

Relazione di Impatto 2025

Far accadere il futuro

In questa Relazione

—	Lettera e identità	3
Lettera · Cosa vuol dire per noi impatto · I nostri valori · Chi siamo		
01	Sostenibilità e impatto del digitale: un percorso intrapreso	7
Sostenibilità digitale: come costruiamo i nostri prodotti · Impatto del digitale: gli strumenti nel lavoro di chi li usa · Prodotti per la gestione dei temi ESG · Il digitale a servizio del terzo settore · Gender pay gap		
02	Ambiente	13
Clima ed energia · Energia: sempre più rinnovabile · La mobilità · Il Bosco TeamSystem · Acqua, materiali, ecosistemi · Le buone pratiche · Certificazioni e rating		
03	Le persone e le comunità	23
Persone dentro TeamSystem · Beyond the Next · Top Employer · Welfare e benessere · Le voci di chi ci lavora · Formazione · Diversità e inclusione · Comunità		
04	Gestione d'impresa	35
Etica · Gestire le segnalazioni · La policy ESG di Gruppo · Governance e cultura · La doppia materialità · Fornitori · Privacy e cybersecurity · Intelligenza Artificiale		
05	Oltre i confini	43
Mikrogrup · Sellsy · Software del Sol		
06	Uno sguardo al futuro	47
Il perimetro dei dati		

Lettera alle persone, alle imprese e alle comunità che fanno parte del nostro mondo

Per molto tempo l'impatto del business su società e ambiente è stato trattato come un capitolo a parte: qualcosa che si racconta dopo aver fatto impresa, non qualcosa che la attraversa mentre la si fa. Ma in realtà questa distinzione non esiste poiché questi aspetti sono parte integrante del nostro agire nel mondo.

Ed è ancora più evidente nel momento di forte trasformazione che stiamo vivendo, con la digitalizzazione e l'intelligenza artificiale che stanno ridisegnando il modo di lavorare. La velocità di questa transizione porta con sé cambiamenti nei rapporti sociali, nell'accesso alle risorse, nell'equilibrio con l'ambiente.

E ciascuno è chiamato a scegliere che ruolo avere: subire la trasformazione o guidarla.

Mettersi al timone significa governare non solo il business ma anche l'impatto che lasciamo dietro di noi: quello che riduciamo e quello che generiamo. Tenere insieme queste due impronte, e renderle leggibili, è il senso vero di questa Relazione.

Questo documento racconta un anno di lavoro, con la stessa onestà con cui va letto: non tutto è compiuto, non tutto è già misurabile come vorremmo. Ma la direzione è chiara.

Vi chiedo di leggerla come si guarda una fotografia onesta di un percorso che continua. Il futuro che vogliamo costruire non si misura in quello che promettiamo oggi. Si misura in quello che saremo disposti a mostrare, di nuovo, l'anno prossimo.

Tommaso Cohen

CEO TeamSystem Group



Il Bosco TeamSystem · Valsesia

Cosa vuol dire per noi impatto

Con "impatto" ci riferiamo all'effetto reale che le nostre attività producono sulle persone e sull'ambiente:

- **L'impatto negativo:** le emissioni, i consumi, le criticità etiche e sociali che si accompagnano al fare impresa. Sappiamo che dobbiamo esserne consapevoli per poterlo mitigare adeguatamente.
- **L'impatto positivo** che possiamo generare — il valore che lasciamo nelle comunità, nelle persone che lavorano con noi, nel tessuto produttivo che digitalizziamo. Una potenzialità che vogliamo sfruttare per lasciare un segno nel mondo che vada oltre il nostro business.

Tenere lo sguardo su queste due facce e renderlo trasparente, è ciò che chiamiamo rendicontare.

I nostri valori

Crediamo che un futuro migliore sia possibile, e vogliamo contribuire a costruirlo insieme alle imprese e alle persone che fanno parte del nostro mondo. Sappiamo che la strada è lunga. A indicarci il cammino restano i tre valori che ci guidano da sempre.

01

Imprenditorialità

Agiamo con responsabilità verso chi serviamo e il contesto in cui operiamo, puntando all'eccellenza e ai risultati nel lungo periodo. Ci impegniamo in prima persona, con spirito d'iniziativa, pronti a sfidare abitudini e convenzioni per comprendere e anticipare le esigenze di chi serviamo.

02

Innovazione

Progettiamo, sperimentiamo e realizziamo nuovi modi di lavorare, cercando soluzioni creative e imparando dagli errori. Anticipiamo il cambiamento e ci impegniamo a renderlo reale, perché vediamo nel digitale uno strumento per innovare il modo di lavorare di imprese e professionisti.

03

Inclusione

Rispettiamo le persone, evitiamo ogni pregiudizio, crediamo nel valore della diversità. Diamo spazio ai talenti differenti e creiamo le condizioni perché ognuno possa esprimersi al meglio — dentro l'azienda e fuori, verso le comunità di cui siamo parte.

Chi siamo

3,1 mln

Clienti – imprese e professionisti

Dato di Gruppo

~6.000

Persone

Nel Gruppo, in 7 paesi

40 +

Anni di storia

Un'offerta prevalentemente Cloud e SaaS

TeamSystem nasce oltre quarant'anni fa con un'idea semplice: il software gestionale deve togliere complessità, non aggiungerne. Quell'idea oggi opera su una scala diversa. Oltre **3,1 milioni di clienti** – commercialisti, artigiani, piccole e medie imprese, studi professionali – usano i nostri strumenti per fatturare, pagare, dichiarare, pianificare, gestire le persone. Non ci vedono come un fornitore qualsiasi. Ci vedono come infrastruttura: qualcosa che c'è, che funziona, che semplifica una parte importante della loro giornata.

Siamo presenti in **sette paesi** e contiamo circa **6.000 persone** in tutto il Gruppo. La nostra offerta è prevalentemente Cloud e SaaS, costruita su ricavi ricorrenti: non vendiamo licenze una volta sola, ma una relazione che continua nel tempo con chi ci usa ogni giorno.

La struttura del Gruppo

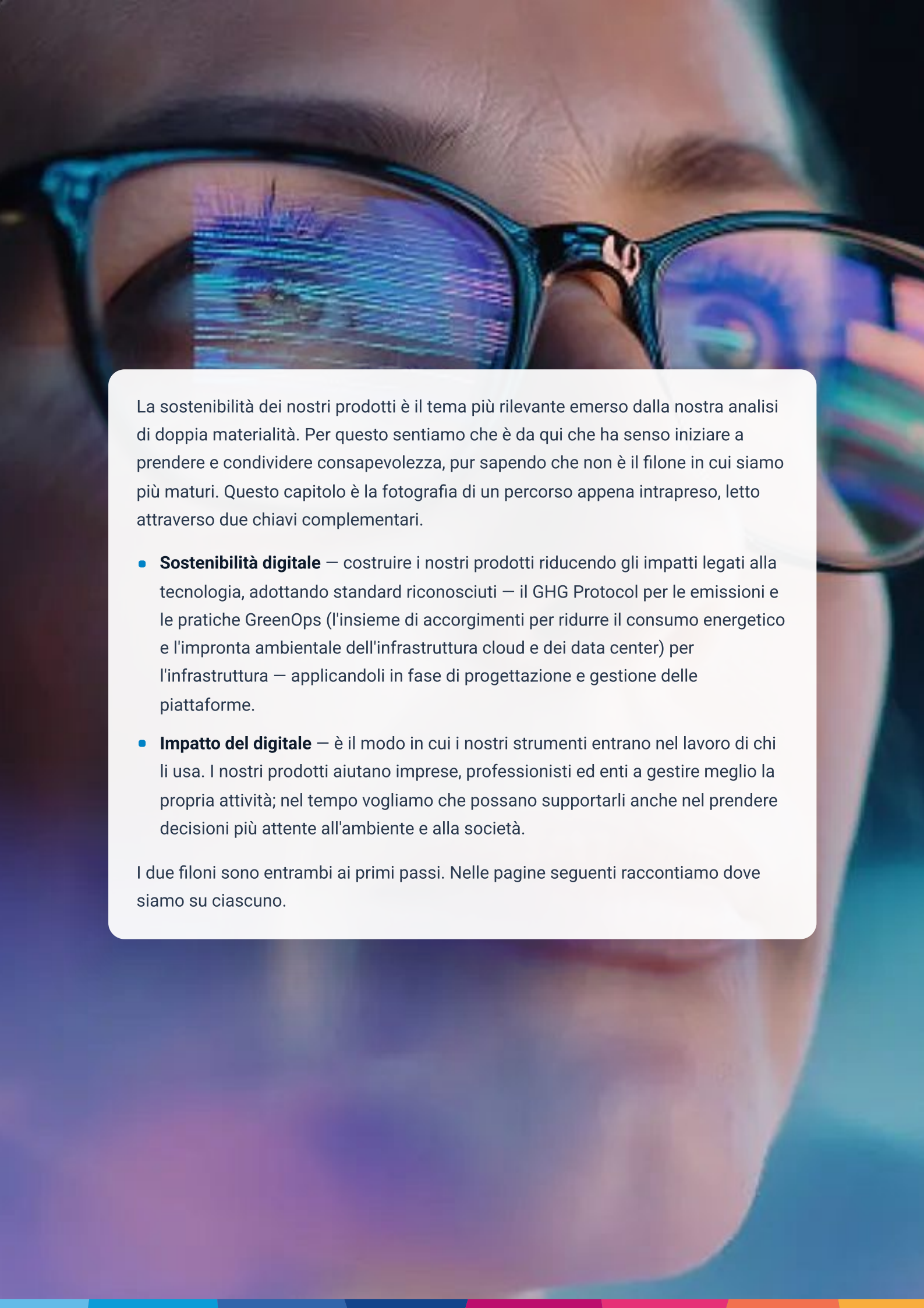


TeamSystem è una società non quotata: il suo controllo fa capo, per il tramite di holding intermedie, a fondi di private equity internazionali. È una struttura che ci dà stabilità finanziaria per investire nel lungo periodo e accountability verso investitori che misurano il valore anche attraverso i criteri ambientali, sociali e di governance. La scelta di pubblicare questa Relazione è volontaria: la facciamo perché la trasparenza costruisce fiducia – con le imprese che serviamo, con i fornitori, con le nostre persone.

