol



**99% rifiuti destinati a recupero**  
(Maticmind)



**Certificazione ISO 14064-1:2019**  
(Maticmind)

# SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE

*Il nostro impegno per la sostenibilità ambientale è supportato dall'adozione e implementazione di un Sistema di Gestione Ambientale (SGA) conforme alla norma ISO 14001.*

Oltre a Maticmind<sup>12</sup>, sono certificate secondo lo standard internazionale ISO 14001, Page Europa, Page Middle East, Pagetel Sistem, Engine e Recrytera.

Nell'ambito del SGA, conduciamo periodicamente, con cadenza almeno annuale, un'approfondita analisi ambientale, volta a identificare e valutare gli aspetti ambientali correlati alle nostre attività e operazioni, tenendo conto delle diverse condizioni operative.

Questo processo include la verifica della conformità alle normative ambientali applicabili, l'identificazione dei principali aspetti ambientali e la valutazione delle prassi di gestione, al fine di individuare eventuali scostamenti dagli standard di riferimento e definire piani di miglioramento mirati.

<sup>12</sup> - La Certificazione UNI EN ISO14001 di Maticmind ha come perimetro di riferimento la sede direzionale di Milano, la sede commerciale, tecnica e amministrativa di Roma e la sede logistica e tecnica di Ciampino.



Le informazioni raccolte e organizzate ai fini dell'analisi offrono una visione dettagliata dello scenario ambientale in cui operiamo e, attraverso un metodo quali-quantitativo a punteggio, ci permettono di concentrarci sulle priorità di intervento.

In tale contesto, le aziende certificate, hanno elaborato una politica ambientale che formalizza impegni e obiettivi e sviluppato procedure e istruzioni operative necessarie a garantire una gestione coerente e controllata dei processi, con il coinvolgimento delle funzioni aziendali interessate.

In linea con la nostra politica, abbiamo definito sistemi di misurazione e monitoraggio continuo delle prestazioni in termini di consumi energetici, emissioni di gas a effetto serra, consumi idrici e rifiuti<sup>13</sup>.

Attraverso lo svolgimento di audit interni ed esterni e il riesame periodico della Direzione, siamo in grado di valutare l'efficacia del sistema, identificare le aree di intervento e intraprendere eventuali azioni correttive o preventive, aggiornando gli obiettivi nell'ottica del miglioramento continuo.

<sup>13</sup> - I dati ambientali di Maticmind riportati nel presente Report si riferiscono alle sedi italiane.

## GESTIONE DEGLI ASPETTI AMBIENTALI E CONSUMO RESPONSABILE DELLE RISORSE

Nell'ambito del SGA, Maticmind ha identificato gli aspetti ambientali significativi connessi alla propria attività e definito politiche, procedure e indicatori per la relativa gestione. In tal modo, operiamo per il consumo responsabile delle risorse, nell'ottica del miglioramento continuo dei processi e delle prestazioni.

**Per tutte le sedi del Gruppo, i consumi di acqua sono esclusivamente a uso civile (servizi igienici). L'approvvigionamento idrico avviene tramite acquedotto e le attività svolte non generano scarichi idrici industriali: tutte le acque reflue sono assimilabili alle acque di scarico urbane convogliate in fognatura comunale. Non risulta necessaria, quindi, autorizzazione al prelievo di risorsa idrica né allo scarico.**

La gestione dei rifiuti comprende tutte le operazioni necessarie per la raccolta, il trasporto, il recupero e lo smaltimento dei rifiuti. Questo processo, volto a gestire i rifiuti dalla loro produzione fino alla destinazione finale, è regolato da procedure e istruzioni operative, con l'obiettivo di

ridurre al minimo gli impatti sulla salute umana e sull'ambiente. La maggior parte dei rifiuti prodotti rientra nella categoria dei rifiuti assimilabili agli urbani: carta, cartone, plastica, vetro e imballaggi misti. Questi rifiuti sono separati, depositati in contenitori appositamente etichettati e gestiti tramite il sistema di raccolta differenziata, secondo le disposizioni comunali. Per i rifiuti speciali non assimilabili ai rifiuti urbani, come ad esempio toner esausti e apparecchiature elettroniche (RAEE), sono previsti contenitori dedicati. Questi rifiuti vengono smaltiti tramite società autorizzate, che ne assicurano il corretto trattamento, nel rispetto delle normative ambientali.

Nei nostri uffici, la gestione dei consumi idrici e dei rifiuti è improntata a criteri di efficienza e minimizzazione. Nelle principali sedi del Gruppo sono stati installati erogatori di acqua potabile microfiltrata nelle aree comuni, in sostituzione delle bottiglie monouso, promuovendo così un consumo responsabile dell'acqua e contribuendo alla riduzione dei rifiuti in plastica.

# GESTIONE DELL'ENERGIA ED EMISSIONI GHG

*Le attività del Gruppo, caratterizzate da processi prevalentemente intellettuali, presentano un profilo energetico ed emissivo diretto limitato. Tuttavia, si riconosce il cambiamento climatico come una delle principali sfide globali, prestando particolare attenzione alla tutela dell'ambiente, nella consapevolezza che la salvaguardia del nostro pianeta sia una responsabilità condivisa.*

Per questo, siamo impegnati nella misurazione e nel monitoraggio dei nostri consumi energetici e delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) correlate alle nostre attività e operazioni.

