



Rendicontazione di Sostenibilità 2025

Telecontrol Vigilanza S.r.l.

INDICE

INFORMAZIONI GENERALI	5
CRITERI DI REDAZIONE.....	5
BP-1 Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità	5
BP-2 Informativa in relazione a circostanze specifiche	6
GOVERNANCE	7
GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	7
GOV-2 Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	9
GOV-3 Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	9
GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza	9
GOV-5 Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	12
STRATEGIA	13
SBM-1 Strategia e modello aziendale	13
SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi	18
SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	21
GESTIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ	28
IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	28
INFORMAZIONI AMBIENTALI	31
ESRS E1 – CAMBIAMENTI CLIMATICI	31
E1-1 Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	31
E1-2 Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	31
E1-3 Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	32
E1-4 Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	32
E1-5 Consumo di energia e mix energetico	33
E1-6 Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	35
ESRS E5 – USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE	37
E5-1 Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	37

E5-2 Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	38
E5-3 Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare	38
E5-4 Flussi di risorse in entrata	39
E5-5 Flussi di risorse in uscita.....	40
INFORMAZIONI SOCIALI	41
ESRS S1 – FORZA LAVORO PROPRIA	41
S1-1 Politiche relative alla forza lavoro propria	42
S1-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	44
S1-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	45
S1-4 Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria nonché efficacia di tali azioni	46
S1-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	47
S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	48
S1-7 Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	51
S1-8 Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	51
S1-9 Metriche della diversità	52
S1-10 Salari adeguati	53
S1-11 Protezione sociale	53
S1-12 Persone con disabilità	54
S1-13 Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	54
S1-14 Metriche di salute e sicurezza	56
S1-15 Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e privata	58
S1-16 Metriche di remunerazione (divario retributivo e remunerazione totale).....	59
S1-17 Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	60
ESRS S2 – LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE	61
S2-1 Politiche relative ai lavoratori nella catena del valore	61
S2-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti	62
S2-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori della catena del valore di esprimere preoccupazioni.....	62

S2-4 Interventi su impatti rilevanti sui lavoratori della catena del valore e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per i lavoratori della catena del valore, nonché efficacia di tali azioni	62
S2-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	63
ESRS S4 - CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI	64
S4-1 Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	64
S4-2 Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	65
S4-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	65
S4-4 Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni.....	66
S4-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	66
INFORMAZIONI DI GOVERNANCE	68
ESRS G1 – CONDOTTA DELLE IMPRESE	68
G1-1 Politiche in materia di cultura d’impresa e condotta delle imprese.....	68
G1-2 Gestione dei rapporti con i fornitori	71
G1-3 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	72
G1-4 Casi accertati di corruzione attiva o passiva	74
G1-6 Prassi di pagamento.....	75
Indicatore autonomo - La tutela dei dati personali	76
APPENDICE	78
IRO-2 Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della presente rendicontazione di sostenibilità	78
Altre informazioni	89

INFORMAZIONI GENERALI

CRITERI DI REDAZIONE

BP-1 Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità

Il presente documento costituisce la Rendicontazione di Sostenibilità 2025 di Telecontrol Vigilanza S.r.l. ed è stato redatto su base **volontaria**, ispirandosi agli **European Sustainability Reporting Standards** (ESRS), adottati dalla Commissione Europea ai sensi della Direttiva (UE) 2022/2464 (Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD), recepita in Italia con il Dlgs. 125/2024. Gli ESRS sono stati utilizzati come quadro di riferimento e orientamento, senza applicazione integrale o vincolante. Sebbene Telecontrol non rientri attualmente nell'ambito soggettivo di applicazione della Direttiva 2022/2464/UE e non sia obbligata a redigere una rendicontazione di sostenibilità, questa iniziativa testimonia l'impegno dell'azienda nel promuovere una cultura basata su trasparenza, responsabilità sociale e creazione di valore sostenibile nel lungo periodo.

Si precisa, in coerenza con la natura volontaria del presente documento, che:

- l'informativa non è presentata all'interno della Relazione sulla Gestione di Telecontrol;
- non sono incluse le informazioni richieste dall'art. 8 del Regolamento 2020/852/UE relativo alla tassonomia delle attività ecosostenibili, in quanto la Società non è soggetta agli obblighi previsti da tale Regolamento;
- le informazioni non sono marcate secondo il formato elettronico unico di comunicazione (ESEF) previsto dall'art. 3 del Regolamento Delegato 2018/815/UE.

Il campo di applicazione della presente Rendicontazione di Sostenibilità, redatta su base individuale e con cadenza annuale, coincide con quello del Bilancio di Esercizio e riguarda esclusivamente Telecontrol S.r.l. Il periodo di rendicontazione copre l'arco temporale dal **01.01.2025** al **31.12.2025**.

Le informazioni riportate nel presente documento derivano dall'analisi di doppia materialità, attraverso la quale sono stati identificati gli impatti, i rischi e le opportunità (IRO) rilevanti per Telecontrol. I dettagli metodologici e i risultati dell'analisi sono illustrati nel capitolo dedicato alle informazioni generali. La valutazione degli IRO è stata condotta tenendo conto delle attività della Società, della sua catena del valore, sia a monte sia a valle, e delle relazioni di business. Telecontrol non si è avvalsa dell'opzione di omettere una specifica informazione corrispondente a proprietà intellettuale, know-how o a risultati dell'innovazione né dell'esenzione dalla comunicazione di informazioni concernenti gli sviluppi imminenti o le questioni oggetto di negoziazione.

BP-2 Informativa in relazione a circostanze specifiche

Orizzonti temporali

Nel redigere la presente dichiarazione di sostenibilità, Telecontrol ha adottato gli intervalli di tempo definiti dall'ESRS 1, sezione 6.4, in particolare:

- orizzonte temporale di breve periodo: il periodo adottato dall'impresa come periodo di rendicontazione del bilancio finanziario;
- orizzonte temporale di medio periodo: fino a cinque anni dalla fine del periodo di riferimento di breve periodo di cui al punto precedente;
- orizzonte temporale di lungo periodo: oltre i cinque anni.

Stime riguardanti la catena del valore e cause di incertezza nelle stime e nei risultati

Le informazioni presentate nella dichiarazione di sostenibilità sono conformi alle caratteristiche qualitative delineate dall'Appendice B dell'ESRS 1, ossia: pertinenza, rappresentazione fedele, comparabilità, verificabilità e comprensibilità. Al fine di rappresentare in modo accurato le performance e garantire l'affidabilità delle informazioni, il ricorso a stime è stato ridotto al minimo. La Società non ha identificato indicatori quantitativi soggetti a un elevato livello di incertezza nella misurazione. Eventuali limitazioni di perimetro dell'informativa sono riportate nel testo e/o in nota, così come il ricorso a stime e approssimazioni nel calcolo degli indicatori.

Modifiche nella redazione e nella presentazione delle informazioni sulla sostenibilità ed errori di rendicontazione in periodi precedenti

Per l'anno di rendicontazione 2025, non ci sono stati eventi o situazioni notevoli che abbiano influenzato significativamente la performance di sostenibilità di Telecontrol. Non sono stati identificati errori significativi nei periodi di rendicontazione precedenti, in quanto, sebbene la Società abbia predisposto in passato documenti di sostenibilità a uso interno, il presente rappresenta il primo esercizio di rendicontazione formale.

Informative richieste da altre normative o da disposizioni in materia di rendicontazione di sostenibilità generalmente accettate

Le informazioni contenute nel presente documento sono riportate in conformità con gli European Sustainability Reporting Standards. Telecontrol non ha incluso nel presente documento informazioni derivanti da altre legislazioni che richiedono la divulgazione di informazioni sulla sostenibilità, oltre a quanto prescritto dagli ESRS.

Inclusione mediante riferimento

La Società non ha incluso informazioni mediante riferimento. Gli eventuali documenti citati all'interno sono disponibili ai link segnalati nel testo o in nota.

Uso di disposizioni transitorie in conformità all'Appendice C dell'ESRS 1

L'ESRS 1, Appendice C contiene un elenco di requisiti di divulgazione che vengono introdotti gradualmente. Queste semplificazioni sono state applicate da Telecontrol, in particolare con riferimento ai requisiti di divulgazione per gli effetti finanziari.

GOVERNANCE

GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

Il sistema di governo societario di Telecontrol è strutturato secondo il **modello tradizionale** di amministrazione e controllo ed è articolato nei seguenti organi: l'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione e il Revisore Legale.

Il governo della Società è affidato al **Consiglio di Amministrazione** che, fatti salvi i poteri attribuiti all'Assemblea dei Soci, è investito dei poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società e ha facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali. Il Consiglio di Amministrazione non si limita ad assolvere le funzioni previste dal Codice civile, ma rappresenta il **centro decisionale della governance aziendale**, con responsabilità nella definizione e attuazione delle strategie di medio-lungo periodo. In particolare, approva il piano industriale, il budget annuale e le principali linee guida operative, supervisionando al contempo le politiche aziendali in materia di etica e compliance, gestione delle risorse umane, politiche remunerative e aspetti connessi alla sostenibilità. In tale quadro, il Consiglio svolge un ruolo centrale nel garantire che l'attività d'impresa sia coerente con i principi di integrità, trasparenza e responsabilità sociale.

Il Consiglio di Amministrazione di Telecontrol è composto da **cinque membri**¹, di cui tre amministratori e due consiglieri. I tre amministratori sono titolari di deleghe operative, mentre tra i due consiglieri uno svolge funzioni operative e l'altro ricopre il ruolo di consigliere esecutivo. Le responsabilità operative dei tre amministratori si articolano rispettivamente nelle seguenti aree: Amministrazione, Finanza e Controllo (AFC); funzioni di Datore di Lavoro, con responsabilità in materia di budget e controllo di gestione; e ruolo di Titolare di Licenza, con competenze in ambito commerciale e nella gestione delle vendite. Alla luce delle competenze attualmente presenti all'interno del Consiglio di Amministrazione, non si rilevano specifiche competenze in materia ESG. Tuttavia, i temi relativi alla condotta d'impresa e alla sostenibilità sono presidiati nell'ambito delle rispettive responsabilità operative e gestionali dei membri del Consiglio.

¹ I membri del Consiglio di Amministrazione resteranno in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2026. Nel Consiglio di Amministrazione di Telecontrol non sono presenti membri indipendenti, né rappresentanti di dipendenti e altri lavoratori.

Il controllo contabile della Società è affidato al **Revisore Legale**², cui compete la verifica della regola tenuta della contabilità sociale, della corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili e della conformità del bilancio d'esercizio alle norme di legge e ai principi contabili.

Con riferimento alla composizione degli organi sociali, l'analisi per genere evidenzia una piena parità tra uomini e donne, entrambi rappresentati per il 50% del totale. Per quanto riguarda la distribuzione per fascia d'età, si osserva una maggiore concentrazione di membri nella fascia over 50 (67%) rispetto alla fascia 30-50 anni (33%), in linea con il livello di esperienza generalmente richiesto per l'assunzione di tali incarichi. Non risultano presenti membri under 30.

Composizione degli organi sociali per genere						
Organo	2024			2025		
	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
Consiglio di Amministrazione	3	2	5	3	2	5
Revisore Legale	0	1	1	0	1	1
Totale	3	3	6	3	3	6
Percentuale sul totale	50%	50%	100%	50%	50%	100%

Composizione degli organi sociali per fascia d'età								
Organo	2024				2025			
	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale
Consiglio di Amministrazione	0	2	3	5	0	1	4	5
Revisore Legale	0	1	0	1	0	1	0	1
Totale	0	3	3	6	0	2	4	6
Percentuale sul totale	0%	50%	50%	100%	0%	33%	67%	100%

² Il Revisore Legale resterà in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2027.

GOV-2 Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate

Il Consiglio di Amministrazione di Telecontrol svolge un ruolo attivo nella gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità ESG, monitorando con continuità i progressi e l'efficacia delle politiche, degli obiettivi e delle azioni intraprese. Nell'ambito delle proprie responsabilità, il Consiglio orienta le principali decisioni strategiche di investimento e sviluppo - tra cui l'elettificazione della flotta aziendale e l'installazione di impianti fotovoltaici - contribuendo all'integrazione dei fattori ESG nei processi decisionali e nella pianificazione di medio-lungo periodo. Inoltre, il Presidente del Consiglio di Amministrazione approva annualmente l'analisi di doppia materialità e aggiorna il piano di sostenibilità, assicurando coerenza tra le priorità strategiche dell'azienda, le aspettative degli stakeholder e l'evoluzione del quadro normativo di riferimento.

Il Consiglio è supportato dalla funzione *People & Sostenibilità*, responsabile della supervisione delle tematiche relative alla gestione delle risorse umane, alla compliance e alla salute e sicurezza. Tale funzione contribuisce al rafforzamento di una cultura aziendale fondata sulla responsabilità, sulla trasparenza e sul miglioramento continuo. In collaborazione con essa, nel corso degli ultimi anni sono stati realizzati incontri formativi rivolti al management e ai responsabili di funzione, finalizzati a potenziare le competenze interne in materia ESG e a garantire un presidio efficace dei temi materiali.

Nell'ambito del sistema di controllo interno, l'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione sugli esiti delle attività di controllo e sull'adeguatezza complessiva del Modello 231, contribuendo a un presidio strutturato dei rischi legali e reputazionali.

GOV-3 Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione

Attualmente, le performance in materia di sostenibilità non rientrano tra i criteri utilizzati per definire le remunerazioni dei membri degli organi di amministrazione, direzione e controllo³. L'azienda riconosce tuttavia la rilevanza strategica di una futura integrazione progressiva di indicatori ESG all'interno dei meccanismi di governance e delle politiche retributive, con l'obiettivo di rafforzare l'allineamento tra performance economico-finanziarie e risultati di sostenibilità e sostenere la creazione di valore nel lungo periodo.

GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza

Telecontrol – pur non avendo ancora adottato una procedura formalizzata e strutturata di due diligence in materia di sostenibilità ambientale e diritti umani – ha introdotto un insieme di presidi e strumenti che riflettono un approccio responsabile e coerente con i principi del dovere di diligenza. Tali elementi

³ Nella remunerazione dei membri degli organi di amministrazione, direzione e controllo non sono attualmente considerate metriche o obiettivi legati al clima. Le performance del Consiglio di Amministrazione non vengono quindi valutate in relazione a target di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra.

costituiscono la base del percorso evolutivo che la Società sta portando avanti verso un'integrazione sempre più sistematica dei temi ESG nella propria governance e nelle proprie attività operative.

a) Integrazione del dovere di diligenza nella governance, nella strategia e nel modello aziendale

Telecontrol ha integrato il dovere di diligenza all'interno del proprio modello di governance attraverso strumenti quali il Codice Etico, il Modello ex Dlgs. 231/2001, la Procedura di Whistleblowing, la Politica Integrata e ulteriori presidi organizzativi dedicati. Questi strumenti supportano l'integrazione strutturata delle tematiche ESG nel modello di business e nel processo decisionale aziendale. La valutazione di doppia materialità svolta dalla Società consente di identificare e analizzare gli impatti ambientali, sociali e di governance – positivi e negativi – generati dalle attività aziendali. I risultati di tale analisi rappresentano un input strategico per eventuali aggiornamenti delle priorità aziendali e dei piani di sviluppo futuri.

b) Coinvolgimento delle parti interessate impattate

Il coinvolgimento degli stakeholder rappresenta per Telecontrol un elemento chiave nella definizione di scelte strategiche sostenibili e responsabili. La Società riconosce il valore del dialogo con le parti interessate come strumento per anticipare i rischi emergenti, identificare opportunità di miglioramento e integrare punti di vista diversi nella definizione delle priorità ESG. Telecontrol mette a disposizione canali di comunicazione accessibili agli stakeholder, inclusi strumenti dedicati al dialogo e alla segnalazione di eventuali criticità, favorendo un approccio basato su trasparenza e fiducia. Tali strumenti – tra cui il canale di whistleblowing e gli altri meccanismi descritti nella presente informativa – consentono di raccogliere feedback, monitorare le esigenze delle parti coinvolte e individuare tempestivamente potenziali impatti negativi. Nel corso del 2025, inoltre, alcune categorie di stakeholder sono state direttamente coinvolte nel processo di analisi di doppia materialità, contribuendo a identificare e validare gli impatti più significativi, inclusi quelli relativi alle tematiche ambientali e ai diritti umani. Nei prossimi anni, la Società prevede di ampliare ulteriormente i canali e le modalità di coinvolgimento degli stakeholder, al fine di consolidare un dialogo strutturato e continuativo.

c) Identificazione e valutazione degli impatti negativi

Telecontrol adotta un approccio orientato alla prevenzione e all'individuazione tempestiva degli impatti negativi connessi alle proprie attività, con particolare attenzione agli effetti potenziali su persone, ambiente e comunità. L'analisi di doppia materialità costituisce il principale strumento metodologico utilizzato per mappare gli impatti rilevanti, classificarli e prioritizzarli e individuare le aree di rischio più significative. Ulteriori strumenti operativi, tra cui il canale whistleblowing, consentono alla Società di intercettare tempestivamente segnali di potenziali impatti negativi e attivare rapidamente azioni correttive e preventive. Ciò rafforza la capacità dell'organizzazione di operare in modo responsabile, trasparente e reattivo.

d) Azioni per affrontare gli impatti negativi prodotti sulle persone e sull'ambiente

L'impegno di Telecontrol nella gestione e mitigazione degli impatti negativi si concretizza attraverso un insieme di iniziative definite e integrate all'interno del Piano di Sostenibilità. Questo strumento programmatico consente di definire obiettivi strategici ESG, pianificare azioni operative mirate e stabilire indicatori quantitativi e qualitativi di performance. Le iniziative previste puntano a ridurre gli impatti ambientali, promuovere la responsabilità sociale e rafforzare la governance aziendale, favorendo la transizione verso un modello di sviluppo sostenibile, equo e inclusivo.

e) Monitoraggio dell'efficacia degli interventi e comunicazione

Il monitoraggio periodico dell'efficacia delle azioni intraprese rappresenta un elemento fondamentale del sistema di gestione della sostenibilità di Telecontrol. Nel Piano di Sostenibilità sono stati definiti KPI chiari e misurabili, la cui evoluzione è monitorata costantemente per valutare il livello di implementazione delle iniziative, il grado di raggiungimento degli obiettivi e l'effettivo miglioramento delle performance ESG. I risultati sono oggetto di analisi interna e di comunicazione esterna tramite la presente informativa, favorendo un processo di miglioramento continuo fondato su dati oggettivi, sul dialogo con le parti interessate e sulla revisione periodica delle strategie aziendali.

La seguente tabella riporta i paragrafi della presente dichiarazione nei quali sono affrontati gli elementi essenziali del dovere di diligenza.

Elementi fondamentali del dovere di diligenza	Capitolo
a) Integrare il dovere di diligenza nella governance, nella strategia e nel modello aziendale	SBM-1 Strategia e modello aziendale SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti G1 – Condotta delle imprese
b) Coinvolgere i portatori di interessi in tutte le fasi fondamentali del dovere di diligenza	SMB-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi
c) Individuare e valutare gli impatti negativi	IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti
d) Intervenire per far fronte agli impatti negativi	E1 – Cambiamenti climatici E5 – Uso delle risorse ed economia circolare S1 – Forza lavoro propria S2 – Lavoratori della catena del valore S4 – Consumatori e utilizzatori finali G1 – Condotta delle imprese
e) Monitorare l'efficacia degli interventi e comunicare	E1 – Cambiamenti climatici E5 – Uso delle risorse ed economia circolare S1 – Forza lavoro propria S2 – Lavoratori della catena del valore

Elementi fondamentali del dovere di diligenza	Capitolo
	S4 – Consumatori e utilizzatori finali G1 – Condotta delle imprese

GOV-5 Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità

Per garantire la qualità, l'accuratezza, l'affidabilità e la coerenza delle informazioni riportate nella presente informativa, Telecontrol ha implementato un Sistema di Controllo Interno sull'Informativa di Sostenibilità (SCI-IS), sviluppato in conformità agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Lo SCI-IS è progettato per assicurare che i dati e le informazioni di sostenibilità siano completi, accurati, tempestivi e coerenti con le politiche aziendali e con i requisiti normativi applicabili. Il sistema interessa tutte le funzioni coinvolte nelle attività di raccolta, elaborazione, validazione e approvazione dei dati di sostenibilità, garantendo la tracciabilità delle informazioni e la chiara attribuzione delle responsabilità lungo l'intero processo di rendicontazione.

Lo SCI-IS si fonda sui seguenti principi:

- **Completezza:** tutti i dati e le informazioni rilevanti ai fini della rendicontazione devono essere inclusi nel perimetro di raccolta.
- **Accuratezza:** i dati devono rappresentare fedelmente le performance aziendali, evitando errori materiali, omissioni o duplicazioni.
- **Tempestività:** la raccolta, validazione e trasmissione dei dati devono rispettare le tempistiche previste dal calendario di reporting.
- **Tracciabilità e verificabilità:** ogni informazione deve essere supportata da evidenze documentali e processi di calcolo chiaramente identificabili.
- **Segregazione delle responsabilità:** la produzione e l'approvazione dei dati devono essere svolte da soggetti distinti per garantire indipendenza e ridurre il rischio di errore.

I principali rischi presidiati dal SCI-IS riguardano la possibilità che l'informativa:

- non sia tempestiva, ovvero non disponibile entro le scadenze previste;
- sia inaccurata, includendo approssimazioni o inesattezze;
- sia incompleta, rappresentando solo parzialmente i fenomeni oggetto di rendicontazione;
- non sia adeguatamente autorizzata o approvata

A tali rischi corrispondono le seguenti categorie di rischio presidiate dal sistema:

- **Rischio di compliance:** mancato rispetto di normative nazionali o europee, o delle procedure interne.
- **Rischio di reporting:** errori nella raccolta o nella rappresentazione dei dati, o applicazione non corretta degli standard di rendicontazione.
- **Rischio reputazionale:** diffusione di informazioni inaccurate o fuorvianti con potenziali impatti sull'immagine dell'organizzazione.

- Rischio operativo: inefficienze o carenze nei processi di raccolta, elaborazione o controllo dei dati, con effetti sulla qualità dell’informativa.

Per la mitigazione dei rischi di rendicontazione, Telecontrol ha adottato una **Risk Control Matrix** (RCM). Per ciascun dato quantitativo o qualitativo rilevante, la RCM specifica:

- i rischi di rendicontazione associati al dato;
- i controlli implementati (automatici o manuali, preventivi o successivi);
- la frequenza di esecuzione (annuale, semestrale, trimestrale);
- le funzioni responsabili dell’esecuzione e del presidio dei controlli;
- la documentazione di supporto che attesta la validità del dato (es. estrazioni da sistemi gestionali, report di verifica, bilanci, fonti certificate).

Il Sistema di Controllo Interno è soggetto a verifiche periodiche, effettuate almeno annualmente o in caso di modifiche normative, organizzative o procedurali rilevanti. Tali verifiche hanno l’obiettivo di valutare l’efficacia e la corretta applicazione dei controlli previsti dalla RCM, individuare eventuali criticità e definire le relative azioni correttive.

STRATEGIA

SBM-1 Strategia e modello aziendale

La storia di Telecontrol

Fondata nel 1947 nella provincia di Torino grazie alla visione del Cav. Rocco Campanale, Telecontrol nasce come Istituto di Vigilanza locale dedicato ai servizi tradizionali. In breve tempo l’azienda cresce, sia in termini di clientela che di personale, diventando un punto di riferimento riconosciuto sul territorio. In risposta alle mutate esigenze sociali e all’evoluzione del contesto urbano, negli anni ’70 intraprende una decisa svolta tecnologica, distinguendosi come una delle prime realtà italiane a introdurre sistemi antifurto avanzati provenienti dal Regno Unito. Negli anni successivi, Telecontrol rafforza e diversifica la propria offerta, dando vita a società specializzate nell’installazione di impianti antifurto e nei servizi di portierato. Tra il 2000 e il 2015 amplia la propria presenza nel Nord Italia e si consolida su scala nazionale come *general contractor*, grazie a mirate acquisizioni e all’ingresso in nuovi settori. Oggi **Telecontrol è tra le realtà tecnologiche più avanzate del Paese**, con una struttura societaria integrata e un’organizzazione orientata attorno a una Centrale Operativa che punta a diventare il principale centro di monitoraggio in Italia.

La nostra attività

Telecontrol opera a livello nazionale offrendo soluzioni di sicurezza avanzate e su misura, rivolte a una clientela diversificata che spazia dai grandi gruppi industriali alle realtà commerciali, dalle istituzioni pubbliche alle banche, fino ai negozi e alle abitazioni private. L'azienda integra tecnologie all'avanguardia, personale altamente qualificato e un'organizzazione efficiente per garantire un controllo continuo e un intervento tempestivo in caso di eventi critici.

Telecontrol si occupa della **progettazione, installazione, monitoraggio e gestione di sistemi integrati per la sicurezza**, tra cui videosorveglianza, antintrusione, controllo accessi e rilevamento incendi. A questi si affiancano servizi operativi come la **vigilanza armata e non armata**, ispezioni e reception⁴.

Il cuore operativo dell'azienda è la **Centrale Operativa Telecontrol**, uno dei centri di monitoraggio più avanzati in Italia nel settore della sicurezza privata. Attiva 24 ore su 24, 365 giorni l'anno, si avvale di **due sale operative certificate** situate nel Nord Italia, supportate da un Call Center Tecnico dedicato. Dove non è presente con mezzi propri, Telecontrol garantisce comunque una copertura capillare grazie a una rete qualificata di oltre 100 partner per i servizi di vigilanza e 30 aziende specializzate nell'installazione di impianti. Con sedi operative in Piemonte, Lombardia e Valle d'Aosta, Telecontrol si afferma come un punto di riferimento solido e innovativo per la protezione di persone, beni e dati.