01

Sostenibilità e impatto del digitale

Un percorso intrapreso.



La sostenibilità dei nostri prodotti è il tema più rilevante emerso dalla nostra analisi di doppia materialità. Per questo sentiamo che è da qui che ha senso iniziare a prendere e condividere consapevolezza, pur sapendo che non è il filone in cui siamo più maturi. Questo capitolo è la fotografia di un percorso appena intrapreso, letto attraverso due chiavi complementari.

- **Sostenibilità digitale** — costruire i nostri prodotti riducendo gli impatti legati alla tecnologia, adottando standard riconosciuti — il GHG Protocol per le emissioni e le pratiche GreenOps (l'insieme di accorgimenti per ridurre il consumo energetico e l'impronta ambientale dell'infrastruttura cloud e dei data center) per l'infrastruttura — applicandoli in fase di progettazione e gestione delle piattaforme.
- **Impatto del digitale** — è il modo in cui i nostri strumenti entrano nel lavoro di chi li usa. I nostri prodotti aiutano imprese, professionisti ed enti a gestire meglio la propria attività; nel tempo vogliamo che possano supportarli anche nel prendere decisioni più attente all'ambiente e alla società.

I due filoni sono entrambi ai primi passi. Nelle pagine seguenti raccontiamo dove siamo su ciascuno.

Sostenibilità digitale: come costruiamo i nostri prodotti

Ridurre l'impronta ambientale: i primi passi

Il continuo aumento della potenza di calcolo dei data center contribuisce in modo rilevante alle emissioni globali di gas serra e costituisce, per aziende come la nostra, la fonte principale di emissioni. È quindi importante individuare strategie per **limitare l'impatto ambientale dei nostri servizi digitali**.

01

Verso un'architettura più efficiente



Un prodotto digitale vive su un'infrastruttura — server, data center, reti — e ogni scelta di progettazione, ogni modo di gestire i dati, si traduce in risorse consumate. Il team **FinOps** (Financial Operations, la disciplina che ottimizza i costi dell'infrastruttura cloud) è già attivo sull'ottimizzazione delle infrastrutture cloud. Nel 2025 abbiamo iniziato a leggerne l'attività anche in chiave ambientale — perché efficienza economica ed efficienza ambientale, su un'infrastruttura digitale, sono spesso la stessa cosa. Lo abbiamo affiancato a un primo percorso di formazione **GreenOps** (la disciplina che insegna a progettare e gestire l'infrastruttura cloud riducendone consumi ed emissioni) e al supporto di un advisor esterno.

02

Misurare l'impronta dei nostri software: gli strumenti che stiamo costruendo



I principali provider di data center a cui ci affidiamo hanno piani di decarbonizzazione pubblici. Dal lato nostro, vogliamo diventare più consapevoli dei consumi dei nostri prodotti: misurare e comprendere la nostra impronta è il primo passo per costruire, in futuro, una gestione efficace. Per farlo stiamo sviluppando internamente un **tool di carbon accounting** che utilizza la metodologia del GHG Protocol (Greenhouse Gas Protocol, lo standard internazionale per la contabilizzazione delle emissioni di gas serra) per rendicontare le emissioni Scope 3 Categoria 1 e 2 (servizi cloud e relativo hardware) generate dall'erogazione dei nostri prodotti digitali, leggendo i consumi attraverso i diversi provider di data center. Accanto a questo, stiamo lavorando a una **piattaforma** per organizzare e leggere i nostri dati di sostenibilità in modo coerente. Per entrambi questi strumenti il 2025 è stato l'anno in cui abbiamo messo a fuoco le esigenze e le funzionalità — che cosa dovessero misurare e restituire; nel 2026 ne avvieremo lo sviluppo. Sono strumenti in costruzione: i primi risultati arriveranno più avanti.

03

Le sfide ambientali dell'AI



Nel 2025 TeamSystem ha dedicato un forte investimento allo sviluppo di soluzioni basate su intelligenza artificiale, per rendere questa tecnologia sempre più integrata nelle sue piattaforme. È importante affiancare a questo lavoro una presa di consapevolezza sulle sfide che l'AI porta con sé, incluso l'impatto ambientale: un aumento del consumo di energia e di acqua per il raffreddamento dei data center. Nel 2025 abbiamo cominciato a monitorare questi aspetti in modo strutturato. Insieme a un partner esterno specializzato nella misurazione dell'impatto ambientale del software, abbiamo realizzato un **bootcamp** che, su un perimetro di osservazione di tre mesi, ha quantificato emissioni, energia e acqua di tre prodotti TeamSystem. Nella stessa occasione abbiamo stimato l'impatto ambientale dei servizi di AI sviluppati internamente, con l'esclusione della fase di training, che ci impegniamo a includere nella misurazione nel corso del 2026.

Impatto del digitale: gli strumenti nel lavoro di chi li usa

I nostri strumenti nel lavoro dei clienti

Ogni giorno oltre 3,1 milioni di clienti — imprese e professionisti — utilizzano i nostri strumenti per gestire la propria attività.

I nostri prodotti aiutano un'azienda a mettere ordine nei propri dati, a vedere i propri consumi, a tenere sotto controllo i propri adempimenti — compresi quelli ambientali. Sono strumenti gestionali e di conformità: danno all'impresa i mezzi per capire dove si trova e dove può migliorare. Le decisioni, e i risultati che ne conseguono, restano di chi guida l'azienda.

Prodotti per la gestione dei temi ESG delle imprese

Mettiamo già a disposizione delle imprese un insieme di prodotti digitali che le supportano negli adempimenti e nella gestione dei temi ESG — strumenti di gestione e di conformità con cui un'impresa tiene sotto controllo obblighi, consumi e dati ambientali.

Check Up Impresa

Una piattaforma che affianca al monitoraggio della salute economico-finanziaria dell'impresa una **valutazione ESG**: aggregando dati standardizzati, aiuta l'azienda a misurare la propria posizione di sostenibilità, individuare i rischi ESG e confrontarsi con il proprio settore, portando i temi ambientali, sociali e di governance dentro le decisioni di gestione.

Termolog

Il software per la **certificazione e la progettazione energetica degli edifici**: elabora l'Attestato di Prestazione Energetica (APE) e le verifiche di legge e supporta la progettazione di edifici efficienti e la riqualificazione del costruito, con l'integrazione delle fonti rinnovabili. È lo strumento con cui i tecnici mettono in numeri l'efficienza di un edificio.

TS Waste

La piattaforma per **gestire il ciclo dei rifiuti** e gli adempimenti ambientali di legge: digitalizza registri, formulari e tracciabilità (RENTRI, il Registro Elettronico Nazionale per la Tracciabilità dei Rifiuti) e segue i processi di raccolta, trasporto, smaltimento e recupero. Sostituisce la gestione cartacea e rende trasparente e verificabile il percorso dei rifiuti dell'impresa.

Cost Energy Management

Monitora e controlla i **costi e i consumi dei servizi aziendali**, in particolare energia e telecomunicazioni: dando visibilità puntuale sui consumi energetici, aiuta l'impresa a individuare gli sprechi e a usare l'energia in modo più efficiente.

Il digitale a servizio del terzo settore

L'impatto del digitale non si misura solo in efficienza: per alcune realtà, semplificare la gestione significa liberare tempo ed energie da dedicare alla propria missione. È il caso del non-profit e del terzo settore.

TeamSystem mette a disposizione degli enti del terzo settore una suite dedicata — tra cui **Terzo Settore in Cloud** e **TeamSystem Association** — che non è un gestionale generalista adattato, ma risponde agli adempimenti propri del settore, che un software standard non copre: il rendiconto ETS, l'iscrizione e gli obblighi verso il RUNTS (il Registro Unico Nazionale del Terzo Settore), la gestione dei soci e delle raccolte fondi. Per organizzazioni spesso piccole e con poche persone, avere questi processi già pronti significa meno tempo sulla burocrazia e più tempo da dedicare all'attività associativa.

Un esempio è **Amici di Angal**, organizzazione di volontariato veronese che raccoglie donazioni per finanziare l'ospedale St. Luke di Angal, in Uganda. Opera con due persone e utilizza il gestionale Terzo Settore in Cloud per registrare le donazioni e assolvere gli adempimenti di legge. Il presidente Pietro Marsiaj lo racconta così:

“Senza il software sarebbe stato impossibile avere tutto ordinato, rispettare le normative italiane sulle raccolte fondi, il RUNTS, le rendicontazioni. Grazie al digitale ho potuto dedicarmi all'attività in Africa — altrimenti il tempo per registrare le donazioni sarebbe stato quello che spendo nei viaggi in Uganda.”

— Pietro Marsiaj, Presidente Amici di Angal ODV

Gender pay gap: uno strumento di consapevolezza dentro TS HR

Anche nel modo in cui progettiamo i nostri gestionali cerchiamo di dare spazio ai temi che riteniamo importanti. Nel nostro gestionale per le risorse umane, **TS HR**, abbiamo introdotto una sezione che permette alle aziende clienti di visualizzare il proprio livello di divario retributivo di genere (*gender pay gap*), così da favorire la consapevolezza sul tema della parità di genere.

E nel 2026?

