RENDICONTAZIONE CONSOLIDATA DI SOSTENIBILITÀ 2025

GRUPPO LUTECH

Sommario

INFORMAZIONI GENERALI **5**

1. CRITERI PER LA REDAZIONE **6**

1.1 OBBLIGO DI INFORMATIVA BP-1 & BP-2 - CRITERI GENERALI PER LA REDAZIONE DELLA PROPRIA DICHIARAZIONE SULLA SOSTENIBILITÀ E INFORMATIVA IN RELAZIONE A CIRCOSTANZE SPECIFICHE 6

2. GOVERNANCE **11**

2.1 OBBLIGO DI INFORMATIVA GOV-1 - RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO 11

2.2 OBBLIGO DI INFORMATIVA GOV-2 - INFORMAZIONI FORNITE AGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO E QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ DA QUESTI AFFRONTATE 17

2.3 OBBLIGO DI INFORMATIVA GOV-3 - INTEGRAZIONE DELLE PRESTAZIONI IN TERMINI DI SOSTENIBILITÀ NEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE 19

2.4 OBBLIGO DI INFORMATIVA GOV-4 - DICHIARAZIONE SULLA DUE DILIGENCE 19

2.5 OBBLIGO DI INFORMATIVA GOV - 5 - GESTIONE DEL RISCHIO E CONTROLLI INTERNI SULLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ 21

3. STRATEGIA **23**

3.1 OBBLIGO DI INFORMATIVA SBM-1 - STRATEGIA, MODELLO AZIENDALE E CATENA DEL VALORE 23

3.2 OBBLIGO DI INFORMATIVA SBM-2 - INTERESSI E OPINIONI DEI PORTATORI DI INTERESSI 28

3.3 OBBLIGO DI INFORMATIVA SBM-3 - IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI E LORO INTERAZIONE CON LA STRATEGIA ED IL MODELLO AZIENDALE 30

4. GESTIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ **35**

4.1 OBBLIGO DI INFORMATIVA IRO-1 - DESCRIZIONE DEI PROCESSI PER INDIVIDUARE E VALUTARE GLI IMPATTI, I RISCHI E LE OPPORTUNITÀ RILEVANTI 35

4.2 OBBLIGO DI INFORMATIVA IRO-2 - OBBLIGHI DI INFORMATIVA DEGLI ESRS OGGETTO DELLA DICHIARAZIONE SULLA SOSTENIBILITÀ DELL'IMPRESA 37

4.3 OBBLIGHI MINIMI DI INFORMATIVA - POLITICHE MDR-P, MDR-A, MDR-T & MDR-M 48

TABELLA DI SINTESI - POLITICHE 49

TABELLA DI SINTESI - AZIONI 53

INFORMAZIONI AMBIENTALI **55**

ESRS E1 - CAMBIAMENTI CLIMATICI **56**

1. STRATEGIA **57**

1.1 OBBLIGO DI INFORMATIVA - E1-1 - PIANO DI TRANSIZIONE PER LA MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI 57

1.2 OBBLIGO DI INFORMATIVA E1-2 - POLITICHE RELATIVE ALLA MITIGAZIONE DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO E ALL'ADATTAMENTO ALLO STESSO 57

1.3 OBBLIGO DI INFORMATIVA E1-3 - AZIONI E RISORSE RELATIVE ALLE POLITICHE IN MATERIA DI CAMBIAMENTO CLIMATICO 60

2. METRICHE E OBIETTIVI **62**

2.1 OBBLIGO DI INFORMATIVA E1-4 - OBIETTIVI RELATIVI ALLA MITIGAZIONE DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO 62

2.2 OBBLIGO DI INFORMATIVA E1-5 - CONSUMO DI ENERGIA E MIX ENERGETICO 64

2.3 OBBLIGO DI INFORMATIVA E1-6 - EMISSIONI LORDE DI GES DI AMBITO 1, 2, 3 ED EMISSIONI TOTALI DI GES 66

INFORMAZIONI SOCIALI **71**

ESRS S1 - FORZA LAVORO PROPRIA **72**

1. STRATEGIA **73**

1.1 OBBLIGO DI INFORMATIVA RELATIVO ALL'ESRS 2 SBM-2 - INTERESSI E OPINIONI DEI PORTATORI DI INTERESSI 73

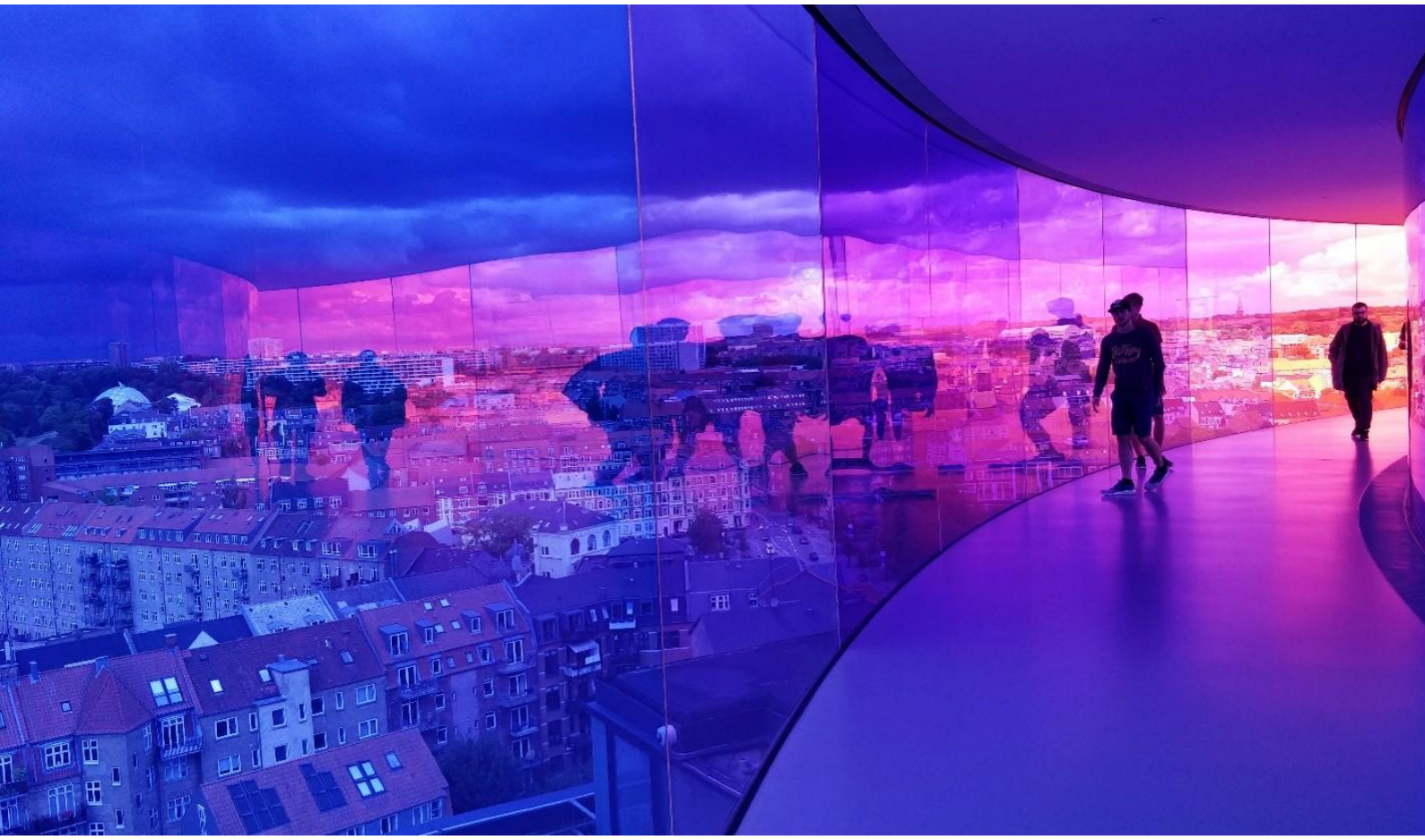
2. GESTIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ **75**

2.1 Obbligo di informativa S1-1 - Politiche relative alla forza lavoro propria ... 75
2.2 Obbligo di informativa S1-2 - Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti ... 79
2.3 Obbligo di informativa S1-3 - Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni ... 81
2.4 Obbligo di informativa S1-4 - Interventi su impatti e approcci rilevanti per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni e approcci ... 82
3. Metriche e obiettivi ... 90
3.1 Obbligo di informativa S1-5 - Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti ... 90
3.2 Obbligo di informativa S1-6 - Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa ... 90
3.3 Obbligo di informativa S1-7 - Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa ... 93
3.4 Obbligo di informativa S1-8 - Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale ... 94
3.5 Obbligo di informativa S1-9 - Metriche della diversità ... 95
3.6 Obbligo di informativa S1-10 - Salari adeguati ... 98
3.7 Obbligo di informativa S1-11 - Protezione sociale ... 98
3.8 Obbligo di informativa S1-12 - Persone con disabilità ... 99
3.9 Obbligo di informativa S1-13 - Metriche di formazione e sviluppo delle competenze ... 100
3.10 Obbligo di informativa S1-14 - Metriche di salute e sicurezza ... 101
3.11 Obbligo di informativa S1-15 - Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata ... 102
3.12 Obbligo di informativa S1-16 - Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale) ... 102
3.13 Obbligo di informativa S1-17 - Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani ... 104
ESRS S2 - LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE ... 105
1. Strategia ... 106
1.1 Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-2 - Interessi e opinioni dei portatori d'interessi ... 106
2. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità ... 107
2.1 Obbligo di informativa S2-1 - Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore ... 107
2.2 Obbligo di informativa S2-2 - Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti ... 110
2.3 Obbligo di informativa S2-3 - Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori della catena del valore di esprimere preoccupazioni ... 111
2.4 Obbligo di informativa 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 ... 112
3. Metriche e obiettivi ... 114
3.1 Obbligo di informativa S2-5 - Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti ... 114
ESRS S4 - CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI ... 115
1. Strategia ... 116
1.1 Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-2 - Interessi e opinioni dei portatori d'interessi ... 116
2. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità ... 117
2.1 Obbligo di informativa S4-1 - Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali ... 117

2.2 Obbligo di informativa S4-2 - Processi di coinvolgimento dei consumatori e dei lavoratori finali in merito agli impatti ... 119
2.3 Obbligo di informativa S4-3 - Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni ... 123
2.4 Obbligo di informativa S4-4 - Interventi su impatti rilevanti sui consumatori e utilizza-tori finali e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni ... 125
3. Metriche e obiettivi ... 128
3.1 Obbligo di informativa S4-5 - Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti ... 128
INFORMAZIONI DI GOVERNANCE ... 129
ESRS G1 - CONDOTTA DELLE IMPRESE ... 130
1. Governance ... 131
1.1 Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 GOV-1 - Ruolo degli organi di Amministrazione, Direzione e Controllo ... 131
1.2 Obbligo di informativa G1-1 - Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese ... 133
1.3 Obbligo di informativa G1-2 - Gestione dei rapporti con i fornitori ... 138
1.4 Obbligo di informativa G1-3 - Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva ... 141
2. Metriche e obiettivi ... 147
2.1 Obbligo di informativa G1-4 - Casi accertati di corruzione attiva o passiva ... 147
2.2 Obbligo di informativa G1-5 - Influenza politica e attività di lobbying ... 147
2.3 Obbligo di informativa G1-6 - Prassi di pagamento ... 147

INFORMAZIONI GENERALI

1. Criteri per la redazione

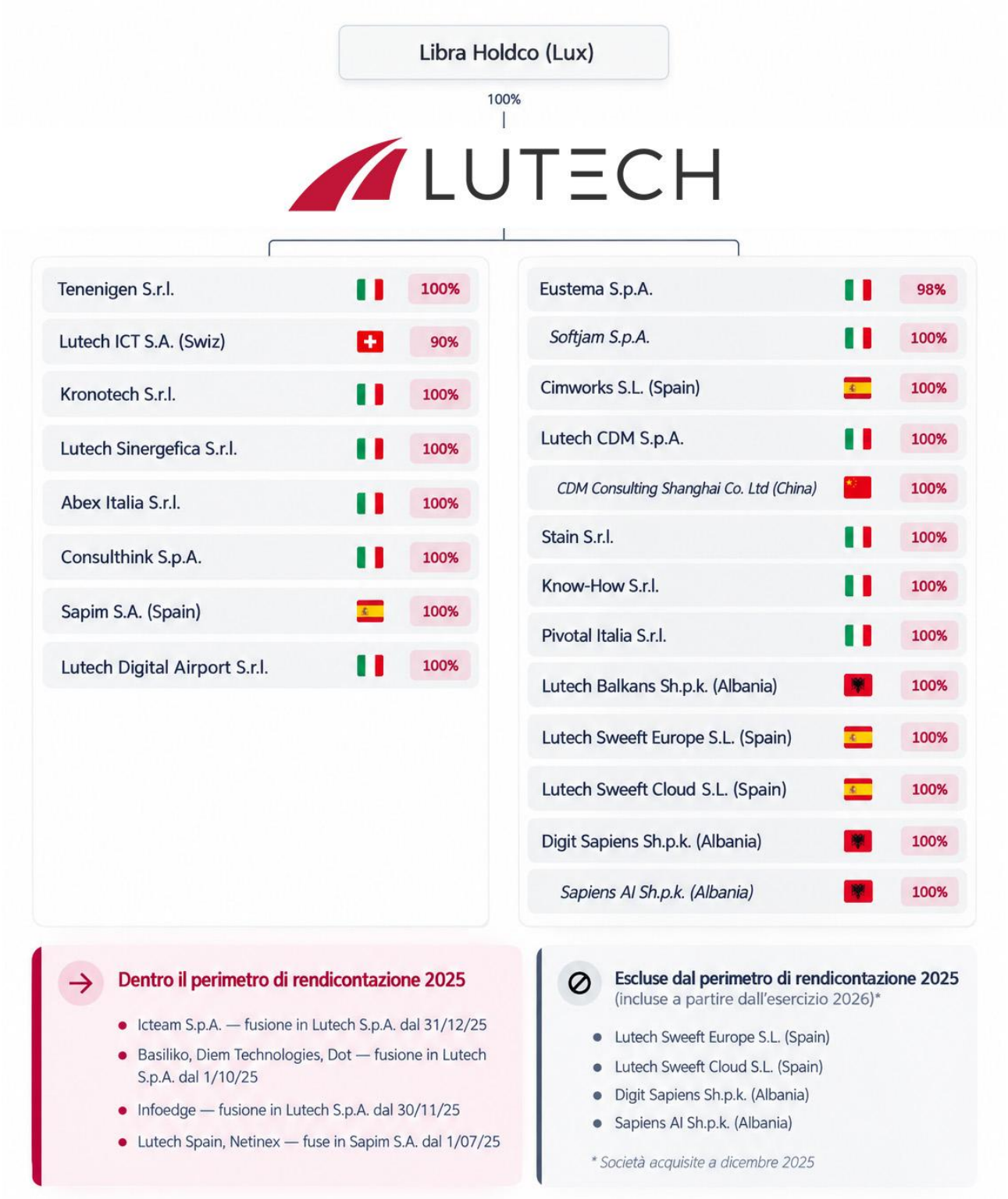


1.1 Obbligo di informativa BP-1 & BP-2 - Criteri generali per la redazione della propria dichiarazione sulla sostenibilità e informativa in relazione a circostanze specifiche

Nei presenti paragrafi introduttivi sono illustrati i criteri adottati per la redazione della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità (di seguito anche “Rendicontazione di Sostenibilità” o “Rendicontazione”) del Gruppo Lutech (di seguito anche “Gruppo”), riferita al periodo 1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2025 e predisposta in conformità agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS). In continuità con l’esercizio precedente e con riferimento all’esercizio 2025, la Rendicontazione è redatta su base volontaria, sulla base della verifica del perimetro soggettivo e temporale applicabile, non essendo il Gruppo soggetto all’obbligo di rendicontazione previsto dall’art. 4 del Decreto Legislativo 125/2024, di recepimento della Direttiva 2022/2464/UE (Corporate Sustainability Reporting Directive - CSRD).

Le eventuali disposizioni transitorie (*phase-in*) applicate sono indicate nella tabella dell'ESRS Content Index.

La struttura del Gruppo Lutech al 31 dicembre 2025 è rappresentata nel seguente schema societario:



Nel corso del 2025 il Gruppo ha proseguito il proprio percorso di crescita e consolidamento attraverso operazioni straordinarie di integrazione e acquisizione societaria.

Sul fronte delle fusioni per incorporazione, con efficacia fiscale e civilistica dal 1° gennaio 2025, sono state incorporate in Lutech S.p.A. le seguenti società: ICTeam S.p.A. (fusione perfezionata al 31 dicembre 2025), Basiliko S.r.l., DIEM Technologies S.r.l., Dot S.r.l. (tutte e tre con fusione perfezionata al 1° ottobre 2025) e Infoedge S.r.l. (fusione perfezionata al 30 novembre 2025). Sul fronte spagnolo, Lutech Spain S.L. e Netinex S.A. sono state incorporate in Sapim S.A. con efficacia dal 1° luglio 2025. Per quanto riguarda le nuove acquisizioni, nel corso del 2025 la società Consulthink S.p.A. è entrata a far parte del perimetro di Gruppo.

Si evidenzia inoltre che le controllate Lutech ICT Solutions S.A. (Svizzera) e CDM Consulting Shanghai Co. Ltd (Cina), pur già appartenenti al Gruppo Lutech nel corso del precedente esercizio di rendicontazione, non erano state ricomprese nel perimetro in quanto ritenute non significative ai fini della rappresentazione. A partire dal presente esercizio, tali società sono state incluse, consentendo di conseguire un perimetro di rendicontazione pienamente completo e coerente.

A dicembre 2025 il Gruppo ha inoltre perfezionato l'acquisizione di quattro ulteriori società - Lutech Sweeft Europe S.L., Lutech Sweeft Cloud S.L. (Spagna), Digit Sapiens Sh.p.k. e Sapiens AI Sh.p.k. (Albania) - il cui ingresso nel Gruppo è avvenuto a ridosso della chiusura dell'esercizio.

Il perimetro della presente Rendicontazione consolidata di sostenibilità coincide con quello del bilancio consolidato del Gruppo e include la capogruppo Lutech S.p.A. e le società controllate consolidate integralmente. Sono invece escluse le quattro società acquisite il 19 dicembre 2025 - Lutech Sweeft Europe S.L., Lutech Sweeft Cloud S.L., Digit Sapiens Sh.p.k. e Sapiens AI Sh.p.k. - in quanto il loro ingresso nel Gruppo è avvenuto a ridosso della chiusura dell'esercizio e non consente una rendicontazione completa e rappresentativa per l'anno di riferimento; tali società saranno incluse a partire dalla Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità 2026.



Le società incluse nel perimetro rappresentano, ai fini della presente Rendicontazione, il "Gruppo Lutech".

La Rendicontazione di Sostenibilità del Gruppo Lutech considera l'intera catena del valore, includendo, ove rilevanti, informazioni relative ai rapporti commerciali diretti e indiretti a monte e a valle delle attività del Gruppo. Le informazioni relative alla catena del valore sono fornite prevalentemente in forma qualitativa con riferimento agli impatti, ai rischi e alle opportunità rilevanti identificati attraverso il processo di doppia materialità.

La Rendicontazione è strutturata in conformità a quanto previsto dall'ESRS 1 e articolata nelle seguenti sezioni:

1) informazioni generali
2) informazioni ambientali
3) informazioni sociali
4) informazioni di governance

Ciascuna sezione riporta le informazioni relative ai temi materiali individuati dal Gruppo, descrivendo politiche, azioni, obiettivi e metriche adottati.

Il Gruppo non si è avvalso della facoltà di omettere informazioni relative a proprietà intellettuale, know-how o risultati dell'innovazione, né delle esenzioni informative previste con riferimento a sviluppi imminenti o questioni oggetto di negoziazione. La Rendicontazione si basa prevalentemente su dati quantitativi provenienti dai sistemi gestionali interni del Gruppo; eventuali stime sono state elaborate sulla base delle migliori informazioni disponibili alla data di redazione e adeguatamente descritte nelle relative sezioni informative.

Per quanto concerne gli orizzonti temporali adottati, in continuità con l'esercizio precedente, il Gruppo adotta i seguenti orizzonti temporali di riferimento:

- breve termine: da 0 a 2 anni, coerentemente con gli orizzonti di pianificazione economico-finanziaria del Gruppo;
- medio termine: oltre i 2 anni e fino a 5 anni;
- lungo termine: oltre i 5 anni.

La Rendicontazione si basa prevalentemente su dati quantitativi provenienti dai sistemi gestionali interni del Gruppo. Con riferimento alle metriche che includono dati relativi alla catena del valore a monte e/o a valle, il Gruppo utilizza, ove possibile, informazioni derivanti da fonti dirette. Qualora si sia reso necessario ricorrere a fonti indirette, proxy o medie di settore, ne vengono descritte la base di preparazione, il livello di accuratezza stimato e le eventuali azioni previste per migliorarne progressivamente l'affidabilità nei futuri esercizi di rendicontazione.

Il Gruppo individua, inoltre, le metriche quantitative eventualmente soggette a livelli di incertezza estimativa, evidenziandone, ove rilevanti, le principali cause e le ipotesi adottate ai fini della valutazione. Poiché il 2024 ha rappresentato il primo esercizio di rendicontazione consolidata redatta secondo gli ESRS su base volontaria per tutto il Gruppo Lutech, la presente Rendicontazione include, ove disponibili e comparabili, informazioni comparative riferite all'esercizio precedente. Alcuni indicatori potrebbero tuttavia essere oggetto di progressivo affinamento metodologico nei futuri esercizi di rendicontazione.

Nel corso della predisposizione della presente Rendicontazione di Sostenibilità sono stati individuati alcuni errori relativi a periodi precedenti, tali da richiedere riesposizioni o rettifiche delle informazioni comparative presentate, ai sensi di quanto previsto dall'ESRS 1. La natura di tali errori e le relative correzioni sono illustrate nei rispettivi paragrafi tematici, cfr. E1 - Cambiamento climatico e S1 - Forza lavoro propria, a cui si rimanda.