Missione e valori

La missione di Telecontrol è proteggere ciò che per i propri clienti ha maggiore valore: le persone, i beni e le attività. L'azienda persegue questo obiettivo con professionalità e affidabilità, impiegando costantemente tecnologie avanzate e ponendosi come interlocutore unico, competente e sempre disponibile. Telecontrol aspira a essere un punto di riferimento nel settore della sicurezza, offrendo un supporto concreto e continuo.

La storia dell'azienda si fonda su due pilastri essenziali: la fiducia nelle persone che ne fanno parte e un'autentica passione per l'innovazione tecnologica. A guidarne l'operato sono valori solidi e radicati, che orientano le scelte e definiscono l'identità aziendale:

- **Storicità:** una lunga tradizione di impresa familiare, proiettata verso il futuro con impegno e passione.
- **Vicinanza:** una presenza capillare sul territorio, accanto ai nostri clienti, quartiere per quartiere, città dopo città.
- **Competenza:** un percorso continuo di formazione e crescita per garantire qualità, riservatezza e serietà.
- **Affidabilità:** un riferimento sicuro e costante per la tutela delle persone e del patrimonio.
- **Sicurezza:** dedizione nell'accompagnare ogni cliente, proteggendo ciò che per lui è più prezioso.

⁴ La Società non risulta attiva in nessuno dei seguenti settori: i) settore di combustibili fossili; ii) fabbricazione di prodotti chimici; iii) armi controverse; iv) coltivazione e produzione di tabacco.

La catena del valore

La catena del valore di un'impresa comprende l'insieme delle attività, dei processi e delle relazioni che concorrono alla creazione di valore, dall'approvvigionamento delle risorse fino all'erogazione del servizio al cliente finale. Nel contesto della rendicontazione di sostenibilità, analizzare la catena del valore significa individuare i punti in cui si generano gli impatti ambientali, sociali ed economici più significativi, oltre a mappare le principali dipendenze e vulnerabilità. Si tratta di un passaggio essenziale ai fini della valutazione di materialità, poiché consente di comprendere dove si collocano i rischi e le opportunità lungo l'intero ciclo di creazione del valore⁵.

La catena del valore di Telecontrol coinvolge una vasta rete di attori, sia a monte sia a valle rispetto ai servizi di sicurezza e vigilanza offerti dalla Società. A monte, rientrano i fornitori di tecnologie e piattaforme software, i produttori di impianti e dispositivi di sicurezza, gli operatori di telecomunicazioni, i partner tecnici per installazione e manutenzione, i fornitori di formazione professionale e i soggetti che erogano servizi di vigilanza in appalto. Pur non essendo direttamente controllati da Telecontrol, questi attori sono influenzati attraverso criteri di selezione, contratti, requisiti di qualità e controlli operativi. Le attività core di Telecontrol includono l'analisi dei rischi e la progettazione delle soluzioni di sicurezza, l'installazione e l'integrazione degli impianti, il monitoraggio centralizzato e la gestione operativa, i servizi di vigilanza armata e non armata, la manutenzione e l'assistenza tecnica, oltre alle attività amministrative e di supporto ai clienti. Queste fasi costituiscono il cuore del modello operativo dell'azienda e garantiscono continuità, affidabilità tecnologica e livelli di sicurezza elevati.

A valle, la catena del valore comprende i servizi dedicati alla gestione del fine vita dei dispositivi (RAEE) e i fornitori incaricati della dismissione dei mezzi aziendali. In questa fase rientrano anche l'utilizzo quotidiano dei sistemi da parte dei clienti e le attività di verifica che essi svolgono per accertare la corretta erogazione del servizio e il rispetto degli impegni contrattuali.

Lo schema riportato di seguito rappresenta in modo sintetico le attività a monte (*upstream*), le operazioni svolte direttamente da Telecontrol (*own operations*) e le attività a valle (*downstream*).

⁵ Telecontrol ha condotto un'analisi della propria catena del valore, integrandola nel processo di analisi di doppia materialità. In linea con il phase-in concesso dall'ESRS 1, che consente alle imprese di adottare un approccio graduale nella rendicontazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità legate alla catena del valore a monte e a valle, la Società si impegna, nei prossimi esercizi, a rafforzare i sistemi di analisi, raccolta e monitoraggio dei dati e delle informazioni inerenti alla propria catena del valore.

Catena a monte	Attività proprie	Catena a valle
Fornitori di tecnologie e piattaforme di sicurezza Soluzioni software e sistemi per videosorveglianza, gestione allarmi e controllo centralizzato	Analisi preliminare e progettazione della sicurezza Valutazione esigenze del cliente, analisi rischi e definizione della soluzione	Utilizzo dei sistemi da parte del cliente Uso quotidiano degli impianti e dei servizi di sicurezza installati, incluse applicazioni e dispositivi collegati
Fornitori di impianti e dispositivi fisici di sicurezza Componenti hardware installati presso i clienti (sensori, centrali antintrusione, dispositivi antincendio)	Installazione, integrazione e avvio impianti Realizzazione e messa in funzione di impianti di sicurezza e antincendio	Gestione del fine vita dei dispositivi da parte di terzi autorizzati Attività di raccolta, trattamento e smaltimento dei dispositivi di sicurezza giunti a fine vita (RAEE)
Fornitori di connettività e telecomunicazioni Servizi dati e rete necessari al funzionamento dei sistemi di sicurezza	Monitoraggio e gestione operativa centralizzata Controllo continuo degli impianti tramite centrale operativa	Gestione del parco auto a fine vita da parte di terzi autorizzati Attività di dismissione, recupero e trattamento dei mezzi aziendali giunti a fine vita
Partner tecnici per installazioni e integrazioni impiantistiche Installatori, elettricisti e tecnici esterni	Servizi di vigilanza armata Presidio fisico o mobile con personale autorizzato	Controlli del cliente sull'erogazione del servizio Verifiche sul rispetto degli SLA e degli accordi contrattuali
Partner terzi per servizi di vigilanza Prestatori di vigilanza armata e disarmata in appalto, in aree geografiche non coperte da Telecontrol	Servizi fiduciari e controllo accessi Attività di accoglienza, presidio e vigilanza non armata	
Fornitori di formazione professionale e certificazioni Enti formativi e certificatori per guardie giurate, fiduciari e addetti antincendio	Manutenzione impianti e assistenza tecnica Interventi programmati e straordinari sugli impianti installati	
Fornitori di divise, dispositivi di protezione individuale e materiali tecnici Dotazioni operative per personale di vigilanza e tecnici	Gestione clienti e supporto amministrativo Coordinamento operativo, gestione contratti e assistenza ai clienti	
Fornitori per flotte aziendali e manutenzione mezzi Automezzi, servizi di assistenza e ricambi		
Fornitori di energia elettrica, gas e carburanti Risorse naturali necessarie all'operatività quotidiana		
Agenzie per servizi di vigilanza non armata Fornitori terzi di personale per attività di presidio non armato		

La strategia di sostenibilità

Telecontrol ha scelto di integrare la sostenibilità nel proprio modello di business, riconoscendone il valore strategico per uno sviluppo responsabile, competitivo e duraturo. La sostenibilità non è concepita come un insieme di iniziative separate, ma come un principio guida che orienta l'intera organizzazione: dalle scelte strategiche alle attività operative, fino ai comportamenti quotidiani delle persone. Questo approccio consapevole consente alla Società di creare valore per l'azienda, per i lavoratori, per le comunità e per l'ambiente.

La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, la protezione dell'ambiente e la sicurezza delle informazioni rappresentano per Telecontrol valori irrinunciabili e pilastri essenziali per garantire uno sviluppo sostenibile, efficace e duraturo. L'impegno dell'azienda si fonda sull'adozione di pratiche responsabili, sulla gestione attenta degli impatti e sul coinvolgimento attivo di tutte le parti interessate, considerate fondamentali nel processo di crescita sostenibile.

In coerenza con questo orientamento, il Consiglio di Amministrazione svolge un ruolo attivo nel promuovere la transizione verso un modello di impresa sempre più responsabile, sostenendo investimenti mirati e incoraggiando comportamenti coerenti con gli obiettivi ESG. Per rafforzare ulteriormente questo percorso, Telecontrol ha istituito la funzione **People & Sostenibilità**, che integra competenze in ambito risorse umane, compliance, salute e sicurezza, favorendo un approccio coordinato e trasversale ai temi ESG.

Telecontrol contribuisce, attraverso il proprio modello di business, al raggiungimento degli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)** dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Attraverso iniziative mirate e pratiche responsabili, la Società promuove la sostenibilità ambientale, sociale ed economica, supportando uno sviluppo più equo, resiliente e orientato al lungo periodo. Nello specifico, Telecontrol si impegna a contribuire al raggiungimento dei seguenti obiettivi:



Nel 2025 Telecontrol ha inoltre aderito al Manifesto **“Imprese per le Persone e la Società”** del Global Compact delle Nazioni Unite, rafforzando il proprio impegno nella dimensione sociale della sostenibilità. Tale adesione testimonia la volontà dell'azienda di promuovere condizioni di lavoro eque, tutelare i

consumatori, contribuire al benessere delle comunità e coinvolgere attivamente la propria catena del valore, andando oltre gli obblighi normativi e contribuendo alla costruzione di un futuro inclusivo, che non lasci indietro nessuno.

Per integrare in modo strutturato la sostenibilità nella strategia aziendale, Telecontrol ha implementato un **Piano di Sostenibilità**, che definisce obiettivi chiari, concreti e misurabili nel medio-lungo periodo. Il Piano abbraccia tutte le dimensioni ESG – ambiente, persone e governance – e si articola in azioni operative e indicatori chiave di performance (KPI), che consentono di monitorare costantemente i progressi e rendicontare in modo trasparente i risultati ottenuti. Aggiornato annualmente, il Piano garantisce un allineamento continuo con le priorità strategiche della Società e rappresenta uno strumento fondamentale per promuovere un modello di crescita responsabile e coerente con gli SDGs.

Grazie a questo approccio integrato, la sostenibilità diventa per Telecontrol un elemento distintivo del proprio modo di fare impresa: un impegno quotidiano volto a generare un impatto positivo, creare valore condiviso e contribuire allo sviluppo di un futuro più sostenibile per tutte le parti interessate.

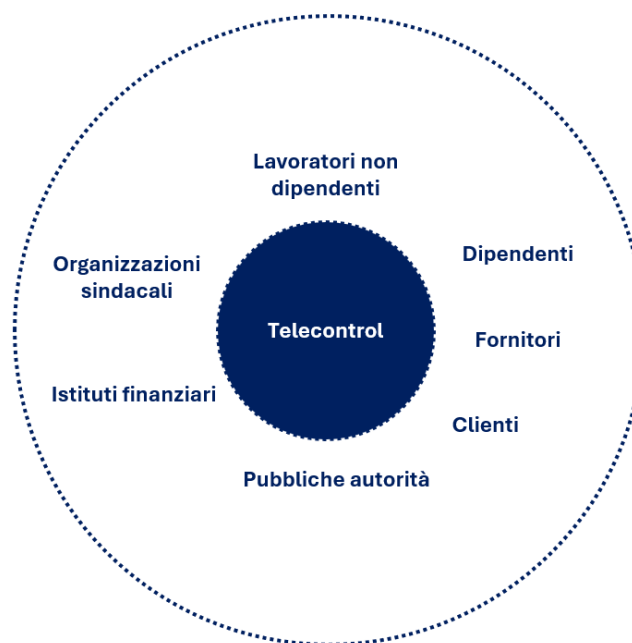
SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi

La costruzione e il consolidamento di **relazioni trasparenti, solide e durature** con gli stakeholder⁶ rappresentano un elemento strategico essenziale per una gestione responsabile ed efficace delle attività aziendali, orientata alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. In quest'ottica, Telecontrol riconosce l'importanza del dialogo continuo con i propri interlocutori e si impegna a sviluppare un **confronto aperto, strutturato e proattivo**, capace di intercettare e valorizzare esigenze, aspettative e priorità legate ai servizi offerti e all'impatto dell'organizzazione sul territorio, sulle persone e sull'ambiente.

⁶ Gli stakeholder (o “portatori di interessi”) sono coloro che possono esercitare un'influenza sull'impresa oppure subire l'influenza dell'impresa. Essi si possono suddividere in due gruppi principali:

- i portatori di interessi coinvolti, ovvero le persone o i gruppi di persone i cui interessi sono o potrebbero essere influenzati (positivamente o negativamente) dalle attività dell'impresa e dai suoi rapporti commerciali diretti o indiretti o lungo la catena del valore; e

i fruitori delle dichiarazioni sulla sostenibilità, ovvero i fruitori principali dell'informativa finanziaria di carattere generale (investitori, finanziatori e altri creditori esistenti e potenziali, compresi gestori di patrimoni, enti creditizi e imprese di assicurazione) e altri fruitori delle dichiarazioni sulla sostenibilità, inclusi i partner commerciali dell'impresa, i sindacati e le parti sociali, la società civile e le organizzazioni non governative, le pubbliche amministrazioni, gli analisti e i rappresentanti del mondo accademico.



Consapevole della centralità delle proprie relazioni con gli stakeholder, l'azienda si impegna a migliorare in modo continuo i processi di coinvolgimenti, rafforzando strumenti, modalità e frequenza del dialogo con i portatori di interesse. Telecontrol monitora e valuta regolarmente l'efficacia delle attività di ascolto e consultazione, con l'obiettivo di renderle sempre più inclusive, tempestive e allineate alle esigenze dei diversi interlocutori. Questo approccio consente di anticipare *trend* emergenti, gestione in modo proattivo rischi e opportunità e integrare i feedback raccolti nei processi decisionali e nella definizione delle priorità strategiche.

La tabella seguente presenta, per ciascuna categoria di stakeholder identificata, le principali iniziative di dialogo e coinvolgimento attuate, insieme ai corrispondenti obiettivi strategici perseguiti attraverso tali interazioni.

Categoria di stakeholder	Attività di engagement	Finalità dell'engagement
Dipendenti Lavoratori non dipendenti	• Colloqui individuali con l'Ufficio Risorse Umane • Incontri con i responsabili delle diverse aree operative • Comunicazioni interne tramite e-mail aziendale • Attività di sorveglianza sanitaria • Percorsi formativi • Attività di <i>team building</i> ed eventi aziendali	• Raccogliere esigenze e segnalazioni • Monitorare il benessere e il clima aziendale • Garantire la salute e la sicurezza • Sostenere lo sviluppo professionale • Favorire il coinvolgimento dipendenti e delle loro famiglie
Organizzazioni sindacali	• Incontri di consultazione • Negoziazione su temi di interesse per la forza lavoro	• Mantenere un dialogo trasparente • Gestire gli aspetti contrattuali
Clienti	• Confronto continuativo con reparti operativi e personale armato e disarmato • Dialogo e incontri con team commerciale e ufficio post-vendita • Incontri con RSPP per tematiche H&S e sopralluoghi • Iniziative di coinvolgimento finalizzate a presentare l'azienda e i suoi metodi di lavoro	• Misurare la soddisfazione del cliente • Gestire criticità operative e tematiche H&S • Migliorare i servizi e le relazioni
Fornitori	• Valutazione delle performance e scambio di documentazione amministrativa • Contatti continui per l'inserimento di lavoratori interinali e gestione delle problematiche operative • Rapporti di partnership con fornitori di software, hardware, IT, sistemi e impianti • Incontri periodici per allineamento tecnico e di business	• Assicurare continuità e qualità della fornitura • Promuovere la crescita del settore e la costruzione di partnership
Istituti finanziari	• Comunicazioni continuative • Scambio di informazioni su tematiche ESG e definizione di KPI per finanziamenti	• Promuovere una relazione stabile e trasparente basata sulla fiducia reciproca
Pubbliche autorità	• Gestione continuativa dei rapporti per il rilascio e il rinnovo dei titoli autorizzativi necessari allo svolgimento dell'attività di vigilanza • Incontri fisici per il rinnovo delle licenze • Confronti con il MISE per licenze legate a frequenze radio • Collaborazione operativa con le forze dell'ordine (scambio di informazioni e coordinamento)	• Garantire il rispetto degli obblighi regolatori • Mantenere un rapporto trasparente e basato sulla fiducia • Assicurare la continuità operativa dell'azienda

SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

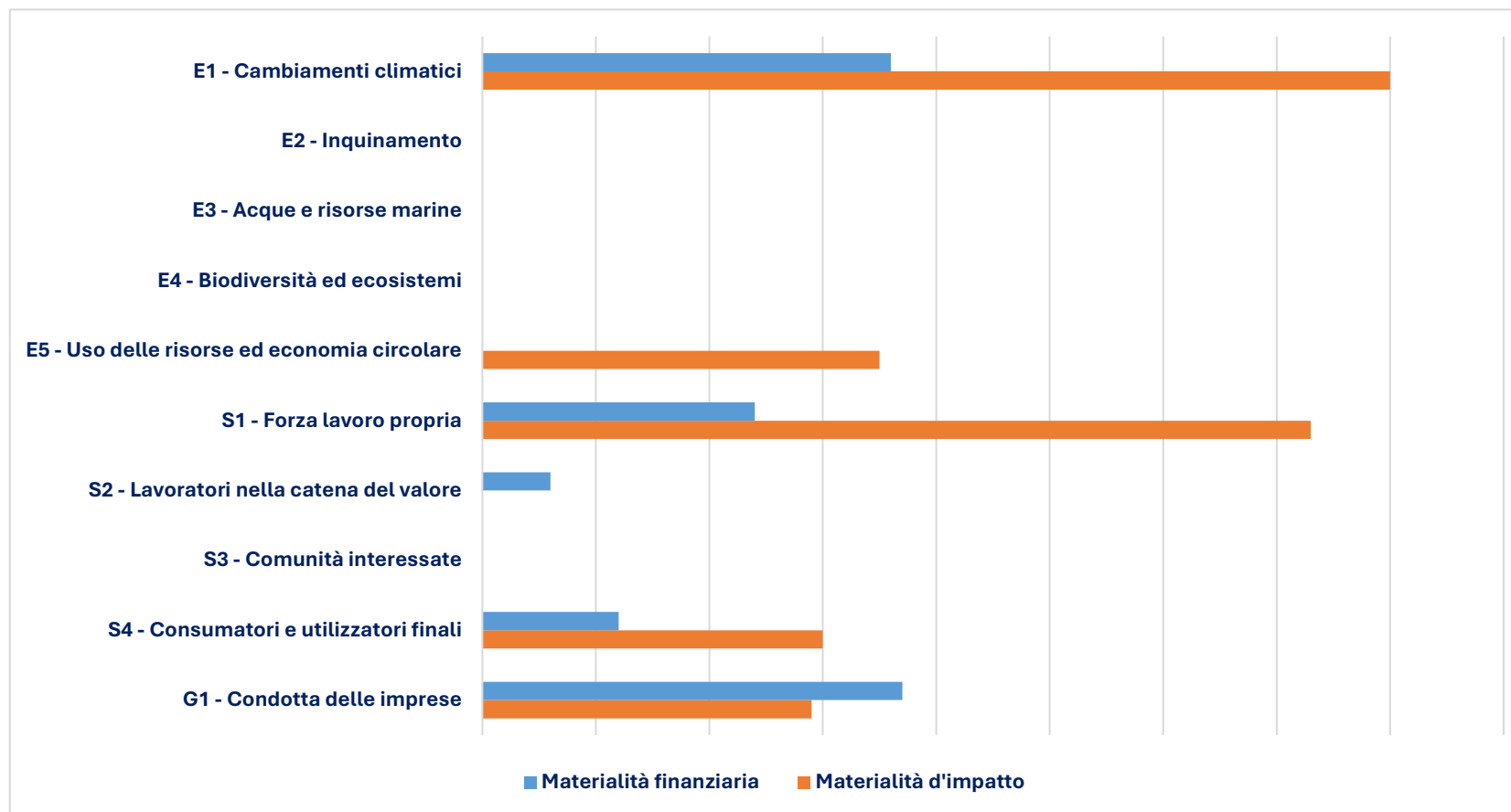
Nell'ambito del processo di definizione della propria strategia di sostenibilità, Telecontrol ha condotto un'analisi strutturata volta a identificare gli impatti, i rischi e le opportunità connessi alle proprie attività lungo l'intera catena del valore⁷. Tale attività ha permesso di comprendere in che modo le principali questioni di sostenibilità influenzino lo sviluppo aziendale, le performance operative e la capacità dell'organizzazione di generare valore nel tempo, nonché come le attività di Telecontrol possano a loro volta generare effetti significativi sull'ambiente e sulle persone. I risultati di questa valutazione rappresentano la base per l'integrazione della sostenibilità nei processi decisionali e per la definizione delle priorità strategiche e operative della Società.

Sulla base di questa analisi, Telecontrol ha identificato le tematiche di sostenibilità maggiormente rilevanti per l'organizzazione. In ambito ambientale, la questione prioritaria è risultata essere il **cambiamento climatico** (E1). Con un livello di rilevanza inferiore – e limitatamente alla prospettiva della materialità d'impatto – è emersa anche la tematica dell'**uso efficiente delle risorse e dell'economia circolare** (E5). Con riferimento alla dimensione sociale, hanno assunto particolare rilevanza le tematiche connesse alla **forza lavoro propria** (S1) e ai **consumatori e utenti finali** (S4). La tematica relativa ai **lavoratori nella catena del valore** (S2) è risultata materiale esclusivamente sotto il profilo finanziario. Per quanto riguarda la governance, la **condotta aziendale** (G1) è stata valutata come materiale da entrambe le prospettive di materialità.

Le restanti questioni di sostenibilità non sono state considerate materiali, in quanto non sono stati individuati impatti, rischi od opportunità significativi per Telecontrol, ovvero la loro valutazione ha evidenziato un livello di rilevanza scarso. In relazione all'ESRS E2 (Inquinamento) le attività operative non generano emissioni inquinanti significative nell'atmosfera, nei corpi idrici o nel suolo, ad eccezione delle emissioni di gas a effetto serra già rendicontate nell'ambito dell'ESRS E1; allo stesso tempo, non sono stati individuati rischi o opportunità materiali connessi a tali aspetti. L'ESRS E3 (Acque e risorse marine) non è stato considerato rilevante poiché il consumo idrico e gli scarichi associati si limitano all'utilizzo dei servizi igienico-sanitari e non determinano impatti sulle risorse idriche e marine, né evidenziano rischi od opportunità di rilievo. Per quanto riguarda l'ESRS E4 (Biodiversità), non sono stati identificati impatti significativi su habitat naturali, ecosistemi o specie viventi: la Società non opera in aree sensibili dal punto di vista della biodiversità e le sue attività non generano pressioni su specie minacciate, motivo per cui non è risultata necessaria l'elaborazione di specifiche analisi di scenario. Infine, l'ESRS S3 (Comunità interessate) non è emerso come materiale poiché l'attività aziendale non comporta impatti rilevanti sulle comunità dei territori in cui la Società opera e non sono stati identificati rischi o opportunità tali da incidere sulla performance economica o sulla licenza sociale ad operare.

⁷ Alla data di redazione della presente Rendicontazione di Sostenibilità, la Società non ha ancora condotto un'analisi di resilienza della propria strategia e del proprio modello di business rispetto agli impatti, ai rischi e alle opportunità identificate. La Società ha avviato la pianificazione delle attività finalizzate allo sviluppo di tale analisi, che sarà progressivamente implementata nell'ambito del rafforzamento del sistema di governance della sostenibilità e dell'integrazione dei fattori ESG nei processi strategici e di pianificazione aziendale, tenendo conto anche dell'evoluzione del quadro normativo e dei futuri aggiornamenti degli standard ESRS emanati da EFRAG. Nei prossimi esercizi, la Società prevede di sviluppare un framework metodologico coerente con i requisiti degli ESRS, comprensivo dell'analisi di scenari e della valutazione della resilienza della strategia e del modello di business su differenti orizzonti temporali.

Il seguente grafico presenta i risultati dell'analisi di doppia materialità condotta da Telecontrol, evidenziando il livello di rilevanza attribuito alle diverse tematiche di sostenibilità⁸.



⁸ L'analisi di doppia materialità è un processo dinamico ed è un'attività continuativa nell'ambito della gestione aziendale. Nel corso del tempo, l'esito di questo processo potrà modificarsi in conseguenza di diversi fattori interni ed esterni a Telecontrol: cambiamenti nella struttura aziendale; evoluzione delle aspettative degli stakeholder; aggiornamenti normativi; progressi nei sistemi di gestione del rischio; altre esigenze aziendali emergenti.

Di seguito si riporta l'elenco completo degli impatti, dei rischi e delle opportunità (IRO) rilevanti individuati in relazione alle tematiche ESG. Per ciascun elemento sono forniti dettagli sulla tipologia, sulla relazione con la catena del valore, sull'orizzonte temporale e sul livello di rilevanza. La tabella fornisce, inoltre, una breve descrizione degli impatti finanziari attesi dei rischi e delle opportunità.