- **Misura dell'impronta ambientale del software:** insieme a un partner esterno specializzato, dopo il bootcamp del 2025 in cui abbiamo misurato emissioni, energia e acqua di tre prodotti TeamSystem e di parte dei consumi del team AI, proseguiamo il lavoro di misura; per la fase di training dei servizi AI e per la dimensione della biodiversità stiamo definendo nel corso del 2026 una metodologia dedicata.
- **Sviluppo degli strumenti:** avviare lo sviluppo del tool di carbon accounting (metodologia GHG Protocol) per le emissioni Scope 3 Categoria 1 e 2 dei prodotti digitali, e della piattaforma per la gestione dei dati di sostenibilità.
- **GreenOps e infrastruttura:** proseguire la formazione GreenOps e la collaborazione con il team FinOps e con l'advisor esterno per efficientare infrastrutture e gestione dati.
- **Un agente ESG per i colleghi:** uno strumento che aiuta ogni persona a comprendere gli impatti del proprio lavoro e che supporta il team ESG nel proprio.
- **Mappatura dei prodotti ammissibili alla EU Green Taxonomy:** un percorso che stiamo conducendo per individuare dove il nostro portafoglio incontra i criteri europei; nel 2026 proseguiamo la mappatura e avviamo la gap-analysis per l'allineamento.
- **Definizione della strategia ESG con focus sul terzo settore:** nel 2026 avviamo la definizione della nostra strategia ESG, con focus sul supporto alla digitalizzazione degli enti del terzo settore; nel corso della definizione individueremo obiettivi e indicatori per misurarne i risultati.



02

Ambiente

L'impronta che lasciamo, il territorio che restituiamo.



Un germoglio nella nostra vigna.

Accanto alla transizione ecologica delle soluzioni digitali, ci occupiamo anche delle nostre **operazioni dirette**, che riguardano soprattutto gli uffici dove lavoriamo e i mezzi che utilizziamo. In questo capitolo raccontiamo impatti e azioni che stiamo portando avanti per andare verso un modo di lavorare più in equilibrio con l'ambiente.

4.784 tCO₂e

Emissioni dirette Scope 1 + 2

Scope 1 (direct monitoring): 4.361 + Scope 2 (location-based): 423 — perimetro TeamSystem S.p.A.

≈90 %

Edifici con energia elettrica rinnovabile

100% del perimetro italiano a fornitura controllata

~1.480 tCO₂/anno

Bosco TeamSystem

Capacità di assorbimento annua stimata della superficie certificata in Valsesia (PEFC) — primo anno, valore stimato e non ancora misurato

693,4 tCO₂e

Scope 3 — business travel

Emissioni indirette delle sole trasferte aeree e ferroviarie (Cat. 6, la prima delle ~15 categorie Scope 3) — primo dato 2025, parziale, dai dati dell'agenzia viaggi



Clima ed energia: la nostra baseline

Le emissioni dirette di TeamSystem (perimetro TeamSystem S.p.A.) ammontano a **4.784 tonnellate di CO₂ equivalente**: 4.361 tCO₂e di Scope 1 (flotta auto e gas naturale degli edifici) e 423 tCO₂e di Scope 2 location-based (consumo elettrico).

Sullo **Scope 3** — le emissioni indirette lungo la catena del valore — il 2025 segna un primo passo: abbiamo rendicontato la **Categoria 6, business travel**, pari a **693,4 tCO₂e**. È un dato dichiaratamente parziale: copre solo le trasferte aeree e ferroviarie — calcolate sui dati dell'agenzia viaggi — ed è una delle circa quindici categorie in cui si articola lo Scope 3. Le altre categorie — a partire dall'energia dei data center che ospitano i nostri prodotti — arriveranno per gradi, con le milestone fissate per il 2026 e il 2027, attraverso strumenti di rendicontazione sviluppati internamente.



Energia: sempre più rinnovabile

L'elettricità che alimenta le **sedi italiane** di cui controlliamo direttamente il contratto di fornitura proviene **interamente da fonti rinnovabili certificate** — e queste sedi sono circa il **90% del totale in Italia** (dal 65% del 2024). Il restante 10% sono spazi su cui oggi non gestiamo noi il contratto: coworking, sedi di acquisizioni recenti ancora in passaggio di fornitura.

Questa percentuale si riferisce al perimetro italiano: le sedi estere del Gruppo non sono ancora coperte da questo dato e vi entreranno progressivamente, man mano che ne mapperemo i fornitori.

Nel 2026 vogliamo continuare questa buona prassi di passaggio delle nuove acquisizioni sul nostro fornitore e iniziare a mappare i fornitori che servono il perimetro internazionale.

≈90%

delle sedi in Italia utilizzano energia elettrica da fonti rinnovabili certificate (dal 65% del 2024).

La mobilità: una flotta che cambia

COMPOSIZIONE DELLA FLOTTA AZIENDALE PER MOTORIZZAZIONE

MOTORIZZAZIONE	31/12/2023	30/06/2024	31/12/2025
BEV – elettrico	11 (0,9%)	11 (0,9%)	29 (2,2%)
HEV – ibrido	160 (13,1%)	158 (12,4%)	212 (16,2%)
MHEV – mild hybrid	115 (9,4%)	156 (12,3%)	264 (20,2%)
PHEV – ibrido plug-in	66 (5,4%)	71 (5,6%)	216 (16,5%)
Termico	868 (71,1%)	874 (68,8%)	587 (44,9%)
Totale	1.220	1.270	1.308

Una parte visibile della nostra impronta diretta ha quattro ruote: la flotta aziendale che ogni giorno porta le nostre persone dai clienti, ed è anche la voce principale delle nostre emissioni Scope 1.

Negli ultimi anni la composizione del parco si è trasformata in modo netto. I veicoli a motorizzazione esclusivamente termica sono passati dal **71% del 2023 al 45% del 2025**, mentre i veicoli elettrificati – ibridi ed elettrici insieme – sono cresciuti dal **29% al 55%**, superando per la prima volta quelli a motore termico. La spinta arriva soprattutto dagli **ibridi** (oggi il 53% della flotta), con mild hybrid e plug-in in forte crescita; i **full electric** restano una quota piccola (**29 auto, 2,2%**) ma più che raddoppiata rispetto al 2023.

Una composizione più elettrificata non si traduce automaticamente in una pari riduzione delle emissioni su strada, perché molto dipende anche da come le auto vengono usate. La scelta dell'auto, inoltre, resta in capo a ciascuna persona, dentro l'offerta del catalogo aziendale e i tempi di rinnovo del noleggio: per questo accompagniamo la transizione, più che imporla.

L'iniziativa che TeamSystem ha messo in atto per favorire l'uso di auto ibride ed elettriche è dotare le proprie sedi di **colonnine di ricarica**. Nel 2025 siamo passati dalle **12 prese del 2024 a 18 colonnine, per un totale di 34 prese**, distribuite su quattro sedi: Milano (10 colonnine), Pesaro (4), Bologna (2) e Padova (2). Rendere la ricarica facile e disponibile sul posto di lavoro è uno dei modi più diretti per facilitare la scelta verso l'elettrico al momento del rinnovo.

Il Bosco TeamSystem: dai principi ai primi numeri

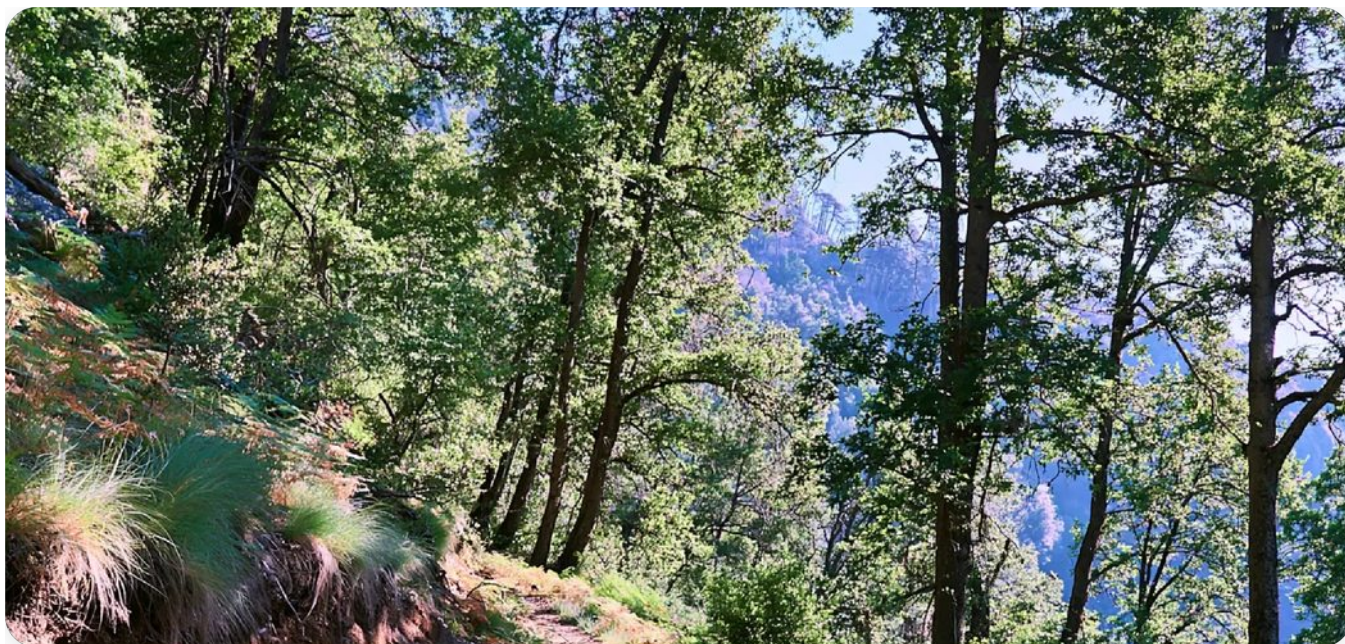
In Valsesia, nel cuore del Monte Rosa, il **Bosco TeamSystem** è il nostro programma di **Carbon Insetting**: a differenza dell'offsetting – in cui si acquistano crediti compensando le proprie emissioni tramite progetti di altri – con l'insetting ci facciamo carico direttamente della compensazione, prendendoci cura di un territorio con progetti nostri. Invece di pagare qualcun altro perché assorba le nostre emissioni, abbiamo scelto di mettere mani e risorse dentro a un bosco vero, con ricadute sulle comunità che lo abitano.

