



Bilancio di Sostenibilità



TESYA S.p.A.

Sede Legale e Direzione Generale:

Via Padana Superiore, 19 — 20055 VIMODRONE — MILANO — tel. 02 27402641

Capitale Sociale Euro 6.364.300 int. vers.

Camera di Commercio Milano Monza Brianza Lodi Registro Imprese

Codice Fiscale e Partita IVA n. 00156280026



Indice

LETTERA AGLI STAKEHOLDERS

INFORMAZIONI GENERALI



INFORMAZIONI AMBIENTALI



INFORMAZIONI SOCIALI



INFORMAZIONI DI GOVERNANCE



NOTA METODOLOGICA

INDICE DEI CONTENUTI

06

Lettera agli Stakeholder
Il 2025 in sintesi

07
10

14

Il Gruppo TESSA

16

38

Cambiamenti climatici
Inquinamento
Acqua
Economia circolare

40
58
64
68

78

Forza lavoro del Gruppo TESSA
Lavoratori nella catena del valore
Comunità interessate
Clienti e utilizzatori

80
102
106
112

118

Condotta di business del Gruppo TESSA

120

130

Criteri generali per la redazione del documento
Informativa in relazione a circostanze specifiche

130
133

138

ESRS
GRI
Appendice

138
146
150

La crescita sostenibile rappresenta la nostra principale priorità, un obiettivo che perseguiamo valorizzando il talento delle persone, la capacità di innovare e una visione industriale orientata al lungo periodo.



LINO TEDESCHI

Presidente Esecutivo
Gruppo TESA

Lettera agli Stakeholder

Viviamo una fase di trasformazione profonda, segnata da tensioni geopolitiche, instabilità economica e da un'accelerazione tecnologica che sta ridisegnando mercati, filiere e modelli di sviluppo. In questo contesto incerto, TESSYA ha scelto di guardare avanti, continuando con determinazione il proprio percorso di evoluzione.

È con questo spirito che nel corso del 2025 è stato presentato *Horizon 2028*, il nuovo piano industriale. Una bussola strategica con cui navigare il cambiamento, contribuire attivamente alla transizione ecologica del Paese, spingere l'innovazione e fare delle sfide di oggi le opportunità di domani.

Per TESSYA, operare in modo responsabile è parte integrante del fare impresa. Significa gestire con consapevolezza gli impatti ambientali e sociali delle nostre attività, presidiare i rischi che possono incidere sulla solidità del Gruppo e misurare i progressi. In questa prospettiva, nel 2025 è stato sviluppato il Piano di Sostenibilità, con obiettivi definiti e KPI misurabili, ed è stato redatto il primo rapporto di sostenibilità conforme agli standard ESRS e alla normativa CSRD.

Sul fronte ambientale, il Gruppo ha raggiunto nel

corso del 2025 il 75% dell'obiettivo di riduzione delle emissioni previsto dal programma *TESSYA Decarbonization 2030*, a conferma che l'impegno del Gruppo stesso produce risultati concreti. Coerentemente con questi obiettivi, sono stati ulteriormente rafforzati gli investimenti in efficienza energetica e nella produzione da fonti rinnovabili, si è dato un primo concreto avvio alla transizione energetica della flotta veicolare tramite combustibili rinnovabili e mobilità elettrica, ed è stata formalizzata la nuova politica di sostenibilità ambientale. Ridurre le emissioni e tutelare la natura sono scelte operative che guidano il nostro lavoro ogni giorno. Questa capacità di tradurre la visione in risultati è frutto di un percorso che nasce dall'impegno e dalla passione delle persone del Gruppo TESSYA. È grazie al loro contributo che la strategia prende forma, si consolida la qualità del nostro operare e si prepara il futuro del Gruppo.

Per questo continuiamo a investire con convinzione nella formazione, nella sicurezza e nello sviluppo dei talenti. Nel 2025 sono state erogate 162.573 ore di formazione, con un incremento del 10,5% rispetto all'anno precedente. In un mercato del lavoro in rapida evoluzione, attrarre, trattenere e fare crescere le persone è una priorità strategica.

Il capitale umano resta l'elemento essenziale per sostenere innovazione, competitività e sviluppo duraturo.

Etica e integrità sono il fondamento della cultura e dei valori TESSA. Come Gruppo ci impegniamo a garantire trasparenza, responsabilità ed efficienza in tutti i processi decisionali, anche attraverso iniziative costanti di formazione, comunicazione e sensibilizzazione. In questo quadro si inserisce lo sviluppo del *Compliance Program* di Gruppo, volto a rafforzare il presidio di ambiti chiave quali la prevenzione della corruzione, la promozione dell'etica aziendale e la gestione delle segnalazioni di irregolarità.

Essere responsabili significa anche estendere questo approccio all'intera catena del valore. Nel 2025 è stato avviato un programma strutturato per integrare criteri ambientali e sociali nei processi di selezione e monitoraggio dei fornitori, con l'obiettivo di rafforzare lungo la filiera i principi della politica di sostenibilità e del rispetto dei diritti umani. Parallelamente, promuoviamo relazioni solide e responsabili con i nostri fornitori, sostenendone anche la stabilità economica attraverso pratiche di pagamento puntuali, corrette e trasparenti.

Horizon 2028 traduce questa visione in linee di sviluppo fondate su innovazione, espansione internazionale e sostenibilità. Per il loro contributo agli obiettivi di sostenibilità assumono in questo ambito particolare rilievo XIBER Energy Solutions — che opera nel settore della decarbonizzazione delle industrie — e soluzioni di business riconducibili all'economia circolare quali la piattaforma CYCLICA per il mercato dell'usato, il remanufacturing e il noleggio a breve, attività tutte finalizzate a prolungare la vita utile dei beni industriali e favorire un impiego più efficiente delle risorse.

La crescita sostenibile rappresenta la nostra principale priorità, un obiettivo che perseguiamo valorizzando il talento delle persone, la capacità di innovare e una visione industriale orientata al lungo periodo. Questo approccio si fonda sull'equilibrio tra competenze, responsabilità e sviluppo, elementi che costituiscono il cuore della strategia TESSA. È proprio da questa sinergia che intendiamo continuare a generare valore duraturo, non solo per il mercato ma anche per i territori in cui operiamo e per tutti i nostri stakeholder. Ogni decisione e ogni investimento sono guidati dalla volontà di garantire benefici concreti e sostenibili, promuovendo una crescita che sia responsabile e condivisa.

Horizon **2028**,
il nuovo piano industriale.
Una bussola strategica con cui
navigare il cambiamento, contribuire
attivamente alla transizione
ecologica del Paese, spingere
l'innovazione e fare delle sfide di oggi
le opportunità di domani.

2025 in sintesi

ANNI DI ESPERIENZA

oltre 90

FATTURATO DEL 2025

~1.900 M€

CAPITALE INVESTITO NETTO

~1.300 M€

PAESI

15

FILIALI

130



Il Gruppo TESSA



>32.000

FLOTTA NOLEGGIO

>40.000

ASSET MONITORATI

>1.000

OFFICINE MOBILI PER
ASSISTENZA IN LOCO

>10.900

UNITÀ VENDUTE ALL'ANNO

>1.600

TECNICI DI ASSISTENZA



Principali indicatori Ambientali



INTENSITÀ ENERGETICA
COMPLESSIVA

19,6 MWh/pp

42 MWh/M€

INTENSITÀ ENERGETICA
PER ENERGIA ELETTRICA
E TELERISCALDAMENTO

4,42 MWh/pp

9,4 MWh/M€

CONSUMO DI ENERGIA
RINNOVABILE VS 2024

+20%

EMISSIONI SCOPE 1 E SCOPE 2
PER M€ VS 2021

-23% tCO₂e

INTENSITÀ DI PRELIEVO IDRICO

46,4 M³/pp

99 M³/M€

RIFIUTI RICICLATI

75%

Principali indicatori Sociali e di Governance



>4.000

PERSONE AL 31.12.2025

+7%

INCREMENTO ORGANICO VS 2024

>162.000

ORE DI FORMAZIONE EROGATE

0

CASI DI CORRUZIONE

44%

PRESENZA FEMMINILE IN
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

CERTIFICAZIONI SOCIETÀ DEL GRUPPO

ISO 45001

CGT, Finanzauto, Teknoxgroup Srbija, Teknoxgroup Hrvatska, Teknoxgroup Macedonia, XIBER, CGT Trucks, STET, Alayan Rentals, CLS

OHSAS 18001

Teknoxgroup Srbija

ISO 9001

CGT, Finanzauto, Teknoxgroup Srbija, Teknoxgroup Hrvatska, Teknoxgroup Macedonia, Teknoxgroup Slovenija, XIBER, CGT Trucks, STET, Alayan Rentals, CLS

ISO 14001

CGT, Finanzauto, Teknoxgroup Srbija, Teknoxgroup Hrvatska, Teknoxgroup Macedonia, Teknoxgroup Slovenija, XIBER, CGT Trucks, STET, Alayan Rentals, CLS

ISO 50001

Finanzauto

ISO 20121

Alayan Rentals

UNI CEI 11352 (ESCo)

XIBER



Informazioni Generali



16

Il Gruppo TESSA

Strategia e modello aziendale

Catena del valore

Modello di governance

Analisi di doppia rilevanza

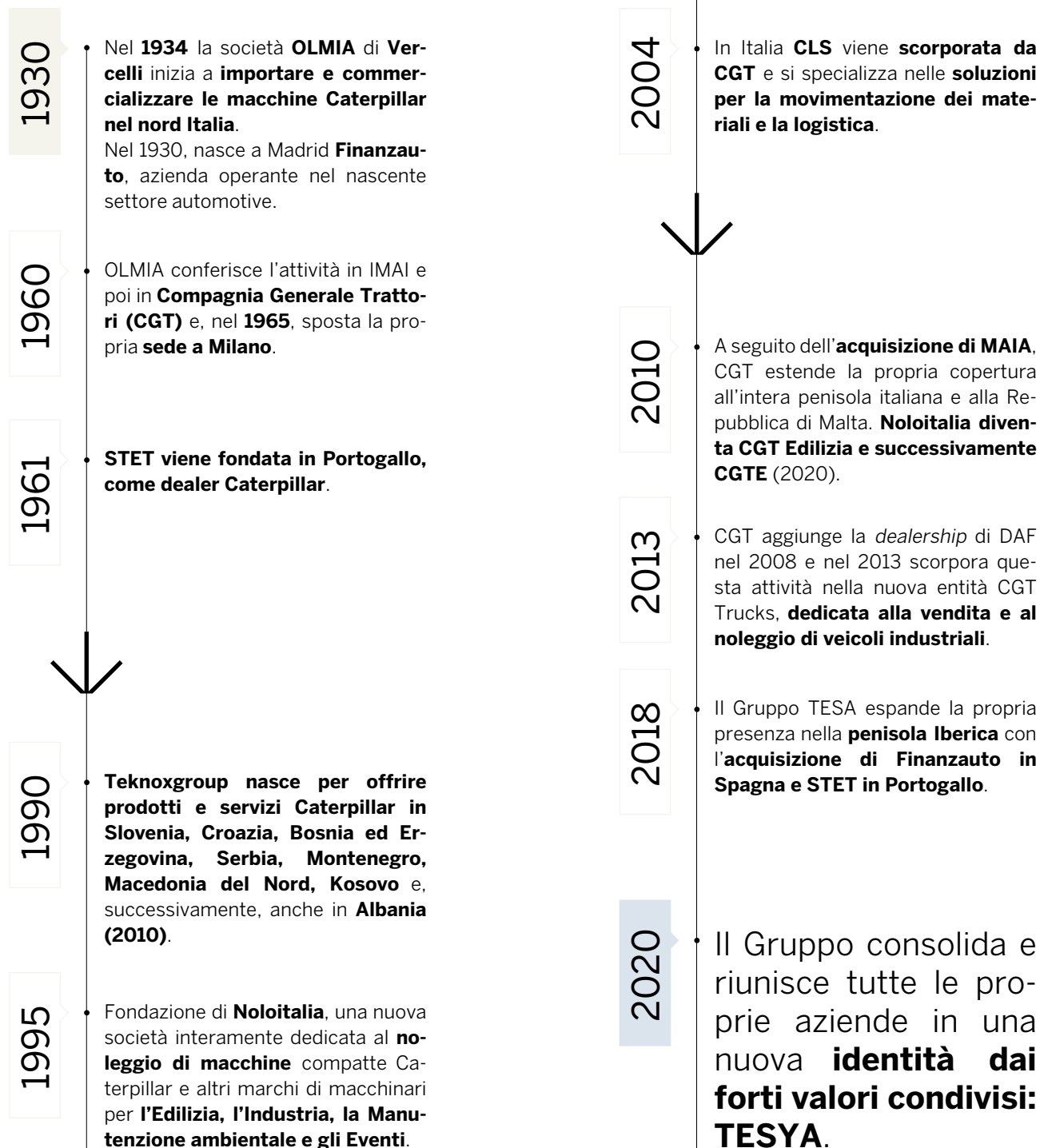
18

29

30

34

90 anni di storia, un futuro chiaro





Il Gruppo TESA

Strategia e modello aziendale

[SBM-1]

Con oltre 90 anni di storia, **il Gruppo T E S Y A è leader internazionale nella fornitura di soluzioni industriali integrate in molteplici settori e mercati**. Le società del Gruppo lavorano a stretto contatto con i clienti per comprenderne le esigenze operative e strategiche, offrendo soluzioni tecnologicamente all'avanguardia e personalizzate, pensate per massimizzare la produttività e il rendimento degli investimenti.

La chiara visione strategica ha consentito una **crecita costante** del Gruppo, che oggi è una realtà articolata presente in 15 paesi attraverso 28 società, accomunate da un forte spirito imprenditoriale e da sinergie operative consolidate.

Nel **2025**, il Gruppo ha ampliato il perimetro di attività attraverso la costituzione negli Stati Uniti della società **Cyclica Inc.**, il cui oggetto sociale principale è l'acquisto e la vendita di macchinari usati in Canada, negli Stati Uniti e in America Centrale.

Durante l'esercizio **2025**, la Capogruppo ha perfezionato l'acquisizione del rimanente 30% della partecipata **Caymo Maintenance SL**, mentre nel mese di dicembre 2025 si è conclusa la fusione per incorporazione di **Degrosolutions S.r.l.** nella so-

cietà controllante **CLS S.p.A.**, con effetti contabili e fiscali retroattivi dal 1° gennaio 2025.

Infine, il 27 Marzo 2025 l'assemblea straordinaria della CGT Edilizia S.p.A. ha deliberato il cambio di denominazione sociale in **ALAYAN Rentals S.p.A.**, in coerenza con il lancio avvenuto nei primi mesi del 2025 del **brand "ALAYAN"** che identifica le attività di **rental service del Gruppo T E S Y A**.

A valle di questa evoluzione, l'attività di T E S Y A può essere raffigurata in cinque macrosettori, che nel 2025 hanno generato ricavi consolidati pari a **oltre 1.900 milioni di euro**. Il comparto principale è il **movimento terra** per il settore delle costruzioni e dell'edilizia (56% dei ricavi consolidati), seguito dalla **produzione di energia ed efficienza energetica per applicazioni terrestri** (13%), dalle **soluzioni per la propulsione marina** (12%) dai **servizi di noleggio** (12%), dalla **movimentazione dei materiali** (7%).

Per T E S Y A, **crescita economica e sostenibilità nel lungo periodo** sono obiettivi inseparabili. Ogni scelta strategica è guidata da un senso di responsabilità verso le comunità in cui il Gruppo opera e verso le generazioni future, secondo un modello di business fondato sul **valore condiviso**.

Ogni scelta strategica
è guidata da un senso
di responsabilità
verso le comunità in
cui il Gruppo opera
e verso le generazioni
future, secondo
un modello di
business fondato
sul valore condiviso.

TESYA EVOLUTION 2022-2025

Questo approccio ha trovato piena realizzazione nel **Piano Industriale TESSA EVOLUTION 2022-2025**, che per la prima volta ha integrato i principi strategici con le azioni concrete legate alla sostenibilità. A questo proposito, nel corso del 2025 sono stati raggiunti i seguenti macro-obiettivi:

La definizione di un **Piano d'Azione di Sostenibilità**, con la mappatura delle principali iniziative ambientali, sociali e di governance (ESG) delle società del Gruppo e la definizione di target e KPI specifici per ogni iniziativa;



La redazione della **Politica di Sostenibilità di Gruppo**, per uniformare gli impegni ESG a livello di Gruppo;



L'evoluzione del **Bilancio di Sostenibilità**, per allinearsi progressivamente alla *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) e agli *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS);



Il rafforzamento della **Cultura della Sostenibilità**, coinvolgendo i responsabili ESG in ogni società del Gruppo per diffondere consapevolezza e competenze interne.



TESYA HORIZON 2026-2028

Approvato nel corso del 2026, il nuovo Piano Industriale **TESYA HORIZON 2026-2028** si inserisce in continuità con questa traiettoria, con due priorità principali in tema di sostenibilità ESG:



Efficienza energetica e decarbonizzazione, continuando l'attuazione del programma TESYA DECARBONISATION 2030;



Compliance ed evoluzione normativa, per completare l'allineamento agli standard ESRS e CSRD, potenziando i processi di raccolta dati e il monitoraggio dei target e delle azioni.

Il nuovo piano strategico non altera il modello di creazione di valore del Gruppo TESYA, che continua a potersi schematizzare come segue: le risorse tangibili e intangibili del Gruppo (gli *input*) vengono trasformate, attraverso i servizi erogati, in risultati diretti di natura economica, operativa e di sostenibilità (gli *output*). Questo processo genera impatti di medio-lungo periodo (*outcome*) che vanno oltre i confini aziendali, portando benefici concreti per le comunità, per l'ambiente e per il sistema economico, in coerenza con quanto

stabilito dagli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)** delle Nazioni Unite.

Anche nel nuovo orizzonte di piano strategico, la creazione di valore di TESYA si nutre del dialogo continuo con gli stakeholder. I paragrafi che seguono presentano le principali categorie di stakeholder rilevanti per il Gruppo TESYA, le modalità con cui vengono coinvolti e i principali indicatori e dati quantitativi che illustrano gli input impiegati, gli output generati e gli outcome prodotti nel periodo di riferimento.

Coinvolgimento degli Stakeholder

[SBM-2]

Il **dialogo con gli stakeholder** è al centro dell'approccio responsabile di TESSA. È un confronto continuo e strutturato, che permette di **comprendere le aspettative dei portatori di interesse** e anticipare i cambiamenti del mercato. Allo stesso tempo, consente di integrare prospettive diverse

nelle decisioni strategiche, rafforzando le relazioni nel lungo termine.

Attraverso una mappatura dedicata, TESSA identifica i propri stakeholder lungo l'intera catena del valore e definisce per ciascuno modalità di coinvolgimento mirate.



DIPENDENTI	Il canale principale per la comunicazione e l'ingaggio dei dipendenti è la piattaforma digitale Conecta, utilizzata sia per le comunicazioni generali sia per campagne dedicate. L'offerta comunicativa si arricchisce con newsletter su sostenibilità, formazione digitale e iniziative di <i>wellbeing</i> e volontariato. Negli ultimi anni TESSA ha rafforzato il programma di valutazione e sviluppo dei dipendenti più talentuosi, consolidando il loro legame con il Gruppo. La cultura aziendale viene invece promossa attraverso roadshow, workshop e incontri sul territorio, occasioni preziose per favorire l'interazione tra le persone.
CLIENTI	Fiere, open house, convegni e social network sono i canali privilegiati attraverso cui TESSA presenta le proprie soluzioni, raccoglie feedback sulle esigenze del mercato e mantiene un'interazione continua con i clienti.
FORNITORI	La partecipazione congiunta a fiere e convegni favorisce la condivisione di <i>best practice</i>, rafforza le partnership esistenti e apre nuove opportunità di business.
AZIONISTI E ISTITUTI DI CREDITO	Incontri periodici dedicati all'analisi di performance, fabbisogni e piani di sviluppo del Gruppo assicurano l'allineamento sugli obiettivi di lungo periodo e rafforzano la fiducia reciproca.
COMUNITÀ LOCALI	TESSA sostiene lo sviluppo del territorio attraverso collaborazioni con istituti tecnici e professionali, che offrono agli studenti concrete opportunità di formazione e crescita. I <i>Talent & Career Days</i> rappresentano un ulteriore momento di incontro che favorisce l'inserimento di giovani talenti, contribuendo allo sviluppo delle comunità e del Gruppo.
PARTNER PROGETTUALI	Iniziative e collaborazioni tecniche mirate favoriscono la condivisione di competenze e lo sviluppo di soluzioni innovative.
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	Il dialogo è gestito in modo strutturato e trasparente, nel rigoroso rispetto delle normative e delle modalità previste dagli enti competenti.
ASSOCIAZIONI	Le società del Gruppo partecipano attivamente ad associazioni di categoria per confrontarsi e restare allineate alle evoluzioni del settore.

Risorse tangibili e intangibili

Input

Capitale umano e competenze tecniche e specialistiche dei collaboratori:

- **oltre 4.000** professionisti qualificati, uniti da uno scopo: sostenere la crescita di persone, imprese e comunità;
- competenze tecniche e specialistiche di alto livello;
- esperienza e integrità.

Risorse finanziarie che sostengono la crescita e lo sviluppo:

- capitale sociale;
- investimenti;
- capitale di debito.

Risorse naturali ed energetiche impiegate lungo la catena del valore:

- energia rinnovabile e non rinnovabile;
- risorse idriche;
- materiali.

Risorse fisico-strutturali che garantiscono una rete di presidi logistici, tecnici e commerciali e una presenza capillare sul territorio:

- **28** società in **15** Paesi;
- **130** filiali;
- **4** poli logistici;
- officine autorizzate, concessionarie di secondo livello e aziende partner sul territorio.

Relazioni con gli stakeholder:

- accordi di collaborazione o joint venture internazionali;
- collaborazioni consolidate con leader globali (Caterpillar, DAF, Komptech, Sandvik, Mitsubishi, MAFI, HSM, Agilox, Versabox e Yaskawa);
- adesione a varie associazioni di categoria per facilitare il confronto e avere maggiore presenza istituzionale.

Risultati diretti

Output

Performance **economico-finanziarie:**

- fatturato (€1,9 mld nel 2025; +8% rispetto al 2024);
- capitale investito (€1,3 mld nel 2025; +1,5% rispetto al 2024).

Organizzazione e gestione risorse umane:

- crescita dell'organico ed elevata retention dei talenti (+257 dipendenti rispetto al 2024);
- sviluppo delle competenze (162.573 ore di formazione nel 2025; +10,5% rispetto al 2024);
- sicurezza sul lavoro (147 infortuni nel 2025).

Mercato e **soddisfazione dei clienti:**

- più di 100.000 clienti attivi;
- collaborazioni continuative, fiducia e soddisfazione.

Indicatori ambientali:

- emissioni (-8,5% emissioni nel 2025 rispetto al 2024);
- prelievo idrico (-2% intensità di prelievo idrico nel 2025 rispetto al 2024);
- sviluppo di progetti per favorire la circolarità (progetto "Reman").

Benessere delle comunità:

- progetti sul territorio (3.000 ore dedicate ad attività di volontariato aziendale nel 2025);
- collaborazioni con scuole e università.

Impatti *Outcome*¹

Impatti sulla **prosperità**



Impatti sull'**ambiente**



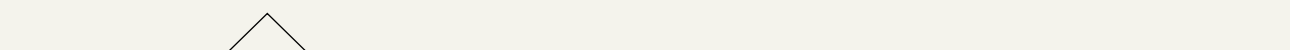
Impatti sulle **persone**



¹ Contribuiscono al perseguimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite. L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU. Essa ingloba 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals, SDGs – in un grande programma d'azione per un totale di 169 'target' o traguardi.



La nostra catena del valore copre l'intero ciclo di vita delle soluzioni offerte e riflette un modello di business fortemente caratterizzato da soluzioni integrate.



Catena del valore

La catena del valore di TESYA **copre l'intero ciclo di vita** delle soluzioni offerte e riflette un modello di business fortemente caratterizzato da soluzioni integrate, strutturato in tre fasi: a monte (fornitori e approvvigionamento), operazioni proprie e a valle (clienti e servizi).

A monte si divide in:

INDIRETTA, relativa all'approvvigionamento di materie prime (es. acciaio, plastiche) e componenti (es. pneumatici, elettronica, luci) utilizzati dagli OEM per i beni acquistati, commercializzati, noleggiati o riparati dalle società del Gruppo;

DIRETTA, che comprende le sostanze e i materiali necessari alle attività di manutenzione e assistenza tecnica: oli lubrificanti, vernici, utensileria meccanica e materiali di consumo.

Le attività operative e di trasformazione in prodotti o servizi comprendono:

- **progettazione, vendita o noleggio** di soluzioni integrate (macchinari, attrezzature, veicoli e impianti complessi);
- **assistenza tecnica** erogata da tecnici specializzati, che garantiscono servizi di manutenzione programmata e correttiva, riparazioni, avviamento degli impianti, formazione e supporto operativo;
- **monitoraggio da remoto e ottimizzazione delle performance** grazie a sensori e piattaforme digitali che permettono di controllare in tempo reale le condizioni operative di macchinari e impianti, facilitando l'individuazione tempestiva di anomalie e inefficienze;
- **analisi predittiva** in base ai dati raccolti dai sistemi di monitoraggio, per anticipare guasti e malfunzionamenti, ridurre i costi di manutenzione e migliorare la pianificazione, massimizzando l'efficienza.

A valle della catena del valore, il Gruppo si avvale di una **rete capillare di strutture proprie e distributori autorizzati**, che assicurano supporto commerciale e assistenza tecnica nei territori di riferimento.

Modello di governance

[GOV-1] [GOV-2] [GOV-3]

Il modello di governance del Gruppo assicura **trasparenza, efficienza decisionale e gestione del rischio**, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti interni e dei principi etici definiti nel Codice Etico.

La Capogruppo TESSA S.p.A. e le società controllate adottano un sistema di amministrazione tradizionale. In ogni società, il **Consiglio di Amministrazione** (CdA) e, ove previsto dalla legge, il **Collegio Sindacale** vigilano sulla corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, e sull'osservanza della legge e dello Statuto.