Il Gruppo Lutech non è soggetto ad ulteriori obblighi normativi in materia di Rendicontazione di Sostenibilità, incluse le disposizioni previste dall'art. 8 del Regolamento (UE) 2020/852 ("Tassonomia Europea").

Qualora nella presente Rendicontazione siano incluse informazioni mediante riferimento ad altri documenti societari, il Gruppo ne indica puntualmente la collocazione, in conformità alle disposizioni previste dall'ESRS 1 - sezione 9.1 "Incorporazione mediante riferimento".

2. Governance

2.1 Obbligo di informativa GOV-1 - Ruolo degli organi di Amministrazione, Direzione e Controllo

Il Gruppo Lutech adotta un modello di governance tradizionale articolato in organi di amministrazione, direzione e controllo (di seguito anche "ADC") chiaramente definiti, ai quali spettano responsabilità distinte in materia di supervisione strategica, gestione operativa e vigilanza indipendente. In tale contesto, la sostenibilità - declinata nelle sue dimensioni ambientale, sociale e di governance (di seguito anche "ESG") - è integrata all'interno dei processi decisionali nei massimi livelli aziendali.

La responsabilità ultima in materia ESG è attribuita al Group Chief Executive Officer, che esercita la governance dei processi aziendali rilevanti, ivi inclusi quelli di natura ESG. Le persone preposte alla sorveglianza dei temi materiali e dei relativi impatti, rischi e opportunità (di seguito anche "IRO") nei vari organi ADC operano in stretta relazione con questa figura apicale.

Ciascun organo esplicita la propria responsabilità in materia di Impatti, Rischi e Opportunità nelle rispettive mission aziendali, nei mandati dei Consigli di Amministrazione e nelle Politiche sistemiche su materie ESG, sulla base della Procedura (PSQ-000) Struttura Organizzativa Generale. Tale documento li rende formalmente responsabili di tali argomenti e parte di un processo strutturato di Due Diligence ESG.

Di seguito si riporta la composizione aggiornata al 2025 degli organi di amministrazione, direzione e controllo della capofila Lutech S.p.A., con indicazione delle cariche, del genere e della natura dell'incarico.

Organi di amministrazione, direzione e controllo

Nome e Cognome	Carica	Genere	Incarico Esecutivo	Indipendente
Pirovano Tullio	Presidente CdA e Consigliere	M	No	No
Di Franco Giuseppe	Amministratore Delegato e Consigliere	M	Sì	No
Donna Luca	Amministratore Delegato e Consigliere	M	Sì	No
Aliberti Giancarlo Rodolfo	Consigliere	M	No	Sì
Lancellotti Roberto Osvaldo	Consigliere	M	No	Sì
Cipparrone Gabriele	Consigliere	M	No	No
Testa Maria Paola	Consigliere	F	No	No
Gatti Anna	Consigliere	F	No	Sì

Il Consiglio di Amministrazione di Lutech S.p.A. è composto da otto membri, di cui due con incarichi esecutivi in qualità di Amministratori Delegati (pari al 25% del totale) e sei senza incarichi esecutivi (75%). Non è prevista una quota di rappresentanza dei dipendenti o di altri lavoratori all'interno dell'organo.

Con riferimento alla composizione per genere, il CdA registra la presenza di sei uomini (75%) e due donne (25%).

La percentuale di membri indipendenti del CdA è pari al 25%. L'indipendenza è valutata sulla base di tre criteri: assenza di legami finanziari rilevanti con la Società, indipendenza personale da azionisti di riferimento, neutralità operativa rispetto alla gestione corrente.

Si evidenzia che, nel corso dell'esercizio 2025, Marc Rafael Henckel ha ricoperto la carica di Consigliere fino a giugno 2025, data di cessazione dall'incarico. La tabella sopra riportata riflette pertanto la composizione del Consiglio di Amministrazione alla data del 31 dicembre 2025.

Si segnala che Lutech S.p.A. è detenuta per il 97,71% da Libra HoldCo S.à r.l. e per il 2,29% da Lutech stessa. I rappresentanti del fondo d'investimento APAX presenti nel CdA non soddisfano i requisiti di indipendenza in ragione del loro legame con l'azionista di maggioranza.

Collegio Sindacale

Nome e Cognome	Carica	Genere	Natura
Broggi Mario	Presidente del Collegio Sindacale	M	Controllo
Rebora Alessandro	Sindaco Effettivo	M	Controllo
Donnini Gianluca	Sindaco Effettivo	M	Controllo
Setti Chiara Benedetta Francesca	Sindaco Supplente	F	Controllo
Giudice Vito	Sindaco Supplente	M	Controllo

Il Collegio Sindacale è composto da 5 membri (3 effettivi e 2 supplenti), tutti con funzioni di controllo e privi di poteri esecutivi per definizione normativa. La composizione per genere è: 4 uomini (80%) e 1 donna (20%).

Comitato per la Sostenibilità

Nome e Cognome	Carica	Genere	Incarico Esecutivo
Lancellotti Roberto	Componente Comitato Sostenibilità	M	No
Testa Mariapaola	Componente Comitato Sostenibilità	F	No
Merella Francesca	Chief People Officer	F	No
Rossato Cristina	Chief Compliance Officer	F	No

Nel 2024 è stato istituito il Comitato per la Sostenibilità di Lutech S.p.A. al fine di rafforzare la governance delle tematiche ESG. I suoi componenti sono nominati e revocati con delibera del Consiglio di Amministrazione della capofila Lutech S.p.A. e possono essere scelti esclusivamente tra gli amministratori esecutivi o non esecutivi della Società e delle società del Gruppo Lutech. Lo statuto prevede che almeno un componente sia dotato dei requisiti di indipendenza e almeno uno possegga un'adeguata esperienza in materia di sostenibilità e sviluppo sostenibile.

Ai lavori del Comitato partecipano, senza diritto di voto, il Chief People Officer e il Chief Compliance Officer del Gruppo, con funzione di supporto tecnico. Le attività individuate dal Comitato vengono poi demandate alla funzione Corporate Social Responsibility per la loro implementazione all'interno della capofila e delle

aziende del Gruppo. Ulteriori dettagli operativi sono contenuti nel Regolamento del Comitato per la Sostenibilità, pubblicato nel primo trimestre del 2024 (artt. 3 e 6).

Comitato Nomine e Remunerazione

Nome e Cognome	Carica	Genere	Incarico Esecutivo
Anna Gatti	Presidente del Comitato	F	No
Gabriele Cipparrone	Componente del Comitato	M	No
Tullio Pirovano	Componente del Comitato	M	No

Il **Comitato Nomine e Remunerazione** di Lutech S.p.A. è stato istituito nell'ambito del sistema di governance societaria a supporto del Consiglio di Amministrazione, in attuazione dei principi e delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance. Il relativo regolamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il 25 gennaio 2024. I componenti e il Presidente del Comitato sono nominati dal Consiglio di Amministrazione, che ne definisce altresì la composizione e l'eventuale revoca. I membri sono selezionati sulla base di competenze adeguate alle materie di competenza del Comitato, con particolare attenzione alle tematiche di governance, remunerazione e pianificazione manageriale.

Il Comitato svolge funzioni consultive e propositive in materia di **governance, nomine e remunerazione**. In particolare, supporta il **Consiglio di Amministrazione** nei processi di selezione e successione del management, nell'autovalutazione degli organi societari e nella definizione delle politiche retributive e incentivanti del top management.

La finalità del Comitato è garantire che le decisioni relative alla composizione degli organi di governo e alla remunerazione del management siano assunte secondo criteri di trasparenza, competenza, meritocrazia e sostenibilità di lungo periodo, contribuendo al buon governo societario e alla creazione di valore per il Gruppo.

Organismo di Vigilanza (“ODV”)

Nome e Cognome	Carica	Genere	Incarico Esecutivo
Varraso Gianluca	Presidente ODV	M	No
Rossato Cristina	Componente ODV	F	No
Nardone Carlo	Componente ODV	M	No

L'Organismo di Vigilanza è composto da 3 membri (2 uomini e 1 donna) e opera in conformità al D.Lgs. 231/2001, con funzioni di vigilanza sull'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Lutech S.p.A.

Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione (“FCPC”)

Nome e Cognome	Carica	Genere	Incarico Esecutivo
Palavezzati Mariacristina	Componente FCPC	F	No
Rossato Cristina	Componente FCPC	F	No

Nutta Monica	Componente FCPC	F	No

La FCPC è composta da 3 componenti, tutte di genere femminile (100%). Nessuno dei componenti riveste incarichi esecutivi.

Comitato Parità di Genere (CPG)

Nome e Cognome	Carica	Genere	Incarico Esecutivo
Ciccarelli Carlo	Componente CPG	M	Sì
Merella Francesca	Componente CPG	F	Sì
Rossato Cristina	Componente CPG	F	No
Cortese Elena	Componente CPG	F	No
Palavezzati Mariacristina	Componente CPG	F	No
Molinari Felice	Componente CPG	M	No
Capra Gianluca[1]	Componente CPG	M	Sì

Il CPG è composto da 7 membri: 3 con incarichi esecutivi (43%) e 4 senza (57%). La composizione per genere è: 3 uomini (43%) e 4 donne (57%).

Social Performance Team (SPT)

Nome e Cognome	Carica	Genere	Incarico Esecutivo
Molinari Felice	Componente SPT	M	No
Cortese Elena	Componente SPT	F	No
Palavezzati Mariacristina	Componente SPT	F	No
Capra Gianluca	Componente SPT	M	Sì
Di Gaudio Elena Maria	Componente SPT	F	No
Fasoli Anna Maria	Componente SPT	F	No
Cirino Patrizia	Componente SPT	F	No
Cernuschi Mario Giovanni	Componente SPT	M	No

Il SPT è composto da 8 membri: 1 con incarico esecutivo (Capra Gianluca, 12,5%) e 7 senza (87,5%). La composizione per genere è: 3 uomini (37,5%) e 5 donne (62,5%).

Diversità, competenze ed esperienza ESG degli organi ADC

L'esperienza relativa ai settori, ai prodotti e alle aree geografiche in cui opera Lutech S.p.A. è garantita da manager che hanno maturato una profonda competenza nell'evoluzione del settore digitale e dei servizi IT. I componenti degli organi ADC possono godere di una precedente attività in altre imprese del settore, grazie alla quale hanno potuto rafforzare la conoscenza delle dinamiche organizzative e gestionali.

[1] Membro subentrato nel corso di aprile 2026 in sostituzione di Ada Velati, non più in forza in azienda dal 12/2025.

In generale, tutti i membri degli organi ADC - siano essi con poteri esecutivi, indipendenti o meno - vantano un'esperienza pluridecennale nel settore e nei mercati in cui la Società opera. I rappresentanti del fondo d'investimento APAX presenti nel CdA hanno maturato significative esperienze nel mercato italiano frutto di precedenti investimenti e sono stati selezionati per la loro riconosciuta esperienza nel settore tecnologico.

In ambito ESG, i suddetti professionisti hanno maturato una sensibilità specifica attraverso la revisione di policy e strategie che hanno consentito di anticipare tempi e modalità di raccolta e analisi dei dati. Ne è esempio concreto il percorso di simulazione anticipata della rendicontazione obbligatoria in ambito CSRD, avviato da Lutech S.p.A. nel 2023 per la propria rendicontazione e, dal 2024, esteso alla rendicontazione dell'intero Gruppo Lutech.

Gli organi ADC determinano se sono disponibili - o saranno disponibili - le competenze ESG necessarie attraverso il presidio delle seguenti funzioni aziendali, che, pur non essendo formalmente organi ADC, dialogano puntualmente con essi:

- Funzione Corporate Social Responsibility (CSR): ha il compito di guidare Lutech S.p.A. in ambito ESG, coordinando i progetti (tra cui la Rendicontazione di Sostenibilità) e promuovendo iniziative su tematiche ambientali, sociali e di governance, in raccordo con le diverse aziende del Gruppo.
- Funzione HSE di Gruppo: garantisce che le attività aziendali siano condotte nel pieno rispetto del D.Lgs. 81/08 (Salute e Sicurezza sul lavoro) e del D.Lgs. 152/06 (Testo Unico Ambientale); collabora con la funzione Compliance per lo sviluppo, l'attuazione e il controllo del sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro (ISO 45001:2018) e del sistema di gestione ambientale (ISO 14001:2015).
- Altri organi di governance ESG delle società del Gruppo, operativamente indipendenti rispetto alla capofila.

Per expertise particolarmente verticali, Lutech S.p.A. si avvale altresì di consulenti esterni qualificati che, in modalità advisory, contribuiscono al percorso di consapevolezza e miglioramento degli impatti ESG, dialogando con la capofila e con le singole società del Gruppo qualora il tema trattato sia specificamente attinente a una di esse.

La dirigenza di Lutech S.p.A. riveste un ruolo fondamentale nei processi, nei controlli e nelle procedure di governance che monitorano gli impatti, i rischi e le opportunità ESG. Il ruolo della dirigenza nei processi di controllo dei temi materiali e dei relativi IRO è rappresentato in primo luogo dalla presenza del Group Chief Executive Officer, che - come indicato - detiene la responsabilità ultima e il governo dei processi ESG.

Il controllo sulla gestione dei temi materiali e degli impatti, rischi e opportunità associati avviene tramite la funzione CSR - collocata all'interno della funzione Compliance della capofila - la quale opera in raccordo con le diverse società del Gruppo e promuove la partecipazione delle stesse ai processi di costruzione di Politiche e procedure ESG sistemiche.

Gli organi ADC di Lutech S.p.A. verificano gli obiettivi definiti in esito al processo di analisi degli IRO e i loro progressi attraverso un monitoraggio che si attiva in caso di criticità rilevate dall'area CSR o da una specifica società del Gruppo. Gli organi ADC tengono conto di quanto segnalato valutando gli elementi caso per caso e decidendo se e come intervenire per ridurre un rischio o massimizzare un'opportunità.

Il Comitato per la Sostenibilità svolge un ruolo di raccordo fondamentale in questo processo: le attività da esso individuate vengono demandate alla funzione CSR per la loro applicazione all'interno della capofila e delle aziende del Gruppo. Ulteriori dettagli operativi sono descritti nel Regolamento del Comitato per la

Sostenibilità (pubblicato nel primo trimestre del 2024), con particolare riferimento agli articoli 3 e 6, che approfondiscono i controlli e le modalità di integrazione con le altre funzioni interne nelle diverse aziende del Gruppo.

Sintesi dei dati di governance 2025[2]

Organo	N. Membri	Esecutivi	Donne	Uomini
Consiglio di Amministrazione	8	2 (25%)	2 (25%)	6 (75%)
Collegio Sindacale	5	0 (0%)	1 (20%)	4 (80%)
Comitato Sostenibilità	2	0 (0%)	1 (50%)	1 (50%)
Comitato Nomine e remunerazione	3	0 (0%)	1 (33%)	2 (67%)
ODV	3	0 (0%)	1 (33%)	2 (67%)
FCPC	3	0 (0%)	3 (100%)	0 (0%)
CPG	7	3 (43%)	4 (57%)	3 (43%)
SPT	8	1 (12,5%)	5 (62,5%)	3 (37,5%)
Totale complessivo	36	6 (17%)	17 (47%)	19 (53%)

2.2 Obbligo di informativa GOV-2 - Informazioni fornite agli Organi di Amministrazione, Direzione e Controllo e questioni di sostenibilità da questi affrontate

Nel corso del periodo di rendicontazione 2025, gli organi di Amministrazione, Direzione e Controllo del Gruppo Lutech sono stati periodicamente informati in merito ai temi materiali e ai potenziali Impatti, Rischi e Opportunità connessi ai temi ESG, nonché rispetto allo stato di avanzamento delle azioni e delle politiche di sostenibilità del Gruppo.

Come indicato nei paragrafi successivi, si precisa che gli IRO riportati con riferimento al 2025 non risultano direttamente riconducibili agli esiti del processo preliminare di doppia materialità condotta nell'anno di rendicontazione, bensì derivano da un processo di identificazione svolto sulla base degli elementi emersi nell'ambito dei sistemi di gestione e delle analisi condotte ai sensi degli standard ISO applicabili e di altri presidi organizzativi e di controllo già in essere nel Gruppo.

L'analisi di Doppia Rilevanza 2025, infatti, è stata principalmente finalizzata all'individuazione dei temi materiali rilevanti per il Gruppo Lutech e non ha ancora previsto una formalizzazione strutturata degli Impatti, Rischi e Opportunità (IRO) associati ai singoli temi materiali.

Nel corso del 2025, gli organi ADC hanno confermato e monitorato i temi rilevanti emersi dalla precedente valutazione dei temi materiali e hanno contestualmente avviato attività volte all'aggiornamento metodologico del processo di valutazione, in previsione di un progressivo affinamento dell'analisi. Tale

[2] I dati si riferiscono esclusivamente alla capofila Lutech S.p.A. Sono inclusi tutti gli organi formali di governance della società (CdA, Collegio Sindacale, Comitato per la Sostenibilità, ODV, FCPC, CPG, SPT). La percentuale di indipendenti nel CdA è pari al 25% (2 su 8 consiglieri).

percorso consentirà, nel successivo esercizio di rendicontazione, una più puntuale identificazione, valutazione e prioritizzazione degli IRO rilevanti per il Gruppo.

In linea con lo scorso anno, il coordinamento delle attività è stato assicurato dalla funzione CSR della capogruppo Lutech S.p.A., in accordo con il Comitato per la Sostenibilità e con le principali funzioni aziendali coinvolte nei processi ESG, anche nell'ambito dei riesami della Direzione previsti dai sistemi di gestione certificati del Gruppo e durante le attività di predisposizione della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità relativa all'esercizio 2025.

Nel corso dell'esercizio, gli organi ADC hanno ricevuto aggiornamenti periodici riguardanti:

- l'evoluzione dell'aggiornamento dell'analisi di doppia materialità;
- lo stato di implementazione delle politiche e dei processi ESG;
- l'avanzamento delle azioni e degli obiettivi di miglioramento definiti a livello di Gruppo.

L'attività di confronto tra organi ADC, funzione CSR e funzioni aziendali competenti ha inoltre contribuito all'aggiornamento e al consolidamento del framework normativo interno del Gruppo, attraverso il mantenimento e la revisione delle principali politiche e procedure ESG, tra cui:

- (POL-900) Politica di sostenibilità - invariata rispetto al 2024
- (MAM-POL) Politica ambientale - a partire dal 2026 prevista espansione al perimetro del gruppo
- (PSQ-500) Politica per la prevenzione della corruzione - aggiornata nel corso del 2025
- (POL-960) Politica per la responsabilità sociale - aggiornata nel corso del 2025
- (POL-970) Politica per la diversità, l'equità e l'inclusione - adottata nel corso del 2025
- (POL-971) Politica per la genitorialità - adottata nel corso del 2025, con estensione al perimetro di gruppo prevista per il 2026
- (MSL-POL) Politica del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro - Politiche e sistemi di gestione della salute e sicurezza, ove presenti (certificati ISO 45001:2018); l'estensione a livello di Gruppo è prevista per il 2026, con relativo aggiornamento della documentazione.

Per l'elenco completo delle Politiche di Gruppo e delle singole società controllate si rimanda alla tabella "Tabella di sintesi - Politiche", in chiusura del presente capitolo, e ai relativi approfondimenti nei capitoli tematici.

L'efficacia e l'adeguatezza delle politiche sopra richiamate sono monitorate dalle funzioni aziendali responsabili delle rispettive tematiche ESG e coordinate dalla funzione CSR, inserita nell'area Compliance di Gruppo, che presidia il processo di raccolta delle informazioni, monitoraggio e rendicontazione.

L'approccio adottato dal Gruppo nella gestione degli IRO è orientato a principi di prevenzione e miglioramento continuo. In particolare, con riferimento agli impatti e ai rischi, il Gruppo privilegia un approccio precauzionale volto ad anticipare potenziali effetti negativi e a definire misure di mitigazione e prevenzione. Parallelamente, relativamente alle opportunità, gli organi ADC adottano un approccio data-driven e prospettico, basato sull'analisi di scenario e sulla valutazione dei potenziali benefici strategici, economici e reputazionali derivanti dalle iniziative ESG.

2.3 Obbligo di informativa GOV-3 - Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione

La politica retributiva 2025 del Gruppo Lutech non prevede componenti variabili legate a obiettivi o tematiche di sostenibilità e, allo stato attuale, non è pianificata l'introduzione di sistemi di incentivazione di tale natura nelle prossime annualità. Inoltre, nell'anno di rendicontazione, il Gruppo non ha adottato piani di incentivazione per i membri degli organi di Amministrazione, Direzione e Controllo collegati a obiettivi di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra (di seguito anche "GES"), né le relative performance sono state valutate rispetto al raggiungimento di tali obiettivi.

2.4 Obbligo di informativa GOV-4 - Dichiarazione sulla Due Diligence

Il Gruppo Lutech riconosce la Due Diligence come il processo continuo volto a identificare, prevenire e mitigare gli impatti negativi, effettivi e potenziali, sull'ambiente e sulle persone.

Nel processo che ha portato alla rendicontazione della presente informativa, il Gruppo Lutech ha tenuto conto dei principali strumenti internazionali che rappresentano linee guida per l'integrazione della Due Diligence nei processi di sostenibilità. In particolare, si fa riferimento ai Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani e alle Linee Guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali.

Gli elementi sotto riportati costituiscono parte integrante del processo implementato per la Rendicontazione di Sostenibilità 2025, basato su strumenti attualmente in uso nel Gruppo.