Lo facciamo in collaborazione con l'**Associazione Monte Rosa Foreste**, che cura la pianificazione forestale e l'operatività degli interventi mentre noi

mettiamo supporto economico, co-progettazione e comunicazione. Il bosco si estende in Valsesia – nei territori di Borgosesia, Postua e Valduggia, in parte all'interno del Parco Naturale del Monte Fenera – ed è prevalentemente a castagno, gestito secondo criteri di Gestione Forestale Sostenibile certificati PEFC. L'obiettivo non è solo climatico: rigenerare boschi di castagno oggi soggetti a degrado, erosione e rischio incendi significa anche ridurre la CO₂, promuovere la biodiversità e i servizi ecosistemici, valorizzare le filiere locali del legno e l'economia circolare, e sperimentare il legno di castagno nell'edilizia sostenibile. È un programma di lungo periodo, con una roadmap che guarda al **2030** e risultati seguiti e certificati da enti terzi.



L'area del Bosco.



Il Bosco TeamSystem: 164,5 ettari certificati PEFC nel cuore della Valsesia.

Il progetto è appena avviato e il 2025 è il primo anno in cui rendicontiamo un dato di assorbimento: negli anni precedenti non c'era ancora un valore da misurare. Si tratta della capacità di assorbimento annua stimata della superficie forestale certificata: **~1.480 tonnellate di CO₂ all'anno**. È un valore *stimato ex-ante* — cioè calcolato in fase di progetto sulla base delle caratteristiche del bosco, non ancora una misura consuntiva — e sulla stessa base è stato stimato un potenziale prudenziale di **7.410,89 tCO₂** per l'intero periodo 2023–2028: anch'esso una proiezione prudente di progetto, non un risultato certo. Da quest'anno parliamo di **164,5 ettari** certificati PEFC: il numero cambia rispetto ai 495 ettari citati nel 2024 non perché il bosco si sia ridotto, ma perché oggi rendicontiamo la superficie effettivamente certificata e dedicata ai servizi del carbonio, non l'area complessiva di riferimento del progetto.

Trattandosi di una proiezione prudente, andrà letta nel tempo a fronte degli assorbimenti che inizieremo a misurare a consuntivo: il completamento dell'audit PEFC previsto per il 2026 permetterà di avviare questo confronto.

Una precisazione di metodo: l'assorbimento del Bosco è rendicontato separatamente e non viene detratto dalle emissioni lorde Scope 1+2. Vogliamo che la traiettoria di riduzione delle nostre emissioni resti leggibile per quello che è, senza "scontarla" con la CO₂ assorbita dal bosco.



Il legame col territorio

Su un piano diverso — quello della cura del territorio, non del bilancio delle emissioni — nel 2025 abbiamo condotto interventi su oltre **10 ettari** di castagneto degradato. Non si tratta di disboscamento: è recupero e manutenzione forestale, cioè la rimozione della vegetazione malata o pericolosa che serve a rimettere in salute un bosco a rischio di erosione e incendi e a mantenerne nel tempo la capacità di assorbimento. Il legname che ne deriva — **circa 20.000 quintali** — alimenta il riscaldamento pubblico dei Comuni della Valsesia sotto forma di cippato. Il Bosco ha anche un lato umano — il legame con la comunità locale, gli agricoltori, il territorio — che raccontiamo nel capitolo dedicato alle Persone.

Acqua, materiali, ecosistemi



Acqua

Un consumo soprattutto indiretto: il raffreddamento dei data center che ospitano i nostri prodotti.



Materiali

Economia circolare: recupero e ricondizionamento dell'hardware dismesso.



Ecosistemi

Oltre il Bosco: agricoltura biologica e rigenerativa in Valtellina.

Per un'azienda di software l'acqua non è una questione di rubinetti d'ufficio: pesa soprattutto come **consumo indiretto**, attraverso il raffreddamento dei data center che ospitano i nostri prodotti. È una delle ragioni per cui, misurando l'impronta dei prodotti, puntiamo a misurare anche l'efficienza idrica delle infrastrutture cloud, non solo quella energetica: ne abbiamo parlato nel capitolo Digital Sustainability.

Sul fronte dei materiali manteniamo le pratiche di **economia circolare** già avviate: l'hardware aziendale dismesso (pc, monitor e apparati) non viene smaltito, ma recuperato e ricondizionato per essere rimesso in uso, allungandone la vita ed evitando che diventi rifiuto elettronico. È una pratica con un doppio valore, ambientale e sociale — e proprio il suo lato sociale lo raccontiamo per esteso nel capitolo dedicato alle Persone.

E continuiamo a prenderci cura degli ecosistemi anche oltre il Bosco, con l'agricoltura biologica e rigenerativa in Valtellina: 7 ettari coltivati con metodo biologico certificato da agricoltori del territorio, una filiera corta che tiene insieme rigenerazione del suolo, economia locale e welfare aziendale (ne parliamo nel capitolo Sociale). È parte del nostro legame con il territorio.

Le buone pratiche che continuano

Non tutto ciò che facciamo per ridurre il nostro impatto quotidiano merita un capitolo a sé. Alcune scelte sono semplici, silenziose e durano nel tempo: le adottiamo da anni e continuano a far parte del modo in cui stiamo negli spazi che abitiamo.

- Assorbenti gratuiti nei bagni delle sedi — da anni a disposizione di chi ne ha bisogno.
- Asciugatori ad aria al posto della carta usa e getta.
- Boccioni d'acqua in sostituzione della plastica monouso.
- Riduzione della carta — meno stampa, più digitale.

Certificazioni e rating

Distinguiamo due cose: le **certificazioni**, rilasciate e verificate da enti indipendenti a fronte di uno standard; e le **valutazioni ESG**, punteggi che soggetti terzi ci assegnano analizzando le nostre performance di sostenibilità come fornitori o come azienda partecipata.

CERTIFICAZIONI verificate da un organismo terzo e indipendente

UNI EN ISO 14001:2015

Sistema di Gestione Ambientale. Nel 2025 TeamSystem S.p.A. ha superato l'audit di sorveglianza.

n. 21044-E

PEFC ITA 1000/1001-1:2015

Il Bosco TeamSystem è gestito secondo criteri di gestione forestale sostenibile PEFC.

n. 78040 · scad. 12/02/2028

VALUTAZIONI ESG punteggi assegnati da piattaforme terze sui dati che forniamo

EcoVadis

Sostenibilità su quattro aree (ambiente, sociale, etica, approvvigionamento), valutati come fornitore.

openES → Synesgy

Iniziativa di sistema avviata nel 2024; nel 2025 risulterebbe sostituita da Synesgy, che ci valuta come fornitore.

Novata

Piattaforma di monitoraggio delle prestazioni di sostenibilità, usata anche dagli investitori istituzionali.

E nel 2026?

- **Estensione Scope 3:** prima stima quantitativa di pendolarismo e data center cloud, applicando framework riconosciuti.
- **Audit PEFC del Bosco:** completamento dell'audit e aggiornamento dei dati di assorbimento.
- **Mobilità:** mantenere ed estendere i punti di ricarica nelle sedi.
- **Energia:** mantenere la pratica di passaggio all'energia rinnovabile per le nuove sedi acquisite, valutare il perimetro estero.



Gli apicoltori della nostra campagna.

03

Le persone e le comunità

Dentro e oltre l'azienda.



Abbiamo tenuto insieme, in un solo capitolo, quello che riguarda le persone di TeamSystem e le comunità che TeamSystem supporta. Ciascuno dei due mondi chiede impegni diversi, ma l'intenzione è una sola: l'idea che il lavoro, quando è fatto bene, generi valore che esce dai nostri uffici e arrivi dove serve.

Persone dentro TeamSystem

3.904

Persone (FTE)

Gruppo Italia, al 31/12/2025

99,2 %

Contratti a tempo indeterminato

Gruppo Italia

97,8 %

Persone in smart working

Gruppo Italia

40

eNPS

Employee Net Promoter Score

Beyond the Next – l'evoluzione della nostra visione sulle persone

Cinque anni fa, con TeamSystem Next, avevamo ridefinito il nostro modo di lavorare mettendo libertà e fiducia al centro: smart working, nuovi spazi, formule di flessibilità. Nel 2025 siamo andati oltre con Beyond the Next: un modo di lavorare orientato al risultato e, insieme, all'investimento nel benessere delle persone. Perché è prendendosi cura anche della sfera personale che le persone crescono, si esprimono e fanno emergere il proprio potenziale. La nostra visione si costruisce attorno a quattro pilastri.

Identità

Rafforziamo identità e leadership, coltivando il nostro senso di agire insieme.

Purpose "Shape a better future through digital"

I tre valori

Condivisione del modello di Leadership

ESG Policy

Strumenti e processi

Usiamo l'AI come abilitatore di efficacia e innovazione.

Processi da locali a globali

Nuovi strumenti digitali per i dipendenti

Digitalizzazione processi HR

Il nostro modo di vivere l'azienda

Investiamo sul benessere di chi lavora con noi, supportando anche la sfera personale.

