

bilancio di sostenibilità

2025

r1group.it



Il **quarto Bilancio di Sostenibilità di R1 Group** rappresenta una nuova tappa nel percorso di crescita responsabile del Gruppo, evidenziando come l'integrazione dei principi ESG (Environmental, Social e Governance) sia ormai parte strutturale delle strategie aziendali. Il documento rafforza il dialogo trasparente con gli stakeholder e riflette un'evoluzione concreta nell'approccio alla sostenibilità, anche attraverso l'allineamento ai più recenti standard europei di rendicontazione.

Al centro di questo percorso restano le persone: R1 Group continua a investire nello sviluppo e nel coinvolgimento dei propri collaboratori, promuovendo iniziative formative e momenti di condivisione volti a diffondere una maggiore consapevolezza sugli impatti delle attività aziendali sotto il profilo sociale, ambientale ed economico.

Il Bilancio presenta dati e informazioni riferiti all'esercizio 2025 (1° gennaio – 31 dicembre), offrendo al contempo una visione comparativa sull'andamento del Gruppo nel triennio 2023-2025. Questa prospettiva consente di evidenziare in modo più chiaro i progressi compiuti, le aree di miglioramento e le principali tendenze che hanno caratterizzato il periodo.

SOMMARIO

Lettera agli stakeholder	04
Nota metodologica	06
CHI SIAMO	08
Principali highlights	09
La nostra storia	10
Chi siamo	10
Parliamo di noi	10
Le società del Gruppo	12
GLI IMPEGNI PER LA SOSTENIBILITÀ	14
R1 Group e la sostenibilità	15
ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ	19
Materialità d'impatto	20
Materialità finanziaria	24
Gli stakeholder di R1 Group	28
Temi rilevanti e SDGs	29
SOCIETÀ TRASPARENTE	30
Assetto societario e governance	31
Consiglio di amministrazione	31
Collegio sindacale	32
Sistema controllo rischi	33
Certificazioni	34
Etica di business	35
Formazione anticorruzione	36
La sostenibilità della catena di fornitura	38

IL VALORE ECONOMICO	40
La politica fiscale	41
Valore generato e distribuito	42
LE NOSTRE PERSONE	44
Gestione delle risorse umane	45
Formazione e sviluppo	52
Benessere e pari opportunità	56
Salute e sicurezza	60
RESPONSABILITÀ AMBIENTALE	62
Sostenibilità energetica	63
Cambiamenti climatici	64
Gestione dei rifiuti ed economia circolare	66
Gestione delle risorse idriche	68
RESPONSABILITÀ SOCIALE	70
La gestione dei dati, della privacy e cybersecurity	71
La qualità del servizio e l'impegno verso i clienti	71
L'impegno per il territorio	72
Donazioni	73
Azioni di volontariato aziendale	74
Sostenibilità digitale e istruzione	75
INDICE INDICATORI GRI	76

Lettera agli Stakeholder

Cari stakeholder,

il 2025 è stato segnato da un numero crescente di conflitti armati che hanno causato migliaia di vittime e generato profonde conseguenze umanitarie, economiche e ambientali. La diffusione della violenza non ha soltanto destabilizzato gli equilibri geopolitici globali, ma ha determinato gravi violazioni dei diritti fondamentali e aggravato una crisi ambientale già in corso.

L'impatto ecologico delle guerre rappresenta una dimensione spesso sottovalutata, ma estremamente rilevante. I conflitti armati agiscono, infatti, come un acceleratore della crisi climatica, contribuendo in modo significativo alle emissioni globali di gas serra. Operazioni militari, distruzione di infrastrutture, incendi, interruzioni delle reti energetiche e successivi processi di ricostruzione generano un'impronta ambientale che non può essere ignorata e che deve tornare al centro del dibattito pubblico, scientifico ed economico.

In uno scenario globale caratterizzato da eventi climatici sempre più estremi e frequenti, è necessario riconoscere che la sostenibilità non rappresenta più una scelta opzionale, bensì una responsabilità collettiva e un fattore strategico di competitività.

Per questo motivo il mondo imprenditoriale è chiamato ad assumere un ruolo da protagonista, perseguendo non solo gli obiettivi delineati dal Clean Industrial Deal, ma orientando i propri modelli di crescita verso un effettivo disaccoppiamento tra sviluppo economico e impatti ambientali.

Innovazione tecnologica, efficientamento energetico, diffusione delle fonti rinnovabili e transizione verso modelli di economia circolare costituiscono leve fondamentali per trasformare i processi produttivi, ridurre il consumo di risorse naturali e

neutralizzare gli effetti ambientali associati alla crescita. In questo percorso, anche l'evoluzione dei sistemi di Intelligenza Artificiale dovrà essere guidata dagli stessi principi di efficienza, sostenibilità e decarbonizzazione che ne legittimano lo sviluppo.

Ribadiamo pertanto l'importanza di una partecipazione attiva e convinta del sistema imprenditoriale a questa strategia di cambiamento. Contrastare il degrado ambientale significa tutelare il benessere delle comunità presenti e preservare le opportunità delle generazioni future, che saranno le principali destinatarie delle conseguenze delle scelte compiute oggi.

Continueremo a promuovere una domanda di mercato sempre più consapevole e orientata alla responsabilità intergenerazionale, affinché il valore generato dalle attività economiche non sia misurato esclusivamente attraverso parametri di crescita e vendita, ma anche attraverso il contributo concreto al raggiungimento di obiettivi ambientali e sociali. Tali obiettivi non possono più essere considerati complementari al business: devono diventarne parte integrante e guida strategica.

Solo attraverso una crescita capace di creare valore economico, ambientale e sociale sarà possibile costruire un futuro realmente sostenibile e resiliente.

A large, stylized handwritten signature in dark blue ink, reading "Giancarlo Stoppaccioli". The signature is positioned over a large, solid blue circle that serves as a background element.

**President
& Founder R1 Group**

Nota metodologica

GRI: 2-2, 2-3, 2-4

Il Bilancio di Sostenibilità di R1 Group

fornisce una rappresentazione strutturata, trasparente e completa delle performance del Gruppo sotto il profilo economico, sociale e ambientale, includendo altresì gli aspetti relativi al rispetto dei diritti umani e alla prevenzione della corruzione. Il documento è redatto con l'obiettivo di garantire un elevato livello di trasparenza nei confronti degli stakeholder, illustrando in modo puntuale gli impegni assunti e i risultati conseguiti in ambito ESG.

In linea con il Bilancio Consolidato, la quarta edizione del Bilancio di Sostenibilità di R1 Group fa riferimento al periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2025 e, al fine di assicurare continuità e comparabilità delle informazioni, è stato mantenuto un impianto metodologico coerente con le precedenti edizioni, integrando al contempo nuovi indicatori quantitativi e qualitativi ritenuti rilevanti per rappresentare l'evoluzione del profilo di sostenibilità del Gruppo. Tali integrazioni riflettono un progressivo allineamento alle richieste informative previste dalla CSRD e dai relativi standard applicativi.

I contenuti del presente documento sono stati predisposti in conformità agli Standards del Global Reporting Initiative (GRI), nella versione più aggiornata disponibile alla data di redazione del presente documento. Laddove necessario, i dati riportati includono stime basate sulle migliori metodologie applicabili; tali casi sono opportunamente segnalati all'interno del documento. Eventuali riesposizioni di dati rispetto alle precedenti edizioni sono chiaramente indicate nei paragrafi di riferimento.

In relazione ai temi materiali, nel corso del 2025 il Gruppo ha aggiornato l'Analisi di Materialità con riferimento alla dimensione di impatto, anche attraverso l'integrazione di un benchmark di settore finalizzato a identificare e valutare le principali tematiche ESG rilevanti nel contesto competitivo di riferimento. L'analisi di materialità finanziaria, invece, è stata mantenuta invariata rispetto all'esercizio precedente, in quanto ritenuta ancora rappresentativa dei principali rischi e opportunità per il Gruppo. Questo approccio ha consentito di rafforzare il modello di doppia materialità, migliorando la capacità di lettura degli impatti generati e della rilevanza economico-finanziaria dei fattori ESG.

In continuità con il percorso di avvicinamento alla CSRD, alcuni contenuti del documento sono stati sviluppati, su base volontaria, in coerenza con le richieste informative degli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), con l'obiettivo di anticipare gli sviluppi regolatori e migliorare il livello di disclosure. Si precisa tuttavia che il presente documento non costituisce una rendicontazione conforme agli ESRS, né è redatto ai sensi della Direttiva CSRD.

Il progetto di Bilancio di Sostenibilità è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 maggio 2026 e il Bilancio di Sostenibilità è stato presentato all'Assemblea dei Soci il 26 giugno 2026. Il documento è pubblicato sul sito internet della Società. Per ulteriori informazioni scrivere a: environmental.r1group@r1spa.it.

01

Chi siamo

Principali Highlights

6

società

6

sedi

CERTIFICAZIONI



ISO 9001:2015
ISO 27001:2024
ISO 14001:2015

ISO 14064-1:2019
ISO 45001:2018

OVERVIEW



221

MILIONI DI €
valore economico generato

205

MILIONI DI €
valore economico distribuito



- Redazione di una Politica di Sostenibilità
- **33%** donne **67%** uomini - le persone di R1 Group
- **4.780** ore formazione erogata ai dipendenti
- **96,37%** energia elettrica acquistata proveniente da fonti rinnovabili **(+29,37 punti % rispetto al 2024)**
- **100%** di rifiuti speciali destinati al riuso o riciclo
- Adozione di pratiche orientate all'economia circolare come leasing, riutilizzo, manutenzione di apparecchiature IT, impiego di componenti ricondizionati e collaborazione con partner per il riciclo e la rivendita dell'usato.
- Oltre **67 mila €** di donazioni e contributi a favore della comunità

PROGETTI



- **Piano Welfare** per i dipendenti ed erogazioni di Crediti Welfare
- Partecipazioni agli **Stati Generali della Sostenibilità Digitale**
- **LOVEIT.EARTH**, progetto per la riduzione dell'impatto della CO2 generata dai beni IT attraverso azioni ecosostenibili, tra cui la piantumazione di alberi per assorbire le emissioni.

LA NOSTRA STORIA

GRI: 2-1, 2-6

Chi siamo

R1 Group è un Digital Partner con sedi a Roma, Milano, Napoli, Perugia, Genova¹ e Torino, che affianca organizzazioni pubbliche e private nei percorsi di trasformazione digitale, traducendo la complessità tecnologica in valore concreto. Da 32 anni, infatti, progettiamo e realizziamo ecosistemi digitali integrati per migliorare processi, efficienza e capacità decisionale.

Il valore di R1 Group nasce proprio dall'unione di tecnologie, competenze e visione progettuale: attraverso le società del gruppo (R1 S.p.A., Eurome S.r.l., gway S.r.l., Cyber-Bee S.r.l., Trice S.r.l. e R1

Lease S.r.l.), e a una rete di partnership, offriamo soluzioni end-to-end che combinano i prodotti dei principali player tecnologici con il valore del nostro know-how tecnico, che si declina in attività di project management, moderne soluzioni di virtualizzazione, networking, gestione documentale, digital marketing e sicurezza IT.

La controllante R1 S.p.A. si distingue anche per il riconoscimento Prime Company di CRIBIS D&B, che attesta una gestione solida, affidabile e orientata a uno sviluppo sostenibile.

Parliamo di noi

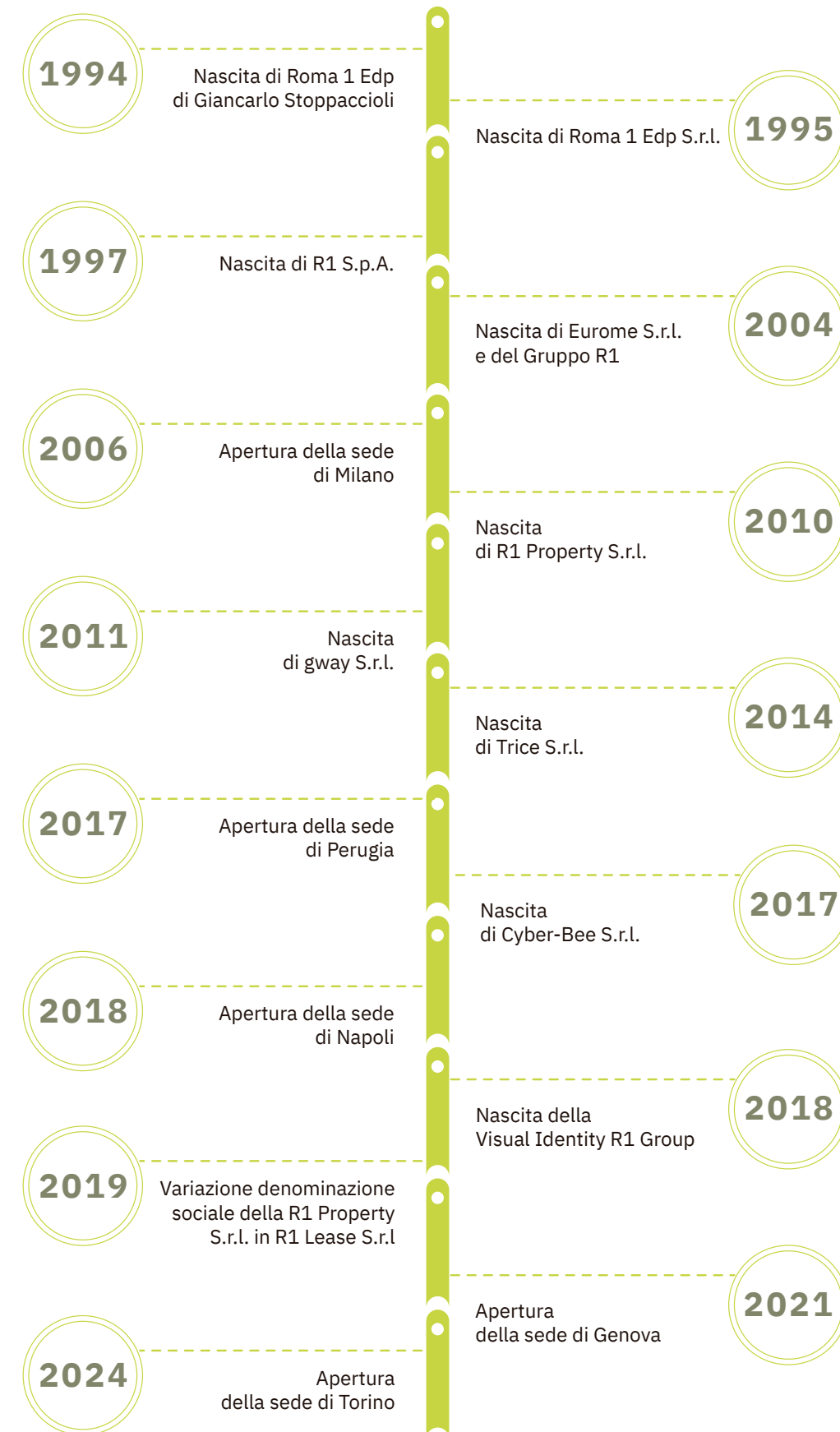
Siamo nati trentadue anni fa come realtà familiare specializzata nella fornitura di hardware. A partire dal 1994, R1 S.p.A. si è affermata in Italia come System Integrator, avviando un percorso di crescita costante e di investimenti mirati, che ha portato ad ampliare il suo modello di business con la creazione di società specializzate e verticali. Così sono nate Eurome S.r.l., R1 Lease S.r.l., gway S.r.l., Trice S.r.l. e Cyber-Bee S.r.l.²

Parallelamente, la crescita è stata anche territoriale: alla sede di Roma si sono affiancate, a partire dal 2006, Milano, Perugia e Napoli, fino alla recente apertura della sede di Torino.

Oggi R1 Group continua a investire nello sviluppo delle competenze e del proprio ecosistema tecnologico, confermandosi tra i principali Digital Partner in Italia per l'integrazione di sistemi e tecnologie.

¹Tra gli eventi intervenuti successivamente al 31 dicembre 2025, si evidenzia la chiusura della sede di Genova, perfezionata nel corso del 2026. Tale intervento rientra nelle iniziative di efficientamento organizzativo e razionalizzazione degli spazi aziendali

²R1 S.p.A. opera nel settore della consulenza nell'ambito delle tecnologie dell'informatica; Eurome S.r.l. opera nel settore del commercio all'ingrosso di computer, apparecchiature informatiche, periferiche e software; Cyber-Bee S.r.l. si occupa di consulenza nel settore delle tecnologie dell'informatica, formazione e consulenza in ambito sicurezza informativa; gway S.r.l. opera nel settore della consulenza in information technology, sviluppo progetti, attività sistemistica; R1 Lease S.r.l. opera nell'ambito della sostenibilità e si occupa di noleggio di prodotti informatici, macchine e attrezzature per ufficio, sistemi elettronici ed elettrici per ufficio, sistemi e strumenti di trasmissione ed elaborazione dati, computer, stampanti, fotocopiatrici, fax, unità hardware; Trice S.r.l. opera nell'ambito delle attività di comunicazione, advertising, marketing, organizzazione di eventi in conto proprio, corsi di formazione, creazione e sviluppo di app, e integrazione della tecnologia, realizzazione siti web, grafica e immagine coordinata.