Per le sedi rilevanti, a garanzia dell'ottemperanza delle disposizioni di legge, l'analisi dei consumi è supportata dallo svolgimento di specifica Diagnosi energetica; questa attività consente di individuare e quantificare le opportunità di risparmio energetico dal punto di vista costi-benefici, facilitando l'identificazione di un percorso per la riduzione dei consumi e il miglioramento dell'efficienza.

Siamo costantemente alla ricerca di nuove opportunità di intervento per il miglioramento dei processi e delle prestazioni. Da maggio 2024, Maticmind ha stipulato nuovi contratti di fornitura di energia elettrica interamente proveniente da fonti rinnovabili certificate per tutte le sedi in cui è stato possibile scegliere il provider (90% delle sedi). L'obiettivo è estendere progressivamente questo approvvigionamento da fonti pulite anche alle società del Gruppo nei prossimi esercizi. Nel 2024, inoltre, per la prima volta è stata avviata un'iniziativa di calcolo delle emissioni di gas a effetto serra allineata al GHG Protocol su tutte le aziende del Gruppo, con l'impegno ad ampliare la misurazione alla catena del valore (Scope 3) nel 2025.



## IL PROCESSO PER L'INDIVIDUAZIONE E LA VALUTAZIONE DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ RILEVANTI LEGATI AL CLIMA

Nell'ambito dell'analisi di doppia materialità svolta in vista del progressivo allineamento ai requisiti introdotti dalla CSRD e dagli ESRs, nel 2024 abbiamo avviato una specifica analisi sui rischi e le opportunità legati al clima.

Lo studio, condotto attraverso software dedicato e con il supporto di un partner esterno specializzato, ha consentito di ottenere una mappatura preliminare dei rischi e delle opportunità legati al clima potenzialmente rilevanti per la nostra organizzazione.



### Climate physical risks

Gli esiti dell'analisi così svolta sono stati approfonditi nell'ambito delle diverse fasi dell'analisi di doppia materialità, come descritte nel paragrafo 2.4. In particolare, la comprensione del contesto di sostenibilità, interno ed esterno, specifico dell'organizzazione e la metodologia di valutazione della rilevanza finanziaria adottata hanno consentito di individuare e prioritizzare i rischi e le opportunità emersi come potenzialmente materiali; tale attività è stata condotta



### Climate transition risks and opportunities

considerando gli input documentali e informativi a disposizione, le indicazioni dei responsabili delle funzioni interessate e il contributo fornito dagli stakeholder finanziari coinvolti. Le osservazioni relative all'esposizione degli attivi (asset) e attività aziendali ai rischi fisici legati al clima saranno ulteriormente approfondite nell'ambito del processo di periodica revisione e aggiornamento dell'analisi di doppia materialità.



## Climate physical risks.

Per l'individuazione e la valutazione dei rischi fisici legati al clima, sono stati considerati individualmente tutti gli uffici, depositi e impianti produttivi delle società del Gruppo. L'analisi si è basata sulle coordinate geografiche specifiche degli asset, nell'ottica di comprenderne l'esposizione rispetto ad un'ampia gamma di pericoli fisici legati al clima individuata sulla base della Tassonomia europea: si tratta di pericoli, sia acuti che cronici, relativi alla temperatura, ai venti, alle acque e alla massa solida (ad esempio, ondate di calore e cambiamento delle temperature dell'aria, tempeste e cambiamento del regime dei venti, inondazioni e stress idrico, frane ed erosione del suolo). Per ciascun asset, il tool impiegato computa il livello di rischio per ciascuna combinazione tra gli orizzonti temporali considerati (breve, medio e lungo periodo) e lo scenario climatico SSP5-8.5, fornendo esiti riferiti alla combinazione più sfavorevole.



## Climate transition risks and opportunities.

La valutazione preliminare circa l'esposizione del Gruppo ai principali rischi e opportunità di transizione legati al clima è stata condotta considerando il settore di operatività sull'orizzonte temporale al 2030 e lo scenario climatico Net Zero 2050. In particolare, l'analisi ha valutato gli eventi considerati dalla classificazione della task force sulle comunicazioni di informazioni di carattere finanziario relative al clima (TCFD), suddivisi in base alla natura politica e giuridica, tecnologica, di mercato e reputazionale. È stato così identificato un rischio di transizione di basso livello legato all'aumento dei prezzi dell'energia elettrica; parallelamente, sono emerse un'opportunità di transizione di alto livello correlata al cambiamento delle preferenze dei consumatori e un'opportunità di basso livello relativa all'accesso a nuovi mercati.