L'Assemblea degli Azionisti nomina i membri del Consiglio di Amministrazione secondo le regole statutarie. I mandati hanno durata variabile in base alle normative locali (ad esempio, tre anni in Italia, sei anni in Spagna). Il mandato termina con l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio di incarico.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile della gestione ordinaria e straordinaria della società e della supervisione strategica, comprese l'approvazione delle iniziative di sostenibilità più significative, la valutazione degli impatti, rischi e opportunità, e la redazione del bilancio di sostenibilità.

Il Consiglio di Amministrazione di TESSA S.p.A. è composto da 9 membri, di cui 2 esecutivi e 3 indipendenti, pari al 33% del totale, con una presenza femminile del 44%². Il Collegio Sindacale, eletto dagli azionisti ogni tre esercizi, è composto da 5 membri: un Presidente, 2 Sindaci effettivi e 2 Supplenti.

I membri del Consiglio possiedono competenze consolidate in ambito strategico, legale, di sostenibilità e di comunicazione nei diversi mercati in cui il Gruppo opera. Il Consiglio di Amministrazione attribuisce deleghe operative e funzionali all'**Amministratore Delegato**.

² Secondo l'indicatore relativo ai principali effetti negativi (Principal Adverse Impacts – PAI) definiti nel regolamento delegato (UE) 2022/1288 della Commissione che integra il regolamento (UE) 2019/2088 (Sustainable Finance Disclosure Regulation – SFDR), la percentuale di donne rispetto agli uomini (gender diversity ratio) è dell'80%.

In coerenza con il modello di governance e con gli obiettivi strategici del Gruppo, TESSA adotta **sistemi di remunerazione** pensati per assicurare l'allineamento tra performance, valore creato e responsabilità manageriale.

La retribuzione dei membri dei Consigli di Amministrazione delle società del Gruppo è stabilita dall'Assemblea al momento della nomina e non varia per tutta la durata del mandato.

Per gli amministratori con deleghe e responsabilità specifiche, i Consigli definiscono annualmente un

compenso che comprende una quota fissa e una componente variabile, legata al raggiungimento di obiettivi di bilancio verificati entro febbraio dell'anno successivo.

Alcuni Amministratori Delegati beneficiano inoltre di incentivi di lungo periodo concordati con la Capogruppo.

Tutti i dirigenti del Gruppo percepiscono una retribuzione fissa e una variabile, disciplinate da piani di incentivazione a breve termine e, per alcuni senior manager, anche a lungo termine.



Per quanto riguarda la governance specifica dei temi di sostenibilità ESG, la definizione e l'attuazione della strategia vede il coinvolgimento attivo del Presidente Esecutivo e dell'Amministratore

Delegato di Gruppo — come nel caso del piano di decarbonizzazione di Gruppo "TESYA DECARBONIZATION 2030" — e di una struttura dedicata così composta:

Direttore della sostenibilità di Gruppo, che coordina le iniziative con il Direttore HR e il Direttore Finanziario di Gruppo. Insieme, informano gli Amministratori Delegati delle singole società e aggiornano periodicamente gli organi di amministrazione sui progressi;



Sustainability Manager di Gruppo, ruolo istituito nel 2024, che supporta la direzione e le singole società, redige il bilancio di sostenibilità e coordina la pianificazione degli interventi;

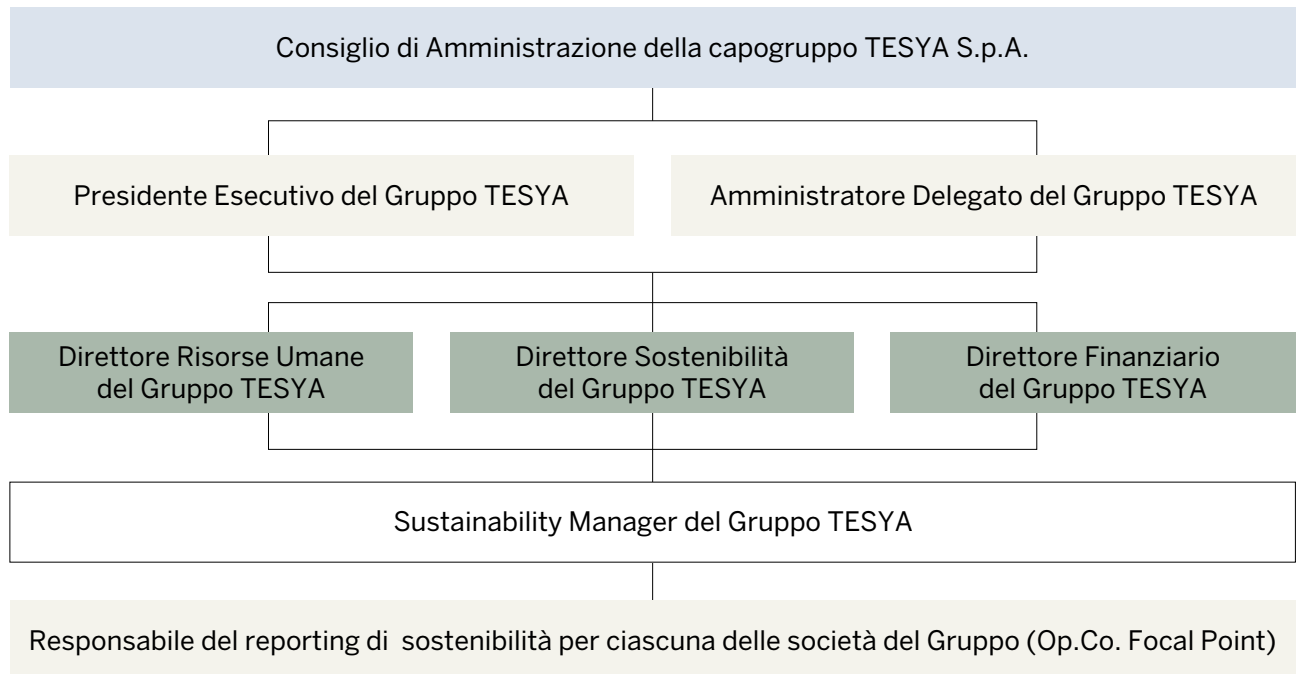


Focal Point, ossia i responsabili locali che nelle singole società raccolgono e trasmettono le informazioni di sostenibilità e portano avanti le iniziative a livello locale.



Inoltre, il Sustainability Manager organizza periodicamente **Steering Committee** per aggiornare il Direttore Sostenibilità, il Direttore Risorse Umane e il Direttore Finanziario sull'avanzamento dei piani rispetto

ai target e sulla preparazione della documentazione di sostenibilità richiesta dalla normativa e dalle singole società.



Sistema di controllo interno sulla rendicontazione di sostenibilità

[GOV-5]

Dati affidabili e controlli solidi sono la base di un buon reporting di sostenibilità. Per questo il Gruppo TESSA ha avviato un percorso strutturato per **rafforzare i controlli sui dati**, definendo con chiarezza ruoli e responsabilità e migliorando i metodi di verifica. L'obiettivo è garantire trasparenza, coerenza e qualità del processo di reporting, in linea con le aspettative degli stakeholder e con il quadro normativo di riferimento.

A supporto di questo percorso, è stata adottata una **piattaforma informatica dedicata alla raccolta**

e gestione dei dati, strutturata su un modello di responsabilità a doppio livello, in cui l'inserimento dei dati è separato dalla verifica degli stessi. Linee guida di Gruppo garantiscono inoltre un'interpretazione omogenea dei requisiti normativi, assicurando un reporting sempre più accurato e coerente. Un ulteriore sistema di verifica confronta infine l'andamento dei dati anno su anno, valutandoli in base ai progressi generati dalle iniziative di sostenibilità, e supportando i Focal Point nella identificazione e risoluzione di eventuali errori di inserimento del dato.

Analisi di doppia rilevanza

[IRO-1]

In conformità alla direttiva CSRD, agli standard ESRS e alle linee guida EFRAG (IG1), nel 2025 TESA ha aggiornato l'analisi di doppia rilevanza,

in continuità con l'esercizio precedente. L'analisi considera due prospettive complementari:

Rilevanza d'impatto, che identifica gli **impatti significativi**, positivi o negativi, attuali o potenziali che il Gruppo genera o potrebbe generare su ambiente, persone e comunità, lungo l'intera catena del valore.

Rilevanza finanziaria, che **valuta i rischi e le opportunità** che incidono sullo sviluppo, sul posizionamento competitivo e sulle performance economico-finanziarie del Gruppo.



Seguendo le indicazioni degli standard di riferimento, TESSA ha articolato il processo di analisi di doppia rilevanza in tre fasi:

01

COMPRESIONE DEL CONTESTO

La prima fase ha previsto **l'analisi del contesto interno ed esterno**. Per inquadrare le tematiche di sostenibilità e le dinamiche competitive e relazionali del settore, sono stati esaminati i *peer* di riferimento, i *business partner* e i clienti del Gruppo.

A questo si è aggiunta l'analisi dei fattori esterni in grado di influenzare il profilo di rischio e di impatto del Gruppo nel medio-lungo periodo. Le macro-tendenze emergenti sono studiate attraverso report e standard di settore come SASB³ e la piattaforma ENCORE⁴, valutazioni di agenzie di rating ESG come MSCI e il quadro normativo di riferimento.

La fase si è conclusa con un'analisi delle attività del Gruppo e una mappatura aggregata della relativa catena del valore.

02

IDENTIFICAZIONE DEI POTENZIALI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ (IRO)

La seconda fase si è concentrata sull'aggiornamento degli IRO connessi ai temi, sotto-temi e sotto-sotto-temi previsti dagli ESRS. È stata migliorata la precisione dell'analisi in conformità con le linee guida applicabili, tenendo conto delle differenze nei vari contesti geografici e lungo la catena del valore.

03

VALUTAZIONE E DETERMINAZIONE DEGLI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI

Nell'aggiornamento 2025, lo *Steering Committee di Sostenibilità* di Gruppo — composto dai responsabili delle aree ambientale, sociale e di governance di TESSA — ha valutato gli impatti in base a due criteri: la **probabilità di accadimento** e la **significatività**, definita a sua volta dall'entità dell'impatto (positivo o negativo), dalla portata e dalla natura irrimediabile per gli impatti negativi.

³ Il Sustainability Accounting Standards Board (SASB) è un organismo che ha sviluppato standard di rendicontazione di sostenibilità per consentire alle imprese di individuare i temi ambientali, sociali e di governance materiali per ciascun settore industriale e rendicontare le proprie performance rispetto ad essi.

⁴ ENCORE (encorenature.org) è un database di potenziali impatti, rischi e dipendenze nature-based a cui le imprese contribuiscono o sono esposte, suddivisi per settore di operatività.

Rischi e opportunità sono stati valutati considerando la probabilità e l'intensità dell'effetto finanziario, attraverso metriche quantitative e qualitative. La valutazione ha considerato tre orizzonti temporali: breve, medio e lungo periodo⁵.

Gli IRO (impatti, rischi e opportunità) sono stati inoltre **analizzati su base inerente**, quindi senza tener conto delle misure di mitigazione già in atto, come

previsto da EFRAG e CSRD. I risultati hanno permesso di rappresentare gli IRO sulle matrici di impatto e finanziaria, classificandoli in base a una soglia di rilevanza corrispondente alle aree medio-alta e alta. I risultati dell'analisi di doppia rilevanza sono stati presentati al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione, in occasione della presentazione del Bilancio di Sostenibilità 2025.



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

[SBM-3]

Gli impatti, rischi e opportunità evidenziati dall'aggiornamento dell'analisi di doppia rilevanza si

possono riassumere in tre macroaree: ambiente, sociale e governance.

⁵ In linea con gli orizzonti temporali definiti dagli ESRS: breve periodo entro l'anno di rendicontazione successivo, medio periodo fino a cinque anni dalla fine del breve periodo, lungo periodo oltre i cinque anni.



AMBIENTE

- il **cambiamento climatico** si conferma un tema centrale per TESYA, in particolare per quanto riguarda le emissioni di gas serra (GHG) e i rischi fisici legati a eventi climatici estremi che possono influire sull'operatività del Gruppo. Significativo anche l'impegno verso **la transizione energetica e le opportunità che offre**: ottimizzazione dei consumi, generazione di energia elettrica sostenibile e autonomia energetica;
- l'**inquinamento**, limitatamente alla gestione delle sostanze preoccupanti;
- il **consumo idrico**, inteso come depauperamento delle risorse del territorio;
- l'**economia circolare**, sia come opportunità legata al remanufacturing sia come approccio alla gestione responsabile dei rifiuti.



SOCIALE

- il **benessere dei dipendenti**, priorità dichiarata del Gruppo;
- le **condizioni lavorative**, con particolare attenzione a stabilità, retribuzione e work-life balance;
- la **salute e la sicurezza** sul lavoro;
- la **formazione continua**;
- la **parità di trattamento**;
- i **lavoratori nella catena del valore**, con particolare attenzione ai temi dei diritti umani e della sicurezza sul lavoro;
- la **data privacy**;
- lo **sviluppo economico e culturale** delle comunità locali.



GOVERNANCE

- la **condotta d'impresa etica**;
- la **gestione responsabile della catena di fornitura**, comprese le pratiche di pagamento trasparenti.

Per il dettaglio completo dei 37 impatti, rischi e opportunità rilevanti si rimanda all'Appendice.



Informazioni Ambientali



40

Cambiamenti climatici

Azioni e obiettivi per la mitigazione
dei cambiamenti climatici

42

58

Inquinamento

Azioni e obiettivi per la gestione
delle sostanze preoccupanti

59

64

Acqua

Azioni legate alla gestione
delle risorse idriche

65

68

Economia circolare

Azioni e obiettivi a supporto
dell'economia circolare

69

Cambiamenti climatici

[ESRS E1] [SBM-3] [E1-2]

La gestione responsabile degli impatti ambientali è uno degli assi portanti della strategia di sostenibilità del Gruppo TESSA. L'analisi di doppia rilevanza ha confermato la centralità del tema, mettendo a fuoco le emissioni di gas a effetto serra nelle tre dimensioni rilevanti: dirette (Scope 1), indirette (Scope 2) e generate lungo la catena del valore (Scope 3).

L'analisi ha inoltre permesso di mappare i principali rischi — in primo luogo le potenziali interruzioni della supply chain causate da eventi climatici estremi — e di identificare le **leve strategiche su cui il Gruppo può agire**. In questo quadro, emerge con chiarezza un'opportunità rilevante: contribuire alla transizione energetica attraverso l'offerta di soluzioni e servizi di efficienza energetica, capaci di ridurre progressivamente gli impatti sull'ambiente.

Il "**Manifesto di Sostenibilità**", pubblicato sul sito del Gruppo⁶, traccia la rotta di un impegno che si traduce in numerose iniziative concrete, diffuse tra le società. Tra le più significative:

Il programma **TESSA DECARBONIZATION 2030**, descritto nel paragrafo successivo;

Gli interventi di efficientamento energetico — rivolti alle società del Gruppo, ai clienti e ai fornitori — progettati e realizzati da **XIBER Energy Solutions**, società del Gruppo certificata UNI CEI 11352 e accreditata come ESCo (*Energy Service Company*).

⁶ Consultabile al sito <https://tesya.com/it/sustainability/>

Sul fronte della gestione ambientale, diverse società del Gruppo⁷ hanno ottenuto la **certificazione ISO 14001**: uno standard che garantisce un approccio strutturato per prevenire e ridurre gli impatti ambientali, assicurare la conformità normativa e attivare un processo di miglioramento continuo.

Nel 2025, per rafforzare il coordinamento delle iniziative e degli impegni assunti a livello di Gruppo, TESYA ha adottato la **Politica di Sostenibilità**, che vale per tutti i dipendenti ed è un punto di riferimento per l'intera catena del valore, diretta e indiretta. La Politica integra i principi del Codice Etico in ambito ambientale e si allinea ai principali standard e *framework* internazionali: l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e i *Sustainable Development Goals* (SDGs), il *Global Compact*, le Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali e l'Accordo di Parigi sul clima.

La Politica è approvata dal Presidente e dall'Amministratore Delegato di TESYA S.p.A. La supervisione è affidata al Direttore Sostenibilità di Gruppo che, in coordinamento con il Direttore Finanziario e il Direttore Risorse Umane, ne definisce gli indirizzi e monitora periodicamente le performance. La messa a terra operativa nelle società del Gruppo è invece coordinata dal *Sustainability Manager* di Gruppo.

TESYA garantisce la massima trasparenza nella diffusione della Politica: il documento è pubblicato sul sito aziendale e reso disponibile a tutto il personale attraverso i canali interni, compresa l'intranet. Il Gruppo prevede inoltre di introdurre progressivamente la sottoscrizione della Politica come requisito per nuovi fornitori, appaltatori e partner commerciali, per assicurare il loro allineamento ai valori e agli impegni del Gruppo.



⁷ CGT, Finanzauto, Teknoxgroup Srbija, Teknoxgroup Hrvatska, Teknoxgroup Macedonia, Teknoxgroup Slovenija, XIBER, CGT Trucks, STET, Alayan Rentals, CLS

Azioni e obiettivi per la mitigazione dei cambiamenti climatici

La roadmap della decarbonizzazione di T E S Y A

[E1-3] [E1-4]

Dal 2021, con il programma **TESYA DECARBONIZATION 2030**, il Gruppo ha avviato un percorso strutturato di riduzione progressiva del proprio impatto climatico. Ispirato ai principi dell'Accordo

di Parigi — e all'obiettivo di limitare il riscaldamento globale a 1,5°C — il programma fissa un duplice traguardo **entro il 2030**:

Ridurre del **37,8%** le emissioni di CO₂ Scope 1 e Scope 2 rispetto ai livelli misurati nel 2021⁸.

Ridurre del **50%** le emissioni di CO₂ Scope 1 e Scope 2 calcolate come intensità emissiva rispetto ai ricavi ottenuti dalle vendite e dalle prestazioni (tCO₂e/M€) e rispetto al numero di dipendenti (tCO₂e/n. dipendenti al 31.12).

⁸ L'aumento dei volumi di business e la variazione del perimetro di rendicontazione durante l'anno fiscale 2023 hanno reso necessario ricalcolare una nuova baseline: nel 2021 le emissioni complessive del Gruppo T E S Y A sono state pari a 19.778 tCO₂e.

TESYA DECARBONIZATION 2030 si articola in **sei leve di decarbonizzazione**, organizzate in due fasi e sostenute da investimenti mirati e da un lavoro capillare di sensibilizzazione: campa-

gne informative e formazione di figure specialistiche per radicare la cultura ambientale in tutto il Gruppo. Le leve sono descritte in dettaglio di seguito.

F A S E

01

EFFICIENZA ENERGETICA E DECARBONIZZAZIONE DEGLI EDIFICI

- **Leva 1: interventi di efficienza energetica attiva**, ad esempio illuminazione intelligente, elettrificazione del riscaldamento, condizionamento tramite pompe di calore alimentate da energia autoprodotta, e riduzione degli sprechi attraverso il miglioramento della *power quality*.
- **Leva 2: installazione di fonti di energia rinnovabile per auto-consumo**, come impianti fotovoltaici, dove operativamente fattibile.
- **Leva 3: acquisto di energia elettrica certificata come rinnovabile** tramite contratti Power Purchase Agreement (PPA) o garanzie d'origine (G.O.).

F A S E

02

DECARBONIZZAZIONE DELLA FLOTTA VEICOLARE

- **Leva 4: utilizzo di biocarburanti (HVO)** per ridurre nel breve periodo le emissioni da combustione del diesel su vetture e furgoni utilizzati dal personale commerciale e tecnico.
- **Leva 5: adozione di furgoni ibridi**, a partire da una fase di test per valutarne l'applicabilità alle esigenze operative delle officine mobili TESYA.
- **Leva 6: transizione verso una flotta con forte penetrazione di veicoli elettrici**, supportata dalla contestuale installazione di infrastrutture di ricarica, dove operativamente fattibile.

Queste leve hanno contribuito a definire obiettivi di riduzione delle emissioni misurati da target specifici:

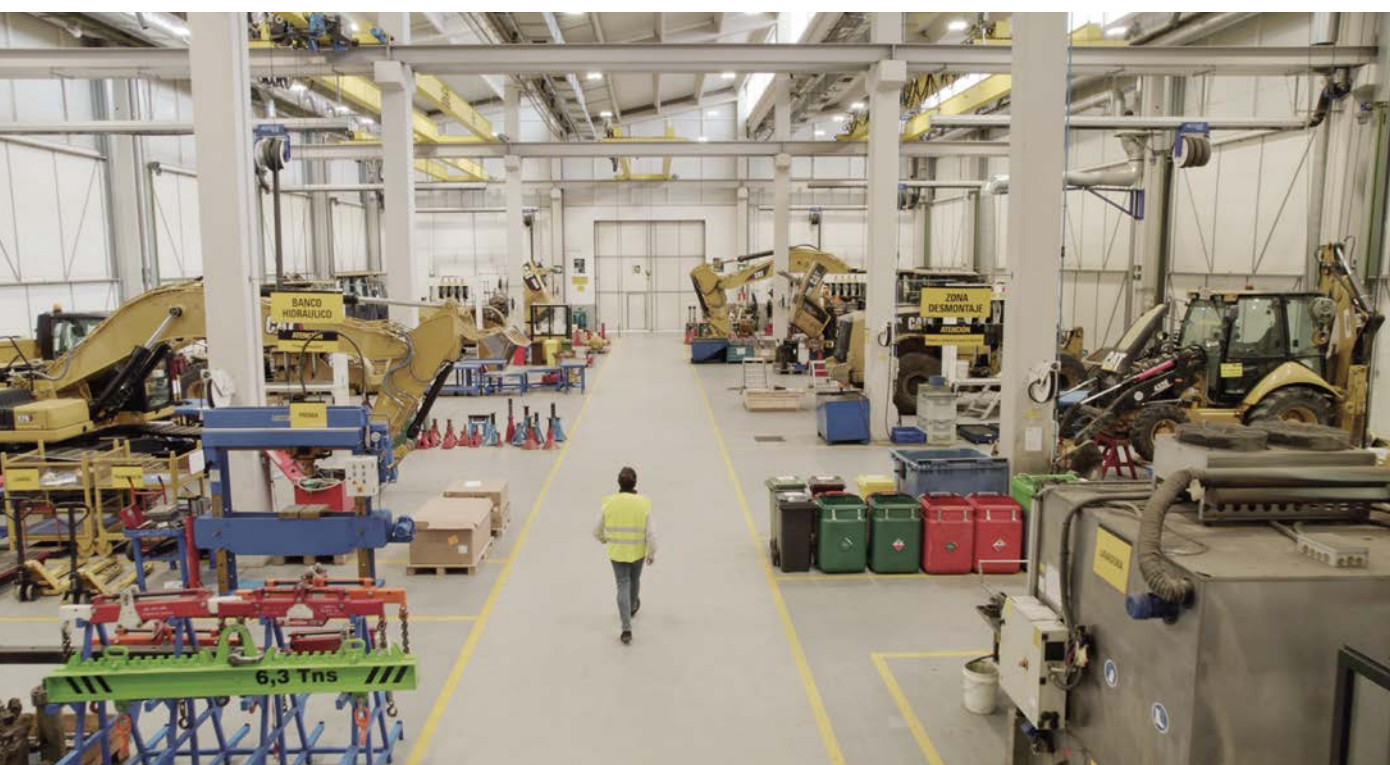
Riduzione del 50% delle emissioni di gas a effetto serra generate dai processi operativi, dal condizionamento (raffrescamento e riscaldamento) e dall'utilizzo delle sedi aziendali entro il 2028 (*Leva 1*).



Azzeramento (riduzione del 100%) **delle emissioni derivanti dall'acquisto di elettricità entro il 2026**, attraverso la produzione autonoma da fonti rinnovabili (*Leva 2*) e la completa compensazione delle forniture esterne (*Leva 3*).



Riduzione del 50% delle emissioni provenienti dalla flotta aziendale entro il 2030, in linea con l'evoluzione tecnologica (*Leve 4, 5 e 6*).



Per dare concretezza al piano, le società del Gruppo hanno investito circa **9 milioni di euro** nel periodo 2022-2025, al netto delle attività di pura ristrutturazione edilizia. Nel dettaglio:

IMPIANTI FOTOVOLTAICI	~3,8 M€
--------------------------	---------

ILLUMINAZIONE EFFICIENTE	~2,2 M€
-----------------------------	---------

SISTEMI DI RISCALDAMENTO EFFICIENTI	~2,1 M€
--	---------

CONTATORI INTELLIGENTI	~0,5 M€
---------------------------	---------

STAZIONI DI RICARICA PER VEICOLI ELETTRICI	~0,4 M€
---	---------

Questi interventi hanno portato alla fine del 2025 a **un risparmio annuale ricorrente di almeno 2 milioni di euro sui costi operativi degli edifici**, con un impatto positivo non solo sul piano del-

la sostenibilità ma anche su quello economico. Di seguito i progressi raggiunti nell'anno di rendicontazione per le principali leve di decarbonizzazione:

PROGRESSI 2025

Leva 1.

EFFICIENTAMENTO
ENERGETICO ATTIVO

- Sistemi di riscaldamento a **pompa di calore alimentati da energia verde** presso le filiali di Ponferrada, Lisbona e Arganda della Op.Co. Finanzauto.

Nel 2025 la copertura di sedi del Gruppo con illuminazione LED ha raggiunto il 95%.

Nel 2025 le sedi dotate di sistemi a pompa di calore sono il 5%.

Leva 2.

INSTALLAZIONE DI
FONTI DI ENERGIA
RINNOVABILE PER
AUTOCONSUMO

- **Nuovi impianti fotovoltaici** presso le sedi di Finanzauto e STET di Ponferrada e Lisbona, per una potenza complessiva di 170 kWp.
- **Nuovi impianti fotovoltaici** presso le sedi di CGT ad Arezzo, Carrara, Livorno (in aggiunta a quelli già presenti) per una potenza complessiva di 288 kWp.

Nel 2025 la potenza complessivamente installata ha raggiunto 3.967 kWp; a pieno regime, la produzione è in grado di coprire oltre il 30% dei consumi elettrici annui dell'intero Gruppo TESSA.

Leva 3.

ACQUISTO DI
ENERGIA ELETTRICA
CERTIFICATA COME
RINNOVABILE

- Tutte le filiali di STET e le sedi CLS mancanti hanno aderito al contratto di Gruppo per **la fornitura di energia certificata** come **rinnovabile** tramite Garanzie d'Origine.