LE SOCIETÀ DEL GRUPPO



02

Gli impegni per la sostenibilità

R1 GROUP E LA SOSTENIBILITÀ

GRI: 2-23, 2-24

Anche nel corso del 2025, R1 Group ha consolidato il proprio impegno verso la sostenibilità, promuovendo un percorso di miglioramento continuo delle performance ambientali, sociali e di governance. Tale orientamento si traduce in iniziative concrete volte alla tutela dell'ambiente, alla creazione di valore condiviso per i territori e all'adozione di pratiche responsabili lungo tutta la catena del valore, in linea con i principali indirizzi normativi a livello nazionale ed europeo.

In linea con questa filosofia, nel corso del 2025, R1 Group ha approvato la Politica per la Sostenibilità che definisce gli obiettivi delle attività di sostenibilità in coerenza con i principi ESG (Environmental, Social e Governance), impegnandosi a integrarli nei processi decisionali aziendali. I pilastri su cui si articola la politica del Gruppo sono:

AMBIENTE

Il rispetto dell'ambiente si concretizza con l'adozione di azioni di controllo e mitigazione.

INCLUSIONE, EQUITÀ, DIVERSITÀ E FORMAZIONE

R1 Group garantisce un ambiente inclusivo e senza discriminazione dove il potenziale individuale viene valorizzato nei diversi contesti. R1 Group è costantemente impegnata in attività di formazione e progetti a favore della cultura dell'inclusione, della diversità e della sostenibilità sociale.

GOVERNANCE

il modello di Governance di R1 Group, in linea alla normativa vigente e alle tendenze internazionali, considera l'importanza dell'analisi dei rischi e mette in risalto i temi ESG con obiettivi legati alle performance di sostenibilità (ambientali, sociali ed economiche).

R1 Group si impegna a comunicare a tutto il personale dipendente, nei diversi canali di comunicazione della Società la propria Politica per la Sostenibilità, rendendola disponibile anche a tutti gli Stakeholders.

AMBIENTE

Il rispetto dell'ambiente rappresenta un principio fondante della missione di R1 Group e guida in modo trasversale le scelte strategiche e operative dell'organizzazione. Tale impegno si traduce nell'adozione di un approccio strutturato e orientato al miglioramento continuo delle performance ambientali, attraverso sistemi di gestione certificati, iniziative concrete e il coinvolgimento attivo delle persone. In questo processo, la Direzione svolge un ruolo centrale nel promuovere pratiche sostenibili

e nell'attuazione di politiche volte alla riduzione dell'inquinamento, all'ottimizzazione dei consumi di risorse e alla valorizzazione del recupero e del riciclo.

In tale contesto, R1 Group ha mantenuto nel corso del 2025 un Sistema di Gestione Ambientale conforme alla norma ISO 14001:2015, integrato con il modulo ISO 14064-1:2019 per la quantificazione e rendicontazione delle emissioni di gas a effetto serra. L'adozione di tale sistema

consente al Gruppo di identificare e pianificare le attività a maggior impatto ambientale, monitorare i progressi rispetto agli obiettivi definiti e valutare periodicamente l'efficacia delle azioni intraprese, in un'ottica di miglioramento continuo.

Un ruolo centrale è rivestito dalla formazione e dal coinvolgimento del personale: tutte le risorse partecipano a percorsi dedicati ai temi ambientali e sono sensibilizzate rispetto agli obiettivi del Sistema di Gestione Ambientale, contribuendo attivamente all'attuazione delle politiche aziendali. Parallelamente, il Gruppo promuove politiche di riduzione dell'impatto ambientale, con particolare attenzione al contenimento dei consumi energetici e idrici e alla diminuzione dei rifiuti prodotti. In tale ambito, sono incentivate la raccolta differenziata e il recupero dei materiali, accompagnate da un monitoraggio continuo delle performance e dall'introduzione di misure correttive ove necessario. Ulteriore attenzione è dedicata alla gestione delle emissioni di gas serra lungo l'intera catena del valore, attraverso iniziative quali il miglioramento dell'efficienza energetica, la selezione di fornitori sulla base di criteri ambientali e la promozione di progetti di compensazione.

Tra le iniziative più rilevanti si inserisce il progetto LOVEIT.EARTH, promosso dalla controllata R1 Lease S.r.l. in collaborazione con Dell Technologies e 17 tons società benefit a r.l., volto alla mitigazione delle emissioni associate ai beni IT mediante interventi di riforestazione e altre azioni ecosostenibili. Nel corso dell'anno, tali attività sono state affiancate da progetti di misurazione della carbon footprint e dal supporto all'adozione di pratiche green applicabili ai servizi offerti.

Analogo impegno è espresso dalla controllata Trice S.r.l. attraverso l'adesione al progetto LIFE ClimAction, promosso da Legambiente, che mira a favorire il coinvolgimento attivo delle imprese nella

transizione ecologica mediante il monitoraggio e la riduzione delle emissioni, l'adozione di misure di mitigazione e l'investimento in tecnologie sostenibili, in linea con il Green Deal Europeo e l'Agenda 2030.

Il Gruppo promuove inoltre la tutela degli ecosistemi attraverso iniziative di volontariato ambientale, come il progetto Clean up the Med, realizzato in collaborazione con Legambiente, che ha consentito negli ultimi anni la rimozione di significative quantità di rifiuti in aree di rilevanza naturalistica, contribuendo alla salvaguardia dell'ambiente e alla sensibilizzazione delle comunità locali.

In questo quadro si inserisce anche il percorso intrapreso da R1 Lease, che ha rafforzato il proprio impegno in ambito sostenibilità attraverso attività strutturate di assessment e revisione, finalizzate all'aggiornamento del bilancio di sostenibilità e allo sviluppo di competenze interne tramite percorsi formativi dedicati. Tali iniziative, sviluppate anche in risposta alle evoluzioni regolatorie intervenute nel 2024, hanno consentito una gestione più integrata e conforme alle best practice di settore, con l'obiettivo di garantire ai clienti maggiore trasparenza e un impegno concreto sui temi ESG.

I servizi offerti da R1 Lease – relativi sia al noleggio operativo sia al recupero di beni obsoleti nel settore informatico – sono orientati alla promozione di logiche di recupero, riutilizzo e valorizzazione, contribuendo a un modello di economia circolare. A supporto di tale approccio, l'azienda ha sviluppato progetti di Life Cycle Assessment (LCA), finalizzati a valutare l'impatto ambientale dei servizi lungo l'intero ciclo di vita dei prodotti, individuare aree di miglioramento e definire azioni concrete per la riduzione dell'impronta ambientale.

Per i dettagli relativi alle performance ambientali del Gruppo si rimanda alla sezione "Responsabilità ambientale".

INCLUSIONE, EQUITÀ, DIVERSITÀ E FORMAZIONE

R1 Group promuove un ambiente di lavoro basato su rispetto, equità e valorizzazione delle differenze, riconoscendo nella diversità un fattore abilitante per la crescita organizzativa e lo sviluppo sostenibile. L'azienda si impegna a garantire pari opportunità e a prevenire ogni forma di discriminazione, favorendo un contesto in cui ciascuna persona possa esprimere pienamente il proprio potenziale. In questa prospettiva, il Gruppo investe in programmi formativi e iniziative dedicate alla diffusione di una cultura inclusiva e consapevole, rafforzando competenze, sensibilità e comportamenti coerenti con i propri valori. Tali attività contribuiscono a consolidare un clima

aziendale positivo, partecipativo e orientato al benessere delle persone.

R1 Group riconosce inoltre il ruolo centrale della responsabilità sociale nel proprio percorso di sostenibilità, impegnandosi a generare valore anche per le comunità in cui opera. Questo impegno si traduce in azioni di sensibilizzazione, nel supporto a iniziative locali e nella promozione dello sviluppo delle risorse umane, contribuendo alla crescita sociale in un'ottica di lungo periodo. Per i dettagli relativi alle performance sociali del Gruppo si rimanda alle sezioni "Le nostre persone" e "Responsabilità sociale".

GOVERNANCE

R1 Group adotta un sistema di governance fondato su trasparenza, integrità ed etica di business, con l'obiettivo di garantire una gestione responsabile e conforme alle normative vigenti. L'azienda presidia i rischi attraverso controlli interni strutturati e strumenti di monitoraggio che assicurano il rispetto delle disposizioni normative, anche in ambito ambientale.

Anche nel 2025, il Gruppo ha rafforzato l'attenzione verso la sostenibilità lungo la supply chain: tutte le società hanno aderito alla piattaforma Synesgy per la valutazione ESG dei fornitori. Inoltre, R1 S.p.A., Eurome S.r.l. e Cyber-bee S.r.l. hanno ottenuto un rating di sostenibilità tramite

EcoVadis, contribuendo a un percorso condiviso di miglioramento continuo.

Il sistema di governance è ulteriormente supportato dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e dal Codice Etico, che definiscono i principi di comportamento per tutte le persone del Gruppo. In questo contesto, R1 Group promuove una cultura improntata alla correttezza e alla responsabilità, adottando un approccio di tolleranza zero verso ogni forma di corruzione.

Per i dettagli relativi alla Governance del Gruppo si rimanda alla sezione "Società trasparente"





L'ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ

GRI: 3-1, 3-2, 3-3

Nel corso del 2025, R1 Group ha proseguito il percorso avviato nel 2024 relativo all'analisi di doppia materialità, in conformità alle linee guida EFRAG Implementation Guidance 1 – Materiality Assessment e nell'ambito della Corporate Sustainability Reporting Directive, recepita nell'ordinamento italiano dal D.Lgs. 125/2024. In linea con quanto previsto dagli ESRS, l'analisi considera:

La materialità di impatto, relativa agli effetti generati dall'organizzazione su ambiente e società

La materialità finanziaria, relativa ai rischi e alle opportunità ESG che possono influenzare la performance economico-finanziaria nel medio-lungo periodo.

Nel 2025, R1 Group ha condotto un aggiornamento della sola componente di materialità di impatto, con l'obiettivo di riflettere le evoluzioni del contesto esterno e garantire un maggiore allineamento alle dinamiche del settore di riferimento. L'aggiornamento ha incluso un'analisi di benchmark rispetto a operatori comparabili e best practice

di mercato e un approfondimento del contesto normativo e di sostenibilità;

La valutazione degli impatti è stata effettuata attraverso il coinvolgimento di stakeholder interni ed esterni, mediante un questionario strutturato volto a raccogliere giudizi in merito a:

Entità e portata
degli impattiGrado
di rimediabilità
per gli impatti
negativiProbabilità
di accadimento
per gli impatti
potenziali, sia
positivi che
negativi

Le risposte sono state elaborate tramite un modello di scoring su scala numerica, al fine di garantire la comparabilità dei risultati. È stata confermata una soglia di materialità pari a 3 su una scala da 1 a 5, al di sopra della quale i temi sono stati considerati materiali. La componente di materialità finanziaria, analizzata nel 2024 con il coinvolgimento delle principali funzioni aziendali, è stata oggetto di riesame nel 2025 ed è stata ritenuta ancora valida e rappresentativa. Tale valutazione riflette l'assenza di cambiamenti significativi nel contesto operativo, nel profilo di rischio del Gruppo e nelle prospettive economico-finanziarie tali da richiedere un aggiornamento sostanziale dei rischi e delle opportunità ESG identificati.

L'elenco aggiornato dei temi materiali è stato sottoposto alla validazione della governance

aziendale, al fine di garantirne la coerenza con le priorità strategiche del Gruppo e con le aspettative degli stakeholder. Rispetto all'analisi condotta nell'esercizio precedente, l'aggiornamento 2025 della materialità di impatto ha mantenuto sostanzialmente invariato il perimetro dei principali temi rilevanti, confermando la centralità degli ambiti ambientali, sociali e di governance già individuati. Le attività di revisione, supportate da analisi di benchmark e di contesto, hanno tuttavia portato a una razionalizzazione di alcuni temi precedentemente considerati, tra cui l'inquinamento (ESRS E2) e le condizioni dei lavoratori nella catena del valore (ESRS S2), che non sono stati confermati come materiali in ottica di impatto.

MATERIALITÀ DI IMPATTO

Governance

Tematica	Tema ESRS	Sotto tema ESRS	Descrizione impatto	Positivo / Negativo	Attuale / potenziale	Posizione nella catena del valore
Condotta etica d'impresa	ESRS G1	Cultura d'impresa	Consolidamento di una cultura organizzativa etica e trasparente	Positivo	Attuale	Attività propria
	ESRS G1	Gestioni dei rapporti con i fornitori	Miglioramento della sostenibilità della catena di fornitura e della stabilità finanziaria dei fornitori grazie a relazioni trasparenti e puntuali.	Positivo	Attuale	Attività propria, Catena del valore

Risorse umane

Tematica	Tema ESRS	Sotto tema ESRS	Descrizione impatto	Positivo / Negativo	Attuale / potenziale	Posizione nella catena del valore
Condizioni di lavoro del lavoro proprio capitale umano	ESRS S1	Condizioni di lavoro della forza lavoro propria	L'adozione di pratiche organizzative e contrattuali adeguate garantisce un ambiente di lavoro sicuro, orari equilibrati, salari adeguati e rispetto dei diritti di partecipazione, consultazione e contrattazione collettiva, promuovendo il benessere dei dipendenti e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata	Positivo	Attuale	Attività propria
Salute e sicurezza della forza lavoro propria		Salute e sicurezza della forza lavoro propria	Eventuali infortuni sul lavoro occorsi nello svolgimento delle attività lavorative, che possono avere ripercussioni sulla salute e sull'integrità psico-fisica della forza lavoro propria	Negativo	Attuale	Attività propria

Risorse umane

Tematica	Tema ESRS	Sotto tema ESRS	Descrizione impatto	Positivo / Negativo	Attuale / potenziale	Posizione nella catena del valore
Formazione e sviluppo dei propri dipendenti	ESRS S1	Formazione e sviluppo delle competenze	Consolidamento delle competenze trasversali e delle soft skills dei propri dipendenti attraverso piani di formazione tecnico-professionali e percorsi di apprendimento	Positivo	Attuale	Attività propria
Parità di trattamento e di opportunità per il proprio capitale umano e altri diritti connessi al lavoro	ESRS S1	Diversità	Maggiore equità ed inclusione e grazie ad iniziative volte alla parità di genere, alla valorizzazione della diversità e alla adozione di misure contro discriminazione, violenza e molestie	Positivo	Attuale	Attività propria
		Riservatezza	Potenziale violazione dei diritti sulla sicurezza dei dati della forza lavoro propria per via di eventuali attacchi informatici	Negativo	Potenziale	Attività propria
Comunità interessate	ESRS S3	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	Contribuzione allo sviluppo sociale e relazionale del territorio e delle comunità locali tramite la promozione di specifici eventi e l'ascolto delle aspettative degli stakeholder, la partecipazione a gruppi e tavoli di lavoro promossi da associazioni di categoria, terzo settore e amministrazioni sui temi delle politiche del lavoro	Positivo	Attuale	Attività propria/ catena del valore
Sicurezza nel trattamento dati dei clienti e degli utilizzatori finali	ESRS S4	Impatti legati alle informazioni per i consumatori o gli utilizzatori finali	Fornire servizi che garantiscano la sicurezza dei clienti e consumatori, dei dati elaborati e trattati, dai processi di comunicazione a garanzia del presidio dei rischi connessi all'utilizzo delle informazioni dei clienti e degli utenti	Negativo	Potenziale	Attività propria/ catena del valore
		Riservatezza	Perdita dei dati, delle informazioni dei clienti e della qualità di protezione da attacchi esterni con connessi rischi di cybersecurity			
Accessibilità dei servizi e delle infrastrutture	ESRS S4	Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Contribuzione all'implementazione di accesso inclusivo alle strutture e servizi del Gruppo (es. per categorie vulnerabili, disabili) attraverso specifici sistemi di gestione; ammodernamento delle infrastrutture digitali in ambito IT green e di sostenibilità digitale	Positivo	Attuale	Attività propria/ catena del valore

Ambiente

Tematica	Tema ESRS	Sotto tema ESRS	Descrizione impatto	Positivo / Negativo	Attuale / potenziale	Posizione nella catena del valore
Cambiamenti climatici e energia	ESRS E1	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Contribuzione al cambiamento climatico tramite emissioni di gas a effetto serra generate nello svolgimento delle proprie attività e lungo la catena del valore	Negativo	Attuale	Attività propria/ catena del valore
			Elevato consumo di energia nelle attività aziendali e lungo la catena del valore	Negativo	Attuale	Attività propria/ catena del valore
Risorsa idrica	ESRS E3	Acqua	Potenziali inefficienze della risorsa idrica negli uffici, sedi e magazzini con potenziale spreco	Negativo	Attuale	Attività propria
Economia circolare e rifiuti	ESRS E5	Afflussi di risorse e rifiuti	Recupero di materie prime tramite iniziative di economia circolare, progetti di circolarità (e.g. introduzione di prodotti sostenibili e riciclabili), con diminuzione del consumo di risorse naturali vergini	Positivo	Attuale	Attività propria/ catena del valore

Materialità finanziaria

Nel quadro dell'applicazione del principio di doppia materialità, previsto dalla Direttiva CSRD, R1 Group ha raccolto le informazioni tramite colloqui personali che hanno consentito di valutare i rischi e le opportunità e di analizzare le sfide e le possibilità legate a tematiche ESG specifiche, come il cambiamento climatico, la gestione delle risorse naturali, l'economia circolare, la salute e sicurezza sul lavoro, la parità di genere, l'etica aziendale e la cybersecurity. Per garantire un'analisi concreta e approfondita, R1 Group ha condotto colloqui diretti con i responsabili delle diverse aree aziendali, al fine di raccogliere informazioni sui principali rischi e opportunità ESG. La valutazione è stata svolta seguendo le linee guida degli ESRS. Nella Tabella seguente è rappresentato il dettaglio dei rischi e delle opportunità materiali identificati.