## CONSUMI ENERGETICI

*Il fabbisogno energetico del Gruppo è rappresentato dal consumo di energia elettrica, energia termica e combustibili da trazione.*

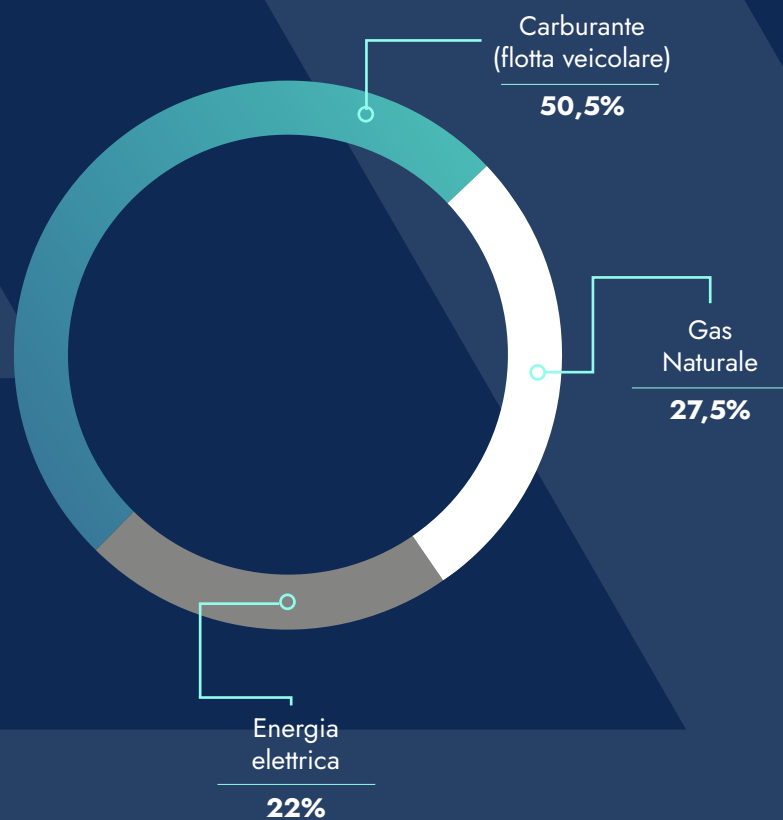
I consumi elettrici sono principalmente legati all'illuminazione degli uffici e all'alimentazione degli impianti di riscaldamento e raffrescamento dei locali e dei Data Center. Nel 2024, i consumi di energia elettrica del Gruppo ammontano a 2.869.177,8 kWh. In Maticmind, si è registrato un aumento del 35% circa dell'energia elettrica consumata rispetto all'esercizio precedente, essenzialmente riconducibile ad un miglioramento qualitativo del sistema di raccolta e analisi dei dati ambientali, nonché all'ampliamento dello spazio fisico disponibile nella sede di Milano. Nel 2024, una quota pari al 23% del totale di energia elettrica consumata dal Gruppo proviene da fonti rinnovabili certificate, grazie ai contratti di fornitura stipulati in Maticmind e Engine.

I consumi di gas naturale, legati all'alimentazione delle centrali termiche degli edifici che ospitano le sedi del Gruppo, sono pari a 353.894,4 Smc. Una parte marginale dei sistemi di riscaldamento, inoltre, è alimentata a gasolio.

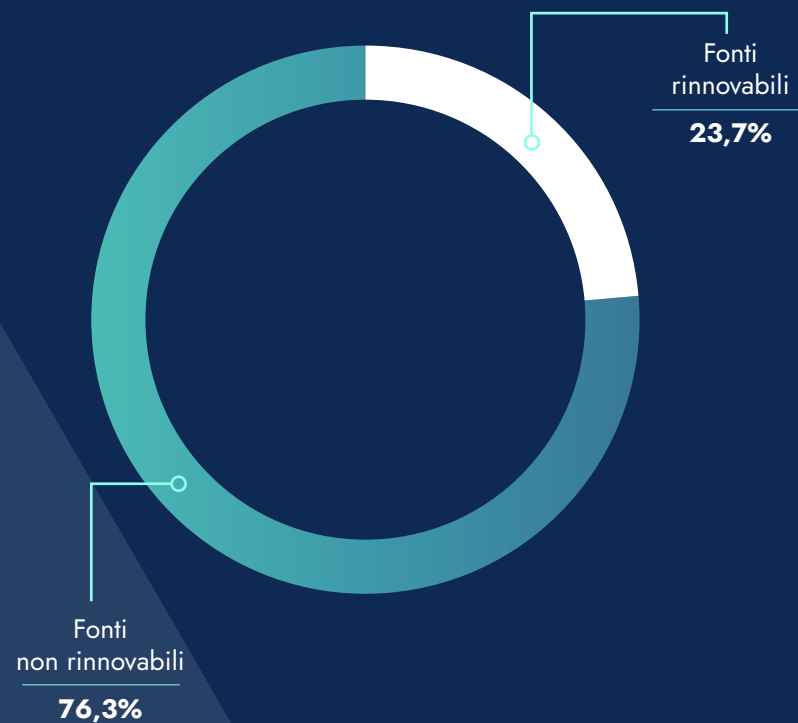
I consumi di carburante per la flotta aziendale ammontano a 669.213,84 L, di cui oltre il 76% è rappresentato da gasolio (diesel). In Maticmind si è registrato un aumento del 23% dei consumi, dovuto principalmente al potenziamento del parco auto aziendale, con l'ingresso di circa cinquanta nuove unità avvenuto nel corso dell'esercizio.