Nel 2025, la fornitura di energia elettrica rinnovabile ha raggiunto il 92% circa del totale acquisti di energia elettrica, riducendo in modo considerevole le emissioni Scope 2 (market-based) del Gruppo.

Leva 4.
UTILIZZO DI
BIOCARBURANTI
(HVO)

- È stata aggiornata la **Car policy** di Gruppo, privilegiando motorizzazioni diesel o full electric al fine di minimizzare le emissioni nel rispetto delle esigenze operative delle forze tecniche e commerciali.
- È continuata la promozione a livello aziendale dell'utilizzo di **combustibili alternativi come gli HVO**, che sono stati inseriti come acquistabili con la carta carburante fornita dal Gruppo per rifornire furgoni aziendali e vetture nelle sedi di CGT e Finanzauto.

Nel 2025, l'utilizzo di HVO ha rappresentato circa il 4% del consumo totale di diesel.

Leva 5.
ADOZIONE DI
FURGONI IBRIDI

- Test di utilizzo di 4 unità full electric presso Alayan Rental, con risultati iniziali incoraggianti ma tuttora lontani dalla piena compatibilità operativa.

Nel 2025 la flotta di furgoni permane ad alimentazione interamente tradizionale (diesel), beneficiando dell'adozione di HVO.

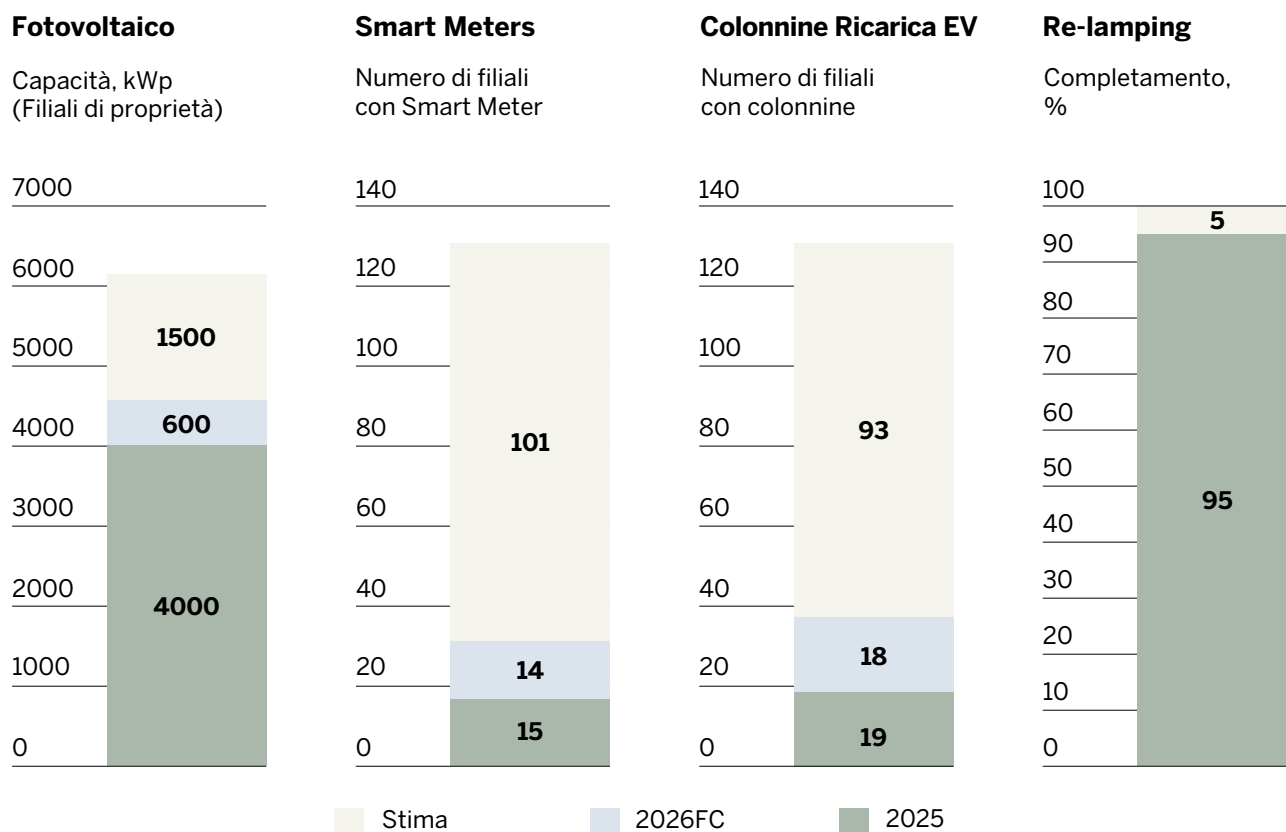
Leva 6.
VETTURE 100%
ELETTRICHE

- Sono stati installati e resi operativi **27 ulteriori punti di ricarica** presso le società CGT, Finanzauto e Alayan.

Nel 2025 risultano installati complessivamente 56 punti di ricarica su 19 sedi, con una crescita del 100% rispetto all'anno precedente.

Nel 2025 è stato inoltre potenziato il sistema di monitoraggio delle iniziative di decarbonizzazione, per una

valutazione più puntuale dell'evoluzione delle principali tecnologie, come illustrato nel grafico seguente.



In continuità con il percorso intrapreso, il Gruppo continuerà a portare avanti il programma **TESYA DECARBONIZATION 2030** attraverso sei direttrici:

- **efficienza energetica**, agendo sui comportamenti che influenzano i consumi e introducendo sistemi di automazione per ridurre gli sprechi energetici;
- **incremento della produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili**, con l'obiettivo di raggiungere fino a 6 MWp sulle filiali di proprietà;
- **potenziamento degli acquisti di energia verde** tramite accordi di *Power Purchase Agreement* (PPA) o garanzie d'origine (G.O.);
- **accelerazione verso auto aziendali full electric** (laddove consentito dalla operatività di business), sostenendo il percorso con oltre **120 nuove stazioni di ricarica** presso le filiali;
- **progetti pilota per introdurre furgoni ibridi/elettrici per l'assistenza tecnica**, ove compatibile con l'operatività dei tecnici;
- **biocarburanti a bassa impronta di carbonio** per la flotta diesel residua (auto di commerciali e dei dirigenti, furgoni di servizio).

I consumi energetici⁹

[E1-5]

Nel 2025 il Gruppo TESSA ha registrato un consumo energetico complessivo di **79.248 MWh**, sostanzialmente in linea con i **78.679 MWh** del 2024 – nonostante la crescita rilevante dell'attività, misurata dal fatturato (+8%) e dal numero di dipendenti (+7%). Un risultato che conferma l'efficacia degli interventi realizzati, in un contesto caratterizzato dall'espansione del perimetro societario e dall'aumento della domanda energetica.

Rispetto all'anno di baseline 2021:

- il **consumo energetico complessivo**, in linea con i livelli del 2024, segna un **incremento cumulato del 16%**;
- l'intensità energetica per milione di euro di ricavi da vendite e prestazioni è **diminuita del 16%**;
- l'intensità energetica per numero di dipendenti è **diminuita del 14%**.

KPI CONSUMI ENERGETICI

Rispetto ai ricavi da vendite e prestazioni	2025	2024	2023	2022	2021
Consumi Gruppo (MWh)	79.248	78.679	72.374	67.159	68.222
Ricavi da vendite e prestazioni (M€)	1.900	1.763	1.690	1.532	1.365
KPI [MWh/M€ Ricavi vendite e prestazioni]	42	44,5	42,8	43,8	50,0
Differenza percentuale rispetto al 2021 (%)	-16%	-11%	-14%	-12%	-
Rispetto al numero di persone	2025	2024	2023	2022	2021
Persone del Gruppo TESSA al 31.12	4.042	3.785	3.476	3.157	2.982
KPI [MWh/n. persone]	19,6	20,7	20,8	21,3	22,8
Differenza percentuale rispetto al 2021 (%)	-14%	-9%	-9%	-7%	-

⁹ I dati sui consumi energetici e le relative emissioni non comprendono: Alfaproject.net S.r.l., Alayan Rentals Portugal LDA, Strutture S.r.l., Teknoxgroup S.A.

La tabella seguente riporta la ripartizione dei consumi del Gruppo per il periodo 2021-2025, suddivisa per le principali categorie di interesse:

CONSUMO E MIX ENERGETICO (MWh)	2025	2024	2023	2022	2021
Consumo totale di energia	79.248	78.679	72.374	67.159	68.222
Consumo totale di energia fossile	61.672	64.070	67.748	66.987	68.202
Consumo di combustibile da carbone e prodotti del carbone	0	0	0	0	0
Consumo di carburante da petrolio greggio e prodotti petroliferi	45.535	47.882	40.826	39.929	40.501
Consumo di carburante da gas naturale	14.752	13.779	13.705	12.213	12.398
Consumo di carburante da altre fonti fossili	0	0	0	0	0
Consumo di elettricità, calore, vapore e raffreddamento acquistati o acquisiti da fonti fossili	1.385	2.409	13.217	14.845	15.304
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia	78%	81%	94%	99,7%	99,9%
Consumo totale di energia da fonti nucleari	0	0	0	0	0
Quota di consumo da fonti nucleari sul consumo totale di energia	0	0	0	0	0
Consumo totale di energia rinnovabile	17.575	14.609	4.626	172	20
Consumo di carburante da fonti rinnovabili	1.076	0	0	0	0
Consumo di elettricità, calore, vapore e raffreddamento acquistati o acquisiti da fonti rinnovabili	13.346	12.866	3.793	106	0
Consumo di energia rinnovabile non combustibile autogenerata	3.154	1.742	833	66	20
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia	22%	19%	6%	0,3%	0,03%
Produzione di energia non rinnovabile	0	0	0	0	0
Produzione di energia rinnovabile	3.154	1.742	833	66	20

Dall'analisi dei consumi e del mix energetico emerge che:

Il Gruppo ha incrementato l'utilizzo di **energia rinnovabile auto-generata**, raggiungendo **3.154 MWh** nel 2025. Un aumento dell'**81%** rispetto all'anno precedente, trainato dal collegamento di nuovi impianti fotovoltaici: alcuni completati già nel 2024 ma entrati in esercizio solo nel 2025, altri di nuova costruzione nell'anno.

I **consumi degli edifici** si attestano a circa **34 GWh** nel 2025, sostanzialmente in linea con i 33 GWh del 2021, ma con una progressiva elettrificazione: la quota di energia elettrica sul totale **è cresciuta dal 45% nel 2021 al 53% nel 2025**.

I **consumi di carburante fossile per auto-trazione** hanno registrato una diminuzione significativa (**-8%** rispetto al 2024), grazie alla riduzione del diesel a favore di un crescente utilizzo di biocarburanti HVO (**1.076 MWh** equivalenti) e all'introduzione di vetture elettriche nella flotta.

I **consumi dei veicoli** si attestano a circa **45 GWh** nel 2025, in aumento del **+29%** rispetto alla baseline 2021 (35 GWh) — un incremento sostanzialmente proporzionale alla crescita del fatturato e del personale (+36-39%).

I **consumi di gas** per riscaldamento hanno **registrato un incremento significativo** (+7% rispetto al 2024), riconducibile all'aumento generalizzato delle attività e, in particolare, all'intensificazione dei collaudi di motori a gas naturale da parte di Finanzauto.

Sul fronte del **mix energetico complessivo**, il Gruppo ha registrato un significativo aumento della quota di energia da fonti rinnovabili (**+20%** rispetto al 2024), a conferma dei progressi concreti nel percorso di transizione energetica.

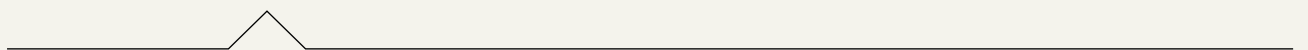
Con riferimento specifico ai consumi di energia elettrica:

La quota di **energia elettrica rinnovabile** **è cresciuta** dall'86% del 2024 al **92%** del 2025.

La quota di **energia autoprodotta** ha **registrato un aumento dell'81%** rispetto al 2024, arrivando a coprire circa il **18%** del totale dei consumi elettrici.

Consumi di energia elettrica e teleriscaldamento	2025	2024	2023	2022	2021
Consumi di energia elettrica da fonti non rinnovabili	1.214	2.127	12.696	14.474	14.943
Consumi di energia elettrica coperta da Garanzie di Origine	13.346	12.866	3.793	106	-
Autoproduzione di energia elettrica da fonti rinnovabili	3.154	1.742	833	66	20
Teleriscaldamento	171	282	521	371	361
Totale energia rinnovabile acquistata o autoprodotta (MWh)	16.500	14.609	4.626	172	20
Totale consumi energia elettrica e teleriscaldamento (MWh)	17.885	17.018	17.843	15.017	15.324
Percentuale energia rinnovabile su totale consumi di energia elettrica e teleriscaldamento (%)	92%	86%	26%	1%	0%
Ricavi delle vendite e prestazioni (M€)	1.900	1.763	1.690	1.532	1.365
KPI [MWh E.E e Teleriscaldamento/M€ Ricavi da vendite e prestazioni]	9,4	9,6	10,6	9,8	11,2
Persone Gruppo T E S Y A al 31.12 (n.)	4.042	3.785	3.476	3.157	2.982
KPI [MWh E.E e Teleriscaldamento/n. persone]	4,42	4,5	5,1	4,8	5,1

La quota di energia elettrica rinnovabile è cresciuta dall'86% del 2024 al 92% del 2025. Quella di energia autoprodotta ha registrato un aumento dell'81% rispetto al 2024, arrivando a coprire circa il 18% del totale dei consumi elettrici.



L'impronta carbonica del Gruppo TESSA

[E1-6]

Nel 2025, le emissioni di gas serra di **Scope 1 e Scope 2** del Gruppo TESSA ammontano complessivamente a **15.530 tCO₂e** (metodo *market-based*), con una riduzione del **9%** in termini assoluti rispetto al 2024 – nonostante la crescita del fatturato (+8%) e dell'organico (+7%).

Sul fronte dell'intensità emissiva, il miglioramento è ancora più netto: le emissioni di **Scope 1 e Scope 2** per milione di euro di ricavi da vendite e prestazioni sono **diminuite del 15%** rispetto al 2024, e quelle **per numero di dipendenti del 16%**.

Rispetto all'anno di baseline 2021:

Le emissioni Scope 1 e Scope 2 in valore assoluto sono diminuite del 21% (da 19.778 a 15.530 tCO₂e), a fronte di una crescita del fatturato del **39%** e dell'organico del **36%**.



Il Gruppo ha raggiunto il 75% dell'obiettivo di riduzione previsto per il 2030, che fissa un target di 12.500 tCO₂e – corrispondente a una riduzione complessiva attesa di circa **7.500 tCO₂e**.



Una diminuzione del 43% dell'intensità emissiva di Scope 1 e Scope 2 per milione di euro di ricavi da vendite e prestazioni.



Una diminuzione del 42% dell'intensità emissiva di Scope 1 e Scope 2 per numero di dipendenti.



KPI EMISSIONI	2025	2024	2023	2022	2021
Totale emissioni Scope 1 (tCO ₂ e)	15.150	15.713	14.332	13.338	13.518
Totale emissioni Scope 2 – <i>market-based</i> (tCO ₂ e)	379	1.263	6.021	6.105	6.260
Totale emissioni Scope 1 e Scope 2 (tCO₂e)	15.530	16.976	20.354	19.443	19.778
Ricavi da vendite e prestazioni (M€)	1.900	1.763	1.690	1.532	1.365
KPI [tCO₂e Scope 1 e Scope 2/ricavi da vendite e prestazioni]	8,2	9,6	12,0	12,7	14,5
Differenza percentuale rispetto al 2021 (%)	-43%	-34%	-17%	-12%	-
Persone Gruppo TESSA al 31.12 (n.)	4.042	3.785	3.476	3.157	2.982
KPI [tCO₂e Scope 1 e Scope 2/n. persone]	3,8	4,5	5,9	6,2	6,6
Differenza percentuale rispetto al 2021 (%)	-42%	-32%	-12%	-7%	-

Le emissioni **Scope 1** — le emissioni dirette generate dai processi di combustione — hanno registrato una **riduzione di circa il 4% rispetto al 2024**, grazie al crescente impiego di biocarburanti come l'HVO e alla progressiva installazione di pompe di calore nei principali siti aziendali, che hanno più che compensato l'incremento dei consumi di gas naturale.

Nel dettaglio, le emissioni Scope 1 ammontano a **15.150 tCO₂e**, di cui il **77%** è attribuibile alla flotta aziendale — dato che conferma come la transizione verso la mobilità elettrica e i biocarburanti rappresenti la leva prioritaria nel percorso di decarbonizzazione del Gruppo.

Le emissioni **Scope 2**, relative al consumo di energia elettrica, hanno registrato una **riduzione di circa il 70%** rispetto al 2024. Il risultato è frutto degli interventi di efficienza energetica già descritti e delle politiche di approvvigionamento di energia rinnovabile adottate nei siti italiani, spagnoli, portoghesi¹⁰ e bosniaci che hanno portato a certificare tramite Garanzie d'Origine (G.O.) il **92%** dell'energia elettrica acquistata.

Parallelamente, TESSA ha proseguito il consolidamento del processo di rendicontazione delle emis-

sioni di Scope 3, **affinando l'analisi delle categorie rilevanti per il proprio modello di business e migliorandone la stima.**

Nel complesso, le emissioni Scope 3 registrano un aumento di circa **50%** rispetto al 2024, riconducibile principalmente alla categoria 11 "Uso dei prodotti venduti". L'incremento riflette sia un maggiore volume di macchinari venduti nel corso dell'anno, sia un affinamento della metodologia di calcolo, che ha consentito una stima più accurata delle emissioni indirette associate alla fase di utilizzo dei prodotti.

La categoria 1 **"Beni e servizi acquistati"** segna un incremento del **50%** rispetto al 2024, dovuto all'aggiornamento metodologico — con l'adozione di fattori di emissione normalizzati per l'inflazione — e a una variazione nella modalità di raccolta dei dati. In particolare, per il 2025 sono stati utilizzati i valori economici ricavati dal conto economico consolidato del Gruppo.

La categoria 6 **"Viaggi d'affari"** cresce del **20%** rispetto al 2024, per effetto dell'aggiornamento metodologico — anche qui con fattori di emissione normalizzati per l'inflazione — e di un incremento del numero di viaggi effettuati.

La categoria 13 **"Beni in leasing a valle"** registra un aumento significativo, attribuibile a una stima più puntuale dei consumi orari dei beni noleggiati e alla crescita dell'attività di leasing.

Infine, la categoria 5 **"Rifiuti generati nel corso delle operazioni"** registra un aumento rilevante rispetto al 2024, riconducibile principalmente al miglioramento della metodologia di calcolo e a una mappatura più accurata dei flussi di smaltimento.

L'intensità emissiva complessiva — calcolata sul totale delle emissioni Scope 1, Scope 2 (*market-*

based) e Scope 3 rapportate ai ricavi netti — risulta pari a **3.079 tCO₂/€**.

¹⁰ Nello specifico, si fa riferimento alle Op.Co. CGT S.p.A., CLS S.p.A., CGT Trucks S.p.A., CGT Edilizia S.p.A. e Finanzauto S.A.

Emissioni Scope 1, 2 e 3	2025	2024	2021 (baseline)	% 2025 vs 2024	% 2025 vs 2021
Emissioni lorde di GHG Scope 1	15.150	15.713	13.518	-3,6%	12%
Percentuale di emissioni di GHG di ambito 1 coperta da sistemi regolamentati di scambio di quote di emissioni	0%	0%	0%	n.d.	n.d.
Emissioni lorde di GHG Scope 2 - location based	2.743	3.545	n.d.	-23%	n.d.
Emissioni lorde di GHG Scope 2 - market based	379	1.263	6.260	-70%	-94%
Emissioni lorde di GHG Scope 1 + Scope 2 - market-based	15.530	16.976	19.778	-8,5%	-21%
Emissioni indirette lorde totali di GHG Scope 3	5.833.723	3.885.434	n.d.	50%	n.d.
1. Beni e servizi acquistati	557.468	371.432	n.d.	50%	n.d.
2. Beni strumentali	109.837	78.474	n.d.	40%	n.d.
3. Attività legate ai combustibili e all'energia (non incluse in Scope 1 o 2)	3.710	13.329	n.d.	-72%	n.d.
4. Trasporto e distribuzione a monte	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
5. Rifiuti generati nel corso delle operazioni	1.266	301	n.d.	321%	n.d.
6. Viaggi d'affari	3.590	3.022	n.d.	19%	n.d.
7. Pendolarismo dei dipendenti	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
8. Attività in leasing a monte	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
9. Trasporto a valle	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
10. Trasformazione dei prodotti venduti	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
11. Uso dei prodotti venduti	4.510.596	3.098.825	n.d.	46%	n.d.
12. Trattamento di fine vita dei prodotti venduti	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
13. Attivi in leasing a valle	647.255	320.051	n.d.	102%	n.d.
14. Franchising	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
15. Investimenti	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Emissioni totali di GHG (location-based)	5.851.616	3.904.692	n.d.	50%	n.d.
Emissioni totali di GHG (market-based)	5.849.252	3.902.410	n.d.	50%	n.d.

Inquinamento

[ESRS E2] [IRO-1] [E2-1]

L'analisi di doppia rilevanza, al netto delle azioni di mitigazione e dei presidi in essere, ha identificato un rischio per la continuità operativa del Gruppo TESSA legato a potenziali incidenti nella gestione delle sostanze preoccupanti ed estremamente preoccupanti (SVHC). Le conseguenze possono portare a sanzioni e danni reputazionali.

TESSA attribuisce particolare importanza alla gestione responsabile di queste sostanze per la loro potenziale pericolosità per la salute e per l'ambiente. La **Politica di Sostenibilità** ha formalizzato l'impegno condiviso da tutte le società del Gruppo a monitorare costantemente il rispetto delle normative vigenti e ridurre o sostituire, ove possibile, l'uso di sostanze non essenziali e ad alto rischio, secondo un approccio ispirato al **principio di precauzione**.

Azioni e obiettivi per la gestione delle sostanze preoccupanti

[E2-2] [E2-3]

Per quanto riguarda i rischi legati alla gestione di sostanze potenzialmente pericolose, il Gruppo TESYA adotta un approccio responsabile, volto a prevenire impatti negativi e ridurre al minimo il rischio di incidenti.

L'impegno si concretizza in tre direzioni:

Una regolamentazione interna rigorosa per l'utilizzo, lo stoccaggio e lo smaltimento delle sostanze nocive.

Una formazione adeguata del personale dedicato.

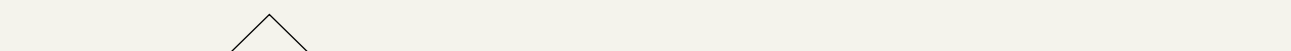
La verifica dei protocolli operativi adottati dai fornitori e delle dichiarazioni relative alla presenza di SVHC nei materiali e nei componenti acquistati.

Ogni unità di business promuove inoltre l'impiego di sostanze a minor impatto ambientale, incentivando la ricerca di alternative più sicure. Nel 2025, diverse società del Gruppo hanno proseguito la collaborazione con i propri fornitori per la sostituzione di oli contenenti additivi pericolosi, con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale e migliorare la sicurezza chimica.

La trasparenza è garantita attraverso aggiornamenti periodici sul portale ECHA relativi alle sostanze preoccupanti presenti nei prodotti. A questo scopo, il Gruppo mantiene un inventario aggiornato che facilita la valutazione dei rischi e la pianificazione delle sostituzioni.

Il Gruppo adotta misure rigorose per la manipolazione, lo stoccaggio e lo smaltimento delle sostanze preoccupanti ed estremamente preoccupanti, per prevenire qualsiasi rilascio accidentale. I rifiuti contenenti sostanze pericolose sono conferiti esclusivamente a operatori autorizzati, in conformità con le normative nazionali e locali. Ove necessario, gli stabilimenti sono inoltre dotati di sistemi di trattamento delle acque reflue prima dell'immissione nella rete di depurazione pubblica.

Ogni unità di business promuove inoltre l'impiego di sostanze a minor impatto ambientale, incentivando la ricerca di alternative più sicure.



Nell'ambito del **progetto di re-manufacturing**, il Gruppo ha sviluppato ad Arganda del Rey (Spagna) un centro avanzato per trattamenti termici, dedicato al rivestimento e al ripristino delle superfici dei componenti idraulici. L'obiettivo è rigenerare cilindri e parti speciali dei macchinari industriali usati e di

quelli su cui fa assistenza. Il centro è uno dei pochi in Europa a **non utilizzare cromo esavalente**, una sostanza destinata a crescenti restrizioni in base alle normative UE dei prossimi anni.

Le due principali tecnologie impiegate sono:

HVOF (High Velocity Oxygen Fuel), che consente la deposizione di rivestimenti metallici ad alta densità e resistenza all'usura.

Arc Spray, utilizzata per ripristinare materiale su componenti usurati e fuori tolleranze di utilizzo a condizioni operative equiparabili al nuovo.





Sostanze preoccupanti ed estremamente preoccupanti

[E2-5]

Alcuni prodotti utilizzati nelle attività operative – come vernici, oli e lubrificanti – possono contenere, seppure in quantità limitate, sostanze classificate come preoccupanti o estremamente preoccupanti (SVHC) secondo il Regolamento REACH (CE n. 1907/2006) e il Regolamento CLP (CE n. 1272/2008).

Nel 2025 è proseguito il lavoro per sviluppare un processo condiviso di analisi delle sostanze impiegate dalle società operative, con la definizione di metodologie di stima e rendicontazione basate sulle informazioni contenute nelle schede tecniche dei materiali e dei prodotti utilizzati e rivenduti.

Le sostanze di maggiore rilevanza sono principalmente associate ai prodotti acquistati e commer-

cializzati, e in misura residuale ai materiali impiegati nelle attività di manutenzione.