Tematica	Tema ESRS	Sotto tema ESRS	Rischio	Opportunità
Energia, mitigazione e adattamento al cambiamento climatico	E1 Cambiamenti climatici	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Aumento di eventi naturali estremi e condizioni meteorologiche avverse	-
Energia, mitigazione e adattamento al cambiamento climatico	E1 Cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	-	Progettazione, realizzazione e manutenzione delle infrastrutture digitali volte a renderle maggiormente resilienti agli effetti dei cambiamenti climatici
Accessibilità dei servizi e delle infrastrutture	S4 Consumatori e utilizzatori finali	Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali	Conflitti o tensioni internazionali possono avere un impatto negativo sul settore hardware interrompendo le catene di approvvigionamento	-
Sicurezza nel trattamento dati dei clienti e degli utilizzatori finali	S4 Consumatori e utilizzatori finali	Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Salute e sicurezza per gli utilizzatori	Investimenti in sicurezza e digitalizzazione
Condizioni di lavoro del proprio capitale umano	S1 Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro e parità di trattamento e opportunità per tutti	Difficoltà di reperimento di risorse specializzate	Gare pubbliche, partnership, promozione lavoro femminile

Materialità finanziaria

Tematica	Tema ESRS	Sotto tema ESRS	Rischio	Opportunità
Condotta etica d'impresa	G1 Condotta delle imprese	Cultura d'impresa	Cyber attack	--

In considerazione dalle sopradescritte analisi di materialità d’impatto e di materialità finanziaria il Gruppo ha identificato undici temi top material, presentati nel seguente elenco e oggetto di rendicontazione oltre che di impegno da parte del Gruppo.

- 1

Accessibilità dei servizi e delle infrastrutture
- 2

Parità di trattamento e di opportunità e altri diritti connessi al lavoro
- 3

Formazione e sviluppo dei propri dipendenti
- 4

Condotta etica d'impresa
- 5

Condizioni di lavoro della forza lavoro propria
- 6

Sicurezza nel trattamento dati dei clienti e degli utilizzatori finali
- 7

Economia circolare e rifiuti
- 8

Comunità interessate
- 9

Cambiamenti climatici ed energia
- 10

Salute e sicurezza della forza lavoro propria
- 11

Risorsa idrica

GLI STAKEHOLDER DI R1 GROUP

GRI: 2-29

La Mappatura degli stakeholder esterni e interni è stata fondamentale per capire i legami delle realtà con cui R1 Group dialoga e interagisce, ed è stata indispensabile per identificare gli eventuali impatti dell'azienda e determinarne le risposte di prevenzione e mitigazione. La mappatura degli stakeholder ha favorito la comprensione delle interconnessioni che sostengono il sistema nel processo di engagement.

Banche Assicurazioni	Governance	Consulenti	Enti Territoriali	Associazioni
Dipendenti	Amministratori	Clienti	Università	Fornitori

R1 Group riconosce l'importanza degli stakeholder nella definizione della propria strategia di sostenibilità e nella creazione di relazioni costruttive e trasparenti. Il Gruppo promuove la trasparenza per rafforzare la propria responsabilità verso l'esterno con un costante dialogo con gli stakeholder, contribuendo a migliorare la qualità del proprio business.

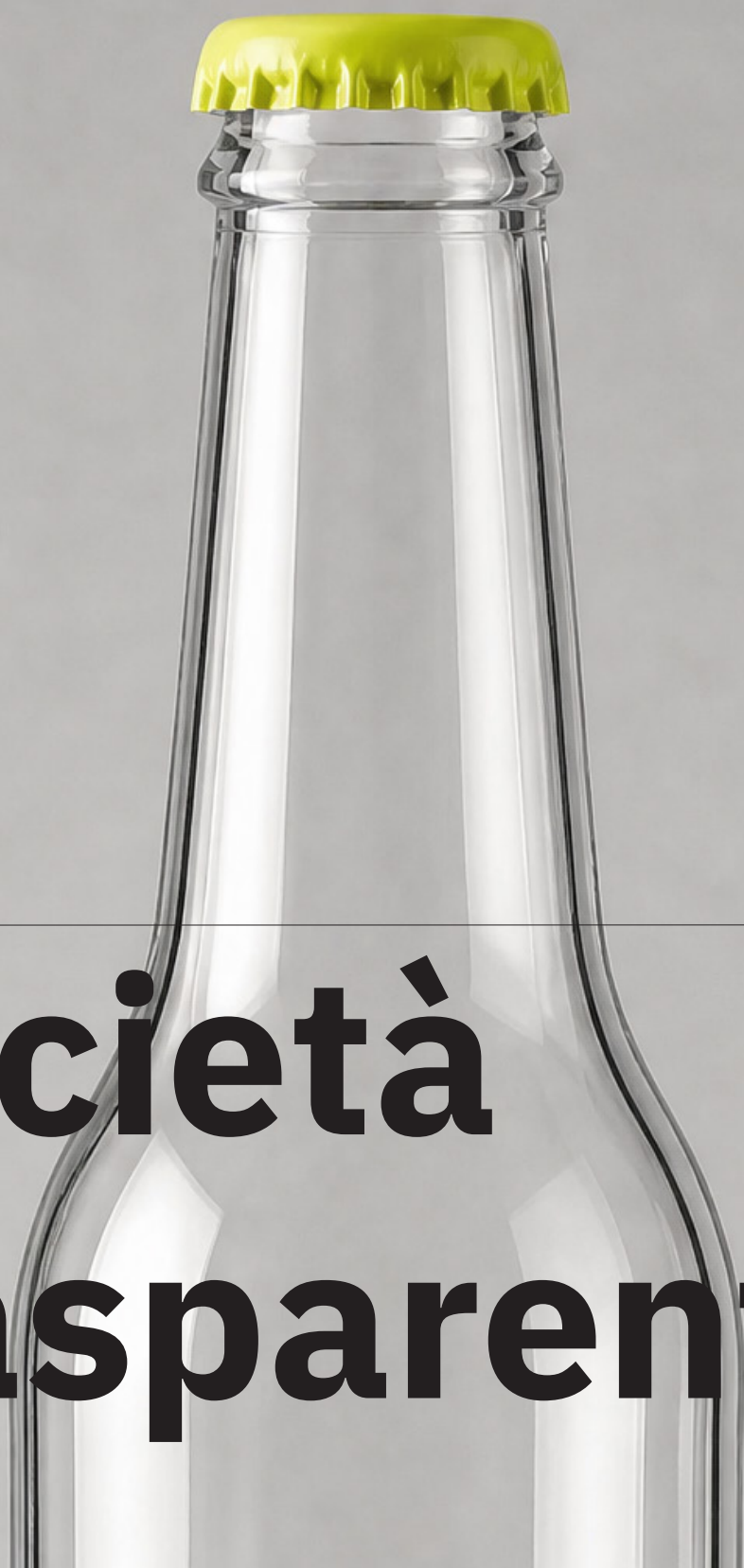
TEMI RILEVANTI E SDGs

Di seguito è fornita una descrizione sintetica di ciascun tema materiale rilevante, individuato come potenzialmente materiale, con l'indicazione degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) potenzialmente applicabili.

GOVERNANCE	Condotta etica d'impresa	1 NO POVERTY 2 ZERO HUNGER 5 GENDER EQUALITY 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 10 REDUCED INEQUALITIES 11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS
RISORSE UMANE	- Parità di trattamento e di opportunità e altri diritti connessi al lavoro - Formazione e sviluppo dei propri dipendenti - Condizioni di lavoro della forza lavoro propria - Sicurezza nel trattamento dati dei clienti e degli utilizzatori finali - Salute e sicurezza della forza lavoro propria - Comunità interessate	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 4 QUALITY EDUCATION 5 GENDER EQUALITY 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 10 REDUCED INEQUALITIES 11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES
AMBIENTE	- Economia circolare e rifiuti - Cambiamenti climatici ed energia - Risorsa idrica	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 6 CLEAN WATER AND SANITATION 7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY 11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 13 CLIMATE ACTION 14 LIFE BELOW WATER 15 LIFE ON LAND

03

Società trasparente



ASSETTO SOCIETARIO E GOVERNANCE

GRI: 2-9, 2-11, 2-12, 2-14, 2-15, 2-16, 2-19, 2-20, 405-1a

Ogni società di R1 Group è impegnata a mantenere e rafforzare un sistema di governance che rispetti gli standard delle migliori pratiche internazionali, in grado di affrontare la complessità delle situazioni in cui opera e le sfide legate allo sviluppo sostenibile. La struttura interna delle società di R1 Group e i rapporti con i soggetti coinvolti nelle attività sono organizzati in modo tale da garantire l'affidabilità del management, nonché la trasparenza e la conoscenza, da parte del mercato, delle decisioni gestionali e degli eventi societari che potrebbero influenzare significativamente le scelte di terzi.

Nel quadro delle iniziative per massimizzare il valore e garantire la trasparenza delle operazioni del management, ogni società di R1 Group definisce, implementa e aggiorna progressivamente un sistema di regole di condotta che riguarda la propria struttura organizzativa interna, i rapporti con gli azionisti e con i terzi. Questo sistema è

conforme agli standard più avanzati di corporate governance a livello nazionale e internazionale, nella consapevolezza che la capacità dell'impresa di adottare regole di funzionamento efficienti ed efficaci è fondamentale per rafforzare la reputazione di affidabilità, trasparenza e per guadagnare la fiducia degli Stakeholder.

R1 Group adotta un sistema di amministrazione e controllo tradizionale per garantire trasparenza, efficienza e accountability delle società. La società controllante, R1 S.p.A., è una Società per Azioni il cui azionista di maggioranza è Giancarlo Stoppaccioli (84% delle azioni). R1 S.p.A. detiene il 65% delle azioni di Eurome S.r.l., il 98% delle azioni di gway S.r.l., l'85% di quelle di Cyber-Bee S.r.l., il 100% delle azioni di R1 Lease S.r.l. e infine il 97,5% delle azioni di Trice S.r.l. A seguire, una descrizione della composizione degli organi di amministrazione e controllo di R1 S.p.A.

Consiglio di amministrazione

Al Consiglio spetta la gestione ordinaria e straordinaria dell'Azienda, definisce le Linee Guida d'indirizzo strategico, valuta l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e si occupa della più ampia valutazione dell'andamento della gestione. Il Responsabile Amministrativo, che è anche consigliere delegato del CdA valida il bilancio di sostenibilità prima dell'approvazione da parte del CdA stesso, inoltre, il Consiglio di Amministrazione si occupa del controllo e della gestione degli impatti.

I singoli responsabili forniscono periodicamente al CdA report di allineamento su questioni potenzialmente critiche e nel caso in cui si verifichi una criticità informano tempestivamente il CdA. Nello specifico, per la controllante, i membri del Consiglio di Amministrazione sono tre, due uomini (67%) e una donna (33%), di cui il 100% appartenente alla fascia d'età superiore ai 50 anni.

Stoppaccioli Giancarlo
Presidente del CDA, Consigliere,
Consigliere Delegato

Stoppaccioli Mirella
Consigliera, Consigliera Delegata

Morandini Giulio
Amministratore Delegato, Consigliere

Si specifica che in termini di procedure per la determinazione della retribuzione, la remunerazione del Consiglio di Amministrazione è stabilita dall'Assemblea dei Soci, che può inoltre riconoscere compensi ulteriori laddove vengano conferite deleghe.

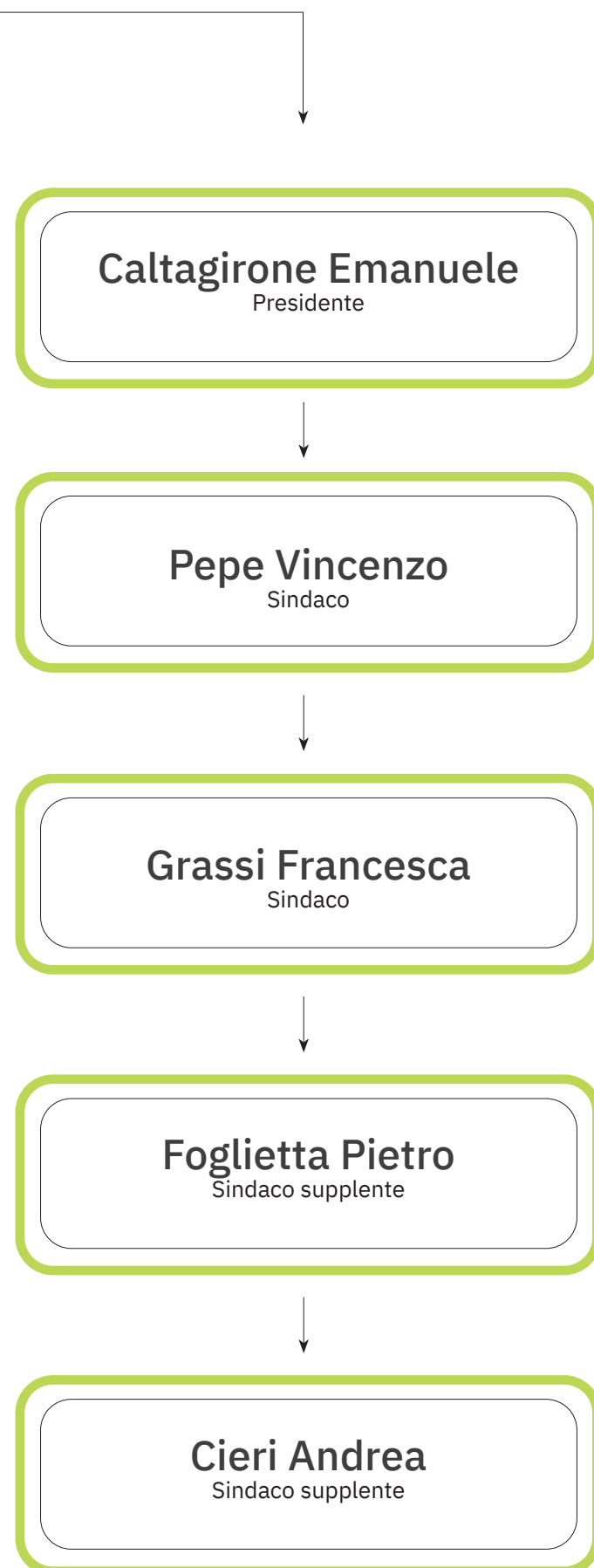
Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è l'organo che vigila sul corretto funzionamento dell'azienda. In particolare, il Collegio Sindacale della controllante verifica la regolarità contabile, il rispetto delle norme, l'osservanza dello statuto e che sia attuata una corretta amministrazione in generale.

Il Collegio Sindacale è l'organo di vigilanza che si adopera per controllare e garantire che la struttura e la gestione della società sia adeguata e in linea con i principi di correttezza amministrativa e affidabilità. Il Collegio è costituito da tre membri effettivi e due supplenti, quattro uomini (80%) e una donna (20%), di cui il 100% appartenente alla fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni.

Infine, il Revisore legale è Giuseppe Carucci e l'Organismo di Vigilanza è costituito da Arianna Natalini Manfredi, Gloria Capperi e Germana Narcisi.