|   | VALORE                  | GJ                  |
|---|-------------------------|---------------------|
| <b>CONSUMO TOTALE DI COMBUSTIBILE DA FONTI NON RINNOVABILI</b>    |                         | <b>36.193,46 GJ</b> |
| <b>Benzina</b>  | <b>155.155,90 L</b>     | <b>5.009,59 GJ</b>  |
| per flotta aziendale  | 155.155,90 L            | 5.009,59 GJ         |
| <b>GPL</b>  | <b>1.865,46 L</b>       | <b>45,40 GJ</b>     |
| per flotta aziendale  | 1.865,46 L              | 45,40 GJ            |
| <b>Gas Naturale</b>   | <b>353.894,40 Smc</b>   | <b>12.853,12 GJ</b> |
| per riscaldamento   | 353.894,40 Smc          | 12.853,12 GJ        |
| <b>Gasolio</b>  | <b>513.542,48 L</b>     | <b>18.285,34 GJ</b> |
| per riscaldamento   | 1.350,00 L              | 48,07 GJ            |
| per flotta aziendale  | 512.192,48 L            | 18.237,27 GJ        |
| <b>CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA</b>                               | <b>2.869.177,80 kWh</b> | <b>10.329,04 GJ</b> |
| <b>Acquisto di energia elettrica</b>                              | <b>2.869.177,80 kWh</b> | <b>10.329,04 GJ</b> |
| di cui energia elettrica rinnovabile certificata - Da terze parti | 681.290,00 kWh          | 2.452,64 GJ         |
| di cui energia elettrica non certificata - Da terze parti         | 2.187.887,80 kWh        | 7.876,40 GJ         |
| <b>CONSUMO DI ENERGIA PER TELERAFFRESCAMENTO</b>                  | <b>19.200,00 kWh</b>    | <b>69,12 GJ</b>     |
| <b>Acquisto di energia per teleraffrescamento</b>                 | <b>19.200,00 kWh</b>    | <b>69,12 GJ</b>     |
| Energia per teleraffrescamento acquistata - Da terze parti        | 19.200,00 kWh           | 69,12 GJ            |
| <b>CONSUMO DI ENERGIA PER TELERISCALDAMENTO</b>                   | <b>19.600,00 kWh</b>    | <b>70,56 GJ</b>     |
| <b>Acquisto di energia per teleriscaldamento</b>                  | <b>19.600,00 kWh</b>    | <b>70,56 GJ</b>     |
| Energia per teleriscaldamento acquistata - Da terze parti         | 19.600,00 kWh           | 70,56 GJ            |
| <b>CONSUMO TOTALE DI ENERGIA</b>                                  |                         | <b>46.662,18 GJ</b> |

## MIX ENERGETICO 2024 GRUPPO



## ENERGIA ELETTRICA PER TIPOLOGIA DI FONTE 2024 GRUPPO



## EMISSIONI GHG. LA NOSTRA CARBON FOOTPRINT

*La misurazione dell'impronta di carbonio dell'organizzazione è alla base della nostra strategia di sostenibilità ambientale.*



La Carbon Footprint di organizzazione, infatti, rappresenta un indicatore ambientale fondamentale, capace di quantificare gli impatti delle attività aziendali sul clima in termini di emissioni dirette e indirette di CO<sub>2</sub>eq. Questo calcolo permette di identificare le fonti emissive, monitorare le performance e sviluppare azioni di mitigazione mirate, promuovendo l'adozione di soluzioni tecniche e organizzative a minor impatto climatico.

## METODOLOGIA DI CALCOLO DELLA CARBON FOOTPRINT 2024: L'AMPLIAMENTO AL GRUPPO E L'ALLINEAMENTO AL GHG PROTOCOL

Per l'esercizio 2024, abbiamo intrapreso un percorso di estensione del perimetro di calcolo delle emissioni GHG a tutte le società del Gruppo, in coerenza con l'ampliamento dell'ambito di rendicontazione del Report di sostenibilità. Inoltre, abbiamo ridefinito il nostro inventario emissivo e le relative metodologie di calcolo ai fini dell'allineamento ai requisiti previsti dal GHG Protocol, riconosciuto a livello globale quale framework di riferimento per la valutazione e la rendicontazione delle emissioni.

Per questo primo anno, il calcolo ha riguardato le emissioni di Scope 1 e Scope 2, con l'obiettivo, per il 2025, di calcolare le emissioni di Scope 3 per tutte le società del Gruppo.

La metodologia di calcolo adottata per il calcolo delle emissioni Scope 1 e Scope 2 risulta allineata, oltre che con il GHG Protocol, anche con quanto previsto dalla norma ISO 14064-1:2019, secondo parametri già consolidati per Maticmind sotto il profilo sia della struttura metodologica che dell'impostazione dei fattori di emissione. Anche per l'anno solare 2024, infatti, Maticmind ha certificato il proprio calcolo delle emissioni GHG (Categorie 1 e 2), in conformità alla norma ISO

14064<sup>14</sup>. Ulteriore elemento di coerenza riguarda l'allineamento con lo Standard GRI "305: Emissioni". Queste corrispondenze consentono di integrare in maniera efficace la rendicontazione delle emissioni, favorendo un'informativa coerente con gli standard tecnici riconosciuti a livello internazionale, anche in considerazione delle future richieste informative previste dagli ESRS in materia climatica.

Pertanto, abbiamo identificato l'esercizio 2024 come anno base di riferimento, con l'obiettivo di creare una baseline solida e una struttura metodologica affidabile per le successive misurazioni.