ESRS	Topic	Descrizione	Tipologia IRO	Catena a monte	Attività proprie	Catena a valle	Breve termine	Medio termine	Lungo termine	Rilevanza ⁹
E1 – Cambiamenti climatici	Mitigazione dei cambiamenti climatici	L'utilizzo di energia elettrica proveniente, anche solo in parte, da fonti rinnovabili e la progressiva elettrificazione della flotta contribuiscono alla riduzione delle emissioni di gas a effetto serra. Queste misure attenuano l'impatto climatico delle attività aziendali e supportano la transizione verso modelli operativi a minore intensità carbonica.	Impatto Positivo Attuale		•				•	•••
		L'accesso a incentivi o finanziamenti pubblici per l'installazione di pannelli fotovoltaici, l'elettrificazione della flotta o l'adozione di soluzioni a basse emissioni rappresenta un'opportunità per ridurre i costi energetici nel medio-lungo periodo, migliorare le performance ambientali e rafforzare la competitività dell'azienda.	Opportunità (di transizione)		•				•	••
	Energia	Le attività di pattugliamento, intervento rapido e assistenza ai clienti richiedono l'impiego quotidiano di una flotta composta, ad oggi, prevalentemente da veicoli a motore termico. I frequenti spostamenti generano un consumo significativo di carburante, traducendosi in emissioni dirette di gas a effetto serra (Scope 1). Inoltre, la produzione, il trasporto e la gestione del fine vita degli autoveicoli rappresentano un'ulteriore fonte di emissioni indirette (Scope 3), contribuendo all'impronta ambientale complessiva del servizio.	Impatto Negativo Attuale	•	•				•	•••
		Il riscaldamento, il raffrescamento e l'illuminazione degli edifici aziendali, insieme al funzionamento continuo delle centrali operative e dei sistemi informatici necessari all'erogazione dei servizi di sicurezza, comportano un rilevante fabbisogno di energia elettrica e gas. Questo consumo energetico genera emissioni di gas a effetto serra (Scope 1 e Scope 2), influenzando l'impatto ambientale complessivo dell'organizzazione.	Impatto Negativo Attuale		•				•	•••
		L'erogazione dei servizi di sicurezza richiede l'utilizzo continuativo di infrastrutture digitali come telecamere, sensori, sistemi di allarme, server e servizi cloud. Questi dispositivi, durante la fase d'uso, necessitano di energia elettrica per il funzionamento, l'elaborazione dei dati e la gestione dei flussi video. Tale fabbisogno energetico genera emissioni indirette di gas a effetto serra (Scope 3) associate al consumo di elettricità non direttamente prodotta dall'azienda.	Impatto Negativo Attuale	•					•	•••

⁹ Si precisa che (•) corrisponde a “bassa rilevanza”, (••) a “media rilevanza” e (•••) ad “alta rilevanza”. Come già evidenziato in precedenza, non sono stati inclusi gli IRO classificati come “scarsamente rilevanti” in quanto non considerati materiali perché al di sotto della soglia di materialità.

ESRS	Topic	Descrizione	Tipologia IRO	Catena a monte	Attività proprie	Catena a valle	Breve termine	Medio termine	Lungo termine	Rilevanza ⁹
		L'aumento dei costi dei carburanti e delle risorse energetiche potrebbero determinato un incremento significativo dei costi operativi, in particolare per la gestione della flotta e degli impianti tecnologici, incidendo negativamente sulla sostenibilità economica delle attività.	Rischio (di transizione)		•				•	•••
		Interruzioni nella fornitura di energia elettrica, causate da crisi energetiche o eventi climatici, potrebbero compromettere il funzionamento dei sistemi di telecontrollo, delle centrali operative e delle infrastrutture ICT, generando potenziali disservizi, violazioni dei livelli di servizio e impatti sia reputazionali sia finanziari.	Rischio (fisico)		•		•			••
E5 – Uso delle risorse ed economia circolare	Afflussi di risorse compreso l'uso delle risorse	I servizi di sicurezza richiedono l'acquisto di apparecchiature elettriche ed elettroniche (AEE) — come telecamere, sensori, sistemi di allarme, server, PC e dispositivi di comunicazione — la cui produzione avviene interamente a monte della catena del valore. Il loro ciclo di vita produttivo di tali tecnologie comporta impatti ambientali significativi, legati all'estrazione di materie prime critiche, alla lavorazione dei materiali, alla fabbricazione delle componenti e alla generazioni di scarti industriali. Sebbene questi processi non siano sotto il controllo diretto dell'azienda, essi contribuiscono all'impronta ambientale complessiva in quanto associati all'approvvigionamento di beni strumentali necessari all'erogazione del servizio.	Impatto Negativo Attuale	•					•	•••
	Rifiuti	Le attività amministrative e operative comportano l'utilizzo di consumabili (come carta e toner), apparecchiature tecnologiche necessarie al funzionamento delle centrali operative, materiali elettrici ed elettronici provenienti dallo smantellamento di impianti presso i clienti, nonché abbigliamento e dispositivi di protezione individuale (DPI). L'uso e la sostituzione di tali materiali generano flussi diversificati di rifiuti - compresi RAEE e rifiuti speciali - che richiedono adeguate modalità di gestione e smaltimento, con conseguenti impatti ambientali nelle fasi di raccolta, trattamento e fine vita.	Impatto Negativo Attuale		•				•	•••
	Rifiuti	Le divise restituite dai dipendenti al termine del rapporto di lavoro vengono sottoposte a ispezione, lavaggio e riparazione per essere rimesse in servizio, riducendo così la necessità di acquistare nuovi capi. L'adozione di “mostrine” applicate tramite velcro facilitano il riutilizzo della divisa in caso di cambio mansione e consente di destinarla a donazione al termine del suo ciclo di utilizzo. Queste pratiche favoriscono il riuso dei materiali, limitando la produzione di rifiuti tessili e prolungano la vita utile del vestiario aziendale, contribuendo in modo concreto a un modello di economia circolare.	Impatto Positivo Attuale		•				•	•
S1 – Forza lavoro	Condizioni di lavoro	Un elevato turnover può comportare un aumento dei costi legati a reclutamento, formazione e copertura dei turni, con possibili ripercussioni sulla qualità del servizio, sulla continuità operative e sul clima aziendale.	Rischio		•			•		••

ESRS	Topic	Descrizione	Tipologia IRO	Catena a monte	Attività proprie	Catena a valle	Breve termine	Medio termine	Lungo termine	Rilevanza ⁹
		La difficoltà nel reperire personale qualificato può limitare l'espansione del business, incidere sulla qualità del servizio e comportare un aumento dei costi legati a selezione e formazione.	Rischio		•			•		••
	Condizioni di lavoro <i>Occupazione sicura</i>	L'anticipazione della formazione obbligatoria e l'impiego, quando possibile, dei candidati in servizi di guardia disarmata durante l'attesa dell'autorizzazione prefettizia favoriscono lo sviluppo professionale, supportano la motivazione dei candidati e garantiscono continuità nell'acquisizione di esperienza pratica.	Impatto Positivo Attuale		•				•	••
		L'assunzione di persone over 50 consente di offrire opportunità lavorative a individui che, a causa dell'età, possono incontrare maggiori difficoltà nel reinserimento nel mercato del lavoro. Questo approccio contribuisce a ridurre il rischio di esclusione sociale, valorizza le competenze e l'esperienza di questa fascia di età e rafforza l'impatto sociale dell'azienda, promuovendo inclusione e sostenibilità occupazionale.	Impatto Positivo Attuale		•				•	•
	Condizioni di lavoro <i>Orario di lavoro</i>	Lo svolgimento di turni notturni e l'operatività in contesti ambientali isolati o caratterizzati da limitate possibilità di interazione sociale possono incidere negativamente sul benessere psicologico e fisico delle guardie giurate e del personale di portierato. Tali condizioni aumentano il rischio di affaticamento, stress e riduzione del livello di engagement, con possibili ripercussioni sulla qualità della performance e sulla sicurezza operativa.	Impatto Negativo Potenziale		•				•	•
	Condizioni di lavoro <i>Contrattazione collettiva, inclusa la percentuale di lavoratori coperti da contratti collettivi</i>	L'applicazione di una retribuzione oraria mediamente superiore rispetto ai livelli previsti dalla contrattazione collettiva e rispetto alla media dei competitor rappresenta un elemento di valorizzazione del lavoro dei dipendenti. Tale scelta contribuisce a migliorare il livello retributivo complessivo, riconosce il contributo professionale delle persone e favorisce motivazione, soddisfazione e fidelizzazione, sostenendo così un clima organizzativo stabile e sostenibile.	Impatto Positivo Attuale		•				•	•••
	Condizioni di lavoro <i>Equilibrio tra vita professionale e vita privata</i>	L'introduzione di strumenti di welfare aziendale - come buoni pasti, smart working per il personale amministrativo e altre iniziative - contribuisce a migliorare l'equilibrio vita-lavoro e il benessere dei dipendenti. Tali misure rafforzano la motivazione e favoriscono la retention.	Impatto Positivo Attuale		•				•	••
	Condizioni di lavoro <i>Salute e sicurezza</i>	Il personale delle centrali operative e delle pattuglie è quotidianamente esposto a situazioni di emergenza e ad elevati livelli di pressione, specialmente durante gli interventi su allarme. Tale esposizione prolungata può generare stress-lavoro correlato e influire negativamente sul benessere psicofisico dei dipendenti. Inoltre, il personale può trovarsi ad affrontare rischi fisici significativi, come rapine, aggressioni o incidenti durante gli interventi. Sul piano psicologico, tali condizioni possono provocare ansia, stress acuto, sintomi da burnout, con possibili ripercussioni sulla salute complessiva dei dipendenti.	Impatto Negativo Potenziale		•				•	•

ESRS	Topic	Descrizione	Tipologia IRO	Catena a monte	Attività proprie	Catena a valle	Breve termine	Medio termine	Lungo termine	Rilevanza ⁹
	Parità di trattamento e di opportunità per tutti <i>Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore</i>	Il ruolo della guardia giurata è caratterizzato da elevata complessità e responsabilità, soprattutto in situazioni di emergenza. Tuttavia, queste caratteristiche fondamentali della professione non vengono pienamente riconosciute e valorizzate dai clienti, a causa di una comunicazione poco chiara o efficace. Tale mancato riconoscimento potrebbe incidere negativamente sulla motivazione del personale.	Impatto Negativo Potenziale		•				•	•
	Parità di trattamento e di opportunità per tutti <i>Formazione e sviluppo delle competenze</i>	La pianificazione della formazione avviene attraverso un piano strutturato che include sia i percorsi obbligatori, sia quelli trasversali e facoltativi, comprese eventuali certificazioni. Questo approccio consente di rafforzare le competenze del personale, accrescere la professionalità, migliorare l'affidabilità operativa e favorire la motivazione interna.	Impatto Positivo Attuale		•				•	••
	Parità di trattamento e di opportunità per tutti <i>Formazione e sviluppo delle competenze</i>	La mancanza di un processo formalizzato di valutazione del personale limita la capacità di individuare criticità, supportare percorsi di crescita, promuovere il confronto e garantire ai dipendenti un adeguato livello di riconoscimento e valorizzazione.	Impatto Negativo Attuale		•		•		•	•
	Parità di trattamento e di opportunità per tutti <i>Diversità</i>	La persistenza di barriere culturali nel settore della vigilanza, che ostacolano l'ingresso delle donne nelle guardie giurate o dei cittadini extra-UE nei ruoli fiduciari, può ridurre la diversità interna e generare rischi di discriminazione. Tale situazione può influire negativamente sulla reputazione aziendale e limitare la capacità di attrarre nuovi talenti.	Rischio		•			•		•
S4 – Consumatori e utilizzatori finali	Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali <i>Riservatezza</i>	Le misure di sicurezza informatica implementate, tra cui il backup delle sale CED, la gestione strutturata delle profilazioni utente e l'utilizzo di tecnologie VOIP, contribuiscono a monitorare e mitigare il rischio di data breach, riducendo la probabilità di interruzioni operative e prevenendo possibili danni a persone, infrastrutture e proprietà. Tali presidi rafforzano l'affidabilità dei servizi e la resilienza dell'organizzazione.	Impatto Positivo Attuale		•				•	•••
		Il servizio di sorveglianza comporta l'elaborazione di grandi quantità di dati personali, inclusi dati sensibili di clienti e terzi, e dipende fortemente da sistemi informatici, reti digitali e infrastrutture di telecontrollo. Ciò espone l'azienda a rischi di accessi non autorizzati, uso improprio dei dati o attacchi informatici (data breach), con possibili conseguenze per l'azienda quali sanzioni normative, danni reputazionali, perdita di fiducia da parte dei clienti e del pubblico, interruzioni di servizio e impatti operativi o finanziari significativi.	Rischio		•				•	••
	Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali <i>Sicurezza della persona</i>	Le attività svolte dall'azienda contribuiscono a migliorare la sicurezza dei clienti, proteggendo persone e beni e rafforzando la percezione di sicurezza nei territori serviti. I servizi di vigilanza svolgono un ruolo attivo nella prevenzione di eventi dannosi e nella gestione rapida ed efficace di situazioni critiche, riducendo rischi e potenziali danni.	Impatto Positivo Attuale		•				•	•••

ESRS	Topic	Descrizione	Tipologia IRO	Catena a monte	Attività proprie	Catena a valle	Breve termine	Medio termine	Lungo termine	Rilevanza ⁹
G1 – Condotta delle imprese	Cultura d'impresa	Cambiamenti normativi e regolamentari potrebbero comportare per l'azienda un aumento dei costi di adeguamento e di conformità, mentre l'incapacità o il ritardo nell'adeguarsi tempestivamente può esporla a sanzioni, contenziosi, perdita di fiducia da parte degli stakeholder e difficoltà operative.	Rischio		•				•	••
	Cultura d'impresa	Una governance strutturata, supportata da modelli organizzativi, procedure interne e certificazioni di sistema, promuove trasparenza, conformità normativa e fiducia degli stakeholder esterni. Grazie a questi strumenti, l'azienda può garantire comportamenti etici coerenti, ridurre il rischio di violazioni normative o pratiche scorrette e assicurare servizi e processi affidabili, contribuendo così a proteggere gli interessi dei clienti, dei partner e della comunità.	Impatto Positivo Attuale		•				•	•••
	Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	La selezione dei fornitori basata su criteri chiari – quali il possesso di certificazioni, il rispetto delle normative su salute e sicurezza, l'adesione al codice etico, la capacità operativa e la presenza territoriale – contribuisce ad assicurare qualità, continuità del servizio e responsabilità sociale all'interno della catena di fornitura.	Impatto Positivo Attuale		•				•	••
		Eventuali ritardi nei pagamenti ai fornitori possono generare tensioni commerciali e compromettere la stabilità finanziaria degli operatori coinvolti, incidendo negativamente sulle relazioni di fiducia e sulla continuità delle attività affidate.	Impatto Negativo Potenziale		•				•	•
		Il verificarsi di pratiche illecite o non etiche da parte dei fornitori lungo la catena di fornitura, come violazioni normative, mancata conformità contrattuale o condotte non trasparenti, potrebbe generare significative perdite economiche e finanziarie per l'azienda, dovute a interruzioni operative, penali contrattuali, contenziosi o perdita di opportunità commerciali, oltre a impatti reputazionali e rischi legali rilevanti.	Rischio	•				•		•••
	Corruzione attiva e passiva Incidenti	Eventuali episodi di corruzione, conflitti di interesse o pratiche scorrette negli affidamenti, negli appalti o nei rapporti con clienti e istituzioni potrebbero causare all'azienda gravi perdite finanziarie, procedimenti giudiziari, perdita di contratti e danni reputazionali.	Rischio		•				•	••

GESTIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti

Per identificare i temi di sostenibilità più rilevanti per la Società, Telecontrol ha analizzato gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti in materia ESG, conducendo un'analisi di doppia materialità in linea con gli ESRS. L'analisi ha preso in considerazione due prospettive complementari:

- **prospettiva d'impatto:** valuta gli impatti attuali o potenziali, positivi o negativi, a breve, medio e lungo termine¹⁰ che le attività e le pratiche aziendali possono generare sull'ambiente e sulle persone (inclusi i diritti umani);
- **prospettiva finanziaria:** analizza i rischi e le opportunità legati a tematiche di sostenibilità, rischi e opportunità che possono influire, nel breve, medio o lungo periodo, sulla performance economica della Società.

Una tematica è considerata “materiale”, ovvero rilevante quando risulta significativa da una o da entrambe le prospettive.

i. Comprensione del contesto

Telecontrol ha analizzato le proprie attività e relazioni di business, nonché la catena del valore sia a monte sia a valle e il contesto operativo in cui tali attività e relazioni si inseriscono. Inoltre, ha mappato i propri portatori di interesse e i relativi canali di dialogo adottati per l'interazione con gli stessi. La Società ha inoltre esaminato la documentazione interna (politiche, procedure, codici, piano strategico, ecc.) ed esterna (normative e standard di riferimento), considerando il settore di appartenenza e svolgendo un'analisi comparativa con alcuni competitor al fine di individuare *best practice* e tematiche prioritarie.

ii. Identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità (IRO)

Sulla base dell'analisi di contesto, dell'ESRS 1 (par. AR 16) e dei *feedback* ricevuti dagli stakeholder, la Società ha identificato i principali impatti, rischi e opportunità (IRO). Per ciascun IRO sono stati definiti una descrizione, il posizionamento lungo la catena del valore (attività proprie, catena del valore a monte o a valle) e l'orizzonte temporale di riferimento.

iii. Valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità (IRO)

Materialità d'impatto

Per la valutazione degli impatti negativi e positivi sono state adottate due distinte scale di analisi.

¹⁰ Ad ogni impatto, rischio od opportunità viene assegnato un orizzonte temporale: di breve termine (entro il periodo di rendicontazione), di medio termine (entro 5 anni dal periodo di rendicontazione), di lungo termine (oltre i 5 anni).

Gli impatti negativi sono stati classificati sulla base della probabilità di accadimento e della gravità, quest'ultima determinata dalla combinazione dei seguenti fattori:

- entità: severità effettiva o potenziale dell'impatto;
- portata: ampiezza della diffusione dell'impatto;
- irrimediabilità: difficoltà nel prevenire, mitigare o riparare il danno generato.

Gli impatti positivi sono stati invece valutati in funzione della probabilità di accadimento e del beneficio atteso, determinato dalla combinazione di:

- entità: beneficio effettivo o potenziale dell'impatto;
- portata: estensione della diffusione del beneficio.

Materialità finanziaria

Con riferimento ai rischi e alle opportunità, questi sono stati valutati considerando la rilevanza dei potenziali effetti finanziari suscettibili di incidere su cinque ambiti chiave: performance economica, situazione patrimoniale, flussi di cassa, accesso ai finanziamenti e costo del capitale.

La valutazione si è basata su due parametri:

- magnitudo: entità potenziale degli impatti finanziari nel breve, medio e lungo termine;
- probabilità: possibilità che il rischio o l'opportunità si manifestino effettivamente.

Al fine di garantire la completezza dell'elenco degli IRO individuati e di verificarne e validarne la rilevanza, l'analisi di doppia materialità ha previsto un coinvolgimento attivo e diretto degli stakeholder, sia interni sia esterni. A tal fine è stato definito un *workflow* strutturato di domande, somministrato tramite questionari, volto a guidare i partecipanti nella valutazione della rilevanza degli IRO e delle relative tematiche di sostenibilità. Gli stakeholder hanno avuto la possibilità di esprimere il proprio punto di vista sulle tematiche già identificate e di segnalare eventuali ulteriori questioni ambientali, sociali o di governance non emerse nella fase preliminare.

La valutazione degli IRO, condotta dai responsabili di funzione e dai soggetti coinvolti nelle attività di engagement, ha portato alla definizione di un elenco di impatti, rischi e opportunità, ciascuno classificato secondo quattro livelli di rilevanza: alta, media, bassa e scarsa. A ciascun livello è stato associato un punteggio su una scala da 1 a 25, così articolata:

- 1–3: scarsa rilevanza;
- 4–6: bassa rilevanza;
- 7–12: media rilevanza;
- 13–25: alta rilevanza.



Per definire gli IRO da includere nel perimetro della rendicontazione, la Società ha stabilito una soglia minima di rilevanza pari a 4, escludendo pertanto quelli classificati come di “scarsa rilevanza”. L’introduzione di tale soglia è finalizzata ad assicurare un’adeguata rappresentatività degli IRO, garantendo al contempo la massima trasparenza, con particolare attenzione ai temi maggiormente sensibili per il settore di riferimento.

INFORMAZIONI AMBIENTALI

ESRS E1 – CAMBIAMENTI CLIMATICI

E1-1 Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici

Telecontrol non ha ancora formalizzato un piano di transizione climatica, pur avendo già definito all'interno del proprio Piano di Sostenibilità alcuni obiettivi ambientali mirati alla riduzione dei consumi energetici e delle relative emissioni. La Società riconosce l'importanza di dotarsi di una strategia climatica chiara e strutturata e si impegna a sviluppare nei prossimi anni un piano di transizione dedicato¹¹. Il futuro piano sarà orientato alla progressiva riduzione delle emissioni di gas a effetto serra, al miglioramento dell'efficienza energetica e alla crescente integrazione di fonti energetiche a minore impatto ambientale. Il percorso sarà sviluppato in coerenza con le migliori pratiche di settore e in linea con l'evoluzione del quadro normativo in materia climatica, con l'obiettivo di accompagnare Telecontrol verso un modello operativo sempre più resiliente e a basse emissioni.

E1-2 Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi

Telecontrol è impegnata nella progressiva riduzione del proprio impatto ambientale attraverso pratiche orientate alla tutela dell'ambiente e all'uso efficiente delle risorse naturali. Pur non avendo ancora adottato politiche formalizzate e specificatamente dedicate alla gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità connessi al cambiamento climatico, la Società riconosce l'importanza di integrare questi aspetti all'interno della propria cultura aziendale, quale elemento essenziale per una gestione efficace e sostenibile nel lungo periodo. Questo impegno si traduce in una serie di iniziative concrete finalizzate alla mitigazione degli impatti generati e alla riduzione di quelli potenziali.

Per rafforzare la propria capacità di gestione degli impatti ambientali e assicurare un miglioramento continuo delle prestazioni, Telecontrol ha implementato da tempo un **Sistema di Gestione Ambientale conforme alla norma ISO 14001:2015**, che rappresenta un riferimento strutturato per l'approccio sistemico alla gestione delle tematiche ambientali. Tale sistema supporta la Società nel monitoraggio degli aspetti significativi, nella definizione degli obiettivi e nell'attuazione di misure mirate a prevenire e mitigare i rischi legati ai cambiamenti climatici.

¹¹ Nel corso dell'esercizio, Telecontrol ha svolto l'analisi di doppia materialità al fine di identificare gli impatti, i rischi e le opportunità connessi al cambiamento climatico. Tale analisi ha consentito di valutare la rilevanza delle tematiche climatiche per il modello di business, senza tuttavia includere, alla data di redazione del presente documento, una valutazione strutturata della resilienza climatica basata su scenari. La Società riconosce l'importanza di integrare nei propri processi di pianificazione e rendicontazione esercizi prospettici coerenti con gli standard europei e si impegna, nei prossimi esercizi, ad avviare un percorso di implementazione progressiva di analisi di scenario riconosciute a livello internazionale, tra cui gli Shared Socioeconomic Pathways (SSP) sviluppati dall'Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC). Tale evoluzione permetterà di valutare in modo più completo i potenziali effetti del cambiamento climatico sulle attività aziendali nel medio-lungo periodo, contribuendo a rafforzare la gestione e la governance dei rischi climatici.

E1-3 Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici

Per contribuire alla mitigazione degli impatti climatici generati dalle proprie attività, Telecontrol ha avviato un insieme articolato di iniziative mirate, con un focus particolare sulla **gestione efficiente e sostenibile della flotta aziendale**, una delle principali fonti di emissioni dell'organizzazione¹².

Un primo ambito di intervento ha riguardato l'analisi delle situazioni in cui gli allarmi dei clienti si attivano in assenza di effettive violazioni. Questo approfondimento consente di individuare le cause dei falsi allarmi e di ridurre gli spostamenti non necessari dei mezzi di sorveglianza, con un conseguente risparmio energetico e un minor impatto ambientale. Quando le condizioni operative lo permettono, l'attività ispettiva viene inoltre sostituita da **video ronde da remoto**, soluzione che contribuisce in modo significativo alla diminuzione delle percorrenze della flotta.

Parallelamente, Telecontrol sta ottimizzando i processi di pianificazione logistica attraverso una migliore assegnazione dei veicoli e l'organizzazione di postazioni operative in prossimità delle abitazioni del personale coinvolto. Questo approccio permette di ridurre i tragitti necessari per raggiungere le aree di intervento e di migliorare complessivamente l'efficienza dei servizi. Nelle postazioni fisse, l'introduzione di veicoli elettrici consente inoltre di eliminare le emissioni prodotte dai mezzi tradizionali durante le fasi di sosta con motore acceso.

A queste iniziative si affianca un **piano di rinnovo della flotta** che prevede la progressiva sostituzione dei veicoli tradizionali con modelli elettrici e ibridi. Per supportare tale transizione, la Società ha investito nello sviluppo di un'infrastruttura di ricarica dedicata. Nel corso del 2025 sono state installate **19 colonnine di ricarica** presso le sedi di Rivoli, Milano e Cuneo (Roreto di Cherasco e Borgo San Dalmazzo), rendendo possibile una gestione più capillare e sostenibile della mobilità aziendale. Contestualmente, Telecontrol ha raggiunto un importante traguardo nella conversione della flotta: **43 veicoli elettrici e 62 veicoli ibridi** sono ora operativi, su un totale di 185 mezzi aziendali.

Un ulteriore pilastro della strategia di decarbonizzazione è rappresentato dal ricorso a fonti energetiche rinnovabili. Nel 2025 è stato installato sulla sede centrale un **impianto fotovoltaico da 100 kW**, entrato in funzione nel mese di settembre. Tra settembre e dicembre 2025 l'impianto ha prodotto circa 11.440 kWh di energia pulita, contribuendo alla copertura del fabbisogno energetico degli uffici, della centrale operativa e del centro elaborazione dati (CED). L'energia generata alimenta anche le colonnine di ricarica dedicate ai veicoli aziendali, rafforzando ulteriormente l'efficacia delle iniziative intraprese per ridurre le emissioni complessive dell'organizzazione.