Smart working e settimana corta

Light Friday

Welfare · Professione Genitori

Counseling psicologico

Crescita

Percorsi di crescita strutturati, formazione al centro, dialogo come leva di evoluzione.

Individual Performance Management (Feedback & Goal Setting)

Feedback Month

AI Discovery

Cybersecurity Lab

Top Employer

C'è un modo per capire dall'esterno se il lavoro che un'azienda fa sulle proprie persone è quello giusto: la certificazione **Top Employer**, che il Top Employers Institute assegna ogni anno dopo aver valutato le pratiche di gestione e sviluppo delle persone. Nel 2025 l'abbiamo ottenuta di nuovo.

La certificazione guarda a sei aree — che sono poi i temi di questo capitolo: la strategia e la leadership sulle persone (*Steer*), l'organizzazione, l'HR digitale e

l'ambiente di lavoro (*Shape*), il modo in cui attraiamo e inseriamo chi arriva (*Attract*), la crescita, la carriera e la formazione (*Develop*), il benessere, l'ascolto e il riconoscimento (*Engage*), il purpose, i valori, l'etica e l'inclusione (*Unite*). Non è un premio all'immagine: è una verifica esterna che ci dice se ciò che segue — dal modo in cui lavoriamo al welfare, dall'ascolto alla formazione fino all'inclusione — sta davvero facendo la differenza per chi lavora con noi.

Lavorare da dove ha senso, quando ha senso

Il **97,8%** delle nostre persone lavora in **smart working**. Non lo presentiamo come un benefit, perché non lo è più: è il modo in cui lavoriamo. Abbiamo smesso di pensare l'ufficio come il luogo dove si timbra il cartellino e abbiamo ridisegnato il lavoro perché funzioni indipendentemente da dove ci si trova.

97,8% delle nostre persone lavora in smart working

Dentro questo modo di lavorare vive il **Light Friday**: un accordo individuale e volontario che riduce l'orario a **36 ore settimanali**, con il venerdì pomeriggio libero, per un maggiore equilibrio tra vita e lavoro. A chi aderisce è riservata anche una quota di welfare maggiorata. Nel 2025 abbiamo continuato a estenderla a tutto il Gruppo, comprese le persone che entrano attraverso le acquisizioni.

Gli **spazi** seguono la stessa logica. Chi viene in ufficio lo fa per incontrarsi e collaborare: per questo le sedi hanno aree dedicate al lavoro in team, alle riunioni e all'informalità, ma anche aree silenzio in cui potersi dedicare ad attività di concentrazione al termine dei momenti di scambio. Lo racconta bene la **nuova sede di Milano**, inaugurata nel maggio 2025: spazi modulabili, ripensati attorno al modo in cui le persone lavorano davvero.

Welfare e benessere

Sappiamo che la serenità di una persona non si gioca solo nelle ore di lavoro. Si gioca nella salute, nella famiglia, nella possibilità di affrontare un imprevisto senza che diventi una crisi. Per questo il welfare, per noi, non è un catalogo di convenzioni da elencare in una brochure: è il modo concreto in cui proviamo a stare vicino alle persone anche dove il contratto di lavoro, da solo, non arriva.

Lo strumento attraverso cui lo facciamo è una **piattaforma di corporate wellbeing** che mette a disposizione — senza anticipo di spesa — **servizi per la persona e la famiglia**: scuola e istruzione, previdenza, salute, assistenza per familiari, tempo libero. Il dato che ci dice se funziona davvero non è quanto offriamo, ma quanto viene usato: nel 2025 il **92%** del credito welfare è stato utilizzato. Vuol dire che le persone trovano lì qualcosa di utile per la loro vita reale, non un'offerta che resta sulla carta.

L'investimento sul benessere si allarga poi su altri due fronti. Il primo è il **benessere psicologico**: un percorso di counselling pensato per chi attraversa un momento difficile e ha bisogno di parlare con una figura specializzata — un'idea di cura che abbraccia anche la sfera emotiva e psicologica delle persone.

Il secondo è il **supporto alla genitorialità: Professione Genitori**, il percorso che offre a chi lavora strumenti, contenuti formativi e momenti di confronto per conciliare il lavoro con la cura dei figli e accompagnarne le diverse fasi di crescita. Al suo interno rientrano due percorsi dedicati: **Genitori Digitali**, dedicato a educare i figli all'uso consapevole delle tecnologie digitali (per genitori di bambini e ragazzi dai 5 ai 15 anni), e **SOS Genitori**, per sviluppare le competenze utili al ruolo genitoriale nelle varie fasi della crescita dei figli (dai 0 ai 18 anni).



Le voci di chi ci lavora

40

eNPS 2025

Da 25,4 dell'anno precedente

7,9 /10

Engagement score

My Voice@Peakon

64%

Partecipazione

All'ascolto continuo

I numeri sul lavoro raccontano metà della storia. L'altra metà la raccontano le persone, quando hanno uno spazio per dirlo. Quello spazio si chiama **My Voice@Peakon**: lo strumento di ascolto che, adottato nel 2025, ci permette di raccogliere in forma anonima e continua il sentiment di chi lavora con noi.

Tra gli indicatori raccolti c'è l'**eNPS** (Employee Net Promoter Score) — che misura quanto le persone consiglierebbero TeamSystem come posto di lavoro, su una scala standard che va da -100 a +100 — passato a **40**, da 25,4, con una partecipazione del 64% e un engagement score di 7,9 su 10. Il valore di Peakon, però, non sta solo nel punteggio: sta nei commenti liberi, dove le persone scrivono ciò che apprezzano e ciò che non funziona ancora — un contributo che aiuta a orientare le nostre azioni.

Ne riportiamo tre, raccolte in forma anonima, rappresentative dei temi più ricorrenti — il bello, la tensione e ciò che ancora non funziona:

"Il Light Friday è la cosa migliore che TeamSystem abbia mai fatto. Mi ha cambiato il venerdì e, a cascata, il lunedì."

— Persona di TeamSystem, area Customer Success (commento anonimo, My Voice@Peakon)

"Lo smart working funziona davvero. Ma a volte mi chiedo se il mio manager sa che esisto — lavoriamo bene, ma ci vediamo poco."

— Persona di TeamSystem, area Engineering (commento anonimo, My Voice@Peakon)

"Il welfare è eccellente. Ma la crescita interna è ancora poco trasparente — i percorsi di carriera non sono chiari per tutti."

— Persona di TeamSystem, area People & Culture (commento anonimo, My Voice@Peakon)

Formazione: tenere il passo del digitale

Lavoriamo in un settore che cambia ogni pochi mesi. Restare fermi non è un'opzione: per questo la formazione è parte del lavoro, non un'aggiunta. La proponiamo su tre livelli — **Essential** (la formazione obbligatoria, dalla sicurezza al GDPR), **Core** (le competenze trasversali e le soft skill), **Technical** (le competenze specialistiche di ciascuna area).

Tra i percorsi di upskilling c'è **Digital Matters**, che nel 2025 ha toccato alcuni dei temi che stanno cambiando il nostro mestiere — **Accessibilità Digitale, Cybersecurity, Agile, Impatto & ESG** — e **l'Intelligenza Artificiale**, con moduli su Microsoft Copilot e appuntamenti di AI Discovery. Su alcuni di questi temi non siamo soli: la formazione sull'accessibilità digitale è nata dalla collaborazione con la **Fondazione ASPHI**. È un modo per accompagnare la crescita delle competenze delle persone insieme all'evoluzione della tecnologia che costruiamo.

Diversità e inclusione: una cultura, non una casella

L'inclusione in TeamSystem, oltre ad essere uno dei nostri tre valori fondanti, è un modo di lavorare e vivere l'azienda.

Il cuore di questa cultura è **TeamInclusion**, la community interna nata dal basso: un gruppo di

persone che vi partecipa su base volontaria, il cui funzionamento è coordinato da risorse dedicate del dipartimento People & Culture. Nel 2025 è cresciuta, nei numeri e nei temi: dai 3 gruppi di lavoro originari — Gender Equality, Disability & Accessibility, Internationality — si è arrivati a **4 Employee Resource Group**, con la nascita del gruppo dedicato alle persone **LGBTQ+ e identità di genere**. È una community che dedica tempo e pensiero a rendere l'ambiente di lavoro più aperto. Nel 2025 ha realizzato una **campagna di sensibilizzazione** rivolta a tutta l'organizzazione — tre racconti illustrati su inclusione, linguaggio inclusivo ed equità di genere — e ha continuato a far vivere la cultura dell'inclusione attraverso la newsletter interna TeamInclusion News.

In questo lavoro non siamo soli: ci accompagnano associazioni che portano competenza e uno sguardo esterno. Con **Valore D** — il network di imprese per l'inclusione — nel 2025 abbiamo organizzato la tavola rotonda "**Dialoghi per il cambiamento: comprendere e prevenire la violenza di genere**", in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, e abbiamo aderito alla loro ricerca sulla **sostenibilità delle carriere**. Con **Women&Tech** portiamo avanti l'impegno a promuovere l'empowerment femminile e l'orientamento delle nuove generazioni alle discipline **STEM**. Perché l'inclusione, per durare, ha bisogno anche di chi la pratica fuori dai nostri uffici.



Comunità

Fin qui abbiamo parlato di chi lavora con noi. Ora attraversiamo il confine: usciamo dall'azienda e guardiamo le comunità di cui facciamo parte. È un terreno diverso, che chiede impegni diversi. E qui la domanda non è "cosa offriamo a chi lavora con noi", ma "cosa restituiamo a chi ci sta intorno".

Chibo — il secondo ciclo di vita dell'hardware

8.620 kg

di apparecchiature elettriche ed elettroniche dismesse (RAEE) recuperate nel 2025 tramite Chibo.