In merito agli organi di amministrazione e controllo delle società controllate, si precisa che al 31 dicembre 2025: per Eurome S.r.l. l'Amministrazione è affidata a un Amministratore Unico Giorgio Marinelli ed è previsto il controllo da parte del revisore unico Giuseppe Carucci. Per Trice S.r.l. l'Amministrazione è affidata a un Amministratore Unico Vincenza Di Pierno ed è previsto il controllo da parte del revisore unico Gaetano Buffone. Per Cyber-Bee S.r.l. l'Amministrazione è affidata a un Amministratore Unico Luca Gabrielli ed è previsto il controllo da parte del revisore unico Andrea Cieri. Per gway S.r.l. l'Amministrazione è affidata a due Amministratori con poteri disgiunti Mirella Stoppaccioli e Diego Barbarani ed è previsto il controllo da parte del revisore unico Andrea Cieri. Per R1 Lease S.r.l. l'Amministrazione è affidata a due Amministratori con poteri disgiunti Giancarlo Stoppaccioli e Alessia Monteleone ed è previsto il controllo da parte del revisore unico Francesca Grassi. Per tutte le società controllate da R1 S.p.A. l'Organismo di Vigilanza è monocratico ed è affidato ad Arianna Natalini Manfredi.



In tema di conflitti di interesse, si segnala che questi sono disciplinati dal Codice Etico che prevede che ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata al superiore in posizione manageriale, o all'organo del quale si è parte, e all'Organismo di Vigilanza. Parimenti, il soggetto coinvolto si astiene tempestivamente dall'intervenire nel processo operativo/ decisionale e il superiore in posizione manageriale o l'organo, anche in relazione a possibili attività consultiva dell'Organismo di Vigilanza:

- individua le soluzioni operative atte a salvaguardare, nel caso specifico, la trasparenza e la correttezza dei comportamenti nello svolgimento delle attività;
- trasmette agli interessati e al proprio superiore gerarchico, nonché all'Organismo di Vigilanza, le necessarie istruzioni scritte;
- archivia la documentazione ricevuta e trasmessa.

SISTEMA CONTROLLO RISCHI

R1 Group riconosce che una gestione adeguata dei rischi è fondamentale per garantire la continuità operativa, la conformità alle normative vigenti e la protezione degli interessi degli stakeholder. L'approccio alla gestione dei rischi si articola in più direzioni, integrando procedure, strumenti e pratiche che coprono diversi aspetti operativi, normativi e ambientali.

Nel 2025, R1 Group ha istituito la funzione di Internal Audit, quale ulteriore elemento di rafforzamento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi. Tale funzione opera in modo indipendente con l'obiettivo di valutare l'efficacia e l'adeguatezza dei processi aziendali, dei presidi di controllo e del sistema di compliance, contribuendo al miglioramento continuo e alla diffusione di una cultura del controllo e della trasparenza.

Per R1 Group, i principali rischi presidiati riguardano il profilo reputazionale e legale, oltre che quello di affidabilità economico-finanziaria, in considerazione del fatto che il Gruppo partecipa a procedure di appalto pubblico. In conformità al quadro normativo italiano ed europeo, ogni gara è supportata da un processo strutturato di verifica della compliance e da controlli puntuali sui requisiti di fornitori e partner. In tale contesto, la Società ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, quale presidio fondamentale per la prevenzione dei reati e per garantire trasparenza e correttezza

nei processi aziendali. A supporto di tale sistema, R1 Group svolge periodicamente attività di audit interni e promuove programmi di formazione rivolti al personale, con l'obiettivo di rafforzare la cultura della compliance e assicurare l'aggiornamento continuo sulle normative applicabili.

In tale ambito, per la controllante R1 S.p.A., il **Rating di Legalità** e il **Rating CRIBIS** rappresentano strumenti centrali nella gestione dei rischi reputazionali e di affidabilità. Il Rating di Legalità è espressione dell'impegno della società a condurre le proprie attività nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dei principi di buona governance. Allo stesso modo, il Rating CRIBIS, che analizza la solidità e l'affidabilità finanziaria e operativa dell'azienda, permette alla Società di monitorare in modo costante i rischi legati alla solvibilità e alla stabilità delle proprie operazioni economiche. Entrambi i rating sono strumenti che, oltre a garantire la corretta gestione dei rischi finanziari e reputazionali, sono fattori determinanti nella selezione dei partner commerciali e nella partecipazione a gare e appalti.

Si rimanda al capitolo "La politica fiscale" per un approfondimento in tema di rischi connessi alla fiscalità.

Sul fronte dei rischi legati alle tematiche ESG, R1 Group è pienamente consapevole che questi rappresentano un fattore di crescente rilevanza

nel contesto economico e sociale odierno. A tal fine, l'azienda ha integrato i principi di sostenibilità e responsabilità sociale nelle sue operazioni quotidiane, cercando di minimizzare i rischi derivanti da fattori ambientali, sociali e di governance. Questi rischi includono:

RISCHI AMBIENTALI

Legati all'impatto delle attività aziendali sull'ambiente, comprese le emissioni di gas serra, la gestione dei rifiuti e il consumo di risorse naturali. R1 Group ha implementato un Sistema di Gestione Ambientale conforme alle normative ISO 14001 e ISO 14064 per monitorare e ridurre il proprio impatto ambientale.

RISCHI SOCIALI

Connessi al rispetto dei diritti umani, delle normative sul lavoro e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti e di quelli della catena di fornitura. R1 Group si impegna a garantire che le proprie pratiche siano conformi agli standard internazionali sui diritti del lavoro e a

promuovere politiche di inclusività e benessere per i propri dipendenti. In tale ambito rientrano anche i rischi connessi alla salute e sicurezza dei lavoratori, presidiati attraverso un sistema di gestione certificato ISO 45001. L'azienda promuove inoltre politiche orientate all'inclusione, al benessere e al rispetto degli standard internazionali.

RISCHI DI GOVERNANCE

Connessi alla trasparenza, all'etica e alla gestione interna. L'adozione del Modello 231, del Codice Etico e delle politiche di corporate governance permette di ridurre i rischi legati a comportamenti illeciti o fraudolenti e di garantire la piena responsabilità nelle decisioni aziendali.

R1 Group ha identificato diversi rischi legati alle tematiche ESG, in particolare riguardanti "Sostenibilità e cambiamento climatico" e "Salute e sicurezza". Tra i principali rischi, si evidenziano il consumo di risorse idriche ed energetiche, nonché le emissioni di CO₂, comuni a qualsiasi attività produttiva legata alla produzione e vendita di apparecchiature informatiche.

I principali impatti negativi individuati riguardano:

- le emissioni derivanti dallo spostamento tramite autovetture (diesel/benzina);
- le emissioni generate dal consumo di energia elettrica (KWh) utilizzata dalle apparecchiature informatiche;
- il consumo di risorse idriche durante la produzione delle apparecchiature;
- la produzione di rifiuti RAEE.

R1 Group prosegue il suo obiettivo finalizzato alla gestione responsabile delle risorse naturali, promuovendo la locazione operativa come modello preferenziale di business. La locazione, infatti, offre una maggiore tracciabilità dei prodotti, in quanto consente, al termine del contratto, il ritiro dei beni e il riutilizzo degli stessi mediante reinserimento nel mercato dell'usato degli asset usati. In particolare, nei contratti di locazione operativa di PC, sia mobili che fissi, viene proposto ai clienti un servizio opzionale di monitoraggio dei consumi e riduzione degli stessi, al fine di prolungare il ciclo di vita delle batterie, dei materiali ed efficientare i consumi. La locazione operativa è accompagnata, inoltre, da azioni compensative consistenti nella piantumazione di alberi a compensazione delle emissioni di CO₂. Questa attività avviene tramite la piantumazione di alberi, il cui numero generalmente è proporzionato alla CO₂ generata dai consumi energetici delle apparecchiature noleggiate. Gli alberi vengono piantati in aree pubbliche o private, creando così un "servizio ecosistemico" che consente un efficace assorbimento di CO₂ e rigenerazione del terreno. In tutti i contratti di locazione operativa viene integrata l'innovazione tecnologica con la responsabilità ambientale per offrire soluzioni che riducono l'impatto e migliorano l'efficienza, trasformando il digitale in un propulsore di sostenibilità.

ETICA DI BUSINESS

GRI 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 205-3

R1 Group si impegna a garantire l'eccellenza dei servizi forniti e la piena soddisfazione delle esigenze dei clienti attraverso un costante perfezionamento di tutti i processi aziendali. In tale ottica, R1 S.p.A. ha adottato un Codice Etico, pubblicato sul sito internet del Gruppo alla sezione <https://r1group.it/responsibility/>, che stabilisce i valori fondanti a cui tutte le società del Gruppo si ispirano, evidenziando gli impegni e le responsabilità etiche che i collaboratori di R1 S.p.A. e delle sue controllate sono tenuti a rispettare nella gestione delle attività aziendali.

Il Codice Etico, pur essendone separato, costituisce parte integrante del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001** e definisce le linee guida etiche per le interazioni con tutti gli interlocutori, interni ed esterni. Il Modello, pubblicato sul sito internet del Gruppo e disponibile allo stesso link di cui sopra, funge da strumento fondamentale per prevenire il rischio di commissione di reati nell'ambito delle attività aziendali e garantire la massima trasparenza nei processi aziendali. Gli organi sociali e in generale il personale di R1 S.p.A. e delle sue società controllate, devono riferire all'**Organismo di Vigilanza** ogni informazione rilevante per il rispetto del Modello e segnalare comportamenti che possano violare le sue disposizioni o configurare reati. A tali fini è istituito un canale di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza, consistente in un indirizzo di posta elettronica dedicato, da sempre operativo per ricevere le segnalazioni. Tale modalità di trasmissione delle segnalazioni è volta a garantire la riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi nei loro confronti. Inoltre, R1 S.p.A. e le Società controllate hanno istituito **canali di segnalazione interni** al fine di operare nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 concernente l'attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni

riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (Decreto "Whistleblowing").



Conformemente al Codice Etico di R1 Group, ogni società si impegna a promuovere i diritti umani, intesi come principi inalienabili e fondamentali per la costruzione di una società basata sull'uguaglianza, solidarietà e pace, e sulla tutela dei diritti civili, politici, economici, sociali e culturali. Ogni società del Gruppo ripudia qualsiasi forma di discriminazione, corruzione, lavoro forzato o minorile. I principi di etica, integrità e compliance, come delineati nelle normative internazionali, sono alla base delle attività aziendali, con particolare attenzione alla tutela dei diritti dei lavoratori, delle libertà sindacali, della salute, della sicurezza, dell’ambiente e della biodiversità. Le attività di R1 Group si svolgono sempre nel rispetto della Costituzione e delle normative nazionali e internazionali, chiedendo a tutti i suoi interlocutori di operare con lealtà e rispetto dei principi enunciati nel Codice Etico.

R1 Group si impegna a garantire una **condotta aziendale trasparente, onesta e conforme alle normative sulla concorrenza**. Ogni società del Gruppo adotta un sistema di governance che segue le best practice internazionali, capace di affrontare le sfide della sostenibilità e della complessità operativa, coinvolgendo sistematicamente gli stakeholder nel dialogo su temi di responsabilità sociale e sviluppo sostenibile. Le decisioni aziendali e le azioni del management sono orientate al rispetto dei diritti di tutti gli stakeholder e alla massima trasparenza, affinché le informazioni siano facilmente accessibili e comprensibili, anche attraverso canali come l’intranet aziendale. A conferma dell’impegno del Gruppo, con riferimento a questi temi, si segnala che nel corso del 2025, come per il biennio precedente, non si sono verificati incidenti confermati di corruzione e che non si sono verificati casi di non conformità a leggi e regolamenti, nè casi in cui sono state applicate pene o sanzioni pecuniarie.

Formazione anticorruzione

I programmi di formazione anticorruzione si articolano in corsi in aula, suddivisi tra un modulo comune a tutte le funzioni e moduli dedicati alle attività “sensibili” specifici per le funzioni che se ne occupano (per citarne alcune, la funzione procurement, legal e commerciale). Il Consiglio di Amministrazione e gli Amministratori, inoltre, partecipano a sessioni dedicate, focalizzate su responsabilità specifiche (come, ad esempio, il D.Lgs. 231/2001, il canale Whistleblowing, la gestione dei conflitti di interesse). Tali sessioni si tengono almeno una volta l’anno e prevedono approfondimenti su sentenze recenti e best practice internazionali. Il Gruppo ha identificato quattro funzioni a rischio, tutte coinvolte in percorsi di formazione specifici.

Nel corso dell’anno, la formazione anticorruzione è stata articolata per singole funzioni aziendali, in modo tale da presentare casi giurisprudenziali specifici e pertinenti alle attività e ai rischi di ciascun reparto e approfondire nel contempo le prassi di compliance nei relativi processi, come

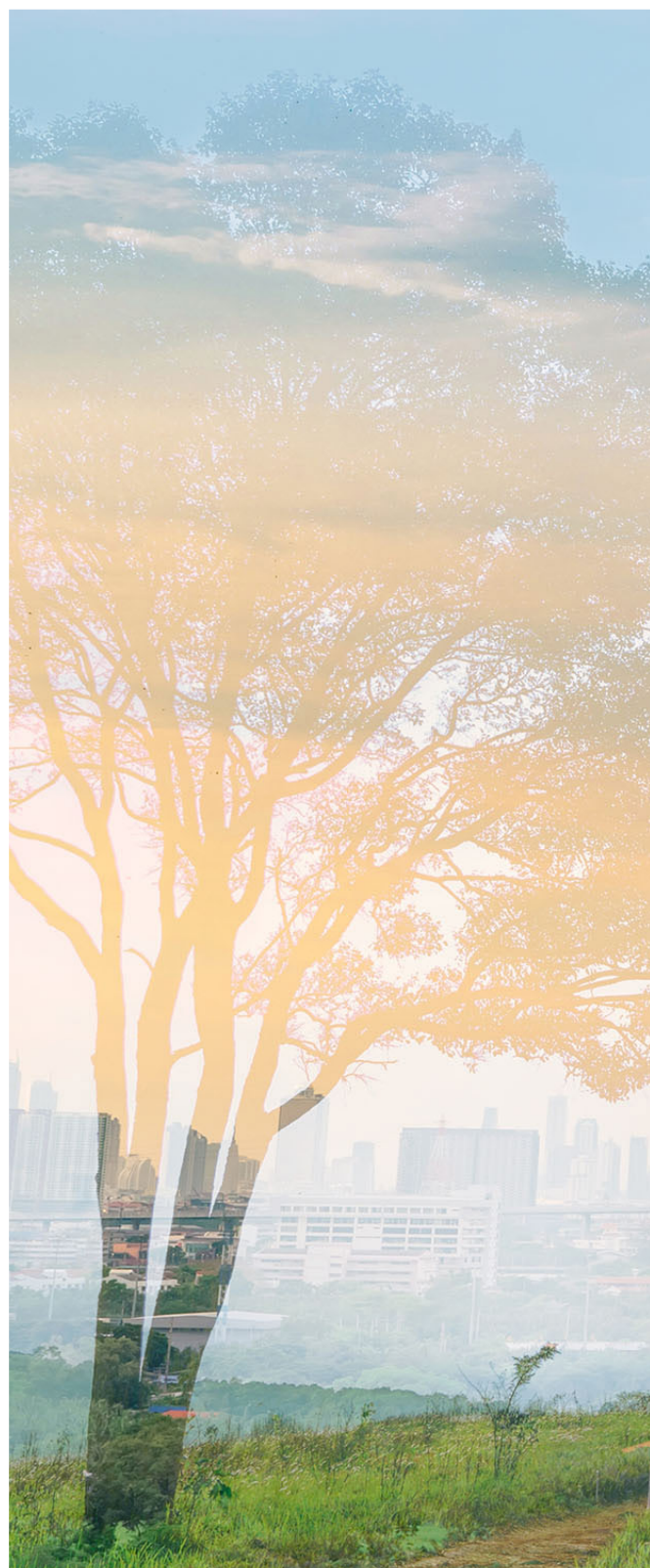
ad esempio: Per gli organi apicali e l’area commerciale l’attenzione si è concentrata, per menzionarne alcuni, su rischi di tangenti, influenze indebite e gestione di relazioni sensibili; per le risorse umane su clientelismo e favoritismi nei processi di selezione e sviluppo; per l’area acquisti sulla corruzione negli approvvigionamenti pubblici e privati; infine, per l’area tecnica su rischi legati a certificazioni e collaudi. In tutti i reparti sono state inoltre richiamate le policy aziendali e le procedure di whistleblowing.

A seguire un riepilogo della formazione anticorruzione e anticoncussione erogata al 31 dicembre 2025.