SOSTANZE PREOCCUPANTI (KG)¹¹	Sostanze preoccupanti, generate o utilizzate durante la produzione o acquistate	Sostanze preoccupanti che escono dagli impianti sotto forma di emissioni, come prodotti o come parte di prodotti o servizi (totale)	Sostanze che lasciano l'impianto come prodotto	Sostanze che lasciano l'impianto come parte di prodotto	Sostanze che lasciano l'impianto come servizio
Cancerogenicità	34.106	381.882	114.048	137.988	129.846
Tossicità riproduttiva	42	2.385	1.569	-	815,9
Sensibilizzazione respiratoria/cutanea	4.179	246.077	151.702	-	94.375
Pericoloso per l'ambiente acquatico	26.796	105.753	64.282	-	41.471
Tossicità specifica per organi-bersaglio - esposizione singola	-	162.817	33.967	-	128.849
Tossicità specifica per organi-bersaglio - esposizione ripetuta	1.553	2,8	2,7	-	0,1
Mutagenicità	-	2.178	1.362	-	815

Nel 2025 si registra un utilizzo limitato di materiali e prodotti contenenti SVHC con potenziale effetto di disturbo endocrino o con proprietà di persistenza, mobilità e tossicità. In entrambi i casi i quantitativi di sostanze estremamente preoccupanti rileva-

ti nei materiali e nei prodotti sono ridotti (**2,3 kg**). Le analisi confermano che le quantità rilevate sono coerenti con gli impieghi previsti e vengono gestite nel pieno rispetto della normativa vigente.

¹¹ I dati non includono le società CGT Trucks S.p.A., XIBER Energy Solutions Srl, Finanzauto S.A.U., Tecno. Guiado de Maq. S.L.U., Teknoxgroup Crna Gora d.o.o., Teknoxgroup Macedonia dooel, Alayan Rental S.L., CLS S.p.A., Alfaproject.net S.r.l., Alax Automation BV, Teknoxgroup S.A., TESYA S.p.A., STET S.A., ALAYAN Specialist Services SL, Strutture S.r.l. e Alayan Rentals Portugal LDA.

[ESRS E3] [IRO-1] [E3-1]

Per il Gruppo TESSA l'acqua è una risorsa fondamentale per il benessere delle comunità e degli ecosistemi: per questo ne promuove un utilizzo attento e responsabile in tutte le attività. L'analisi di doppia rilevanza ha evidenziato un impatto negativo legato alla gestione delle risorse idriche, con particolare attenzione al potenziale depauperamento delle risorse locali nei territori soggetti a stress idrico. Questo impatto è riconducibile sia ai prelievi necessari per le attività operative – come i processi di lavaggio dei macchinari – sia ai consumi idrici lungo la catena del valore, generati dai processi produttivi dei fornitori.

La Politica di Sostenibilità di Gruppo, elaborata e approvata nel 2025 (in linea con l'obiettivo di formalizzazione entro il 2027), comprende tra i suoi impegni il monitoraggio costante e strutturato dei consumi idrici, ponendo le basi per una gestione sempre più efficiente e responsabile di questa risorsa.

Azioni legate alla gestione delle risorse idriche

[E3-2] [E3-3]

TESYA ha avviato da tempo iniziative concrete per la tutela delle risorse idriche, promuovendo pratiche di consumo responsabile e adottando misure per prevenire impatti sulla qualità e sulla disponibilità dell'acqua. In diverse sedi sono stati installati **sistemi di trattamento delle acque reflue** prodotte dai processi di lavaggio e **impianti a circuito chiuso**, che consentono di riutilizzare una quota significativa dell'acqua impiegata, riducendo i prelievi e garantendo la rimozione delle sostanze inquinanti prima dell'immissione nella rete fognaria.

Alcune società sono **certificate ISO 14001**, un sistema di gestione ambientale che prevede un monitoraggio strutturato dei consumi idrici e fa-

vorisce il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali.

Il Gruppo monitora inoltre l'esposizione delle proprie sedi al rischio di stress idrico, avvalendosi di strumenti come l'*Aqueduct Water Risk Atlas*, che consente di misurare il livello di stress idrico e orientare in modo mirato le azioni di gestione.

Guardando al futuro, TESYA si impegna a definire obiettivi quantitativi sull'efficienza idrica, con particolare attenzione ai siti dove i consumi d'acqua sono più elevati per i frequenti cicli di lavaggio dei macchinari, a conferma di un impegno concreto nella gestione responsabile della risorsa idrica.



Consumo idrico

[E3-4]

Nel 2025 il Gruppo TESSA ha prelevato circa **187.000 m³ di acqua**, in aumento rispetto ai 178.000 m³ del 2024 (+5%). Nonostante la crescita in valore assoluto, i prelievi risultano in diminuzione in termini relativi – rispetto ai ricavi (-2%) e rispetto al nume-

ro di dipendenti (-1%) – un segnale positivo sull'uso efficiente della risorsa. L'acqua riciclata e riutilizzata nel 2025 ammonta a **28.000 m³**, a dimostrazione dell'efficacia degli impianti a circuito chiuso. L'acqua immagazzinata si attesta invece a circa **640 m³**.

KPI RISORSA IDRICA (in m ³) ¹²	2025	2024
Prelievi idrici (m ³)	187.332	178.007
Acqua riciclata e riutilizzata (m ³)	28.112	26.805
Acqua immagazzinata (m ³)	640,29	1.410
KPI Rispetto ai ricavi delle vendite	2025	2024
Ricavi da vendite e prestazioni (M€)	1.900	1.763
KPI [Prelievo idrico/ M€ ricavi da vendite e prestazioni]	99	101
Differenza percentuale rispetto al 2024 (%)	-2%	-
KPI Rispetto al numero di persone	2025	2024
Persone Gruppo TESSA al 31.12 (n.)	4.042	3.785
KPI [Prelievo idrico/n.persone]	46,4	47,1
Differenza percentuale rispetto al 2024 (%)	-1%	-

¹² I dati su prelievi idrici provengono sia da misurazioni dirette derivanti da contatori e da bollette, sia da stime. Nel caso di stime, l'approccio utilizzato è stato quello di considerare il consumo medio giornaliero per persona, moltiplicato per il numero di persone. Le società CGT S.p.A. e CLS S.p.A. hanno adottato un approccio metodologico misto. Una parte dei dati derivano da bolletta/contatore, mentre un'altra è stata stimata. I dati non includono le società Strutture S.r.l., Alayan Rentals Portugal LDA, XIBER Energy Solutions Srl e Alayan Rental S.L.

TESYA ha avviato da tempo iniziative concrete per la tutela delle risorse idriche, promuovendo pratiche di consumo responsabile e adottando misure per prevenire impatti sulla qualità e sulla disponibilità dell'acqua.

Economia Circolare

[ESRS E5] [IRO-1] [E5-1]

Il contributo di TESSA all'economia circolare e alla gestione dei rifiuti si articola su tre fronti principali:

- la promozione di **modelli di business sostenibili** – come il noleggio e la rivendita di macchinari e attrezzature usate – che favoriscono il riuso e prolungano la vita utile dei prodotti;
- la **gestione responsabile dei rifiuti operativi**, tra cui oli esausti, filtri dell'olio e materiali pericolosi, che richiedono un monitoraggio costante e una gestione rigorosa per garantire il rispetto delle normative e mitigare i potenziali impatti ambientali;
- **l'innovazione nei processi di riutilizzo e ricondizionamento**, che rappresenta un'opportunità concreta per TESSA: ne è esempio la piattaforma digitale **CYCLICA**, che coniuga benefici ambientali e valore economico attraverso modelli di business circolari.

La **Politica di Sostenibilità** integra i principi dell'economia circolare nel modello di business del Gruppo. Il **Manifesto di Sostenibilità**¹³ di TESSA rafforza questo impegno, sottolineando l'attenzione alla responsabilità ambientale e alla gestione efficiente di materiali, risorse e rifiuti lungo l'intera catena del valore.

¹³ Consultabile al sito <https://tesya.com/it/sustainability/>

Azioni e obiettivi a supporto dell'economia circolare

[E5-2] [E5-3]

Il Gruppo TESSA **integra i principi dell'economia circolare nel proprio modello di business** per estendere la vita utile dei prodotti, ridurre l'impiego di materie prime e minimizzare la produzione di rifiuti. In questa direzione, il Gruppo sviluppa attività di *re-manufacturing* e *certified re-build* di macchinari e componenti, garantendo prestazioni equivalenti al nuovo attraverso processi tecnici avanzati: ispe-

zioni, sostituzioni di parti non conformi, test funzionali e collaudi finali. Il *re-manufacturing* è una leva strategica per TESSA: **riduce il consumo di materie prime vergini** e l'impatto ambientale legato alla produzione di nuovi beni, **valorizza le risorse già impiegate** e contribuisce a ridurre l'impronta ambientale dei clienti e dell'intera filiera manifatturiera. Le principali attività industriali introdotte comprendono:

Rigenerazione dei motori: ogni motore viene completamente smontato, ispezionato e sottoposto a test funzionali. I componenti idonei sono riutilizzati, mentre quelli non conformi vengono sostituiti. Il collaudo finale su banchi prova dedicati assicura prestazioni equivalenti al nuovo.

Rigenerazione dei turbocompressori: eseguita sia come parte del processo di revisione motore sia come attività autonoma, comprende ispezione, revisione secondo specifiche tecniche, sostituzione dei componenti usurati, bilanciatura dinamica e certificazione finale.

Lavorazioni meccaniche di precisione: il centro dedicato, dotato di macchinari CNC di ultima generazione e personale altamente specializzato, esegue lavorazioni con tolleranze fino a 2 *micron* su una vasta gamma di modelli e marchi, garantendo elevati standard tecnici e qualitativi.

Rigenerazione dei cilindri idraulici: comprende valutazione tecnica, lucidatura, *honing*, sostituzione delle guarnizioni, ricostruzione di tubo e stelo e applicazione di rivestimenti antiusura. Il centro opera in modalità *multibrand* e tiene a magazzino cilindri già rigenerati per garantire consegne rapide e ridurre i tempi di fermo.

A supporto di queste attività, il Gruppo partecipa ai programmi **CAT REMAN** e **Certified Rebuild**, che consentono il recupero e la rigenerazione di una quota significativa dei componenti. Inoltre, dal 2024 è operativo in Spagna il **Centro di Ricostruzione Motori**, progettato per aumentare la durabilità delle attrezzature e migliorare l'efficienza nell'uso delle risorse.

In questo quadro si inserisce **CYCLICA**, la piattaforma digitale dedicata alla vendita di macchinari e attrezzature usate e ricondizionate, che contribuisce a estendere la vita utile dei prodotti e a ridurre la domanda di nuovi materiali.

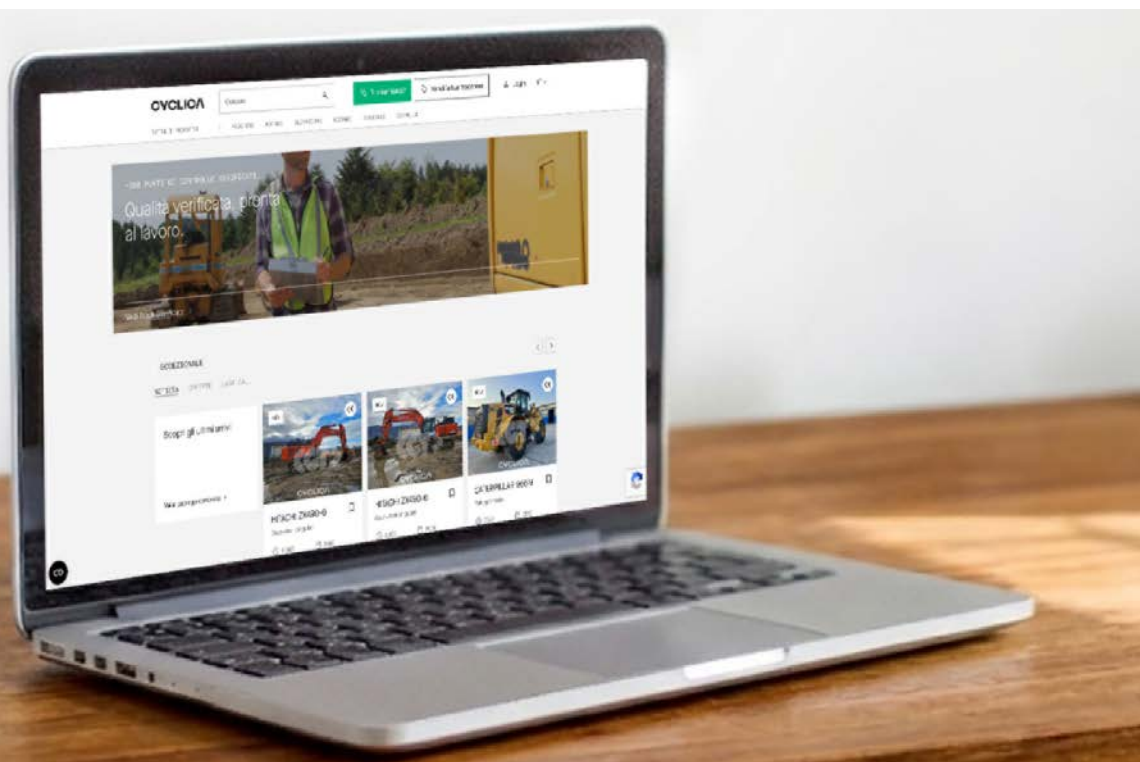
Nel 2025 la **vendita di macchinari usati e ricondizionati** ha generato **100 milioni di euro** nei territori in cui TESYA è presente e **18 milioni di euro** in territori esterni. Per il 2028 il Gruppo si è dato un obiettivo ambizioso: raggiungere almeno **110 mi-**

lioni di euro (+10%) nei territori TESYA, **60 milioni di euro** (+233%) nei territori esterni e **12 milioni di euro** negli Stati Uniti.

Nel 2025 l'attività di vendita di **ricambi rigenerati** ha prodotto **oltre 30 milioni di euro**, con l'obiettivo di consolidare l'attività e crescere progressivamente lungo tutto l'ambito del piano industriale 2025-2028.

La circolarità è promossa anche attraverso il **Centro Noleggio** attivo in Spagna dal 2024, che favorisce modelli basati sull'uso dei macchinari piuttosto che sulla proprietà, riducendo sprechi e ottimizzando l'impiego delle risorse.

Oltre ai processi industriali, il Gruppo sviluppa ulteriori iniziative per ridurre i rifiuti, ottimizzare l'utilizzo delle risorse e promuovere modelli operativi più sostenibili, tra cui:





Dematerializzazione e digitalizzazione dei processi: introduzione di sistemi digitali per la gestione delle note spese, la digitalizzazione delle fatture e la conversione del catalogo prodotti in formato digitale, con conseguente riduzione dell'uso della carta.



Riduzione della plastica monouso: installazione di distributori di acqua filtrata nelle sedi e distribuzione di borracce riutilizzabili ai dipendenti.



Riutilizzo e ottimizzazione degli imballaggi: adozione di pratiche sistematiche di riutilizzo di contenitori, pallet e materiali da imballaggio, con l'introduzione progressiva di soluzioni logistiche riutilizzabili.



Soluzioni circolari per la logistica interna: avvio di progetti pilota basati sull'utilizzo di *palbox* riutilizzabili tra diverse sedi, per ridurre la produzione di rifiuti – in particolare quelli lignei – e migliorare l'efficienza operativa.



Recupero e riutilizzo dei materiali: impiego di macchinari dedicati per il recupero di carta e cartone, per estendere il ciclo di vita degli imballaggi.



Valorizzazione dei ricambi inutilizzati: restituzione ai produttori tramite sistemi di reso dedicati.

Flussi di risorse in entrata¹⁴

[E5-4]

Nel 2025 TESYA ha registrato volumi di **prodotti e materiali in entrata** pari a poco più di **176.000 tonnellate**. La componente principale è rappresentata dai prodotti gestiti dal Gruppo — macchine industriali, motori, batterie, componenti, ricambi e oli — che costituiscono circa l'**80%** del totale.

I **materiali biologici** sono marginali, con una quota dello **0,5%**.

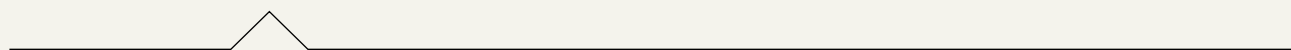
Il peso totale di **componenti e prodotti secondari riutilizzati o riciclati** ammonta a circa **11.000 tonnellate**, pari al **6,1%** del totale, riconducibile principalmente a macchine e motori rigenerati.

PESO TOTALE DEI PRODOTTI E DEI MATERIALI TECNICI E BIOLOGICI UTILIZZATI (t)	2025
Peso totale dei prodotti e dei materiali in ingresso	176.304
Peso totale dei materiali biologici	816
% dei materiali biologici	0,5%
Peso dei componenti, prodotti e materiali secondari riutilizzati o riciclati	10.785
% dei componenti secondari riutilizzati o riciclati, prodotti intermedi e materiali secondari	6,1%

¹⁴ I dati sulle risorse in entrata non includono CAYMO Maintenance S.L., Tecno. Guiado de Maq. S.L.U., Teknoxgroup Kosovo I.I.c., Teknoxgroup Macedonia doel, STET S.A., Teknoxgroup Shqiperi Sh.p.k., Teknoxgroup S.A., Teknoxgroup d.o.o, Alfaproject.net S.r.l., Strutture S.r.l., Alayan Rentals Portugal LDA.



Le attività di noleggio contribuiscono ad allungare ulteriormente il ciclo di vita dei prodotti, favorendo il riutilizzo e la successiva re-immissione sul mercato.



Flussi di risorse in uscita¹⁵

Il Gruppo adotta un approccio orientato all'**estensione della vita** utile dei prodotti commercializzati e noleggiati, attraverso attività di manutenzione, ricondizionamento e re-immissione sul mercato di macchinari e componenti. Grazie all'elevata qualità dei materiali e alle pratiche di manutenzione e rigenerazione, i prodotti presentano generalmente una vita utile in linea o superiore alla media di settore.

Nel dettaglio, macchinari e motori sono progettati per garantire una **vita utile compresa tra i 10 e i 15 anni**, estendibile fino a oltre **20 anni**. Le soluzioni energetiche e tecnologiche mostrano durate variabili: oltre **20 anni** per il fotovoltaico, oltre **10 anni** per altre apparecchiature, mentre nel settore dell'automazione i cicli di vita variano generalmente tra i **5 e i 15 anni**, a seconda della tipologia di prodotto.

Le attività di noleggio contribuiscono ad allungare ulteriormente il ciclo di vita dei prodotti, favorendo il riutilizzo e la successiva re-immissione sul mercato.

Dal primo calcolo del tasso di contenuto riciclabile nei prodotti e nei rispettivi imballaggi emerge un'elevata integrazione di materiali riciclabili: **88%** nei prodotti e **66,4%** negli imballaggi.

Una parte significativa dei prodotti commercializzati è progettata per essere **riparata e mantenuta nel tempo**. Diverse società del Gruppo operano su componenti e macchinari ad alta riparabilità, attraverso attività di manutenzione, riparazione e rigenerazione che ne estendono la vita utile. **In alcuni casi fino all'80% dei componenti risulta riparabile**, con esclusione delle parti soggette a usura e dei componenti elettronici.

Per i macchinari distribuiti è generalmente garantita la disponibilità di ricambi, strumenti e documentazione tecnica a supporto delle attività di riparazione. Inoltre, i programmi di rigenerazione dei componenti a cui il Gruppo aderisce contribuiscono a ridurre il consumo di risorse e la produzione di rifiuti.



¹⁵ I dati sulle risorse in uscita non includono CAYMO Maintenance S.L., Tecno. Guiado de Maq. S.L.U., Teknoxgroup Kosovo I.I.c., Teknoxgroup Macedonia dooel, STET S.A., Teknoxgroup Shqiperi Sh.p.k., Teknoxgroup S.A., Teknoxgroup d.o.o, Alfaproject.net S.r.l., Strutture S.r.l., Alayan Rentals Portugal LDA.

Rifiuti¹⁶

I rifiuti generati si distinguono in due categorie:

Rifiuti industriali, prodotti dalle attività operative nelle officine – principalmente manutenzione e riparazione dei macchinari – che comprendono oli esausti, filtri, imballaggi in plastica, legno e cartone e rifiuti metallici generati dai pezzi di ricambio.

Rifiuti urbani, provenienti dagli uffici.

Il Gruppo gestisce i rifiuti in modo responsabile, favorendo il riutilizzo interno di materiali come pallet, taniche e contenitori e riducendo così la quantità di rifiuti da smaltire. In tutte le sedi è inoltre garantita la raccolta differenziata, con particolare attenzione a plastica, cartone, batterie e toner.

Nel 2025 sono state generate circa **9.323 tonnellate** di rifiuti, di cui il **53%** pericolosi e il restante **47%** non pericolosi. L'aumento rispetto al 2024 (+3%) è riconducibile sia alla crescita del Gruppo a livello di organico, attività e perimetro societario, sia a una maggiore completezza e accuratezza dei dati raccolti.



¹⁶ I dati sui rifiuti non includono le Op.Co Teknoxgroup Macedonia dooel, Teknoxgroup Kosovo I.l.c., Teknoxgroup Shqiperi Sh.p.k., Teknoxgroup S.A., Strutture S.r.l., ALAYAN Specialist Services SL e Alayan Rentals Portugal LDA in quanto non è stato possibile risalire alle quantità di rifiuti generati, che sarebbero comunque marginali rispetto alle alte Op.Co. date le attività condotte. Per le Op.Co Teknoxgroup Crna Gora d.o.o. e Alax Automation BV i dati sono stati stimati considerando la frequenza di raccolta e la capacità dei contenitori dei rifiuti.

Il **75%** dei rifiuti è destinato a operazioni di **riciclo, recupero o riutilizzo**, mentre il restante **25%** è avviato allo **smaltimento**. Nel 2025 il Gruppo non ha generato rifiuti radioattivi.

RIFIUTI (t)	2025	2024
Rifiuti generati	9.323,2	9.059,9
Rifiuti pericolosi sottratti allo smaltimento	2.921,6	2.838,9
Rifiuti pericolosi sottratti allo smaltimento grazie alla preparazione per il riutilizzo	41,9	0
Rifiuti pericolosi sottratti allo smaltimento grazie al riciclaggio	1.606,8	1.751,8
Rifiuti pericolosi sottratti allo smaltimento grazie ad altre operazioni di recupero	1.272,8	1.087,1
Rifiuti non pericolosi sottratti allo smaltimento	4.028,5	3.708,3
Rifiuti non pericolosi sottratti allo smaltimento grazie alla preparazione per il riutilizzo	0,32	0
Rifiuti non pericolosi sottratti allo smaltimento grazie al riciclaggio	1.545,9	1.806,7
Rifiuti non pericolosi sottratti allo smaltimento grazie ad altre operazioni di recupero	2.482,3	1.901,7
Rifiuti pericolosi indirizzati allo smaltimento	1.984,7	2.046,3
Rifiuti pericolosi destinati allo smaltimento tramite incenerimento	41,3	11,7
Rifiuti pericolosi indirizzati allo smaltimento in discarica	60,9	277,8
Rifiuti pericolosi indirizzati allo smaltimento da altre operazioni di smaltimento	1.882,4	1.756,7
Rifiuti non pericolosi indirizzati allo smaltimento	388,4	466,4
Rifiuti non pericolosi destinati allo smaltimento tramite incenerimento	1,7	1,6
Rifiuti non pericolosi destinati allo smaltimento in discarica	68,1	103,2
Rifiuti non pericolosi indirizzati allo smaltimento da altre operazioni di smaltimento	318,6	361,6
Rifiuti non riciclati	2.373,1	2.512,7
Percentuale di rifiuti non riciclati	25,5%	27,7%



Informazioni Sociali



80

Forza lavoro del Gruppo TESSA

Coinvolgimento delle persone	83
Azioni e obiettivi a supporto della formazione e dello sviluppo del talento	93
Azioni e obiettivi per promuovere la salute e la sicurezza	98

102

Lavoratori nella catena del valore

Azioni e obiettivi per una catena di approvvigionamento responsabile	104
--	-----

106

Comunità interessate

Azioni e obiettivi a beneficio delle comunità	107
---	-----

112

Clienti e utilizzatori

Azioni e obiettivi orientati alla tutela della sicurezza degli utenti	114
---	-----

[ESRS S1] [S1-1]

Per TESSA, le persone sono il motore del successo e dello sviluppo del Gruppo. Talento, passione e curiosità sono le qualità che permettono di affrontare le sfide di un mondo in continua evoluzione e di fare dell'innovazione tecnologica un vantaggio

competitivo. In questo contesto, i **valori del Gruppo TESSA** guidano le decisioni, le relazioni e le strategie, traducendosi in comportamenti concreti che orientano il modo di lavorare e innovare:

Collaborare per dare forma al futuro. Sappiamo che in ogni azione c'è un'opportunità per fare una differenza significativa. Lavoriamo con passione per costruire relazioni durature, cercando di generare valore in modo concreto e sostenibile.

**YOU AND I
CARE**

Fare ciò che è giusto, per affrontare l'incertezza. Consideriamo integrità e fiducia valori fondamentali. Quando prendiamo degli impegni, li manteniamo in modo coerente e affidabile. Crediamo in una comunicazione aperta che favorisca il rispetto reciproco e la chiarezza, creando un ambiente positivo, equo e inclusivo.

**YOU AND I
BUILD TRUST**

Essere leader nell'innovazione, per guidare il cambiamento. Abbiamo un approccio innovativo e creiamo connessioni dove gli altri vedono solo elementi isolati. Affrontiamo l'incertezza e il cambiamento con il nostro spirito imprenditoriale e la nostra voglia di imparare, trovando modi creativi per superare gli ostacoli.

**YOU AND I
EMBRACE CHANGE**

Favorire una mentalità di crescita, per ridefinire il presente. Cerchiamo di comprendere a fondo le aspirazioni e le sfide a lungo termine dei nostri partner, dei team e delle comunità in cui operiamo. Lavoriamo attivamente per dare forza a chi collabora con noi, promuovendo i loro interessi e aiutandoli a esprimere al massimo il loro potenziale.

**YOU AND I
GROW TOGETHER**

TESYA definisce i propri impegni in ambito sociale attraverso un insieme di politiche che orientano la gestione delle persone e le relazioni con la comunità, secondo i principi definiti nel **Codice Etico del Gruppo**.

I primi strumenti adottati comprendono la **Politica di Sostenibilità** e la **Politica dei Diritti Umani**. Questi documenti definiscono il quadro di riferimento degli impegni di TESYA per la promozione e la tutela dei diritti fondamentali delle persone. Attraverso queste politiche, il Gruppo si impegna a garantire **condizioni di lavoro dignitose**, nel rispetto della normativa nazionale e degli standard internazionali vigenti, adottando contratti conformi ai requisiti di legge.