Quando un computer TeamSystem arriva a fine vita, smaltirlo correttamente è un obbligo. La differenza la fa la scelta del partner: ci affidiamo a **Chibo**, una cooperativa che opera negli istituti penitenziari, dove persone in percorso di reinserimento disassemblano e recuperano le apparecchiature dismesse. Da lì, l'hardware ricondizionato trova una seconda vita presso **enti del terzo settore**, contribuendo a ridurre il divario digitale.

È un doppio impatto sociale: il lavoro e la formazione tecnica per chi è in carcere, e l'accesso alla tecnologia per enti e persone che ne hanno più bisogno.

Bee.4 — quando il lavoro non chiede dove sei

4

Persone al lavoro tramite Bee.4

Al 31/12/2025 — Casa di Reclusione di Bollate

oltre 26.000

Chiamate gestite nel 2025

Servizio di centralino

Nel 2024 abbiamo affidato la gestione del nostro centralino telefonico a persone detenute che lavorano con un regolare contratto di lavoro alle dipendenze della cooperativa sociale **Bee.4**. Nel 2025 quel piccolo gruppo ha gestito **oltre 26.000 chiamate** per TeamSystem, integrandosi a tutti gli effetti con la routine lavorativa dell'azienda.

Nel corso del 2025 sono successe due cose. La Casa di Reclusione di Vigevano, dove l'attività era nata, ha chiuso: le persone e il lavoro sono stati trasferiti alla **Casa di Reclusione di Bollate**, senza interrompere il rapporto. E la collaborazione si è allargata: a fianco del centralino si sono aggiunte attività di back-office contabile a supporto dei nostri clienti commercialisti. Al **31 dicembre 2025 le persone attivamente al lavoro tramite Bee.4 sono 4**.

Questo progetto è nato da un'esigenza concreta — trovare un fornitore per il servizio di Customer Operations. Quello che abbiamo scoperto in Bee.4 — professionalità, struttura, orgoglio del lavoro fatto — ha superato le aspettative, e ha trasformato una scelta operativa in un percorso di cui andiamo fieri.

Nel 2025 abbiamo scelto di raccontarlo apertamente: con la tavola rotonda "**Oltre le sbarre: il valore del lavoro in carcere**" nella nostra sede di Milano, che ha messo a confronto istituzioni, accademia, terzo settore e impresa; e dando spazio alle voci dei protagonisti nella serie video **PIONIERI**, ideata da Bee.4 e presentata in Regione Lombardia.



"Oltre le sbarre" — l'incontro TeamSystem sul lavoro in carcere.

Bando Fuoriclasse — il modello che scala

Da quella esperienza nasce un passo più ambizioso. TeamSystem partecipa come partner al progetto **Fuoriclasse**, finanziato dal Fondo per la Repubblica Digitale, che punta a formare **150 persone** in prossimità del fine pena su tre istituti — Bollate, Monza e Cremona — su competenze digitali e soft skill. Il progetto nato nel 2025 è guidato da Bee.4 e prenderà **avvio nel 2026**. Se Bee.4 è il modello che funziona a Bollate, Fuoriclasse è la versione che lo porta su scala più ampia.

Gruppo Cura della Terra — cibo buono, lavoro buono



La campagna «Cura della Terra»: la filiera dei Prodotti della Terra in Valtellina.

In Valtellina, **7 ettari** coltivati da **3 agricoltori** con metodo biologico certificato producono frutta, verdura e trasformati — i nostri "**Prodotti della Terra**" — che arrivano direttamente alle persone di TeamSystem. È una filiera corta che tiene insieme tre cose: l'agricoltura rigenerativa, il sostegno a un'economia locale fatta di chi lavora la terra, e il welfare aziendale. I prodotti sono buoni; il lavoro dietro è dignitoso; il legame tra chi produce e chi consuma è diretto. Nel 2025 questi prodotti hanno anche fatto da filo a una **campagna di sensibilizzazione ambientale** rivolta a tutta l'azienda: una serie di contenuti sui temi ESG e ambientali, in occasione della Giornata Mondiale dell'Ambiente, chiusa da un quiz che ha messo in palio **250 cassette di Prodotti della Terra** del nostro orto. Un modo per legare la consapevolezza ambientale a qualcosa di concreto e nostro.



Dalla vendemmia agli ortaggi: i Prodotti della Terra, filiera corta e biologica in Valtellina.



Il Bosco TeamSystem · Valsesia

Il Bosco e la sua gente — la Valsesia

Il Bosco TeamSystem, di cui raccontiamo l'impronta climatica nel capitolo Ambiente, non è solo carbonio assorbito: è un territorio abitato e lavorato. I **164,5 ettari** in Valsesia sono gestiti insieme agli operatori forestali del territorio e in raccordo con i Comuni della valle. Il lavoro concreto del 2025 sono stati gli interventi di recupero sul castagneto degradato — la cura delle porzioni di bosco che il degrado stava compromettendo — con il legname ricavato trasformato in cippato e destinato al riscaldamento pubblico dei Comuni della valle. Il beneficio è doppio: un bosco più sano e una fonte di energia locale per chi quel territorio lo abita. È questo il lato umano di una scelta ambientale — la comunità locale e chi lavora la terra e il bosco — ed è la ragione per cui, per noi, prendersi cura di un bosco e restituirlo vale più che comprare crediti di carbonio.

E nel 2026?

- Estensione del progetto Light Friday come opportunità più diffusa.
- Un approccio sempre più strategico alla responsabilità sociale.
- Estensione della formazione sull'AI a tutta la popolazione aziendale.
- Una nuova policy di Gruppo sull'inclusione.
- Direzione unitaria alle iniziative di Comunità — criteri, monitoraggio, continuità.
- Modello Fuoriclasse portato su tre istituti.

04

Gestione d'impresa

Governarci bene per governare il software.

A woman with long dark hair, wearing a light-colored blouse with a bow and a tan blazer, is looking out a large window with a view of a modern building. She is holding a tablet in her hands.

TeamSystem ha definito un framework strutturato per la gestione delle tematiche ESG, per integrare i fattori ambientali, sociali e di governance nelle decisioni e nella strategia di Gruppo. È l'infrastruttura che permette ai principi ESG di diventare azioni concrete — realizzate, misurate, valutate — con un perimetro chiaro e responsabilità definite. Nel 2025 abbiamo continuato a rafforzarla: consolidando le azioni esistenti e ampliando il raggio dei nostri interventi.



Etica: i comportamenti prima delle dichiarazioni

L'etica occupa un posto centrale nel modo in cui conduciamo l'impresa. E non resta un'affermazione di principio: essere un Gruppo partecipato da fondi di private equity significa lavorare ogni giorno con standard di governance e controlli stringenti. Abbiamo scelto di viverli come un valore, non di subirli come un vincolo. Il nostro sistema di prevenzione poggia su quattro presidi:

CODICE ETICO

Adottato nel 2017 e aggiornato da ultimo nel 2025, esplicita i valori a cui deve attenersi chiunque operi per TeamSystem: integrità morale, trasparenza, rispetto delle persone, impegno sociale, tutela della salute e dell'ambiente. Vincola le società del Gruppo e le persone che ci lavorano, ma anche consulenti, partner e fornitori, a cui chiediamo di dividerlo.

2017 · agg. 2025

CODICE ANTICORRUZIONE

Adottato nel 2017 e in aggiornamento nel 2026, definisce le regole per prevenire ogni comportamento vietato dalle leggi anticorruzione nazionali e internazionali — promesse, offerte o pagamenti volti a ottenere vantaggi indebiti — ed è allineato agli standard più severi, il FCPA statunitense e lo UK Bribery Act.

2017 · agg. in corso 2026

MODELLO ORGANIZZATIVO 231

Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione nel 2017, è il cuore del sistema di prevenzione: lo aggiorniamo ogni anno per recepire le novità normative e organizzative — l'ultima revisione è di ottobre 2025.

2017 · rev. ott. 2025

ORGANISMO DI VIGILANZA

Vigila sull'osservanza del Modello 231 e del Codice Etico, e chiunque può contattarlo direttamente; opera in piena indipendenza. Il Comitato Rischi a livello di CdA monitora corruzione e illeciti; la formazione anticorruzione è obbligatoria per tutta la popolazione aziendale.

Gestire le segnalazioni

Le segnalazioni — anche anonime — passano dal canale crittografato **"TeamSystem Speak UP!"**, accessibile a dipendenti, collaboratori e soggetti esterni, e sono gestite da un **Comitato Whistleblowing** dedicato, secondo la policy aggiornata a novembre 2025 (conforme al D.Lgs. 24/2023): avviso di ricevimento entro 7 giorni, riscontro entro 3 mesi, piena protezione del segnalante da ritorsioni. Nel 2025 sono pervenute **3 segnalazioni, nessuna delle quali sostanziata**.

0

Incidenti di corruzione confermati nel 2025.

La policy ESG di Gruppo: il nostro impegno nero su bianco

Nel 2024 avevamo annunciato la nuova Policy ESG di Gruppo come progetto in sviluppo. Nel 2025 è realtà: è entrata in vigore a maggio 2025, e rafforza organi, funzioni e responsabilità dedicati a presidiare le tematiche ambientali, sociali e di governance.

In particolare, individua **tre aree d'azione prioritarie**, derivate dagli IRO emersi dall'analisi di doppia materialità:

A · Neutralità climatica e transizione energetica

B · Innovazione sostenibile in prodotti e servizi

C · Diversità, equità, inclusione e crescita del capitale umano

Governance e cultura: dove vive la sostenibilità

La sostenibilità in TeamSystem non vive in un ufficio separato: è affidata a una governance articolata su più livelli, che tiene insieme indirizzo strategico e attuazione operativa:

01

Comitato ESG

Composto dal CEO di Gruppo e da membri del CdA e del top management, che supervisiona.