Formazione anticorruzione e anticoncussione	Unità di misura	Funzioni a rischio	Dirigenti	OADC (Organi amministrativi, di gestione e di vigilanza)	Altri lavoratori propri
Estensione della formazione	%	65	0	100%	100%
Totale dipendenti e collaboratori esterni che rientrano nelle funzioni a rischio	Numero	115	0	8	35
Totale destinatari della formazione		115	0	8	35
Modalità di erogazione e durata					
Formazione in aula	Ore	6	0	3	8
Con quale frequenza è richiesta la formazione?		Semestrale (formazione di base)		Semestrale (formazione di base)	Annuale (formazione di base)

LA SOSTENIBILITÀ DELLA CATENA DI FORNITURA

GRI 2-6



Nel 2025 la sostenibilità continua a rappresentare un fattore chiave nella gestione della supply chain, contribuendo alla continuità operativa e al rafforzamento delle pratiche già consolidate negli anni precedenti. Restano pertanto confermate le principali attività di approvvigionamento, che includono: personal computer, server, sistemi di storage, apparati di rete, stampanti, periferiche e apparati TLC, nonché consumabili quali cartucce e supporti magnetici e ottici delle principali marche, oltre a software applicativi e soluzioni per la sicurezza dei dati. Parimenti, prosegue l'approvvigionamento dei seguenti servizi: installazione e configurazione di soluzioni hardware e software; assistenza tecnica e servizi sistemistici; attività di formazione del personale, comprensive di training on the job su prodotti hardware e software; servizi di logistica.

Nel corso dell'anno, il processo di selezione e qualificazione dei fornitori è stato attuato in continuità con le modalità già adottate, attraverso una verifica preliminare dei requisiti economico finanziari affidata alle funzioni Amministrazione e Risk Management, in conformità al Regolamento per l'iscrizione all'Albo Fornitori, disponibile sui siti istituzionale di ciascuna società. Solo a seguito dell'esito positivo di tale valutazione il fornitore viene inserito nell'anagrafica e considerato qualificato ai fini dell'avvio del rapporto commerciale. Nel corso della collaborazione restano attive le attività di monitoraggio e controllo delle performance, con specifica attenzione al rispetto delle condizioni contrattuali e alla conformità delle forniture ai requisiti definiti.

Il Gruppo, inoltre, rinnova l'impegno a coinvolgere i principali fornitori nella sottoscrizione di protocolli ESG che prevedono il rispetto della normativa vigente, la comunicazione tempestiva di eventuali esiti negativi dei controlli, l'incrementale utilizzo di materiali riciclabili e di fonti energetiche rinnovabili, la segnalazione di potenziali impatti ambientali, l'adozione di piani di gestione delle emergenze, la corretta gestione di prodotti chimici e rifiuti correlati, la partecipazione a percorsi di formazione dedicati, la nomina di referenti interni e la condivisione di indicatori e risultati ambientali, nonché il monitoraggio continuo degli impatti generati lungo la catena di fornitura. Prosegue infine anche nel 2025 l'attività di valutazione dei rischi connessi alla supply chain, attraverso l'analisi della probabilità e dell'impatto degli eventi potenzialmente critici e l'adozione delle opportune misure di mitigazione.

Tra gli obiettivi confermati per il 2026 si evidenziano la selezione di fornitori del comparto ICT attenti ai temi della sostenibilità e del recupero dei materiali a fine ciclo di vita, nonché l'affidamento dei servizi di spedizione a operatori qualificati e certificati, come GLS, conformi a standard ambientali riconosciuti a livello internazionale.

Infine, continua il percorso di progressivo allineamento dei fornitori PMI agli obblighi introdotti dalla Direttiva UE 2022/2464 (Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD), con l'obiettivo di favorire una maggiore trasparenza e una gestione responsabile lungo l'intera catena del valore.

04



**Valore
economico**

LA POLITICA FISCALE

GRI 207-1

R1 Group gestisce la politica fiscale secondo un approccio improntato a responsabilità, trasparenza e legalità, in coerenza con la propria strategia di sostenibilità. L'organizzazione riconosce che la corretta gestione degli obblighi tributari non solo contribuisce allo sviluppo economico e sociale dei territori in cui opera, ma costituisce anche un elemento centrale per la costruzione di un rapporto fiduciario con gli stakeholder. Anche nel rispetto dei diritti umani, l'organizzazione si impegna a non adottare pratiche fiscali aggressive nei Paesi in cui opera, contribuendo a un sistema fiscale equo. La gestione del rischio fiscale è strutturata in modo da garantire conformità normativa e salvaguardia degli interessi collettivi, minimizzando gli impatti negativi e massimizzando quelli positivi per la società, l'ambiente e l'economia.

La responsabilità operativa in materia di imposte dirette e indirette è affidata al Chief Financial Officer (CFO), che coordina le attività interne di gestione fiscale e garantisce l'adempimento degli obblighi tributari. Il CFO opera in stretta collaborazione con consulenti fiscali esterni incaricati di valutare il carico fiscale complessivo in conformità con la normativa vigente e con i principi dell'ordinamento tributario. In caso di nuove disposizioni fiscali o modifiche legislative potenzialmente vantaggiose, i consulenti fiscali monitorano tempestivamente tali novità e ne segnalano la rilevanza al CFO, che procede a una valutazione tecnica e strategica per verificare la coerenza con i valori e le priorità dell'organizzazione. Non sono attualmente presenti policy formali o regolamenti aziendali specificamente dedicati alla gestione della strategia fiscale; tuttavia, la materia è integrata nei principi generali di governance economico-finanziaria del Gruppo.

La strategia fiscale, nei suoi elementi rilevanti, viene sottoposta all'approvazione del Consiglio di

Amministrazione, che ne esamina l'impostazione almeno una volta l'anno in sede di approvazione del bilancio e delle previsioni economiche. Il CdA svolge un ruolo di supervisione strategica sull'implementazione delle scelte fiscali, garantendo che esse siano coerenti con i principi di legalità, equità e sostenibilità. Questo assetto consente all'organizzazione di monitorare in modo strutturato i rischi fiscali, di cogliere eventuali opportunità nel rispetto della normativa e di operare in modo responsabile verso la collettività e gli stakeholder.

R1 Group rinnova costantemente il proprio impegno a operare nel rispetto dei principi di legalità, correttezza e trasparenza anche nella gestione delle tematiche fiscali, in coerenza con quanto previsto dal Modello di Organizzazione ex D.Lgs. 231/2001 e dal Codice Etico aziendale. In questo ambito, l'organizzazione continua a monitorare attentamente i principali rischi connessi alla fiscalità. Tra questi, resta centrale il rischio di incorrere in violazioni della normativa tributaria, anche a causa di interpretazioni non sempre univoche delle disposizioni fiscali. Un ulteriore elemento di attenzione è rappresentato dalla possibilità di un utilizzo improprio o distorto delle norme tributarie, attraverso pratiche elusive o aggressive che potrebbero compromettere la coerenza del comportamento aziendale con i valori dichiarati. A questi si aggiunge il rischio reputazionale, particolarmente rilevante per un gruppo che opera anche con enti pubblici: eventuali irregolarità fiscali potrebbero incidere negativamente sulla possibilità di partecipare a gare, sulla fiducia degli stakeholder e sulla credibilità aziendale nel suo complesso. Infine, non va sottovalutato il rischio sanzionatorio e interdittivo previsto dal D.Lgs. 231/2001, che potrebbe colpire la società in caso di comportamenti fiscalmente scorretti. La consapevolezza di tali rischi guida le scelte del Gruppo, che continua a investire nel rafforzamento dei presidi interni e nella diffusione di una cultura improntata alla responsabilità e alla piena conformità normativa.

La gestione dei rischi fiscali è ulteriormente rafforzata attraverso:

L'effettiva attuazione del MOGC (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo), che costituisce uno strumento di prevenzione dei reati anche in ambito tributario	La formazione del personale e la comunicazione interna sul Codice Etico, che stabilisce condotte trasparenti e responsabili in materia di obblighi fiscali e contabili	Il sistema di whistleblowing, pienamente operativo e conforme al D.Lgs. 24/2023, che garantisce canali sicuri per la segnalazione di eventuali irregolarità, anche in ambito fiscale	Il coinvolgimento di consulenti fiscali esterni, che esaminano tempestivamente nuove disposizioni normative e le sottopongono al CFO per una valutazione tecnica e strategica	Il ruolo attivo della funzione Compliance e, dal 2025, dell'Internal Audit, con mandato esteso a tutte le società del Gruppo, che monitora l'adeguatezza dei controlli e segnala eventuali criticità
--	--	--	---	--

Nel corso dell'anno, inoltre, R1 Group ha proseguito il proprio percorso di rafforzamento dei presidi in ambito fiscale attraverso una serie di iniziative orientate alla crescita interna e alla maggiore integrazione tra funzioni aziendali. In particolare, sono state avviate attività di formazione dedicate ai dipendenti coinvolti nella gestione contabile e fiscale, con l'obiettivo di rafforzare la consapevolezza normativa e promuovere un'applicazione coerente e puntuale delle disposizioni vigenti. Tali attività sono state supportate dall'impiego di strumenti digitali e modelli operativi a supporto delle decisioni.

Parallelamente, l'anno ha segnato l'avvio delle basi per l'implementazione della funzione di Internal Audit, a testimonianza della volontà dell'organizzazione di dotarsi di un presidio strutturato e indipendente per la valutazione dell'efficacia dei controlli interni, anche in ambito fiscale. Il Gruppo ha inoltre rafforzato l'integrazione dei

presidi fiscali nel più ampio sistema di compliance aziendale, adottando un approccio improntato alla prevenzione, al miglioramento continuo e alla responsabilizzazione diffusa. Tutte le attività si sono svolte in coerenza con i valori espressi nel Codice Etico, i cui principi di integrità, correttezza e trasparenza sono stati costantemente promossi e condivisi anche con i partner esterni, come fornitori e consulenti.

La gestione fiscale del Gruppo continuerà a concentrarsi su tre direttrici fondamentali: garantire l'adempimento puntuale e corretto dei doveri tributari, mitigare i rischi fiscali attraverso adeguati presidi organizzativi e valutare con attenzione le opportunità offerte da specifiche disposizioni agevolative, sempre nel pieno rispetto della normativa. Tale impostazione riflette la volontà del Gruppo di operare in modo conforme, etico e trasparente, contribuendo in maniera positiva al contesto economico e sociale in cui è inserito.

VALORE GENERATO E DISTRIBUITO

GRI: 201-1

Nel 2025 R1 Group ha generato un valore economico pari a

221.214.263

EURO

di cui 205.237.857 € distribuiti ai propri stakeholder attraverso costi operativi, remunerazione del personale, degli azionisti, dei finanziatori, della Pubblica Amministrazione e della comunità. Il valore economico trattenuto, pari a 15.976.406 €, è stato destinato principalmente ad ammortamenti, svalutazioni e accantonamenti a riserva, contribuendo al rafforzamento della capacità del Gruppo di sostenere la crescita e creare valore nel lungo periodo.

	2023	2024	2025
	€	€	€
Valore economico generato dal Gruppo	233.932.210	261.932.922	221.214.263
Ricavi delle vendite e prestazioni	232.410.979	260.356.931	218.980.399
Altri proventi	1.521.231	1.575.991	2.233.864
Valore economico distribuito dal Gruppo	223.459.629	247.017.430	205.237.857
Costi operativi riclassificati	212.876.548	233.146.833	191.438.386
Mat.prime, materiali di consumo e merci utilizzate	185.062.803	200.545.957	155.290.671
Costi per servizi	27.295.890	28.370.188	30.562.491
Altri costi operativi riclassificati	579.983	4.314.957	5.652.553
Liberalità, sponsorizzazioni e collaborazioni	(62.128)	(84.269)	(67.329)
Remunerazione del personale	5.182.686	6.537.727	7.529.897
Costi del personale	5.182.686	6.537.727	7.529.897
Remunerazione dei finanziatori	-309.492	-542.548	-995.292
Oneri finanziari	-309.492	-542.548	-995.292
Remunerazione degli azionisti	1.665.000	2.000.000	1.772.000
Distribuzione degli utili dell'anno	1.665.000	2.000.000	1.772.000
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	3.982.759	5.791.149	5.425.537
Imposte sul reddito	3.982.759	5.791.149	5.425.537
Comunità	51.146	62.128	84.269
Liberalità, sponsorizzazioni e collaborazioni	62.128	84.269	67.329
Valore economico trattenuto dal Gruppo	10.472.581	14.915.492	15.976.406
Ammortamenti e svalutazioni	2.349.327	2.957.420	3.893.967
Risultato d'esercizio destinato a riserve	8.123.254	11.958.072	12.082.439
Risultato d'esercizio	9.788.254	13.958.072	13.854.439

05

Le nostre persone

GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

GRI: 2-7, 2-8, 2-30, 401-1, 405-1b

Le persone sono un elemento indispensabile per l'esistenza dell'impresa. La dedizione e la professionalità del management e dei dipendenti sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi aziendali. Ogni società di R1 Group si impegna a offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna. Le funzioni competenti devono:

- 1.** Adottare in ogni caso criteri di merito e di competenza (e comunque strettamente professionali) per qualunque decisione relativa alle risorse umane
- 2.** Provvedere in ogni caso a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire le risorse umane senza discriminazione alcuna
- 3.** Creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche od orientamenti personali non possano dare luogo a discriminazioni e in grado di promuovere la serenità di tutti gli operativi

R1 Group riconosce le persone come fattore fondamentale e irrinunciabile per lo sviluppo aziendale. Per questo, ritiene importante stabilire e mantenere con i soci lavoratori, i dipendenti e i collaboratori relazioni basate sulla fiducia reciproca. Il Gruppo si impegna a tutelare e a rafforzare il capitale umano e ad offrire pari opportunità di lavoro e di crescita professionale a tutti i soci lavoratori e dipendenti senza alcuna discriminazione o forma di nepotismo o favoritismo. Si esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si creino ambienti di lavoro ostili o creazione di ostacoli alle prospettive professionali di ciascuno. Con riferimento al processo di selezione, è prevista la pubblicazione di annunci di lavoro su diversi portali online di recruiting, il colloquio conoscitivo e la formalizzazione della proposta economica per l'inserimento/assunzione.

In generale, i rapporti di lavoro, anche in termini di sistema retributivo adottato, sono coperti al 100% da accordi di contrattazione collettiva.

Il personale, che opera nel territorio italiano, è assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro e, al 31 dicembre 2025, le persone impiegate in R1 Group sono pari a 123, in lieve crescita rispetto alle 121 unità del 2024 e alle 100 del 2023, confermando un trend di progressivo rafforzamento della struttura organizzativa. Compresi gli 85 collaboratori esterni, la totalità delle forze impiegate è pari a 206 – di cui 4 dipendenti appartenenti a categorie protette (1 uomo e 3 donne), in linea con lo scorso anno.

La composizione per qualifica evidenzia una sostanziale stabilità nella categoria degli impiegati, che rappresentano la componente principale della popolazione aziendale (108 unità nel 2025, in linea con il 2024), mentre i quadri risultano in crescita rispetto agli anni precedenti (14 nel 2025 contro 11 nel 2024 e 9 nel 2023). La distribuzione di genere si mantiene stabile nel triennio, con una leggera crescita della componente femminile nel 2025.

Popolazione aziendale
per qualifica e genere

	2023			2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Quadri	6	3	9	8	3	11	8	6	14
Impiegati	53	37	90	72	37	109	73	35	108
Operai	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Totale	60	40	100	81	40	121	82	41	123

Percentuale popolazione
aziendale per qualifica
e genere

In linea con gli anni precedenti, la forza lavoro non dipendente risulta in crescita, passando da 56 collaboratori nel 2024 a 85 nel 2025. Le principali forme contrattuali sono rappresentate da contratti di agenzia, collaborazioni a partita IVA e contratti di procacciamento. Nel 2025 si rafforza in particolare il coinvolgimento dei collaboratori a P.IVA in attività trasversali, tra cui area tecnica, legale, amministrativa, commerciale, graphic design e progetti ESG, oltre al supporto alle soluzioni dell’offering R1 Lease. Anche gli apprendisti risultano coinvolti in attività operative e formative, tra cui la redazione di report informativi e attività tecniche di supporto.

	2023		2024		2025	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Quadri	67%	33%	72%	27%	57%	43%
Impiegati	59%	41%	66%	34%	68%	32%
Operai	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Totale	60%	40%	67%	33%	67%	33%

Collaboratori esterni

Le società del Gruppo confermano l’importanza della stabilità occupazionale. Al 31 dicembre 2025, la quota di personale con contratto a tempo indeterminato si attesta al 98,3%, in aumento rispetto al 94% del 2024 e all’89% del 2023, mentre la componente full-time raggiunge circa il 94%, sostanzialmente stabile nel triennio.