Il calcolo ha incluso i tre principali gas serra — anidride carbonica (CO<sub>2</sub>), metano (CH<sub>4</sub>) e protossido di azoto (N<sub>2</sub>O) — espressi in termini di CO<sub>2</sub> equivalente sulla base dei valori di Global Warming Potential (GWP) definiti dall'IPCC; gli altri gas previsti dagli standard internazionali (HFCs, PFCs, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub>) non sono stati considerati in quanto non rilevanti rispetto ai processi e alle attività del Gruppo.

Le fonti dei fattori di emissione utilizzate sono UK DEFRA 2025 (dati 2024) per lo Scope 1 e lo Scope 3, e AIB 2024 (European Residual Mix) per lo Scope 2; entrambe integrano i valori di Global Warming Potential (GWP) definiti dall'IPCC.

14 - Il confine organizzativo della certificazione ISO 14064-1:2018/UNI EN ISO 14064-1:2019 di Maticmind è costituito dalle seguenti sedi: Milano, Roma, Roma Ciampino, Torino, Padova, Modena, Firenze, Napoli, Bari e Catania.



Per l'anno 2024, il calcolo della Carbon Footprint include:



Le **emissioni di Scope 1**, ossia le emissioni dirette generate da sorgenti di proprietà o sotto il controllo delle società del Gruppo.

Si tratta delle emissioni derivanti dal consumo di gas naturale e, in minima parte, di gasolio per il riscaldamento degli uffici (combustione stazionaria), dal consumo di carburante per l'utilizzo dei veicoli della flotta aziendale (combustione mobile) e delle emissioni da perdite di gas refrigeranti (emissioni fuggitive da rilascio di GHG).

Nel 2024, le emissioni di gas a effetto serra di Scope 1 del Gruppo sono pari a 2.710,82 tCO<sub>2</sub>eq. La voce più rilevante è quella relativa alle emissioni derivanti dalla combustione mobile dei veicoli (1.613,09 tCO<sub>2</sub>eq, corrispondenti quasi al 60% del totale).



Le **emissioni di Scope 2**, ossia le emissioni indirette associate all'energia acquistata e consumata dalle società del Gruppo.

In questa categoria rientrano le emissioni derivanti dal consumo di energia elettrica acquistata in rete, impiegata per l'illuminazione delle sedi e l'alimentazione dei sistemi di riscaldamento e climatizzazione e dei Data Center.

Le emissioni di Scope 2 sono state calcolate attraverso entrambi gli approcci previsti dal GHG Protocol: l'approccio Location-based fornisce una misura delle emissioni basata sul mix energetico medio della rete elettrica locale ed è utile per confronti tra sedi e analisi di riduzione delle emissioni a livello geografico; l'approccio Market-based riflette l'impatto reale dei contratti di fornitura, considerando eventuali acquisti di energia rinnovabile o strumenti di

compensazione. La rendicontazione dei due approcci, tra loro complementari, consente di rappresentare sia il contesto elettrico a livello locale che le scelte di approvvigionamento energetico dell'organizzazione. La misurazione market-based, effettuata per la prima volta per il presente esercizio, costituirà il riferimento futuro per la definizione e il monitoraggio degli obiettivi di riduzione correlati all'aumento progressivo della quota di energia proveniente da fonti rinnovabili rispetto al totale dell'elettricità consumata.

Le emissioni di Scope 2 del Gruppo nel 2024 ammontano a 880,83 tCO<sub>2</sub>eq secondo l'approccio Location-based e a 985,65 tCO<sub>2</sub>eq secondo l'approccio Market-based.



Le **emissioni di Scope 3**, ossia le emissioni indirette che si verificano nella catena del valore, sono state calcolate esclusivamente per Maticmind, con l'obiettivo di estendere l'area di calcolo alle società del Gruppo per l'esercizio 2025.

Le emissioni di Scope 3 di Maticmind ammontano complessivamente, nel 2024, a 84.155,13 tCO<sub>2</sub>eq<sup>15</sup>. La maggior parte di tali emissioni riguarda le attività a valle (downstream), che rappresentano circa il 77% del totale. Tra queste, la categoria più significativa è quella relativa all'uso dei prodotti venduti, che da sola costituisce quasi il 75% del totale delle emissioni di Scope 3 (62.971,42 tCO<sub>2</sub>eq): sono comprese in tale categoria le emissioni derivanti dall'utilizzo dei beni commercializzati nell'anno di riferimento, includendo le emissioni di Scope 1 e 2 degli utenti finali. Nella catena del valore a valle sono rilevate, inoltre, le emissioni derivanti dal trattamento a fine vita (smaltimento) dei prodotti venduti, nonché le emissioni generate dal trasporto e dalla distribuzione di tali prodotti tramite vettori esterni. Le emissioni a monte (upstream) sono in prevalenza costituite dalle emissioni associate alla produzione dei beni e servizi acquistati (20,3%), seguite dalle emissioni associate ai beni in leasing messi a disposizione dei dipendenti (0,96%) e dal pendolarismo dei dipendenti (0,72%).