02

Impact & ESG Office

Che sviluppa politiche e iniziative coinvolgendo persone e referenti.

03

Operating System tematici

Environment, Inclusion, Stakeholders, Digital Impact — che traducono la strategia nei rispettivi perimetri.

Nel 2025 le riunioni trimestrali dell'**ESG Committee** hanno incluso aggiornamenti normativi, revisione del cruscotto di performance e approfondimenti tematici a rotazione.

Una lente per capire il nostro impatto: la doppia materialità

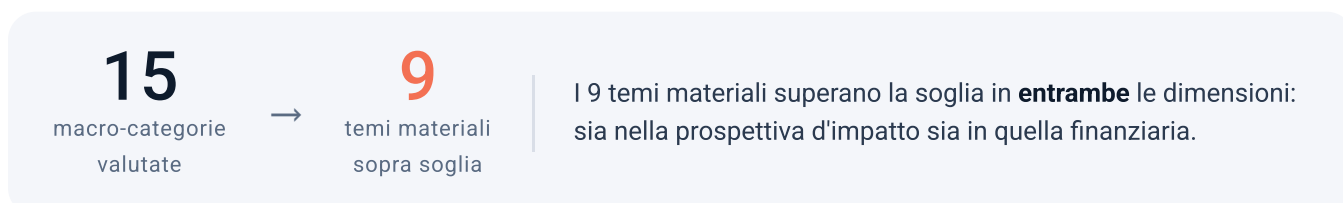
I fattori ESG sono complessi e i numeri che li misurano spesso non bastano a definirne l'importanza. Per questo la **Direttiva (UE) 2022/2464 «Corporate Sustainability Reporting»** renderà obbligatorio, per le aziende come TeamSystem, effettuare un'**analisi di doppia materialità**. Questa analisi serve proprio ad individuare in quali aree ambientali, sociali e di governance l'impatto della società è davvero **rilevante**, attraverso le prospettive dei suoi stakeholder.

Già dal 2024, in anticipo sui tempi richiesti dagli obblighi normativi, abbiamo avviato il percorso di preparazione con una prima analisi di doppia materialità, riferita al 2024. Nel 2025 abbiamo consolidato e ampliato quel lavoro con una seconda analisi. L'abbiamo fatto non solo per prepararci a un adempimento, ma per avere uno specchio onesto di dove generiamo impatto e dove corriamo rischi.

Il principio della doppia materialità si articola su **due livelli**. La **materialità d'impatto** guarda agli effetti — positivi o negativi — che le nostre attività generano sulle persone e sull'ambiente: è la prospettiva di chi vive l'impatto, la stessa lente con cui è scritta tutta questa Relazione. La **materialità finanziaria** guarda nella direzione opposta: come i fattori ambientali e sociali possono incidere sulla nostra performance economica, in termini di rischi e opportunità. Un tema è rilevante se supera la soglia anche in una sola delle due dimensioni. Nel 2025 abbiamo valutato **119** tra impatti, rischi e opportunità; **47** sono risultati materiali.



Da questa analisi è nata la nostra **matrice di materialità**: la mappa che, tema per tema, ci dice dove concentrare attenzione e risorse. Delle 15 macro-categorie valutate, **9 sono risultate rilevanti**: nel 2025 tutte e nove hanno superato la soglia sia nella prospettiva d'impatto (*inside-out*) sia in quella finanziaria (*outside-in*). I nove temi sono riportati, in ordine di rilevanza, nella matrice qui sotto.





La matrice della doppia materialità – analisi 2025 / inizio 2026.

1 · Sostenibilità del prodotto

2 · Condizioni di lavoro e soddisfazione dei dipendenti

3 · Clima ed energia

4 · Privacy e cybersecurity

5 · Formazione e sviluppo dei talenti

6 · Etica aziendale

7 · Supporto alle comunità locali

8 · Governance e cultura

9 · Consumo idrico

Questa mappa non è un esercizio formale: è il criterio con cui orientare la nostra strategia ESG. Anche questa relazione rispecchia la rilevanza dei temi che raccontiamo: ogni tema materiale trova spazio nel documento – dalla sostenibilità di prodotto al clima, dalle persone alla governance, fino al consumo idrico. E l'ordine degli argomenti ricalca quello della matrice.

Rispetto all'analisi 2024, alcuni argomenti sono risultati centrali:

- **La sostenibilità di prodotto:** l'impegno verso ambiente e società deve passare direttamente da come gestiamo il nostro business.
- **L'intelligenza artificiale** sia per le sfide legate all'impatto ambientale, sia per le esigenze di aggiornamento e formazione dei lavoratori.
- **L'espansione internazionale del Gruppo** che porta nuove opportunità e nuove sfide, come quelle legate all'integrazione di culture e lingue diverse.



Fornitori: un percorso di due diligence in costruzione

La due diligence di sostenibilità sui fornitori è per noi un **percorso in costruzione**, che abbiamo scelto di avviare partendo da chi pesa di più sulla nostra spesa. Oggi è valutato ESG, tramite il rating Modefinance, il **6% dei fornitori** — e quel 6% rappresenta il **60% della nostra spesa**. Per i nuovi fornitori in qualifica, dal quarto trimestre 2024 un questionario ESG affianca la valutazione economico-commerciale. L'obiettivo è arrivare a coprire l'**80% della spesa entro il 2028**, per cicli progressivi.

I nostri fornitori ricevono il Codice Etico e il Codice Anticorruzione di TeamSystem. Nel 2025 abbiamo messo in bozza il **Codice di Condotta Fornitori**, con approvazione prevista nel 2026: un documento unico che definirà i requisiti etici, sociali, ambientali e di integrità che chiediamo a chi lavora con noi. La verifica periodica e l'audit dei fornitori sul rispetto di questi requisiti sono l'obiettivo verso cui stiamo lavorando: non un presidio già a regime, ma la direzione.



Privacy e cybersecurity: la governance del dato

Per chi fornisce l'infrastruttura digitale a milioni di imprese, la sicurezza è un prerequisito del fare impresa.

La protezione dei dati personali poggia su una struttura precisa: un **DPO di Gruppo**, **6 specialisti dedicati** e una rete di **80 referenti privacy** nelle società controllate. La procedura di incident response prevede l'attivazione del

DPO entro 2 ore dall'identificazione di una violazione e la notifica al Garante entro 72 ore. A questo si aggiunge un impianto certificato: **sei certificazioni ISO 27001, 27017 e 27018** — sicurezza delle informazioni, cloud security, protezione dei dati personali nel cloud — su due entità del Gruppo, con audit di sorveglianza annuale, oltre a ISO 27701 e alle certificazioni SPID ed eIDAS per l'identità digitale.

CERTIFICAZIONI INDIPENDENTI

ISO 27001

ISO 27017

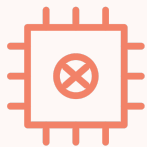
ISO 27018

ISO 27701

SPID

eIDAS

Sul fronte cybersecurity la formazione è continua e obbligatoria per tutte le persone: le **simulazioni di phishing** coinvolgono l'intera popolazione aziendale e nel 2025 è entrata in funzione **CyberAware**, la piattaforma di formazione sulla sicurezza digitale, con contenuti pratici sul riconoscimento delle minacce a partire dal phishing. Perché la prima difesa, prima di qualsiasi tecnologia, sono le persone che la usano.



Intelligenza Artificiale: governarla con responsabilità

L'Intelligenza Artificiale apre possibilità enormi, ma porta con sé rischi concreti: errori, decisioni difficili da spiegare, uso improprio dei dati. E quando l'AI è dentro i prodotti che milioni di imprese usano ogni giorno, quei rischi non restano solo nostri: diventano dei nostri clienti. Per questo scegliamo di darle regole prima di allargarne l'uso.

Nel 2025 ci siamo dati le prime regole. La **Policy per l'uso interno dell'Intelligenza Artificiale**, in vigore da settembre 2025, definisce come le nostre persone possono usare gli strumenti di AI: è allineata all'**AI Act** europeo, al **GDPR** e alla tutela della **proprietà intellettuale**, ed è obbligatoria per tutto il personale del Gruppo. L'abbiamo costruita insieme – Compliance, DPO e direzione Legal & Corporate Affairs – e ai principi sull'uso responsabile dell'AI dedica una sezione anche il nostro **Codice Etico**.

Sul fronte dei prodotti abbiamo avviato la costituzione di un **Comitato Trustworthy AI**, guidato dalla Direzione Compliance e operativo entro la fine del 2026. Il suo primo compito concreto sarà classificare le funzionalità AI dei nostri prodotti secondo le categorie di rischio dell'AI Act e definire, dove serve, meccanismi di **supervisione umana** per gli usi più delicati.

E nel 2026?

- **Codice di Condotta Fornitori approvato:** da bozza a documento vincolante per la catena di fornitura.
- **Comitato Trustworthy AI operativo:** con supervisione sistematica dei sistemi di Intelligenza Artificiale.
- **Fornitori valutati ESG:** obiettivo intermedio sul 40% della spesa entro il 2026, verso il 60% nel 2027 e l'80% di spesa coperta al 2028.
- **Analisi di doppia materialità:** estensione anche agli stakeholder fuori dall'Italia.
- **Criteri ESG nelle operazioni di Merger & Acquisition:** estensione dei criteri di valutazione a quelli ESG.

05

Oltre i confini

Lo stesso modo di guardare sostenibilità e impatto,
fuori dall'Italia.