La Politica dei Diritti Umani del Gruppo TESYA, attualmente in fase di revisione, sancisce infatti il divieto assoluto di qualsiasi forma di molestia, mobbing o discriminazione – legata a razza, origine etnica, sesso, nazionalità, lingua, disabilità, religione, credo politico o orientamento sessuale – in tutte le fasi del rapporto di lavoro e in tutti gli ambienti.

La Politica si inserisce nel più ampio programma di compliance che il Gruppo sta sviluppando. I contenuti definitivi verranno discussi e approvati dal Compliance Committee, in fase di costituzione a livello di TESYA S.p.A., cui spetterà il compito di attuare il programma di compliance e di garantire, anche attraverso i Local Compliance Officer, che la politica venga adottata dalle società operative.

In allineamento a quanto stabilito in queste politiche, TESYA promuove **sistemi di remunerazione basati su principi di equità, meritocrazia e valorizzazione delle competenze**, prevedendo livelli retributivi almeno pari, e ove possibile superiori, ai minimi stabiliti dai contratti collettivi e dalle normative locali.

Forza lavoro del Gruppo TESYA

Il Gruppo riconosce inoltre l'importanza dell'**equilibrio tra vita professionale e personale** e promuove un ambiente di lavoro inclusivo, fondato sul rispetto delle **pari opportunità** e sulla **valorizzazione delle diversità**. A ciò si affianca un'attenzione concreta alla **salute** e alla **sicurezza** nei luoghi di lavoro, nonché al benessere complessivo delle persone.

Infine, TESSA investe nello **sviluppo continuo delle competenze** attraverso iniziative che alimentano la formazione e la crescita professionale, nella consapevolezza che il capitale umano è un elemento chiave per la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. In quest'ottica, il Gruppo ha introdotto la **Global Mobility Policy**, strumen-

to pensato per favorire la mobilità interna e lo sviluppo internazionale. La Policy incentiva gli *assignment* internazionali e la mobilità cross-funzionale, con l'obiettivo di trasferire competenze strategiche e *know-how* manageriale nei ruoli chiave.

Più in generale, all'interno del Piano Industriale TESSA HORIZON 2028, il Gruppo sta proseguendo nella trasformazione della **funzione HR**, con l'obiettivo di rafforzarne il ruolo strategico e il coordinamento tra livello centrale e locale. Il consolidamento dell'**HR Board** ha chiarito le responsabilità sui principali processi e favorito una maggiore collaborazione a tutti i livelli. In linea con la **Visione HR** del Piano Strategico 2022-2025, lo sviluppo della funzione segue due direttrici chiave:

HR Business Partnership, per rafforzare il rapporto con i manager di linea.

Approccio data-driven, reso possibile dall'introduzione del nuovo **sistema di Human Capital Management (HCM)**, che digitalizza e integra i principali processi HR del Gruppo.



Coinvolgimento delle persone

[S1-2]

Le attività di *team building* e gli eventi aziendali sono strumenti chiave per rafforzare **il senso di appartenenza e la motivazione** dei dipendenti. Il Gruppo investe anche in iniziative di **Employer Branding**, tra cui il piano editoriale digitale sulla piattaforma interna Conecta e la pubblicazione semestrale del magazine cartaceo BEYOND.

Sono state ampliate le collaborazioni con università, *business school*, uffici di collocamento, centri di formazione e istituti tecnici superiori. È stata rafforzata

anche la presenza sui social media, in particolare su **Instagram e LinkedIn**, per raggiungere un pubblico giovane e qualificato. Sempre sul fronte digitale, dal 2024 è disponibile su Spotify, Apple Podcast e altre piattaforme il **podcast “Conoscere noi”**, che racconta i valori del Gruppo e i relativi comportamenti abilitanti.

TESYA promuove il dialogo con le proprie persone utilizzando diverse modalità:

COMUNICAZIONE ORDINARIA	Scambio regolare di informazioni tramite incontri, Intranet aziendale ed e-mail.
COLLOQUI DI VALUTAZIONE ANNUALI	Monitoraggio delle performance e definizione di obiettivi futuri.
FEEDBACK DEI NUOVI ASSUNTI	Raccolta di impressioni e suggerimenti entro sei mesi dall'assunzione.
EXIT INTERVIEW	Analisi dei motivi di dimissione e individuazione di aree di miglioramento.
INCONTRI ONE-TO-ONE	Dialogo periodico tra dipendenti e management su aspettative, esigenze e obiettivi.

A conferma dell'efficacia delle politiche di coinvolgimento e di un clima organizzativo positivo, nel 2024 il Gruppo TESSA ha ottenuto la **certificazione Great Place to Work**: un riconoscimento che misura la qualità dell'ambiente di lavoro sulla base di fiducia, equità, spirito di squadra e senso

di appartenenza. Il Gruppo **si è inoltre classificato ottavo tra le 15 migliori aziende italiane per operai e tecnici**. In Spagna, **la controllata Finanzauto si è confermata Top Employer anche per il 2025**, a testimonianza dell'eccellenza nei processi HR e nella gestione delle persone.

Azioni e obiettivi per favorire l'inclusione e le diversità

[SBM-3] [S1-4] [S1-5]

L'analisi di doppia rilevanza ha evidenziato i potenziali impatti legati ai temi di diversità e inclusione, in particolare riguardo al rischio di discriminazioni di genere. Per rafforzare la consapevolezza su questi temi, il Gruppo continua a sviluppare iniziative formative sui principi di diversità, equità e parità di trattamento, per favorire un ambiente di lavoro inclusivo, basato sull'uguaglianza e sulla valorizzazione delle diversità.

Il Gruppo TESSA si impegna a definire e consolidare processi condivisi, strutturati e trasparenti per gestire le diverse fasi del rapporto di lavoro, dall'inserimento in azienda alla valutazione delle performance, fino al termine della collaborazio-

ne. A supporto di questo percorso, **l'adozione del sistema HCM** ha consentito di digitalizzare e automatizzare alcune attività HR a livello di Gruppo, **a partire dal processo di recruiting**. **Nei prossimi anni, l'obiettivo è estendere la digitalizzazione ad altri ambiti, per garantire coerenza e correttezza nelle pratiche HR, prevenire comportamenti non conformi e ridurre il rischio di trattamenti non uniformi o discriminatori.**

Nel 2025 il Gruppo TESSA ha continuato a lavorare per **promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso**, contrastando eventuali comportamenti e pratiche discriminatorie e favorendo pari opportunità per tutte le persone.

Nel 2025 il Gruppo TESSA ha continuato a lavorare per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, contrastando eventuali comportamenti e pratiche discriminatorie e favorendo pari opportunità per tutte le persone.

[S1-17]

Il Gruppo monitora costantemente l'efficacia delle proprie iniziative volte a prevenire violazioni dei diritti umani e comportamenti discriminatori. In particolare, nel corso del 2025 è stato registrato un caso di presunta violazione presso la società Finanzauto. A seguito di un licenziamento di un dipendente per scarso rendimento, avvenuto poco meno di tre mesi dopo la sua assunzione presso Finanzauto, il dipendente ha presentato una segnalazione alla Linea Etica denunciando una situazione di mobbing da parte del suo responsabile.

L'azienda ha prontamente avviato le opportune attività di verifica, nel rispetto delle proprie procedure interne che disciplinano la gestione e l'approfondimento di tutte le segnalazioni. È stata condotta una doppia indagine, coinvolgendo sia la Direzione HR che una società specializzata in rischi psicosociali sul posto di lavoro. La conclusione di entrambe le indagini è stata che i fatti non sussistono e non ci sono elementi oggettivi di molestia o mobbing. Il caso è stato quindi chiuso senza ulteriori azioni o contestazioni da parte del denunciante.

I dipendenti¹⁷

[S1-6] [S1-9]

Nel 2025 il Gruppo T E S Y A ha registrato **4.042 dipendenti, in crescita del 7% rispetto all'anno precedente. Coerentemente con le caratteristiche del settore principale di attività**, storicamente più attrattivo per gli uomini, la rappre-

sentanza maschile si conferma prevalente (86%). Anche la componente femminile ha registrato una crescita, raggiungendo **565 dipendenti (14% del totale)**.

NUMERO DI DIPENDENTI PER GENERE	2025	2024
Donne	565	529
Uomini	3.477	3.256
Altro	-	-
Non comunicato	-	-
Totale	4.042	3.785

¹⁷ Tutti i valori riportati nel presente capitolo fanno riferimento al numero dei dipendenti espresso in headcount al 31.12.2025.

I dipendenti del Gruppo sono suddivisi in sette categorie professionali:

SENIOR MANAGER	Leader e dirigenti aziendali con importanti responsabilità nella gestione operativa e strategica e nella supervisione di funzioni e persone.
CENTRAL FUNCTION	Coloro che lavorano a supporto dei clienti interni o delle funzioni centrali.
SALES	Chi interagisce direttamente con i clienti per la vendita di prodotti e servizi.
SALES SUPPORT	Chi supporta indirettamente il reparto vendite per migliorare la produttività e l'efficienza.
SPECIALIST	Professionisti qualificati a supporto delle operazioni aziendali, delle vendite e del servizio al cliente. Rientrano in questa categoria ingegneri, specialisti di prodotto e tecnici di supporto che intervengono anche sul campo.
TECHNICIAN	Chi si occupa della manutenzione e del collaudo delle macchine presso i clienti o le sedi aziendali. Anche nel 2025 si conferma la categoria più numerosa, con il 41% dei dipendenti.
OPERATION SUPPORT	Chi supporta il reparto operativo per migliorare la produttività e l'efficienza. Comprende tecnici, magazzinieri, banconieri e amministrativi di filiale, di solito a contatto con clienti e tecnici.

DIPENDENTI PER GENERE E QUALIFICA	Donne		Uomini		Non comunicato		Altro	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Numero di dipendenti	565	529	3.477	3.256	-	-	-	-
Sr. Manager	11	15	105	103	-	-	-	-
Central Function	248	237	227	194	-	-	-	-
Specialist	50	46	312	271	-	-	-	-
Sales	13	9	538	470	-	-	-	-
Technician	5	3	1.634	1.551	-	-	-	-
Sales support	75	79	77	116	-	-	-	-
Operation support	163	140	584	551	-	-	-	-

NUMERO E % DI DIPENDENTI NELL'ALTA DIRIGENZA PER GENERE ¹⁸	2025	2024
Numero di donne nell'alta dirigenza	11 ¹⁸	10 ¹⁸
% di donne nell'alta dirigenza	9,2%	9,8%
Numero di uomini nell'alta dirigenza	108 ¹⁸	92 ¹⁸
% di uomini nell'alta dirigenza	90,8%	90,2%
Numero di dipendenti con genere "altro" nell'alta dirigenza	-	-
% di dipendenti con genere "altro" nell'alta dirigenza	-	-
Numero di dipendenti con genere "non comunicato" nell'alta dirigenza	-	-
% di dipendenti con genere "non comunicato" nell'alta dirigenza	-	-
Totale	119	102

Con una rete di filiali più estesa sul territorio italiano e spagnolo, il Gruppo conta 2.171 dipendenti

in Italia e 1.295 in Spagna. Il resto è distribuito tra Sud-est Europa, Belgio, Portogallo e Svizzera.

¹⁸ Per alta dirigenza si intende il livello gerarchico corrispondente a uno o due livelli al di sotto degli organi amministrativi e di controllo del Gruppo. Il numero di Senior Managers e il numero di dipendenti nell'alta dirigenza possono non coincidere, in quanto le definizioni non sono omogenee.

NUMERO DI DIPENDENTI PER PAESE ¹⁹	2025	2024
Italia*	2.171	2.043
Spagna*	1.295	1.206
Portogallo	251	225
Croazia	87	85
Serbia	69	67
Slovenia	54	51
Bosnia ed Erzegovina	41	40
Macedonia	16	14
Albania	15	14
Belgio	12	12
Svizzera	11	11
Montenegro	13	11
Kosovo	7	6
Totale	4.042	3.785

La fascia d'età prevalente è quella compresa tra i 30 e i 50 anni (52,9%), seguita dagli over 50 e dagli under 30.

NUMERO DI DIPENDENTI PER ETÀ	2025	2024
con meno di 30 anni	665	600
% con meno di 30 anni	16,5%	15,8%
con 30-50 anni	2.140	1.959
% con 30-50 anni	52,9%	51,8%
con più di 50 anni	1.237	1.226
% con più di 50 anni	30,6%	32,4%
Totale	4.042	3.785

¹⁹ Il simbolo dell'asterisco (*) segnala i Paesi in cui si contano 50 o più dipendenti e che rappresentano almeno il 10% del numero totale.

In linea con l'esercizio precedente, la quasi totalità dei dipendenti del Gruppo TESYA – circa il **99%** – è impiegato con **contratti a tempo pieno**.

I contratti a **tempo indeterminato** sono 3.876, pari a circa il **96% della forza lavoro**.

DIPENDENTI PER GENERE E TIPOLOGIA CONTRATTUALE	Donne		Uomini		Non comunicato		Altro	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Numero di dipendenti	565	529	3.477	3.256	-	-	-	-
A tempo indeterminato	548	499	3.328	3.143	-	-	-	-
A tempo determinato	17	25	149	104	-	-	-	-
A orario variabile	0	5	0	9	-	-	-	-
A tempo pieno	539	496	3.458	3.248	-	-	-	-
A tempo parziale	26	33	19	8	-	-	-	-

Il Gruppo si impegna a mantenere elevati livelli di stabilità contrattuale e continuità occupazionale. Nel 2025 il **tasso di turnover²⁰** si

attesta al **12,9%**, rispetto al 9,4% del 2024. Nel corso dell'esercizio, hanno lasciato il Gruppo 363 dipendenti.



²⁰ Il tasso di turnover è calcolato come rapporto tra il numero di dipendenti che hanno lasciato il Gruppo nell'anno — volontariamente, per licenziamento, pensionamento o decesso — e il numero totale di dipendenti al 31 dicembre 2025, espresso in percentuale.

I non dipendenti²¹

[S1-7]

Nel 2025 il Gruppo TESSA ha impiegato **109 lavoratori non dipendenti**: 8 lavoratori autonomi, 60 interinali e 41 stagisti, coinvolti in attività di supporto

amministrativo e tecnico. Il ricorso a questa tipologia di contratti è legato a picchi di lavoro, sostituzioni per malattia e ferie.

LAVORATORI NON DIPENDENTI	2025	2024
Numero totale di lavoratori non dipendenti nella propria forza lavoro	109	76
Lavoratori autonomi	8	9
Lavoratori forniti da imprese che svolgono attività di lavoro subordinato	60	47
Stagisti	41	20

Salari adeguati

[S1-10]

Per garantire politiche retributive eque e competitive, TESSA ha introdotto a livello di Gruppo un **sistema di grading**. In questo quadro si inserisce il progetto "Job System", che ha censito i processi aziendali e definito la struttura globale dei ruoli, fornendo il riferimento per elaborare le *job description*, mappare le competenze e strutturare i processi di *performance management*. Sul fronte della parità retributiva, il Gruppo si allinea alla Direttiva UE 2023/970, rafforzando equità e trasparenza salariale tra uomini e donne. Un'analisi del *Gender Pay Gap* condotta a fine 2024 ha evidenzia-

to alcune differenze, riconducibili a fattori organizzativi e alla distribuzione di genere della popolazione aziendale. A partire dal 2025, il Gruppo si è dato l'obiettivo di **istituire un processo strutturato di monitoraggio del Gender Pay Gap**, a supporto di decisioni retributive più trasparenti e consapevoli. Tutti i dipendenti del Gruppo TESSA ricevono una retribuzione equa, determinata in conformità ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) applicabili o, in loro assenza, nel rispetto delle normative nazionali vigenti e degli standard locali di riferimento in materia di adeguatezza retributiva.

²¹ I dati sui non dipendenti sono espressi in headcount e rappresentano una fotografia al 31.12.2025 e al 31.12.2024. Non sono state effettuate medie o ponderazioni legate alla durata del contratto, ma sono stati considerati i lavoratori attivi alla data indicata.

Equilibrio vita-lavoro

[S1-15]

TESYA promuove numerose iniziative per favorire il benessere sul luogo di lavoro, tra cui programmi di assistenza sanitaria integrativa, sensibilizzazione, servizi di supporto sanitario e sostegno alle famiglie, come premi di studio per i figli. In Italia, alcune società del Gruppo²² hanno introdotto lo *smart working* per i ruoli che lo consentono, fino a un giorno alla settimana per un totale di 4 giorni al mese.

Tutti i dipendenti del Gruppo TESSA hanno diritto a richiedere congedi di maternità, paternità e congedo parentale. Considerando anche il diritto al congedo per chi presta assistenza, la percentuale dei dipendenti coperti è del 99,8%²³. Nel 2025, **hanno usufruito di un congedo 188 dipendenti**, pari al 4,7% dell'organico complessivo. Si registra una maggiore incidenza tra le donne (6,6% sul totale) rispetto agli uomini (4,4% sul totale).

Protezione dei dati

Per TESSA la tutela dei dati personali e delle informazioni sensibili è parte integrante del rispetto delle persone. La divulgazione non autorizzata o accidentale rappresenta un potenziale rischio reputazionale e finanziario. Per questo il Gruppo adotta procedure e misure di sicurezza per garantire il trattamento dei dati in conformità al **GDPR** (Regolamento UE 2016/679), con tempi di conservazione limitati allo stretto necessario. L'approccio alla protezione delle informazioni e

alla *cybersecurity* è coordinato a livello centrale e sviluppato in collaborazione con i dipartimenti IT delle società del Gruppo e **prevede la definizione progressiva di standard comuni per la sicurezza dei dati**, il rafforzamento delle infrastrutture e il monitoraggio continuo del livello di protezione. TESSA promuove inoltre iniziative di formazione e sensibilizzazione sulla sicurezza delle informazioni e informatica, con l'obiettivo di favorire comportamenti responsabili **da parte di tutti i dipendenti**.

²² CGT S.p.A., XIBER Energy Solutions S.r.l., CLS S.p.A.

²³ Ad eccezione di Teknoxgroup Kosovo dove non è previsto il congedo per prestatori di assistenza.

Azioni e obiettivi a supporto della formazione e dello sviluppo del talento

[SBM-3] [S1-4] [S1-5]

Il Gruppo TESSA dedica particolare attenzione allo sviluppo delle competenze tecniche e professionali della propria forza lavoro, promuovendo un ambiente dinamico e attrattivo, in cui la formazione continua sostiene lo sviluppo del talento e la crescita delle persone.

L'analisi di doppia rilevanza ha evidenziato un rischio concreto: la difficoltà di attrarre e trattenere talenti e competenze chiave – profili STEM, meccanici e tecnici qualificati – con conseguente invecchiamento della popolazione aziendale e costi

di *turnover* elevati legati alla sostituzione di figure difficili da reperire.

Per rispondere a questa sfida il Gruppo TESSA **ha avviato iniziative mirate di formazione e sviluppo professionale**, con l'obiettivo di rafforzare le competenze tecniche interne, favorire il ricambio generazionale e contenere i costi legati al turnover. Questi investimenti rappresentano una leva strategica per ridurre la dipendenza dal mercato esterno e mantenere la competitività nel tempo.



TESSA YOUiversity

TESSA YOUiversity è il “*Knowledge & Competence Center*” dedicato alla condivisione delle conoscenze e allo sviluppo delle competenze professionali. L'offerta formativa sta integrando in maniera graduale le best practice delle singole società del Gruppo e programmi specifici sviluppati a livello centrale.

I percorsi sono rivolti a tutti i livelli professionali – dai giovani talenti alla leadership e al management – e si articolano in quattro scuole tematiche: *Leadership School*, *Tech School*, *Sales School* e *School for Change*, **ciascuna focalizzata sulle competenze dei diversi cluster professionali del Gruppo.**

Formazione manageriale

TESSA promuove percorsi di sviluppo dedicati a Senior e Middle Manager, per rafforzare le competenze di leadership, la gestione del cambiamento e le capacità manageriali:

Executive Leadership Program – ELP, avviato nel settembre 2023 con l'*Instituto de Empresa di Madrid*, l'*Università Bocconi di Milano* e una società di consulenza, è il programma biennale (terminato a Settembre 2025) di alta formazione manageriale pensato per i **Senior Manager**. Il percorso si concentra su quattro aree tematiche: Cambiamento, Leadership, Comunicazione e Internazionalizzazione. Nel periodo 2023-2025 ha coinvolto 75 *Senior Manager*. Tra il 2026 e il 2027 sono previsti nuovi programmi di sviluppo su temi strategici come Management, AI, e Geopolitica. L'obiettivo è **coinvolgere almeno 100 Senior Manager**.

Leadership Program, sviluppato in collaborazione con l'*Instituto de Empresa*, è il percorso formativo rivolto ai *Middle Manager* del Gruppo. Nel 2025, sulla base di test e *assessment* comportamentali, sono stati definiti i programmi formativi per i 300 *Middle Manager* coinvolti nel biennio 2025-2026 e per circa 60 *Senior Manager* in qualità di *mentor*. La formazione, della durata di 18 mesi, si concentra sullo sviluppo di competenze ritenute strategiche: Comunicazione, Leadership, Cambiamento. **Nel 2026**, il Gruppo TESSA intende **proseguire con il percorso di formazione dei giovani potenziali leader: almeno 150 dipendenti appartenenti alla “Young Population”** che hanno dimostrato maggiore potenziale. I giovani coinvolti, under 32 con almeno 2 anni di esperienza in azienda, verranno identificati tramite il processo di *assessment*.



Formazione specialistica

TESYA crede nella centralità dell'istruzione tecnica e promuove la collaborazione tra imprese e sistema educativo con l'obiettivo di diventare un punto di riferimento per i progetti di formazione tecnica sia per i giovani che si affacciano al mon-

do del lavoro sia per i professionisti con esperienza che entrano a far parte delle aziende del Gruppo. Nel 2025 sono stati portati avanti i programmi formativi sviluppati dal Gruppo che si sono dimostrati più efficaci e più apprezzati:

STARTech, dedicato ai giovani tecnici per favorire l'ingresso delle nuove generazioni nel settore e sviluppare le loro competenze professionali.

Formazione tecnico-specialistica, con percorsi dedicati a tematiche tecniche, alla manutenzione e alla conoscenza approfondita dei prodotti aziendali. I corsi hanno coinvolto tecnici e forza vendita, per rafforzare le competenze utili a individuare nuove opportunità di mercato e rispondere efficacemente alle esigenze dei clienti.

Future Leaders, progetto dedicato a identificare e sviluppare i giovani con il maggior potenziale di crescita, in vista di futuri ruoli di *leadership*. In collaborazione con il *top management*, il Gruppo ha definito i criteri per riconoscere il "talento" e, su questa base, strutturare le fasi di valutazione e le sessioni formative dedicate.

Talent Pool, sviluppato a supporto dei percorsi formativi, ha permesso di formalizzare un *framework* di Gruppo per costruire percorsi di carriera mirati verso posizioni manageriali.

Inoltre, il Gruppo ha proseguito il **percorso formativo sulla sostenibilità**, per sensibilizzare i dipendenti e svilupparne le competenze in ambito ambientale, sociale e di governance. I corsi affrontano temi quali l'evoluzione normativa, la rendicontazione di sostenibilità, la gestione responsabile della catena di fornitura, il cambiamento climatico, l'anticorruzione, il Codice Etico e i diritti umani.

In questo scenario si inseriscono anche le iniziative formative promosse dalla società CLS: il percorso dedicato allo sviluppo delle soft skills e al rafforza-

mento delle capacità relazionali, e il programma **AI Discovery**, rivolto ai gruppi HR per approfondire le applicazioni dell'Intelligenza Artificiale.

Nel 2025, nell'ambito del piano d'azione di sostenibilità, il Gruppo T E S Y A ha definito due obiettivi in materia di formazione e sviluppo: **ampliare i percorsi di crescita**, rafforzando le competenze manageriali e tecniche, e **garantire a ogni dipendente l'accesso a opportunità formative mirate**, raggiungendo e mantenendo una media di **35 ore di formazione per dipendente**.

[S1-13]

Nel 2025 il Gruppo T E S Y A ha svolto complessivamente **162.573 ore di formazione**, in aumento del 10,5% rispetto all'anno precedente. In media, **ogni persona ha ricevuto circa 40,2 ore di formazione**, con una crescita del 3,2% rispetto al 2024 – superando quindi l'obiettivo stabilito. Le categorie più

coinvolte sono state gli specialisti e i tecnici, con una media rispettivamente di 51,8 e 46,9 ore pro capite, seguiti dai *Senior Manager* con 44,6 ore. Le categorie vendite, funzioni centrali, supporto alle vendite e supporto operativo registrano invece una media che va da 42,4 a 23,9 ore pro capite.

ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER GENERE E QUALIFICA	Donne		Uomini		Non comunicato		Altro	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Ore medie di formazione	31,4	28,7	41,7	40,5	-	-	-	-
Sr. Manager	33,9	59,9	45,7	60,2	-	-	-	-
Central Function	34,1	27,6	51,5	30,9	-	-	-	-
Specialist	62,1	80,7	50,1	57,9	-	-	-	-
Sales	43,2	73,4	33,4	31,5	-	-	-	-
Technician	84,3	81,3	46,9	45,6	-	-	-	-
Sales Support	9,7	8,7	37,7	22,3	-	-	-	-
Operation Support	24,9	17,4	26,2	29,1	-	-	-	-

Il Gruppo TESSA sta progressivamente ampliando il processo di valutazione delle performance, strumento fondamentale per lo sviluppo professionale e il miglioramento continuo.

Nel 2025 sono stati valutati **737 dipendenti**, pari al **18,3% dell'organico totale**. Oggi la valutazione è gestita a livello delle singole società, ma il Gruppo si è posto l'obiettivo di **rafforzare la cultura della**

performance attraverso processi coerenti, trasparenti e orientati allo sviluppo.

In quest'ottica, nel 2026 il processo di *performance management* verrà esteso a tutta la popolazione degli impiegati, con l'obiettivo di **raggiungere almeno il 60% della popolazione aziendale entro il 2027**, grazie all'adozione dello *Human Capital Management System* di Gruppo.