E1-4 Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi

Nell'ambito del proprio Piano di Sostenibilità, Telecontrol ha definito due obiettivi strategici in materia di cambiamenti climatici, da perseguire nel triennio 2024-2026:

- i. la **riduzione delle emissioni di gas a effetto serra** generate dallo svolgimento delle attività aziendali;

¹² Poiché la presente informativa di sostenibilità è redatta su base volontaria e non è integrata nella Relazione sulla Gestione di Telecontrol, si è ritenuto, per l'esercizio in corso, di non riportare i dati economici (CapEx e OpEx) relativi alle azioni intraprese e pianificate. La possibilità di includere tali informazioni, in coerenza con le voci di bilancio e con quanto previsto dal Regolamento Delegato (UE) 2021/2178, sarà oggetto di valutazione nei prossimi esercizi, anche alla luce dell'evoluzione normativa e del sistema di rendicontazione aziendale.

- ii. il monitoraggio e progressiva **riduzione dei consumi energetici** legati alle proprie operazioni.

Per il raggiungimento di tali obiettivi, la Società ha individuato e avviato un insieme di azioni mirate a migliorare l'efficienza operativa e a contenere gli impatti ambientali. Le principali linee di intervento comprendono:

- **Ottimizzazione delle attività di sorveglianza e riduzione dei chilometri percorsi.** Promozione presso i clienti di sistemi di videosorveglianza intelligenti per la diminuzione dei falsi allarmi; verifica dello stato e della manutenzione degli impianti di sicurezza installati; razionalizzazione dei giri ispettivi notturni attraverso l'analisi dei casi con passaggi multipli; definizione e implementazione di soluzioni per l'ottimizzazione dei percorsi di pattugliamento, con obiettivo di ridurre gli spostamenti e i chilometri percorsi annualmente.
- **Rinnovamento del parco auto verso veicoli a minore impatto.** Integrazione progressiva di veicoli ibridi ed elettrici all'interno della flotta aziendale, in sostituzione dei mezzi tradizionali, con riduzione delle emissioni dirette associate alla mobilità operativa.
- **Efficientamento energetico delle strutture operative:** Adozione di tecnologie ad alta efficienza, monitoraggio sistematico dei fabbisogni energetici, realizzazione di un impianto fotovoltaico per l'autoproduzione di energia rinnovabile e attuazione di ulteriori misure finalizzate alla riduzione dei consumi.

Attraverso queste iniziative, Telecontrol intende sostenere in modo concreto la mitigazione dei cambiamenti climatici e migliorare progressivamente le proprie performance ambientali, in un'ottica di continuo miglioramento.

E1-5 Consumo di energia e mix energetico

Telecontrol monitora in modo continuativo i propri consumi energetici, con l'obiettivo di incrementare l'efficienza operativa e limitare l'impatto ambientale delle attività aziendali. I consumi derivano da diverse fonti energetiche: l'energia elettrica – impiegata per alimentare le infrastrutture tecnologiche, garantire l'illuminazione degli ambienti di lavoro, mantenere adeguate condizioni di comfort tramite i sistemi di raffrescamento e ricaricare i veicoli elettrici della flotta – si affianca al gas naturale, utilizzato per il riscaldamento degli edifici e la produzione di acqua calda, e ai carburanti fossili ancora necessari per i veicoli non elettrificati. Queste diverse forme di approvvigionamento concorrono nel loro insieme al soddisfacimento del bisogno energetico aziendale.

Nel 2025 il consumo energetico complessivo ha raggiunto i **3.822 MWh**, registrando una **riduzione del 9% rispetto all'anno precedente**. Tale risultato non rappresenta soltanto un calo dei consumi, ma testimonia l'efficacia di un percorso strutturato di miglioramento dell'efficienza energetica, sostenuto da interventi mirati e da una crescente consapevolezza interna nell'utilizzo delle risorse. Un contributo rilevante deriva dalla trasformazione in atto nel parco veicoli: l'introduzione progressiva di modelli elettrici e ibridi ha permesso di ridurre del 15% i consumi associati rispetto al 2024, segnando un passo concreto nel processo di decarbonizzazione delle attività operative e confermando il ruolo della mobilità sostenibile nella riduzione dell'impatto ambientale complessivo. Il 2025 è stato però influenzato anche da fattori esterni. Le condizioni climatiche più rigide registrate durante l'anno hanno comportato un maggior utilizzo del gas naturale, determinando un incremento del 21% dei relativi consumi rispetto al 2024. Per quanto riguarda l'approvvigionamento

elettrico, l'azienda nel 2025 non ha sottoscritto contratti di fornitura da fonti rinnovabili, con un conseguente aumento della quota di energia acquistata proveniente da fonti fossili. Nonostante ciò, Telecontrol ha avviato un percorso verso una maggiore autonomia energetica grazie all'installazione di un nuovo impianto fotovoltaico, che nel corso dell'anno ha generato 11 MWh.

Consumo di energia e mix energetico			
Tipologia di consumo	Unità di misura	2024	2025
Consumo di combustibile da carbone e prodotti del carbone	MWh	-	-
Consumo di combustibile da petrolio grezzo e prodotti petroliferi	MWh	3.678	3.135
<i>di cui benzina</i>	MWh	374	1.021
<i>di cui diesel</i>	MWh	2.820	1.925
<i>di cui diesel HVO</i>	MWh	484	189
Consumo di combustibile da gas naturale	MWh	222	269
Consumo di energia elettrica, vapore e raffrescamento da fonti fossili, acquistati o acquisiti	MWh	-	407
Consumo totale di energia da fonti fossili	MWh	3.900	3.811
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia	%	93,2%	99,7%
Consumo totale da fonti nucleari	MWh	0	0
Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia	%	0 %	0 %
Consumo di combustibili per le fonti rinnovabili, compresa la biomassa ¹³	MWh	0	0
Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti	MWh	285	0
Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili	MWh	0	11
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili	MWh	285	11
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia	%	7%	0%
Consumo totale di energia	MWh	4.185	3.822

¹³ Sono ricompresi i rifiuti industriali e urbani di origine biologica, il biogas, l'idrogeno rinnovabile, ecc.



E1-6 Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES

Per garantire una rappresentazione completa e trasparente del proprio impatto climatico, Telecontrol ha calcolato le emissioni di gas a effetto serra (GES), espresse in tonnellate di CO₂equivalente (tCO₂eq)¹⁴, facendo riferimento ai principali standard internazionali di rendicontazione climatica, in particolare al GHG Protocol¹⁵. In conformità a tale standard, le emissioni sono state classificate in due dei tre ambiti (“Scope”) previsti:

- **Scope 1 – Emissioni dirette:** emissioni generate da fonti di proprietà o sotto il diretto controllo dell’organizzazione;
- **Scope 2 – Emissioni indirette da energia acquistata:** emissioni associate alla produzione dell’energia elettrica acquistata e consumata dall’organizzazione.

Nel 2025, le emissioni complessive di Scope 1 e Scope 2 calcolate secondo l’approccio **location-based**¹⁶, hanno registrato una riduzione del 10%, principalmente attribuibile al minor utilizzo di carburante nel corso dell’anno. Le emissioni determinate tramite l’approccio **market-based** mostrano invece un incremento del 3%. Tale aumento è legato alla sottoscrizione di contratti di fornitura elettrica che, a differenza del 2024, non garantiscono l’approvvigionamento esclusivo da fonti rinnovabili, riflettendo quindi il mix energetico nazionale, caratterizzato da una quota maggiore di energia di origine fossile.

Emissioni di gas a effetto serra ¹⁷			
Tipologia di emissioni di GES	Unità di misura	2024	2025
Emissioni lorde di GES di Scope 1	tCO ₂ eq	1.020,17	875,57
Percentuale di emissioni di GES di Scope 1 coperte da sistemi regolamentati di scambio di quote di emissioni	%	0%	0%
Emissioni lorde di GES di Scope 2 (<i>location-based</i>)	tCO ₂ eq	71,86	102,57
Emissioni lorde di GES di Scope 2 (<i>market-based</i>)	tCO ₂ eq	0,00	179,54

¹⁴ La CO₂ equivalente (CO₂e) è un’unità di misura che consente di esprimere in modo uniforme l’impatto di gas serra differenti, ognuno dei quali impatta in modo diverso sul clima; una singola attività, oltre all’anidride carbonica (CO₂), può produrre metano (CH₄) e ossido di azoto (N₂O).

¹⁵ The Green House Gas Protocol – A Corporate Accounting and Reporting Standard.

¹⁶ Il GHG Protocol prevede due diversi approcci di calcolo delle emissioni di Scope 2: “location based” e “market based”. L’approccio “location-based” prevede l’utilizzo di fattori di emissione medi relativi agli aspecifici mix energetici nazionali di produzione di energia elettrica; l’approccio “market based” prevede di determinare le emissioni derivanti dall’acquisto di energia elettrica considerando i fattori di emissione specifici comunicati dai fornitori di energia elettrica.

¹⁷ Per il calcolo delle emissioni, Telecontrol ha adottato coefficienti riconosciuti a livello internazionale e nazionale, in linea con le migliori pratiche di rendicontazione. Nello specifico, per il calcolo delle emissioni di Scope 1, sono stati applicati i fattori di emissione riportati nel documento “UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting” (Department for Environment, Food and Rural Affairs – DEFRA), edizione 2025. Per il calcolo delle emissioni di Scope 2 (location-based) sono stati utilizzati i coefficienti pubblicati da ISPRA nel Rapporto 404/2024 – “Efficiency and decarbonization indicators in Italy and in the biggest European Countries”. Per il calcolo delle emissioni di Scope 2 (market-based), sono stati impiegati i coefficienti definiti dall’Association of Issuing Bodies (AIB) nel documento “European Residual Mixes” per l’Italia, edizione 2024.

Emissioni totali di GES di Scope 1 e Scope 2 (<i>location-based</i>)	tCO ₂ eq	1.092,03	978,14
Emissioni totali di GES di Scope 1 e Scope 2 (<i>market-based</i>)	tCO ₂ eq	1.020,17	1.055,11

Telecontrol non ha ancora avviato la misurazione delle emissioni di Scope 3 generate lungo la catena del valore, sia a monte sia a valle. Tuttavia, riconosce la rilevanza di queste emissioni per una rendicontazione climatica completa e in linea con le migliori pratiche internazionali. Per questo motivo, nei prossimi anni la Società si impegna a sviluppare metodologie, strumenti e processi interni dedicati alla raccolta e all'analisi dei dati relativi allo Scope 3, con l'obiettivo di acquisire una comprensione più accurata dei propri impatti complessivi, individuare ulteriori opportunità di riduzione delle emissioni e definire strategie climatiche maggiormente efficaci¹⁸.

¹⁸ L'intensità emissiva non è stata rendicontata poiché il perimetro attuale di calcolo delle emissioni non include lo Scope 3 e, di conseguenza, l'indicatore non risulterebbe completo come richiesto dall'ESRS E1-6. La Società si impegna a rendicontare tale informazione nei futuri periodi di reporting, una volta completata la mappatura delle emissioni lungo l'intera catena del valore e definito un quadro emissivo pienamente rappresentativo.

ESRS E5 – USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

E5-1 Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare

Telecontrol considera prioritario ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività, promuovendo una gestione responsabile delle risorse e integrando i principi dell'economia circolare nei processi aziendali. A supporto di tale impegno, la Società si avvale di un Sistema di Gestione Ambientale conforme alla ISO 14001:2015 che rappresenta un riferimento strutturato per il controllo degli aspetti ambientali, inclusi quelli legati alla gestione dei materiali e dei rifiuti, e favorisce il miglioramento continuo delle prestazioni aziendali.

Sebbene la Società non abbia ancora adottato politiche formali dedicate alla gestione delle risorse e all'economia circolare, ha definito alcuni impegni operativi che guidano le proprie decisioni e attività quotidiane. In particolare, l'azienda si propone di:

- **orientare i processi di approvvigionamento verso criteri di sostenibilità**, privilegiando materiali, abbigliamento e forniture a minore impatto ambientale;
- garantire una **gestione sicura e responsabile dei materiali dismessi**;
- ridurre la produzione di rifiuti, **favorendo il riutilizzo e il riciclo**, ove possibile.

La gestione dei rifiuti viene condotta nel pieno rispetto delle normative ambientali vigenti, con riferimento al Dlgs. 152/2006. Per la gestione dei rifiuti urbani, Telecontrol si affida alle aziende municipalizzate competenti sul territorio, assicurando in ogni sede aziendale la corretta applicazione delle procedure di raccolta differenziata in conformità alle disposizioni locali. Per la gestione dei rifiuti speciali, la Società collabora con due aziende certificate ISO 14001, ISO 45001 e ISO 9001; una delle due realtà dispone altresì di ulteriori certificazioni in ambito sociale e ambientale, tra cui la UNI/PdR 125:2022 per la Parità di Genere, la Certificazione Europea Ehtibel e la Certificazione Solid'R per il riciclo tessile.

A supporto delle attività di gestione dei rifiuti, Telecontrol ha adottato un **regolamento interno che disciplina le modalità di classificazione, registrazione, raccolta, stoccaggio, smaltimento e recupero dei rifiuti**, in linea con la normativa di riferimento. Ogni rifiuto viene identificato attraverso cartelli riportanti il Codice CER e la relativa descrizione, presenti sui contenitori di raccolta e indicati nei formulari di trasporto e nei registri di carico/scarico. Il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato (RSGI) coordina le modalità e le tempistiche di intervento delle ditte incaricate, garantendo la corretta gestione documentale e la tracciabilità dei flussi. In caso di non conformità con potenziali impatti ambientali significativi, viene attivata un'apposita procedura finalizzata all'analisi dell'evento e all'adozione di misure correttive.

E5-2 Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare

Per preservare il valore dei materiali e prolungarne il ciclo di vita, Telecontrol ha implementato una serie di iniziative mirate a favorire il riutilizzo e a promuovere una gestione efficiente delle risorse. In particolare:

- **Recupero e riutilizzo delle batterie al piombo:** le batterie degli impianti di sorveglianza hanno una durata di circa quattro anni. Qualora un impianto venga dismesso prima della fine vita utile del componente, la batteria viene recuperata e reimpiegata in altri impianti, previo consenso del cliente. Questa pratica contribuisce alla riduzione degli sprechi e dei costi operativi.
- **Riutilizzo dei materiali tecnici:** cavi, componenti metallici e gusci vengono ispezionati e, se idonei, reimpiegati in nuove installazioni o attività di manutenzione, ad esempio in contesti edilizi.
- **Recupero delle divise aziendali:** le uniformi restituite dal personale cessato vengono lavate, riparate e successivamente riassegnate. Dal 2024, l'utilizzo di stemmi applicati tramite velcro facilita la rimozione e il riuso dei capi o dei tessuti.
- **Riutilizzo degli imballaggi:** carta, plastica e altri materiali provenienti dagli imballaggi dei fornitori vengono recuperati e riutilizzati per attività interne, limitando l'acquisto di nuovi materiali.
- **Gestione della flotta aziendale:** l'assegnazione personalizzata dei veicoli favorisce un uso più attento e prolungato nel tempo. Inoltre, le auto a fine vita operativa vengono destinate a postazioni fisse a basso chilometraggio, ottimizzandone ulteriormente la durata.

Inoltre, per mitigare gli impatti associati alla gestione dei rifiuti, la Società adotta misure finalizzate alla riduzione degli sprechi e alla valorizzazione dei materiali:

- **Raccolta differenziata e riduzione della plastica:** in tutte le sedi aziendali vengono adottate procedure di raccolta differenziata. Presso la sede di Rivoli è stato installato un erogatore di acqua potabile per incentivare l'utilizzo di borracce riutilizzabili e ridurre il consumo di plastica monouso.
- **Campagne di recupero e riuso:** l'azienda partecipa a iniziative di raccolta di apparecchiature non più utilizzate, come la campagna dell'Istituto "Jane Goodall" per il recupero dei cellulari danneggiati, e sostiene progetti di riuso tramite la donazione di personal computer funzionanti al Sermig di Torino.

E5-3 Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare

Nel perimetro del proprio Piano di Sostenibilità, Telecontrol ha definito un obiettivo specifico in materia di uso responsabile delle risorse e promozione dell'economia circolare, focalizzato sul monitoraggio del corretto smaltimento dei rifiuti generati dalle attività aziendali e sull'individuazione di modalità di riutilizzo finalizzate alla riduzione della quantità di rifiuti prodotti. Per il perseguimento di tale obiettivo, la Società ha identificato una serie di iniziative orientate al prolungamento del ciclo di vita dei beni e alla gestione responsabile dei materiali. Le principali attività comprendono:

- **Riutilizzo e donazione delle attrezzature informatiche.** Donazione di personal computer dismessi ma ancora funzionanti a scuole o associazioni, con l'obiettivo di estendere la vita utile dei dispositivi e ridurre il conferimento in rifiuto.
- **Gestione responsabile dei capi di abbigliamento aziendale.** Verifica delle modalità di smaltimento delle divise dismesse che non possono essere convogliate in iniziative di riuso, assicurando che il loro trattamento avvenga nel rispetto delle normative ambientali e dei principi di gestione responsabile dei rifiuti.
- **Valorizzazione dei materiali tessili.** Individuazione di opportunità di riuso del tessuto delle divise attraverso progetti dedicati, tra cui iniziative in collaborazione con realtà sociali quali *Made in Carcere*, volte alla trasformazione dei materiali in nuovi prodotti.

Attraverso tali interventi, Telecontrol promuove un approccio più sostenibile alla gestione delle risorse e contribuisce alla diffusione di pratiche circolari all'interno delle proprie attività operative.

E5-4 Flussi di risorse in entrata

Nel quadro delle attività volte a promuovere un uso efficiente delle risorse e a ridurre l'impatto ambientale lungo l'intero ciclo di vita dei beni, Telecontrol monitora con attenzione i flussi di materiali e attrezzature in entrata, essenziali per lo svolgimento delle proprie operazioni. La conoscenza puntuale di tali flussi consente alla Società di ottimizzare i processi di approvvigionamento, ridurre gli sprechi e favorire un utilizzo più responsabile dei materiali.

Le principali categorie di risorse in ingresso includono:

- materiali per l'installazione degli impianti di sicurezza, quali centraline, telecamere, DVR, sensori, cavi elettrici e minuteria;
- imballaggi utilizzati per la ricezione della merce;
- batterie destinate agli impianti;
- abbigliamento da lavoro, comprensivo di divise, giacche, camicie, anfibi e giubbotti antiproiettile (GAP);
- strumenti operativi quali torce, radio portatili e radio veicolari;
- automezzi e fari brandeggianti;
- hardware informatico, tra cui computer fissi e portatili, monitor, server, dispositivi CED e stampanti con toner;
- arredamento per ufficio, come sedie, scrivanie, scaffalature e pareti mobili;
- materiali di consumo per ufficio e prodotti per la pulizia dei locali.

Questa mappatura consente a Telecontrol di orientare progressivamente il proprio approvvigionamento verso soluzioni a minore impatto ambientale, in coerenza con gli impegni in materia di economia circolare e gestione responsabile delle risorse.



E5-5 Flussi di risorse in uscita

Nel 2025, Telecontrol ha generato complessivamente **23,88 tonnellate di rifiuti**, registrando un incremento rispetto alle 3,40 tonnellate prodotte nel 2024. Tale aumento è principalmente attribuibile al rinnovo del parco auto — con la sostituzione di veicoli obsoleti ad alto impatto ambientale con nuovi mezzi elettrici e ibridi, sia di proprietà sia in leasing con riscatto finale — e ai lavori di ristrutturazione dell’immobile di Rivoli, avviati nel 2025 e programmati fino al 2026.

Le principali tipologie di rifiuti prodotte durante il periodo di rendicontazione includono:

- veicoli fuori uso;
- materiali da costruzione e demolizione (es. miscugli di cemento, mattoni e materiali simili);
- imballaggi in plastica e in legno;
- apparecchiature elettriche ed elettroniche fuori uso;
- batterie e accumulatori.

Nonostante l’incremento dei volumi generati, nel 2025 il **100% dei rifiuti è stato avviato a recupero**, principalmente attraverso operazioni R4 (recupero dei metalli e dei composti metallici) e R12 (scambio di rifiuti per operazioni di recupero), confermando l’impegno della Società nella gestione sostenibile dei materiali e nella minimizzazione dell’impatto ambientale. Questo risultato è pienamente coerente con le politiche e gli obiettivi ESG di Telecontrol, orientati alla massimizzazione del valore delle risorse e alla riduzione degli scarti lungo il ciclo di vita dei beni.

Totale rifiuti speciali prodotti							
Rifiuti prodotti	Unità di misura	2024			2025		
		Rifiuti pericolosi	Rifiuti non pericolosi	Totale	Rifiuti pericolosi	Rifiuti non pericolosi	Totale
Totale rifiuti avviati a recupero	ton	1,00	0,88	1,88	11,85	12,04	23,88
Totale rifiuti avviati a smaltimento	ton	0,00	1,52	1,52	0,00	0,00	0,00
Totale rifiuti prodotti	ton	1,00	2,40	3,40	11,85	12,04	23,88
Percentuale di rifiuti avviati a recupero	%	100%	37%	55%	100%	100%	100%
Percentuale di rifiuti avviati a smaltimento	%	0%	63%	45%	0%	0%	0%

INFORMAZIONI SOCIALI

ESRS S1 – FORZA LAVORO PROPRIA

Telecontrol riconosce nelle proprie persone un elemento strategico per il raggiungimento degli obiettivi aziendali e il consolidamento del proprio posizionamento sul mercato. Per la natura stessa delle attività svolte, i dipendenti rappresentano quotidianamente l'azienda e costituiscono un elemento distintivo agli occhi di clienti, partner e stakeholder. La loro valorizzazione risulta quindi determinante per mantenere la fiducia della clientela e rafforzare la competitività della Società.

L'organico di Telecontrol si compone di **diverse figure professionali che operano in modo coordinato** al fine di garantire un servizio continuativo, efficiente e altamente qualificato. Le attività svolte dal personale coprono numerosi ambiti operativi, tra cui: servizi di vigilanza fissa e saltuaria; telesorveglianza e intervento su allarme; vigilanza fissa antirapina e con unità cinofile; servizi antitaccheggio, trasporto e custodia valori; attività di sicurezza complementare, portierato e accoglienza; customer care; progettazione, installazione e assistenza tecnica post-vendita per impianti di sicurezza, videosorveglianza, rilevazione incendi e controllo accessi¹⁹.

Le principali categorie di personale presenti in azienda e le relative mansioni sono le seguenti:

- **Impiegati amministrativi e operativi**, si occupano delle attività d'ufficio e di back-office (processi organizzativi e amministrativi), oltre che di aspetti legati alla comunicazione aziendale.
- **Guardie Particolari Giurate (GPG)**, tra cui Capi Servizio, Operatori di Centrale, Motociclisti e Unità Cinofile. Prestano servizio di vigilanza armata e non armata presso i clienti, con compiti che possono includere il pattugliamento, l'intervento su allarme e la gestione di situazioni di sicurezza. Alcune unità operano in centrale per il monitoraggio da remoto e la gestione degli allarmi. I Capi Servizio hanno inoltre funzioni organizzative e di coordinamento operativo.
- **Personale addetto ai servizi ausiliari di sicurezza**, come assistenti alla sicurezza, fattorini e receptionist. Gli assistenti alla sicurezza svolgono attività di portierato, controllo accessi e gestione dei flussi informativi. I receptionist si occupano dell'accoglienza dei visitatori, delle comunicazioni in ingresso e della corrispondenza. I fattorini curano il trasporto e la consegna dei documenti aziendali.

¹⁹ Nella presente informativa sono stati inclusi tutti i lavoratori propri di Telecontrol. Non vi sono attività e/o operazioni della Società che sono a grave rischio di lavoro forzato o di lavoro minorile.

- **Tecnici specializzati nell'installazione e manutenzione di impianti antintrusione, antincendio e di videosorveglianza (TVCC).** Operano sia in ambito civile che industriale, occupandosi dell'installazione, della configurazione e della manutenzione degli impianti di sicurezza.
- **Altre figure di supporto**, come addetti alle pulizie, magazzinieri e agenti commerciali. Gli addetti alle pulizie si occupano della sanificazione degli ambienti di lavoro. I magazzinieri gestiscono lo stoccaggio e la movimentazione delle merci. Gli agenti commerciali curano le attività di promozione e vendita dei servizi offerti dalla società.

S1-1 Politiche relative alla forza lavoro propria

Telecontrol adotta politiche volte a garantire condizioni di lavoro dignitose, sicure e inclusive, nel pieno rispetto della normativa vigente e dei principi di responsabilità sociale d'impresa. Le politiche aziendali definiscono il quadro mediante il quale la Società gestisce gli impatti, i rischi e le opportunità connessi alla forza lavoro, promuovendo la tutela dei diritti fondamentali, la salute e sicurezza, la parità di trattamento e lo sviluppo del capitale umano.

L'approccio adottato si ispira ai **Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani** e si fonda sui principi di legalità, correttezza, trasparenza e rispetto della persona, come richiamato nel Codice Etico aziendale. Telecontrol, insieme ai propri amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti e collaboratori esterni, opera nel pieno rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle altre norme applicabili nei territori ove svolge le proprie attività.

Nel 2025 la Società ha inoltre aderito al **Manifesto UN Global Compact**, rafforzando il proprio impegno nella dimensione sociale della sostenibilità, promuovendo pratiche responsabili lungo l'intera catena del valore e nelle comunità di riferimento, e aspirando a garantire un futuro equo e sostenibile per le generazioni a venire, senza lasciare nessuno indietro.