	2023			2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Stage/Apprendisti	0	0	0	0	0	0	13	5	18
Lavoratori Somministrati	0	0	0	0	0	0	5	0	5
Collaboratori a progetto	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Collaboratori a P.Iva	14	2	16	21	3	24	21	4	25
Contratti di procacciamento	6	3	9	6	0	6	7	1	8
Contratti di Agenzia	18	4	22	22	4	26	26	3	29
Totale	38	9	47	49	7	56	72	13	85

Nel complesso, il 2025 conferma un rafforzamento della struttura organizzativa, accompagnato da una maggiore diversificazione delle forme di collaborazione esterne e da un progressivo consolidamento dei rapporti di lavoro stabili all'interno del Gruppo.

Numero dipendenti per
tipologia contrattuale
(Tempo determinato/
indeterminato)

	2023			2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo determinato	6	5	11	4	3	7	0	2	2
Tempo indeterminato	54	35	89	77	37	114	82	39	121
Totale	60	40	100	81	40	121	82	41	123

Numero dipendenti per
tipologia contrattuale
(Full-time/part-time)

Nel 2025 il turnover in entrata si attesta al 17,1%, in calo rispetto al 28,1% del 2024, mentre il turnover in uscita sale al 20,3%, superando sia il 2024 (12,4%) sia il 2023. Le nuove assunzioni restano concentrate nella fascia 30-50 anni, con una maggiore presenza della componente femminile rispetto all'anno precedente. Le cessazioni riguardano principalmente la fascia 30-50 anni mentre gli under 30 continuano a registrare una bassa incidenza di uscite, ma nel complesso si evidenzia un maggiore dinamismo organizzativo nel 2025 rispetto al biennio precedente e permane una buona stabilità nella componente più giovane della popolazione aziendale.

	2023			2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti full-time	59	33	92	79	36	115	82	34	116
Dipendenti part-time	1	7	8	2	4	6	0	7	7
Totale	60	40	100	81	40	121	82	41	123

Personale assunto
per età e genere

	2023			2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	8	5	13	9	0	9	4	0	4
30-50	7	4	11	17	6	23	6	7	13
>50	5	1	6	2	0	2	4	0	4
Totale	20	10	30	28	6	34	14	7	21

Tasso di turnover
in entrata³



	2023			2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	13,3%	12,5%	13,0%	11,1%	0,0%	7,4%	4,9%	0,0%	3,3%
30-50	11,7%	10,0%	11,0%	21,0%	15,0%	19,0%	7,3%	17,1%	10,6%
>50	8,3%	2,5%	6,0%	2,5%	0,0%	1,7%	4,9%	0,0%	3,3%
Totale	33,3%	25,0%	30,0%	34,6%	15,0%	28,1%	17,1%	17,1%	17,1%

Personale che ha
cessato il rapporto di
lavoro per età e genere

	2023			2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	2	1	3	0	0	0	1	0	1
30-50	12	5	17	3	8	11	14	7	21
>50	8	1	9	3	1	4	3	0	3
Totale	22	7	29	6	9	15	18	7	25

Tasso di turnover
in uscita⁴



	2023			2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	3,3%	2,5%	3,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	0,0%	0,8%
30-50	20,0%	12,5%	17,0%	3,7%	20,0%	9,1%	17,1%	17,1%	17,1%
>50	13,3%	2,5%	9,0%	3,7%	2,5%	3,3%	3,7%	0,0%	2,4%
Totale	36,7%	17,5%	29,0%	7,4%	22,5%	12,4%	22,0%	17,1%	20,3%

³I tassi sono calcolati sul totale del numero di dipendenti per genere al 31 dicembre del periodo di riferimento.
⁴I tassi sono calcolati sul totale del numero di dipendenti per genere al 31 dicembre del periodo di riferimento.

FORMAZIONE E SVILUPPO

GRI: 404-1

Nell'ambito delle attività del Gruppo, condivisione, ascolto e formazione continuano a rappresentare leve strategiche fondamentali per assicurare la continuità operativa in un contesto in costante evoluzione. In tal senso, l'attività formativa si conferma non solo un importante fattore di vantaggio competitivo, ma soprattutto uno strumento chiave per promuovere il miglioramento continuo e sostenere la crescita professionale delle persone. In un contesto in cui le competenze richieste evolvono rapidamente, le strategie di upskilling e reskilling assumono un ruolo sempre più centrale nello sviluppo dei talenti e nella promozione di approcci socialmente responsabili.

Nel corso del 2025, la formazione è stata ulteriormente ampliata attraverso sessioni mirate che hanno coinvolto non solo il personale dipendente, ma anche il management aziendale. In particolare, ai manager sono stati dedicati percorsi specifici sui temi del time management e della gestione dei conflitti, con l'obiettivo di rafforzare le competenze organizzative e relazionali. Parallelamente, il personale tecnico ha proseguito il proprio percorso di certificazione in ambito specialistico, contribuendo al consolidamento delle competenze distintive del Gruppo.

Particolare attenzione, inoltre, è dedicata ai percorsi di inserimento delle nuove risorse. Il personale in ingresso partecipa a un programma strutturato di onboarding, erogato dal personale interno e svolto in presenza presso le sedi aziendali, in particolare nella sede di Roma, o in modalità online. Il percorso, della durata variabile ma generalmente pari ad almeno cinque giornate lavorative, prevede una formazione trasversale che consente alle nuove risorse di entrare in contatto con i referenti delle diverse Business Unit e di approfondire l'offerta del Gruppo. A questa fase segue un periodo di formazione on the job, specifico per il ruolo ricoperto.

Durante il percorso professionale in azienda, i dipendenti partecipano inoltre a programmi di formazione obbligatoria (quali, ad esempio, apprendistato e sicurezza sul lavoro ai sensi del

D.Lgs. 81/2008), nonché a iniziative formative finalizzate allo sviluppo di competenze tecniche (hard skills). Il Gruppo organizza inoltre periodicamente sessioni di coaching volte al rafforzamento delle competenze trasversali (soft skills).

In continuità con quanto già avviato nel 2025, il Gruppo intende sviluppare ulteriormente strumenti di gestione e valorizzazione delle risorse umane, attraverso la definizione di piani di crescita individuali basati su obiettivi e KPI misurabili, anche in ottica di introduzione di sistemi premianti strutturati. Saranno inoltre potenziate le attività di assessment individuali e di gruppo, al fine di individuare eventuali aree di miglioramento sia a livello manageriale sia operativo. Infine, è prevista l'introduzione di nuove sessioni formative dedicate all'utilizzo delle tecnologie di intelligenza artificiale, in linea con l'evoluzione del contesto tecnologico e delle competenze richieste.

Come si evince dalle tabelle seguenti, nel triennio emerge un andamento complessivamente positivo dell'impegno formativo del Gruppo, con una crescita particolarmente significativa nel 2025.

Le **ore totali di formazione** mostrano infatti un incremento rilevante, passando da 2.854 nel 2024 a 4.780 nel 2025, superando anche il dato del 2023. Tale crescita è trainata principalmente dalla categoria degli impiegati e dei quadri, a conferma della centralità dello sviluppo delle competenze operative e gestionali. L'aumento è riconducibile, in particolare, all'intensificazione di percorsi formativi legati al rinnovo di certificazioni tecniche e professionali, nonché all'avvio di iniziative mirate all'adeguamento a nuovi standard e schemi certificativi, tra cui quelli in ambito salute e sicurezza (es. ISO 45001). A ciò si aggiungono ulteriori programmi di aggiornamento specialistico e trasversale, volti a sostenere l'evoluzione dei servizi offerti e a rafforzare le competenze interne in linea con le esigenze del mercato. Anche le **ore medie pro capite** evidenziano un deciso miglioramento nel 2025, con un aumento generalizzato rispetto all'anno precedente (totale medio da 23,6 a 38,9 ore), segnale di un rafforzamento strutturato delle attività formative. Permane tuttavia un differenziale tra generi, con valori medi più elevati per la componente maschile, coerentemente con la distribuzione del personale nelle diverse funzioni tecniche.

Con riferimento alle **aree tematiche**, si osserva una forte crescita della formazione tecnico-professionale abilitativa, che nel 2025 rappresenta la quota prevalente delle ore erogate. In aumento anche la formazione in materia di salute e sicurezza, mentre si registra una significativa riduzione delle ore dedicate alle competenze trasversali e comportamentali, che risultano marginali nell'ultimo anno.

Infine, si segnala un incremento molto marcato delle ore di formazione rivolte a personale non assunto e terze parti, in particolare in ambito tecnico-professionale, a testimonianza di una maggiore apertura del Gruppo verso l'ecosistema esterno e di un rafforzamento delle competenze lungo tutta la catena del valore.

Infine, si segnala un incremento molto marcato delle **ore di formazione rivolte a personale non assunto e terze parti**, in particolare in ambito tecnico-professionale, a testimonianza di una maggiore apertura del Gruppo verso l'ecosistema esterno e di un rafforzamento delle competenze lungo tutta la catena del valore.

ORE DI FORMAZIONE

4.780

Totale ore di formazione erogate per qualifica e genere

	2023			2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Quadri	110	10	120	151	45	196	277	122	398
Impiegati	2.173	649	2.822	2.206	452	2.658	3.693	689	4.382
Operai	6	0	6	0	0	0	0	0	0
Totale	2.289	659	2.948	2.357	497	2.854	3.969	811	4.780

Ore medie di formazione erogate per qualifica e genere

	2023			2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Quadri	18,3	3,3	13,3	18,8	14,9	17,8	34,6	20,3	28,4
Impiegati	41,0	17,5	31,4	30,6	12,2	24,4	50,6	19,7	40,6
Operai	6,0	-	6,0	0,0	-	0,0	0,0	-	0,0
Totale	38,2	16,5	29,5	29,1	12,4	23,6	48,4	19,8	38,9

Totale ore di formazione erogate ai dipendenti per area tematica e genere

	2023			2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tecnico-professionale abilitativa	1.471	0	1.471	1.178	0	1.178	2.936	354	3.291
Tecnico-professionale non abilitativa	470	464	934	629	234	863	787	341	1.128
Trasversale e comportamentale	226	129	355	378	183	560	13	7	20
Salute e Sicurezza	122	66	188	172	80	252	230	106	336
Commerciale	0	0	0	0	0	0	3	3	6
Totale	2.289	659	2.948	2.357	497	2.854	3.969	811	4.780

Totale ore di formazione erogate a personale non assunto e dipendenti terzi

	2023			2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tecnico-professionale	415	60	475	167	124	291	2.312	455	2.767
Altra formazione	586	161	747	864	62	926	578	116	694
Totale	1.001	221	1.222	1.031	186	1.217	2.889	571	3.460

BENESSERE E PARI OPPORTUNITÀ

GRI: 401-3, 405-1b, 406-1

Le persone rappresentano il motore della crescita aziendale e dell'evoluzione dei processi e del business. Per questo R1 Group si impegna costantemente nella valorizzazione delle diversità, che si esprime concretamente attraverso il rispetto di codici e politiche interne e con la costruzione di specifici percorsi formativi. Da alcuni anni, le società hanno deciso di promuovere nel recruitment delle risorse i principi di diversità d'inclusione e di nazionalità. L'attività di selezione è estesa a tutte le nazionalità, nel pieno rispetto della normativa sulla parità di genere. I processi di selezione sono attentamente monitorati per garantire un equo bilanciamento dei due generi nei bacini dei candidati. È rilevante anche l'impegno per la crescita delle donne in posizioni

di responsabilità; tuttavia, si registra una risposta alla selezione principalmente di genere maschile, in quanto si riceve maggior risposta maschile agli annunci di profili tecnici, che sono tra quelli più pubblicati. Ogni società di R1 Group auspica che le proprie risorse, ad ogni livello, collaborino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno, intervenendo, ove necessario, per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori. A questo effetto, sono ritenuti rilevanti anche comportamenti extra lavorativi particolarmente offensivi per la sensibilità civile. In ogni caso, sono proibiti senza eccezione comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale. Le società, ad oggi:

Non hanno proceduto negli ultimi 5 anni a licenziamenti individuali o collettivi, per qualsiasi causa o ragione	Non hanno avuto alcun caso di prepensionamento
---	--

Tra le misure dirette si evidenziano le policy interne che guidano i processi di gestione dei piani di promozione e di salary review. La retribuzione è corrisposta secondo quanto dettato dal CCNL applicato in azienda. Sono promossi aumenti retributivi anche individuali quando si verificano le condizioni di esperienza professionale acquisita sul campo lavorativo. A parità di livello e mansione

contrattuale non ci sono diversità retributive tra uomini e donne.

Si segnala che dal 2023 ha preso avvio il regolamento del Piano Welfare accessibile a tutti (affisso in ogni sede aziendale) che prevede l'erogazione di un importo, il Credito Welfare, che il dipendente potrà utilizzare per fruire liberamente dei servizi di suo

interesse, secondo quanto previsto dalla normativa vigente. L'accesso al piano, punta a sostenere il potere d'acquisto dei lavoratori e dare accesso a beni e servizi che soddisfino le esigenze individuali e/o quelle del nucleo familiare, in considerazione delle opportunità concesse dalla normativa vigente. Nel corso dell'anno, sono state introdotte anche iniziative volte a incentivare e valorizzare le performance, in particolare attraverso contest dedicati alla forza vendita, al termine dei quali sono stati riconosciuti premi ai commerciali che hanno conseguito i migliori risultati. Analogamente,

alcune figure del personale di supporto, in particolare nell'ambito commerciale, sono state valorizzate attraverso sistemi premianti legati al contributo fornito alle attività aziendali. Inoltre, ogni società di R1 Group favorisce iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate a ottenere maggior benessere organizzativo ed esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti e severamente sanzionati. Sono considerati come tali:

Creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori	Porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui	Ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti
--	---	--

È vietata inoltre qualsiasi forma di violenza o molestia o sessuale o riferita alle diversità personali e culturali. Sono considerate come tali:

Subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali	Indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo	Proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento	Alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale
---	---	---	--

Si segnala che nel corso del 2025, come nel biennio precedente, non si sono verificati episodi di discriminazione. Da sempre, il Gruppo si impegna a creare un contesto in cui l'inclusione sociale sia basata su opportunità equamente distribuite, sull'attenzione alle varie esigenze e sulla valorizzazione delle diversità come fonte di arricchimento. A seguire un dettaglio del triennio in termini di distribuzione per fasce d'età, che risulta sostanzialmente omogenea negli anni.

Popolazione aziendale
per qualifica
e fasce d'età

	2023						2024						2025					
	Numero			Percentuale			Numero			Percentuale			Numero			Percentuale		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Dirigenti	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0%
Quadri	0	7	2	0,0%	77,8%	22,2%	0	6	3	0,0%	66,7%	33,3%	1	8	5	7,1%	57,1%	35,7%
Impiegati	10	54	26	11,1%	60,0%	28,9%	15	76	20	13,5%	68,5%	18,0%	13	68	27	12,0%	63,0%	25,0%
Operai	0	0	1	0,0%	0,0%	100,0%	0	0	1	0,0%	0,0%	100,0%	0	0	1	0,0%	0,0%	100,0%
Totale	10	61	29	10,0%	61,0%	29,0%	15	82	24	12,4%	67,8%	19,8%	14	76	33	11,4%	61,8%	26,8%

Infine, si segnala un’evoluzione significativa nell’utilizzo del congedo parentale all’interno del Gruppo, con un incremento rilevante dei dipendenti che ne hanno usufruito nel 2025 rispetto agli anni precedenti. Nel 2023 il fenomeno non risulta presente, mentre nel 2024 si registrano i primi casi di utilizzo, con un numero ancora contenuto di dipendenti coinvolti e un pieno reinserimento delle risorse al termine del periodo di congedo. Tutti i dipendenti che hanno usufruito del congedo nel 2024 risultano infatti rientrati e ancora in forza a 12 mesi dal rientro.

Nel 2025 si evidenzia un incremento significativo dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale, a conferma di una crescente attenzione agli strumenti di conciliazione vita-lavoro. Anche in questo anno, il Gruppo ha garantito il rientro della quasi totalità dei lavoratori al termine del periodo di congedo, con una parte delle risorse che risulta ancora attiva a distanza di 12 mesi dal rientro. Nel complesso, i dati evidenziano un crescente ricorso agli strumenti di welfare familiare e una buona capacità organizzativa nel supportare il reinserimento delle risorse al termine dei periodi di assenza, con un monitoraggio costante delle dinamiche di continuità occupazionale.

A Roma, inoltre, è stato siglato un accordo con la Scuola Maria Rosa Zangara che prevede il 10% di sconto sulla retta annuale per Nido, Infanzia e Primaria per dipendenti e consulenti del Gruppo, a supporto delle famiglie.