Tabella di corrispondenza: elementi di due diligence ed ESRS

Elementi fondamentali della due diligence	Paragrafi di riferimento nella rendicontazione di sostenibilità 2025
Integrare la Due Diligence nella governance, nella strategia e nel modello aziendale	• ESRS 2 - GOV-2 • ESRS 2 - SMB-3 • G1
Coinvolgimento dei portatori di interessi in tutte le fasi fondamentali della Due Diligence	• ESRS 2 - GOV-2 • ESRS 2 - SMB-2 • ESRS 2 - IRO-1 • ESRS 2 - IRO-2 • S1-2 • S2-2 • S4-2
Individuazione e valutazione degli impatti negativi	• ESRS 2 - IRO-1 • ESRS 2 - SMB-3
Interventi per far fronte agli impatti negativi	• MDR-A • E1-3 • S1-3 • S1-4 • S2-3 • S2-4 • S4-3 • S4-4
Monitoraggio dell'efficacia degli interventi e comunicazioni	• ESRS 2 - GOV-1 • ESRS 2 - GOV-2 • ESRS 2 - GOV-5 • DR-T

2.5 Obbligo di informativa GOV - 5 - Gestione del rischio e controlli interni sulla Rendicontazione di Sostenibilità

Il Gruppo Lutech ha progressivamente consolidato nel corso del 2025 un sistema integrato di gestione dei rischi connessi al processo di Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità, facendo leva sui sistemi di gestione e sui modelli organizzativi già presenti e adottati dalle società del Gruppo.

Il framework di controllo e gestione del rischio ESG si fonda infatti sull'integrazione dei principali sistemi certificati e modelli di governance adottati dal Gruppo, tra cui:

- ISO 9001:2015 - Sistema di gestione per la qualità;
- ISO 20000-1:2018 - Sistema di gestione dei servizi IT;
- ISO/IEC 27001:2022 - Sistema di gestione della sicurezza delle informazioni;
- ISO 14001:2015 - Sistema di gestione ambientale;
- ISO 14064-1:2018 - Quantificazione e rendicontazione delle emissioni di gas serra;
- ISO 45001:2018 - Sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro;
- ISO 37001:2016 - Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;
- UNI/PdR 125:2022 - Sistema di gestione per la parità di genere;
- SA8000 - Sistema per la Responsabilità Sociale
- Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001.
- SGPDP - Sistema di Gestione per la protezione dei dati personali

Il processo di Risk Management si caratterizza per:

- il coinvolgimento delle funzioni aziendali delle società del Gruppo potenzialmente esposte a rischi e opportunità ESG;
- l'attivazione delle strutture competenti nei processi di identificazione, analisi e valutazione dei rischi connessi alla raccolta, gestione e rendicontazione dei dati ESG;
- la definizione di meccanismi di controllo interno e monitoraggio periodico, attraverso i quali le funzioni responsabili segnalano eventuali anomalie, criticità o aree di miglioramento ai referenti di processo;
- l'attivazione di azioni correttive e misure di mitigazione coerenti con il livello di rischio identificato.

Il modello adottato dal Gruppo si distingue per un approccio inclusivo e progressivamente integrato, volto a coinvolgere le diverse società controllate nel rispetto delle specificità organizzative e operative di ciascuna realtà, favorendo al contempo l'armonizzazione dei processi di controllo e rendicontazione ESG.

In tutti i processi di controllo e gestione del rischio relativi alla Rendicontazione di Sostenibilità sono inoltre previsti:

- attività di revisione incrociata delle procedure di controllo e dei flussi informativi ESG;
- momenti formativi dedicati alle funzioni coinvolte nella raccolta e validazione dei dati di rendicontazione;
- processi di condivisione e verifica con le prime linee aziendali e con i rappresentanti della Direzione.

Con riferimento al sistema di controllo interno applicato al processo di Rendicontazione di Sostenibilità, il Gruppo ha confermato le seguenti categorie di rischio, differenti e aggiuntive rispetto ai temi materiali individuati nell'analisi di Doppia Materialità, individuate a partire dallo scorso anno di rendicontazione:

- rischi relativi alla completezza e integrità dei dati raccolti;
- rischi connessi all'accuratezza delle stime e delle metodologie di calcolo;
- rischi legati alla disponibilità di informazioni lungo la catena del valore;
- rischi derivanti dal mancato rispetto delle tempistiche di raccolta e consolidamento dei dati.

Per ciascuna categoria di rischio sono previste specifiche strategie di mitigazione, tra cui attività di verifica e validazione preventiva dei dati, confronto continuo con gli stakeholder della catena del valore, monitoraggio delle tempistiche di reporting e rafforzamento dei controlli interni sui processi di raccolta delle informazioni ESG.

Le risultanze delle attività di valutazione e monitoraggio dei rischi contribuiscono alla definizione di nuovi processi e presidi organizzativi di Gruppo, nonché all'attribuzione di responsabilità specifiche alle funzioni coinvolte nella produzione e validazione dei dati di sostenibilità. Parallelamente, il Gruppo promuove percorsi formativi dedicati, finalizzati ad accrescere consapevolezza, competenze e capacità di gestione dei rischi ESG all'interno del perimetro consolidato.

3. Strategia

3.1 Obbligo di informativa SBM-1 - Strategia, modello aziendale e catena del valore

Il Gruppo Lutech

Fondato nel 1996 e con sede principale a Milano, il Gruppo Lutech si è affermato nel corso di quasi tre decenni come uno dei principali player italiani nel settore dell'Information and Communication Technology, operando con continuità e rilevanza sia sul mercato nazionale sia, in misura crescente, a livello internazionale. Il Gruppo si distingue per la capacità di offrire soluzioni ICT integrate e ad alto valore aggiunto, accompagnando le organizzazioni clienti lungo l'intero percorso di trasformazione digitale: dalla consulenza strategica all'implementazione tecnologica, fino alla gestione continuativa dei sistemi e al supporto post-delivery.

Il percorso di crescita del Gruppo è stato caratterizzato da una strategia di sviluppo sia organica sia per acquisizioni, che ha progressivamente ampliato competenze, presenza territoriale e capacità di risposta a un mercato in rapida evoluzione. I dettagli relativi alle operazioni di acquisizione, fusione e alle ulteriori variazioni del perimetro societario sono riportati nel paragrafo *"1.1 BP-1 & BP-2 - Criteri generali per la redazione della propria dichiarazione sulla sostenibilità e informativa in relazione a circostanze specifiche*".

Il modello di business

Il modello di business del Gruppo Lutech si fonda su un approccio integrato alla trasformazione digitale, combinando competenze tecnologiche specializzate, soluzioni proprietarie e una presenza capillare nei principali settori industriali italiani. Il Gruppo opera attraverso società focalizzate su specifiche aree di offerta, che collaborano in modo sinergico per garantire una copertura end-to-end delle esigenze digitali dei clienti.

L'offerta si articola in sette aree principali, trasversalmente supportate dall'attività di Ricerca & Sviluppo (R&D):

- Infrastructure Solutions (LutechCloud) - servizi di infrastruttura tecnologica e cloud, a supporto della continuità operativa e della scalabilità dei sistemi informativi aziendali.
- Managed Services (LutechServices) - gestione continuativa di sistemi, applicazioni e infrastrutture, con l'obiettivo di garantire efficienza, disponibilità e sicurezza operativa nel tempo.
- Digital Transformation (LutechDigital) - servizi di consulenza e implementazione per la trasformazione digitale dei processi aziendali, con un approccio orientato all'innovazione e all'integrazione tecnologica.
- Soluzioni proprietarie di settore (LutechSolutions) - soluzioni software verticali sviluppate internamente, progettate per rispondere alle esigenze peculiari dei principali settori industriali serviti.
- Cybersecurity (LutechCybersecurity) - servizi specializzati di sicurezza informatica, a protezione dei patrimoni informativi e delle infrastrutture digitali dei clienti.
- Business Consulting (Lutech Consulting / Lutech Next) - attività di consulenza strategica e organizzativa, a supporto delle decisioni di business e della gestione del cambiamento.

- Artificial Intelligence (GenAI, AI Agent, hyperautomation, Bot / Virtual Assistant) - area introdotta nel 2025, legata all'intelligenza artificiale generativa, all'automazione avanzata e agli assistenti virtuali, in forte crescita e progressivamente integrata nelle altre linee di offerta.

L'attività di R&D è alimentata da partnership universitarie e da iniziative di Open Innovation sviluppate attraverso il Lutech Campus, l'hub di innovazione aperta del Gruppo ospitato presso la sede principale, che coinvolge istituti accademici, centri di ricerca, partner tecnologici, startup e clienti in percorsi di co-innovazione.

Clienti e mercati significativi

Il Gruppo Lutech si rivolge a organizzazioni complesse nei principali settori dell'economia italiana, con posizionamenti di leadership in più segmenti:

- Nel settore Energy, Utilities & Transportation il Gruppo serve tutti i principali player della filiera, con competenze verticali su tutta la catena del valore - generazione, distribuzione e retail - e soluzioni distintive su SAP, Digital Twin, Data e Trading Solutions.
- Nel settore Manufacturing il Gruppo è presente su tutto il territorio italiano con un'ampia offerta end-to-end sul Digital Factory: PLM, CAD/CAM, ERP, MES/MOM, AI, IoT e Digital Twin.
- Nel settore Public Sector & Healthcare il Gruppo opera nella PA Centrale e locale con competenze verticali su welfare, pensioni e benefit, consolidate anche attraverso l'acquisizione di Eustema S.p.A. nel 2024.
- Nel settore Telco & Media il Gruppo serve i top 4 operatori nazionali - TIM, Vodafone, WindTre, Fastweb - con competenze specifiche NOC Telco e digital broadcasting per RAI, Sky e Mediaset.
- Nel settore Finance & Insurance il Gruppo supporta clienti assicurativi su sistemi core e orizzontali e gestisce servizi applicativi per le principali banche italiane, con excellence su Salesforce CRM.
- Nel settore Fashion & Retail il Gruppo offre competenze omnichannel, con excellence su Salesforce e approcci data-driven, oltre a soluzioni di industrial performance per la Luxury Industry.

I mercati significativi in cui opera il Gruppo e la distribuzione dei ricavi verso terzi per Paese sono riportati nella tabella seguente:

Continente	Paese	Importo (k€)
Europa	Austria	27,74
	Belgio	684,06
	Bulgaria	22,55
	Croazia	20,59
	Repubblica Ceca	11,47
	Francia	2.649,32
	Germania	6.139,71
	Grecia	3.911,84
	Ungheria	67,67
	Irlanda	91,90

Continente	Paese	Importo (k€)
	Italia [3]	831.285,04
	Lussemburgo	509,44
	Malta	237,44
	Paesi Bassi	349,18
	Norvegia	15,59
	Polonia	55,18
	Portogallo	45,21
	Romania	19,20
	San Marino	230,57
	Serbia	267,91
	Slovacchia	0,23
	Spagna	26.497,88
	Svezia	104,25
	Svizzera	14.261,76
	Turchia	17,68
	Regno Unito	1.035,03
Asia	Cina	319,41
	Corea	48,81
America	Brasile	13,66
	Stati Uniti	217,25
Africa	Sudafrica	1,07
	Tunisia	0,74

Per quanto riguarda il numero dei dipendenti suddiviso per area geografica, il Gruppo conta complessivamente 5184 dipendenti in Italia, a cui si aggiungono 202 dipendenti in Spagna, 199 dipendenti in Albania, 8 dipendenti in Svizzera e 4 dipendenti in Cina.

Il Gruppo opera nel contesto nazionale e internazionale senza limitazioni significative alla vendita dei propri servizi, fatta eccezione per le restrizioni legate a situazioni di embargo per motivi geopolitici o conflitti commerciali e alla tecnologia dual-use, cedibile solo previa autorizzazione ministeriale. I settori in cui opera il Gruppo non rientrano tra quelli soggetti a obblighi di rendicontazione rafforzata ai sensi degli ESRS.

La catena del valore

Il Gruppo Lutech si distingue per un approccio integrato e responsabile lungo l'intera catena del valore, che abbraccia tutte le fasi del ciclo di erogazione dei propri servizi, dall'acquisizione degli input necessari fino alla relazione continuativa con il cliente nel post-delivery.

- A monte, il Gruppo si approvvigiona di beni, servizi, consulenze e tecnologie da un ecosistema qualificato di fornitori, che include vendor software, cloud provider e partner tecnologici. A questi si affiancano input di natura immateriale - dati esterni, standard normativi, know-how tecnologico e competenze

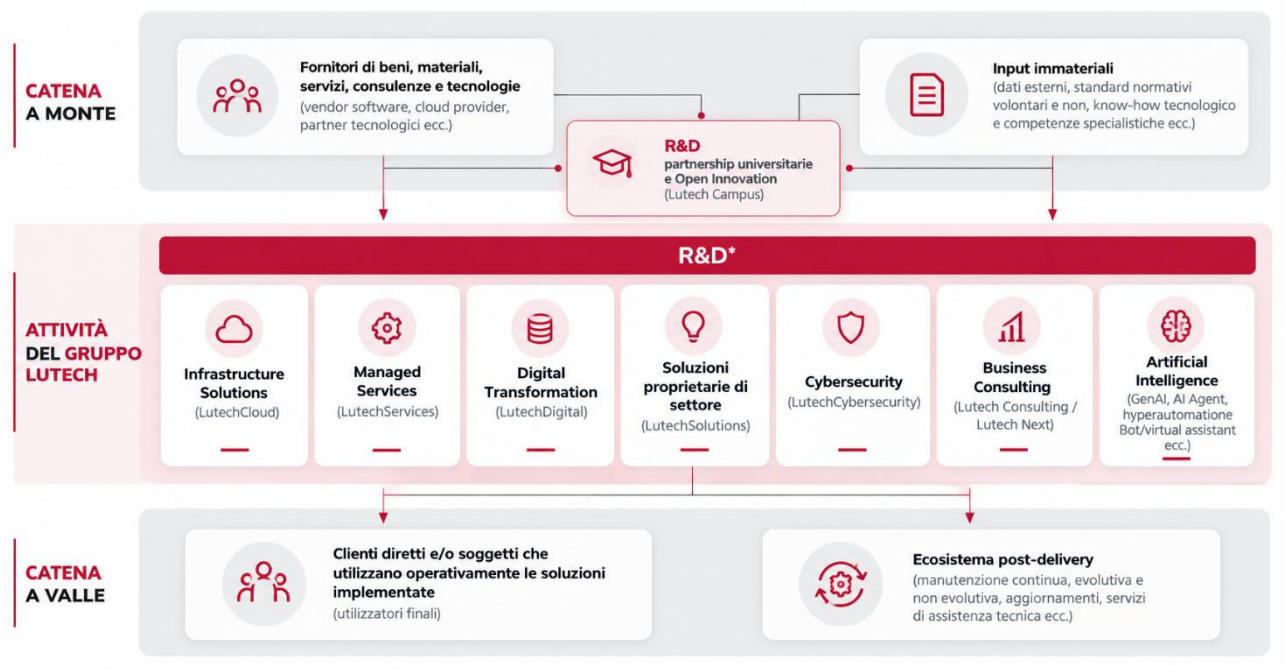
[3] Il dato riferito all'Italia comprende anche l'Albania.

specialistiche - che alimentano la capacità innovativa del Gruppo. L'attività di R&D, svolta anche in collaborazione con università e centri di ricerca attraverso il Lutech Campus, costituisce in questa fase un elemento abilitante fondamentale.

- Nelle attività operative, il Gruppo eroga le proprie soluzioni attraverso le sette aree descritte nel modello aziendale, in un sistema integrato e sinergico. L'erogazione dei servizi avviene attraverso team multidisciplinari con elevate specializzazioni verticali per settore, supportati da asset tecnologici proprietari, piattaforme digitali e infrastrutture cloud. La gestione e lo sviluppo delle risorse umane rappresentano elementi critici di questa fase, data la natura knowledge-intensive dell'attività del Gruppo.

  A valle, le attività di delivery e commercializzazione sono gestite direttamente dalle società del Gruppo, che mantengono relazioni dirette con i clienti finali. Il rapporto con il cliente non si esaurisce con la consegna del progetto: un ecosistema strutturato di post-delivery garantisce manutenzione continua, evolutiva e correttiva, aggiornamenti tecnologici e assistenza tecnica, assicurando il valore nel tempo delle soluzioni implementate.

Di seguito viene presentata una rappresentazione grafica della catena del valore del Gruppo Lutech.



Strategia di sostenibilità

Il Gruppo Lutech non ha ancora definito, al 31 dicembre 2025, una strategia di sostenibilità formalizzata e unitaria, intesa come quadro organico di obiettivi, azioni e target ESG integrati e strutturati. Pur in assenza di tale formalizzazione, il Gruppo adotta e monitora già diversi elementi tipici di un approccio strategico alla sostenibilità, inclusa la definizione di priorità di intervento, l'attuazione di iniziative dedicate e il monitoraggio di specifici obiettivi e indicatori in relazione ai temi ritenuti rilevanti. La formalizzazione organica di tali elementi è tuttavia considerata un ambito di rilevanza per il progressivo consolidamento dell'approccio ESG del Gruppo, in coerenza con il ruolo di indirizzo e presidio attribuito al Comitato per la Sostenibilità.

Durante l'anno di rendicontazione, il Gruppo ha orientato le proprie iniziative di sostenibilità secondo alcune direttrici di impegno che, pur non configurandosi come obiettivi formali ai sensi degli standard ESRS, esprimono una direzione strategica chiara e coerente con le aspettative degli stakeholder:

- Sul **versante ambientale**, il Gruppo sta progressivamente adottando misure volte alla riduzione del proprio impatto climatico. A titolo esemplificativo, Lutech S.p.A. e alcune società del Gruppo hanno sottoscritto contratti di fornitura di energia elettrica da fonti rinnovabili, supportati da Garanzie di Origine (GO), con l'impegno di ridurre le emissioni di Scope 2 associate ai propri consumi energetici. Ulteriori dettagli sulle azioni intraprese sono illustrati nelle sezioni tematiche della presente rendicontazione, con riferimento all'ESRS E1 - Cambiamento Climatico.
- Sul **versante sociale**, il Gruppo promuove iniziative a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dello sviluppo delle competenze, con particolare attenzione ai giovani talenti in ambito STEM e ai territori in cui il Gruppo è presente. Le azioni rilevanti sono descritte nelle sezioni dedicate agli ESRS S1, S2 e S4.
- Sul **versante della governance**, il Gruppo ha avviato un percorso strutturato di raccolta e rendicontazione delle informazioni di sostenibilità, anche in risposta alle crescenti richieste dei clienti - con particolare riferimento ai processi di qualifica e valutazione dei fornitori - e degli investitori.

- A livello di portatori di interesse, il Gruppo intrattiene relazioni continuative con i principali stakeholder - tra cui clienti, dipendenti, fornitori, comunità locali e istituzioni - e tiene conto delle loro aspettative nei processi decisionali rilevanti ai fini della sostenibilità. Le modalità di coinvolgimento sono descritte nella successiva sezione del presente capitolo.

Il Gruppo Lutech riconosce la rilevanza crescente delle tematiche ESG nel proprio contesto competitivo e nei rapporti con clienti, investitori e regolatori. Pur non disponendo ancora di una strategia di sostenibilità formalizzata con obiettivi quantitativi approvati dagli organi di governance, il Gruppo ha integrato nelle proprie scelte strategiche alcuni elementi con diretta rilevanza per la sostenibilità.

Elementi strategici con impatto sulla sostenibilità

Il Gruppo orienta i propri investimenti verso progetti innovativi che concilino l'adozione delle tecnologie AI con il rispetto dei parametri ambientali e sociali, riconoscendo che l'innovazione tecnologica responsabile rappresenta un fattore abilitante sia per la competitività del Gruppo sia per la creazione di valore condiviso con i clienti e la società.

La crescente attenzione alle persone - ulteriormente rafforzata dalla fusione di Lutech Advanced Solutions in Lutech S.p.A. nel 2024, che ha portato la sola capogruppo a superare i 3.000 dipendenti - si traduce in politiche di sviluppo del capitale umano, inclusione e benessere organizzativo che permeano le scelte operative quotidiane.

Il Gruppo promuove inoltre iniziative comuni sui temi della sostenibilità ambientale e sociale, riconoscendo che l'impatto del proprio operato si estende lungo l'intera catena del valore.

Principali sfide per il futuro

La sfida principale per il Gruppo è la formalizzazione di una strategia ESG coerente con la nuova dimensione aziendale e con le aspettative normative, in accordo con il Comitato per la Sostenibilità. Questa include l'integrazione delle funzioni interne nel processo di raccolta dati ESG, il miglioramento delle performance ambientali nonostante la crescita del perimetro di consolidamento, e il coinvolgimento attivo di tutte le società del Gruppo in una visione ESG comune.

3.2 Obbligo di informativa SBM-2 - Interessi e opinioni dei portatori di interessi

L'engagement degli stakeholder riveste un ruolo centrale nella gestione delle attività e nella definizione delle strategie di sviluppo sostenibile del Gruppo Lutech. La comunicazione, unita alla capacità di ascolto e di dialogo continuo, rappresenta lo strumento principale nel rapporto tra il Gruppo e le proprie parti interessate, con l'obiettivo di creare valore condiviso e orientare in modo sempre più coerente strategia, modello di business e Rendicontazione di Sostenibilità.

In coerenza con tale approccio, il Gruppo ha sviluppato il proprio processo di stakeholder engagement ispirandosi alle linee guida AA1000 Stakeholder Engagement Standard (SES), basate su tre principi fondamentali:

1. **inclusività**, intesa come il coinvolgimento delle diverse categorie di stakeholder;
2. **rilevanza**, quale capacità di identificare e valutare i temi di sostenibilità significativi per il Gruppo e per i propri stakeholder;
3. **rispondenza**, intesa come capacità di fornire risposte coerenti attraverso decisioni, azioni e comunicazioni mirate.

Tali principi supportano il processo di doppia materialità e l'identificazione degli impatti, rischi e opportunità (IRO) connessi ai temi ESG.

Mappatura degli stakeholder

Le principali categorie di stakeholder del Gruppo Lutech al 31 dicembre 2025, identificate attraverso un approccio strutturato di analisi delle parti interessate e aggiornate nell'ambito del processo di doppia materialità, sono:

- Shareholder, Consiglio di Amministrazione, Direzione e Dirigenti, responsabili dell'indirizzo strategico e della supervisione delle attività del Gruppo;
- Dipendenti, ossia tutti i lavoratori attivi al 31 dicembre 2025;
- Collaboratori esterni (lavoratori non dipendenti), inclusi lavoratori autonomi, freelance, somministrati, consulenti tecnici, strategici, commerciali e professionisti esterni;
- Fornitori e partner tecnologici, comprendenti imprese e professionisti che forniscono prodotti e servizi lungo la catena del valore;
- Enti finanziatori, quali banche, broker e compagnie assicurative;
- Clienti, pubblici e privati;
- Comunità locali, incluse organizzazioni del Terzo Settore, ONLUS, ONG e associazioni territoriali;
- Istituzioni pubbliche, quali ministeri, università ed enti di ricerca, purché non intrattengano rapporti commerciali con il Gruppo.