Le politiche relative alla forza lavoro adottate da Telecontrol coprono in particolare le seguenti aree: processi di selezione e gestione del personale; tutela dei diritti del lavoro e dei diritti umani; sviluppo delle competenze e formazione; salute e sicurezza sul lavoro; diversità e inclusione.

- ***Processo di selezione e gestione del personale***

Telecontrol ha definito un processo di selezione strutturato, orientato a garantire l'allineamento tra profili professionali ed esigenze operative e a promuovere una maggiore stabilità occupazionale. Nel corso del 2025 tale metodologia è stata applicata in modo continuativo e ampliata anche al personale disarmato, con l'obiettivo di favorire una gestione più efficace del turnover, migliorare la qualità delle valutazioni e incrementare il coinvolgimento dei responsabili operativi nelle fasi di selezione.

- **Formazione e sviluppo delle competenze**

La qualificazione del personale rappresenta per Telecontrol un pilastro strategico per assicurare servizi di sicurezza e tecnologici di elevata qualità, conformi alla normativa di settore e alle esigenze dei clienti. La Società adotta un approccio strutturato alla formazione, basato su programmi differenziali per ruolo e responsabilità, aggiornamento continuo delle competenze tecniche, operative e normative e promozione della certificazione professionale.

Tra le principali certificazioni acquisite dal personale figurano:

- **UNI 10459:2017** – Professionisti della Security, che definisce requisiti, competenze e responsabilità degli operatori della sicurezza privata. In conformità al D.M. 269/2010, Telecontrol ha nominato un Security Manager e ha formato ulteriori figure in ambito security aziendale.
- **IMQ FIRE-EVAC**, certificazione rilasciata da IMQ (Istituto Italiano del Marchio di Qualità) e ANIE Sicurezza, che attesta le competenze dei tecnici per la manutenzione degli impianti di rilevazione incendi e dei sistemi di evacuazione audio. In tale ambito, la Società ha favorito la certificazione di un gruppo di tecnici dedicati a tali attività.

- **Salute e sicurezza sul lavoro**

Telecontrol è da sempre impegnata nella tutela della salute e sicurezza dei propri lavoratori, dei clienti e dei rispettivi ambienti di lavoro. Dal 2011 la Società è certificata secondo lo standard **UNI ISO 45001:2018**²⁰, a conferma dell'adozione di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL) conforme ai requisiti del Dlgs. 81/2008. La Società garantisce il rigoroso adempimento di tutti gli obblighi normativi relativi a: sorveglianza sanitaria, formazione, informazione e addestramento del personale, valutazione e gestione dei rischi, distribuzione e controllo dei dispositivi di protezione individuale (DPI), verifica periodica delle attrezzature, nomina delle figure chiave della prevenzione (RSPP, RLS, Medico Competente, Dirigenti, Preposti e addetti API/APS). Attraverso tali misure, Telecontrol promuove un approccio sistematico e preventivo alla sicurezza, integrandola nei processi organizzativi e operativi.

- **Tutela dei diritti umani e del lavoro**

Telecontrol assicura condizioni di lavoro rispettose della dignità e dei diritti delle persone, garantendo: parità di trattamento e assenza di discriminazioni basate su genere, età, orientamento sessuale, origine, stato di salute, convinzioni religiose o politiche; integrità fisica, morale e culturale delle persone; rispetto degli orari dei turni e dei periodi di riposo; libertà di associazione e tutela dei diritti sindacali.

²⁰ La certificazione è stata rinnovata nel 2023 con validità fino al 2026.

- **Diversità e inclusione**

Telecontrol promuove attivamente la diversità e l'inclusione, con particolare attenzione al personale di vigilanza, un ambito in cui persistono barriere culturali che ancora oggi limitano l'accesso alle donne ai ruoli con mansioni armate e quelli dei cittadini extra-UE ai ruoli fiduciari. Nel corso dell'ultimo anno la Società ha ampliato il proprio bacino di reclutamento, registrando un aumento dei lavoratori di origine straniera inseriti in organico, e ha proseguito le iniziative volte a valorizzare le candidature femminili, con l'obiettivo di favorire una maggiore rappresentatività di genere nel medio-lungo periodo. Sono inoltre state inserite Guardie Particolari Giurate donne nella Centrale Operativa e sono stati adottati criteri di selezione che non prevedono limiti anagrafici, facilitando così l'ingresso di profili con esperienza consolidata, inclusi lavoratori over 50. Queste azioni contribuiscono a mitigare gli impatti sulla diversità, a rafforzare la capacità attrattiva dell'organizzazione e a incrementarne resilienza e sostenibilità nel tempo.

S1-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti

Telecontrol promuove un ambiente di lavoro collaborativo e trasparente, favorendo un dialogo continuo con i lavoratori e con i loro rappresentanti attraverso strumenti, incontri e canali dedicati. La Società adotta pratiche strutturate di ascolto e coinvolgimento finalizzate a intercettare gli impatti sulle persone, gestire in modo proattivo rischi e opportunità e migliorare la qualità dell'esperienza lavorativa.

Per supportare la gestione e lo sviluppo delle risorse umane, Telecontrol organizza **colloqui individuali periodici** tra i dipendenti e l'Ufficio Risorse Umane, momenti che consentono di monitorare l'evoluzione del percorso professionale, raccogliere eventuali criticità, individuare esigenze formative e valorizzare le opportunità di crescita. A questi si affiancano **incontri regolari con i responsabili delle diverse aree operative**, volti a condividere aggiornamenti sulle attività, discutere obiettivi comuni, raccogliere proposte migliorative e favorire la coesione all'interno dei *team*.

Il dialogo con i lavoratori è sostenuto anche attraverso specifici canali di comunicazione interna, tra cui il canale e-mail aziendale, e tramite il confronto continuo con le rappresentanze sindacali, che partecipano ai processi di informazione, consultazione e negoziazione sulle tematiche di interesse per la forza lavoro.

Un ruolo centrale è svolto dal coinvolgimento attivo dei dipendenti nell'ambito del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro. Tutti i lavoratori partecipano alle attività di sorveglianza sanitaria, alle iniziative di formazione e aggiornamento e ai momenti informativi sui rischi. In base al ruolo ricoperto, alcune figure assumono incarichi specifici nella prevenzione - come i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), i Preposti, gli addetti alle emergenze (API, APS, DAE) e i membri delle squadre di evacuazione - favorendo la diffusione di una cultura della sicurezza condivisa. L'organizzazione prevede occasioni strutturate di confronto tra queste figure, tra cui un incontro annuale che coinvolge RLS, Preposti, Responsabile delle Risorse Umane e RSPP, dedicato all'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi, all'analisi dei rischi emergenti e alla definizione delle azioni di miglioramento,

con attenzione agli aspetti formativi, sanitari e organizzativi. Nel corso dell'ultimo anno è stata inoltre introdotta una check-list operativa che ogni Preposto sottopone ai lavoratori nei reparti e nei siti operativi, con l'obiettivo di raccogliere in modo sistematico eventuali segnalazioni relative a condizioni non sicure, necessità di DPI, anomalie o rischi riscontrati nello svolgimento delle mansioni.

Il coinvolgimento dei dipendenti si manifesta anche nelle attività di stakeholder engagement collegate all'analisi di doppia materialità. In tale occasione, i lavoratori sono invitati a compilare un questionario dedicato, attraverso il quale possono esprimere il proprio punto di vista sugli impatti attuali e potenziali che li riguardano direttamente, contribuendo alla definizione delle priorità di sostenibilità dell'azienda.

Infine, Telecontrol garantisce un ulteriore strumento di partecipazione attraverso l'accesso al canale di whistleblowing, descritto nel paragrafo successivo. Tale canale consente ai lavoratori e a tutti i soggetti coinvolti nelle attività aziendali di segnalare in modo riservato preoccupazioni, violazioni o comportamenti non conformi al Codice Etico, alle procedure interne, al Modello 231/2001 o alla normativa vigente, incluse segnalazioni relative a molestie, discriminazioni o altri comportamenti lesivi. Il sistema, accessibile dal sito aziendale e regolarmente comunicato a tutto il personale, garantisce la tutela dell'anonimato e la protezione da ogni possibile forma di ritorsione.

S1-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni

Telecontrol adotta un insieme strutturato di misure per prevenire, mitigare e gestire gli impatti negativi potenziali o effettivi che possono riguardare i propri lavoratori. In ambito salute e sicurezza, la Società aggiorna periodicamente la valutazione dei rischi e implementa procedure operative e dispositivi di protezione individuale adeguati allo svolgimento delle mansioni. Sono inoltre garantiti percorsi formativi obbligatori e aggiornamenti periodici in materia HSE, oltre al monitoraggio sistematico di infortuni e *near miss*. Il benessere dei lavoratori è ulteriormente supportato dalla valutazione periodica dello stress lavoro-correlato, integrata nel Documento di Valutazione dei Rischi.

Per raccogliere e gestire tempestivamente eventuali criticità, Telecontrol mette a disposizione molteplici canali di comunicazione, gestiti con modalità proporzionate alla gravità e all'urgenza del caso. Ogni comunicazione viene presa in carico attraverso un processo strutturato che prevede analisi, definizione di azioni correttive e verifica della loro efficacia, così da garantire un monitoraggio continuo dei potenziali impatti negativi.

Un ruolo fondamentale è svolto dal **canale di whistleblowing**, accessibile a tutte le persone coinvolte nelle attività aziendali e utilizzabile per segnalare violazioni del Codice Etico, delle procedure interne, del Modello ex D.lgs. 231/2001 e della normativa vigente, incluse molestie, discriminazioni e altre condotte illecite. Le segnalazioni possono essere inviate tramite posta ordinaria, comunicazioni telefoniche o incontri diretti. Telecontrol assicura la massima riservatezza, la protezione da qualsiasi forma di ritorsione e la tutela del segnalante, del segnalato e di eventuali facilitatori. Nessuna misura

disciplinare può essere adottata sulla base della sola segnalazione in assenza di riscontri oggettivi e la procedura è strutturata in modo da prevenire utilizzi impropri o strumentali.

La gestione delle segnalazioni è affidata a un organismo dedicato che effettua uno screening preliminare per distinguere le segnalazioni rilevanti dalle lamentele personali. In tale fase vengono valutati l'obiettivo della segnalazione, la gravità e l'urgenza del rischio, l'eventuale presenza di precedenti analoghi e la disponibilità di elementi utili alla verifica. Le segnalazioni infondate o già trattate vengono archiviate, con comunicazione al segnalante ove identificabile. L'organismo può collaborare con altre funzioni aziendali nel rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità e proporzionalità. La procedura di whistleblowing adottata è conforme alla Direttiva (UE) 2019/1937 e al Dlgs. 24/2023 e garantisce un sistema di feedback trasparente: entro sette giorni viene confermata la presa in carico e, se necessario, viene richiesta un'integrazione; entro tre mesi viene fornito un riscontro sull'esito della verifica. Il segnalante può inoltre richiedere aggiornamenti o inviare ulteriori elementi lungo tutto il processo²¹. La procedura è disponibile sia nella bacheca aziendale sia sul sito internet della Società, assicurando così piena accessibilità e trasparenza.

In tema di salute e sicurezza, ulteriori canali di segnalazione permettono ai lavoratori di comunicare criticità, anomalie o condizioni non sicure tramite moduli dedicati, e-mail o contatti telefonici con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP). I Preposti raccolgono e inoltrano tempestivamente queste segnalazioni al RSPP, mentre i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) contribuiscono attivamente alle attività di valutazione dei rischi e alla definizione delle misure preventive. Tutti i lavoratori sono informati sull'organigramma della prevenzione e conoscono i referenti a cui rivolgersi. Le comunicazioni avvengono in modo bidirezionale: dai lavoratori verso i responsabili, per segnalare problemi o carenze, e dai responsabili verso il personale, per condividere aggiornamenti su DPI, controlli, indicazioni operative e misure di sicurezza.

S1-4 Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria nonché efficacia di tali azioni

Telecontrol adotta un approccio integrato alla gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità connessi alla propria forza lavoro, fondato sulla prevenzione, sulla tutela delle condizioni di lavoro, sullo sviluppo delle competenze e sul monitoraggio continuativo dell'efficacia delle iniziative. L'obiettivo è garantire un ambiente di lavoro sicuro, equo e motivante, riducendo il potenziale verificarsi di impatti negativi e favorendo opportunità di crescita sia individuale sia organizzativa.

Le principali azioni adottate dalla Società per gestire impatti, rischi e opportunità relativi alla forza lavoro propria includono:

²¹ Alla luce dei recenti aggiornamenti normativi, Telecontrol sta valutando l'adozione di una piattaforma informatica dedicata, destinata a sostituire progressivamente il canale e-mail attualmente utilizzato.

- **Misure di conciliazione vita-lavoro.** Telecontrol ha potenziato le iniziative per supportare l'equilibrio tra vita privata e professionale, introducendo lo smart-working per il personale amministrativo e una pianificazione mensile dei turni per aumentare la prevedibilità degli orari e facilitare la gestione delle esigenze personali.
- **Potenziamento del sistema di welfare aziendale.** La Società ha adottato un nuovo fornitore di buoni pasto integrato con Satispay che amplia la rete di esercizi convenzionati e garantisce maggiore flessibilità di utilizzo.
- **Introduzione dei dispositivi “uomo a terra”.** In alcune postazioni operative sono stati implementati sistemi di sicurezza avanzati che consentono la localizzazione immediata del dipendente e l'attivazione automatica di un collegamento con la Centrale in caso di emergenza.
- **Iniziative di integrazione e coinvolgimento interno.** Per promuovere un ambiente collaborativo e inclusivo, Telecontrol organizza eventi di socializzazione, tra cui la tradizionale festa aziendale annuale aperta alle famiglie e la Lotteria Natalizia, che redistribuisce in modo equo i regali ricevuti dai clienti attraverso un'estrazione aperta a tutto il personale.
- **Politiche retributive migliorative.** La Società applica una retribuzione oraria superiore ai livelli previsti dalla contrattazione collettiva e superiore alla media dei principali competitor (in particolare nella sede di Milano).
- **Pianificazione strutturata della formazione.** Il piano formativo è definito in conformità con il D.M. 269/2010 e il Dlgs. 81/2008 ed è integrato con ulteriori percorsi dedicati a competenze trasversali e contenuti aggiornati sulle evoluzioni del settore.
- **Introduzione del sistema di valutazione delle performance.** Per una parte del personale è stato avviato un percorso di performance management volto a riconoscere i contributi individuali, orientare i percorsi di crescita professionale e identificare eventuali esigenze di supporto o sviluppo.

Le iniziative descritte contribuiscono complessivamente a incrementare la soddisfazione e la motivazione del personale, ridurre i rischi legati a infortuni, stress-lavoro correlato e turnover e rafforzare capacità, competenze e resilienza organizzativa.

S1-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Nell'ambito del proprio Piano di Sostenibilità, Telecontrol ha definito una serie di obiettivi dedicati alla valorizzazione del personale e al miglioramento delle condizioni di lavoro.

In tema di **diversità e pari opportunità**, la Società si propone di rafforzare la consapevolezza del valore della diversità, promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e non discriminante e garantire equità nei processi retributivi. A supporto di tali impegni sono previste diverse attività, tra cui l'invio di comunicazioni informative relative ai diritti e alle opportunità disponibili per il personale (ad esempio detrazioni fiscali e congedo parentale), la realizzazione

di iniziative di sensibilizzazione sui temi della Diversity & Inclusion attraverso strumenti formativi dedicati, nonché la raccolta e l'analisi dei dati retributivi per individuare eventuali disuguaglianze, integrando tali valutazioni con benchmark di settore e confronti con il costo della vita a livello locale.

Per quanto riguarda **salute, sicurezza e benessere dei dipendenti**, Telecontrol intende presidiare le peculiarità del lavoro di vigilanza e assicurare la piena conformità alle normative vigenti. Le iniziative previste includono l'analisi dei dati sugli allarmi registrati in centrale al fine di identificare schemi ricorrenti e ridurre i falsi allarmi, la riorganizzazione delle risorse operative in base alle fasce orarie più critiche e alle differenti esigenze dei giorni feriali e festivi, e la valutazione degli eventi straordinari o delle situazioni ad alto rischio per mappare le possibili fonti di stress e definire adeguate misure di prevenzione. A ciò si affiancano l'analisi dell'opportunità di introdurre un servizio di supporto psicologico, la promozione e l'estensione dell'utilizzo dei dispositivi “uomo a terra” con geotracker, l'implementazione di nuove forme di ascolto e dialogo con il personale operativo, la revisione dei risultati delle survey interne per individuare bisogni emergenti e aree di miglioramento e la valutazione di un sistema di riconoscimento basato su indicatori oggettivi di performance.

Infine, nell'ambito di **occupazione, formazione e crescita professionale**, la Società intende consolidare processi di selezione e valutazione fondati sul merito e sulla valorizzazione delle competenze, oltre a rafforzare la pianificazione delle attività formative. Le azioni individuate comprendono la definizione di un piano strutturato di valutazione delle performance, con un percorso annuale a coinvolgimento progressivo del personale, l'aggiornamento continuo delle procedure di selezione in coerenza con le esigenze operative e la raccolta sistematica dei feedback dei dipendenti rispetto alla formazione ricevuta, al fine di orientare efficacemente la programmazione futura.

Attraverso questi impegni, da sviluppare nel triennio 2024-2026, Telecontrol intende rafforzare la qualità dell'ambiente di lavoro, promuovere il benessere delle proprie persone e sostenere una crescita professionale equa, inclusiva e orientata allo sviluppo delle competenze.

S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

Al 31 dicembre 2025, il personale di Telecontrol è composto da **604 dipendenti**²², di cui 63 donne e 541 uomini, La componente femminile rappresenta quindi circa il 10% dell'organico, mentre quella maschile il restante 90%, confermando una significativa prevalenza di lavoratori uomini. Si osserva tuttavia un lieve incremento della presenza femminile rispetto all'anno precedente. Questo squilibrio di genere è in parte attribuibile a fattori culturali ancora persistenti nel settore della vigilanza privata, in cui le mansioni operative — in particolare quelle di vigilanza armata — presentano storicamente una ridotta partecipazione femminile.

²² I dati relativi ai lavoratori dipendenti sono espressi in numero di persone e si riferiscono alla fine del periodo di rendicontazione (31.12.2025).



Composizione del personale per genere ²³				
Genere	2024		2025	
	Numero	%	Numero	%
Donne	55	9%	63	10%
Uomini	548	91%	541	90%
Totale	603	100%	604	100%

L’analisi della distribuzione per fascia d’età evidenzia una prevalenza di dipendenti over 50 (58%), seguiti dalla fascia 30-50 anni (37%) e da una presenza più contenuta di under 30 (6%). Tale composizione riflette un organico caratterizzato da professionalità esperte e consolidate, con un ricambio generazionale ancora limitato. La significativa incidenza di personale over 50 è inoltre riconducibile alla scelta della Società di favorire l’inclusione lavorativa di persone in età più avanzata che si trovano in condizioni di disoccupazione, offrendo loro una concreta opportunità di reinserimento professionale. Nel contempo, la minore presenza di giovani è in parte influenzata dalle specificità del settore della vigilanza, che può risultare meno attrattivo per le nuove generazioni in ragione delle modalità organizzative del lavoro (ad esempio turnazioni e/o presenza notturna).

Composizione del personale per fascia d’età				
Fascia d’età	2024		2025	
	Numero	%	Numero	%
< 30 anni	35	6%	35	6%
30-50 anni	227	38%	221	37%
> 50 anni	341	57%	348	58%
Totale	603	100%	604	100%

Nel 2025, circa il 94% dei dipendenti di Telecontrol risulta assunto con contratto a tempo indeterminato, mentre il restante 6% è impiegato con contratto a tempo determinato, un dato in linea con quello registrato nel 2024. Questa distribuzione conferma l’impegno dell’azienda nel promuovere stabilità occupazionale e nel garantire ai propri collaboratori continuità e sicurezza lavorativa.

²³ Nella presente tabella e in quelle successive non viene riportata la ripartizione dei dipendenti di Telecontrol per Paese in quanto la Società svolge la sua attività esclusivamente sul territorio italiano.



Composizione del personale per tipologia di contratto e genere						
Tipologia di contratto	2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
A tempo indeterminato	50	514	564	56	512	568
A tempo determinato	5	34	39	7	29	36
A orario variabile	-	-	-	-	-	-
Totale	55	548	603	63	541	604

L’organico di Telecontrol è caratterizzato da una netta prevalenza di contratti full-time, che nel 2025 coinvolgono circa il 90% dei dipendenti, mentre il restante 10% è impiegato con contratti part-time. Il dato si mantiene sostanzialmente stabile rispetto al 2024. L’utilizzo del part-time consente all’azienda di rispondere in modo flessibile sia alle esigenze organizzative sia a quelle personali dei collaboratori.

Composizione del personale per regime orario e genere						
Tipologia di regime orario	2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
A tempo pieno	36	512	548	37	508	545
A tempo parziale	19	36	55	26	33	59
Totale	55	548	603	63	541	604

Nel 2025, il **tasso di turnover**²⁴ di Telecontrol si attesta al **21%**, registrando un lieve aumento rispetto al 18% del 2024. Questo andamento evidenzia la necessità di continuare a monitorare con attenzione i fattori che influenzano la permanenza delle persone in azienda e di rafforzare le iniziative orientate alla retention.

Tasso di turnover		
Indicatore	2024	2025
Numero medio di dipendenti nell’anno	593,0	603,5

²⁴ Il tasso di turnover indica la percentuale di dipendenti che hanno lasciato l’azienda in un determinato periodo rispetto alla media della forza lavoro nello stesso periodo. L’indicatore consente di valutare la stabilità occupazionale e il livello di fidelizzazione del personale.

Tasso di turnover		
Indicatore	2024	2025
Numero di dipendenti che hanno lasciato l'impresa	109	124
Tasso di turnover	18%	21%

S1-7 Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa

Nel corso del periodo di rendicontazione, oltre al personale dipendente, Telecontrol si è avvalso anche del contributo di lavoratori non dipendenti per lo svolgimento delle proprie attività. Al 31 dicembre 2025 risultano attivi **32 lavoratori non dipendenti**²⁵, di cui **3 donne** e **29 uomini**. Queste risorse operano principalmente come agenti di commercio, lavoratori somministrati (interinali) e collaboratori. Il dato mostra un lieve incremento rispetto al 2024, anno in cui erano state coinvolte 31 persone non dipendenti.

Lavoratori non dipendenti per tipologia di rapporto e genere						
Tipologia di rapporto	2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Agente di commercio	-	8	8	-	7	7
Collaboratore	-	-	-	1	-	1
Lavoratore interinale	4	15	19	1	21	22
Sicurezza H24	1	1	2	1	1	2
Tirocinanti	2	0	2	-	-	-
Totale	7	24	31	3	29	32

S1-8 Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

Nel 2025, l'intero organico di Telecontrol è stato disciplinato da **Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL)**, ciascuno applicato in base alla categoria professionale di riferimento:

- CCNL Vigilanza Privata
- CCNL Servizi Fiduciari

²⁵ I dati relativi ai lavoratori non dipendenti sono espressi in numero di persone e si riferiscono alla fine del periodo di rendicontazione (31.12.2025).

- CCNL Metalmeccanico CONFAPI.

Totale dipendenti coperti da CCNL		
Indicatore	2024	2025
Numero totale di dipendenti coperti da CCNL	603	604
<i>di cui numero totale di dipendenti coperti da CCNL Vigilanza Privata</i>	402	392
<i>di cui numero totale di dipendenti coperti da CCNL Servizi Fiduciari</i>	177	187
<i>di cui numero totale di dipendenti coperti da CCNL Metalmeccanico CONFAPI</i>	24	25
Numero totale dipendenti	603	604
Percentuale di dipendenti coperti da CCNL	100%	100%

S1-9 Metriche della diversità

Nel corso del 2025, la forza lavoro di Telecontrol è composta prevalentemente da operai, che rappresentano il 94,04% dell'organico, seguiti da impiegati (5,63%) e dai quadri (0,33%), che costituiscono una quota residuale. Dal punto di vista del genere, tra gli operai si conferma una netta prevalenza maschile (92,08%), mentre tra impiegati e quadri la distribuzione risulta più equilibrata, con una presenza femminile pari al 50% in entrambe le categorie.

Sotto il profilo anagrafico, la maggior parte dei dipendenti appartiene alla fascia over 50 (57,62%), seguita dalla fascia 30-50 anni (36,59%), mentre gli under 30 risultava meno rappresentata (5,79%). Nel complesso, la composizione del personale si mantiene sostanzialmente in linea con quanto osservato nel periodo precedente.