Quest'ultima categoria emissiva include le emissioni derivanti dagli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti e dal telelavoro. Al fine di analizzare lo specifico impatto climatico associato alla mobilità dei dipendenti, Maticmind redige annualmente il Piano Spostamento Casa-Lavoro. Il PSCL mira a ridurre il traffico veicolare privato attraverso un'analisi approfondita, condotta tramite sondaggio, delle modalità di trasporto impiegate dai dipendenti e l'identificazione di misure volte a favorire l'utilizzo di modalità alternative, considerando le esigenze di mobilità dei dipendenti e la loro disponibilità al cambiamento. In questo contesto, sono state previste una serie di iniziative per incentivare l'utilizzo di mezzi pubblici, sviluppare il carpooling e incoraggiare l'impiego di mezzi a minor impatto ambientale (come auto elettriche e ibride, biciclette elettriche), con l'obiettivo di ridurre del 7% le emissioni associate al pendolarismo dei dipendenti nel 2024. Tale obiettivo, mettendo a confronto i risultati dei sondaggi 2023 e 2024, non solo è stato raggiunto, ma significativamente superato, registrando una riduzione del 15,2%<sup>16</sup>.

15 - I dati relativi alle emissioni di Scope 3 di Maticmind non risultano comparabili con quelli relativi agli esercizi precedenti, rispetto ai quali si registra un incremento significativo dovuto sia all'impiego della diversa metodologia di calcolo e classificazione definita dal GHG Protocol sia alla maggiore accuratezza del calcolo, in particolare per le Categorie 1 (Beni e servizi acquistati) e 11 (Uso dei prodotti venduti), grazie anche al considerevole miglioramento qualitativo e quantitativo dei dati ricevuti dai fornitori e dalle aziende produttrici degli apparati utilizzati da Maticmind.

16 - In termini assoluti, il dato è, tuttavia, in aumento rispetto a quello relativo all'esercizio precedente. Tale aumento è riconducibile ad un miglioramento qualitativo del sistema di raccolta dati e ad una maggior completezza del sistema di calcolo: da un lato, infatti, sono state comprese nel calcolo le emissioni correlate al telelavoro; dall'altro, per garantire una rappresentazione più realistica delle emissioni complessive di commuting, si è effettuata una proiezione estesa sull'intera popolazione aziendale, considerando nel calcolo anche i dipendenti non rispondenti al sondaggio (circa 200) e stimandone, in proporzione, l'utilizzo di mezzi di trasporto analoghi a quelli dichiarati dai rispondenti.

|  | QUANTITÀ  | QUANTITÀ<br>(tCO <sub>2</sub> e) |
|--|-----------|----------------------------------|
| <b>Emissioni derivanti da combustibile da fonti non rinnovabili</b>                    |           | <b>2.339,93 tCO<sub>2</sub>e</b> |
| <b>Emissioni derivanti da combustibile da fonti non rinnovabili - sedi e uffici</b>    |           | <b>726,84 tCO<sub>2</sub>e</b>   |
| di cui gas naturale  | 281,70 t  | 723,45 tCO <sub>2</sub> e        |
| di cui gasolio   | 1,13 t    | 3,39 tCO <sub>2</sub> e          |
| <b>Emissioni derivanti da combustibile da fonti non rinnovabili - flotta aziendale</b> |           | <b>1.613,09 tCO<sub>2</sub>e</b> |
| di cui benzina   | 116,40 t  | 323,43 tCO <sub>2</sub> e        |
| di cui GPL   | 0,99 t    | 2,90 tCO <sub>2</sub> e          |
| di cui gasolio   | 426,91 t  | 1.286,75 tCO <sub>2</sub> e      |
| <b>Emissioni fuggitive</b>   |           | <b>370,90 tCO<sub>2</sub>e</b>   |
| R22  | 0,00 kg   | 0,00 tCO <sub>2</sub> e          |
| R32  | 4,90 kg   | 3,32 tCO <sub>2</sub> e          |
| R410A  | 191,05 kg | 367,58 tCO <sub>2</sub> e        |
| <b>Totale SCOPE 1</b>  |           | <b>2.710,82 tCO<sub>2</sub>e</b> |