% DI DIPENDENTI CHE HANNO PARTECIPATO A REVIEW DELLE PRESTAZIONI PER GENERE	Donne		Uomini		Non comunicato		Altro	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
	19,8%	13,2%	18,0%	17,9%	-	-	-	-



Azioni e obiettivi per promuovere la salute e la sicurezza

[SBM-3] [S1-4] [S1-5]

L'analisi di doppia rilevanza ha evidenziato un impatto significativo legato al rischio di infortuni sul lavoro e malattie professionali, con possibili conseguenze reputazionali e interruzioni delle attività. Il rischio riguarda potenzialmente tutti i dipendenti, ma con una maggiore esposizione per chi svolge attività manuali in officina o su macchinari.

L'approccio del Gruppo si basa sulla **valutazione dei rischi**, sullo sviluppo di misure preventive e sul miglioramento continuo. Alcune società²⁴ hanno ottenuto la **certificazione ISO 45001 o OHSAS 18001**, mentre in Italia il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) è aggiornato regolarmente sotto la supervisione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione. Le filiali estere seguono procedure analoghe, con piani

di azione correttivi e preventivi. Il servizio di medicina del lavoro supporta le operazioni quotidiane attraverso sopralluoghi periodici e consulenze.

Nel 2025 i dipendenti hanno partecipato a numerosi **corsi di formazione**, aggiornati periodicamente con verifiche pratiche e certificazioni, compresa la formazione delle squadre di emergenza su antincendio e primo soccorso. In alcune società del Gruppo sono state avviate campagne di sensibilizzazione multicanale – poster, *screensaver*, gadget e incontri – per rafforzare la consapevolezza sui rischi sul lavoro.

A partire dal 2025, il Gruppo si è dato l'obiettivo di consolidare la cultura della sicurezza, **rafforzando le misure preventive a tutela della salute e del benessere di tutti i dipendenti**.

[S1-14]

Il 100% della forza lavoro del Gruppo T E S Y A è coperto dal **sistema di gestione della salute e sicurezza aziendale**, in linea con le normative vigenti e le politiche interne. Fanno eccezione i collaboratori

che svolgono la propria attività in autonomia, al di fuori degli uffici o dei siti operativi del Gruppo, e che pertanto non rientrano nel perimetro di applicazione dei sistemi di gestione aziendali.

²⁴ CGT, CLS, Finanzauto, STET, Teknoxgroup Hrvatska, Teknoxgroup Srbija.



Nel 2025 il **tasso di infortuni registrabili**²⁵ si è attestato a 19,8 per un totale di 147 casi. Sebbene gli indicatori siano in linea con i valori medi del settore, TESSA continua a monitorarne l'andamento con attenzione. L'obiettivo è comprendere i fattori che

possono mettere a rischio la sicurezza e rafforzare le misure di prevenzione e protezione, in un'ottica di miglioramento continuo e riduzione dei rischi. Nel 2025, come nell'anno precedente, **non si sono verificati incidenti mortali**.

SALUTE E SICUREZZA DELLA FORZA LAVORO PROPRIA	Dipendenti		Non dipendenti	
	2025	2024	2025	2024
% lavoratori propri coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza basato su requisiti legali e (o) standard o linee guida riconosciute	100%	100%	97,2%	99%
Numero di decessi a causa di infortuni e malattie legate al lavoro	0	0	0	0
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0
Numero di decessi a causa di malattie legate al lavoro	0	0	0	0
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	147	107	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	19,8	15,2	0	0
Numero di casi di malattie professionali registrabili	3	1	0	0
Numero di giorni persi per infortuni sul lavoro, decessi, malattie sul lavoro	4.739	4.424	0	0
SALUTE E SICUREZZA DI ALTRI LAVORATORI CHE OPERANO NEI SITI DELL'IMPRESA	Altri lavoratori			
	2025	2024	2025	2024
Numero di decessi dovuti a infortuni sul lavoro e a malattie professionali	0	0	0	0
Numero di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0	0	0
Numero di decessi dovuti a malattie professionali	0	0	0	0

²⁵ Il tasso di infortuni è stato calcolato come rapporto tra il numero di infortuni registrati e il totale delle ore lavorate, moltiplicato per un milione.

Il Gruppo TESSA è consapevole dell'aumento del numero degli infortuni e monitora costantemente l'andamento delle proprie attività, con l'obiettivo di analizzare in modo approfondito le cause di questo trend e individuare azioni correttive continue.

Le prime analisi condotte evidenziano come i fattori che incidono sul numero degli infortuni siano molteplici e non sempre direttamente riconducibili alle operazioni del Gruppo o a una minore attenzione alla sicurezza sul lavoro, includendo anche elementi esterni la cui portata è ancora in fase di valutazione.

In questo contesto, pur a fronte di un andamento non positivo, si registra una significativa riduzione del numero medio di giorni di assenza per infortunio (-22%), ancora più marcata se si escludono dal calcolo gli eventi che comportano assenze particolarmente prolungate, superiori a 100 giorni.

Questo dato conferma l'impegno del Gruppo nel promuovere la sicurezza e nel contrastare i comportamenti che possono generare conseguenze gravi. A ulteriore conferma, nel primo trimestre del 2026 il trend ha iniziato a invertirsi, con una diminuzione significativa sia del numero di infortuni sia dei giorni di assenza.





[ESRS S2] [SBM-3] [S2-1]

I lavoratori nella catena del valore sono parte integrante dell'impegno sociale di TESSA. L'analisi di doppia rilevanza ha individuato alcuni impatti negativi legati a potenziali episodi discriminatori o di molestie sul posto di lavoro. Sono emersi inoltre rischi collegati a violazioni contrattuali e al mancato rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori, compreso il diritto alla riservatezza.

Per prevenire e mitigare i rischi e gli impatti identificati, TESSA sta formalizzando il proprio impegno attraverso la revisione della **Politica dei Diritti Umani**. Il documento si basa sui principali standard internazionali: la Carta Internazionale delle Nazioni Unite, la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, le Convenzioni OIL e le Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali.

Lavoratori nella catena del valore

In linea con quanto previsto dalla Politica dei Diritti Umani, TESSA:

- **proibisce** il **lavoro minorile**, il **lavoro forzato** e ogni forma di **traffico di esseri umani**;
- **condanna** qualsiasi attività che possa contribuire ad **abusi dei diritti umani**, in particolare in aree di conflitto o ad alto rischio;
- **rifiuta** qualsiasi forma di **discriminazione, molestie, violenza o mobbing**, anche all'interno della catena del valore;

Gli stessi principi che sono tenuti a rispettare anche i fornitori, a cui TESSA richiede di:

- garantire **condizioni di lavoro dignitose**, con **retribuzioni** almeno pari ai minimi di legge;
- tutelare il **diritto di associazione e contrattazione collettiva**;
- creare un **ambiente di lavoro sicuro** e conforme alle normative sulla salute e sicurezza.

Azioni e obiettivi per una catena di approvvigionamento responsabile

[S2-4] [S2-5]

Nella catena del valore di TESYA, gli aspetti più rilevanti riguardano le condizioni e le tutele dei lavoratori impiegati presso i fornitori. Nel 2025 il Gruppo ha introdotto un nuovo obiettivo: **integrare criteri ambientali e sociali nei processi di selezione dei fornitori e nel monitoraggio delle loro performance**. Un passo verso un sistema di *procurement* in cui la sostenibilità diventa un elemento strutturale del rap-

porto con i fornitori, contribuendo a diffondere pratiche responsabili e a rendere la catena di fornitura più resiliente e in linea con gli standard internazionali.

In questo contesto, TESYA ha rafforzato il processo di selezione e monitoraggio dei propri fornitori, supportandolo in alcuni casi con attività di **audit**. I criteri adottati comprendono:

L'adozione di politiche adeguate in materia di salute e sicurezza.



Il rispetto delle condizioni contrattuali del personale.



La conformità agli obblighi fiscali e contributivi e alle normative applicabili.



La sottoscrizione del **Codice Etico** del Gruppo, che riflette i valori fondamentali di TESYA.



L'obiettivo è un sistema di procurement in cui la sostenibilità diventa un elemento strutturale del rapporto con i fornitori, contribuendo a diffondere pratiche responsabili e a rendere la catena di fornitura più resiliente e in linea con gli standard internazionali.

Comunità interessate

[ESRS S3] [SBM-3] [S3-1]

Il rapporto di TESSA con le comunità locali si fonda su fiducia reciproca, ascolto e collaborazione. Per il Gruppo essere presenti sul territorio è insieme una responsabilità e un'opportunità di contribuire allo sviluppo socioeconomico locale, creando valore condiviso nel lungo periodo **nel rispetto delle comunità e delle generazioni future**.

I principi che guidano questo rapporto sono formalizzati nella **Politica dei Diritti Umani**, che prevede il rispetto dei diritti delle persone e delle comunità coinvolte dalle attività aziendali. Il **Codice Etico** rafforza questo impegno e promuove:

Lo **sviluppo delle competenze**.

La creazione di **nuove opportunità occupazionali**.

Il miglioramento della **qualità della vita** per le persone e per i territori.

L'analisi di doppia rilevanza ha confermato questo orientamento, evidenziando l'impatto positivo e le opportunità legate alle iniziative realizzate in collaborazione con scuole, università e associazioni del Terzo Settore.

Azioni e obiettivi a beneficio delle comunità

[S3-4] [S3-5]

Educazione rivolta ai giovani e inclusione lavorativa

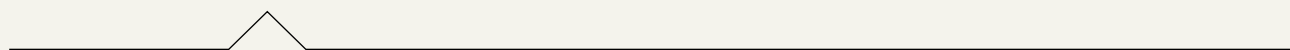
Il futuro di una comunità sana si costruisce anche investendo sui giovani. Per questo TESSYA coltiva il loro talento con iniziative di formazione concrete, che sviluppino competenze tecniche e professionali e favoriscano l'inserimento nel mondo del lavoro.

Tra queste si distingue **STARTech**, un **programma di formazione internazionale**, avviato nel 2023 in collaborazione con scuole, università e imprese. L'obiettivo è avvicinare gli studenti **alle professioni tecniche** per facilitare l'accesso a carriere qualificate. In Italia il percorso prevede 400 ore di formazione teorica e 400 ore di *training on the job*, e almeno 60 ore di lavoro pratico svolte nelle aziende del Gruppo TESSYA, per acquisire competenze specialistiche nei settori della manutenzione e dell'assistenza. Nelle altre nazioni dove il Gruppo opera il percorso viene sviluppato di anno in anno secondo le necessità e le normative locali vigenti. Al termine del programma, TESSYA favorisce l'ingresso dei partecipanti nel mondo del lavoro. Nel 2025 ha in-

serito con un contratto stabile 22 neodiplomati (18 nel 2024). Il Gruppo punta ad **assumere almeno l'80% dei giovani che completano il percorso di formazione STARTech**.

Nel 2025 TESSYA ha portato avanti il progetto di responsabilità sociale **Back to Your Future**, avviato nel 2024 in collaborazione con il Centro Italiano per l'Apprendimento Permanente (CIAPE) e la sua rete di centri di formazione internazionali. Il programma si rivolge ai giovani **NEET**, ossia giovani che non studiano e non lavorano, e a chi è **a rischio di dispersione scolastica**. L'obiettivo è offrire opportunità di formazione per accompagnarli verso l'ingresso nel mercato del lavoro. Un elemento distintivo dell'iniziativa è il coinvolgimento **volontario** dei dipendenti TESSYA, che partecipano come coach e mentori. Nel 2025 il progetto ha coinvolto complessivamente 90 giovani e 100 volontari con 3.000 ore di formazione e 700 sessioni strutturate di coaching e mentoring.

Nel 2025 TESYA
ha confermato il
proprio impegno
nella promozione di
percorsi educativi
e professionali, in
collaborazione con
imprese sociali che
creano opportunità
di lavoro eque e
inclusive per le
persone fragili.



Inizialmente avviato in Italia, Spagna, Portogallo, Croazia e Slovenia, nel 2025 il progetto si è esteso a Bosnia Erzegovina e Serbia, ampliando il coinvolgimento dei volontari TESSA e aumentando il numero dei partecipanti. Per il Gruppo, *Back to Your Future* rappresenta un'opportunità per arricchire il tessuto

produttivo con nuove competenze e talenti, e allo stesso tempo un impegno sociale per contribuire alla crescita sostenibile delle comunità. In futuro, TESSA intende **portare avanti il progetto**, ampliandone progressivamente la portata ed **estendendolo ad altri paesi in cui il Gruppo è presente**.

Collaborazioni con imprese sociali e realtà del territorio

La collaborazione con imprese sociali, associazioni e organizzazioni del territorio è un elemento centrale dell'impegno di TESSA verso la comunità.

Il Gruppo promuove iniziative di inclusione e supporta le persone in condizioni di vulnerabilità, contribuendo a generare impatti concreti e positivi nei contesti in cui opera.

In particolare, nel 2025 TESSA ha:

Confermato il proprio impegno nella promozione di percorsi educativi e professionali, in collaborazione con imprese sociali che creano opportunità di lavoro eque e inclusive per le persone fragili.

Avviato nuove collaborazioni e rafforzato quelle già esistenti.





Tra le principali iniziative ricordiamo:

TESYA ha stretto una partnership con **Progetto Quid**, impresa sociale che opera nella moda etica e trasforma le eccedenze tessili in prodotti *Made in Italy*, offrendo opportunità lavorative a persone a rischio di marginalità o con esperienze di detenzione. Il Gruppo sostiene l'iniziativa scegliendo articoli di *merchandising* realizzati dalla cooperativa, come gadget, zaini e borse, e contribuendo alla promozione di un modello produttivo inclusivo e responsabile.

CGT ha iniziato a collaborare con **Rosso**, startup che promuove la donazione del sangue attraverso strumenti digitali. L'iniziativa semplifica la prenotazione, diffonde consapevolezza e contribuisce alla creazione di una comunità di donatori sempre più ampia e attiva.

Alayan Rentals ha avviato una collaborazione con l'associazione **PlayMore** per sostenere attività sportive inclusive, partecipando ai progetti PlayChampions e RunChallenge. L'obiettivo è rafforzare la coesione sociale, promuovere il benessere e valorizzare lo spirito di squadra.

CGT ha contribuito al progetto **Distretto Italia**, promosso dal Consorzio ELIS, con un percorso di formazione intensivo di quattro settimane dedicato agli operatori di macchine movimento terra. Il corso fa parte delle “**Scuole dei Mestieri**”, un'iniziativa per favorire il dialogo tra imprese e centri di formazione, con l'obiettivo di sviluppare competenze professionali in linea con le richieste dal mercato.

STET ha contribuito allo sviluppo di un programma di **formazione professionale** presso la **Fundación IBO School of Trades** nella provincia di Cabo Delgado (Mozambico), offrendo risorse tecniche, formazione e mentoring a giovani tra i 15 e i 25 anni. L'iniziativa favorisce lo sviluppo di competenze locali, migliora l'occupabilità e genera un impatto sociale duraturo.

Clienti e utilizzatori

[ESRS S4] [SBM-3] [S4-1]

Per il Gruppo TESSA la sicurezza, l'affidabilità e la qualità dei prodotti e dei servizi sono fattori chiave. Per questo, la tutela dei clienti e degli utilizzatori finali è **parte integrante della strategia aziendale** e della gestione responsabile delle attività. L'analisi di doppia rilevanza ha evidenziato i potenziali impatti finanziari e reputazionali provocati da richiami, riparazioni o sostituzioni di prodotti non conformi agli standard di qualità.

Inoltre, ha portato l'attenzione sul tema della **protezione dei dati e della riservatezza** di clienti e utenti. Il rischio riguarda la possibile perdita o diffusione non autorizzata di informazioni, sia aziendali che personali, collegate, per fare un esempio, all'utilizzo di macchinari e sistemi digitali. Per maggiori informazioni sulla modalità di gestione di tale aspetto, si rimanda al capitolo "Benessere e rispetto delle persone del Gruppo".

Per TESSA presidiare questi aspetti è una priorità. Il Gruppo ha assunto impegni chiari, formalizzati nella **Politica dei Diritti Umani** e nella **Politica di Sostenibilità**, per garantire la sicurezza dei prodotti, la qualità dei servizi e la tutela delle informazioni dei clienti.

In particolare, il Gruppo si impegna a:



Fornire **prodotti sicuri** per la salute e la sicurezza di clienti e utilizzatori finali.



Garantire **trasparenza**, fornendo tutte le indicazioni necessarie per un utilizzo corretto e sicuro dei macchinari.



Offrire **standard elevati di qualità**, sia nella fornitura dei prodotti che nell'erogazione dei servizi e delle soluzioni integrate.



Proteggere i dati dei clienti e degli utilizzatori, mettendo a punto misure tecniche e organizzative per prevenire la divulgazione accidentale o non autorizzata.

L'attenzione alla qualità trova conferma nelle certificazioni internazionali. Diverse società del Gruppo hanno ottenuto la **certificazione ISO 9001**²⁶, standard di riferimento per sistemi di gestione della qualità orientati all'ottimizzazio-

ne dei processi e alla soddisfazione del cliente. A questa si affianca la **certificazione ISO 20121**²⁷, che conferma l'impegno per la gestione sostenibile degli eventi, riducendone l'impatto ambientale e sociale.

²⁶ CGT, Finanzauto, Teknoxgroup Srbija, Teknoxgroup Hrvatska, Teknoxgroup Macedonia, Teknoxgroup Slovenija, XIBER, CGT Trucks, STET, Alayan Rentals, CLS

²⁷ Alayan Rentals

Azioni e obiettivi orientati alla tutela della sicurezza degli utenti

[S4-4] [S4-5]

Il Gruppo investe costantemente in iniziative per **migliorare la sicurezza degli operatori** che utilizzano i macchinari, attraverso programmi di formazione, servizi di assistenza tecnica, attività di manutenzione preventiva e soluzioni telematiche affiancate dal supporto on site. Allo stesso tempo, TESSA promuove interventi mirati a **garantire la continuità operativa** e migliorare le prestazioni dei macchinari, riducendo i rischi legati al loro utilizzo e sostenendo la produttività dei clienti.

Tra le iniziative più rilevanti si segnala la **Finanzauto Operator School**, un programma di **formazione virtuale** pensato per operatori di macchinari complessi. Attraverso simulazioni avanzate, il percorso permette di sviluppare competenze tecniche e operative in un ambiente controllato, replicando in modo sicuro diversi scenari di lavoro.

Promossa da Finanzauto, l'iniziativa si basa sull'utilizzo di **simulatori di ultima generazione** e adotta un modello formativo ibrido, che coniuga teoria e pratica.

Il programma si rivolge agli operatori di macchine pesanti per il movimento terra, che operano nei settori dei lavori pubblici, minerario, dell'estrazione a cielo aperto e delle attività in sotterraneo.

In prospettiva, il Gruppo TESSA intende consolidare e sviluppare ulteriormente l'offerta di programmi formativi di alta qualità rivolti agli operatori, con l'obiettivo di rafforzare le competenze, aumentare i livelli di sicurezza e sostenere la produttività. Parallelamente, il Gruppo investe in soluzioni innovative per rendere i cantieri più sicuri.

Tra le tecnologie adottate per ridurre i rischi operativi e prevenire possibili collisioni, si segnalano:

Il **CAT Command**, che permette di controllare i macchinari da remoto, anche in contesti operativi critici, riducendo l'esposizione degli operatori ai rischi.

Il sistema **Human Detect**, progettato per rilevare la presenza di persone nell'area di lavoro e dotato di dispositivi di protezione avanzati per migliorare la sicurezza sul campo e ridurre il rischio di incidenti.

La funzione avanzata **E-Fence** che introduce barriere virtuali in prossimità di ostacoli, limitando i movimenti delle macchine e contribuendo a prevenire le collisioni.

Il Gruppo investe costantemente in iniziative per migliorare la sicurezza degli operatori che utilizzano i macchinari, attraverso programmi di formazione, servizi di assistenza tecnica, attività di manutenzione preventiva e soluzioni telematiche affiancate dal supporto on site.



Nel 2025, CGT ha portato avanti il progetto di comunicazione **Re Evolution Technologies**, una serie in sei episodi pensata per raccontare, attraverso le esperienze reali dei clienti, le tecnologie all'av-

guardia che generano valore nei cantieri, aumentando la produttività, migliorando la sicurezza e riducendo l'impatto ambientale.

[S4-2]

Infine, per comprendere le percezioni e le esigenze di clienti e utilizzatori finali, TESYA adotta un si-

stema continuo e strutturato di raccolta feedback. Gli strumenti utilizzati comprendono:



Survey periodiche per monitorare il livello di soddisfazione.



Interviste rivolte ai clienti più rappresentativi.



Sistemi strutturati per gestire i **reclami** e **ticket di assistenza**.

Questi strumenti offrono una visione completa dell'esperienza del cliente e del valore attribuito

alle soluzioni tecnologiche di TESYA, orientando strategie e investimenti futuri.



Informazioni di Governance



120

Condotta di business del Gruppo TESSA

Condotta etica e cultura aziendale
Gestione dei rapporti con i fornitori

120
127

Condotta etica e cultura aziendale

[ESRS G1] [IRO-1] [G1-1]

Etica e integrità sono il fondamento della cultura e dei valori TESSA. Per rafforzare la fiducia degli *stakeholder*, il Gruppo si impegna a garantire **trasparenza, responsabilità ed efficienza in tutti i processi decisionali** – un obiettivo perseguito anche attraverso costanti iniziative di comunicazione e formazione.

L'analisi di doppia rilevanza ha confermato l'importanza di questi temi. Da un lato, sono stati evidenziati gli impatti positivi sullo sviluppo economico dei Paesi in cui TESSA opera e sugli stakeholder; dall'altro, i principali rischi reputazionali e legali associati a eventuali carenze nei relativi presidi.

Per mitigare tali rischi, TESSA rafforza il proprio impegno attraverso iniziative che coinvolgono tutta l'orga-

nizzazione e si inseriscono in un percorso strutturato di sviluppo e miglioramento continuo. In particolare, ha avviato lo sviluppo di un **Compliance Program di Gruppo** per presidiare ambiti come la prevenzione della corruzione, la promozione dell'etica aziendale e la gestione delle segnalazioni di irregolarità. Il programma ha un impianto unitario condiviso, ma prevede un sistema di regole che si adatta alle specificità normative e alle esigenze dei singoli Paesi.

L'obiettivo è finalizzare e **approvare il Compliance Program di Gruppo entro il 2026**, invitando tutte le società del Gruppo ad implementarlo localmente. Di seguito sono illustrate le politiche e le procedure attualmente adottate da TESSA.

Il Codice Etico

Il Codice Etico di TESSA definisce i principi di comportamento e le responsabilità che guidano tutte le persone del Gruppo.

Il Codice promuove integrità, tutela dell'ambiente e standard professionali elevati, nel rispetto

delle normative applicabili e delle migliori pratiche nazionali e internazionali in materia di diritti umani, responsabilità sociale e buona governance. Il Codice è redatto in coerenza con la **Politica dei Diritti Umani e la Politica di Sostenibilità** del Gruppo.

Condotta di business del Gruppo TESSA

Il Codice stabilisce le linee guida per **prevenire la corruzione** e adotta un approccio di tolleranza zero verso comportamenti non etici o pratiche che possano compromettere la correttezza e la concorrenza leale.

Particolare attenzione è riservata alla gestione dei **conflitti di interesse**: i destinatari non possono compiere operazioni o attività che generino vantaggi personali o che risultino in contrasto con gli interessi del Gruppo. Eventuali situazioni di conflitto devono essere segnalate tempestivamente attraverso i canali dedicati.

Approvato dal **Consiglio di Amministrazione** di TESSA S.p.A. e recepito da tutte le società del Gruppo, il Codice è pubblicato sui siti web della capogruppo e delle società operative ed è accessibile a tutte le parti interessate.

Si applica a tutti i collaboratori e si estende anche a clienti, fornitori e *business partner*. In particolare, è sottoscritto dai dipendenti al momento dell'assunzione, portato a conoscenza di clienti e fornitori – che ne prendono atto prima della stipula dei contratti – e accettato dai business partner tramite specifiche clausole contrattuali.

La diffusione e il monitoraggio del Codice sono affidati alla **Direzione Risorse Umane** di ciascuna società del Gruppo, in coordinamento con i rispettivi Organismi di Vigilanza, ove presenti.

Il *Compliance Program* prevede inoltre l'istituzione di un **Local Compliance Officer** per ciascuna società del Gruppo, che coordina e indirizza le società controllate in materia di compliance.



Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

La capogruppo TESSA S.p.A. e le principali controllate italiane hanno adottato un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** ai sensi del D.lgs. 231/2001 ("Modello 231"), in conformità alla normativa vigente.

Il Modello è stato definito a seguito di un'analisi dei rischi che ha consentito di individuare le potenziali aree critiche legate alla commissione di illeciti nei processi aziendali.

Per prevenire questi rischi sono state definite responsabilità e presidi di controllo, compresa la separazione dei compiti. **L'Organismo di Vigilanza**

(OdV), composto da almeno due membri indipendenti e di provata professionalità, monitora l'efficacia del Modello, la gestione dei rischi e l'adozione delle eventuali azioni correttive. Nello svolgimento delle sue funzioni, l'OdV si avvale del **Responsabile Internal Audit** e di tutte le funzioni interne aziendali, a seconda delle necessità.

Per le società che non hanno sede in Italia e, di conseguenza, non sono soggette al D. Lgs. 231/2001, la conformità alla normativa locale è garantita attraverso approcci e presidi specifici, **definiti in base alla legislazione di ciascun Paese:**



PENISOLA IBERICA

Nella penisola iberica, nelle società di maggiori dimensioni – Finanza S.A. e STET S.A. – la supervisione e il monitoraggio del sistema di compliance sono affidati all'Organismo di Vigilanza (Organismo de Vigilancia), che sostituisce la precedente Autorità di Vigilanza.

L'OdV è composto da due membri esterni indipendenti, il cui Presidente ricopre lo stesso ruolo nell'OdV della capogruppo, e da un terzo membro interno, con il compito di garantire il raccordo operativo tra l'OdV e la struttura aziendale. L'Organismo di Vigilanza supervisiona lo sviluppo e l'applicazione di misure di prevenzione e gestione del rischio, la definizione di politiche, procedure e sistemi di controllo, e il monitoraggio del canale di *Whistleblowing*.

Nel corso del 2026, nelle altre società del Gruppo operanti nella penisola Iberica – quelle riconducibili all'attività di Rental Service "Alayan" – verrà avviata la fase di analisi per la nomina dell'OdV.



SUD-EST EUROPA E SVIZZERA

Nel sud-est Europa e in Svizzera, perimetro di Teknoxgroup, la responsabilità dell'attuazione dei principi del Codice Etico e delle linee guida di condotta è attribuita alla Funzione Risorse Umane, che coordina le attività di formazione, informazione e vigilanza in collaborazione con i Direttori Generali delle società del Gruppo.