Composizione del personale per inquadramento e genere												
Inquadramento	2024						2025					
	Donne	%	Uomini	%	Totale	%	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
Dirigenti	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Quadri	1	50,00%	1	50,00%	2	0,33%	1	50,00%	1	50,00%	2	0,33%
Impiegati	18	52,94%	16	47,06%	34	5,64%	17	50,00%	17	50,00%	34	5,63%
Operai	36	6,35%	531	93,65%	567	94,3%	45	7,92%	523	92,08%	568	94,04%
Totale	55	9,12%	548	90,88%	603	100%	63	10,43%	541	89,57%	604	100%

Composizione del personale per inquadramento e fascia d'età																
Inquadramento	2024								2025							
	< 30 anni	%	30-50 anni	%	> 50 anni	%	Totale	%	< 30 anni	%	30-50 anni	%	> 50 anni	%	Totale	%
Dirigenti	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Quadri	-	-	1	50,00%	1	50,00%	2	0,33%	-	0%	1	50,00%	1	50,00%	2	0,33%
Impiegati	1	2,94%	19	55,88%	14	41,18%	34	5,64%	1	2,94%	18	52,94%	15	44,12%	34	5,63%
Operai	34	6,00%	207	36,51%	326	57,50%	567	94,3%	34	5,99%	202	35,56%	332	58,45%	568	94,04%
Totale	35	5,80%	227	37,65%	341	56,55%	603	100%	35	5,79%	221	36,59%	348	57,62%	604	100%

S1-10 Salari adeguati

Telecontrol garantisce a tutti i dipendenti un livello retributivo adeguato e conforme alle tabelle salariali previste dai CCNL applicati. La Società applica inoltre una **retribuzione oraria superiore ai minimi stabiliti dalla contrattazione collettiva** e superiore alla media dei principali competitor di settore, in particolare nell'area di Milano, assicurando così condizioni economiche competitive e coerenti con il costo della vita locale.

La Società adotta un approccio equo e trasparente alla gestione delle retribuzioni, assicurando che ogni lavoratore percepisca un salario dignitoso e proporzionato alle mansioni svolte, nel rispetto della normativa vigente e dei principi di tutela del lavoro.

S1-11 Protezione sociale

Tutti i lavoratori di Telecontrol – dipendenti e non – beneficiano delle **tutele previste dal sistema di welfare nazionale**, che comprende indennità di disoccupazione, copertura per infortuni, malattia o malattia professionale, congedi parentali, pensionamento e altri strumenti di protezione sociale, nel pieno rispetto della normativa vigente.

In conformità al CCNL di riferimento, la Società assicura inoltre alle Guardie Particolari Giurate (GPG) una **copertura assicurativa sulla vita**. A tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato è garantita una **polizza sanitaria integrativa** tramite il Fondo FASIV, estesa anche ai lavoratori a tempo determinato che abbiano maturato almeno sei mesi di anzianità contrattuale. Il Fondo offre il rimborso di diverse tipologie di prestazioni sanitarie, tra cui ticket del SSN, accertamenti prenatali, trattamenti fisioterapici, lenti e occhiali da vista e cure odontoiatriche.

Per potenziare la conoscenza interna delle opportunità offerte dal Fondo, nel periodo di rendicontazione precedente è stata condotta una survey rivolta ai dipendenti, volta a rilevare il livello di consapevolezza, le modalità di utilizzo e la soddisfazione complessiva rispetto ai servizi erogati.

S1-12 Persone con disabilità

Telecontrol promuove un ambiente di lavoro equo e inclusivo, riconoscendo il valore della diversità come elemento di arricchimento organizzativo e sociale. In quest'ottica, la Società pone attenzione all'**inclusione lavorativa delle categorie protette**, favorendone l'inserimento e la valorizzazione nel rispetto della normativa vigente. Nel 2025, i dipendenti appartenenti a questa categoria hanno rappresentato circa il 2% della forza lavoro, un dato in linea con quello dell'anno precedente.

Dipendenti appartenenti a categorie protette						
Indicatore	2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dipendenti categorie protette	-	12	12	-	12	12
Totale dipendenti	55	548	603	63	541	604
Percentuale di categorie protette sul totale dipendenti	0%	2%	2%	0%	2%	2%

S1-13 Metriche di formazione e sviluppo delle competenze

Tutto il personale segue percorsi di formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza, in conformità al D.lgs. 81/2008, con contenuti generali e specifici in base alla mansione. La formazione è erogata sia da docenti interni qualificati (GPG, Capi Servizio, RSPP) sia da enti esterni accreditati.

Al momento dell'assunzione, i nuovi dipendenti ricevono immediatamente sia la formazione generale sia quella specifica relativa alla mansione assegnata, entrambe erogate internamente presso la sede aziendale. Successivamente, il percorso formativo viene modulato in base al ruolo ricoperto, risultando così personalizzato e differenziato per ciascun collaboratore.

I lavoratori appartenenti alle **Squadre di Emergenza** (tecnici, GPG, personale dei servizi fiduciari, impiegati) partecipano a corsi di formazione antincendio per rischio elevato. La parte teorica viene svolta internamente, mentre la prova pratica e l'esame finale si tengono presso i Vigili del Fuoco, che rilasciano l'attestato abilitante. Inoltre, i membri delle squadre ricevono una formazione specifica per addetti al primo soccorso e per l'utilizzo del defibrillatore (DAE), erogata da un ente esterno accreditato.

Per i **tecnici installatori e manutentori** - che svolgono attività il cui codice ATECO comporta un livello di rischio elevato - la formazione specifica è affidata a un ente esterno riconosciuto e prevede un monte ore superiore rispetto a quello previsto per le mansioni a rischio basso. Tutti i tecnici sono infatti tenuti a frequentare corsi per l'ottenimento delle qualifiche **PES (Persone Esperte)**, **PAV (Persone Avvertite)** e **PEI (Persone Idonee)**, con relativa nomina di

idoneità. La formazione comprende inoltre l'uso dei DPI di III categoria per lavori in quota, l'impiego del trabattello, la conduzione di piattaforme di lavoro elevabili (PLE) e la partecipazione al **percorso IRAE-FIRE-EVAC-IMQ** destinato ai tecnici manutentori di impianti antincendio ed evacuazione. Quest'ultimo si conclude con un esame finale presso i Vigili del Fuoco.

La formazione delle **Guardie Particolari Giurate** viene integrata in funzione della destinazione del servizio e comprende moduli specifici relativi a: guida sicura, psicologia della folla, prevenzione antiterrorismo, gestione del rischio biologico, tecniche di difesa personale, utilizzo dei DPI di III categoria per rischio incendio, nonché sicurezza sussidiaria secondo quanto previsto dal D.M. 15 settembre 2009, n. 154.

In conformità al medesimo decreto, la Società ha inoltre formato un gruppo di responsabili operativi che ha conseguito la qualifica di **Direttore Tecnico** per i servizi di sicurezza sussidiaria nel settore del trasporto terrestre.

Nel corso del 2025, Telecontrol ha erogato complessivamente **7.394 ore di formazione**, pari a una media di 12,2 ore per dipendente. Del totale, il 18% (pari a 1.318 ore) riguarda la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza, mentre il restante 82% (pari a 6.076 ore) è dedicato alla formazione professionale. Il dato evidenzia un significativo aumento sia delle ore totali sia della media per dipendente rispetto al precedente periodo di rendicontazione, a dimostrazione del crescente impegno dell'azienda nel rafforzare le competenze tecniche e trasversali del proprio personale.

Ore medie di formazione per genere						
Genere	2024			2025		
	Ore totali	N. dipendenti	Ore medie di formazione	Ore totali	N. dipendenti	Ore medie di formazione
Donne	151	55	2,7	500	63	7,9
Uomini	4429	548	8,1	6894	541	12,7
Totale	4580	603	7,6	7394	604	12,2

Ore medie di formazione per inquadramento						
Inquadramento	2024			2025		
	Ore totali	N. dipendenti	Ore medie di formazione	Ore totali	N. dipendenti	Ore medie di formazione
Dirigenti	-	-	-	-	-	-
Quadri	2	2	1,0	8	2	4,0

Ore medie di formazione per inquadramento						
Inquadramento	2024			2025		
	Ore totali	N. dipendenti	Ore medie di formazione	Ore totali	N. dipendenti	Ore medie di formazione
Impiegati	105	34	3,1	194	34	5,7
Operai	4473	567	7,9	7192	568	12,7
Totale	4580	603	7,6	7394	604	12,2

Nel corso del 2025, con l'obiettivo di rafforzare i processi interni di gestione del capitale umano e garantire una valutazione strutturata e omogenea delle competenze, la Società ha introdotto un nuovo sistema di valutazione delle performance. Nel primo anno di applicazione, **58 dipendenti su un totale di 604** (pari al **9,6%**) hanno completato l'intero processo, mentre **altri 20 dipendenti** hanno avviato il percorso, che sarà concluso nei primi mesi dell'anno successivo. Considerata la progressiva estensione del sistema all'intera popolazione aziendale, una rendicontazione più completa e rappresentativa sarà disponibile a partire dal 2026, quando il processo sarà pienamente adottato da tutte le unità organizzative.

S1-14 Metriche di salute e sicurezza

La gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza si fonda sul **Documento di Valutazione dei Rischi** (DVR) redatto ai sensi del Dlgs. 81/2008, che costituisce lo strumento centrale per l'identificazione, l'analisi e la mitigazione dei rischi professionali. Il Medico Competente aggiorna periodicamente il protocollo sanitario in funzione dei rischi specifici delle mansioni, mentre i giudizi di idoneità vengono condivisi con RSPP, Coordinatori, Capi Servizio e Preposti, assicurando un approccio integrato tra prescrizioni sanitarie ed esigenze operative.

Considerata la natura dei servizi erogati, una parte significativa della forza lavoro presta servizio presso sedi di clienti pubblici e privati, anche in orari serali e notturni. Le attività sono supportate da Centrali Operative attive H24 e da una struttura territoriale composta da Capi Servizio, Capi Zona e operatori di Pronto Intervento. I rischi associati al lavoro in solitudine o in fascia notturna vengono mitigati attraverso l'utilizzo di dispositivi tecnologici, quali i **Dispositivi Uomo a Terra**, che permettono la localizzazione dell'operatore e l'attivazione immediata dei soccorsi in caso di emergenza. Prima dell'avvio dei servizi, l'azienda effettua inoltre sopralluoghi tecnici e verifiche preliminari per accertare le condizioni di sicurezza degli ambienti e pianificare eventuali misure correttive.

Il Registro Infortuni e il relativo “Cruscotto Infortuni” costituiscono strumenti fondamentali per l’analisi delle cause, il monitoraggio dei trend e la gestione dei *near miss*, considerati elementi chiave del sistema di prevenzione. Ogni evento, anche potenziale, è trattato come opportunità di miglioramento e può comportare l’aggiornamento delle attività formative, delle istruzioni operative e dei DPI assegnati.

La formazione in materia di salute e sicurezza è garantita a tutto il personale attraverso moduli generali e specifici differenziati per mansione, erogati sia da docenti interni qualificati sia da enti esterni accreditati. I nuovi assunti svolgono immediatamente la formazione obbligatoria, mentre percorsi avanzati sono programmati in funzione del ruolo. Le Squadre di Emergenza partecipano a corsi antincendio a rischio elevato in collaborazione con il Corpo dei Vigili del Fuoco, oltre a sessioni dedicate al primo soccorso e all’utilizzo del DAE. I tecnici manutentori seguono percorsi specialistici (PES, PAV, PEI) e corsi dedicati all’uso dei DPI di III categoria, piattaforme di lavoro elevabili, lavori in quota e certificazioni FIRE EVAC IMQ.

Le Guardie Particolari Giurate ricevono una formazione avanzata specifica per i differenti contesti operativi, comprendente moduli su guida sicura, psicologia della folla, prevenzione antiterrorismo, gestione del rischio biologico, tecniche di difesa personale e gli obblighi formativi previsti dal D.M. 154/2009. Inoltre, un gruppo di responsabili operativi ha conseguito la qualifica di Direttore Tecnico per i servizi di sicurezza sussidiaria nel settore del trasporto terrestre, in conformità al medesimo decreto.

Nel complesso, queste azioni dimostrano l’impegno di Telecontrol nell’adottare un approccio preventivo e sistematico, orientato al miglioramento continuo e finalizzato a garantire un ambiente di lavoro sicuro, adeguato e capace di sostenere la crescita professionale delle persone e la continuità dei servizi.

Nel corso del 2025 si sono verificati **15 infortuni**, di cui 1 in itinere e 14 sul lavoro, corrispondenti a un **tasso di infortunio**²⁶ **pari a 13,46** per 1.000.000 di ore lavorate. Non si sono registrati decessi né casi di malattia professionale. Le giornate lavorative perse a causa degli infortuni sono state 971.

Infortuni sul lavoro e malattie professionali ²⁷			
Indicatore	Unità di misura	2024	2025
Totale ore lavorate	Ore	1.212.933	1.114.526
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	Numero di casi	14	15

²⁶ Il tasso di infortunio rappresenta un indicatore di frequenza con cui si verificano infortuni sul lavoro in relazione al volume complessivo delle ore lavorate. Il tasso si calcola come rapporto tra il numero di infortuni sul lavoro nel periodo di riferimento e il totale delle ore lavorate da tutti i dipendenti, moltiplicato per 1.000.000. Questo valore indica quindi il numero di infortuni registrabili ogni 1.000.000 di ore lavorate, consentendo confronti nel tempo e tra realtà aziendali di dimensioni differenti.

²⁷ I dati sugli infortuni sul lavoro e le malattie professionali si riferiscono esclusivamente alla forza lavoro propria di Telecontrol.

Infortuni sul lavoro e malattie professionali ²⁷			
Indicatore	Unità di misura	2024	2025
Tasso di infortuni registrabili (<i>calcolato sulla base di 1.000.000 di ore lavorate</i>)	Tasso	11,54	13,46
Numero di decessi dovuti a lesione e malattie connesse al lavoro	Numero di casi	-	-
Numero di casi di malattie connesse al lavoro registrabili	Numero di casi	-	-
Numero di giornate perdute	Giorni	307	971

S1-15 Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e privata

Telecontrol promuove politiche a sostegno del benessere dei lavoratori, garantendo la piena accessibilità e fruizione dei congedi previsti dalla normativa vigente, tra cui maternità, paternità, congedo parentale e permessi per assistenza ai familiari ai sensi della Legge 104/1992. Tali strumenti rappresentano un elemento centrale dell'impegno dell'azienda nel creare un ambiente di lavoro inclusivo, attento alle esigenze individuali e orientato a favorire un equilibrio sostenibile tra vita professionale e personale.

Nel corso del 2025, **14 dipendenti** (pari al **2%** dell'organico complessivo) hanno usufruito di congedi per motivi familiari, generando un totale di **440 giornate di assenza**. Il monitoraggio di tali indicatori consente alla Società di valutare nel tempo l'efficacia delle proprie politiche di conciliazione e di individuare eventuali iniziative di miglioramento a supporto dei lavoratori.

Congedo per motivi familiari ²⁸		
Indicatore	2024	2025
Dipendenti che hanno avuto diritto al congedo per motivi familiari	5	14
Dipendenti aventi diritto che hanno usufruito del congedo per motivi familiari	5	14
Percentuale di dipendenti che hanno avuto diritto al congedo per motivi familiari sul totale	1%	2%
Percentuale di dipendenti aventi diritti che hanno usufruito del congedo per motivi familiari sul totale	100%	100%

²⁸ I dati relativi ai congedi comprendono il congedo di maternità e paternità obbligatori e il congedo parentale.

A conferma dell'impegno di Telecontrol nel favorire la conciliazione tra vita professionale e privata, i dipendenti – compatibilmente con le mansioni svolte – possono accedere allo **smart working** e beneficiare di forme di **flessibilità oraria**. Queste misure contribuiscono a creare un ambiente di lavoro più equilibrato, attento al benessere delle persone e alle loro esigenze individuali.

S1-16 Metriche di remunerazione (divario retributivo e remunerazione totale)

Oltre alla retribuzione fissa prevista dal contratto individuale di lavoro, Telecontrol mette a disposizione dei dipendenti una serie di benefit e incentivi che contribuiscono alla remunerazione complessiva, valorizzando le diverse professionalità presenti in azienda e sostenendo il benessere organizzativo. Tra le principali misure aggiuntive riconosciute figurano:

- auto aziendale per specifiche figure professionali;
- premio di produzione per impiegati e GPG;
- bonus di segnalazione per i dipendenti che propongono candidati poi assunti.

In un'ottica di piena trasparenza e attenzione all'equità retributiva, Telecontrol monitora il **gender pay gap**, per garantire pari opportunità e una valorizzazione equa delle competenze, indipendentemente dal genere.

L'analisi condotta per il 2025 – basata sul rapporto tra la retribuzione totale annua media²⁹ percepita dalle donne rispetto a quella degli uomini – restituisce un quadro articolato, con dinamiche che variano a seconda delle categorie professionali. A livello complessivo, l'azienda registra un divario retributivo del 7% a favore degli uomini. L'analisi per categoria mostra dinamiche eterogenee: tra i quadri le donne presentano una retribuzione media superiore del 39%, mentre tra *impiegati* e *operai* il gap è rispettivamente del 27% e del 16% a favore degli uomini.

Rispetto al precedente periodo di rendicontazione, si osserva un lieve incremento del divario complessivo e di quelli per categoria, evidenziando la necessità di mantenere un monitoraggio costante e di adottare azioni mirate per prevenire e correggere potenziali squilibri.

Gender Pay Gap ³⁰		
Inquadramento	2024	2025
Dirigenti	-	-
Quadri	- 39,8%	- 38,6%
Impiegati	+ 24,2%	+ 27,4%

²⁹ Ai fini del calcolo, per retribuzione totale annua si intende la somma della retribuzione annua lorda (RAL), degli elementi variabili della retribuzione, dei bonus e di altri incentivi monetari riconosciuti ai dipendenti.

³⁰ Un valore positivo indica che gli uomini percepiscono una retribuzione media superiore rispetto alle donne, mentre un valore negativo indica che, in media, gli uomini percepiscono una retribuzione inferiore rispetto alle donne. Nel calcolo sono stati esclusi i componenti del Consiglio di Amministrazione di Telecontrol.

Gender Pay Gap ³⁰		
Inquadramento	2024	2025
Operai	+ 13,5%	+ 16,2%
Totale	+ 1,0%	+ 7%

Per quanto concerne, invece, il rapporto tra la remunerazione totale annua del dipendente che percepisce il salario più elevato e la remunerazione totale annua mediana degli altri dipendenti, nel 2025 il valore si è attestato a 3,46, registrando una lieve diminuzione rispetto al 3,59 rilevato nel 2024. Il dato evidenzia un lieve miglioramento nell'equità salariale all'interno dell'organizzazione.

S1-17 Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani

Telecontrol si impegna a promuovere attivamente il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale dell'individuo, rifiutando ogni forma di discriminazione basata su età, genere, orientamento sessuale, stato di salute, etnia, nazionalità, credo religioso o opinioni politiche. Durante il periodo di rendicontazione non sono stati rilevati episodi di discriminazione o molestie, né casi di violazione dei diritti umani, lavoro forzato, tratta di esseri umani o lavoro minorile. L'azienda conferma inoltre di non aver ricevuto sanzioni, ammende o richieste di risarcimento in relazione a tali tematiche e di operare in linea con i principali standard internazionali, tra cui i Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, la Dichiarazione dell'OIL sui diritti fondamentali nel lavoro e le Linee guida OCSE per le imprese multinazionali.

ESRS S2 – LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE

Telecontrol riconosce inoltre l'importanza di considerare opinioni, interessi e diritti dei lavoratori presenti lungo la propria catena del valore, ritenendolo un elemento fondamentale per operare in modo etico, sostenibile e in conformità alle leggi e normative vigenti. In questa prospettiva, l'azienda intende avviare, attraverso future attività di stakeholder engagement, un processo strutturato che integri le esigenze e le opinioni anche di questa categoria di portatori di interesse.

Tra i lavoratori non dipendenti che potrebbero essere influenzati dalle attività di Telecontrol rientrano quelli di seguito elencati.

- **Agenti commerciali con mandato di agenzia**, che possono essere maggiormente esposti a condizioni contrattuali e salariali differenti rispetto ai dipendenti interni e a un accesso limitato ai benefici aziendali, quali welfare, formazione e misure di sicurezza.
- **Collaboratori continuativi in ambito IT e cyber security**, che operano tramite contratti di consulenza possono essere soggetti a una minore tutela rispetto ai dipendenti, a condizioni contrattuali variabili e a rischi legati a carichi di lavoro elevati, aggiornamento professionale costante e pressioni operative nei momenti di gestione degli incidenti informatici.
- **Lavoratori che producono componenti per gli impianti di sicurezza o che realizzano divise e giubbotti antiproiettile**, che potrebbero operare in contesti in cui è più elevato il rischio di violazione dei diritti umani, salari non equi, sfruttamento, condizioni di lavoro precarie e mancato rispetto delle norme di salute e sicurezza.
- **Dipendenti di sub-appaltatori**, come istituti di vigilanza o società che installano o mantengono impianti per i clienti. Essendo soggetti che, all'interno della filiera, sono più a monte rispetto ad altri collaboratori di Telecontrol, la Società ha meno visibilità rispetto ad aspetti quali la retribuzione, rispetto del CCNL di riferimento, eventuali pressioni su tempi e performance operative.
- **Altri lavoratori vulnerabili** all'interno della catena, come migranti, stagionali, donne o persone con disabilità, che possono essere più esposti a sfruttamento, discriminazione, barriere linguistiche e culturali e violazioni dei diritti fondamentali, tra cui il salario equo.

S2-1 Politiche relative ai lavoratori nella catena del valore

Telecontrol non dispone attualmente di politiche formalizzate dedicate alla gestione dei rischi, degli impatti e delle opportunità riguardanti i lavoratori presenti nella propria catena del valore. Pur in assenza di un documento specifico, l'azienda applica tuttavia pratiche consolidate volte a tutelare le condizioni di lavoro dei dipendenti di fornitori e partner esterni, garantendo un adeguato livello di controllo sui principali fattori di rischio.

A tal fine, a tutti i fornitori è richiesto il possesso di un DURC aggiornato, strumento essenziale per verificare la regolarità contributiva dei lavoratori impiegati. In caso di ricorso al subappalto, Telecontrol richiede inoltre la documentazione relativa agli adempimenti in materia di salute e sicurezza, rafforzando la supervisione su aspetti critici per la tutela dei lavoratori lungo la supply chain.

La Società richiede infine ai fornitori evidenze sulla formazione obbligatoria in tema di salute e sicurezza e, ove disponibili, certificazioni sociali e di sostenibilità – quali SA8000 o attestazioni sulla parità di genere conformi alla UNI/PdR 125:2022 – che costituiscono ulteriori garanzie in merito al rispetto dei diritti e delle condizioni di lavoro lungo la filiera.

S2-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti

Attualmente, l'unico processo strutturato che prevede il coinvolgimento diretto dei lavoratori della catena del valore riguarda la predisposizione della valutazione dei rischi. Tale attività consente di identificare, analizzare e gestire i rischi connessi alle attività svolte, integrando i contributi e le osservazioni dei soggetti operativi coinvolti. Questo approccio consente di garantire livelli adeguati di tutela della salute e sicurezza e condizioni di lavoro conformi ai requisiti normativi applicabili.

In un'ottica di progressivo rafforzamento delle proprie pratiche, Telecontrol prevede di sviluppare entro i prossimi tre anni un processo strutturato e formalizzato di coinvolgimento dei lavoratori della catena del valore, ampliando gli strumenti di dialogo e partecipazione e migliorando la comprensione degli impatti lungo la filiera.

S2-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori della catena del valore di esprimere preoccupazioni

Telecontrol ha adottato una Procedura di Whistleblowing che può essere utilizzata anche dai lavoratori appartenenti alla catena del valore per inoltrare segnalazioni, incluse quelle anonime. La Procedura, disponibile sul sito aziendale, mette a disposizione diversi canali di comunicazione:

- posta ordinaria indirizzata al Comitato Whistleblowing;
- un numero telefonico dedicato;
- la possibilità di richiedere un colloquio diretto con un membro del Comitato, previo appuntamento.

Questi strumenti consentono ai lavoratori esterni di segnalare potenziali violazioni, rischi o criticità connesse alle condizioni di lavoro, fornendo un canale sicuro e protetto per la gestione degli impatti negativi.

S2-4 Interventi su impatti rilevanti sui lavoratori della catena del valore e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per i lavoratori della catena del valore, nonché efficacia di tali azioni

Come descritto in precedenza, Telecontrol richiede ai propri fornitori evidenze relative alla regolarità contributiva (DURC), alla formazione e agli adempimenti in materia di salute e sicurezza, oltre all'eventuale possesso di certificazioni quali SA8000 o attestazioni sulla parità di genere. Questi requisiti rappresentano leve fondamentali per mitigare i principali rischi sociali lungo la filiera e per promuovere condizioni di lavoro adeguate e rispettose degli standard normativi.

A partire dal 2024, l'azienda ha inoltre esteso ai tecnici esterni – installatori e manutentori – la partecipazione alle stesse attività di formazione in materia di salute e sicurezza previste per il personale interno. Tale iniziativa consente di allineare le competenze dei lavoratori lungo l'intera catena del valore e contribuisce alla diffusione di una cultura della prevenzione condivisa, rafforzando la gestione dei rischi e l'efficacia delle misure implementate.

S2-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Gli obiettivi definiti da Telecontrol in riferimento alla forza lavoro propria, descritti nel capitolo S1-5, si applicano, nella maggior parte dei casi, anche ai lavoratori della catena del valore che, nello svolgimento delle attività operative quotidiane, sono gestiti e coordinati in modo analogo ai dipendenti. Di conseguenza, tali obiettivi sono considerati rilevanti e applicabili anche ai lavoratori non dipendenti.

ESRS S4 - CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI

Telecontrol ritiene che opinioni, interessi e diritti dei clienti e degli utilizzatori finali - inclusi i diritti umani – rivestono un ruolo determinante nel definire la strategia aziendale e il modello di business. La **fiducia dei clienti** rappresenta un elemento centrale per la continuità e la competitività dell'azienda e costituisce un fattore essenziale per la sostenibilità a lungo termine.

L'organizzazione è consapevole che i propri servizi possono generare impatti diretti e indiretti sulla vita, sulla sicurezza, sulla privacy e sul benessere delle persone e delle organizzazioni che si affidano a Telecontrol. Per questo motivo, vision, mission e purpose aziendale pongono **il cliente al centro delle decisioni strategiche e operative**.