Modalità e frequenza di coinvolgimento

Il dialogo con gli stakeholder viene declinato in base alle specificità di ciascuna categoria di interlocutori; di seguito viene fornita una prima panoramica di sintesi. Maggiori dettagli sui canali e sulle dinamiche di coinvolgimento sono poi approfonditi all'interno dei singoli capitoli tematici.

Per i **dipendenti, i dirigenti, la direzione e i collaboratori esterni**, il coinvolgimento avviene con frequenza ricorrente nel corso dell'anno, attraverso survey, forum interni, sessioni formative e community aziendali, con l'obiettivo di raccogliere feedback utili alla gestione dei processi organizzativi e alla definizione dei temi rilevanti di sostenibilità.

Per i **clienti**, il coinvolgimento avviene periodicamente nel corso dell'anno attraverso survey di soddisfazione (CSAT), eventi dedicati e iniziative di confronto finalizzate alla comprensione delle esigenze emergenti e delle aspettative di mercato.

Per i **fornitori e partner tecnologici**, il coinvolgimento avviene con frequenza annuale, anche tramite momenti di confronto strutturato e audit, ove applicabili, con l'obiettivo di monitorare aspetti etici, sociali e di compliance lungo la catena del valore.

Per gli **enti finanziatori**, il coinvolgimento avviene con cadenza biennale, salvo aggiornamenti anticipati dovuti a cambiamenti normativi, finanziari o strategici.

Nell'ambito del processo di doppia materialità, il Gruppo attiva inoltre specifiche iniziative di engagement rivolte alle diverse categorie di stakeholder attraverso survey digitali e strumenti di consultazione strutturata finalizzati all'identificazione e valutazione dei temi materiali ai fini della Rendicontazione di Sostenibilità. Il coinvolgimento è calibrato in funzione della rappresentatività delle categorie di stakeholder e della loro rilevanza rispetto ai temi ESG. Il coordinamento delle attività di stakeholder engagement e dei relativi flussi informativi è presidiato dalla funzione Corporate Social Responsibility di Gruppo, responsabile dell'impostazione metodologica, della classificazione degli stakeholder e della raccolta e analisi dei contributi ricevuti ai fini dell'aggiornamento della doppia materialità e delle policy aziendali rilevanti.

Ciascuna categoria di stakeholder contribuisce al processo di definizione delle priorità del Gruppo.

Gli shareholder, il Consiglio di Amministrazione, la Direzione e i Dirigenti forniscono indirizzi strategici e supervisione dei principali temi ESG. I dipendenti e i collaboratori esterni apportano conoscenze operative, feedback dal campo e proposte di miglioramento. I fornitori e partner tecnologici contribuiscono con innovazione e best practice lungo la catena del valore. I clienti esprimono esigenze di mercato e aspettative evolutive. Gli enti finanziatori forniscono benchmark e requisiti ESG sempre più strutturati.

Le opinioni e le aspettative raccolte attraverso tali processi contribuiscono a orientare le scelte strategiche del Gruppo e rappresentano un input rilevante nell'identificazione, valutazione e prioritizzazione di impatti, rischi e opportunità (IRO). Tali contributi supportano la definizione e l'aggiornamento dei temi materiali, il rafforzamento del sistema di gestione dei rischi ESG e l'evoluzione del modello di business.

Gli esiti delle attività di engagement sono condivisi con gli organi di governance e le funzioni aziendali competenti e contribuiscono all'adozione di politiche, azioni e investimenti coerenti con le priorità di sostenibilità del Gruppo.

L'efficacia delle attività di engagement è monitorata attraverso indicatori quantitativi e qualitativi, tra cui il tasso di partecipazione alle survey, il livello di completamento delle risposte, la qualità dei feedback raccolti, la partecipazione alle iniziative formative e il livello di utilizzo degli strumenti di comunicazione interna ed esterna, ove applicabili alle diverse categorie di stakeholder.

3.3 Obbligo di informativa SBM-3 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia ed il modello aziendale

Nel periodo di rendicontazione 2024-2025, il processo di identificazione dei temi materiali è stato condotto attraverso una consultazione strutturata degli stakeholder, che ha consentito di individuare i seguenti temi rilevanti per il Gruppo secondo gli standard ESRS:

Tema	Sotto tema	Sotto sotto tema
E1 - Cambiamento	Adattamento	
	Mitigazione	

Tema	Sotto tema	Sotto sotto tema
Climatico	Energia	
S1 - Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	Occupazione sicura
		Orari di lavoro
		Salari adeguati
		Equilibrio tra vita professionale e vita privata
		Salute e sicurezza
	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Parità di genere e parità di retribuzione
		Formazione e sviluppo delle competenze
		Occupazione e inclusione disabilità
		Diversità
S2 - Lavoratori lungo la catena del valore	Condizioni di lavoro	Occupazione sicura
		Orari di lavoro
		Salute e sicurezza
	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Parità di genere e parità di retribuzione
		Formazione e sviluppo delle competenze
		Diversità
S4 - Consumatori e utilizzatori finali	Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Salute e Sicurezza
G1 - Condotta delle imprese	Cultura d'impresa	
	Gestione dei rapporti con i fornitori comprese le prassi di pagamento	
	Corruzione attiva e passiva	Prevenzione e individuazione compresa la formazione
		Incidenti

In parallelo e in anticipazione del prossimo ciclo di rendicontazione, il Gruppo ha avviato un lavoro preliminare di mappatura degli impatti, rischi e opportunità (IRO) associati a ciascun tema materiale. Tale attività - descritta nelle pagine seguenti - non costituisce ancora una piena analisi di doppia materialità ai sensi degli standard ESRS, che richiede una valutazione sistematica sia della rilevanza degli impatti sull'ambiente e le persone (impact materiality) sia degli effetti finanziari sulle performance del Gruppo (financial materiality). Essa rappresenta tuttavia una base per l'evoluzione prevista a partire dal prossimo esercizio, quando il processo sarà condotto in piena conformità con gli ESRS, come meglio descritto al paragrafo 4.1.1.

ESRS E1 - Cambiamento climatico

Le operazioni del Gruppo Lutech generano emissioni di Scope 1 e 2 (data center, uffici, flotte) e Scope 3 lungo la catena del valore. L'adozione crescente di modelli AI ad alta intensità computazionale può incrementare i consumi energetici, mentre data center efficienti e approvvigionamento di energie rinnovabili rappresentano leve di mitigazione. Sul fronte dei rischi, il Gruppo è esposto alla volatilità dei costi energetici, a eventi climatici estremi che possono impattare la continuità operativa e all'evoluzione normativa in

materia climatica. Le principali opportunità riguardano lo sviluppo di soluzioni digitali per l'efficientamento energetico dei clienti.

ESRS S1 - Forza lavoro propria

Il Gruppo opera per garantire benessere, flessibilità e sviluppo professionale dei propri dipendenti. I rischi principali riguardano lo skill gap sulle tecnologie emergenti (cloud, AI, cybersecurity), i rischi ergonomici e psicosociali del lavoro agile, e le ondate di calore per le sedi spagnole. Sul fronte della parità, l'utilizzo di sistemi AI nei processi HR può introdurre bias algoritmici. Rimangono monitorati i rischi di non conformità in materia di diritti dei lavoratori e la corretta gestione dei dati personali dei dipendenti. Gli impatti, rischi e opportunità relativi alla forza lavoro propria saranno sviluppati a partire dall'intera popolazione aziendale del Gruppo Lutech, costituita da personale prevalentemente impiegatizio altamente qualificato operante in ambito ICT, consulenziale e di servizi digitali, includendo figure tecniche, professionali e manageriali. Le attività operative manuali o di natura esecutiva risultano prevalentemente esternalizzate e ricondotte alla catena del valore (oggetto di analisi nell'ambito dell'ESRS S2). In tale perimetro rientrano tutti i lavoratori propri su cui il Gruppo produce impatti rilevanti, inclusi nell'informativa SBM 3 - ESRS 2, che considera in modo unitario gli effetti derivanti sia dalle operazioni dirette sia dalle interazioni con la catena del valore attraverso servizi, prodotti e rapporti commerciali. Gli IRO relativi alla forza lavoro propria sono quindi letti con riferimento all'intera popolazione dei lavoratori del Gruppo, intesa come base unica e omogenea degli impatti potenziali e attuali connessi all'organizzazione del lavoro, ai processi HR e all'evoluzione tecnologica e digitale del modello operativo.

ESRS S2 - Lavoratori nella catena del valore

La filiera di approvvigionamento tecnologico - in particolare l'estrazione di minerali critici e l'assemblaggio in contesti ad alto rischio - potrebbe esporre il Gruppo al rischio di associazione a pratiche di lavoro forzato o minorile, con potenziali violazioni ai Regolamenti di riferimento. Le opportunità risiedono nello sviluppo di partnership strategiche con fornitori qualificati e nella creazione di ecosistemi tecnologici integrati.

In tale contesto, i lavoratori nella catena del valore su cui il Gruppo può produrre impatti rilevanti sono identificati nei soggetti coinvolti in relazioni commerciali con l'impresa, ossia lavoratori che operano nell'ambito di contratti di prestazione a favore del Gruppo Lutech.

Gli archetipi di lavoratori potenzialmente impattati includono operatori di service desk h24, tecnici di assistenza clienti (software e hardware), installatori di sistemi di sorveglianza, addetti a servizi di facility management e magazzinieri.

In particolare:

- tra i lavoratori operativi presso le sedi delle società del Gruppo ma non alle sue dipendenze, rientrano i dipendenti delle imprese incaricate della manutenzione delle sedi;
- tra i lavoratori a monte della catena del valore si includono i distributori e fornitori di materiale hardware;
- tra i lavoratori a valle si collocano i collaboratori coinvolti in attività di consulenza tecnica e professionale.
- All'interno di tali categorie, possono risultare maggiormente esposti a potenziali impatti negativi i lavoratori con specifiche vulnerabilità, sia legate a condizioni personali (ad es. disabilità), sia al contesto lavorativo (ad es. lavoratori da remoto, giovani lavoratori, donne, migranti o soggetti in contesti sindacali). La gestione di tali aspetti è demandata ai fornitori, nel rispetto della normativa applicabile e degli standard contrattuali adottati dal Gruppo.

Non sono state identificate, allo stato attuale, aree geografiche o categorie di forniture che presentino un rischio significativo di lavoro minorile o lavoro forzato.

ESRS S4 - Consumatori e utilizzatori finali

I rischi principali riguardano principalmente la sicurezza informatica (cyber-incidenti, data breach con impatti GDPR), la qualità e accuratezza dei dati trasmessi ai clienti e la continuità dei servizi IT. L'integrazione di sistemi AI nelle soluzioni erogate introduce rischi di non conformità all'AI Act e di discriminazione algoritmica nei confronti degli utenti finali. Le opportunità includono la co-innovazione con i clienti e lo sviluppo di soluzioni digitali sostenibili e conformi.

I consumatori e utilizzatori finali potenzialmente interessati da impatti rilevanti coincidono con i clienti del Gruppo Lutech, sia in ambito B2B sia B2C, prevalentemente grandi e medie imprese e pubbliche amministrazioni operanti in settori altamente regolamentati quali telecomunicazioni, media, energia e utilities, trasporti, servizi finanziari, sanità, manifattura e pubblica amministrazione. L'utilizzo dei prodotti e servizi del Gruppo è finalizzato al miglioramento dei processi tecnologici e digitali dei clienti, con particolare attenzione all'efficienza operativa e alla sicurezza dei sistemi.

I rischi potenziali per i consumatori non derivano da caratteristiche intrinseche dei servizi offerti, che sono di natura tecnologica e tendenzialmente neutra, ma da un loro eventuale utilizzo non corretto o da una gestione non adeguata delle soluzioni implementate.

Per la tutela dei diritti relativi a riservatezza, protezione dei dati personali, non discriminazione e libertà di espressione, il Gruppo applica sistemi di gestione coerenti con il Regolamento UE 2016/679 (GDPR), estesi alle principali legal entity del perimetro. Inoltre, la Capogruppo e alcune società del Gruppo mantengono certificazioni quali ISO 20000-1:2018 per la gestione dei servizi IT e ISO/IEC 27001:2022 (con estensioni ISO/IEC 27017 e ISO/IEC 27018) per la sicurezza delle informazioni.

Per le ulteriori società del Gruppo, è previsto un processo di progressiva armonizzazione organizzativa e societaria nel biennio 2025-2026, con estensione delle policy, dei sistemi di gestione e dei perimetri di certificazione della Capogruppo.

Nel caso in cui tali certificazioni non siano presenti, la qualità e la trasparenza delle informazioni verso i clienti è garantita attraverso canali strutturati quali:

- sito istituzionale del Gruppo;
- documentazione tecnica di progetto;
- servizi di training e formazione;
- supporto tecnico nelle fasi di avvio e delivery.

Infine, per la natura del business del Gruppo, non sono identificati consumatori o utenti finali intrinsecamente vulnerabili come categoria specifica. Qualora soluzioni del Gruppo fossero utilizzate da tali categorie, il Gruppo integra considerazioni di accessibilità e usabilità già in fase di progettazione (Human-Centred Design).

ESRS G1 - Condotta d’impresa

La governance del Gruppo si fonda su Codice Etico, presidi anticorruzione e una cultura della trasparenza. I rischi principali includono: corruzione e frode nelle attività commerciali e nei processi contabili (rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001), utilizzo improprio di donazioni e sponsorizzazioni come strumento di influenza indebita - con particolare attenzione al contesto albanese - e selezione di fornitori in assenza di adeguata due diligence ESG. Il rafforzamento del whistleblowing, della compliance e delle pratiche di gestione responsabile della filiera costituisce al contempo un presidio di rischio e un'opportunità di posizionamento verso investitori e partner.

4. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

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

Nell'anno di rendicontazione, il Gruppo ha aggiornato la propria analisi di doppia rilevanza in coerenza con l'evoluzione del perimetro di Gruppo. Il processo ha preso avvio da una revisione del contesto organizzativo e della catena del valore, a cui ha fatto seguito il coinvolgimento tramite survey di un insieme rappresentativo di stakeholder interni ed esterni, articolato nelle seguenti categorie e meglio descritto all'interno della sezione "*3.2 Obbligo di informativa SBM-2 - Interessi e opinioni dei portatori di interessi*": Direzione e Dirigenti, Dipendenti, Fornitori e Partner Tecnologici, Enti finanziatori, Clienti, Comunità locali e Associazioni, Istituzioni Pubbliche e lavoratori non dipendenti.

A ciascuno stakeholder è stato chiesto di esprimere una valutazione sulla rilevanza dei temi di sostenibilità secondo una scala da 1 a 5[4], con l'obiettivo di confermare o aggiornare i temi materiali del ciclo precedente. I risultati della consultazione hanno portato alla conferma dei cinque temi materiali già individuati: ESRS E1, ESRS S1, ESRS S2, ESRS S4, ESRS G1.

I risultati esposti nella tabella seguente sintetizzano gli esiti del processo di analisi di doppia rilevanza (double materiality assessment) condotto dal Gruppo per l'esercizio 2025.

Risultati analisi di doppia rilevanza 2025

ESRS	Materialità d'impatto stakeholder engagement	Materialità d'impatto Gruppo Lutech	Materialità finanziaria	Materiale[5]
E1 - Cambiamento Climatico	3,90	3,47	0,3	✓
S1 - Forza lavoro propria	4,05	4,14	4,2	✓
S2 - Lavoratori nella catena del valore	3,91	3,59	1,1	✓
S4 - Consumatori e utilizzatori finali	4,36	4,11	5,4	✓
G1 - Condotta delle imprese	4,22	4,47	3,9	✓

Per ciascun tema materiale identificato, la presente tabella riporta:

[4] Ai fini della definizione della soglia di materialità, è stato adottato un valore pari a 2,5 (su scala da 1 a 5), in continuità metodologica con la soglia utilizzata nel precedente esercizio di rendicontazione, corrispondente a 5 su una scala da 1 a 10.

[5] Materiale secondo la materialità d'impatto e/o finanziaria.

- la **materialità d'impatto** secondo lo stakeholder engagement, corrispondente al punteggio medio attribuito dagli stakeholder coinvolti nel processo di consultazione tramite survey, espressione della rilevanza percepita dei temi del Gruppo sull'ambiente e sulle persone;
- la **materialità d'impatto** secondo il Gruppo Lutech, ovvero il punteggio medio risultante dalla valutazione interna condotta dal management e dalle funzioni aziendali competenti dei medesimi temi;
- la **materialità finanziaria**, corrispondente al punteggio attribuito dagli stakeholder finanziari, quali banche e istituti di credito, espressione della rilevanza dei rischi e delle opportunità connessi a ciascun tema in termini di effetti, attuali o prospettici, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria del Gruppo;
- l'esito relativo alla **classificazione come tema materiale**, determinato attraverso il confronto dei punteggi ottenuti con la soglia di materialità definita a livello metodologico.

Come anticipato nei precedenti paragrafi, il processo condotto non costituisce un'analisi di doppia materialità ai sensi degli standard ESRS: la consultazione ha riguardato i temi materiali nel loro complesso, senza una valutazione strutturata dei singoli impatti, rischi e opportunità associati ad essi secondo le due prospettive della impact materiality e della financial materiality. Gli IRO associati ai temi materiali sono stati pertanto mappati in via preliminare - come descritto nel paragrafo precedente - con l'obiettivo di costruire una base metodologica per il prossimo ciclo di rendicontazione.

A partire dall'esercizio 2026, il Gruppo condurrà un'analisi di doppia materialità in conformità con quanto previsto dalla CSRD, il D.Lgs. 125/2024 e gli standard ESRS, seguendo le linee guida EFRAG (IG1 Materiality Assessment e IG2 Value Chain).

Il processo prenderà avvio da un'analisi preliminare del contesto delle operazioni del Gruppo e della sua catena del valore a monte e a valle, finalizzata a indagare attività specifiche, relazioni commerciali e aree geografiche che presentano un alto rischio di potenziali impatti negativi, dipendenze o rischi. Tale analisi sarà integrata con i risultati di un'analisi di benchmarking sulle migliori pratiche di riferimento e sul contesto normativo, tenendo in considerazione gli interessi espressi dagli stakeholder. Su questa base verranno identificati gli impatti positivi e negativi, effettivi e potenziali, nonché i rischi e le opportunità finanziariamente rilevanti.

Gli IRO così identificati saranno sottoposti a valutazione e prioritizzazione attraverso un modello che terrà conto della gravità e della probabilità di accadimento, definendo soglie di rilevanza coerenti con il profilo del Gruppo. Il processo si concluderà con la validazione da parte degli organi di governance, e i risultati confluiranno in una matrice di doppia materialità che costituirà il riferimento per la rendicontazione ESRS del Gruppo.

Rispetto al 2024, nell'anno di rendicontazione è stata assicurata una maggiore coerenza metodologica tra i temi materiali identificati, in un percorso di progressivo allineamento ai requisiti previsti dagli standard ESRS.

4.2 Obbligo di informativa IRO-2 - Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa

Si riportano di seguito l'elenco degli elementi d'informazione di cui ai principi trasversali e tematici derivanti da altri atti legislativi dell'UE (allegato B) e l'ESRS Content Index.