I capitoli che avete letto fin qui raccontano l'Italia: è qui che TeamSystem ha la sede storica, il mercato principale e il perimetro su cui oggi misuriamo i nostri impatti. Ma il Gruppo è più largo dell'Italia. Siamo presenti in **sette paesi** — l'Italia e sei paesi esteri: **Francia, Spagna, Danimarca, Albania, Turchia, Israele** — entrati nel perimetro negli ultimi anni attraverso una crescita per acquisizioni, ciascuno con il proprio brand, il proprio mercato e una propria cultura aziendale.

Quest'anno rendicontiamo gli impatti ESG del solo perimetro italiano. Le aziende del Gruppo che operano fuori dall'Italia non entrano ancora nel sistema di reporting. Nel 2025, però, **abbiamo aperto i contatti** con i referenti delle realtà estere, raccolto una prima ricognizione di iniziative, identificato gli interlocutori con cui — nei prossimi anni — porteremo queste aziende dentro la stessa strategia globale di impatto.

Mikrogrup — la parità come scelta concreta

In Turchia, **Mikrogrup** ha fatto della parità di genere una scelta concreta. Le donne sono il **54% delle persone**, in crescita di 3 punti rispetto al 2024. Non è un impegno passato inosservato: nel 2025 Mikrogrup ha ottenuto, per il secondo anno consecutivo, il riconoscimento **Best Workplace for Women™** assegnato da Great Place to Work®, l'organizzazione internazionale che misura l'esperienza delle persone al lavoro in oltre 60 paesi.

Ma il segno più interessante è dove l'azienda mette le proprie risorse: Mikrogrup è tra i sostenitori della **Arya Women Investment Platform** e del fondo di venture capital Arya GSYF, costituito insieme a Türkiye İş Bankası, che finanzia startup guidate da donne. È un modo di intendere l'inclusione che esce dai confini aziendali: non solo assumere e far crescere donne all'interno, ma usare il capitale per allargare lo spazio delle imprese femminili nel mercato turco.

“Non trattiamo la parità di genere come una semplice dichiarazione: è una realtà misurabile dentro il nostro sistema.”

— Ezgi Firat, Mikrogrup

Sellsy — la sostenibilità che diventa struttura

In Francia, **Sellsy** ha scelto di non lasciare la sostenibilità alla buona volontà delle singole persone: l'ha resa una struttura. Al centro c'è un **Comitato CSR**, di cui fa parte anche il CEO, che si avvale di due società esterne specializzate per misurare i propri dati con metodo. **Zei** aiuta Sellsy a misurare l'impatto ambientale e sociale dell'azienda, definendo indicatori e strumenti di monitoraggio; **Sami** calcola ogni anno l'impronta di carbonio e affianca l'azienda nell'individuare le azioni per ridurla. Da questa impalcatura nascono iniziative che tornano nel tempo: **Sellsista**, gruppo interno guidato da colleghe che lavora su genitorialità, contrasto alle violenze e ai comportamenti sessisti, diversità nei mestieri e percorsi di carriera; e i workshop **Climate Fresk** e **Digital Fresk**, che raccontano alle persone l'impronta ambientale del lavoro digitale.



Il team Sellsy alla Nuit des Relais, la corsa benefica della Fondation des Femmes.

Sono le persone di Sellsy a raccontarlo meglio. Riportiamo alcune voci raccolte nel team, in forma anonima:

“Ho apprezzato molto il workshop ‘Sexism Fresk’. È stato molto formativo: il facilitatore era eccellente, gli esercizi molto interattivi e gli esempi reali hanno reso i contenuti concreti e incisivi.”

— una persona del team Sellsy (Bordeaux)

“Mi è piaciuto affrontare insieme il ‘Climate Fresk’, guardando in faccia tutto il peso delle nostre sfide ambientali: ci ha ricordato la forza dell’impegno collettivo e l’urgenza di un’azione responsabile.”

— una persona del team Sellsy (Bordeaux)

“Il workshop ‘Digital Collage’ mi ha davvero aperto gli occhi sull’enorme estrazione di materie prime che sta dietro ai nostri strumenti digitali. Mi ha fatto venire voglia di capire cosa viene dopo: come Sellsy può fare meglio come azienda tecnologica, come possiamo crescere riducendo questo consumo, come possiamo usare l’AI in modo più responsabile.”

— una persona del team Sellsy (Bordeaux)

Software del Sol — la solidarietà come gesto collettivo

In Spagna, **Software del Sol** ha trovato un modo semplice di tenere insieme un'azienda attorno a una causa: **Teaming DELSOL**, un programma di micro-donazione attivo dal 2020. Il meccanismo è essenziale: ogni persona che sceglie di aderire fa trattenere un euro al mese dalla propria busta paga, e l'azienda raddoppia — a ogni euro versato dalle persone ne aggiunge uno proprio. Sono poi i colleghi a decidere dove indirizzare i fondi: ogni anno propongono progetti sociali e li votano, e i tre più votati vengono finanziati a rotazione, uno per ogni quadrimestre. Nel 2025 hanno riguardato ambiti diversi — le cure palliative pediatriche, il sostegno ai bambini con una malattia rara della pelle, l'inclusione digitale delle persone anziane — a conferma di quanto sia ampio il raggio delle cause che le persone scelgono di sostenere. A dicembre si aggiunge una raccolta di alimenti non deperibili, in collaborazione con la mensa solidale della città.

Un euro al mese è poco, per definizione. È proprio questo il punto: l'impatto non nasce dalla cifra, ma dal gesto ripetuto e condiviso — e dal patto tra le persone, che scelgono le cause, e l'azienda, che ne raddoppia il contributo.

Questa raccolta non copre tutti i paesi in cui il Gruppo è presente. Il **2026** è l'anno in cui questo lavoro entra a regime: i contatti sono aperti, i referenti identificati, le basi messe. L'obiettivo è chiaro — far entrare progressivamente le realtà estere nello stesso modo di misurare e raccontare l'impatto che oggi applichiamo all'Italia, così che "Gruppo" smetta di voler dire "Italia più qualcos'altro" e inizi a significare una sola cosa.

E nel 2026?

- **Da iniziative a sistema:** trasformare la ricognizione qualitativa di quest'anno in una mappatura strutturata delle pratiche di impatto già attive nel Gruppo.
- **Incontri periodici con i referenti ESG delle realtà estere:** per allinearli su azioni e obiettivi del Gruppo.

06

Uno sguardo al futuro



Non un punto di arrivo, ma un punto di partenza

Questa Relazione è l'appuntamento con cui, ogni anno, proviamo a raccontare in modo semplice e trasparente **il nostro impegno** a diventare un'azienda più sostenibile e a contribuire, attraverso il digitale, a un futuro migliore.

Per noi è soprattutto un **punto di partenza**: un modo per fissare i traguardi che vogliamo raggiungere, dare conto dei primi risultati dove già li misuriamo e riconoscere con onestà dove il cammino è ancora all'inizio. Ma è prima di tutto uno strumento di **dialogo** con le persone e le realtà — interne ed esterne — che vivono e fanno crescere la nostra azienda, e che condividono con noi l'impegno verso le comunità e l'ambiente.

Il nostro percorso dei prossimi anni ci porterà ad allargare lo sguardo sugli impatti che produciamo. Il **cambiamento** che l'intelligenza artificiale sta introducendo nel mondo del lavoro e del software porta con sé una serie di interrogativi etici che TeamSystem sarà chiamata a gestire.

In questo momento di trasformazione, i nostri **valori** e i nostri **principi** rimangono i punti fermi che ci permettono di orientare scelte e azioni, per un futuro che integri l'innovazione con il rispetto del benessere degli individui e dell'ambiente.

Perimetro dei dati

I dati di questa Relazione si riferiscono all'esercizio 2025. Trattandosi di un percorso ancora in costruzione, il perimetro non è unico: varia in funzione del tema, e lo indichiamo voce per voce.

Per i dati finanziari e corporate — fatturato e numero di clienti — il riferimento è il Gruppo. I dati sulle persone sono rendicontati sul perimetro Gruppo Italia. Per i dati non finanziari il perimetro è misto e va letto caso per caso: alcuni temi sono rendicontati sul perimetro italiano, altri sulla sola TeamSystem S.p.A., altri ancora sono parziali perché la raccolta è appena iniziata.

PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE 2025 PER TEMA

TEMA	PERIMETRO 2025	NOTA
Finance / corporate (fatturato, clienti)	Gruppo	Dato consolidato di Gruppo
Persone (numero FTE, gender, turnover, smart working, welfare)	Gruppo Italia	Sistemi HR centralizzati sul perimetro italiano
Energia ed emissioni GHG Scope 1 e 2	Sedi TeamSystem S.p.A. — Italia	Monitoraggio operativo sulle sedi dirette italiane; le percentuali di energia rinnovabile si riferiscono a questo perimetro
Governance (CdA, compliance, policy)	TeamSystem S.p.A.	Struttura di governance della Società
Catena del valore (Scope 3, fornitori)	Parziale, in costruzione	Scope 3 limitato al business travel; fornitori al 60% della spesa

Un chiarimento sul dato ambientale: le percentuali di energia rinnovabile riportate in questa Relazione si riferiscono al perimetro italiano (le sedi dirette di TeamSystem S.p.A.). Le sedi estere del Gruppo non sono ancora incluse nel monitoraggio energetico e vi entreranno progressivamente.

Le realtà estere del Gruppo (Francia, Spagna, Danimarca, Albania, Turchia, Israele) sono raccontate nel capitolo Oltre i confini ma non sono ancora oggetto di raccolta dati per country. Entreranno progressivamente nel perimetro, in coerenza con il percorso che ci porta alla rendicontazione del 2028.

Ci vediamo nel futuro
che stiamo costruendo.



L'impresa che semplifica la tua.

Relazione di Impatto 2025 · TeamSystem
Group