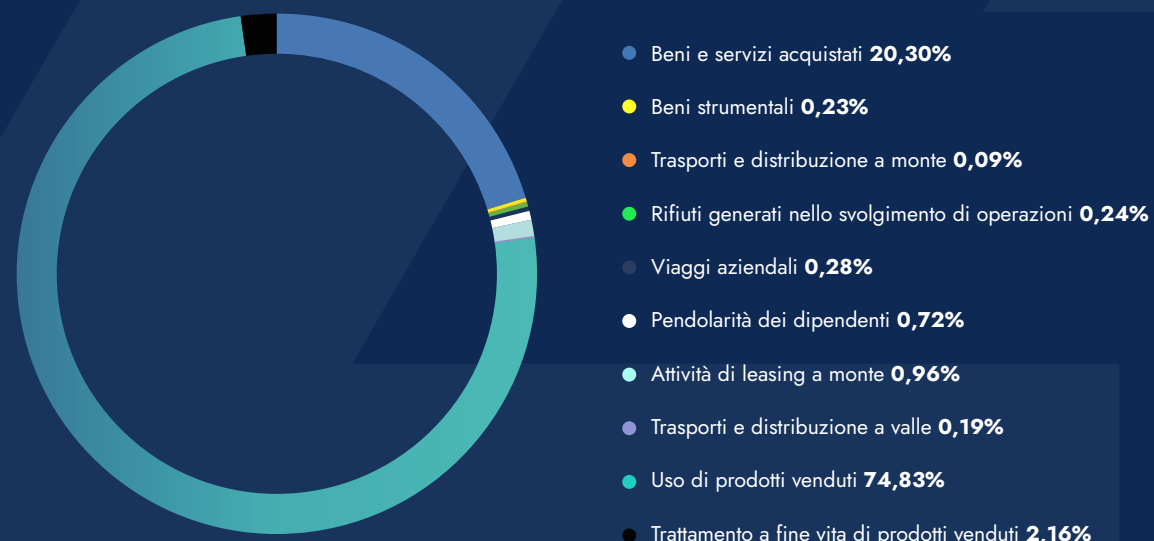
|  | VALORE                         |
|--|--------------------------------|
| <b>Totale Scope 2 (tCO<sub>2</sub>e) energia elettrica acquistata - Location Based</b> | <b>880,83 tCO<sub>2</sub>e</b> |
| <b>Totale Scope 2 (tCO<sub>2</sub>e) energia elettrica acquistata - Market Based</b>   | <b>985,65 tCO<sub>2</sub>e</b> |
| <b>Totale Scope 2 (tCO<sub>2</sub>e) energia termica acquistata</b>                    | <b>0,00 tCO<sub>2</sub>e</b>   |
| <b>Totale Scope 2 (tCO<sub>2</sub>e) energia frigorifera acquistata</b>                | <b>0,00 tCO<sub>2</sub>e</b>   |
| <b>Totale Scope 2 (tCO<sub>2</sub>e) - Location Based</b>                              | <b>880,83 tCO<sub>2</sub>e</b> |
| <b>Totale Scope 2 (tCO<sub>2</sub>e) - Market Based</b>                                | <b>985,65 tCO<sub>2</sub>e</b> |

|  | tCO <sub>2</sub> e                |
|--|-----------------------------------|
| <b>Categorie a monte</b>                         | <b>19.208,61 tCO<sub>2</sub>e</b> |
| Beni e servizi acquistati                        | 17.086,33 tCO <sub>2</sub> e      |
| Beni strumentali                                 | 194,70 tCO <sub>2</sub> e         |
| Trasporti e distribuzione a monte                | 78,46 tCO <sub>2</sub> e          |
| Rifiuti generati nello svolgimento di operazioni | 200,56 tCO <sub>2</sub> e         |
| Viaggi aziendali                                 | 234,49 tCO <sub>2</sub> e         |
| Pendolarità dei dipendenti                       | 602,49 tCO <sub>2</sub> e         |
| Attività in leasing a monte                      | 811,59 tCO <sub>2</sub> e         |
| <b>Categorie a valle</b>                         | <b>64.946,52 tCO<sub>2</sub>e</b> |
| Trasporti e distribuzione a valle                | 157,74 tCO <sub>2</sub> e         |
| Uso di prodotti venduti                          | 62.971,42 tCO <sub>2</sub> e      |
| Trattamento a fine vita di prodotti venduti      | 1.817,35 tCO <sub>2</sub> e       |
| <b>Totale Scope 3</b>                            | <b>84.155,13 tCO<sub>2</sub>e</b> |
| Emissioni di CO <sub>2</sub> biogenica           | 0,00 tCO <sub>2</sub> e           |

## EMISSIONI DI tCO<sub>2</sub>e 2024 GRUPPO



## EMISSIONI DI SCOPE 3 PER CATEGORIA MATICMIND S.P.A



# GRI CONTENT INDEX

## Dichiarazione d'uso

Il Gruppo Maticmind, ora Zenita Group, ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo dal 01.01.2024 al 31.12.2024 con riferimento agli Standard GRI

## GRI 1 utilizzato

GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021

## STANDARD GRI

## INFORMATIVA

## RIFERIMENTO

### INFORMATIVA GENERALE

#### ORGANIZZAZIONE E PRASSI DI RENDICONTAZIONE

|   |  |
|---|--|
| 2-1 Dettagli organizzativi  | Pag. 6-7<br>Pag. 8-33                        |
| 2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione | Pag. 6-7<br>Pag. 17-24                       |
| 2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto                 | Pag. 6-7                                     |
| 2-4 Revisione delle informazioni  | Pag. 6-7                                     |
| 2-5 Assurance esterna   | Il Report non è oggetto di assurance esterna |

#### ATTIVITÀ E LAVORATORI

|  |                         |
|--|-------------------------|
| 2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business | Pag. 8-33<br>Pag. 28-31 |
| 2-7 Dipendenti   | Pag. 94-100             |
| 2-8 Lavoratori non dipendenti                                | Pag. 94-100             |

#### GOVERNANCE

|  |                          |
|--|--------------------------|
| 2-9 Struttura e composizione della governance            | Pag. 56-57<br>Pag. 58-59 |
| 2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo    | Pag. 56-57               |
| 2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti | Pag. 58-59               |
| 2-16 Comunicazione delle criticità                       | Pag. 60-66               |