Elenco degli elementi d'informazione di cui ai principi trasversali e tematici derivanti da altri atti legislativi dell'UE (allegato B)					
Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	**Riferimento SFDR**	**Riferimento terzo pilastro**	**Riferimento regolamento sugli indici di riferimento**	**Riferimento normativa dell'UE sul clima**	**Capitolo rendicontazione di sostenibilità 2025**
ESRS 2 GOV-1 Diversità di genere nel consiglio, paragrafo 21, lettera d)	X		X		Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 GOV-1 - Ruolo degli organi di Amministrazione, Direzione e Controllo
ESRS 2 GOV-1 Percentuale di membri indipendenti del consiglio di amministrazione, paragrafo 21, lettera e)			X		Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 GOV-1 - Ruolo degli organi di Amministrazione, Direzione e Controllo
ESRS 2 GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza, paragrafo 30	X				Obbligo di informativa GOV-4 - Dichiarazione sulla Due Diligence
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate ad attività nel settore dei combustibili fossili, paragrafo 40, lettera d), punto i)	X	X	X		Non applicabile
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate alla produzione di sostanze chimiche, paragrafo 40, lettera d), punto ii)	X		X		Non applicabile
ESRS 2 SBM-1 Partecipazione ad attività connesse ad armi controverse, paragrafo 40, lettera d), punto iii)	X		X		Non applicabile
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate alla coltivazione e alla produzione di tabacco, paragrafo 40, lettera d), punto iv)			X		Non applicabile
ESRS E1-1 Piano di transizione per conseguire la neutralità climatica entro il 2050, paragrafo 14				X	E1-1 - Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1-1 Imprese escluse dagli indici di riferimento allineati con l'accordo di Parigi, paragrafo 16, lettera g)		X	X		E1-1 - Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1-4 Obiettivi di riduzione delle emissioni di GES, paragrafo 34	X	X	X		Obbligo di informativa E1-4 - Obiettivi relativi alla mitigazione del Cambiamento climatico
ESRS E1-5 Consumo di energia da combustibili fossili disaggregato per fonte (solo settori ad alto impatto climatico), paragrafo 38	X				Obbligo di informativa E1-5 - Consumo di energia e mix energetico
ESRS E1-6 Emissioni lorde di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES, paragrafo	X	X	X		Obbligo di informativa E1-6 - Emissioni lorde di

Elenco degli elementi d'informazione di cui ai principi trasversali e tematici derivanti da altri atti legislativi dell'UE (allegato B)					
44					GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES

Elenco degli elementi d'informazione di cui ai principi trasversali e tematici derivanti da altri atti legislativi dell'UE (allegato B)					
ESRS E1-6 Intensità delle emissioni lorde di GES, paragrafi da 53 a 55	X	X	X		Obbligo di informativa E1-6 - Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES
ESRS E1-7 Assorbimenti di GES e crediti di carbonio, paragrafo 56				X	Non applicabile
ESRS E1-9 Esposizione del portafoglio dell'indice di riferimento verso rischi fisici legati al clima, paragrafo 66			X		Phase-in
ESRS E1-9 Disaggregazione degli importi monetari per rischio fisico acuto e cronico, paragrafo 66, lettera a) **ESRS E1-9** Posizione delle attività significative a rischio fisico rilevante, paragrafo 66, lettera c)		X			Phase-in
ESRS E1-9 Ripartizione del valore contabile dei suoi attivi immobiliari per classi di efficienza energetica, paragrafo 67, lettera c)		X			Phase-in come previsto nell'Appendice C (ESRS 1) del Regolamento Delegato (UE) 2023/2772.
ESRS E1-9 Grado di esposizione del portafoglio a opportunità legate al clima, paragrafo 69			X		Phase-in
ESRS E2-4 Quantità di ciascun inquinante che figura nell'allegato II del regolamento E-PRTR (registro europeo delle emissioni e dei trasferimenti di sostanze inquinanti) emesso nell'aria, nell'acqua e nel suolo, paragrafo 28	X				Non materiale
ESRS E3-1 Acque e risorse marine, paragrafo 9	X				Non materiale
ESRS E3-1 Politica dedicata, paragrafo 13	X				Non materiale
ESRS E3-1 Sostenibilità degli oceani e dei mari paragrafo 14	X				Non materiale
ESRS E3-4 Totale dell'acqua riciclata e riutilizzata, paragrafo 28, lettera c)	X				Non materiale
ESRS E3-4 Consumo idrico totale in m3 rispetto ai ricavi netti da operazioni proprie, paragrafo 29	X				Non materiale
ESRS 2 IRO-1 - E4 paragrafo 16, lettera a), punto i)	X				Non materiale
ESRS 2 IRO-1 - E4 paragrafo 16, lettera b)	X				Non materiale
ESRS 2 IRO-1 - E4 paragrafo 16, lettera c)	X				Non materiale
ESRS E4-2 Politiche o pratiche agricole/di utilizzo del suolo sostenibili, paragrafo 24, lettera b)	X				Non materiale
ESRS E4-2 Pratiche o politiche di utilizzo del mare/degli oceani sostenibili, paragrafo 24, lettera c)	X				Non materiale

Elenco degli elementi d'informazione di cui ai principi trasversali e tematici derivanti da altri atti legislativi dell'UE (allegato B)					
ESRS E4-2 Politiche volte ad affrontare la deforestazione, paragrafo 24, lettera d)	X				Non materiale
ESRS E5-5 Rifiuti non riciclati, paragrafo 37, lettera d)	X				Non materiale
ESRS E5-5 Rifiuti pericolosi e rifiuti radioattivi, paragrafo 39	X				Non materiale
ESRS 2 - SBM 3 - S1 Rischio di lavoro forzato, paragrafo 14, lettera f)	X				ESRS 2 SBM-3 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
ESRS 2 - SBM3 - S1 Rischio di lavoro minorile, paragrafo 14, lettera g)	X				Obbligo di informativa S1-1 - Politiche relative alla forza lavoro propria
ESRS S1-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 20	X				Obbligo di informativa S1-1 - Politiche relative alla forza lavoro propria
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			X		Obbligo di informativa S1-1 - Politiche relative alla forza lavoro propria
ESRS S1-1 Procedure e misure per prevenire la tratta di esseri umani, paragrafo 22	X				Obbligo di informativa S1-1 - Politiche relative alla forza lavoro propria
ESRS S1-1 Politica di prevenzione o sistema di gestione degli infortuni sul lavoro, paragrafo 23	X				Obbligo di informativa S1-1 - Politiche relative alla forza lavoro propria
ESRS S1-3 Meccanismi di trattamento dei reclami/delle denunce, paragrafo 32, lettera c)	X				Obbligo di informativa S1-3 - Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni
ESRS S1-14 Numero di decessi e numero e tasso di infortuni connessi al lavoro, paragrafo 88, lettere b) e c)	X		X		Obbligo di informativa S1-14 - Metriche di salute e sicurezza
ESRS S1-14 Numero di giornate perdute a causa di ferite, infortuni, incidenti mortali o malattie, paragrafo 88, lettera e)	X				Obbligo di informativa S1-14 - Metriche di salute e sicurezza
ESRS S1-16 Divario retributivo di genere non corretto, paragrafo 97, lettera a)	X		X		Obbligo di informativa S1-16 - Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)
ESRS S1-16 Eccesso di divario retributivo a favore dell'amministratore delegato, paragrafo 97, lettera b)	X				Obbligo di informativa S1-16 - Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)
ESRS S1-17 Incidenti legati alla discriminazione, paragrafo 103, lettera a)	X				Obbligo di informativa S1-17 - Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani

Elenco degli elementi d'informazione di cui ai principi trasversali e tematici derivanti da altri atti legislativi dell'UE (allegato B)					
ESR S1-17 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e OCSE, paragrafo 104, lettera a)	X		X		Obbligo di informativa S1-17 - Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani
ESRS 2 SBM-3 - S2 Grave rischio di lavoro minorile o di lavoro forzato nella catena del lavoro, paragrafo 11, lettera b)	X				ESRS 2 SBM-3 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
ESRS S2-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 17	X				Obbligo di informativa S2-1 - Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore
ESRS S2-1 Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore, paragrafo 18	X				Obbligo di informativa S2-1 - Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore
ESRS S2-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 19	X		X		Obbligo di informativa S2-1 - Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore
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			X		Obbligo di informativa S2-1 - Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore
ESRS S2-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani nella sua catena del valore a monte e a valle, paragrafo 36	X				Obbligo di informativa 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 S3-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 16	X				Non materiale
ESRS S3-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, dei principi dell'OIL o delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 17	X		X		Non materiale
ESRS S3-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani, paragrafo 36	X				Non materiale

Elenco degli elementi d'informazione di cui ai principi trasversali e tematici derivanti da altri atti legislativi dell'UE (allegato B)					
ESRS S4-1 Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali, paragrafo 16	X				Obbligo di informativa S4-1 - Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali
ESRS S4-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 17	X		X		Obbligo di informativa S4-1 - Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali
ESRS S4-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani, paragrafo 35	X				Obbligo di informativa S4-4 - Interventi su impatti rilevanti sui consumatori e utilizza-tori finali e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni
ESRS G1-1 Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, paragrafo 10, lettera b)	X				Obbligo di informativa G1-1 - Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese
ESRS G1-1 Protezione degli informatori, paragrafo 10, lettera d)	X				Obbligo di informativa G1-1 - Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese
ESRS G1-4 Ammende inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera a)	X		X		Obbligo di informativa G1-4 - Casi accertati di corruzione attiva o passiva
ESRS G1-4 Norme di lotta alla corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera b)	X				Obbligo di informativa G1-4 - Casi accertati di corruzione attiva o passiva

ESRS Content Idex		
Obblighi di informativa	**Note**	**Capitolo rendicontazione di sostenibilità 2025**
ESRS 2 - INFORMAZIONI GENERALI		
ESRS 2 BP-1 Criteri generali per la redazione della Rendicontazione di Sostenibilità		Obbligo di informativa BP-1 & BP-2 - Criteri generali per la redazione della propria dichiarazione sulla sostenibilità e informativa in relazione a circostanze specifiche
ESRS 2 BP-2 Informativa in relazione a circostanze specifiche		Obbligo di informativa BP-1 & BP-2 - Criteri generali per la redazione della propria dichiarazione sulla sostenibilità e informativa in relazione a circostanze specifiche
ESRS 2 GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo		Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 GOV-1 - Ruolo degli organi di Amministrazione, Direzione e Controllo

ESRS Content Idex		
Obblighi di informativa	**Note**	**Capitolo rendicontazione di sostenibilità 2025**
ESRS 2 GOV-2 Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate		Obbligo di informativa GOV-2 - Informazioni fornite agli Organi di Amministrazione, Direzione e Controllo e questioni di sostenibilità da questi affrontate
ESRS 2 GOV-3 Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione		Obbligo di informativa GOV-3 - Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione
ESRS 2 GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza		Obbligo di informativa GOV-4 - Dichiarazione sulla Due Diligence
ESRS 2 GOV-5 Gestione del rischio e controlli interni sulla Rendicontazione di Sostenibilità		Obbligo di informativa GOV - 5 - Gestione del rischio e controlli interni sulla Rendicontazione di Sostenibilità
ESRS 2 SBM-1 Strategia, modello aziendale e catena del valore		Obbligo di informativa SBM-1 - Strategia, modello aziendale e catena del valore
ESRS 2 SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi		Obbligo di informativa 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		Obbligo di informativa SBM-3 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
ESRS 2 IRO-1 Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti		Obbligo di informativa 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 Rendicontazione di Sostenibilità dell'impresa		Obbligo di informativa IRO-2 Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della Rendicontazione di Sostenibilità dell'impresa
MDR-P		Obblighi minimi di informativa - Politiche MDR-P, MDR-A, MDR-T & MDR-M
MDR-A		Obblighi minimi di informativa - Politiche MDR-P, MDR-A, MDR-T & MDR-M
MDR-T		Obblighi minimi di informativa - Politiche MDR-P, MDR-A, MDR-T & MDR-M
MDR-M		Obblighi minimi di informativa - Politiche MDR-P, MDR-A, MDR-T & MDR-M
ESRS E1 - CAMBIAMENTI CLIMATICI		
GOV-3 Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione		Obbligo di informativa GOV-3 - Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione
E1-1 Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici		E1-1 - Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici
SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale		Obbligo di informativa SBM-3 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima		Obbligo di informativa IRO-1 - Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti
E1-2 Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi		Obbligo di informativa E1-2 Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi
E1-3 Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici		Obbligo di informativa E1-3 Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici
E1-4 Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi		Obbligo di informativa E1-4 - Obiettivi relativi alla mitigazione del Cambiamento climatico
E1-5 Consumo di energia e mix energetico		Obbligo di informativa E1-5 - Consumo di energia e mix

ESRS Content Idex		
Obblighi di informativa	**Note**	**Capitolo rendicontazione di sostenibilità 2025**
		energetico
E1-6 Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES		Obbligo di informativa E1-6 - Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES
E1-7 Assorbimenti di GES e progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio	Non applicabile	
E1-8 Fissazione del prezzo interno di carbonio	Non applicabile	
E1-9 Effetti finanziari attesi di rischi fisici e di transizione rilevanti e potenziali opportunità legate al clima	Phase-in	
ESRS E2 - INQUINAMENTO		
IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati all'inquinamento	Non materiale	
E2-1 Politiche relative all'inquinamento	Non materiale	
E2-2 Azioni e risorse connesse all'inquinamento	Non materiale	
E2-3 Obiettivi connessi all'inquinamento	Non materiale	
E2-4 Inquinamento di aria, acqua e suolo	Non materiale	
E2-5 Sostanze preoccupanti e sostanze estremamente preoccupanti	Non materiale	
E2-6 Effetti finanziari attesi di rischi e opportunità rilevanti legati all'inquinamento	Non materiale	
ESRS E3 - ACQUA E RISORSE MARINE		
IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati alle acque e alle risorse marine	Non materiale	
E3-1 Politiche connesse alle acque e alle risorse marine	Non materiale	
E3-2 Azioni e risorse connesse alle acque e alle risorse marine	Non materiale	
E3-3 Obiettivi connessi alle acque e alle risorse marine	Non materiale	
E3-4 Consumo idrico	Non materiale	
E3-5 Effetti finanziari attesi derivanti da rischi e opportunità rilevanti connessi alle acque e alle risorse marine	Non materiale	
ESRS E5 - USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE		
IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	Non materiale	
E5-1 Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	Non materiale	
E5-2 Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	Non materiale	
E5-3 Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare	Non materiale	

ESRS Content Idex		
Obblighi di informativa	**Note**	**Capitolo rendicontazione di sostenibilità 2025**
E5-4 Flussi di risorse in entrata	Non materiale	
E5-5 Flussi di risorse in uscita	Non materiale	
E5-6 Effetti finanziari attesi derivanti da rischi e opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	Non materiale	

ESRS Content Idex		
Obblighi di informativa	**Note**	**Capitolo rendicontazione di sostenibilità 2025**
ESRS S1 - FORZA LAVORO PROPRIA		
SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori d'interessi		Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-2 - Interessi e opinioni dei portatori di interessi
SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale		ESRS 2 SBM-3 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
S1-1 Politiche relative alla forza lavoro propria		Obbligo di informativa S1-1 - Politiche relative alla forza lavoro propria
S1-2 Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti		Obbligo di informativa S1-2 - Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti
S1-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni		Obbligo di informativa S1-3 - Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni
S1-4 Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni		Obbligo di informativa S1-4 - Interventi su impatti e approcci rilevanti per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni e approcci
S1-5 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 S1-5 - Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti
S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa		Obbligo di informativa S1-6 - Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa
S1-7 Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa		Obbligo di informativa S1-7 - Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa
S1-8 Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale		Obbligo di informativa S1-8 - Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale
S1-9 Metriche della diversità		Obbligo di informativa S1-9 - Metriche della diversità
S1-10 Salari adeguati		Obbligo di informativa S1-10 - Salari adeguati
S1-11 Protezione sociale		3.7 Obbligo di informativa S1-11 - Protezione sociale
S1-12 Persone con disabilità		3.8 Obbligo di informativa S1-12 - Persone con disabilità
S1-13 Metriche di Formazione e sviluppo delle competenze		Obbligo di informativa S1-13 - Metriche di formazione e sviluppo delle competenze
S1-14 Metriche di salute e sicurezza		Obbligo di informativa S1-14 - Metriche di salute e sicurezza
S1-15 Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata		Obbligo di informativa S1-15 - Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata
S1-16 Metriche di remunerazione (divario retributivo e remunerazione totale)		Obbligo di informativa S1-16 - Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)
S1-17 Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani		Obbligo di informativa S1-17 - Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani
ESRS S2 - LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE		
SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori d'interessi		Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-2 - Interessi e opinioni dei portatori d'interessi
SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale		ESRS 2 SBM-3 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

ESRS Content Idex		
Obblighi di informativa	**Note**	**Capitolo rendicontazione di sostenibilità 2025**
S2-1 Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore		Obbligo di informativa S2-1 - Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore
S2-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti		Obbligo di informativa S2-2 - Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti
S2-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni		Obbligo di informativa S2-3 - Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori della catena del valore di esprimere preoccupazioni
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		Obbligo di informativa 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
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 S2-5 - Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti
ESRS S3 - COMUNITÀ INTERESSATE		
SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	Non materiale	
SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Non materiale	
S3-1 Politiche relative alle comunità interessate	Non materiale	
S3-2 Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti	Non materiale	
S3-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alle comunità interessate di esprimere preoccupazioni	Non materiale	
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	Non materiale	
S3-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	Non materiale	
ESRS S4 - CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI		
SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori d'interessi		Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-2 - Interessi e opinioni dei portatori d'interessi
SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale		ESRS 2 SBM-3 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
S4-1 Politiche relative alle comunità interessate		Obbligo di informativa S4-1 - Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali
S4-2 Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti		Obbligo di informativa S4-2 - Processi di coinvolgimento dei consumatori e dei lavoratori finali in merito agli impatti

ESRS Content Idex		
Obblighi di informativa	**Note**	**Capitolo rendicontazione di sostenibilità 2025**
S4-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alle comunità interessate di esprimere preoccupazioni		Obbligo di informativa S4-3 - Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni
S4-4 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		Obbligo di informativa S4-4 - Interventi su impatti rilevanti sui consumatori e utilizza-tori finali e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni
S4-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti		Obbligo di informativa S4-5 - Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti
ESRS G1 - CONDOTTA DELLE IMPRESE		
ESRS 2 GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo		Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 GOV-1 - Ruolo degli organi di Amministrazione, Direzione e Controllo
IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti		Obbligo di informativa IRO-1 - Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti
G1-1 Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese		Obbligo di informativa G1-1 - Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese
G1-2 Gestione dei rapporti con i fornitori		Obbligo di informativa G1-2 - Gestione dei rapporti con i fornitori
G1-3 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva		Obbligo di informativa G1-3 - Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva
G1-4 Casi di corruzione attiva o passiva		Obbligo di informativa G1-4 - Casi accertati di corruzione attiva o passiva
G1-5 Influenza politica e attività di lobbying		Obbligo di informativa G1-5 - Influenza politica e attività di lobbying
G1-6 Prassi di pagamento		Obbligo di informativa G1-6 - Prassi di pagamento

4.3 Obblighi minimi di informativa - Politiche MDR-P, MDR-A, MDR-T & MDR-M

Gli obblighi minimi di informativa previsti dagli ESRS con riferimento alle politiche (MDR-P), alle azioni (MDR-A), ai target (MDR-T) e alle metriche (MDR-M) trovano riscontro all'interno delle rispettive sezioni dei capitoli tematici del presente documento, nelle quali ciascun elemento informativo è trattato in relazione al tema materiale di riferimento.

A supporto della consultazione del documento e per favorire la reperibilità di alcune delle informazioni essenziali richieste dagli standard ESRS, nelle sezioni seguenti sono riportate tabelle di sintesi che consentono di individuare, per ciascun tema materiale rilevante, i principali elementi riferibili alle politiche adottate e relativi ambiti di applicazione nonché alle azioni implementate e alle risorse allocate.

Tali rappresentazioni hanno finalità esclusivamente orientative e di raccordo e non sostituiscono i contenuti analitici riportati nelle singole sezioni tematiche, alle quali si rimanda per una descrizione completa del modello di gestione, delle responsabilità organizzative, delle metodologie adottate e dei risultati conseguiti nel periodo di rendicontazione.

Tabella di sintesi - Politiche

ESRS	Politica	Descrizione sintetica	Ambito della politica	Responsabile dell'implementazione	Strumenti riconosciuti a livello internazionale	Disponibilità
Politiche trasversali						
E1, S1, S2, S4	Politica di Sostenibilità (POL-900)	Definisce i principi guida della strategia di sostenibilità del Gruppo, con impegni su forza lavoro propria (tutela diritti umani, non discriminazione, formazione, salute e sicurezza), lavoratori della catena del valore (rispetto diritti umani, approvvigionamento sostenibile) e clienti (trasparenza, riduzione impatti, rendicontazione)	Gruppo Lutech	CFO e Consigliere Delegato del CdA del Gruppo Lutech	SDGs - Agenda 2030 (ONU)	Sito web e tool fornitori
S1, S2, S4	Politica per la Responsabilità Sociale (POL-960)	Definisce gli impegni del Gruppo in conformità a SA8000 verso dipendenti (diritti dei lavoratori, non discriminazione), fornitori e partner della catena del valore (audit, sensibilizzazione) e clienti (trasparenza, correttezza comportamentale)	Gruppo Lutech	CEO di Lutech S.p.A. (presidio operativo affidato al Social Performance Team - SPT)	SA8000:2014, integrato con UNI/PdR 125:2022	Intranet aziendale e sito web di Gruppo
S4, G1	Politica per l'Intelligenza Artificiale Responsabile (POL-980)	Disciplina l'utilizzo etico, sicuro e trasparente dell'AI nel Gruppo, garantendo controllo umano sulle decisioni (human in the loop), prevenzione della discriminazione algoritmica e tutela dei diritti degli utilizzatori finali; individua le applicazioni di AI da non perseguire e si integra con il framework Lutech BrAIn	Gruppo Lutech	Data Privacy Manager e Data Analytics Practice Manager (elaborazione); CEO (approvazione)	GDPR (Regolamento UE 2016/679); quadro normativo UE sull'IA (AI Act)	Pubblica, accessibile a tutte le parti interessate
Politiche tematiche						
E1	Politica Ambientale (MAM-POL)	Definizione degli impegni per la tutela dell'ambiente, la riduzione delle emissioni e la transizione ambientale del Gruppo.	Lutech S.p.A. (estensione a tutto il Gruppo prevista dal 2026)	Direzione di Lutech S.p.A.	ISO 14001:2015	Sito web
	Car Policy (REG-001)	Definizione dei criteri di assegnazione e utilizzo delle auto aziendali, con focus sulla decarbonizzazione della flotta.	Gruppo Lutech	CEO del Gruppo Lutech	ISO 14001:2015 ISO 14064-1:2018	Intranet aziendale
S1	Politica per la Salute e Sicurezza sul Lavoro (MSL-POL)	Definizione degli impegni e dei principi per garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro, eliminando i pericoli, riducendo i	Lutech S.p.A.; estensione a tutto il Gruppo prevista dal 2026	Group CEO di Lutech S.p.A.	ISO 45001:2018 (oltre a D.Lgs. 81/08 e, ove presenti, SA8000 e UNI/PdR 125:2022)	Intranet aziendale

ESRS	Politica	Descrizione sintetica	Ambito della politica	Responsabile dell'implementazione	Strumenti riconosciuti a livello internazionale	Disponibilità
		rischi e perseguendo il miglioramento continuo delle condizioni lavorative				
	Politica per la Diversità, Equità e Inclusione - DE&I (POL-970)	Definizione degli impegni e principi per promuovere una cultura aziendale basata su inclusione, equità e valorizzazione delle diversità (recruitment gender-neutral, equità salariale, work-life balance, tolleranza zero su abusi e molestie)	Gruppo Lutech	Group CEO di Lutech S.p.A. (governance presidiata dal Comitato per la Parità di Genere - CPG)	UNI/PdR 125:2022, ISO 30415, SA8000	Intranet aziendale e sito internet istituzionale
	Politica per la Genitorialità (POL-971)	Definizione degli impegni e delle tutele per supportare il bilanciamento tra vita privata e impegni professionali dei genitori (congedo di maternità e paternità aggiuntivi rispetto agli obblighi di legge, retribuiti al 100%)	Tutti i genitori dipendenti di Lutech S.p.A. (estensione 2026 a tutte le società italiane del Gruppo)	Group CEO di Lutech S.p.A. (attuazione operativa affidata alla Direzione HR)	Nessuno standard internazionale specifico - riferimento normativo nazionale D.Lgs. 151/2001; coerenza con SA8000	Intranet aziendale
S2	Politica per gli Acquisti Sostenibili e Responsabili (POL-940)	Integra criteri ESG negli approvvigionamenti e nella gestione dei fornitori su quattro livelli (gestionale, economico, ambientale, sociale); sul piano sociale richiede ai fornitori di tutelare salute e sicurezza dei lavoratori, garantire l'assenza di lavoro minorile e forzato, rispettare la libertà di associazione, assicurare trattamenti retributivi equi e promuovere welfare, diversità e inclusione; le performance ESG dei fornitori costituiscono criteri di valutazione e qualifica al pari di quelli economici	Gruppo Lutech, inclusi fornitori diretti, subfornitori e tutti i business partner	Chief Corporate Operations Officer	ISO 20400:2017, SA8000, Dichiarazione tripartita ILO sulle imprese multinazionali, ETI Base Code	Sito web aziendale e distribuzione diretta ai fornitori
S2 **S4**	Codice di Comportamento di Fornitori e Partner (POL-941)	Definisce i principi etici, sociali, ambientali e di governance parte integrante del rapporto contrattuale con fornitori e partner; con riferimento ai lavoratori della catena del valore richiede il divieto di lavoro minorile e forzato, il rispetto della libertà di associazione e contrattazione collettiva, condizioni di lavoro dignitose, retribuzioni e orari conformi, prevenzione di discriminazione e molestie, tutela della salute e sicurezza; disciplina anche integrità aziendale,	Gruppo Lutech	Group Chief Executive Officer di Lutech	Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (ONU), Dichiarazione ILO sui principi e diritti fondamentali nel lavoro	Documento pubblico, reso disponibile in fase di qualifica e gestione del rapporto commerciale