Le principali categorie di clienti potenzialmente esposte a impatti significativi includono:

- **clienti con impianti intrusione o TVCC collegati alla centrale operativa**, che potrebbero essere esposti a rischi di uso improprio dei dati, profilazione indebita o diffusione di informazioni sensibili;
- **clienti che usufruiscono di servizi di manutenzione o assistenza tecnica**, per i quali malfunzionamenti, procedure poco chiare o comunicazioni insufficienti potrebbero generare disservizi;
- **clienti fragili o poco informati** (anziani, persone con disabilità cognitive, consumatori con fragilità economica o limitata alfabetizzazione digitale/finanziaria), esposti a possibili fraintendimenti, pubblicità ingannevole o difficoltà nell'esercizio dei propri diritti contrattuali.

S4-1 Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali

Sebbene Telecontrol non disponga attualmente di una politica formalizzata dedicata ai consumatori e agli utilizzatori finali, l'azienda adotta un insieme strutturato di pratiche e presidi operativi volti a prevenire impatti negativi e a garantire un elevato livello di tutela e qualità del servizio. Tra le principali aree di intervento si evidenziano:

- **Tutela della privacy e dei dati personali.** Telecontrol assicura la protezione dei dati dei clienti attraverso processi conformi al Regolamento 2016/679/UE (GDPR), una formazione periodica del personale e la presenza di un Data Protection Officer (DPO) interno, responsabile della supervisione del corretto trattamento delle informazioni.
- **Sicurezza informatica.** L'azienda presidia costantemente la sicurezza digitale mediante il monitoraggio continuo delle infrastrutture, il coinvolgimento di figure specializzate in *cybersecurity*, programmi formativi rivolti a tutto il personale – inclusi i neoassunti – e attività di assessment condotte in coerenza con il quadro regolatorio della Direttiva NIS2.

- **Certificazioni e conformità normativa.** Telecontrol mantiene un Sistema di Gestione Integrato che presidia le prescrizioni normative e settoriali attraverso un ampio portafoglio di certificazioni, tra cui UNI ISO 45001, UNI EN ISO 9001, UNI 10891, UNI 14001, UNI CEI EN 50518 e UNI 10459, oltre al possesso della SOA e del Rating di Legalità. L'azienda opera, inoltre, nel rispetto delle principali normativa di settore, quali DM 269/2010, DM 154/2009, TULPS e Dlgs. 231/2001.

Questi presidi congiunti garantiscono un approccio rigoroso, sistematico e orientato alla prevenzione, rafforzando la tutela dei clienti e la gestione dei rischi lungo l'intero ciclo di erogazione del servizio.

S4-2 Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti

La natura dei servizi offerti da Telecontrol, caratterizzati da un elevato livello di personalizzazione e destinati a una vasta platea di utenti – tra cui privati, aziende, GDO e Pubbliche Amministrazioni – richiede un dialogo costante con i clienti e gli utilizzatori finali. Comprendere in maniera puntuale le loro esigenze, aspettative e percezioni è infatti fondamentale per prevenire potenziali impatti negativi, garantire standard di qualità elevati e migliorare continuamente le prestazioni aziendali.

In quest'ottica, Telecontrol adotta un approccio strutturato di **ascolto attivo**, che integra diverse modalità di interazione lungo tutte le fasi del rapporto con il cliente. I principali canali attraverso cui avviene il coinvolgimento sono:

- **i capi servizio e il personale armato e disarmato**, che operano quotidianamente presso i clienti e raccolgono feedback immediati sulle attività svolte e sulle eventuali criticità operative;
- **il team commerciale**, che segue il cliente lungo l'intero ciclo di erogazione del servizio, dal pre-vendita alla gestione continuativa, svolgendo un ruolo chiave nella rilevazione delle esigenze e delle segnalazioni;
- **l'ufficio post-vendita**, incaricato di gestire segnalazioni e reclami, coordinare le azioni correttive necessarie e assicurare un adeguato livello di soddisfazione del cliente.

A supporto di queste attività, nel corso del 2025 Telecontrol ha somministrato un questionario di stakeholder engagement a un campione rappresentativo di clienti, con l'obiettivo di raccogliere opinioni, feedback e valutazioni sugli impatti rilevanti individuati dall'azienda. I risultati hanno fornito indicazioni utili per affinare ulteriormente i processi interni e rafforzare la qualità delle relazioni con gli utilizzatori finali.

S4-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni

La gestione delle segnalazioni, dei reclami e delle richieste dei clienti è affidata all'ufficio post-vendita, che garantisce una presa in carico tempestiva e coordina l'attuazione delle misure necessarie a ripristinare la piena qualità del servizio. L'ufficio opera in stretto raccordo con le funzioni operative,

commerciali e amministrative, al fine di individuare le cause delle non conformità, monitorare l'efficacia delle azioni correttive e prevenire il ripetersi delle criticità. Con cadenza periodica, le principali evidenze vengono condivise con la Direzione, così da assicurare un presidio costante dei rischi e un miglioramento continuo dei processi.

Oltre ai canali ordinari, i clienti possono esprimere preoccupazioni o inoltrare segnalazioni tramite la Procedura di Whistleblowing aziendale, accessibile anche agli utenti finali. La procedura mette a disposizione diversi strumenti: posta ordinaria indirizzata al Comitato Whistleblowing, un numero telefonico dedicato e la possibilità di richiedere un colloquio diretto con un membro del Comitato previo appuntamento, garantendo riservatezza e protezione del segnalante.

Grazie a questa pluralità di canali e al coinvolgimento coordinato delle diverse funzioni aziendali, Telecontrol assicura un sistema strutturato di presa in carico e risoluzione delle problematiche, rafforzando la tutela dei clienti e consolidando la fiducia nelle relazioni di lungo periodo.

S4-4 Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni

Per garantire un servizio sicuro, affidabile e conforme alla normativa, Telecontrol adotta un approccio orientato alla qualità, alla gestione proattiva dei rischi e alla formazione specialistica del personale. Questo modello di gestione consente di prevenire potenziali impatti negativi sui clienti finali, migliorando al tempo stesso la capacità dell'azienda di rispondere in modo efficace a esigenze diverse e in continua evoluzione. Tale approccio è rafforzato da un ampio sistema di certificazioni nazionali e internazionali che attestano l'efficacia dei processi aziendali e la competenza del personale impiegato nei servizi di vigilanza e sicurezza. Tra le principali certificazioni figurano:

- **UNI EN ISO 9001:2015**, che garantisce qualità dei servizi e orientamento alla soddisfazione del cliente;
- **UNI 10891:2022**, relativa ai requisiti per i servizi degli Istituti di Vigilanza Privata;
- **UNI CEI EN 50518:2023**, standard per i Centri di Monitoraggio e Ricezione Allarmi.

Attraverso questi strumenti e un costante processo di miglioramento, Telecontrol assicura elevati livelli di sicurezza, continuità operative e protezione dei clienti, rivolgendosi con professionalità sia a soggetti pubblici che privati.

S4-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Nel Piano di Sostenibilità 2024–2026, Telecontrol ha definito un obiettivo specifico rivolto ai propri clienti, finalizzato a preservare e mantenere elevata la qualità dei servizi offerti. In quest'ottica, la Società prevede di rafforzare i meccanismi interni di presidio e confronto tecnico-operativo, favorendo un dialogo costante tra le funzioni aziendali coinvolte nell'erogazione del servizio, così da garantire l'effettiva applicazione delle competenze acquisite e intercettare

tempestivamente eventuali esigenze emergenti del mercato. Parallelamente, è prevista l'individuazione e l'adozione di strumenti dedicati alla valutazione della soddisfazione della clientela, con l'obiettivo di raccogliere feedback strutturati e orientare il continuo miglioramento della qualità del servizio.

INFORMAZIONI DI GOVERNANCE

ESRS G1 – CONDOTTA DELLE IMPRESE

G1-1 Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese

Telecontrol fonda la propria attività su solidi principi etici, operando nel pieno rispetto delle normative vigenti e ispirandosi a valori quali **onestà, lealtà, correttezza, trasparenza e affidabilità**. L'adozione di comportamenti responsabili e conformi alla legge rappresenta per l'azienda un presupposto fondamentale per garantire una crescita sostenibile e duratura nel tempo.

A conferma di questo impegno verso la legalità e la responsabilità sociale, Telecontrol si è dotata di un **Codice Etico**, che definisce i valori e i principi di riferimento nell'esercizio delle attività aziendali. Il Codice costituisce un riferimento vincolante per tutti i soggetti che operano, a qualunque titolo, con o per Telecontrol – dipendenti, dirigenti, consulenti, fornitori e partner commerciali – e rappresenta uno strumento fondamentale per orientare i comportamenti individuali e collettivi.

I valori fondamentali che guidano l'operato della Società includono:

- onestà e correttezza nei rapporti professionali e commerciali;
- imparzialità e trasparenza nei processi decisionali;
- lealtà e rispetto reciproco in ogni relazione;
- tutela della dignità della persona e contrasto a ogni forma di discriminazione.

In coerenza con tali principi, l'azienda promuove il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale dell'individuo, rifiutando qualsiasi forma di discriminazione fondata su età, genere, orientamento sessuale, stato di salute, etnia, nazionalità, credo religioso od opinioni politiche. Questo impegno si riflette nei comportamenti attesi da tutto il personale e dai collaboratori esterni.

La promozione di una cultura aziendale condivisa rappresenta inoltre un elemento centrale per rafforzare l'identità dell'organizzazione, favorire il coinvolgimento delle persone e consolidare la reputazione aziendale nei confronti di clienti, partner e stakeholder. In questa prospettiva, Telecontrol ha definito i propri valori distintivi – storicità, vicinanza, competenza, affidabilità e sicurezza – diffondendoli attraverso il sito internet aziendale sia tramite la **“Politica Integrata”**, consegnata a tutti i nuovi assunti, affissa nelle bacheche aziendali e disponibile online in versione aggiornata.

Nell'ambito del proprio sistema di governance e controllo interno, Telecontrol ha inoltre adottato un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Dlgs. 231/2001**, finalizzato a:

- prevenire la commissione di reati nel contesto aziendale;
- tutelare l'organizzazione da eventuali responsabilità amministrative derivanti da comportamenti illeciti posti in essere da soggetti apicali o subordinati nell'interesse o a vantaggio della società;
- promuovere la diffusione di una cultura aziendale orientata alla legalità e alla responsabilità.

La vigilanza sull'efficace attuazione e sull'osservanza del Modello è affidata all'**Organismo di Vigilanza** (OdV) che opera in collaborazione con le funzioni aziendali competenti al fine di monitorare eventuali violazioni e garantire il corretto funzionamento del sistema di controllo. Il Modello è oggetto di aggiornamento e revisione periodici, così da assicurarne l'adeguatezza rispetto all'evoluzione normativa, ai cambiamenti organizzativi e all'emergere di nuovi rischi. L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione sugli esiti delle attività di controllo e sull'adeguatezza complessiva del Modello 231.

A supporto del sistema di controllo interno e in conformità al Dlgs. 24/2023, Telecontrol ha adottato una **Procedura di Whistleblowing** che consente la segnalazione sicura e riservata di comportamenti illeciti o violazioni del Codice Etico o del Modello 231. Le segnalazioni possono essere effettuate da tutti gli stakeholder interessati in forma scritta, orale o tramite incontro diretto. L'azienda garantisce la riservatezza delle informazioni trattate, la protezione dell'identità del segnalante e la tutela contro qualsiasi forma di discriminazione o ritorsione.

Per garantire una gestione corretta e riservata delle segnalazioni, Telecontrol realizza specifiche attività di informazione e formazione rivolte ai soggetti incaricati della loro ricezione e gestione. L'accesso ai dettagli delle segnalazioni è strettamente limitato ai destinatari individuati dalla procedura, impedendo qualsiasi accesso da parte del soggetto segnalato o di terzi non autorizzati³¹.

La diffusione e la comprensione delle politiche aziendali rappresentano un ulteriore elemento chiave del sistema di compliance di Telecontrol. A tal fine, l'azienda ha definito un piano di comunicazione strutturato che garantisce la **massima accessibilità ai documenti e alle procedure** rilevanti. Internamente, documenti quali il Codice Etico, il Modello 231 e la Procedura di Whistleblowing vengono consegnati a ogni neoassunto, pubblicati sul portale aziendale e accompagnati da specifiche attività formative. Esternamente, le principali politiche adottate dalla società sono consultabili sul sito web istituzionale. I contratti stipulati con fornitori e partner commerciali includono inoltre specifiche clausole vessatorie di adesione agli standard etici e ai principi anticorruzione adottati dall'azienda. Infine, per favorire una corretta comprensione delle disposizioni interne, Telecontrol mette a disposizione

³¹ Si segnala che Telecontrol, a seguito della pubblicazione delle nuove Linee Guida Anac, approvate con Delibera n. 478 del 2025, e dei pareri espressi dal Garante Privacy, ha avviato un processo di valutazione finalizzato all'adozione di una piattaforma software dedicata alla raccolta e gestione delle segnalazioni, conforme ai requisiti del Dlgs. 24/2023 e alla normativa in materia di protezione dei dati personali.

manuali operativi semplificati e **canali di contatto diretto**, come gli indirizzi e-mail dell’Organismo di Vigilanza e del Data Protection Officer, ai quali gli stakeholder possono rivolgersi per chiarimenti sull’applicazione delle norme.

In alcuni casi, politiche e regolamenti interni vengono inoltre comunicati agli organi di controllo competenti (Prefettura e Questura), quando previsto da specifici obblighi normativi o quando la normativa richiede la loro approvazione. L’azienda è inoltre iscritta alla **White List provinciale per la Guardiania ai Cantieri** e provvede annualmente ad avviare la procedura di mantenimento dell’iscrizione presso la Prefettura competente.

Per assicurare un’effettiva conoscenza e applicazione dei principi etici e delle procedure di controllo, Telecontrol ha infine implementato un **piano di formazione** strutturato, finalizzato a garantire che ogni collaboratore conosca i principi del Codice Etico, i protocolli di prevenzione dei reati previsti dal Dlgs. 231/2001 e le modalità di segnalazione di eventuali condotte illecite.

La formazione è differenziata in funzione del ruolo e delle responsabilità e coinvolge l’intera popolazione aziendale. In particolare:

- per i neoassunti è prevista una formazione obbligatoria in fase di inserimento (*onboarding*);
- per tutti i dipendenti sono programmati aggiornamenti specifici in caso di modifiche legislative rilevanti o cambiamenti organizzativi significativi.

I contenuti formativi sono progettati per garantire un approccio pratico e applicabile alle attività quotidiane. In particolare, il percorso formativo comprende:

- livello base, dedicato all’illustrazione dei principi del Codice Etico, delle funzioni dell’Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio;
- livello tecnico-operativo, che approfondisce i flussi procedurali relativi alle attività sensibili (ad esempio gestione degli omaggi, rapporti con la Pubblica Amministrazione e processi di selezione dei fornitori);
- modulo specifico sul whistleblowing, con focus sulle modalità di segnalazione, sui canali disponibili (inclusi sistemi con piattaforme criptate), sulle garanzie di riservatezza e sul divieto assoluto di ritorsione.

A ulteriore conferma del proprio impegno verso un comportamento aziendale improntato alla trasparenza, alla legalità e alla responsabilità, Telecontrol ha rinnovato nel 2025 il **Rating di Legalità** rilasciato dall’Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM), ottenendo un punteggio pari a due stelle ++. Tale riconoscimento premia le imprese che adottano elevati standard di legalità e correttezza nella conduzione delle proprie attività e rappresenta un ulteriore elemento di garanzia nei confronti di clienti, partner e istituzioni.

In ambito di responsabilità sociale, Telecontrol ha inoltre ottenuto la **certificazione SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit)**. Questo standard internazionale valuta il rispetto di requisiti etici in materia di condizioni di lavoro, salute e sicurezza, tutela ambientale ed etica aziendale. La registrazione sulla piattaforma Sedex consente all’azienda di garantire un elevato livello di trasparenza nei confronti di clienti e stakeholder, favorendo la condivisione delle informazioni relative alle pratiche di sostenibilità adottate.

La società ha inoltre superato con esito positivo gli **audit IWAY**, lo standard promosso da IKEA per la verifica delle condizioni socio-lavorative e ambientali all'interno della propria catena di fornitura. Il superamento di tali verifiche conferma l'aderenza dell'azienda ai requisiti richiesti in termini di responsabilità sociale, tutela dei lavoratori e rispetto dell'ambiente.

Telecontrol è inoltre in possesso dell'**Attestazione SOA**, requisito indispensabile per la partecipazione alle gare pubbliche per l'esecuzione di lavori, che certifica la conformità dell'impresa ai requisiti tecnici, organizzativi ed economici previsti dalla normativa per l'esecuzione di appalti pubblici.

Nel quadro del proprio percorso verso una gestione sempre più responsabile, sostenibile e trasparente, Telecontrol ha infine implementato un **Sistema di Gestione Integrato**, basato su standard internazionali riconosciuti, che copre gli ambiti chiave della qualità, dell'ambiente, della salute e sicurezza sul lavoro e dell'integrità dei servizi erogati.

Le certificazioni ottenute attestano l'impegno dell'azienda nel garantire il rispetto dei più elevati requisiti normativi e delle migliori pratiche di settore:

- **UNI EN ISO 9001:2015** – Sistema di Gestione per la Qualità
- **UNI ISO 45001:2018** – Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro
- **UNI EN ISO 14001:2015** – Sistema di Gestione Ambientale
- **UNI 10891:2022** – Servizi degli Istituti di Vigilanza Privata
- **UNI CEI EN 50518:2023** – Centro di Monitoraggio e Ricezione Allarmi

Attraverso l'adozione di tali strumenti e standard, Telecontrol rafforza il proprio sistema di governance e controllo, promuovendo un modello di gestione orientato alla qualità dei servizi, alla tutela delle persone e alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo.

G1-2 Gestione dei rapporti con i fornitori

Telecontrol riconosce l'importanza strategica della propria catena di fornitura e il contributo che essa apporta alla creazione di valore condiviso. In quest'ottica, la Società contribuisce allo sviluppo dell'economia nazionale attraverso scelte di approvvigionamento consapevoli, privilegiando – ove possibile – **fornitori italiani e realtà produttive locali**, con particolare attenzione alle piccole e medie imprese.

Il rapporto con i partner commerciali si fonda su principi di lealtà, correttezza, trasparenza e imparzialità. La selezione dei fornitori avviene mediante procedure strutturate che garantiscono pari opportunità di accesso e valutano non solo gli aspetti economici, ma anche la qualità del servizio, la conformità normativa e la reputazione aziendale.

Per una gestione più efficace dei rischi, Telecontrol classifica i propri fornitori in due categorie: critici e non critici. Tra i fornitori critici rientrano quelli che incidono direttamente sulla continuità del business, come i fornitori di servizi di vigilanza, i partner tecnologici (hardware, software ed EDP) e gli installatori

di impianti. Per questa categoria, l'azienda adotta controlli più stringenti, sia in fase di selezione sia durante la collaborazione, richiedendo aggiornamenti documentali costanti, tra cui licenze, DURC, DURF, certificazioni e coperture assicurative per gli istituti di vigilanza.

Sebbene Telecontrol non disponga ancora di una procedura formalizzata che integri criteri sociali e ambientali nella selezione dei fornitori, richiede evidenza delle certificazioni possedute, comprese quelle in ambito ESG. Tali requisiti, pur non vincolanti, rappresentano un primo passo verso l'integrazione dei criteri ESG nelle politiche di procurement. La Società è pienamente consapevole del ruolo strategico di un approvvigionamento responsabile e si impegna a sviluppare progressivamente questi criteri, integrandoli nei processi di valutazione e scelta dei partner commerciali, in coerenza con le migliori pratiche internazionali e con l'evoluzione del quadro normativo di riferimento.

G1-3 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva

La prevenzione, l'individuazione e la gestione di casi o sospetti di corruzione, sia attiva che passiva, rappresentano elementi essenziali per garantire la legalità, la trasparenza e la tutela della reputazione aziendale. In questo contesto, Telecontrol ha sviluppato un **sistema strutturato di presidi e procedure anticorruzione**, in linea con il quadro normativo nazionale e con particolare riferimento al D.lgs. 231/2001.

Il primo livello di riferimento è rappresentato dal Codice Etico aziendale, che sancisce il divieto assoluto di qualsiasi forma di corruzione, attiva o passiva, e promuove i principi di integrità, legalità e trasparenza che devono orientare il comportamento di tutti i dipendenti, collaboratori e partner commerciali.

A rafforzamento di tali principi, l'azienda ha adottato un Modello ex D.lgs. 231/2001, che individua la corruzione tra i principali rischi aziendali. Il Modello prevede una mappatura dei processi sensibili — tra cui, in particolare, la gestione delle gare, degli appalti, delle autorizzazioni e dei rapporti con la Pubblica Amministrazione — e definisce specifiche procedure operative e protocolli di controllo finalizzati a prevenire comportamenti illeciti.

Le procedure e i presidi di controllo sono oggetto di aggiornamento periodico, al fine di garantirne l'allineamento con l'evoluzione del quadro normativo e con i cambiamenti organizzativi dell'azienda. In tale prospettiva rientrano, ad esempio, gli adeguamenti connessi all'applicazione della normativa sulla sicurezza delle reti e dei sistemi informativi (NIS2), in qualità di soggetto essenziale, nonché gli sviluppi normativi relativi all'utilizzo dell'intelligenza artificiale.

Al fine di garantire l'effettiva applicazione dei presidi anticorruzione e la corretta gestione di eventuali segnalazioni, Telecontrol ha definito procedure interne per la conduzione delle indagini relative a possibili condotte illecite. In conformità a quanto previsto dal Modello 231 e dalla Procedura di Whistleblowing, le indagini sono affidate all'Organismo di Vigilanza (OdV), dotato di **autonomi poteri** di iniziativa e controllo e **indipendente dalle funzioni operative** e dalla catena di gestione aziendale. La Società ha inoltre adottato protocolli operativi che disciplinano lo svolgimento delle indagini interne. Tali procedure prevedono che ogni segnalazione di potenziali episodi di corruzione sia gestita da un ufficio indipendente – composto dal Comitato Whistleblowing e

dall'Organismo di Vigilanza – attraverso fasi istruttorie documentate, finalizzate alla tempestiva individuazione delle responsabilità e all'adozione di eventuali misure correttive, nel pieno rispetto della riservatezza delle informazioni e del divieto di ritorsione nei confronti del segnalante. La procedura interna prevede inoltre specifici protocolli per la gestione dei **conflitti di interesse**. Qualora una segnalazione coinvolga soggetti appartenenti alla catena di gestione con possibile influenza sul processo investigativo, la gestione del caso viene trasferita a un soggetto terzo o a un livello gerarchico superiore indipendente, al fine di garantire imparzialità e obiettività. Ad esempio, in caso di indagine relativa a operazioni sul campo, il Security Manager può fornire supporto tecnico nelle attività istruttorie, mentre la decisione finale sull'esito dell'indagine e sull'eventuale applicazione di sanzioni rimane in capo all'Organismo di Vigilanza o al Comitato Whistleblowing, assicurando così la separazione tra funzione investigativa e linea operativa.

Nell'ambito del sistema di prevenzione della corruzione, Telecontrol svolge inoltre una periodica attività di **analisi e valutazione dei rischi** finalizzata a individuare i processi e le funzioni maggiormente esposte a potenziali fenomeni corruttivi. Tra queste rientrano:

- l'area commerciale, responsabile dell'acquisizione delle commesse;
- la funzione acquisti, che gestisce l'approvvigionamento di hardware e tecnologie di sicurezza;
- l'area tecnica, coinvolta nelle attività di installazione e manutenzione dei sistemi;
- l'ufficio gare, in ragione della frequente interazione con la Pubblica Amministrazione e della gestione di asset critici per la sicurezza dei clienti.

L'identificazione di tali aree consente all'azienda di indirizzare in modo mirato le attività di controllo, monitoraggio e formazione.

Sulla base delle risultanze dell'analisi dei rischi, Telecontrol definisce inoltre **programmi di formazione e sensibilizzazione** rivolti al personale, con l'obiettivo di rafforzare la cultura dell'integrità e prevenire comportamenti non conformi. La formazione anticorruzione è obbligatoria e periodica e combina l'analisi del quadro normativo con sessioni pratiche dedicate ai protocolli interni previsti dal Modello 231. Il programma formativo ha una portata aziendale e prevede livelli di approfondimento differenziati in funzione del ruolo e del grado di esposizione al rischio. In particolare, è previsto un maggiore livello di approfondimento per le funzioni maggiormente esposte, tra cui l'area commerciale, le Guardie Particolari Giurate operanti sul territorio, i tecnici, il personale degli acquisti e dell'ufficio gare.

In tali contesti vengono analizzati, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- i principali reati presupposto previsti dalla normativa;
- il quadro normativo di riferimento;
- le policy e i regolamenti interni;
- la gestione di omaggi e regalie;
- le corrette modalità di interazione con i pubblici ufficiali.

L'obiettivo è garantire che ogni dipendente sia in grado di riconoscere, rifiutare e segnalare eventuali tentativi di corruzione.

L'efficacia del programma formativo viene monitorata attraverso specifici indicatori di copertura e partecipazione. Nel corso del periodo di rendicontazione, la formazione anticorruzione ha raggiunto il 100% dei membri degli organi di amministrazione, direzione e controllo. Per tali soggetti il programma prevede moduli di approfondimento specifici, con focus sulla prevenzione dei reati societari, sulla gestione dei conflitti di interesse e sul ruolo di supervisione dei protocolli previsti dal Modello 231. Per le altre funzioni aziendali, la formazione ha coperto circa l'80% delle aree individuate come maggiormente esposte al rischio di corruzione attiva e passiva. Il piano formativo non si è limitato ai ruoli amministrativi, ma ha coinvolto in maniera diffusa anche le aree operative più critiche.