Anticorruzione

[G1-3] [G1-4]

Attraverso il Codice Etico, il Gruppo vieta qualsiasi comportamento che possa rappresentare un atto di corruzione e definisce puntualmente le condotte da evitare.

Nel 2025 TESSA ha proseguito il **programma di formazione sulla prevenzione della corruzione**, per rafforzare la conoscenza delle politiche anticorruzione del Gruppo e la consapevolezza dei rischi legati a comportamenti poco etici. La formazione ha

affrontato le conseguenze legali e reputazionali di azioni contrarie ai principi di trasparenza, ribadendo la necessità di operare **nel pieno rispetto delle norme etiche e legislative**. In particolare, per i dipendenti delle società nella penisola iberica sono state erogate complessivamente 293,5 ore di formazione. A conferma dell'efficacia delle iniziative, nel 2025 **non sono stati registrati casi di presunta corruzione** in nessuna delle società del Gruppo.

Canali di segnalazione (*Whistleblowing*)

[G1-1] [S1-3] [S2-3] [S3-3] [S4-3]

TESSA ha istituito diversi canali interni di segnalazione, in conformità alle normative e alle prassi locali, per gestire le segnalazioni relative a eventuali criticità e violazioni del Codice Etico, del Modello di

Organizzazione, Gestione e Controllo (ove presente) e degli ambiti previsti dal Decreto Legislativo n. 24/2023²⁸ o dalla normativa locale:

In **Italia**, come formalizzato nella **Procedura Whistleblowing**, le segnalazioni possono essere presentate tramite una piattaforma web dedicata, accessibile dal sito della Capogruppo e delle società italiane all'indirizzo <https://ewhistletesya.mesacloud.tech/>, oppure richiedendo un incontro con l'Organismo di Vigilanza (OdV).



ITALIA

Il sistema garantisce la **riservatezza dell'identità del segnalante e delle informazioni trasmesse**, affidando la gestione delle segnalazioni all'OdV. Il canale è accessibile a dipendenti, collaboratori, comunità locali, clienti, utilizzatori finali e lavoratori della catena del valore.

Alla ricezione di una segnalazione, l'OdV avvia le verifiche in modo tempestivo, indipendente e nel pieno rispetto della riservatezza. Conclusa l'istruttoria, l'Organismo risponde entro i termini di legge. Qualora la segnalazione risulti fondata e riguardi una condotta perseguibile, coinvolge le funzioni competenti per l'**applicazione delle misure disciplinari**, garantendo in ogni caso l'anonimato del segnalante. Il Consiglio di Amministrazione riceve periodicamente un aggiornamento sulle attività svolte e sulle azioni correttive adottate.

²⁸ Decreto legislativo italiano attuativo della direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali.



PENISOLA IBERICA

Nella **penisola iberica**, il sistema di segnalazione segue il modello italiano. Il canale digitale – disponibile all'indirizzo <https://finanza-autotest.i2-ethics.com> – è gestito da una terza parte indipendente ed è accessibile a qualsiasi soggetto legittimato (dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori o altri terzi), in conformità con la Legge spagnola 2/2023²⁹. L'Organismo di Vigilanza monitora il sistema, conduce le indagini e adotta le misure preventive e correttive necessarie, garantendo la tutela del segnalante o della persona lesa e il **divieto assoluto di ritorsioni o atti discriminatori, diretti o indiretti**. Inoltre, per assicurare una gestione accurata delle segnalazioni, è stato nominato un Responsabile del canale ("Responsable del canal de denuncias").



SUD-EST EUROPA E SVIZZERA

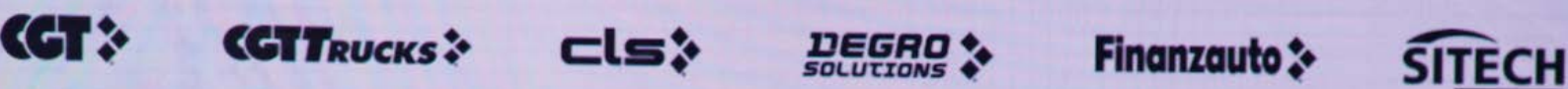
Nel **Sud-Est Europa e in Svizzera**, dove la procedura è in fase di sviluppo, eventuali violazioni del Codice Etico, delle politiche aziendali o delle normative vigenti si devono segnalare immediatamente alla Direzione Generale e Funzionale di riferimento. In parallelo, il Gruppo sta valutando l'adozione di un unico sistema di segnalazione, che comprenda anche le società dei Balcani.

TESYA garantisce che la gestione delle segnalazioni **prevenga qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione** nei confronti dei segnalanti, tutelandoli contro trasferimenti, demansionamenti, licenziamenti o qualsiasi altra misura punitiva.

Nel 2025 la **formazione** sui canali di segnalazione e **sui temi relativi al whistleblowing** è stata estesa a tutte le società del Gruppo tramite il sistema integrato HCM (*Human Capital Management*), per

sensibilizzare i dipendenti sulla disponibilità e sul corretto utilizzo di tali canali. La formazione viene erogata sia tramite e-learning, sia in sessioni in presenza condotte dagli Organismi di Vigilanza, per assicurare che tutti gli stakeholder conoscano lo strumento. TESYA ha inoltre definito l'obiettivo di raggiungere e mantenere, a partire dal 2027, un **tasso di formazione annuale pari ad almeno il 70% dei dipendenti** sui temi dell'etica, dell'anticorruzione e della gestione delle segnalazioni.

²⁹ Legge spagnola attuativa della direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali.



Gestione dei rapporti con i fornitori

[IRO-1] [G1-2] [G1-6]

L'analisi di doppia rilevanza ha confermato il ruolo chiave della gestione dei fornitori su tutte le dimensioni della sostenibilità. Per questo, TESSA adotta un approccio di selezione che integra gli indicatori finanziari, qualitativi, reputazionali e di affidabilità con criteri di natura ambientale, sociale e di governance.

Il Gruppo TESSA privilegia partner che offrono prodotti e servizi a ridotto impatto ambientale – in termini di consumo di risorse, utilizzo di materiali riciclabili ed emissioni di CO₂ – e che rispettano le normative vigenti in materia di etica, salute e sicurezza dei lavoratori e tutela dell'ambiente. Questi requisiti sono formalizzati attraverso clausole contrattuali che richiamano il Codice Etico e il Modello Organizzativo. Il mancato rispetto di tali clausole può comportare conseguenze fino alla risoluzione del contratto.

Nel 2025 TESSA ha confermato l'obiettivo di **integrare in modo sistematico i criteri ambientali e sociali nei processi di selezione e monitoraggio dei fornitori**. Il progetto è in fase di definizione e i meccanismi di controllo e monitoraggio saranno testati nel corso del 2026.

Il Gruppo si impegna inoltre a sostenere la solidità economica dei propri fornitori, adottando pratiche di pagamento puntuali e favorendo relazioni commerciali eque, trasparenti e durature, in linea con i principi del Codice Etico e con quanto evidenziato dall'analisi di doppia rilevanza. Nel 2025 i pagamenti sono stati effettuati con una media di 50³⁰ giorni (47 giorni nel 2024). Non si sono registrati procedimenti giudiziari pendenti riconducibili a ritardi.

³⁰ Relativamente alla metodologia di calcolo, si specifica che la media dei giorni di pagamento è stata proporzionata ai volumi di acquisto per singola società. Per quanto riguarda Teknoxgroup, le società Teknoxgroup Macedonia dooel, Teknoxgroup Crna Gora d.o.o. e Teknoxgroup Kosovo I.I.c. sono state escluse dalla rendicontazione relativa ai giorni medi di pagamento ai fornitori data la natura delle loro operazioni, principalmente intercompany.

Il dato relativo al 2024 è stato aggiornato a seguito di affinamenti metodologici; la variazione è comunque contenuta e non ha un impatto significativo sul valore finale.

Il Gruppo TESYA
privilegia partner
che offrono prodotti
e servizi a ridotto
impatto ambientale
e che rispettano
le normative in
materia di etica,
salute e sicurezza
dei lavoratori e tutela
dell'ambiente.

Le principali categorie di fornitori del Gruppo si possono distinguere come segue:

ORIGINAL EQUIPMENT MANUFACTURERS (OEM)	Fornitori di attrezzature e macchinari con cui sono in vigore contratti di dealership. I termini di pagamento sono stabiliti contrattualmente e variano generalmente tra 30 e 90 giorni, a seconda del prodotto e degli accordi specifici. I pagamenti nella maggior parte dei casi hanno una cadenza mensile fissa e sono regolati dalle normative vigenti nel paese di riferimento.
FORNITORI NAZIONALI DI BENI E SERVIZI	Comprendono, a titolo esemplificativo, fornitori di merci, ricambi, servizi di trasporto e consulenze. Le condizioni di pagamento vanno dai 30 ai 60 giorni dalla data della fattura o dal fine mese data fattura. I tempi effettivi sono mediamente inferiori ai 60 giorni, per rispettare il contratto e sostenere la liquidità di piccoli fornitori e PMI .
FORNITORI INTERNAZIONALI E ALTRI FORNITORI	Presentano condizioni di pagamento variabili, dal pagamento immediato fino al pagamento a 60 giorni. I rapporti commerciali sono disciplinati dalle normative locali e internazionali, per garantire sicurezza e conformità di tutti i processi di pagamento.

Nel 2025, l'82%³¹ dei pagamenti **è stato effettuato entro i termini previsti** (80% nel 2024). Gli eventuali ritardi, di entità limitata e dovuti a verifiche amministrative o documentali, sono stati gestiti tempestivamente in collaborazione con i fornitori, senza dar luogo a contenziosi.

³¹ Sia per il dato 2025 che per il dato 2024, la percentuale di pagamenti che rispetta i termini standard è stata calcolata ponderando il dato sul numero di fatture di ciascuna società. Il dato relativo al 2024 è stato aggiornato a seguito di affinamenti metodologici; la variazione è comunque contenuta e non ha un impatto significativo sul valore finale.

I. Nota Metodologica

Criteri generali per la redazione del documento

[BP-1] [MDR-M]

Il Gruppo TESSA, anche per l'anno fiscale 2025, ha deciso di redigere su base volontaria il proprio Bilancio di Sostenibilità, ispirandosi a quanto prescritto dagli *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS), standard di rendicontazione previsti dalla *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) dell'Unione Europea, recepita in Italia dal Decreto legislativo 125/2024.

Tale decisione nasce dalla volontà di proseguire il percorso di progressivo adeguamento alle prescrizioni degli ESRS al fine di garantire la conformità normativa, tenendo in considerazione le sue eventuali evoluzioni, nonché consentire una maggiore trasparenza delle informazioni rendicontate e comparabilità con il mercato.

Il perimetro di rendicontazione si estende alla capogruppo TESSA S.p.A. con sede legale in via Padana Superiore, 19 – 20055 Vimodrone (MI), Italia, e a tutte le sue controllate elencate nella tabella di seguito. Tale perimetro si discosta da quello del Bilancio Finanziario Consolidato del Gruppo in quanto, in quest'ultimo rientrano anche le società costituite o neoacquisite alla fine del 2025, che sono state escluse dal Bilancio di Sostenibilità.

SOCIETÀ CONTROLLATE DI TESSA S.P.A. INCLUSE NEL PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE

Ragione Sociale	Sede legale
CGT S.p.a.	Vercelli, Italia
CGT Trucks S.p.a.	San Giuliano Milanese, Italia
XIBER Energy Solutions S.r.l.	Vimodrone, Italia
Caymo Maintenance S.L.	El Astillero, Spagna
Finanzauto S.A.U.	Arganda del Rey, Spagna
STET S.A.	Prior Velho, Portogallo
Tecno. de Guiado de Maquinaria S.L.U.	Arganda del Rey, Spagna
Alayan Rental S.L.	Arganda del Rey, Spagna
Alayan Rentals S.p.a.	Varedo, Italia
Exclusivas de Maquinaria y Equipos S.L.U.	Riaño Langreo, Spagna
CLS S.p.a.	Segrate, Italia
Alfaproject.net S.r.l.	Milano, Italia
Alax Automation B.V.	Herentals, Belgio
Teknoxgroup S.A.	Mendrisio, Svizzera
Teknogroup Shqiperi Sh.p.k.	Tirana, Albania
Teknoxgroup Srbija d.o.o.	Vrëin, Serbia
Teknoxgroup Kosovo l.l.c.	Fuchsë Kosovë, Kosovo
Teknoxgroup Hrvatska d.o.o.	Zagreb, Croazia
Teknoxgroup Macedonia doel	Skopje, Macedonia
Teknoxgroup Slovenija d.o.o.	Grousplje, Slovenia
Teknoxgroup Crna Gora d.o.o.	Podgorica, Montenegro
Teknoxgroup d.o.o.	Grousplje, Slovenia
Teknoxgroup B.H. d.o.o.	Sarajevo, Bosnia
Strutture S.r.l.	Tagliolo Monferrato
Alayan Rentals Portugal LDA	Lisbona, Portogallo
Alayan Specialist Services SL	Arganda del Rey, Spagna

Rispetto all'esercizio precedente, sono state incluse le società Alayan Specialist Services S.L., Strutture S.r.l. (limitatamente ai dati sociali e di governance) e Alayan Rentals Portugal LDA (per i soli dati sociali). Degrosolutions S.r.l. è stata acquisita da CLS S.p.A., mentre CGTE S.p.A. è stata rinominata Alayan Rentals S.p.A.

Per quanto riguarda impatti, rischi e opportunità rilevanti, si evidenzia che in fase di valutazione è sta-

ta considerata l'intera catena del valore. Inoltre, il Gruppo T E S Y A non ha tralasciato alcuna informazione rilevante relativa alla propria performance di sostenibilità anche con riferimento a proprietà intellettuale, know-how o ai risultati dell'innovazione.

Da ultimo, si specifica che il presente Bilancio di Sostenibilità è stato presentato durante la riunione del Consiglio di Amministrazione del 07.05.2026.



Informativa in relazione a circostanze specifiche

[BP-2]

Gli orizzonti temporali che il Gruppo TESSA ha adottato nella redazione del Bilancio di Sostenibilità sono allineati con quanto definito nella *sezione 6.4*

– *Definizione di breve, medio e lungo periodo ai fini della rendicontazione dell'ESRS 1:*

BREVE TERMINE	Il periodo coincide con quello stabilito per la redazione del bilancio finanziario, quindi il periodo di reporting annuale.
MEDIO TERMINE	Dalla fine del breve termine fino a un massimo di 5 anni.
LUNGO TERMINE	Il riferimento è a un periodo che supera i 5 anni.

Rielaborazione delle informazioni

Il Gruppo TESSA ha cercato di minimizzare il più possibile il ricorso a stime dei dati; ove necessario, è stato espressamente specificato all'interno del testo e con diretto riferimento al dato in questione, ad esclusione dei dati sulle emissioni Scope 1, 2 e 3, per i quali viene riportata di seguito la me-

todologia di calcolo e stima. Eventuali modifiche o correzioni ai dati afferenti al periodo precedente e rendicontati nel precedente Bilancio di Sostenibilità sono opportunamente indicate e contestualizzate all'interno dei capitoli.

Modalità di calcolo emissioni

Scope 1, 2, 3

Per il calcolo delle emissioni dirette (Scope 1) è stata adottata una metodologia *activity-based*, basata sui dati di consumo di combustibili e sulle perdite di gas refrigeranti rilevate per ciascun impianto. Tali valori sono stati moltiplicati per i fattori di emissione forniti dal Dipartimento dell'Ambiente, dell'Alimentazione e degli Affari Rurali (DEFRA) del governo del Regno Unito, aggiornati al 2025.

SCOPE 1

Per il calcolo delle emissioni indirette derivanti dal consumo di energia elettrica e teleriscaldamento (Scope 2), è stato adottato lo standard di rendicontazione previsto dal *GHG Protocol*, applicando entrambi i metodi indicati: *market-based* e *location-based*.

SCOPE 2

Il metodo *market-based* stima le emissioni di gas serra associate all'acquisto di elettricità utilizzando i fattori di emissione specifici forniti dai distributori, detti "residuali", ossia relativi alla produzione di energia elettrica al netto della quota coperta da Garanzie di Origine. A tal fine, sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati dall'Association of Issuing Bodies (AIB) attraverso gli "*European Residual Mixes*". Tali fattori sono stati applicati al mix residuo delle fonti energetiche dell'elettricità acquistata, escludendo la quota certificata da Garanzie di Origine.

Il metodo *location-based*, invece, calcola le emissioni considerando il mix energetico medio nazionale del Paese in cui si trova ciascun sito aziendale. Per questo approccio, sono stati utilizzati i fattori di emissione elaborati e pubblicati dall'International Energy Agency (IEA 2025), differenziati per singola nazione.

SCOPE 3

Per il calcolo dello Scope 3 del Gruppo, le metodologie e la valutazione dei dati richiesti si basano sul rapporto del *GHG Protocol "Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions"*. Il *GHG Protocol* raccomanda di adottare la metodologia di calcolo delle emissioni di gas serra Scope 3 che garantisca la massima accuratezza possibile, compatibilmente con il livello di dettaglio dei dati a disposizione. Di conseguenza, per il calcolo di Scope 3 delle categorie è stato deciso di utilizzare i seguenti approcci metodologici:

Categoria 1 (Beni e servizi acquistati): è stata adottata, in linea con lo scorso anno, una metodologia *spend-based* partendo dall'ammontare in euro speso per l'acquisto di prodotti e servizi, dalle singole società del Gruppo. I dati di input sono stati poi moltiplicati per i fattori di emissione del database DEFRA 2022 normalizzati al livello dell'inflazione dell'anno di rendicontazione. Infine, le emissioni delle singole società sono state consolidate al fine di ottenere un valore complessivo che rappresenti in modo accurato l'impronta carbonica degli acquisti di beni e servizi a livello di Gruppo.

Categoria 2 (Beni capitali): è stata adottata, in linea con lo scorso anno, una metodologia *spend-based* partendo dall'ammontare in euro speso per l'acquisto di beni capitali. I dati di input sono stati raccolti a livello di Gruppo e poi moltiplicati per i fattori di emissione del database DEFRA 2022 normalizzati al livello dell'inflazione dell'anno corrente.

Categoria 3 (Emissioni associate a consumo di combustibili e energia elettrica compresi in Scope 1 e Scope 2): i dati di input dei consumi di combustibili e di energia, utilizzati per il calcolo dello Scope 1 e 2, sono stati moltiplicati per i fattori *Well-to-tank* forniti dal database DEFRA 2025 e dal database IEA 2025.

Categoria 5 (Smaltimento dei rifiuti): è stata adottata una metodologia *Waste-type-specific method* tramite la quale le quantità dei rifiuti generati dalle singole società sono state moltiplicate, a seconda delle modalità di smaltimento/recupero, per un fattore di emissione fornito dal database DEFRA 2025. Infine, le emissioni delle singole società sono state consolidate al fine di ottenere un valore complessivo che rappresenti in modo accurato l'impronta carbonica dei rifiuti generati a livello di Gruppo.

Categoria 6 (Viaggi di lavoro): Per calcolare le emissioni generate dai trasporti legati ai viaggi di lavoro è stata adottata, una metodologia *spend-based* partendo dall'ammontare in euro speso per l'acquisto di questi servizi di trasporto dalle singole società del Gruppo. I dati di input sono stati poi moltiplicati per i fattori di emissione del database DEFRA 2022 normalizzati al livello dell'inflazione dell'anno di rendicontazione. Per quanto riguarda le emissioni generate dai pernottamenti nelle strutture alberghiere i dati di input sono stati il numero di notti trascorse negli hotel. I dati di input sono stati poi moltiplicati per i fattori di emissione del DEFRA 2025. Infine, le emissioni delle singole società sono state consolidate al fine di ottenere un valore complessivo che rappresenti in modo accurato l'impronta carbonica dei viaggi di lavoro a livello di Gruppo.

Categoria 11 (Utilizzo del prodotto venduto): è stata adottata una metodologia *Direct Use Phase Emission*. I valori delle emissioni sono stati calcolati moltiplicando i giorni di utilizzo, le ore giornaliere di utilizzo, i consumi orari e le quantità dei beni venduti. Per questi beni è stato inoltre considerato il *lifetime value* (durata di vita utile) del prodotto. I dati ottenuti sono stati poi moltiplicati per i fattori di emissione DEFRA 2025 o, nel caso di consumo elettrico, per quelli pubblicati dalla IEA.

Categoria 13 (Beni in leasing a valle): è stata applicata la metodologia *Direct Use Phase Emission*, calcolando le emissioni in base ai giorni di utilizzo, alle ore giornaliere di utilizzo, ai consumi orari e alle quantità noleggiate. I risultati sono stati moltiplicati per i fattori di emissione DEFRA 2025 o IEA, nel caso di consumi elettrici.

Di seguito viene invece riportata una lista delle categorie di Scope 3 che non sono state rendicontate dal Gruppo TESSA:

- **Categorie 4 (Trasporto a monte):** la categoria risulta applicabile, ma non significativa per il Gruppo per l'impatto poco significativo in termini di emissioni.
- **Categoria 7 (Spostamento casa-lavoro):** la categoria risulta applicabile, ma non significativa per il Gruppo per l'impatto poco significativo in termini di emissioni.
- **Categoria 8 (Beni in leasing a monte):** la categoria risulta applicabile, ma non significativa per il Gruppo per l'impatto poco significativo in termini di emissioni.
- **Categoria 9 (Trasporto a valle):** la categoria risulta applicabile, ma non significativa per il Gruppo per l'impatto poco significativo in termini di emissioni.
- **Categoria 10 (Lavorazione dei prodotti venduti):** le attività del Gruppo non comportano ulteriori fasi di trasformazione industriale da parte di terzi sui prodotti venduti.
- **Categoria 12 (Fine vita dei prodotti venduti):** la categoria risulta applicabile, ma non significativa per il Gruppo, sia per l'impatto poco significativo in termini di emissioni.
- **Categoria 14 (Franchising):** il Gruppo TESSA non opera attraverso un modello di franchising, escludendo quindi emissioni riconducibili a tale categoria.
- **Categoria 15 (Investimenti):** le attività del Gruppo non includono investimenti.

II. Indice dei contenuti ESRS



[IRO-2]

Il processo di analisi di doppia rilevanza, che ha orientato l'identificazione dei temi rilevanti per il Gruppo TESSA tenendo in considerazione la natura del business e dei servizi offerti, è stato descritto in dettaglio nel corpo del documento.

Si riporta in aggiunta la **lista degli “obblighi di informativa” ESRS** a cui il Gruppo TESSA si è ispirato nella stesura del Bilancio di Sostenibilità 2025 e per i quali è possibile trovare un riferimento all'interno del documento, con indicazione se gli elementi di informativa derivano da altri atti legislativi dell'UE elencati nell'Appendice B dell'Allegato II della CSRD.

Obbligo di informativa/ elemento d'informazione/ Tema <i>entity specific</i>	Obblighi da altri atti legislativi dell'UE ³² ; 33; 34; 35
ESRS 2 – Informazioni generali	
ESRS 2 BP-1 Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità	
ESRS 2 BP-2 Informativa in relazione a circostanze specifiche	
ESRS 2 GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	
ESRS 2 GOV-1 Diversità di genere nel consiglio, paragrafo 21, lettera d)	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatore n. 13 Regolamento sugli indici di riferimento: Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione (5), allegato II
ESRS 2 GOV-1 Percentuale di membri indipendenti del consiglio di amministrazione, paragrafo 21, lettera e)	Regolamento sugli indici di riferimento: Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II
ESRS 2 GOV-2 Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	
ESRS 2 GOV-3 Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	
ESRS 2 GOV-5 Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	
ESRS 2 SBM-1 Strategia, modello aziendale e catena del valore	
ESRS 2 SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi	
ESRS 2 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	
ESRS 2 IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	
ESRS 2 IRO-2 Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa	

³² 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) (GU L 317 del 9.12.2019, pag. 1).

³³ Regolamento (UE) 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) 648/2012 (regolamento sui requisiti patrimoniali) (GU L 176 del 27.6.2013, pag. 1).

³⁴ Regolamento (UE) 2016/1011 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) 596/2014 (GU L 171 del 29.6.2016, pag. 1).

³⁵ 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) 401/2009 e il regolamento (UE) 2018/1999 («Normativa europea sul clima») (GU L 243 del 9.7.2021, pag. 1).