ESRS	Politica	Descrizione sintetica	Ambito della politica	Responsabile dell'implementazione	Strumenti riconosciuti a livello internazionale	Disponibilità
		anticorruzione, concorrenza leale, privacy e tutela ambientale				
	Politica per l'Intelligenza Artificiale Responsabile (POL-980)	Definisce principi e obiettivi per lo sviluppo e l'utilizzo etico, sicuro, trasparente e conforme dei sistemi di IA, con attenzione a privacy by design e protezione dei dati personali; si integra con il framework Lutech BrAIn per l'adozione responsabile dell'AI a beneficio di processi, governance e customer experience, garantendo il rispetto dei diritti degli utilizzatori finali in linea con il quadro normativo UE sull'IA	Gruppo Lutech	Chief Executive Officer	GDPR (Regolamento UE 2016/679); quadro normativo europeo sull'IA (AI Act)	Pubblica, accessibile a tutte le parti interessate
S4 G1	Politica per la Protezione dei Dati Personali (POL-600)	Definisce principi e governance per la protezione dei dati personali attraverso il Sistema di Gestione per la Protezione dei Dati Personali (SGPDP), assicurando che i dati di consumatori e utilizzatori finali siano trattati con correttezza, trasparenza e nel rispetto dei loro diritti; affiancata dalla procedura interna PSQ-605 sul trattamento e conservazione dei dati, aggiornata con le Norme Vincolanti di Impresa	Gruppo Lutech (esclusa Lutech Balkans Sh.p.k., Lutech ICT Solutions S.A. (Svizzera), CDM Consulting Shanghai Co. Ltd)	Chief Executive Officer	GDPR (Regolamento UE 2016/679); Norme Vincolanti di Impresa (BCR)	Pubblica
	Politica del Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni (MSI-POL)	Definisce principi e governance per la protezione del patrimonio informativo aziendale tramite il Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni (SGSI), assicurando riservatezza, integrità e disponibilità delle informazioni - inclusi i dati di clienti, fornitori e altre parti interessate - attraverso il bilanciamento tra rischio accettato e protezione richiesta; incorpora linee guida estese a servizi cloud e protezione delle informazioni personali identificabili (PII)	Lutech S.p.A.; estensione all'intero Gruppo (confluendo in POL-400) prevista da marzo 2026	Direzione di Lutech	ISO/IEC 27001:2022, ISO/IEC 27017, ISO/IEC 27018	Pubblica
	Politica per la Prevenzione della Corruzione (PSQ-500)	Sancisce il principio di tolleranza zero verso ogni forma di corruzione (pubblica/privata, attiva/passiva); definisce principi e regole di comportamento per	Abex Italia S.r.l. Consulthink S.p.A Know-How S.r.l. Kronotech S.r.l. Lutech CDM	Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione (elaborazione); CdA del Gruppo Lutech (approvazione)	UNI ISO 37001:2016; Convenzione ONU contro la corruzione (UNCAC)	Recepita nei sistemi documentali delle società del Gruppo

ESRS	Politica	Descrizione sintetica	Ambito della politica	Responsabile dell'implementazione	Strumenti riconosciuti a livello internazionale	Disponibilità
		prevenzione, individuazione e gestione dei rischi corruttivi, disciplinando rapporti con Pubblici Ufficiali, corruzione tra privati, due diligence su agenti/consulenti, M&A, sanction lists e contributi politici	S.p.A., Lutech Digital Airport S.r.l. Lutech Sinergetica S.r.l. Lutech S.p.A. Pivotal Italia S.r.l. Softjam S.p.A. Stain S.r.l. Tenenigen S.r.l.			
G1	Politica Whistleblowing (PSQ-501)	Disciplina il sistema di segnalazione del Gruppo, definendo modalità operative, ruoli e responsabilità per la gestione delle segnalazioni (D.Lgs. 231/2001 e D.Lgs. 24/2023); garantisce riservatezza del segnalante, divieto di ritorsioni e tutele previste dalla normativa; applicabile a segnalanti interni ed esterni (dipendenti, fornitori, clienti, partner, consulenti, azionisti)	Società del Gruppo Lutech che hanno recepito la procedura (alcune con presidi locali autonomi: Eustema S.p.A., Lutech ICT Solutions S.A. (Svizzera) e Softjam S.p.A.; Sapim S.A. con politica autonoma)	Consiglio di Amministrazione del Gruppo Lutech (approvazione); Organismo di Vigilanza, Social Performance Team, Comitato Parità di Genere e Funzione Compliance (gestione per ambito)	D.Lgs. 231/2001, D.Lgs. 24/2023 (recepimento Direttiva UE Whistleblowing)	Canale dedicato lutech.integrityline.com (alcune società con sistemi interni propri)
	Codice Etico	Documento di riferimento valoriale che, in coordinamento con il Modello 231, definisce principi e regole di comportamento per prevenire i reati presupposto e promuovere una cultura aziendale basata su rispetto dei diritti umani, non discriminazione, integrità, tutela delle informazioni riservate, salute e sicurezza e utilizzo responsabile delle tecnologie (inclusa l'AI)	Società del Gruppo che ne hanno previsto l'adozione (Eustema S.p.A., Know-How S.r.l., Kronotech S.r.l., Lutech CDM S.p.A., Lutech Digital Airport S.r.l., Lutech Sinergetica S.r.l., Pivotal Italia S.r.l., Softjam S.p.A., Stain S.r.l., Tenenigen S.r.l.); applicabile ad amministratori, dipendenti, collaboratori, soci e stakeholder	Consiglio di Amministrazione del Gruppo Lutech (approvazione), recepito dalle controllate che applicano il Modello 231	D.Lgs. 231/2001	Pubblico

Tabella di sintesi - Azioni

ESRS	Azione	Ambito di applicazione	Orizzonte temporale (pianificata, continuativa, conclusa*)
E1	Gestione ambientale e monitoraggio delle emissioni GHG	Gruppo Lutech	Continuativa
	Revisione ed estensione della Politica ambientale alle società controllate	Gruppo Lutech	Pianificata 2026
	Elettrificazione della flotta aziendale e sviluppo delle infrastrutture di ricarica	Gruppo Lutech	Continuativa
	Approvvigionamento di energia elettrica da fonti rinnovabili	Gruppo Lutech	Continuativa
	Sviluppo del Piano di Transizione Climatica di Gruppo	Gruppo Lutech	Pianificata 2026-2027
S1	Mantenimento e miglioramento dei Sistemi di Gestione (ISO 45001:2018 / SA8000)	Lutech S.p.A. (ISO 45001:2018 e SA8000), Eustema S.p.A. (ISO 45001:2018 e SA8000), Consulthink S.p.A. (ISO 45001:2018)	Continuativa
	Ottenimento e mantenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022	Lutech S.p.A., Eustema S.p.A., Consulthink S.p.A.	Continuativa
	Conferma e consolidamento smart working	Gruppo Lutech	Continuativa
	Community Equity ed Empowerment	Gruppo Lutech	Continuativa
	Programma di Formazione Continua e Piattaforma Lutech Learning	Abex Italia S.r.l, Consulthink S.p.A., Know-How S.r.l. Kronotech S.r.l., Lutech CDM S.p.A., Lutech Digital Airport S.r.l., Lutech S.p.A. Lutech Sinergetica S.r.l. Pivotal Italia S.r.l., Stain S.r.l. Tenenigen S.r.l., Lutech Balkans Sh.p.k.	Continuativa
	Progetto "#includiamoCI!" - ed. 3	Gruppo Lutech	Continuativa
	Progetto "#IAmRemarkable"	Gruppo Lutech	Continuativa
	Progetto "The Inspirational Mix" e rilancio Community Next Gen	Gruppo Lutech	Continuativa
	Progetto "MIND THE GENDER GAP!"	Gruppo Lutech	Continuativa
	"Chiediti come stai" (Wellbeing Initiative)	Gruppo Lutech	Continuativa
	WeMeetWeCare	Gruppo Lutech	Continuativa
	Maratone Solidali (Community Lutech Running Team)	Gruppo Lutech	Continuativa
	"Ingenio al Femminile" ed. 2025	Gruppo Lutech	Continuativa
	Virtual Job Meeting Inclusion Day	Gruppo Lutech	Conclusa
	Digital Recruiting Week STEM Girls	Gruppo Lutech	Conclusa
	Digital Diversity Week (DRW Girls STEM)	Gruppo Lutech	Conclusa

ESRS	Azione	Ambito di applicazione	Orizzonte temporale (pianificata, continuativa, conclusa*)
	Mantenimento Programma BUDDY	Gruppo Lutech	Continuativa
	Programma Genitorialità	Lutech S.p.A. (2025), estensione a tutto il Gruppo nel 2026	Pianificata 2026
	Great Place to Work 2025®	Gruppo Lutech	Continuativa
S2	Monitoraggio della catena di fornitura e audit di responsabilità sociale	Lutech S.p.A., Eustema S.p.A. e Consulthink S.p.A. (certificate SA8000)	Continuativa
	Integrazione dei criteri ESG nei processi di qualifica e valutazione dei fornitori	Gruppo Lutech	Continuativa
S4	Coinvolgimento dei consumatori e utilizzatori finali e monitoraggio della soddisfazione	Gruppo Lutech	Continuativa
	Rinnovo dei rating ESG e partecipazione ai programmi di qualifica dei clienti	Gruppo Lutech	Continuativa
	Definizione dei principi di AI responsabile e diffusione nel Gruppo	Gruppo Lutech	Continuativa
	Gestione integrata del Sistema di Protezione dei Dati Personali (SGPDP) e del Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI)	Gruppo Lutech	Continuativa
	Mantenimento e miglioramento continuo dei Sistemi di Gestione integrati (Qualità, Servizi IT, Sicurezza delle Informazioni e Protezione Dati Personali)	Abex Italia S.r.l., Lutech CDM S.p.A., CDM Consulting Shanghai Co. Ltd, Consulthink S.p.A., Eustema S.p.A., Kronotech S.r.l., Sapim S.A., Softjam S.p.A., Stain S.r.l., Lutech ICT Solutions S.A. (Svizzera)	Continuativa

INFORMAZIONI AMBIENTALI

ESRS E1 - CAMBIAMENTI CLIMATICI



Elenco dei riferimenti

Obbligo di informativa	Riferimento
E1 IRO-1 - Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima	Sezione Informazioni Generali ESRS 2 IRO-1 - Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti
E1 GOV-3 - Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	Sezione Informazioni Generali ESRS 2 GOV-3

1. Strategia

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

ESRS 2 SBM-3 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Nel corso del 2025, il Gruppo Lutech ha proseguito il proprio percorso di analisi in ambito climatico, monitorando le principali fonti di emissioni di gas a effetto serra (GHG) e le azioni progressivamente adottate nel tempo. Nell'ambito dell'identificazione dei temi materiali legati al cambiamento climatico, il Gruppo ha continuato a seguire le informazioni disponibili e i potenziali fattori di esposizione ai rischi climatici.

Sebbene l'avvio di un'analisi strutturata di resilienza della strategia e del modello di business rispetto al cambiamento climatico - insieme alla definizione di un piano di transizione climatica - fosse inizialmente previsto per il 2025, il Gruppo ha deciso di rinviarne lo sviluppo al 2026, per garantire un approccio metodologico più solido, supportato da un maggiore consolidamento dei processi interni e da un coinvolgimento più ampio delle funzioni aziendali rilevanti.

In questo contesto, nel prossimo ciclo di rendicontazione il Gruppo Lutech prevede di avviare un processo strutturato di identificazione e valutazione dei rischi fisici climatici - ovvero degli eventi meteorologici estremi e dei cambiamenti climatici cronici che potrebbero impattare le attività aziendali - mediante il coinvolgimento dei referenti interni competenti. L'obiettivo è verificare se nel tempo si siano già manifestati eventi climatici avversi significativi e identificare potenziali rischi fisici rilevanti. In parallelo, il Gruppo svilupperà una mappatura degli impatti, rischi e opportunità (IRO) climatici, in linea con gli standard ESRS, per valutare la presenza di rischi fisici o di transizione, estendendo progressivamente l'analisi alla catena del valore, con particolare attenzione ai fornitori e alle dipendenze energetiche nei contesti geografici e operativi in cui opera il Gruppo. Il percorso includerà inoltre la valutazione dell'opportunità di sviluppare un'analisi di scenario climatico, finalizzata a esaminare in modo strutturato e prospettico i potenziali effetti dei rischi fisici e di transizione sulle attività del Gruppo e sulla relativa catena del valore, nonché a supportare una valutazione della resilienza del modello di business rispetto al cambiamento climatico.

Si precisa infine che, nell'anno di rendicontazione, il Gruppo Lutech risulta escluso dagli indici di riferimento dell'UE allineati con l'Accordo di Parigi (EU Paris-aligned benchmarks), secondo i criteri definiti dall'articolo 12 del Regolamento delegato (UE) 2020/1818.

1.2 Obbligo di informativa E1-2 - Politiche relative alla mitigazione del Cambiamento Climatico e all’adattamento allo stesso

Con riferimento al tema materiale "Cambiamento Climatico", il Gruppo Lutech ha strutturato un sistema integrato di politiche e strumenti gestionali che riflettono un impegno concreto e progressivo verso la

responsabilità ambientale, con specifico riferimento alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici.

Tale sistema si articola su tre livelli documentali distinti ma interconnessi; in tale quadro, nel corso del 2026 è prevista la revisione della Politica Ambientale (MAM-POL), con l'obiettivo di evolverla in una Politica di Gruppo e rafforzare la progressiva armonizzazione degli indirizzi ambientali tra le società del Gruppo:

- un livello strategico, rappresentato dal Manuale del Sistema di Gestione Ambientale (MAM-000), documento di governance con cui Lutech S.p.A. ha stabilito, implementato e mantiene il proprio Sistema di Gestione Ambientale in conformità alla norma ISO 14001:2015 e alla norma ISO 14064-1:2018;
- un livello tattico, costituito dalle politiche di indirizzo, ovvero la Politica di Sostenibilità (POL-900), la Politica Ambientale (MAM-POL) della Capogruppo e delle società certificate ISO 14001:2015 e la Car Policy (REG-001);
- e un livello operativo, composto dalle prassi e istruzioni che traducono tali indirizzi in comportamenti concreti.

La governance di questo sistema è affidata al Management System ES, nominato Responsabile del Sistema di Gestione Ambientale (RSGA), che opera in stretta collaborazione con il Chief HSE Officer, responsabile della conformità cogente in ambito ambientale. L'intero impianto è approvato e presidiato dal Chief Executive Officer, a testimonianza dell'impegno della Direzione nel rendere la gestione ambientale parte integrante della strategia aziendale. Il Sistema di Gestione Ambientale di Lutech S.p.A. è certificato secondo la norma ISO 14001:2015 e integra i requisiti della norma ISO 14064-1:2018 per l'inventariazione delle emissioni di gas serra.

Nell'ambito del perimetro del Gruppo, oltre a Lutech S.p.A., anche Eustema S.p.A. risulta certificata secondo entrambe le norme ISO 14001:2015 e ISO 14064-1:2018. Consulthink S.p.A. e Sapim S.A. hanno conseguito la certificazione ISO 14001:2015.

La Politica di Sostenibilità (POL-900), in ragione della sua natura trasversale, sarà trattata in maniera più estesa nel capitolo dedicato ai lavoratori della catena del valore e nelle informazioni sulla Governance. La Car Policy (REG-001), pur disciplinando un ambito operativo specifico, assume rilevanza strategica nel contesto del cambiamento climatico in virtù del suo obiettivo di elettrificazione completa della flotta entro il 2032. In questa sede si richiamano, per tutte le politiche citate, gli aspetti di natura ambientale in esse contenuti, unitamente ai contenuti della Politica Ambientale (MAM-POL) e del Manuale del Sistema di Gestione Ambientale (MAM-000) riferiti alla Capogruppo.

Politiche trasversali

Politica di Sostenibilità (POL-900)

La POL-900, approvata dal CFO e Consigliere Delegato del CdA di Lutech S.p.A. e applicabile all'intero Gruppo, definisce i principi guida della strategia di crescita sostenibile integrando aspetti etici, sociali e ambientali in coerenza con gli SDGs dell'Agenda 2030. Pubblicata sul sito web aziendale e condivisa attraverso il tool di qualifica fornitori, la policy è quindi accessibile tanto al pubblico esterno quanto ai partner della filiera. Sul fronte ambientale, la Politica si articola attorno al principio dell'integrazione della tutela, valorizzazione e rigenerazione dell'ambiente e degli ecosistemi naturali all'interno dei processi aziendali, con l'obiettivo di ridurre gli impatti diretti e indiretti e promuovere un approvvigionamento sostenibile.

Consapevole degli impatti ambientali generati dalla propria attività, Lutech si impegna concretamente su più fronti: nella selezione dei fornitori, le performance ambientali e sociali costituiscono criteri di valutazione affiancati a quelli economici. Sul fronte delle emissioni, il Gruppo si impegna a monitorare e rendicontare le emissioni di CO_2 con il supporto di assurance esterna, individuando aree di efficientamento e, qualora necessario, ricorrendo alla compensazione. Particolare attenzione è rivolta alla mobilità dei professionisti e all'utilizzo di energie rinnovabili. Infine, Lutech promuove il miglioramento continuo delle performance ambientali di uffici e data center, attraverso la riduzione dell'uso della plastica, l'incentivo al lavoro da remoto, l'educazione all'uso responsabile delle risorse e l'adozione progressiva di energia rinnovabile.

Politiche tematiche

Politica Ambientale (MAM-POL)

La MAM-POL, approvata dalla Direzione di Lutech S.p.A. e applicabile a Lutech S.p.A., definisce gli impegni fondamentali per proteggere l'ambiente, ridurre le emissioni climalteranti e promuovere una transizione ambientale giusta e trasparente. Redatta in conformità alla norma ISO 14001:2015 e resa pubblica, la policy rappresenta il documento di indirizzo del Sistema di Gestione Ambientale certificato della Lutech S.p.A. In essa, Lutech S.p.A. formalizza il proprio impegno al miglioramento continuo delle prestazioni ambientali, alla prevenzione dell'inquinamento, al rispetto della normativa cogente e alla riduzione progressiva degli impatti generati dalle proprie attività. La Politica Ambientale costituisce il riferimento di vertice per tutti i processi e le prassi operative che concorrono alla gestione degli aspetti ambientali significativi, dalle emissioni di gas serra alla gestione dei rifiuti, dall'efficienza energetica alla mobilità aziendale, garantendo coerenza e continuità all'intero impianto del Sistema di Gestione Ambientale.

Infine, si segnala che Consulthink S.p.A., Eustema S.p.A. e Sapim S.A. dispongono di politiche ambientali autonome.

Car Policy (REG-001)

La REG-001, approvata dal Group Chief Executive Officer di Lutech S.p.A. e applicabile all'intero Gruppo, disciplina l'assegnazione e l'utilizzo delle autovetture aziendali da parte di dipendenti e collaboratori per finalità lavorative, definendo criteri, obblighi e responsabilità lungo l'intero ciclo di vita del veicolo aziendale. Redatta in coerenza con i requisiti delle norme ISO 14001:2015 e ISO 14064-1:2018 e pubblicata sull'Intranet aziendale a disposizione di tutti i dipendenti e collaboratori del Gruppo, la policy regola le modalità di assegnazione - basata sul livello professionale e subordinata a percorrenze annue superiori a 10.000 km - nonché le condizioni di pre-leasing, la scelta del modello all'interno di un catalogo gestito dalla funzione Procurement, la durata standard dei contratti di noleggio a lungo termine - ordinariamente fissata a 48 mesi e 120.000 km - e le condizioni di restituzione anticipata con le relative penali. Gli obblighi dell'assegnatario comprendono la massima diligenza nell'utilizzo, il rispetto del codice della strada, la corretta gestione della manutenzione tramite la società di noleggio, il divieto di fumo a bordo, il montaggio degli pneumatici invernali nel periodo previsto e la compilazione della modulistica in caso di sinistri, danni o furto. Le contravvenzioni sono a carico esclusivo del driver e gestite tramite la piattaforma aziendale ZCarFleet; i danni non coperti da assicurazione kasko - inclusi quelli agli interni e la mancata pulizia del veicolo - sono integralmente riaddebitati all'utilizzatore.

Sul fronte ambientale, la policy costituisce uno strumento operativo diretto a supporto degli obiettivi di decarbonizzazione del Gruppo: è prevista la conversione completa della flotta aziendale a veicoli elettrici entro il 2032, con l'impegno a introdurre il maggior numero possibile di veicoli a zero emissioni già a partire

dai nuovi contratti di noleggio in corso. A supporto di questa transizione, la policy introduce un sistema di rimborso chilometrico differenziato - 0,16 €/km per veicoli termici e 0,10 €/km per veicoli elettrici, ai quali è fornita una charge card per le ricariche - che incentiva concretamente l'adozione di motorizzazioni a basso impatto, contribuendo direttamente alla riduzione delle emissioni di Scope 1.