SALUTE E SICUREZZA

GRI: 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-7, 403-9a, 403-10

R1 Group, nonostante le attività delle società non siano ad alto rischio, si impegna a tutelare la salute e la sicurezza dei suoi lavoratori osservando le disposizioni previste dal D.lgs. 81/08; tutte le sedi del Gruppo sono state valutate ai fini della gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e nel corso del 2025 R1 Group ha conseguito la certificazione ISO 45001, al fine di rafforzare il proprio sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Le attività di business sono condotte in conformità agli accordi e agli standard internazionali e alle leggi, ai regolamenti, alle pratiche amministrative e alle politiche nazionali dei Paesi in cui opera relative alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, dell’ambiente e della incolumità pubblica. Le singole persone, nell’ambito delle proprie mansioni, partecipano attivamente al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell’ambiente e dell’incolumità pubblica e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi.

Per l’individuazione dei pericoli si è proceduto alla verifica delle mansioni svolte da “gruppi omogenei di lavoratori”: vale a dire un gruppo di lavoratori che svolgono attività e mansioni uguali od analoghe. L’individuazione dei pericoli è stata fatta tramite sopralluoghi in tutti gli ambienti di lavoro⁵ e l’utilizzo di questionari costruiti sulla base della legislazione vigente e delle norme di buona tecnica. In secondo

luogo, per la valutazione dei rischi ci si è avvalsi di criteri e metodi generali che di seguito si riportano. Il processo, i relativi passaggi e gli obiettivi di miglioramento sono descritti nel Documento di valutazione dei Rischi (DVR) e prevedono la continua sensibilizzazione dei lavoratori in materia di prevenzione degli infortuni. I pericoli sul lavoro che potrebbero comportare un rischio di infortunio grave per le società in questione includono diverse categorie legate sia a fattori fisici che a rischi specifici per la salute dei lavoratori. Tra i principali pericoli, troviamo: movimentazione manuale dei carichi; utilizzo di attrezzature di lavoro, incluse quelle con videotermini; esposizione ad agenti chimici e agenti fisici; infortuni da cadute; presenza di sostanze infiammabili ed esplosive.

In generale, viene effettuata la normale sorveglianza sanitaria da parte del Medico competente e la partecipazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza avviene tramite la consultazione del Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza (RLS), coinvolto nelle attività aziendali in materia oltre che con gli adeguati percorsi di informazione e formazione prevista dagli artt. 36 e 37 del D.lgs. n. 81/08.

Ai dipendenti, inoltre, è stata ribadita la possibilità di richiedere una visita medica straordinaria. Nel corso del 2025 si è verificato un solo caso di infortunio sul lavoro e non si sono verificati casi di malattie professionali. Inoltre, non si sono verificati casi di malattie professionali tra i lavoratori non dipendenti.

Infortuni e tassi
sul lavoro dipendenti

	2023		2024		2025	
	Numero di infortuni	Tasso di infortuni	Numero di infortuni	Tasso di infortuni	Numero di infortuni	Tasso di infortuni
Infortuni sul lavoro registrabili ⁶	-	-	1	5,12	1	4,80
Infortuni gravi sul lavoro ⁷	-	-	-	-	-	-
Decessi dovuti a infortuni	-	-	-	-	-	-
Numero di ore lavorate	145.380		195.249		208.166	
Malattie professionali ⁸	-		-		-	

⁵Tutte le sedi, qui di seguito descritte, sono state valutate ai fini della gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: Roma, Via Monte Carmelo, 5 - Milano, Via Rombon, 11- Napoli, Centro Direzionale Is. E/5 - sc. A - Genova, Piazza Della Nunziata n. 5 - Perugia - Via Pietro Tuzi 11 – Torino – Corso Valdocco, 2

⁶Tasso di infortuni sul lavoro registrabili = (Numero di infortuni sul lavoro registrabili / Numero di ore lavorate) * 1.000.000.
⁷Tasso di infortuni gravi sul lavoro= (Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze, ad esclusione dei decessi / Numero di ore lavorate) * 1.000.000.
⁸Tasso di malattie professionali = (Numero di casi di malattie professionali registrabili / Numero di ore lavorate) * 1.000.000.

06

Responsabilità
ambientale



SOSTENIBILITÀ
ENERGETICA

GRI: 302-1

I consumi energetici di R1 Group derivano principalmente dall’energia elettrica consumata presso le sedi aziendali e dal gas metano utilizzato per il riscaldamento della sede di Milano, oltre che dai combustibili per autotrazione. Nel triennio, si evidenzia un andamento lineare dei consumi elettrici a livello di Gruppo, con un trend in via di massima decrescente, a conferma degli impegni del Gruppo in un’ottica di riduzione e contenimento dei propri consumi.

Consumi energetici⁹

	UdM	2023	2024	2025
Totale energia elettrica utilizzata	GJ	974	920	865
Energia elettrica acquistata	GJ	974	920	865
% da fonte rinnovabile	GJ	55%	67%	96,37%
Combustibili fossili	GJ	1.529	1.004	187
Gasolio per autotrazione	GJ	1.128	702	-
Gas metano per riscaldamento	GJ	51	27	187
Benzina per autotrazione	GJ	350	275	-
Consumo totale energia	GJ	2.503	1.924	1.052

R1 Group si impegna a considerare le conseguenze ambientali del suo business e ad adottare misure necessarie per mitigare i suoi impatti. In particolare, monitora i consumi energetici e della risorsa idrica e il processo di gestione dei rifiuti. Per ulteriori approfondimenti in merito all’impegno delle società in materia, si rimanda al capitolo "R1 Group e la sostenibilità" e al capitolo "la sostenibilità della catena di fornitura", che approfondiscono rispettivamente gli impegni delle società sul fronte ambientale e nelle relazioni con la catena di fornitura.

⁹ I consumi energetici della sede di Roma sono stati calcolati in base alla spesa sostenuta per gli stessi nell'ambito del contratto di locazione dell'immobile adibito alla sede (i kwh sono un parametro recuperato dalle fatture, si riferiscono al totale dei consumi dell'intero stabile diviso in due in quanto l'imponibile delle bollette è ripartito a metà tra R1 S.p.A. e la società sub-locatrice). Presso lo stabile di Roma non risultano utenze attive per gas metano. I consumi energetici condominiali della sede di Milano di Via Rombon derivano da un'utenza di energia elettrica dedicata alla climatizzazione e un'utenza condominiale (centrali, illuminazione etc.). sono stati riaddebitati dal locatore a R1 S.p.A. secondo i millesimi previsti dal regolamento di condominio). I consumi di gas metano condominiali della sede di Milano di Via Rombon derivano da una utenza gas metano a servizio delle caldaie condominiali (sono stati riaddebitati dal locatore a R1 S.p.A. secondo i millesimi previsti dal regolamento di condominio). I consumi energetici condominiali della sede di Milano di Via Cavriana derivano da un'unica utenza di energia elettrica che alimenta tutti gli impianti condominiali dell'immobile di Via Cavriana (sono stati riaddebitati dal locatore a R1 S.p.A. secondo i millesimi della tabella a-uso generale). I consumi di gas metano condominiali della sede di Milano di Via Cavriana derivano da una utenza gas metano a servizio dell'impianto di riscaldamento condominiale dell'immobile di Via Cavriana (sono stati riaddebitati dal locatore a R1 S.p.A. secondo i millesimi della tabella e-riscaldamento). I consumi energetici della sede di Milano (Via Cavriana fino a luglio 2025 - data di conclusione del contratto di locazione - e Via Rombon a partire da aprile 2025 - data decorrenza del nuovo contratto di locazione) sono stati desunti da tutte le bollette intestate direttamente a R1 S.p.A. I consumi energetici della sede di Napoli derivano dai consumi sostenuti nell'ambito del contratto di coworking in base al quale viene concessa ad R1 S.p.A. la disponibilità dei locali adibiti alla sede. I consumi energetici della sede di Perugia, così come previsto dal contratto di locazione dell'immobile, sono stati quantificati tramite rilevazione dei kwh consumati attraverso sub contatori individuali e per la parte di consumi non misurabili dai contatori individuali, con ripartizione tra tutti gli utenti del piano. Per quanto riguarda la sede di Perugia non risultano utenze di gas metano attive. I consumi energetici e di gas metano relativi alla sede di Genova derivano dai consumi sostenuti nell'ambito del contratto di coworking in base al quale viene concessa ad R1 S.p.A. la disponibilità dei locali adibiti alla sede, per quanto I consumi energetici della sede di Torino derivano dai consumi sostenuti nell'ambito del contratto di coworking in base al quale viene concessa ad R1 S.p.A. la disponibilità dei locali adibiti alla sede per solo 3 postazioni. Per quanto riguarda la sede di Torino non risultano utenze di gas metano attive. Per l'indicazione della percentuale di fonti rinnovabili è stato riportato il dato indicato nelle ultime bollette dei singoli gestori relativo alla composizione del mix energetico utilizzato per la produzione dell'energia elettrica venduta dall'impresa; non si fa riferimento all'acquisto di Garanzie d'Origine. I consumi di gas metano sono della sede di Milano e sono utilizzati per riscaldamento. Per quanto riguarda i consumi di gasolio per trazione autoveicoli direttamente controllate (auto di servizio), non sono stati indicati valori in quanto le auto sono assegnate ad uso promiscuo, pertanto non essendo le percorrenze, e quindi le emissioni, direttamente controllate da R1, si è ritenuto più opportuno conteggiarle nella categoria delle auto in leasing nella scheda 305-3. Per il calcolo dei consumi energetici sono stati utilizzati i seguenti fattori di conversione: linee guida energy manager 2.2 FIRE, National Inventory Report (NIR) 2025, Department for energy security and net zero (DESNZ, ex DEFRA) 2025. I dati relativi all'energia elettrica acquistata sono stati riesposti a seguito di un affinamento metodologico

CAMBIAMENTI
CLIMATICI

GRI: 305-1, 305-2, 305-3

I dati presentati a seguire sono relativi alle emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2) di GHG riportati in tonnellate equivalenti di anidride carbonica (CO2eq). Come già rendicontato lo scorso anno, sono state calcolati, per lo Scope 3, le emissioni derivanti dalle categorie 6 e 7 (viaggi di lavoro e pendolarismo).

Emissioni dirette e
indirette di GHG (Scope
1 e Scope 2) in tCO2eq¹⁰

	2023	2024	2025
Gasolio per autotrazione	84,28	52,13	-
Gas metano per riscaldamento	2,83	1,49	10,50
Benzina per autotrazione	25,83	20,29	-
Totale emissioni di Scope 1	112,94	73,91	10,50
Energia Elettrica acquistata (Location-based)	69,33	65,54	61,60
Energia Elettrica acquistata (Market-based)	123,51	116,74	4,04
Totale emissioni Scope 1 e Scope 2 (Location-based)	182,27	139,45	72,10
Totale emissioni Scope 1 e Scope 2 (Market-based)	236,45	190,65	14,54

Emissioni derivanti
dagli spostamenti dei
dipendenti (Scope 3)*

Per quanto riguarda le Emissioni Scope 3 (indirette dalla catena del valore), sono state misurate quelle relative alle categorie: 6 (viaggi di lavoro) e 7 (pendolarismo dei dipendenti). Per la misurazione delle emissioni si è utilizzato il protocollo GHG con metodologia basata sulla distanza.

	2023		2024		2025	
	Per viaggi di lavoro	Pendolari	Per viaggi di lavoro	Pendolari	Per viaggi di lavoro	Pendolari
Emissioni derivanti da viaggi in aereo						
Media e breve distanza	0,469	-	1,417	-	0,944	-
Emissioni derivanti da viaggi in treno						
Tratte nazionali	0,950	-	2,417	-	2,645	-
Metro	-	0,005	-	4,492	-	6,541
Emissioni derivanti da viaggi in auto						
Auto in leasing	73,226	-	1,828	4,845	0,669	11,917
Auto privata	21,517	-	24,897	113,66	7,584	156,261

¹⁰ Per il Gas Metano è stato utilizzato il fattore di emissione: ISPRA — Tabella dei Parametri Standard Nazionali per l'inventario delle emissioni di CO2, aggiornato al 13/12/2022. Per l'energia elettrica acquistata (location-based): Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale, nonostante i cambiamenti annuali del fattore ufficiale di conversione, al fine di comparare i risultati con maggior precisione, si è proceduto ad utilizzare quello del 2023. Per l'energia elettrica acquistata (market-based): Association of Issuing Bodies (AIB 2025).
Legenda: Scope 1 sono le emissioni dirette generate dall'azienda dovute al consumo di gasolio, gas metano e benzina per la trazione dei mezzi e per il riscaldamento degli impianti (Scope 1 del Greenhouse Gas Protocol GHGP). Scope 2 sono le emissioni indirette derivanti dai consumi di energia elettrica e teleriscaldamento acquistati e consumati dall'azienda (Scope 2 del Greenhouse Gas Protocol GHGP). Calcolate con metodo Market Based.

*Nota: i dati Scope 3 (GRI 305-3) relativi al triennio 2023-2025 sono stati ricalcolati applicando in modo uniforme fattori di conversione allineati a fonti internazionalmente riconosciute (DEFRA), a seguito di un'attività di verifica e correzione di discrepanze di trascrizione, in coerenza con il principio di accuratezza e con le indicazioni GRI 2-4 in materia di restatement dei dati.

GESTIONE DEI RIFIUTI ED ECONOMIA CIRCOLARE

GRI: 306-2, 306-4, 306-5

Il Gruppo adotta pratiche orientate all'economia circolare attraverso il leasing, il riutilizzo e la manutenzione di apparecchiature IT, l'impiego di componenti ricondizionati e la collaborazione con partner per il riciclo e la rivendita dell'usato.

Tali azioni permettono una maggiore efficienza nell'uso delle risorse e delle materie prime, contribuendo alla riduzione della produzione dei rifiuti lungo tutta la catena del valore. In particolare, attraverso il noleggio di beni usati, viene esteso ulteriormente il ciclo di vita delle apparecchiature, riducendo la domanda di nuovi prodotti e limitando conseguentemente la domanda di componenti contenenti materie prime critiche la cui estrazione e lavorazione ha impatti significativi sull'ambiente, oltre che la generazione di rifiuti. A valle, la selezione di partner specializzati nel ricondizionamento

e nella rivendita consente di evitare che i beni dismessi diventino rifiuti, favorendone il riutilizzo. R1 Group, inoltre, implementa soluzioni concrete per ottimizzare l'efficienza energetica, utilizzando e vendendo ai propri clienti un software in grado di monitorare il consumo e gli sprechi energetici dei singoli PC, garantendo così un miglioramento dell'efficienza senza compromettere la produttività.

In tema rifiuti, quelli prodotti dalle società del Gruppo sono principalmente urbani, provenienti da attività di ufficio e sono presi in carico dalle società di igiene ambientale cittadine operanti nelle diverse sedi. Alcuni rifiuti in particolare sono raccolti in modo separato ed avviati al recupero (carta, plastica, toner, cartucce esaurite delle stampanti). Nel contesto delle attività aziendali, non vengono generati prodotti che presentino

rischi significativi legati alla gestione dei rifiuti. In merito alla gestione dei rifiuti, si segnala che per lo smaltimento di rifiuti pericolosi e non pericolosi il Gruppo si rivolge ad appositi fornitori autorizzati iscritti all'Albo dei Gestori Ambientali che sono anche gli intermediari per le attività di riciclo e utilizzo alternativo dei rifiuti, nonché il recupero.

All'interno degli uffici, per favorire una corretta gestione dei rifiuti, sono posizionati vari raccoglitori per la raccolta differenziata e, in aggiunta, dal 2023 vi è stato un maggior riutilizzo dei materiali di ufficio, inteso come contenitori di plastica e buste forate, ad esempio. Per quanto riguarda gli imballaggi in carta e cartone, nel 2025 si è registrata una diminuzione dei rifiuti rispetto al 2024, dovuta all'acquisto di una minore quantità di materiali imballati. In quest'ottica si segnala inoltre che per alcune operazioni aziendali non è più ammessa la stampa di documenti, bensì gli stessi sono consultabili e condivisibili in appositi archivi digitali con accesso limitato ai soggetti autorizzati, al fine di ridurre il consumo di carta e incentivare la digitalizzazione delle operazioni interne.

Per ottimizzare la gestione dei rifiuti elettronici è stato inoltre implementato un sistema che permette il ripristino dei pc danneggiati attraverso

la semplice sostituzione di componenti nonché un esame tecnico sullo stato di salute degli apparati pre-smaltimento. Inoltre, è stato portato avanti il progetto "plastic free" per l'eliminazione delle bottiglie in plastica sostituendole con singole borracce personalizzate con logo aziendale.