La particolare struttura organizzativa dell'impresa, caratterizzata da un elevato numero di dipendenti che operano prevalentemente presso i siti dei clienti piuttosto che presso le sedi aziendali, comporta alcune complessità logistiche nella somministrazione della formazione in presenza. Per questo motivo, parte delle attività formative viene erogata attraverso strumenti informativi e modalità di formazione asincrona, al fine di garantire la copertura e l'efficacia del programma anche in contesti operativi distribuiti.

G1-4 Casi accertati di corruzione attiva o passiva

L'insieme dei presidi organizzativi, delle procedure di controllo, delle attività di formazione e dei sistemi di segnalazione adottati da Telecontrol contribuisce a creare un sistema strutturato di prevenzione della corruzione. Grazie a tale approccio, nel 2025 non sono stati registrati casi di corruzione attiva o passiva né violazioni accertate della normativa anticorruzione.

Casi di corruzione attiva e passiva		
Indicatore	2024	2025
Numero di condanne inflitte per violazione delle leggi contro la corruzione attiva e passiva	0	0
Importo delle ammende inflitte per violazione delle leggi contro la corruzione attiva e passiva	0 €	0 €
Numero totale dei casi accertati di corruzione attiva e passiva ³²	0	0
Numero di casi accertati in cui i lavoratori propri sono stati licenziati o sanzionati per episodi di corruzione attiva o passiva	0	0
Numero di casi accertati relativi a contratti con partner commerciali che sono stati risolti o non rinnovati a causa di violazioni connesse alla corruzione attiva o passiva	0	0

³² Sono inclusi i casi che coinvolgono uno o più membri della catena del valore solo quanto l'impresa o i suoi dipendenti sono direttamente coinvolti.

G1-6 Prassi di pagamento

Per garantire una gestione finanziaria responsabile e trasparente, Telecontrol ha adottato procedure e strumenti volti a prevenire ritardi nei pagamenti verso i fornitori. L'azienda si impegna a rispettare i termini contrattuali pattuiti, a monitorare costantemente i tempi medi di pagamento e a definire meccanismi di *escalation* in caso di eventuali ritardi.

Sul piano operativo, la gestione amministrativa e contabile si fonda su tre elementi fondamentali: la registrazione tempestiva delle fatture, un processo di approvazione snello ed efficiente e un costante monitoraggio della pianificazione finanziaria.

Telecontrol non applica un termine di pagamento uniforme a tutti i fornitori, ma stabilisce condizioni differenziate in base alla tipologia di fornitore e ai singoli contratti. Ai fini della rendicontazione, considerando la media dei termini contrattuali delle diverse categorie di fornitori, il termine medio di pagamento stimato per il 2025 è di 53 giorni, in diminuzione rispetto ai 60 giorni registrati nel 2024. Nel corso del 2025, i pagamenti hanno registrato un ritardo medio di 40 giorni, con il 43% delle transazioni effettuate entro la scadenza contrattuale prevista.

Prassi di pagamento		
Indicatore	2024	2025
Giorni medi di dilazione	60 giorni	53 giorni
Giorni medi di ritardo	30 giorni	40 giorni
Percentuale di pagamenti effettuati nei termini	45%	43%
Numero di procedimenti giudiziari attualmente pendenti dovuti a ritardi di pagamento	0	0

La Società ha inoltre condotto un'analisi sulla distribuzione dei ritardi nei pagamenti, suddivisa per fasce temporali e categoria di fornitore, al fine di garantire maggiore trasparenza sulle tempistiche effettive e sull'aderenza alle prassi commerciali adottate. I dati sono riportati di seguito.

Distribuzione dei ritardi nei pagamenti ai fornitori		
Indicatore	2024	2025
Alla scadenza ³³	45%	43%

³³ Dalla data di scadenza della fattura fino a 9 giorni dopo la scadenza.

Distribuzione dei ritardi nei pagamenti ai fornitori		
Indicatore	2024	2025
Fino a 30 giorni dopo la scadenza ³⁴	26%	30%
Fino a 60 giorni dopo la scadenza ³⁵	17%	12%
Oltre 60 giorni dopo la scadenza ³⁶	13%	16%

Dall'analisi emerge che l'unica categoria di fornitori per cui si registrano ritardi significativi è quella relativa a “Vigilanza e Network”, comprendente gli istituti di vigilanza operanti su tutto il territorio nazionale, ai quali Telecontrol subappalta i servizi al di fuori delle province in cui la Società è presente. In questo caso, il ritardo medio risulta più elevato, in quanto la procedura interna prevede che il pagamento avvenga solo dopo la ricezione e la verifica della documentazione obbligatoria (DURC, DURF, licenza, ecc.) e successivamente all'avvenuto saldo della fattura da parte del cliente cui è stato erogato il servizio di vigilanza.

Nel confronto tra il 2024 e il 2025 si osserva inoltre una variazione nella distribuzione delle tempistiche di pagamento. L'incremento dei pagamenti effettuati oltre il 60 giorni, pari al 16% nel 2025 rispetto al 13% del 2024, è principalmente attribuibile alla regolarizzazione, nel 2025, della documentazione scaduta da parte di alcuni fornitori di Vigilanza, che ha consentito lo sblocco di fatture rimaste in sospeso, nonché alla riattivazione di fatture più datate precedentemente trattenute per l'applicazione degli aggiornamenti ISTAT. Allo stesso tempo, l'aumento dei pagamenti effettuati entro i 30 giorni dalla scadenza (30% nel 2025 rispetto al 26% del 2024) risente anche del fermo operativo registrato nel mese di aprile a seguito di un attacco informatico che ha determinato un temporaneo accumulo delle attività amministrative.

Indicatore autonomo - La tutela dei dati personali

In considerazione della natura dei servizi di videosorveglianza offerti e della rilevante quantità di dati trattati e conservati – sia relativi ai clienti che ai dipendenti – la Società attribuisce particolare importanza alla tutela della privacy e alla conformità al Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR). A tal fine, ha nominato un **Data Protection Officer** (DPO) interno e ha individuato responsabili interni del trattamento incaricati di supervisionare le attività svolte dal personale incaricato, sotto il coordinamento del DPO, che ricopre altresì il ruolo di Privacy Manager.

³⁴ Da 10 giorni a 30 giorni dopo la scadenza della fattura.

³⁵ Da 31 giorni a 60 giorni dopo la scadenza della fattura.

³⁶ Da 61 giorni dopo la scadenza della fattura.

Il DPO è inoltre coinvolto nelle attività di verifica e controllo che comportano il trattamento dei dati personali, al fine di garantire che operazioni quali l'analisi dei log di sistema, l'esame delle registrazioni di videosorveglianza o gli audit sulle installazioni avvengano nel rispetto dei diritti degli interessati e dei principi di minimizzazione e proporzionalità del trattamento. In tale ambito, il DPO collabora anche con il gestore delle segnalazioni per assicurare che la piattaforma di Whistleblowing e i flussi informativi verso la Direzione garantiscano adeguati livelli di riservatezza, tutelando l'identità del segnalante e dei soggetti coinvolti.

In caso di violazione dei dati personali che possano comportare un rischio per i diritti e le libertà degli interessati (data breach), il DPO attiva specifiche procedure di gestione dell'incidente, che prevedono un flusso di comunicazione tempestivo verso il Consiglio di Amministrazione e, ove necessario, la notifica all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

APPENDICE

IRO-2 Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della presente rendicontazione di sostenibilità

L'elenco degli indicatori rendicontati, presentato di seguito, è stato definito a seguito del processo di analisi di doppia materialità condotto da Telecontrol, con l'obiettivo di garantire una rappresentazione completa e rilevante delle tematiche materiali per l'organizzazione e i suoi stakeholder.

ESRS DISCLOSURE REQUIREMENTS	CAPITOLO
ESRS 2 – Informazioni Generali	
BP-1 Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità	Informazioni generali BP-1
BP-2 Informativa in relazione a circostanze specifiche	Informazioni generali BP-2
GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	Informazioni generali GOV-1
GOV-2 Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	Informazioni generali GOV-2
GOV-3 Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	Informazioni generali GOV-3
GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza	Informazioni generali GOV-4
GOV-5 Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	Informazioni generali GOV-5
SBM-1 Strategia, modello aziendale e catena del valore	Informazioni generali SBM-1
SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi	Informazioni generali SBM-2
SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Informazioni generali SBM-3
IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	Informazioni generali IRO-1
IRO-2 Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa	Appendice IRO-2
E1 – Cambiamenti climatici	
ESRS 2 GOV-3 Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	Informazioni generali GOV-3
E1-1 Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	Informazioni ambientali E1-1

ESRS DISCLOSURE REQUIREMENTS	CAPITOLO
ESRS 2 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Informazioni generali SBM-3
ESRS 2 IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima	Informazioni generali IRO-1
E1-2 Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	Informazioni ambientali E1-2
E1-3 Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	Informazioni ambientali E1-3
E1-4 Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	Informazioni ambientali E1-4
E1-5 Consumo di energia e mix energetico	Informazioni ambientali E1-5
E1-6 Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	Informazioni ambientali E1-6
E1-9 Effetti finanziari attesi di rischi fisici e di transizione rilevanti e potenziali opportunità legate al clima	Informativa soggetta ad applicazione graduale (<i>phase-in</i>)
E5 – Uso delle risorse ed economia circolare	
ESRS IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	Informazioni generali IRO-1
E5-1 Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	Informazioni ambientali E5-1
E5-2 Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	Informazioni ambientali E5-2
E5-3 Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare	Informazioni ambientali E5-3
E5-4 Flussi di risorse in entrata	Informazioni ambientali E5-4
E5-5 Flussi di risorse in uscita	Informazioni ambientali E5-5
E5-6 Effetti finanziari attesi derivanti da impatti, rischi e opportunità connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	Informativa soggetta ad applicazione graduale (<i>phase-in</i>)
S1 – Forza lavoro propria	
ESRS SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	Informazioni generali SBM-2
ESRS SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Informazioni generali SBM-3
S1-1 Politiche relative alla forza lavoro propria	Informazioni sociali S1-1
S1-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	Informazioni sociali S1-2

ESRS DISCLOSURE REQUIREMENTS	CAPITOLO
S1-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	Informazioni sociali S1-3
S1-4 Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni	Informazioni sociali S1-4
S1-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	Informazioni sociali S1-5
S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	Informazioni sociali S1-6
S1-7 Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	Informazioni sociali S1-7
S1-8 Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	Informazioni sociali S1-8
S1-9 Metriche della diversità	Informazioni sociali S1-9
S1-10 Salari adeguati	Informazioni sociali S1-10
S1-11 Protezione sociale	Informazioni sociali S1-11
S1-12 Persone con disabilità	Informazioni sociali S1-12
S1-13 Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	Informazioni sociali S1-13
S1-14 Metriche di salute e sicurezza	Informazioni sociali S1-14
S1-15 Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	Informazioni sociali S1-15
S1-16 Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)	Informazioni sociali S1-16
S1-17 Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	Informazioni sociali S1-17
S2 – Lavoratori nella catena del valore	
ESRS SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	Informazioni generali SBM-2
ESRS SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Informazioni generali SBM-3
S2-1 Politiche relative ai lavoratori nella catena del valore	Informazioni sociali S2-1
S2-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti	Informazioni sociali S2-2
S2-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori della catena del valore di esprimere preoccupazioni	Informazioni sociali S2-3

ESRS DISCLOSURE REQUIREMENTS	CAPITOLO
S2-4 Interventi su impatti rilevanti sui lavoratori della catena del valore e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per i lavoratori della catena del valore ed efficacia di tali azioni	Informazioni sociali S2-4
S2-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	Informazioni sociali S2-5
S4 – Consumatori e utilizzatori finali	
ESRS 2 SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	Informazioni generali SBM-2
ESRS 2 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Informazioni generali SBM-3
S4-1 Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	Informazioni sociali S4-1
S4-2 Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	Informazioni sociali S4-2
S4-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	Informazioni sociali S4-3
S4-4 Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni	Informazioni sociali S4-4
S4-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	Informazioni sociali S4-5
G1 – Condotta delle imprese	
ESRS GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	Informazioni di governance GOV-1
ESRS IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	Informazioni generali IRO-1
G1-1 Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	Informazioni di governance G1-1
G1-2 Gestione dei rapporti con i fornitori	Informazioni di governance G1-2
G1-3 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	Informazioni di governance G1-3
G1-4 Casi accertati di corruzione attiva e passiva	Informazioni di governance G1-4
G1-6 Prassi di pagamento	Informazioni di governance G1-6

L'elenco degli elementi di informazione derivanti da altri atti legislativi dell'UE è riportato di seguito.

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR ³⁷	Riferimento terzo pilastro ³⁸	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento ³⁹	Riferimento normativa dell'UE sul clima ⁴⁰	Rilevanza	Capitolo
ESRS GOV-1 Diversità di genere nel consiglio, paragrafo 21, lettera d)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 13		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione (5), allegato II		Rilevante	Governance GOV-1
ESRS GOV-1 Percentuale di membri indipendenti del consiglio di amministrazione, paragrafo 21, lettera e)			Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		Rilevante	Governance GOV-1
ESRS 2 GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza, paragrafo 30	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 10				Rilevante	Governance GOV-4
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate ad attività nel settore dei combustibili fossili, paragrafo 40, lettera d), punto i)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 4	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione (6), tabella 1 – Informazioni qualitative sul rischio ambientale e tabella 2 – Informazioni qualitative sul rischio sociale	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		Non rilevante	-
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate alla produzione di sostanze chimiche, paragrafo 40, lettera d), punto ii)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 9		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		Non rilevante	-
ESRS 2 SBM-1 Partecipazione ad attività connesse ad armi controverse, paragrafo 40, lettera d), punto iii)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 14		Articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818 (7) e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816		Non rilevante	-
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate alla coltivazione e alla produzione di tabacco,			Articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818 e allegato II del regolamento delegato (UE)		Non rilevante	-

³⁷ Regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (SFDR)

³⁸ Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e che modifica il Regolamento (UE) n. 648/2012 (Regolamento sui requisiti patrimoniali)

³⁹ Regolamento (UE) 2017/1011 del Parlamento Europeo e del Consiglio dell'8 giugno 2016 sugli indici usati come indici di riferimento negli strumenti finanziari e nei contratti finanziari o per misurare la performance di fondi di investimento e recante modifica delle Direttive 2008/48/CE e 2014/17/UE e del Regolamento (UE) n. 596/2014.

⁴⁰ Regolamento (UE) 2021/1119 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 30 giugno 2021 che istituisce il quadro per il conseguimento della neutralità climatica e che modifica il Regolamento (CE) n. 401/2009 e il Regolamento (UE) 2018/1999 (Normativa europea sul clima).

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR ³⁷	Riferimento terzo pilastro ³⁸	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento ³⁹	Riferimento normativa dell'UE sul clima ⁴⁰	Rilevanza	Capitolo
paragrafo 40, lettera d), punto iv)			2020/1816			
ESRS E1-1 Piano di transizione per conseguire la neutralità climatica entro il 2050, paragrafo 14				Articolo 2, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2021/1119	Rilevante	Informazioni ambientali E1-1
ESRS E1-1 Imprese escluse dagli indici di riferimento allineati con l'accordo di Parigi, paragrafo 16, lettera g)		Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 1: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: Qualità creditizia delle esposizioni per settore, emissioni e durata residua	Articolo 12, paragrafo 1, lettere a d) a g), e paragrafo 2, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		Rilevante	Informazioni ambientali E1-1
ESRS E1-4 Obiettivi di riduzione delle emissioni di GES, paragrafo 34	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 4	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 3: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: metriche di allineamento	Articolo 6 del regolamento delegato (UE) 2020/1818		Rilevante	Informazioni ambientali E1-4
ESRS E1-5 Consumo di energia da combustibili fossili disaggregato per fonte (solo settori ad alto impatto climatico), paragrafo 38	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 5 e allegato I, tabella 2, indicatore n. 5				Non rilevante	-
ESRS E1-5 Consumo di energia e mix energetico, paragrafo 37	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 5				Rilevante	Informazioni ambientali E1-5
ESRS E1-5 Intensità energetica associata con attività in settori ad alto impatto climatico, paragrafi da 40 a 43	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 6				Non rilevante	-

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR ³⁷	Riferimento terzo pilastro ³⁸	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento ³⁹	Riferimento normativa dell'UE sul clima ⁴⁰	Rilevanza	Capitolo
ESRS E1-6 Emissioni lorde di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES, paragrafo 44	Allegato I, tabella 1, indicatori nn. 1 e 2	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 1: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: Qualità creditizia delle esposizioni per settore, emissioni e durata residua	Articolo 5, paragrafo 1, articolo 6 e articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		Rilevante	Informazioni ambientali E1-6
ESRS E1-6 Intensità delle emissioni lorde di GES, paragrafi da 53 a 55	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 3	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 3: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: metriche di allineamento	Articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		Rilevante	Informazioni ambientali E1-6
ESRS E1-7 Assorbimenti di GES e crediti di carbonio, paragrafo 56				Articolo 2, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2021/1119	Non rilevante	-
ESRS E1-9 Esposizione del portafoglio dell'indice di riferimento verso rischi fisici legati al clima, paragrafo 66			Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1818 e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816		Rilevante	Informativa soggetta ad applicazione graduale (<i>phase-in</i>)
ESRS E1-9 Disaggregazione degli importi monetari per rischio fisico acuto e cronico, paragrafo 66, lettera a) ESRS E1-9 Posizione delle attività significative a rischio fisico rilevante, paragrafo 66, lettera c)		Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; punti 46 e 47 del regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione; modello 5: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio fisico connesso ai cambiamenti climatici: esposizioni soggette al			Rilevante	Informativa soggetta ad applicazione graduale (<i>phase-in</i>)

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR ³⁷	Riferimento terzo pilastro ³⁸	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento ³⁹	Riferimento normativa dell'UE sul clima ⁴⁰	Rilevanza	Capitolo
		rischio fisico				
ESRS E1-9 Ripartizione del valore contabile dei suoi attivi immobiliari per classi di efficienza energetica, paragrafo 67, lettera c)		Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; punto 34 del regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione; Modello 2: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: prestiti garantiti da beni immobili – Efficienza energetica delle garanzie reali			Rilevante	Informativa soggetta ad applicazione graduale (<i>phase-in</i>)
ESRS E1-9 Grado di esposizione del portafoglio a opportunità legate al clima, paragrafo 69			Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1818		Rilevante	Informativa soggetta ad applicazione graduale (<i>phase-in</i>)
ESRS E2-4 Quantità di ciascun inquinante che figura nell'allegato II del regolamento E-PRTR (registro europeo delle emissioni e dei trasferimenti di sostanze inquinanti) emesso nell'aria, nell'acqua e nel suolo, paragrafo 28	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 8; allegato I, tabella 2, indicatore n. 2; allegato 1, tabella 2, indicatore n. 1; allegato I, tabella 2, indicatore n. 3				Non rilevante	-
ESRS E3-1 Acque e risorse marine, paragrafo 9	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 7				Non rilevante	-
ESRS E3-1 Politica dedicata, paragrafo 13	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 8				Non rilevante	-
ESRS E3-1 Sostenibilità degli oceani e dei mari paragrafo 14	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 12				Non rilevante	-
ESRS E3-4 Totale dell'acqua riciclata e riutilizzata, paragrafo 28, lettera c)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 6.2				Non rilevante	-
ESRS E3-4 Consumo idrico totale in m3 rispetto ai ricavi netti da operazioni proprie, paragrafo 29	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 6.1				Non rilevante	-

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR ³⁷	Riferimento terzo pilastro ³⁸	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento ³⁹	Riferimento normativa dell'UE sul clima ⁴⁰	Rilevanza	Capitolo
ESRS 2 IRO-1 – E4 paragrafo 16, lettera a), punto i)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 7				Non rilevante	-
ESRS 2 IRO-1 – E4 paragrafo 16, lettera b)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 10				Non rilevante	-
ESRS 2 IRO-1 – E4 paragrafo 16, lettera c)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 14				Non rilevante	-
ESRS E4-2 Politiche o pratiche agricole/di utilizzo del suolo sostenibili, paragrafo 24, lettera b)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 11				Non rilevante	-
ESRS E4-2 Pratiche o politiche di utilizzo del mare/degli oceani sostenibili, paragrafo 24, lettera c)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 12				Non rilevante	-
ESRS E4-2 Politiche volte ad affrontare la deforestazione, paragrafo 24, lettera d)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 15				Non rilevante	-
ESRS E5-5 Rifiuti non riciclati, paragrafo 37, lettera d)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 13				Rilevante	Informazioni ambientali E5-5
ESRS E5-5 Rifiuti pericolosi e rifiuti radioattivi, paragrafo 39	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 9				Rilevante	Informazioni ambientali E5-5
ESRS 2 – SBM3 – S1 Rischio di lavoro forzato, paragrafo 14, lettera f)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 13				Non rilevante	-
ESRS 2 – SBM3 – S1 Rischio di lavoro minorile, paragrafo 14, lettera g)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 12				Non rilevante	-
ESRS S1-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 20	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11				Rilevante	Informazioni sociali S1-1
ESRS S1-1 Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, paragrafo 21			Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II			Informazioni sociali S1-1
ESRS S1-1 Procedure e misure per prevenire la tratta di esseri umani, paragrafo 22	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 11				Non rilevante	-
ESRS S1-1 Politica di prevenzione o sistema di	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 1				Rilevante	Informazioni sociali S1-1

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR ³⁷	Riferimento terzo pilastro ³⁸	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento ³⁹	Riferimento normativa dell'UE sul clima ⁴⁰	Rilevanza	Capitolo
gestione degli infortuni sul lavoro, paragrafo 23						
ESRS S1-3 Meccanismi di trattamento dei reclami/delle denunce, paragrafo 32, lettera c)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 5				Rilevante	Informazioni sociali S1-1
ESRS S1-14 Numero di decessi e numero e tasso di infortuni connessi al lavoro, paragrafo 88, lettere b) e c)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 2		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		Rilevante	Informazioni sociali S1-14
ESRS S1-14 Numero di giornate perdute a causa di ferite, infortuni, incidenti mortali o malattie, paragrafo 88, lettera e)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 3				Rilevante	Informazioni sociali S1-14
ESRS S1-16 Divario retributivo di genere non corretto, paragrafo 97, lettera a)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 12		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		Rilevante	Informazioni sociali S1-16
ESRS S1-16 Eccesso di divario retributivo a favore dell'amministratore delegato, paragrafo 97, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 8				Rilevante	Informazioni sociali S1-16
ESRS S1-17 Incidenti legati alla discriminazione, paragrafo 103, lettera a)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 7				Rilevante	Informazioni sociali S1-17
ESRS S1-17 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e OCSE, paragrafo 104, lettera a)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10 e allegato I, tabella 3, indicatore n. 14		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		Rilevante	Informazioni sociali S1-17
ESRS 2 SBM-3 – S2 Grave rischio di lavoro minorile o di lavoro forzato nella catena del lavoro, paragrafo 11, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatori nn. 12 e 13				Non rilevante	-
ESRS S2-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 17	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11				Rilevante	Informazioni sociali S2-1
ESRS S2-1 Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore, paragrafo	Allegato I, tabella 3, indicatori nn. 11 e 4				Rilevante	Informazioni sociali S2-1

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR ³⁷	Riferimento terzo pilastro ³⁸	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento ³⁹	Riferimento normativa dell'UE sul clima ⁴⁰	Rilevanza	Capitolo
18						
ESRS S2-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 19	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		Rilevante	Informazioni sociali S2-1
ESRS S2-1 Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, paragrafo 19			Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		Rilevante	Informazioni sociali S2-1
ESRS S2-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani nella sua catena del valore a monte e a valle, paragrafo 36	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14				Non rilevante	-
ESRS S3-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 16	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11				Non rilevante	-
ESRS S3-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, dei principi dell'OIL o delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 17	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		Non rilevante	-
ESRS S3-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani, paragrafo 36	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14				Non rilevante	-
ESRS S4-1 Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali, paragrafo 16	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11				Rilevante	Informazioni sociali S4-1
ESRS S4-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 17	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		Rilevante	Informazioni sociali S4-1
ESRS S4-4 Problemi e	Allegato I, tabella 3,				Non rilevante	-

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR ³⁷	Riferimento terzo pilastro ³⁸	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento ³⁹	Riferimento normativa dell'UE sul clima ⁴⁰	Rilevanza	Capitolo
incidenti in materia di diritti umani, paragrafo 35	indicatore n. 14					
ESRS G1-1 Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, paragrafo 10, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 15				Rilevante	Informazioni di governance G1-1 e G1-3
ESRS G1-1 Protezione degli informatori, paragrafo 10, lettera d)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 6				Rilevante	Informazioni di governance G1-1 e G1-3
ESRS G1-4 Ammende inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera a)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 17		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816		Rilevante	Informazioni di governance G1-4
ESRS G1-4 Norme di lotta alla corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 16				Rilevante	Informazioni di governance G1-4

Altre informazioni

Per eventuali informazioni o approfondimenti relativi al presente documento, tutti gli stakeholder possono fare riferimento a: ***info@telecontrol.it***

Telecontrol Vigilanza S.r.l.

Corso Francia 22

10090 Rivoli (TO)

<https://telecontrol.it/>

La rendicontazione di sostenibilità 2025 è stata elaborata con il supporto metodologico di VIVIDA & Partners S.r.l.

www.epyonvivida.it