1.3 Obbligo di informativa E1-3 - Azioni e risorse relative alle Politiche in materia di Cambiamento Climatico

In coerenza con il sistema integrato di politiche descritto nel paragrafo precedente, il Gruppo Lutech ha definito un insieme di azioni dedicate alla mitigazione del cambiamento climatico, all'adattamento ai suoi effetti e alla gestione dell'energia, con l'obiettivo di ridurre progressivamente gli impatti ambientali diretti e indiretti della propria attività.

Le azioni descritte di seguito si articolano lungo le principali direttrici di intervento adottate dal Gruppo e sono riferite all'anno di rendicontazione 2025. Per ciascuna viene indicata la natura - continuativa, in corso di sviluppo o pianificata - e il perimetro di applicazione.

Azione 1 - Gestione ambientale e monitoraggio delle emissioni GHG

Questa azione costituisce il presidio sistemico degli impegni ambientali del Gruppo e si fonda su due pilastri principali: il monitoraggio annuale delle emissioni di gas a effetto serra secondo il GHG Protocol e, ove applicabile, secondo la norma ISO 14064-1:2018; nonché il mantenimento e il miglioramento continuo del Sistema di Gestione Ambientale certificato secondo la norma ISO 14001:2015.

Nel corso del 2025 il Gruppo ha proseguito l'estensione del calcolo della carbon footprint aziendale a tutte le sedi e all'intero perimetro societario, avvalendosi di strumenti dedicati al monitoraggio delle emissioni e rafforzando i processi di raccolta dati ambientali. È stato inoltre mantenuto il presidio del Sistema di Gestione Ambientale della Capogruppo e delle tre società che lo hanno implementato assicurando la conformità normativa, l'aggiornamento periodico degli aspetti ambientali significativi e il coinvolgimento delle funzioni competenti nel processo di miglioramento continuo.

Azione 2 - Revisione ed estensione della Politica ambientale alle società controllate

Tale azione è finalizzata all'estensione progressiva (prevista per il 2026) alle società controllate della Politica ambientale, nonché delle linee guida e dei presidi ambientali già operativi presso la Capogruppo, nell'ambito del percorso di armonizzazione dei processi ESG avviato negli ultimi esercizi.

L'intervento si inserisce nel più ampio percorso di sviluppo del Piano di Transizione di Gruppo (cfr. Azione 5), contribuendo a consolidare un approccio unitario alla gestione delle tematiche ambientali su scala societaria.

Azione 3 - Elettrificazione della flotta aziendale e sviluppo delle infrastrutture di ricarica

Questa azione continuativa del Gruppo Lutech dà attuazione all'obiettivo strategico di progressiva elettrificazione della flotta aziendale entro il 2032, previsto dalla Car Policy (REG-001). Nel corso del 2024 sono stati ordinati 266 veicoli elettrici e ibridi, destinati a sostituire progressivamente circa il 90% delle autovetture diesel in dotazione. La migrazione dei contratti di noleggio verso motorizzazioni a zero o basse emissioni prosegue sistematicamente in corrispondenza delle scadenze contrattuali.

A supporto della transizione, nel 2024 sono state installate 20 colonnine di ricarica (wall box) presso la sede di Cinisello Balsamo, con un investimento classificato tra immobili, impianti e macchinari pari a 69.629,62 €. Nel corso del 2025 le infrastrutture di ricarica sono state ulteriormente ampliate, come riportato nella tabella seguente.

Sede	2024	2025
Cinisello Balsamo	4	24
Milano - Park West	0	15
Bari - Mazzitelli	2	2
Napoli - Centro Direzionale	2	2
Roma - Grezar	17	17

L'azione si raccorda con il più ampio programma di mobility management del Gruppo e concorre alla riduzione delle emissioni di Scope 1 associate alla mobilità aziendale.

Azione 4 - Approvvigionamento di energia elettrica da fonti rinnovabili

Tale azione continuativa del Gruppo persegue la riduzione delle emissioni di Scope 2 attraverso la contrattualizzazione di forniture di energia elettrica da fonti rinnovabili, supportate, ove disponibili, da Garanzie d'Origine o Certificati di Origine.

A fine 2024 il Gruppo aveva coperto circa il 65% del proprio fabbisogno energetico con fornitori di energia rinnovabile certificata. Nel corso del 2025 il percorso di estensione della copertura è proseguito, raggiungendo il 100% per Lutech S.p.A. e Lutech Sinergetica S.r.l. L'azione si integra con il processo di razionalizzazione e ottimizzazione dei contratti di fornitura energetica avviato negli anni precedenti.

Azione 5 - Sviluppo del Piano di Transizione Climatica di Gruppo

L'azione è finalizzata allo sviluppo di un Piano di Transizione che, a partire da analisi di scenario climatico e dagli esiti del processo di doppia materialità previsti per il prossimo esercizio, definisca in modo strutturato le possibili traiettorie di riduzione delle emissioni del Gruppo, le priorità di intervento e i relativi indirizzi strategici in materia climatica.

Il Piano integrerà progressivamente le risultanze del monitoraggio delle emissioni GHG e le valutazioni sui potenziali effetti del cambiamento climatico sul modello di business, costituendo il riferimento strategico per l'evoluzione delle future iniziative di decarbonizzazione del Gruppo.

2. Metriche e obiettivi

2.1 Obbligo di informativa E1-4 - Obiettivi relativi alla mitigazione del Cambiamento climatico

La riduzione delle emissioni climalteranti rappresenta una priorità crescente per il Gruppo Lutech, che sta costruendo - come illustrato nel paragrafo dedicato al Piano di Transizione - un percorso strutturato e progressivo verso la decarbonizzazione delle proprie attività.

In questa fase, il Gruppo ha avviato un sistema di monitoraggio sistematico delle emissioni di gas a effetto serra e ha definito una serie di obiettivi che, pur non essendo ancora formalmente allineati agli scenari di contenimento del riscaldamento globale a 1,5°C previsti dall'Accordo di Parigi né fondati su specifiche analisi di scenario climatiche, contribuiscono concretamente alla riduzione delle emissioni di CO_2eq e alla progressiva integrazione della dimensione climatica nella gestione operativa e strategica del Gruppo.

Il Gruppo non ha ancora adottato obiettivi di riduzione delle emissioni formalizzati secondo standard science-based (SBTi o equivalenti); nel frattempo, mantiene e rafforza progressivamente i propri Sistemi di Gestione Ambientale certificati secondo la norma ISO 14001:2015, con un perimetro attualmente già coperto da diverse società operative.

In particolare, la certificazione ISO 14001:2015 è già attiva per Lutech S.p.A., Eustema S.p.A., Consulthink S.p.A. e Sapim S.A., a conferma di un sistema di gestione ambientale progressivamente armonizzato a livello di Gruppo.

In parallelo, il sistema di rendicontazione delle emissioni GHG è strutturato secondo il GHG Protocol di Gruppo e, ove applicabile, rafforzato da verifiche e approcci di quantificazione conformi alla norma ISO 14064-1:2018. Tale standard è infatti adottato da società specifiche del perimetro, in particolare Eustema S.p.A. e Lutech S.p.A., contribuendo a incrementare la robustezza, la tracciabilità e l'affidabilità del dato emissivo. Nel complesso, l'integrazione tra sistemi di gestione certificati (ISO 14001:2015), standard di rendicontazione e verifica delle emissioni (ISO 14064-1:2018 ove applicabile) e il monitoraggio strutturato secondo GHG Protocol consente di rafforzare la qualità del sistema informativo ambientale del Gruppo.

Nel processo di definizione degli obiettivi climatici e delle politiche connesse, il Gruppo Lutech ha inoltre coinvolto i principali portatori di interesse interni. In particolare, i dipendenti sono stati coinvolti attraverso la survey annuale di Mobility Management, strumento che consente di raccogliere indicazioni sulle abitudini di spostamento e sulle preferenze in materia di mobilità sostenibile, orientando le scelte relative alla flotta aziendale e alle infrastrutture di ricarica.

Gli obiettivi attualmente definiti dal Gruppo Lutech in materia di cambiamento climatico sono di seguito descritti.

Obiettivo 1 - Approvvigionamento del 100% di energia elettrica da fonti rinnovabili

Nell'ambito del proprio impegno volto alla riduzione degli impatti indiretti associati ai consumi energetici (emissioni di Scope 2), il Gruppo Lutech, con riferimento a Lutech S.p.A. e Lutech Sinergetica S.r.l., si è posto l'obiettivo di garantire e mantenere una copertura pari al 100% del fabbisogno di energia elettrica attraverso l'approvvigionamento da fonti rinnovabili certificate, mediante l'acquisto di Garanzie d'Origine (GO) o strumenti equivalenti.

Nel corso del 2025 tale obiettivo è stato raggiunto per Lutech S.p.A. e Lutech Sinergetica S.r.l., che risultano approvvigionarsi integralmente da energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili certificate. Il risultato conseguito contribuisce alla riduzione strutturale delle emissioni indirette di Scope 2 e si inserisce nel quadro degli impegni definiti dalla Politica di Sostenibilità del Gruppo.

Il Gruppo sta inoltre valutando l'estensione progressiva di tale approccio alle altre società controllate. Tale percorso è strettamente connesso alle attività di razionalizzazione e ottimizzazione delle sedi operative presenti nelle principali città italiane, tra cui Milano, Roma e Napoli. Nell'ambito di questo processo, tutte le nuove sedi nazionali saranno dotate, ove tecnicamente e contrattualmente possibile, di forniture di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili certificate, favorendo una progressiva diffusione di pratiche energetiche sostenibili all'interno del perimetro di Gruppo.

Obiettivo 2 - Transizione della flotta aziendale verso motorizzazioni a basse emissioni

In attuazione delle disposizioni previste dalla Car Policy di Gruppo (REG-001), il Gruppo Lutech ha definito l'obiettivo di raggiungere entro il 2032 una quota pari ad almeno il 70% della flotta aziendale alimentata da motorizzazioni elettriche (EV). L'iniziativa rientra nel più ampio percorso di decarbonizzazione della mobilità aziendale e mira a ridurre progressivamente le emissioni dirette associate agli spostamenti dei dipendenti.

Al 31 dicembre 2025 la flotta aziendale è composta da circa 1.442 veicoli, di cui 488 a motorizzazione elettrica o ibrida, corrispondenti al 34% del totale. Il processo di transizione prosegue in maniera graduale e sistematica attraverso il rinnovo dei contratti di noleggio in scadenza, privilegiando l'adozione di veicoli a zero o basse emissioni.

A supporto del percorso di elettrificazione, il Gruppo ha inoltre avviato un piano di sviluppo delle infrastrutture di ricarica presso le proprie sedi, con l'obiettivo di completare entro il 2026 la copertura delle sedi con oltre 100 dipendenti. Nel corso del 2025 è stato registrato un significativo rafforzamento della rete di ricarica. Presso la sede di Cinisello Balsamo il numero di punti di ricarica è aumentato da 4 a 24 unità, mentre nella sede di Park West sono state installate per la prima volta 15 colonnine. Le sedi di Bari Mazzitelli, Napoli - Centro Direzionale e Roma Grezar hanno mantenuto invariata la dotazione rispetto all'esercizio precedente, rispettivamente con 2, 2 e 17 punti di ricarica. Complessivamente, l'incremento delle infrastrutture disponibili riflette la volontà del Gruppo di accompagnare la progressiva elettrificazione della flotta attraverso un adeguato sviluppo delle capacità di ricarica e di favorire una mobilità aziendale sempre più sostenibile.

Obiettivo 3 - Mantenimento di zero non conformità nell'ambito della certificazione ISO 14001:2015

Il Gruppo Lutech si è posto l'obiettivo di mantenere zero non conformità rilevate nell'ambito dei propri Sistemi di Gestione Ambientale certificati secondo la norma ISO 14001:2015, con riferimento alle seguenti società: Lutech S.p.A., Consulthink S.p.A., Eustema S.p.A. e Sapim S.A.

Lutech S.p.A. è certificata ISO 14001:2015 dal 2012, a testimonianza di un impegno consolidato nel tempo nella gestione sistematica e nel miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali. Il mantenimento di questo obiettivo riflette l'approccio del Gruppo alla conformità normativa non come soglia minima da rispettare, ma come leva di miglioramento continuo, coerentemente con i principi del Sistema di Gestione Ambientale adottato.

2.2 Obbligo di informativa E1-5 - Consumo di energia e mix energetico

Nel 2025 il Gruppo Lutech ha registrato un consumo energetico complessivo pari a 21.283,77 MWh, in diminuzione rispetto ai 24.109,50 MWh del 2024 (-11,7%). Tale andamento riflette sia le dinamiche operative del Gruppo sia le iniziative di efficientamento dei consumi energetici implementate nel corso dell'esercizio. Il confronto con l'esercizio precedente deve inoltre essere interpretato tenendo conto dell'evoluzione del perimetro di consolidamento e rendicontazione conseguente alle operazioni straordinarie realizzate nel corso dell'anno.

In particolare, nel 2025 il Gruppo ha proseguito il proprio percorso di crescita attraverso fusioni per incorporazione e acquisizioni societarie, come illustrato nell'ESRS 2. Ai fini della presente Rendicontazione consolidata di sostenibilità sono state incluse per la prima volta nel perimetro di rendicontazione Abex Italia S.r.l., Consulthink S.p.A., Lutech ICT Solutions S.A. (Svizzera) e CDM Consulting Shanghai Co. Ltd (Cina). Pertanto, la comparabilità dei dati rispetto al 2024 risente della diversa composizione del perimetro di rendicontazione.

Inoltre, nel corso del 2025 il Gruppo ha affinato la metodologia di raccolta, classificazione e consolidamento dei dati energetici, introducendo un maggiore livello di dettaglio nelle fonti informative e nei criteri di attribuzione dei consumi alle diverse categorie previste dagli ESRS. Per garantire la comparabilità temporale delle informazioni, i dati comparativi relativi all'esercizio 2024 sono stati conseguentemente riesposti (restated) applicando la metodologia aggiornata. Tale riesposizione ha riguardato esclusivamente aspetti metodologici e di rappresentazione dei dati e non riflette variazioni sostanziali delle performance energetiche del Gruppo nel periodo di riferimento.

Il fabbisogno energetico del Gruppo continua a essere prevalentemente coperto da fonti fossili, che nel 2025 rappresentano l'88% del consumo energetico complessivo (18.819,75 MWh), in riduzione rispetto al 95% registrato nel 2024 (22.880,61 MWh). Il decremento dei consumi da fonti fossili (-17,7%) è riconducibile principalmente alla riduzione dei consumi di combustibili derivati dal petrolio, che passano da 17.494,36 MWh nel 2024 a 15.185,83 MWh nel 2025 (-13,2%), nonché alla significativa diminuzione dell'energia elettrica, del calore, del vapore e del raffreddamento acquistati da fonti fossili, pari a 790,25 MWh nel 2025 rispetto ai 2.426,59 MWh dell'esercizio precedente (-67,4%).

Il consumo di gas naturale si mantiene sostanzialmente stabile, passando da 2.959,66 MWh nel 2024 a 2.843,68 MWh nel 2025 (-3,9%). Non sono stati registrati consumi di carbone, prodotti del carbone o altre fonti fossili.

I consumi riconducibili a fonti nucleari si confermano marginali e si riducono da 155,44 MWh nel 2024 a 57,63 MWh nel 2025, rappresentando una quota sostanzialmente non significativa del mix energetico complessivo.

Per quanto riguarda le fonti rinnovabili, nel 2025 il Gruppo ha registrato un significativo incremento dei consumi di energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili certificate, passati da 1.073,44 MWh nel 2024 a 2.406,39 MWh nel 2025 (+124,3%). Di conseguenza, la quota di energia proveniente da fonti rinnovabili sul consumo energetico complessivo è aumentata dal 4% all'11%. Il Gruppo non ha registrato consumi di combustibili rinnovabili né produzione autonoma di energia da fonti rinnovabili.

Nel complesso, il mix energetico evidenzia un progressivo miglioramento rispetto all'esercizio precedente, caratterizzato da una riduzione dell'incidenza delle fonti fossili e da un incremento del ricorso a energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili certificate. Tale andamento riflette sia le evoluzioni nella strategia di approvvigionamento energetico del Gruppo sia le differenti caratteristiche operative e i diversi mix energetici delle società incluse nel perimetro di consolidamento.

Il Gruppo prosegue il monitoraggio dei propri consumi energetici e delle relative fonti di approvvigionamento, con l'obiettivo di incrementare progressivamente il ricorso a energia proveniente da fonti rinnovabili, migliorare l'efficienza energetica delle proprie attività e supportare il percorso di transizione verso un modello di sviluppo a minore intensità emissiva.

Con riferimento all'intensità energetica delle attività nei settori ad alto impatto climatico, il Gruppo Lutech non riporta il relativo indicatore in quanto le proprie attività economiche non rientrano nei settori ad alto impatto climatico individuati dall'ESRS E1. Pertanto, l'informativa prevista per tale indicatore non risulta applicabile al Gruppo.

Consumi energetici Gruppo Lutech			
	Unità di misura	2024[6]	2025
Consumo di combustibili da carbone e prodotti del carbone	MWh	0,00	0,00
Consumo di combustibile da petrolio grezzo e prodotti petroliferi	MWh	17.494,36	15.185,83
Consumo di combustibile da gas naturale	MWh	2.959,66	2.843,68
Consumo di combustibile da altre fonti fossili	MWh	0,00	0,00
Consumo di elettricità, calore, vapore e raffreddamento acquistati o acquisiti da fonti fossili	MWh	2.426,59	790,25
Consumo totale di energia da fonti fossili	MWh	22.880,61	18.819,75
Quota delle fonti fossili sul consumo energetico	%	95%	88%

[6] Nel corso dell'esercizio 2025 il Gruppo ha affinato la metodologia di raccolta, classificazione e consolidamento dei dati energetici, migliorando il livello di dettaglio delle fonti informative e l'allocazione dei consumi alle categorie previste dagli ESRS. I dati comparativi 2024 sono stati conseguentemente riesposti ai fini della comparabilità. La riesposizione è riconducibile esclusivamente a miglioramenti metodologici e non deriva da cambiamenti delle performance energetiche sottostanti o da correzioni di errori materiali.

Consumi energetici Gruppo Lutech			
	Unità di misura	2024[6]	2025
totale			
Consumo da fonti nucleari dirette	MWh	155,44	57,63
Quota del consumo da fonti nucleari sul consumo totale di energia	%	0,64%	0%
Consumo di combustibili da fonti rinnovabili, compresa la biomassa	MWh	0,00	0,00
Consumo di elettricità, calore, vapore e raffreddamento acquistati o acquisiti da fonti rinnovabili certificate	MWh	1.073,44	2.406,39
Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili	MWh	0,00	0,00
Consumo totale di energia rinnovabile	MWh	1.073,44	2.406,39
Quota delle fonti rinnovabili sul consumo totale di energia	%	4%	11%
Consumo totale di energia	MWh	24.109,50	21.283,77

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

Nel 2025 le emissioni lorde complessive di gas a effetto serra del Gruppo Lutech, calcolate secondo l'approccio location-based, sono state pari a 21.610,23 tCO2e, in diminuzione del 32,34% rispetto alle 31.937,90 tCO2e registrate nel 2024.

Le emissioni dirette (Scope 1) ammontano a 4.733,31 tCO2e, in diminuzione del 9,75% rispetto al 2024 (5.244,50 tCO2e). Tali emissioni derivano principalmente dai consumi di carburante del parco auto aziendale, che rappresentano circa l'85% dello Scope 1, mentre la restante quota è imputabile ai consumi di gas naturale per il riscaldamento e alle emissioni fuggitive associate agli impianti di condizionamento.

Le emissioni indirette associate all'energia acquistata (Scope 2), calcolate secondo l'approccio location-based, risultano pari a 1.121,17 tCO2e, sostanzialmente in linea con il valore registrato nel 2024 (1.141,10 tCO2e), evidenziando una riduzione del 2%.

Le altre emissioni indirette lungo la catena del valore (Scope 3) si attestano a 15.755,74 tCO2e, in diminuzione del 38% rispetto alle 25.552,30 tCO2e del precedente esercizio. Lo Scope 3 rappresenta la componente prevalente dell'impronta climatica del Gruppo, con un'incidenza pari al 73% delle emissioni complessive.

Le categorie maggiormente rilevanti dello Scope 3 sono rappresentate dai trasporti casa-lavoro dei dipendenti (Categoria 7), che contribuiscono per circa il 29% delle emissioni complessive del Gruppo, seguiti dalle attività correlate ai combustibili e all'energia (Categoria 3) e dai beni strumentali (Categoria 2), che incidono rispettivamente per il 16% e il 15% delle emissioni totali.

Il confronto con il 2024 evidenzia una riduzione significativa delle emissioni complessive, riconducibile soprattutto alle emissioni Scope 3. Tale andamento è attribuibile principalmente al progressivo miglioramento della qualità dei dati disponibili, all'incremento dell'utilizzo di dati primari e alla conseguente

riduzione delle assunzioni e delle stime utilizzate nella quantificazione delle emissioni, che hanno consentito una rappresentazione più accurata e puntuale dell'inventario GHG.

Con riferimento all'approccio market-based, le emissioni Scope 2 si attestano a 360,07 tCO2e, inferiori del 67,9% rispetto al corrispondente valore location-based, grazie all'acquisto di energia elettrica coperta da Garanzie d'Origine da parte di Lutech S.p.A. e Lutech Sinergetica S.r.l. Conseguentemente, le emissioni complessive del Gruppo secondo l'approccio market-based risultano pari a 20.849,12 tCO2e.

Nel corso del 2025 il Gruppo ha inoltre proseguito il miglioramento dei processi di raccolta e gestione dei dati ambientali. L'inventario delle emissioni è stato predisposto secondo i principi del GHG Protocol adottando l'approccio del controllo operativo e facendo ricorso prioritariamente a dati primari, integrati, ove necessario, mediante metodologie interne e stime per analogia. Il progressivo incremento della qualità e della copertura dei dati rappresenta un elemento fondamentale per rafforzare l'affidabilità delle informazioni e supportare le future iniziative di decarbonizzazione del Gruppo.