Nel 2023 si è registrato un aumento dei rifiuti in imballaggi di carta e cartone rispetto al 2022, dovuto a un acquisto straordinario di un materiale che è stato successivamente destinato al riuso, tramite un fornitore autorizzato. Nel corso del 2025, la produzione di rifiuti speciali è diminuita molto, ne sono stati infatti prodotti 92% in meno circa rispetto al 2024 dovuto al fatto che non sono stati effettuati smaltimenti straordinari come per es. la sostituzione di mobili per uffici, ma sono stati smaltiti esclusivamente toner e componenti elettroniche. I rifiuti pericolosi risultano completamente eliminati. Nel 2025 i rifiuti speciali prodotti sono stati pari a 121 kg, tutti del tipo non pericoloso.

Nel processo di gestione dei rifiuti speciali, il Gruppo si impegna affinché non vengano indirizzati allo smaltimento in discarica. Il 100% dei rifiuti speciali prodotti nel corso degli anni, infatti, è stato destinato a riciclo o riuso alternativo dei materiali.

Rifiuti speciali prodotti (in Kg)¹¹

	2023	2024	2025
Rifiuti non pericolosi	2.265	1.556	121
Rifiuti pericolosi	249	160	0
Totale	2.514	1.716	121

Metodo di smaltimento (in Kg)¹²

	2023			2024			2025		
	Rifiuti non pericolosi	Rifiuti pericolosi	Totale	Rifiuti non pericolosi	Rifiuti pericolosi	Totale	Rifiuti non pericolosi	Rifiuti pericolosi	Totale
Riuso	2.265	249	2.514	1.556	160	1.716	46	0	46
Riciclo	-	-	-	-	-	-	75	0	75
Totale	2.265	249	2.514	1.556	160	1.716	121	0	121

¹¹I dati riportati nelle tabelle sono stati estratti dal registro carico/scarico dei rifiuti e pertanto derivano dai formulari relativi alle operazioni degli anni rendicontati.

¹²I dati riportati nelle tabelle sono stati estratti dal registro carico/scarico dei rifiuti e pertanto derivano dai formulari relativi alle operazioni degli anni rendicontati.

GESTIONE DELLE RISORSE IDRICHE

GRI: 303-3, 303-4

L'utilizzo dell'acqua da parte delle società di R1 Group è limitato all'uso civile e il prelievo della risorsa, pari a 2,3 megalitri nel 2025* (in aumento rispetto agli anni precedenti: 2 megalitri nel 2024 e 1,2 megalitri nel 2023), è effettuato tramite acquedotto comunale. L'acqua così descritta viene completamente scaricata in fognatura nel rispetto della normativa vigente e rientra nel modus operandi delle società per promuovere un utilizzo responsabile da parte del personale delle risorse idriche, pertanto, non si riscontrano rischi particolari legati alla gestione delle risorse idriche. Non si sono verificate non conformità rispetto ai limiti di scarico previsti.

*I consumi idrici della sede di Roma sono stati calcolati in base alla spesa sostenuta per gli stessi nell'ambito del contratto di locazione dell'immobile adibito alla sede. I consumi idrici condominiali della sede di Milano derivano da una utenza idrica a servizio di tutto l'immobile e i consumi idrici della sede di Napoli e Genova (conteggiati dal 2025) derivano dai consumi sostenuti nell'ambito del contratto di coworking in base al quale viene concessa a R1 S.p.A. la disponibilità dei locali adibiti alla sede. Non sono riportati i consumi idrici per le sedi di Perugia, Torino



07

Responsabilità sociale

LA GESTIONE DEI DATI, DELLA PRIVACY E CYBERSECURITY

GRI 418-1

Nel corso del 2025 le società del Gruppo hanno continuato a mantenere e aggiornare il proprio Modello Organizzativo in materia di protezione dei dati personali, in piena conformità con il Regolamento UE 2016/679 (GDPR). In tal senso, è stato confermato il mantenimento della nomina del Responsabile per la Protezione dei Dati (DPO), come previsto dall'art. 37 del GDPR. Si segnala, altresì, che, anche nel corso del 2025, non sono stati registrati incidenti o denunce in merito a

violazioni della privacy dei clienti, né episodi di furto o perdita di dati personali, confermando l'efficacia e la sostenibilità a lungo termine delle politiche di protezione adottate.

Nel corso dell'anno, R1 Group ha continuato a utilizzare la comunicazione come strumento per coinvolgere e informare i suoi stakeholder sugli strumenti di compliance adottati. Gli obiettivi di questa attività includono:

Promuovere la
consapevolezza sulle
regole e le procedure
aziendali;

Coinvolgere i
dipendenti nel
presidio del rischio e
nella gestione delle
responsabilità

Garantire la
trasparenza e
migliorare la
reputazione
aziendale

Rafforzare la
competitività
e l'affidabilità
aziendale, grazie
a dati corretti
e informazioni
trasparenti

R1 Group nell'anno precedente aveva intrapreso un impegno strategico volto a garantire la conformità alle normative europee NIS 2 (Direttiva 2022/2555) e DORA (Regolamento UE 2022/2554), con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente la sicurezza delle reti e dei sistemi informativi aziendali e di assicurare la continuità operativa in un contesto di crescente digitalizzazione e rischio informatico. Questo processo di adeguamento, che coinvolge tutte le società del Gruppo, prevede l'adozione di misure avanzate di protezione dei dati, la gestione del rischio cyber e l'implementazione di procedure specifiche per garantire una risposta rapida ed efficace agli incidenti di sicurezza, in linea con i requisiti normativi previsti dalle suddette direttive. Parallelamente, R1 Group sta attuando un importante processo di valutazione dei fornitori, finalizzato a garantire che tutte le entità con cui collabora rispettino le nuove normative in materia di sicurezza informatica e resilienza operativa.

Tale processo include una revisione approfondita delle pratiche di gestione dei rischi dei fornitori, delle loro capacità di protezione dei dati e della

loro adesione agli standard di sicurezza richiesti dalla normativa NIS 2 e DORA. R1 Group sta predisponendo, inoltre, un sistema di monitoraggio continuo per garantire che i fornitori mantengano i requisiti di sicurezza e continuità operativa nel tempo, assicurando così una catena di approvvigionamento digitale sicura e conforme alle regolazioni vigenti.

La qualità del servizio e l'impegno verso i clienti

In considerazione del volume di affari di R1 Group, nel corso del 2025, in linea con il biennio precedente, si è registrato un numero molto basso di reclami e di e-mail ricevute. A conferma della qualità del servizio offerto vi sono inoltre i risultati dell'indagine annuale sulla customer satisfaction avviata nell'ambito della certificazione ISO 9001, che ha evidenziato una soddisfazione complessiva dei clienti pari all'87% nel 2024 e al 100% nel 2025.

L'IMPEGNO PER IL TERRITORIO

Ogni società di R1 Group favorisce il dialogo con le istituzioni e con le organizzazioni della società civile nei Paesi in cui opera. Consapevole del proprio ruolo nella comunità, R1 Group si impegna in iniziative di solidarietà a sostegno di enti e associazioni che promuovono il benessere delle persone, l'inclusione sociale e lo sviluppo del territorio. Il Gruppo ha scelto di sostenere realtà che fanno della collaborazione, della lealtà e della formazione i principi su cui costruire un mondo basato sul rispetto reciproco. Attraverso l'impegno per il territorio, il Gruppo desidera contribuire allo sviluppo dello stesso e alla sensibilizzazione su temi particolarmente cari al Gruppo; pertanto, particolare attenzione è rivolta ai giovani, alla valorizzazione del merito e alla riduzione del divario digitale.

Ogni società di R1 Group contribuisce concretamente al miglioramento della qualità della vita, allo sviluppo socioeconomico delle comunità locali e alla formazione di capitale umano e competenze, operando sempre nel

rispetto di corrette pratiche commerciali. L'azienda agisce con la piena consapevolezza della propria responsabilità sociale verso tutti gli stakeholder, nella convinzione che il dialogo e l'interazione con la società civile siano valori essenziali.

Le società di R1 Group rispettano i diritti culturali, economici e sociali delle comunità in cui operano e, ove possibile, contribuiscono alla loro tutela e valorizzazione. Inoltre, si astengono da qualsiasi azione che possa compromettere la realizzazione di tali diritti. Infine, R1 Group si impegna a diffondere i propri valori e principi, sia internamente che esternamente, attraverso procedure di controllo adeguate e azioni concrete a tutela delle culture, delle istituzioni e degli stili di vita delle popolazioni locali. Tutti i collaboratori, nell'ambito delle loro funzioni, sono chiamati a partecipare attivamente alla definizione e realizzazione delle iniziative aziendali, garantendo trasparenza e integrità, affinché tali valori siano parte integrante della strategia e degli obiettivi di R1 Group.

DONAZIONI

Nel 2025, l'impegno verso la sostenibilità sociale si è concretizzato attraverso donazioni mirate a enti no-profit, con un focus su salute, ricerca medica e inclusione. Tra le principali iniziative:

Aiuto ad associazioni: donazioni all'Associazione ELIS di Perugia, LILT Napoli e LILT Perugia,

Progetto Insuperabili: contributo solidale all'Associazione Insuperabili, in partnership con Gruppo EcoEridania, per iniziative condivise in ambito sport e disabilità, educazione, ricerca e bisogni emergenziali critici, valorizzando la cooperazione per il bene comune

Oltre 67 mila €
di donazioni, sponsorizzazioni
e contributi in favore
della comunità

	2023 (€)	2024	2025
Donazioni	3.578	2.268	3.453
Sponsorizzazioni di eventi di carattere sportivo, culturale, scientifico e sociale	8.050	-	-
Contributi in favore della comunità	10.540	33.774	14.876
Totale dei contributi (finanziamenti, quote associative, ecc..) erogati dalle società di R1 Group alle associazioni di categoria/centri studi a cui si aderisce	40.000	48.227	49.000
Totali	62.168	84.269	67.329

AZIONI DI VOLONTARIATO AZIENDALE

Con il coordinamento di Legambiente, Trice e Cyber-Bee hanno partecipato per il terzo anno consecutivo all'attività di **Beach Litter** a Capocotta, sul litorale di Ostia. In poche ore sono stati raccolti 144 kg di rifiuti abbandonati lungo circa 2 km di spiaggia, liberando un'area di 2.500 mq da 640 frammenti di plastica. Tra i rifiuti rinvenuti figuravano tappi, bastoncini di cotton fioc (vietati dal 2019) e componenti di veicoli – freni, cerchi in ferro e altri pezzi di auto e moto.

Trice srl fa parte della “Corporate Golden Donor” del **FAI** per integrare l'impegno per la cultura e l'ambiente nelle proprie strategie di responsabilità sociale e sostenibilità. Trice si impegna a svolgere un ruolo significativo per rispettare il patrimonio identitario del nostro Paese.

Nel 2025 il personale delle società ha scelto di affiancare delle Associazioni di territorio che ogni giorno si prendono cura delle persone più fragili. A Roma, il Gruppo è stato al fianco di **Peter Pan ODV** per la preparazione e consegna di pacchi alimentari e doni destinati alle famiglie che affrontano la malattia dei propri figli. A Milano, Genova e Torino, R1 Group, supportando l'**Associazione LILT Milano e Monza della Brianza**, ha distribuito pacchi alimentari a favore dei pazienti oncologici e dei loro cari. Infine, le sedi Napoli e di Perugia hanno promosso le iniziative di **LILT Napoli e LILT Perugia** contribuendo – tra le altre attività – alla consegna dei panettoni presso l'Ospedale di Foligno e l'Istituto Nazionale Tumori IRCCS Fondazione G. Pascale.

Parallelamente, R1 S.p.A. e le controllate hanno proseguito le attività di volontariato aziendale, in particolare nella distribuzione di generi alimentari e giocattoli tramite associazioni collegate a ospedali pediatrici, in continuità con il **progetto “Regala il Natale”**.

Inoltre, in collaborazione con la **Lilt (Lega italiana per la lotta contro i tumori)** è stato organizzato un momento di convivialità, portando un piccolo dono ai pazienti ed agli operatori della Breast Unit dell'Ospedale di Foligno presso i reparti di Oncologia, Senologia Radiologica e Day Week Surgery della Chirurgia Senologica.



SOSTENIBILITÀ DIGITALE E ISTRUZIONE

Anche nel corso dell'esercizio 2025, R1 S.p.A. ha effettuato un'erogazione liberale a favore della **Digital Transformation Institute – ETS**, riconosciuta come prima Fondazione di ricerca in Italia dedicata al tema della **sostenibilità digitale**. Il contributo è stato destinato a sostenere il programma di impatto sociale connesso al progetto “Stati Generali dell'Innovazione - CIO 4 Sustainability”, iniziativa che coinvolge i responsabili IT di primarie organizzazioni nazionali nella definizione di strategie e indirizzi per un'innovazione tecnologica orientata alla sostenibilità.

La Fondazione si ispira al Manifesto per la Sostenibilità Digitale, che individua principi e linee guida per orientare lo sviluppo tecnologico verso modelli di crescita in grado di coniugare trasformazione digitale, sostenibilità ambientale, sociale ed economica, in coerenza con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. In tale prospettiva, la tecnologia è considerata uno strumento a supporto del soddisfacimento dei bisogni delle generazioni presenti, senza compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare i propri. Attraverso questo sostegno, R1 S.p.A. contribuisce allo sviluppo di percorsi di ricerca, confronto e sensibilizzazione che promuovono una visione responsabile del digitale, allineata ai propri impegni in ambito ESG e agli obiettivi di lungo periodo del Gruppo.

Azioni di sensibilizzazione dedicate alla sostenibilità digitale hanno impegnato, nel corso del 2025, anche R1 Lease e Trice. Nell'ambito della **Rome Future Week**, iniziativa dedicata ai temi dell'innovazione, della sostenibilità e della cultura d'impresa, R1 Lease ha condiviso il proprio percorso di trasformazione green-tech, mentre Trice ha presentato esperienze di innovazione data-driven, progettazione accessibile e applicazione dell'intelligenza artificiale al bene comune.

Inoltre, nel corso dell'anno sono state attivate collaborazioni con istituti scolastici e ITS, tra cui l'ITS Umbria Academy, che ha visto n.7 studenti svolgere tirocinio curriculare di 800 ore in azienda, oltre alla convenzione siglata con l'Università di Perugia, Dipartimento di Matematica e Informatica, che ha permesso di ospitare n.1 studente universitario con tirocinio curriculare di 1.200 ore, il tutto presso la sede di Perugia.

Indice Indicatori GRI

Dichiarazione d’uso	R1 Group ha presentato una rendicontazione con riferimento agli Standard GRI per il periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2025.	
Utilizzato GRI 1	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021	
Standard GRI	Informativa	Ubicazione
GRI 2: Informativa generale 2021	2-1 Dettagli organizzativi	p. 10
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell’organizzazione	p. 6
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	p. 6
	2-4 Restatement delle informazioni	p. 6
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	p. 10, 38
	2-7 Dipendenti	p. 45
	2-8 Lavoratori non dipendenti	p. 45
	2-9 Struttura e composizione della governance	p. 31
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	p. 31
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	p. 31
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	p. 31
	2-15 Conflitti d’interesse	p. 31
	2-16 Comunicazione delle criticità	p. 31
	2-19 Politiche retributive	p. 31
	2-20 Processo di determinazione della retribuzione	p. 31
	2-23 Impegni assunti tramite policy	p. 15, 35
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	p. 15, 35

Indice Indicatori GRI

Standard GRI	Informativa	Ubicazione
	2-25 Processi volti a rimediare agli impatti negativi	p. 35
	2-26 Meccanismi per chiedere chiarimenti e sollevare criticità	p. 35
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	p. 35
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	p. 28
	2-30 Contratti collettivi	p. 45
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	p. 19
	3-2 Elenco di temi materiali	p. 19
	3-3 Gestione dei temi materiali	p. 19
GRI 201: Performance Economica 2016	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	p. 42
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	p. 35
GRI 207: Tasse 2019	207-1 Approccio alle imposte	p. 41
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo di energia interno all’organizzazione	p. 63
GRI 303: Acqua ed effluenti 2018	303-3 Prelievo idrico	p. 68
	303-4 Scarico idrico	p. 68
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	p. 64
	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	p. 64
	305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	p. 64
GRI 306: Rifiuti 2020	306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	p. 66
	306-4 Rifiuti generati	p. 66
	306-5 Rifiuti non conferiti in discarica	p. 66

Indice Indicatori GRI

Standard GRI	Informativa	Ubicazione
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	p. 45
	401-3 Congedo parentale	p. 56
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	p. 60
	403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	p. 60
	403-3 Servizi per la salute professionale	p. 60
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	p. 60
	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	p. 60
	403-7 prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	p. 60
	403-9a Infortuni sul lavoro	p. 60
	403-10 Malattia professionale	p. 60
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	p. 52
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	p. 31, 45, 56
GRI 406: Non-discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure	p. 56
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	p. 71