Obbligo di informativa/ elemento d'informazione/ Tema <i>entity specific</i>	Obblighi da altri atti legislativi dell'UE ^{32; 33; 34; 35}
ESRS E1 – Cambiamenti climatici	
ESRS 2 IRO-1 E1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima	
ESRS E1-2 Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	
ESRS E1-3 Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	
ESRS E1-4 Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	
ESRS E1-4 Obiettivi di riduzione delle emissioni di GES, paragrafo 34	SFDR: Allegato I, tabella 2, indicatore n. 4 Terzo pilastro: Articolo 449 bis del Regolamento (UE) 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 Regolamento sugli indici di riferimento: Articolo 6 del Regolamento delegato (UE) 2020/1818
ESRS E1-5 Consumo di energia e mix energetico	
ESRS E1-5 Consumo di energia da combustibili fossili disaggregato per fonte (solo settori ad alto impatto climatico), paragrafo 38	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatore n. 5 e allegato I, tabella 2, indicatore n. 5
ESRS E1-5 Consumo di energia e mix energetico, paragrafo 37	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatore n. 5
ESRS E1-5 Intensità energetica associata con attività in settori ad alto impatto climatico, paragrafi da 40 a 43	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatore n. 6
ESRS E1-6 Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	
ESRS E1-6 Emissioni lorde di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES, paragrafo 44	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatori nn. 1 e 2 Terzo pilastro: Articolo 449 bis del Regolamento (UE) 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 Regolamento sugli indici di riferimento: Articolo 5, paragrafo 1, articolo 6 e articolo 8, paragrafo 1, del Regolamento delegato (UE) 2020/1818
ESRS E1-6 Intensità delle emissioni lorde di GES, paragrafi da 53 a 55	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatore n. 3 Terzo pilastro: Articolo 449 bis del Regolamento (UE) 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 Regolamento sugli indici di riferimento: Articolo 8, paragrafo 1, del Regolamento delegato (UE) 2020/1818

Obbligo di informativa/ elemento d'informazione/ Tema <i>entity specific</i>	Obblighi da altri atti legislativi dell'UE ^{32; 33; 34; 35}
ESRS E2 – Inquinamento	
ESRS 2 IRO-1 E2 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati all'inquinamento	
ESRS E2-1 Politiche relative all'inquinamento	
ESRS E2-2 Azioni e risorse connesse all'inquinamento	
ESRS E2-5 Sostanze preoccupanti e sostanze estremamente preoccupanti	
ESRS E3 – Acque e risorse marine	
ESRS 2 IRO-1 E3 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati alle acque e alle risorse marine	
ESRS E3-1 Politiche connesse alle acque e alle risorse marine	
ESRS E3-1 Acque e risorse marine, paragrafo 9	SFDR: Allegato I, tabella 2, indicatore n. 7
ESRS E3-2 Azioni e risorse connesse alle acque e alle risorse marine	
ESRS E3-3 Obiettivi connessi alle acque e alle risorse marine	
ESRS E3-4 Totale dell'acqua riciclata e riutilizzata, paragrafo 28, lettera c)	SFDR: Allegato I, tabella 2, indicatore n. 6.2
ESRS E5 – Economia Circolare	
ESRS 2 IRO-1 E5 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	
ESRS E5-1 Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	
ESRS E5-2 Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	
ESRS E5-3 Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare	
ESRS E5-4 Flussi di risorse in entrata	
ESRS E5-5 Flussi di risorse in uscita	
ESRS E5-5 Rifiuti non riciclati, paragrafo 37, lettera d)	SFDR: Allegato I, tabella 2, indicatore n. 13
ESRS E5-5 Rifiuti pericolosi e rifiuti radioattivi, paragrafo 39	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatore n. 9

Obbligo di informativa/ elemento d'informazione/ Tema <i>entity specific</i>	Obblighi da altri atti legislativi dell'UE ^{32; 33; 34; 35}
ESRS S1- Forza lavoro propria	
ESRS 2 SBM-2 S1 Interessi e opinioni dei portatori di interessi	
ESRS 2 SBM-3 S1 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	
ESRS S1-1 Politiche relative alla forza lavoro propria	
ESRS S1-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 20	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11
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 sugli indici di riferimento: Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II
ESRS S1-1 Politica di prevenzione o sistema di gestione degli infortuni sul lavoro, paragrafo 23	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 1
ESRS S1-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	
ESRS S1-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	
ESRS S1-3 Meccanismi di trattamento dei reclami/delle denunce, paragrafo 32, lettera c)	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 5
ESRS 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	
ESRS S1-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	
ESRS S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	
ESRS S1-7 Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	
ESRS S1-9 Metriche della diversità	
ESRS S1-10 Salari adeguati	
ESRS S1-13 Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	
ESRS S1-14 Metriche di salute e sicurezza	

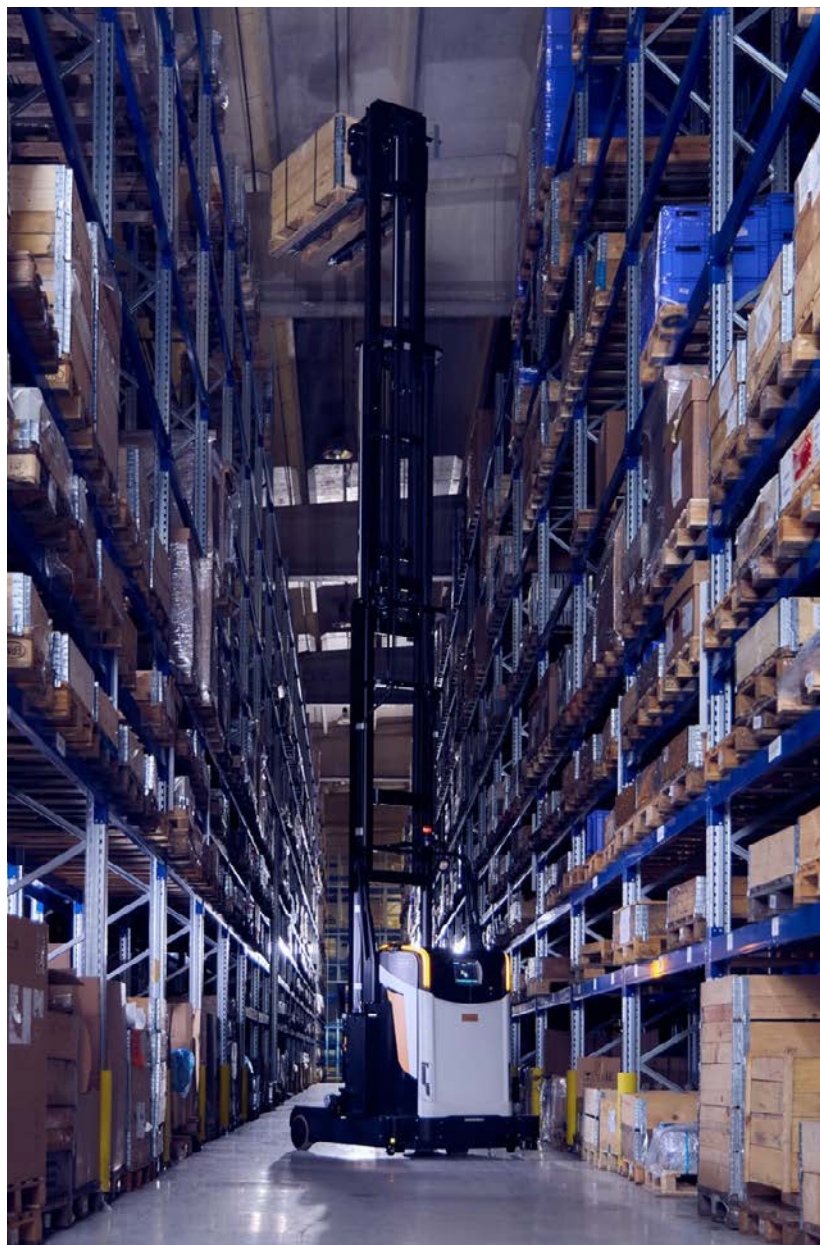
Obbligo di informativa/ elemento d'informazione/ Tema <i>entity specific</i>	Obblighi da altri atti legislativi dell'UE ^{32; 33; 34; 35}
ESRS S1-14 Numero di decessi e numero e tasso di infortuni connessi al lavoro, paragrafo 88, lettere b) e c)	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 2 Regolamento sugli indici di riferimento: Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II
ESRS S1-14 Numero di giornate perse a causa di ferite, infortuni, incidenti mortali o malattie, paragrafo 88, lettera e)	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 3
ESRS S1-15 Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	
ESRS S1-17 Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	
ESRS S1-17 Incidenti legati alla discriminazione, paragrafo 103, lettera a)	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 7
ESR S1-17 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e OCSE, paragrafo 104, lettera a)	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10 e allegato I, tabella 3, indicatore n. 14 Regolamento sugli indici di riferimento: Allegato II del Regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del Regolamento delegato (UE) 2020/1818
ESRS S2 – Lavoratori nella catena del valore	
ESRS 2 SBM-3 S2 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	
ESRS S2-1 Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore	
ESRS S2-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 17	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11
ESRS S2-1 Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore, paragrafo 18	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatori nn. 11 e 4
ESRS S2-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 19	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10 Regolamento sugli indici di riferimento: Allegato II del Regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del Regolamento delegato (UE) 2020/1818
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 sugli indici di riferimento: Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II
ESRS S2-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni	
ESRS S2-4 Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni	
ESRS S2-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	

Obbligo di informativa/ elemento d'informazione/ Tema <i>entity specific</i>	Obblighi da altri atti legislativi dell'UE ^{32; 33; 34; 35}
ESRS S3 – Comunità interessate	
ESRS 2 SBM-3 S3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	
ESRS 2 S3-1 Politiche relative alle comunità interessate	
ESRS S3-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 16	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11
ESRS S3-2 Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti	
ESRS S3-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alle comunità interessate di esprimere preoccupazioni	
ESRS S3-4 Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni	
ESRS S3-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	
ESRS S4 – Consumatori e utilizzatori finali	
ESRS 2 SBM-3 S4 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	
ESRS S4-1 Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	
ESRS S4-1 Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali, paragrafo 16	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11
ESRS S4-2 Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	
ESRS S4-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	
ESRS 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	
ESRS S4-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti (consumatori e utilizzatori finali)	

Obbligo di informativa/ elemento d'informazione/ Tema <i>entity specific</i>	Obblighi da altri atti legislativi dell'UE ^{32; 33; 34; 35}
ESRS G1 – Condotta delle imprese	
ESRS 2 GOV-1 G1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	
ESRS 2 IRO-1 G1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	
ESRS G1-1 Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	
ESRS G1-1 Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, paragrafo 10, lettera b)	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 15
ESRS G1-1 Protezione degli informatori, paragrafo 10, lettera d)	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 6
ESRS G1-2 Gestione dei rapporti con i fornitori	
ESRS G1-3 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	
ESRS G1-4 Casi accertati di corruzione attiva o passiva	
ESRS G1-4 Ammende inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera a)	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 17 Regolamento sugli indici di riferimento: Allegato II del Regolamento delegato (UE) 2020/1816
ESRS G1-4 Norme di lotta alla corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera b)	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 16
ESRS G1-6 Prassi di pagamento	



III. Indice dei contenuti GRI



Dichiarazione di utilizzo

Il Gruppo TESSA ha rendicontato secondo la modalità "with reference to the GRI Standards" per il periodo dal 01-01-2025 al 31-12-2025

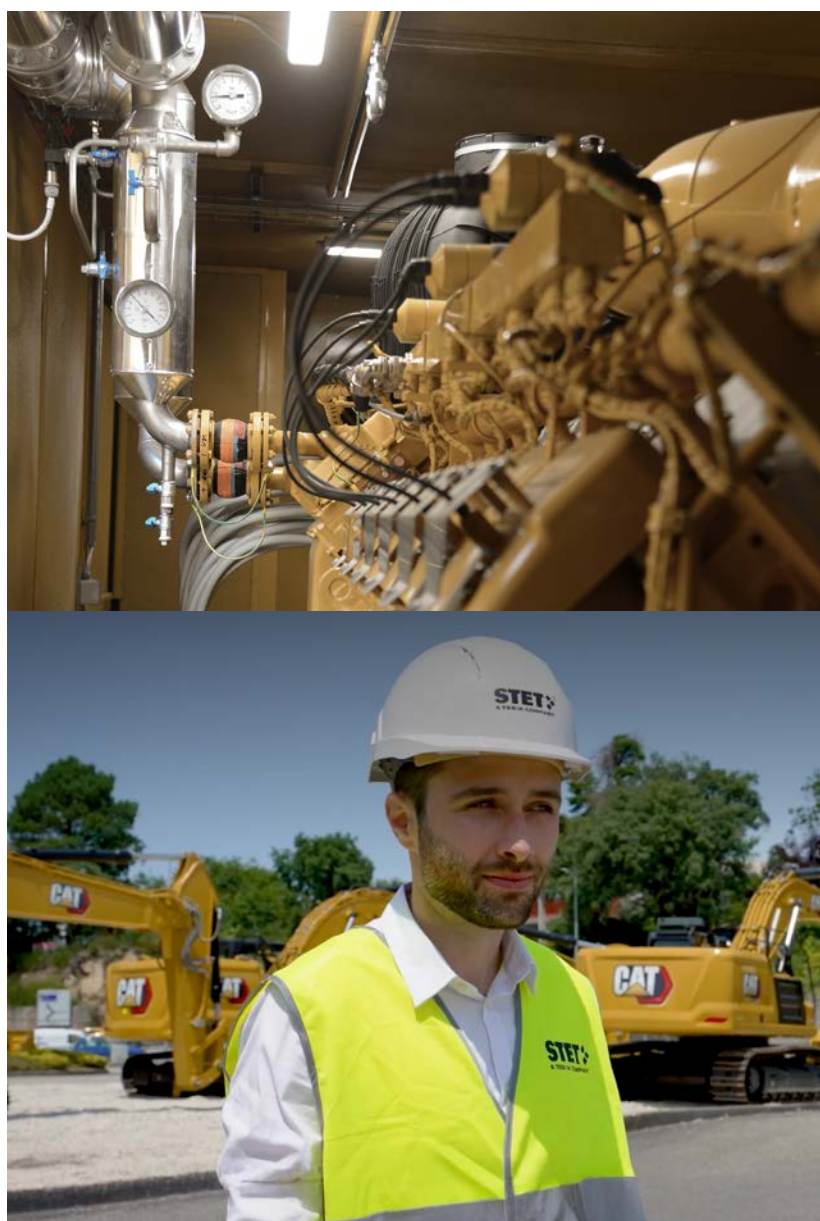
GRI Standard 2021	Informativa	Note/ omissioni
INFORMATIVA GENERALE		
2-1	Dettagli organizzativi	
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	
2-4	Revisione delle informazioni	
2-5	Assurance esterna	Non dovendo adempiere a nessun obbligo di legge, per l'anno in corso il Gruppo non ha sottoposto il documento ad assurance esterna.
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	
2-7	Dipendenti	
2-8	Lavoratori non dipendenti	
2-9	Struttura e composizione della governance	
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	
2-11	Presidente del più alto organo di governo	Il Presidente del più alto organo di governo non è anche un dirigente.
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Con riferimento all'individuazione degli impatti ESG attuali e potenziali del Gruppo TESSA, i massimi dirigenti del Gruppo sono stati coinvolti nel processo di analisi di materialità al fine di individuare e valutare gli impatti più rilevanti. Altri metodi attivati per valutare e gestire gli impatti del Gruppo includono l'istituzione di meccanismi di segnalazione. Infine, in un'ottica di miglioramento continuo, il Gruppo TESSA si impegna nell'identificazione e nella revisione, con frequenza annuale, degli impatti significativi individuati.
2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	
2-15	Conflitti d'interesse	
2-16	Comunicazione delle criticità	In aggiunta a quanto riportato nella sezione di riferimento, si evidenzia che nel 2025, non sono state comunicate criticità al massimo organo di governo.
2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	

GRI Standard 2021	Informativa	Note/ omissioni
INFORMATIVA GENERALE		
2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	
2-23	Impegno in termini di policy	
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	
2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	
2-28	Adesione ad associazioni	
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	
3-1	Processo per determinare i temi materiali	
3-2	Lista dei temi materiali	
3-3	Gestione dei temi materiali	
302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	
302-3	Intensità energetica	
302-4	Riduzione del consumo di energia	
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	
305-3	Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	
306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	
306-2	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	
306-3	Rifiuti generati	
306-4	Rifiuti non conferiti in discarica	

GRI Standard 2021	Informativa	Note/ omissioni
INFORMATIVA GENERALE		
306-5	Rifiuti conferiti in discarica	
303-1	Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	
303-2	Gestione degli impatti legati allo scarico dell'acqua	
303-3	Prelievo idrico	
303-4	Scarico idrico	
303-5	Consumo idrico	
401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	
405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	
403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	
403-3	Servizi per la salute professionale	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	
403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	
403-9	Infortuni sul lavoro	
205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	

IV. Appendice

Impatti, rischi e opportunità rilevanti



Descrizione	Categoria	Sotto-tema/ Sotto sotto-tema	Catena del valore	Orizzonte temporale
E1 – Cambiamento climatico				
Generazione di emissioni di gas a effetto serra Scope 1 e 2 nello svolgimento delle attività dirette del Gruppo (es. consumi gas, consumi carburante, acquisto energia elettrica da fonti fossili).	Impatto negativo attuale	Energia	Operazioni proprie	Breve termine
Generazione di emissioni di gas a effetto serra Scope 3 nello svolgimento delle attività della catena del valore (es. logistica, utilizzo del prodotto, fine vita del prodotto).	Impatto negativo attuale	Energia	Catena del valore a monte e a valle	Breve termine
Supporto alla transizione energetica della catena del valore attraverso l'offerta di servizi quali la progettazione e/o l'installazione di tecnologie a basso impatto ambientale.	Impatto positivo attuale	-Mitigazione dei cambiamenti climatici -Energia	Catena del valore a valle	Breve termine
Danni o interruzioni operative alle strutture nella catena di approvvigionamento di materie prime, componenti o prodotti finiti, dovuti a condizioni meteorologiche estreme causate dal cambiamento climatico (ad esempio inondazioni o incendi).	Rischio	Adattamento ai cambiamenti climatici	Catena del valore a monte	Medio termine
E2 – Inquinamento				
Conseguenze sulla business continuity di TESSA, con potenziali costi aggiuntivi per sanzioni e possibili effetti reputazionali per via della gestione inadeguata delle sostanze preoccupanti / estremamente preoccupanti nelle operazioni proprie.	Rischio	-Sostanze preoccupanti -Sostanze estremamente preoccupanti	Operazioni proprie	Breve termine
E3 – Acqua				
Depauperamento delle risorse idriche locali in seguito a prelievi di acqua in aree a stress idrico connessi alle proprie attività di business (es. lavaggio dei macchinari).	Impatto negativo attuale	Prelievi idrici	Operazioni proprie	Breve termine
Depauperamento delle risorse idriche locali in seguito a prelievi di acqua in aree a stress idrico lungo la catena del valore, legati a processi produttivi dei fornitori.	Impatto negativo potenziale	Prelievi idrici	Catena del valore a monte	Medio Termine

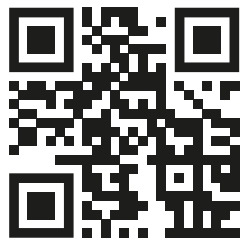
Descrizione	Categoria	Sotto-tema/ Sotto sotto-tema	Catena del valore	Orizzonte temporale
E5 – Economia circolare				
Sostegno all'economia circolare tramite la promozione di modelli di business maggiormente sostenibili, come ad esempio il noleggio e la rivendita dell'usato, al fine di garantire riuso/maggiore utilizzo.	Impatto positivo attuale	-Afflussi di risorse, compreso l'uso delle risorse -Deflussi di risorse connessi a prodotti e servizi	Catena del valore a valle e operazioni proprie	Breve termine
Inadeguato smaltimento e gestione dei rifiuti generati dal Gruppo (es. oli, filtri dell'olio, ecc.).	Impatto negativo potenziale	Rifiuti	Operazioni proprie	Breve termine
Opportunità di business attraverso progetti di riutilizzo e ricondizionamento di macchinari e attrezzature (e.g. maggiore sviluppo e promozione della piattaforma digitale di Gruppo, CYCLICA).	Opportunità	-Afflussi di risorse, compreso l'uso delle risorse -Deflussi di risorse connessi a prodotti e servizi	Catena del valore a valle e operazioni proprie	Breve termine
S1 – Forza lavoro propria				
Sviluppo di adeguati piani di welfare e di well-being per favorire il benessere dei dipendenti, ivi incluso l'equilibrio tra vita professionale e vita privata.	Impatto positivo attuale	-Equilibrio tra vita professionale e vita privata -Salute e Sicurezza	Operazioni proprie	Breve termine
Incidenti, infortuni sul lavoro e/o sviluppo di malattie professionali.	Impatto negativo attuale	Salute e sicurezza	Operazioni proprie	Breve termine
Violazione delle norme contrattuali in materia di livelli salariali adeguati e orari lavorativi non conformi agli standard OIL o a quanto contrattualmente stipulato.	Impatto negativo potenziale	-Orario di lavoro -Salari adeguati	Operazioni proprie	Breve termine
Miglioramento della stabilità finanziaria e del benessere complessivo dei dipendenti grazie a un'occupazione stabile, salari adeguati e orari di lavoro dignitosi.	Impatto positivo attuale	-Orario di lavoro -Salari adeguati	Operazioni proprie	Breve termine
Incremento del benessere delle persone grazie a un ambiente di lavoro inclusivo che promuove i principi di uguaglianza, favorisce la coesione sociale e la valorizzazione delle persone.	Impatto positivo potenziale	Diversità	Operazioni proprie	Breve termine
Promozione di un ambiente lavorativo dinamico e attrattivo, in cui la formazione continua supporta l'accrescimento delle competenze tecniche e professionali, favorendo la crescita dei talenti, la riqualificazione e lo sviluppo professionale.	Impatto positivo attuale	Formazione e sviluppo delle competenze	Operazioni proprie	Breve termine

Descrizione	Categoria	Sotto-tema/ Sotto sotto-tema	Catena del valore	Orizzonte temporale
Perdita di informazioni personali sensibili dei dipendenti derivante dalla divulgazione non autorizzata o accidentale.	Impatto negativo potenziale	Riservatezza	Operazioni proprie	Breve termine
Danni reputazionali e costi aggiuntivi causati dalla violazione delle norme contrattuali legate alle condizioni del lavoro (e.g. retribuzione adeguata, orario lavorativo ed occupazione sicura) dei propri lavoratori.	Rischio	-Orario di lavoro -Salari adeguati -Occupazione sicura	Operazioni proprie	Breve termine
Insoddisfazione dei dipendenti e aumento del turnover a causa di livelli salariali inadeguati, che possono portare a una diminuzione della produttività e a difficoltà nel trattenere i talenti.	Rischio	Salari adeguati	Operazioni proprie	Breve termine
Danni reputazionali e/o interruzioni delle attività del Gruppo TESSA in seguito al verificarsi di incidenti sul lavoro o malattie professionali.	Rischio	Salute e sicurezza	Operazioni proprie	Breve termine
Benefici per l'immagine di Gruppo e maggiore attrattività sul mercato, anche per i giovani talenti, grazie a programmi competitivi di welfare e benessere.	Opportunità	-Equilibrio vita-lavoro -Salute e sicurezza -Salari adeguati	Operazioni proprie	Medio termine
Danni reputazionali a discapito del Gruppo, derivanti da pratiche contrattuali e/o retributive non corrette e disparità di genere sul posto di lavoro.	Rischio	Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore	Operazioni proprie	Medio termine
Risorse dedicate alla formazione (e.g. TESSA YOUiversity) e alla crescita di persone con competenze chiave che abbandonano il Gruppo con conseguente turnover negativo e costi aggiuntivi.	Rischio	Formazione e sviluppo delle competenze	Operazioni proprie	Breve termine
Perdita di competitività nel reclutamento di talenti specializzati e invecchiamento della forza lavoro, con conseguente difficoltà a attrarre giovani professionisti e a garantire il ricambio generazionale.	Rischio	Formazione e sviluppo delle competenze	Operazioni proprie	Breve termine
Raggiungimento degli obiettivi strategici e aumento della competitività attraverso lo sviluppo di competenze tecniche e la formazione di personale qualificato.	Opportunità	Formazione e sviluppo delle competenze	Operazioni proprie	Medio termine
Danni reputazionali e costi aggiuntivi per il Gruppo TESSA dovuti alla perdita di dati dei dipendenti.	Rischio	Riservatezza	Operazioni proprie	Breve termine

Descrizione	Categoria	Sotto-tema/ Sotto sotto-tema	Catena del valore	Orizzonte temporale
S2 – Lavoratori nella catena del valore				
Violazione delle norme contrattuali o dei diritti dei lavoratori (ad esempio, orari di lavoro inferiori agli standard, salari inadeguati, mancanza di libertà di associazione e contrattazione collettiva, lavoro minorile, lavoro forzato) lungo la catena del valore.	Impatto negativo potenziale	-Occupazione sicura -Orario di lavoro -Salari adeguati -Dialogo sociale -Libertà di associazione, compresa l'esistenza di comitati aziendali -Contrattazione collettiva -Lavoro minorile -Lavoro forzato	Catena del valore a monte e a valle	Breve termine
Episodi di discriminazione che riguardano i lavoratori nella catena del valore del Gruppo, ad esempio in relazione a persone con disabilità, disuguaglianza di genere, violenza e molestie sul posto di lavoro.	Impatto negativo potenziale	-Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore -Occupazione e inclusione delle persone con disabilità -Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro -Diversità	Catena del valore a monte e a valle	Breve termine
Perdita di dati aziendali o di informazioni personali sensibili (dei lavoratori nella catena del valore), derivante dalla divulgazione non autorizzata o accidentale.	Impatto negativo potenziale	Riservatezza	Catena del valore a monte e a valle	Breve termine
S3 – Comunità interessate				
Contribuzione allo sviluppo economico, sociale e culturale della comunità in cui il Gruppo opera tramite collaborazioni con attori della value chain, quali istituti accademici e associazioni di settore.	Impatto positivo attuale	Impatti legati al territorio	Tutta la catena del valore	Breve termine
Sviluppo di sinergie con la comunità locale e le istituzioni educative locali che favoriscono la reputazione del Gruppo e l'attrattività.	Opportunità	Impatti legati al territorio	Operazioni proprie	Medio termine
S4 – Consumatori e utilizzatori finali				
Aumento dei costi di richiamo, riparazione e sostituzione e danni reputazionali dovuti alla commercializzazione di prodotti malfunzionanti, di qualità scadente e non sicuri per l'utilizzatore.	Rischio	Salute e sicurezza	Catena del valore a valle e operazioni proprie	Medio termine
Perdita di informazioni personali sensibili (di consumatori finali), derivante dalla divulgazione non autorizzata o accidentale.	Impatto negativo potenziale	Riservatezza	Catena del valore a valle	Breve termine

Descrizione	Categoria	Sotto-tema/ Sotto sotto-tema	Catena del valore	Orizzonte temporale
G1 – Condotta d'impresa				
Sviluppo di una cultura aziendale basata sui principi di etica ed integrità.	Impatto positivo attuale	Cultura d'impresa	Operazioni proprie	Breve termine
Contributo allo sviluppo dell'economia locale attraverso l'adozione di pratiche di pagamento eque e la promozione di fornitori locali.	Impatto positivo attuale	Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	Catena del valore a monte e operazioni proprie	Medio termine
Selezione dei fornitori che incentivino lo sviluppo di prodotti con elevate prestazioni ambientali (ad esempio, macchinari con ridotte emissioni di gas serra, offerte di servizi a sostegno della decarbonizzazione delle imprese), promuovendo altresì i valori della sostenibilità sociale attraverso la collaborazione con partner commerciali in eventi o iniziative di sensibilizzazione (fiere, convegni, conferenze).	Impatto positivo potenziale	Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	Tutta la catena del valore	Medio termine
Danni reputazionali ed extra costi dovuti a sanzioni a causa di una condotta illecita o del verificarsi di episodi di corruzione.	Rischio	Corruzione attiva e passiva	Operazioni proprie	Breve termine





TESSYA.COM