GRI 2  
INFORMATIVA  
GENERALE 2021

## STANDARD GRI

## INFORMATIVA

## RIFERIMENTO

## INFORMATIVA GENERALE

## STRATEGIA, POLITICHE E PRASSI

2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile

Lettera agli stakeholder

2-23 Impegno in termini di policy

Pag. 36-41  
Pag. 60-66

2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy

Pag. 42-44  
Pag. 60-66

2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni

Pag. 60-66

2-27 Conformità a leggi e regolamenti

Pag. 60-66

## COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder

Pag. 44-46  
Pag. 47-53

2-30 Contratti collettivi

Pag. 94-100

## TEMI MATERIALI

GRI 3: TEMI MATERIALI 2021

3-1 Processo di determinazione dei temi materiali

Pag. 47-53

3-2 Elenco di temi materiali

Pag. 47-53

## PERFORMANCE ECONOMICA

GRI 201: PERFORMANCE  
ECONOMICA 2016

201-1 Valore economico diretto generato e distribuito

Pag. 32-33

| STANDARD GRI                      | INFORMATIVA   | RIFERIMENTO                                |
|-----------------------------------|---|--|
| <b>GOVERNANCE</b>                 |   |  |
|                                   | <b>TRASPARENZA ED ETICA DEL BUSINESS</b>  |  |
| GRI 3: TEMI MATERIALI 2021        | 3-3 Gestione dei temi materiali   | Pag. 47-53<br>Pag. 60-66                   |
| GRI 205: ANTICORRUZIONE 2016      | 205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione                      | Pag. 60-66                                 |
|                                   | 205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate                                    | Pag. 60-66                                 |
|                                   | <b>CYBERSECURITY E BUSINESS CONTINUITY</b>  |  |
| GRI 3: TEMI MATERIALI 2021        | 3-3 Gestione dei temi materiali   | Pag. 47-53<br>Pag. 72-75                   |
| GRI 418: PRIVACY DEI CLIENTI 2016 | 418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati | Pag. 72-75                                 |
| <b>AMBIENTE</b>                   |   |  |
|                                   | <b>CAMBIAMENTI CLIMATICI ED EMISSIONI GHG</b>   |  |
| GRI 3: TEMI MATERIALI 2021        | 3-3 Gestione dei temi materiali   | Pag. 47-53<br>Pag. 126-128<br>Pag. 129-141 |
| GRI 302: ENERGIA 2016             | 302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione   | Pag. 129-141                               |
|                                   | 305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)                                | Pag. 129-141                               |
| GRI 305: EMISSIONI 2016           | 305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)        | Pag. 129-141                               |
|                                   | 305-3 Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)                        | Pag. 129-141                               |

| STANDARD GRI                                | INFORMATIVA   | RIFERIMENTO                  |
|---|---|------------------------------|
| <b>SOCIALE</b>                              |   |                              |
|   | <b>OCCUPAZIONE E BENESSERE DEI DIPENDENTI</b>   |                              |
| GRI 3: TEMI MATERIALI 2021                  | 3-3 Gestione dei temi materiali   | Pag. 47-53<br>Pag. 92-93     |
|   | 401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti  | Pag. 94-100                  |
| GRI 401: OCCUPAZIONE 2016                   | 401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o parttime        | Pag. 116-120                 |
|   | 401-3 Congedo parentale   | Pag. 116-120                 |
|   | <b>FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE</b>   |                              |
| GRI 3: TEMI MATERIALI 2021                  | 3-3 Gestione dei temi materiali   | Pag. 47-53<br>Pag. 92-93     |
|   | 404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente   | Pag. 108-115                 |
| GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE 2016       | 404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione                            | Pag. 108-115                 |
|   | 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale | Pag. 108-115                 |
|   | <b>SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</b>  |                              |
| GRI 3: TEMI MATERIALI 2021                  | 3-3 Gestione dei temi materiali   | Pag. 47-53<br>Pag. 106-107   |
|   | 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro   | Pag. 106-107                 |
|   | 403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti  | Pag. 106-107                 |
|   | 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro   | Pag. 106-107<br>Pag. 108-115 |
| GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 2018 | 403-6 Promozione della salute dei lavoratori  | Pag. 106-107<br>Pag. 116-120 |
|   | 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro  | Pag. 106-107                 |
|   | 403-9 Infortuni sul lavoro  | Pag. 106-107                 |
|   | 403-10 Malattia professionale   | Pag. 106-107                 |
|   | <b>PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ E INCLUSIONE</b>   |                              |
| GRI 3: TEMI MATERIALI 2021                  | 3-3 Gestione dei temi materiali   | Pag. 47-53<br>Pag. 101-105   |
| GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ 2016  | 405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti   | Pag. 101-105                 |
| GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE 2016           | 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate   | Pag. 101-105                 |

# IL NOSTRO TEAM

## ESG & SUSTAINABILITY

Siamo arrivati fin qui accompagnati da una sincera volontà di raccontare chi siamo, cosa facciamo e come stiamo crescendo.

Questo Report di Sostenibilità è il risultato di un viaggio condiviso: tante voci, competenze e prospettive che, unite, hanno dato forma al racconto del nostro percorso. Ogni dato, ogni esperienza raccolta riflette l'energia di un gruppo che evolve insieme e che, per la prima volta, sceglie di presentarsi in una visione unitaria.

*È una tappa significativa del nostro lavoro: dopo aver iniziato il percorso come Maticmind, oggi raccontiamo la sostenibilità di un intero Gruppo, consapevoli della responsabilità e del valore di questo passo.*



**Mario Alessandro  
Paoletti**

*ESG & Sustainability Manager*



**Simona  
Albani**

*ESG & Sustainability Specialist*



**Andrea  
Baiocco**

*ESG & Sustainability Specialist*