Si evidenzia, infine, che il Gruppo non possiede impianti soggetti a sistemi regolamentati di scambio delle quote di emissione (ETS), pertanto nessuna delle emissioni Scope 1 ricade nell'ambito di tali meccanismi.

Emissioni di gas serra del Gruppo Lutech			
Emissioni lorde di GES	**Unità di misura**	**2025**	**2024**
Emissioni lorde di GHG Scope 1	tCO2e	4.733,31	5.244,50
Percentuale delle emissioni di gas serra dell'Ambito 1 provenienti da sistemi di scambio di emissioni regolamentati	%	0	0
Emissioni lorde di gas serra Scope 2 basate sulla localizzazione	tCO2e	1.121,17	1.141,10
Emissioni lorde di gas serra Scope 2 basate sul mercato	tCO2e	360,07	N/A
Emissioni lorde di gas serra Scope 3	tCO2e	15.755,74	25.552,29
Emissioni totali di gas serra (basate sulla localizzazione)	tCO2e	21.610,23	31.937,90
Emissioni totali di gas serra (basate sul mercato)	tCO2e	20.849,12	N/A

Dettaglio Scope 3 del Gruppo Lutech 2025			
Categoria / descrizione	**Unità di misura**	**Valore**	**Incertezza %**
Categoria 1 - Prodotti e servizi acquistati			
Beni acquistati	t CO2eq	331,31	**18,3%**
Servizi in Cloud	t CO2eq	773,53	**15,7%**
Smartworking	t CO2eq	24,12	**10,4%**
Beni acquistati per essere rivenduti	t CO2eq	777,70	**20,2%**
Categoria 2 - Beni strumentali			
Produzione carburante e infrastrutture connesse alle auto aziendali	t CO2eq	3.320,68	**5,7%**
Categoria 3 - Attività legate al combustibile ed energia			
Infrastrutture connesse al riscaldamento e	t CO2eq	3.351,40	**5,0%**

all'importazione di Energia			
Categoria 4 - Trasporti e distribuzione a monte			
Trasporto merci gomma	t CO2eq	2,23	**8,5%**
Trasporto merci mare	t CO2eq	0,0013	**9,8%**
Categoria 6 - Viaggi di lavoro			
Notti in Hotel	t CO2eq	60,56	**8,2%**
Aereo	t CO2eq	411,91	**5,2%**
Autovettura	t CO2eq	271,55	**10,6%**
Traghetto	t CO2eq	0,02	**8,3%**
Treno	t CO2eq	91,48	**8,3%**
Categoria 7 - Trasporto pendolari			
Autobus	t CO2eq	259,95	**9,6%**
Automobile	t CO2eq	5.600,09	**4,9%**
Monopattino elettrico	t CO2eq	0,61	**10,1%**
Moto	t CO2eq	220,87	**9,0%**
Tram/metropolitana	t CO2eq	71,89	**7,9%**
Treno	t CO2eq	160,01	**8,3%**
Categoria 9 - Trasporto e distribuzione a valle			
Trasporto merci gomma	t CO2eq	26,73	**12,8%**
Trasporto merci mare	t CO2eq	0,04	**19,0%**
Totale	**t CO2eq**	**15.755,74**	**2,6%**

Dettaglio Scope 3 del Gruppo Lutech 2024			
Categoria / descrizione	**Unità di misura**	**Valore**	**Incertezza %**
Categoria 1 - Prodotti e servizi acquistati			
Beni acquistati	t CO2eq	392,35	**15,40%**
Servizi in Cloud	t CO2eq	4.639,39	**23,30%**
Smartworking	t CO2eq	22,01	**22,40%**
Beni acquistati per essere rivenduti	t CO2eq	2.217,16	**28,30%**
Categoria 2 - Beni strumentali			
Produzione carburante e infrastrutture connesse alle auto aziendali	t CO2eq	5.069,92	**8,10%**
Infrastrutture connesse al riscaldamento e all'importazione di energia elettrica	t CO2eq	380,79	**8,00%**
Categoria 4 - Trasporti e distribuzione a monte			
Trasporto merci gomma	t CO2eq	2,49	**22,40%**
Trasporto merci mare	t CO2eq	0,01	**22,40%**
Categoria 6 - Viaggi di lavoro			
Notti in hotel	t CO2eq	58,61	**11,00%**
Aereo	t CO2eq	334,64	**22,40%**
Autobus	t CO2eq	0,78	**14,10%**
Autovettura	t CO2eq	140,82	**15,60%**
Treno	t CO2eq	84,69	**14,10%**
Categoria 7 - Trasporto pendolari			
Autobus	t CO2eq	1.442,06	**22,40%**
Automobile	t CO2eq	5.316,43	**26,70%**
Monopattino elettrico	t CO2eq	0,26	**22,40%**
Car sharing e taxi	t CO2eq	5.159,01	**28,30%**
Moto	t CO2eq	151,08	**22,40%**
Tram/metropolitana	t CO2eq	48,84	**22,40%**
Treno	t CO2eq	61,8	**22,40%**
Categoria 9 - Trasporto e distribuzione a valle			
Trasporto merci gomma	t CO2eq	28,23	**22,40%**
Trasporto merci mare	t CO2eq	0,93	**22,40%**
Totale		**25.552,30**	**12,00%**

L'intensità emissiva, calcolata come rapporto tra le emissioni totali di gas serra (basate sulla localizzazione) e i ricavi netti consolidati, si attesta nel 2025 a 0,00002430 $tCO_2e/€$.

Intensità emissiva			
	Unità di misura	2025	2024[7]
Emissioni complessive location based	tCO2e	21.610,23	31.937,90
Ricavi netti €	€	889.226.000	819.337.317
Intensità emissiva	tCO2e/€	0,00002430	0,00003898

[7] Nell'ambito del continuo processo di miglioramento e affinamento delle metriche ESG, si segnala che l'indicatore relativo all'intensità emissiva è stato oggetto di un riallineamento metodologico al fine di assicurarne la piena coerenza applicativa tra i diversi periodi di rendicontazione.
Per garantire la massima comparabilità della serie storica e l'omogeneità dei criteri di calcolo rispetto all'esercizio attuale, il valore dell'intensità emissiva per il 2024 è stato rideterminato applicando in modo rigoroso il rapporto tra le emissioni complessive *location-based* (pari a 31.937,90 tCO_2e) e i ricavi netti consolidati (pari a 819.337.317 €).

INFORMAZIONI SOCIALI

ESRS S1 - FORZA LAVORO PROPRIA



Elenco dei riferimenti

Obbligo di informativa	Riferimento
ESRS 2 SBM-3 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Sezione Informazioni Generali ESRS 2 SBM-3 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

1. Strategia

1.1 Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-2 - Interessi e opinioni dei portatori di interessi

Gli interessi, le opinioni nonché i diritti delle persone che operano in nome e per conto del Gruppo Lutech sono da sempre tenuti in alta considerazione, orientandone la strategia e il modello aziendale, indicando aspettative, bisogni e suggerimenti a livello di retribuzioni o avanzamenti di carriera, equilibrio vita-lavoro, gestione della Diversity and Inclusion (DE&I). Per questo motivo la forza lavoro propria è considerata un gruppo di stakeholder fondamentale e dunque coinvolto a diversi livelli dal Gruppo stesso.

Il modo in cui la strategia aziendale viene orientata dalle opinioni della forza lavoro propria risente positivamente dei molti canali di dialogo e aggiornamento aperti che caratterizzano la modalità con cui il Gruppo Lutech si mette in ascolto dei propri dipendenti, raccogliendo informazioni e spunti utili per l'elaborazione delle strategie d'impresa che - per quanto riguarda le risorse umane - individuano proprio nel confronto e nella possibilità di raccogliere input bottom-up i due assi fondamentali.

In continuità con quanto tracciato negli anni precedenti, anche nel corso del 2025 sono stati attivati canali di ascolto quali survey, colloqui diretti con il personale *one-to-one*, periodiche riunioni di aggiornamento per la valutazione professionale degli addetti (attraverso incontri pianificati di raccolta feedback) e valutazioni qualitative della performance. Tali attività hanno mantenuto una periodicità semestrale e annuale per tutte le risorse e per ogni ruolo aziendale.

Il percorso strategico avviato negli scorsi esercizi ha visto un importante punto di svolta nella Survey Speak Up condotta nel 2023, che ha coinvolto tutta la popolazione aziendale permettendo di individuare tre direttrici di azione chiave: Learning & Development, Group Identity e Valutazione delle Performance. A fronte di tali risultanze, i piani di azione sviluppati nel 2024 hanno trovato ulteriore consolidamento ed evoluzione nel corso del 2025:

1. **Learning & Development:** A seguito delle iniziative avviate nel 2024 per promuovere l'utilizzo della piattaforma Lutech Learning e diffondere una cultura orientata al *Growth Mindset* attraverso percorsi formativi ed eventi dedicati, nel 2025 il Gruppo ha ulteriormente rafforzato la propria strategia di Learning & Development. In particolare, è stato realizzato il rebranding della piattaforma, accompagnato da una riorganizzazione dei contenuti e dei cataloghi formativi e da un aggiornamento dell'offerta con nuovi contenuti. Sono stati inoltre introdotti nuovi programmi dedicati allo sviluppo delle persone, tra cui le iniziative legate al *Job Framework* e ai *Talent Program*. Tali interventi hanno contribuito a rendere l'esperienza di apprendimento più efficace, accessibile e orientata allo sviluppo continuo delle competenze.
2. **Identità di Gruppo:** Il progetto di gamification *Wonder Lutech*, avviato nel 2024 con l'obiettivo di favorire l'integrazione tra le persone appartenenti alle diverse Legal Entity e sedi del Gruppo, si è evoluto nel corso del 2025 nel progetto *WeMeetWeCare*. L'iniziativa si è concretizzata in una serie di eventi ludico-solidali organizzati sui diversi territori, con il duplice obiettivo di rafforzare il senso di appartenenza e la collaborazione tra colleghe e colleghi e, al contempo, generare un impatto positivo sulle comunità locali attraverso il coinvolgimento di organizzazioni del Terzo Settore. Il progetto ha così

contribuito a promuovere una cultura aziendale fondata su inclusione, partecipazione e responsabilità sociale.

3. **Valutazione delle Performance**: Il processo di Performance Management, introdotto con il ciclo di valutazione H1 2024 e finalizzato alla valorizzazione delle competenze tecniche, comportamentali e manageriali, è stato pienamente consolidato nel corso del 2025. Il sistema, basato su un confronto strutturato e continuo tra responsabili e collaboratori, rappresenta uno strumento fondamentale per orientare lo sviluppo professionale, favorire la crescita delle persone e supportare processi decisionali equi e trasparenti. Nel 2025 il processo ha coinvolto 4.714 persone, pari al 91% della popolazione aziendale eleggibile del Gruppo Lutech, confermando il ruolo centrale della valutazione delle performance nella promozione di una cultura del feedback e del miglioramento continuo.

A livello organizzativo, il presidio delle politiche e dei processi HR di Gruppo è attribuito al Chief People Officer, che riporta direttamente al Group Chief Executive Officer. Il Chief People Officer assicura la coerenza delle politiche HR con gli obiettivi aziendali e con la normativa applicabile, coordinando i principali processi di gestione delle persone - dalla selezione allo sviluppo professionale, formazione, performance management, politiche retributive e sistemi di incentivazione - e il raccordo con i sistemi di compliance del Gruppo in materia di parità di genere e inclusione, responsabilità sociale, salute e sicurezza, anticorruzione, privacy e protezione dei dati.

A supporto di questa missione, l'area People Engagement è specificamente dedicata al coinvolgimento e all'attivazione del personale su tematiche valoriali di primaria importanza aziendale, quali Diversity, Equity e Inclusion (DE&I), integrazione intergenerazionale, benessere, salute mentale, equilibrio casa-lavoro e l'onboarding delle persone neoassunte. In quest'area rientrano le iniziative legate al benessere mentale, come "Chiediti come stai", e "Inspirational Mix", evento dedicato all'onboarding dei neoassunti under 30.

Infine, il Gruppo continua a contare su un ecosistema di comunicazione interna che comprende la intranet, landing-page online, newsletter e Community aziendali. Si tratta di canali strutturati per garantire una comunicazione bidirezionale, fruibile sia per le comunicazioni apicali (top-down) sia per intercettare i messaggi e le proposte provenienti dal personale e dirette ai vertici aziendali (bottom-up). Tutte queste iniziative evidenziano come le opinioni della forza lavoro propria orientino stabilmente la strategia e il modello aziendale.

2. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

2.1 Obbligo di informativa S1-1 - Politiche relative alla forza lavoro propria

Le persone rappresentano un fattore essenziale per il successo e la crescita del Gruppo Lutech; per questo motivo, il benessere, la tutela dei diritti e lo sviluppo professionale della propria forza lavoro costituiscono elementi centrali del modello di gestione del Gruppo. In tale contesto, Lutech promuove condizioni di lavoro eque e sicure, opportunità di formazione e crescita professionale, la tutela della salute e della sicurezza, nonché un ambiente di lavoro inclusivo, improntato al rispetto delle pari opportunità e della dignità delle persone.

La gestione di tali aspetti è disciplinata principalmente dal Codice Etico di Gruppo, integrato, ove necessario, da politiche e procedure specifiche adottate dalle singole società in funzione delle normative locali o di particolari esigenze organizzative oppure politiche di gruppo. Tali strumenti si applicano all'intera forza lavoro del Gruppo e definiscono principi, responsabilità e standard di comportamento attesi. Per ulteriori dettagli sul Codice Etico si rimanda al capitolo G1 - Condotta delle imprese.

A supporto dell'attuazione di tali principi, alcune società del Gruppo hanno adottato sistemi di gestione certificati conformi a standard internazionali. In particolare, Lutech S.p.A., Consulthink S.p.A. ed Eustema S.p.A. dispongono di sistemi certificati ISO 45001:2018 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, UNI/PdR 125:2022 per la parità di genere e SA8000:2014 in materia di responsabilità sociale (con esclusione di Consulthink S.p.A.). Tali certificazioni contribuiscono a rafforzare il presidio dei temi connessi alla tutela delle persone, alla promozione di ambienti di lavoro equi e inclusivi e al rispetto dei diritti dei lavoratori, rappresentando un supporto operativo all'attuazione delle politiche di Gruppo.

In materia di diritti umani e del lavoro, il Gruppo opera nel rispetto della normativa applicabile e dei contratti collettivi, accordi o disposizioni contrattuali vigenti nei Paesi in cui operano le singole società del Gruppo, promuovendo inoltre comportamenti coerenti con i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, la Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sui principi e diritti fondamentali nel lavoro e le Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali.

Il MOG-001 Codice Etico del Gruppo Lutech definisce i principi e i valori che orientano i comportamenti del Gruppo nei confronti dei propri dipendenti e di tutti gli stakeholder, promuovendo il rispetto della dignità della persona, delle pari opportunità, della libertà individuale e dei diritti fondamentali dei lavoratori. In tale ambito, il Codice Etico vieta espressamente qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligato, tratta di esseri umani, schiavitù moderna e lavoro minorile, richiedendo il rispetto di tali principi da parte dei dipendenti, collaboratori, partner commerciali e fornitori.

In considerazione della localizzazione geografica delle proprie attività e delle caratteristiche del settore Information & Communication Technology (ICT) in cui opera, il Gruppo ritiene non significativo il rischio di esposizione a fenomeni di lavoro forzato, tratta di esseri umani o lavoro minorile con riferimento alla propria

forza lavoro. Ciononostante, il rispetto dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori costituisce un principio fondamentale del sistema di governance aziendale ed è richiamato dal Codice Etico quale requisito applicabile a tutte le attività del Gruppo.

Il MOG-001 Codice Etico del Gruppo Lutech riconosce inoltre la valorizzazione delle persone, la crescita professionale e lo sviluppo delle competenze come elementi essenziali per il successo sostenibile dell'organizzazione. Coerentemente con tali principi, il Gruppo garantisce a tutta la popolazione aziendale l'accesso a opportunità formative finalizzate allo sviluppo delle competenze tecniche, professionali e manageriali, assicurando criteri di equità, inclusione e pari opportunità.

La pianificazione, l'erogazione e il monitoraggio della formazione sono supportati dalla piattaforma Lutech Learning, che consente di gestire e tracciare l'intero ciclo formativo, dalla rilevazione dei fabbisogni alla registrazione delle attività svolte. L'offerta formativa comprende percorsi di formazione tecnica, programmi di sviluppo delle competenze trasversali e corsi obbligatori connessi agli adempimenti normativi e ai sistemi di gestione adottati dal Gruppo.

In coerenza con quanto previsto dal MOG-001 Codice Etico del Gruppo Lutech, il personale è coinvolto in specifiche attività formative volte a promuovere comportamenti etici e responsabili, nonché la conoscenza delle regole aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, prevenzione della corruzione, protezione dei dati personali, sicurezza delle informazioni, responsabilità sociale e parità di genere.

Al fine di favorire la diffusione della cultura aziendale e la conoscenza dei principi contenuti nel Codice Etico, tutti i neoassunti partecipano a programmi di onboarding e induction dedicati alla presentazione dei valori del Gruppo, delle principali policy aziendali, delle procedure interne e degli standard comportamentali richiesti. Tali percorsi sono progettati per garantire un'accessibilità equa a tutta la popolazione aziendale, indipendentemente dalla modalità di lavoro adottata o dalle esigenze di conciliazione tra vita professionale e personale.

Con riferimento al benessere delle persone e all'equilibrio tra vita professionale e vita privata, il Gruppo promuove modelli organizzativi improntati alla flessibilità. In tale ambito, Lutech S.p.A. e alcune società del Gruppo hanno adottato un regolamento interno sullo smart working finalizzato a favorire una migliore conciliazione tra esigenze lavorative e personali.

I temi relativi alla salute e sicurezza sul lavoro sono disciplinati sia dal MOG-001 Codice Etico sia da specifiche politiche e sistemi di gestione implementati da alcune società del Gruppo. In particolare, le società certificate secondo la norma ISO 45001:2018 hanno adottato una Politica del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro volta a promuovere una cultura della prevenzione, garantire la conformità alla normativa vigente e ai requisiti interni, nonché sensibilizzare dipendenti, clienti, fornitori e partner sull'importanza di ambienti di lavoro sicuri e sostenibili.

Con riferimento alla diversità, all'inclusione e alle pari opportunità, il Gruppo promuove una cultura organizzativa fondata sul rispetto delle persone e sulla valorizzazione delle diversità. Il Codice di Condotta e di Etica Aziendale vieta qualsiasi forma di discriminazione basata, tra l'altro, su razza, origine etnica, colore della pelle, sesso, orientamento sessuale, identità di genere, età, disabilità, religione, opinioni politiche, nazionalità o origine sociale, in coerenza con la normativa applicabile. Inoltre, le certificazioni UNI/PdR 125:2022 e SA8000 rafforzano ulteriormente l'impegno del Gruppo nella promozione delle pari opportunità, della diversità e del rispetto dei diritti dei lavoratori.

Alla data di reporting, il Gruppo non ha ancora formalizzato specifici impegni quantitativi o programmi dedicati a gruppi vulnerabili della propria forza lavoro. Tuttavia, i principi di inclusione, non discriminazione, tutela dei diritti umani e valorizzazione delle diversità trovano applicazione trasversale all'interno delle politiche e dei sistemi di gestione adottati dal Gruppo.

Vengono di seguito illustrati tutti i dettagli relativi alle Politiche del tema S1 - Forza lavoro propria:

Politiche trasversali

Politica di Sostenibilità (POL-900) - Gruppo Lutech

La POL-900, approvata dal CFO e Consigliere Delegato del CdA di Lutech S.p.A. e applicabile all'intero Gruppo, definisce i principi guida della strategia di crescita sostenibile, integrando aspetti etici, sociali e ambientali in coerenza con gli SDGs dell'Agenda 2030. Pubblicata sul sito web aziendale e condivisa attraverso il tool di qualifica fornitori, la policy è accessibile tanto al pubblico esterno quanto ai partner della filiera, oltre che a tutti gli stakeholder interni ed esterni che ne facciano richiesta.

Con riferimento alla forza lavoro propria, la Politica si articola attorno al pillar "Tutela dei diritti umani, qualità dei rapporti e delle condizioni di lavoro", attraverso cui Lutech si impegna al riconoscimento e al rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, riconosciuti dalle convenzioni e dichiarazioni operanti a livello nazionale e internazionale, condannando ogni forma di lavoro minorile, lavoro forzato e discriminazione basata su età, origine razziale ed etnica, nazionalità, opinioni politiche e sindacali, credenze religiose, orientamento sessuale, identità di genere o qualsiasi altra caratteristica personale non attinente alla sfera lavorativa.

La Politica prevede inoltre, per i dipendenti, un adeguato sviluppo delle competenze tramite l'erogazione di formazione efficace, percorsi di carriera fondati sul merito delle risorse e un sistema oggettivo di valutazione delle performance, unitamente alla garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo che scoraggi episodi di discriminazione, sfruttamento, mobbing e molestia. Lutech si impegna infine a garantire la salubrità e la sicurezza dei diversi ambienti di lavoro, anche in situazioni di smart working, e a tutelare la riservatezza dei dati personali dei dipendenti nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di privacy.

Politica per la Responsabilità Sociale (POL-960) - Gruppo Lutech

La Politica per la Responsabilità Sociale (POL-960), approvata dal Chief Executive Officer di Lutech S.p.A. e applicabile all'intero Gruppo Lutech, definisce gli impegni dell'organizzazione in materia di tutela dei diritti umani e del lavoro in conformità allo standard SA8000:2014, integrato nella versione 01 con i requisiti della UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere. La politica è resa pubblicamente disponibile ai dipendenti attraverso l'Intranet aziendale ed è pubblicata sul sito web di Gruppo e costituisce il riferimento per la gestione responsabile dei rapporti di lavoro all'interno del Gruppo.

Con riferimento alla forza lavoro propria, la politica disciplina e tutela gli aspetti relativi al divieto di lavoro infantile e forzato, alla salute e sicurezza sul lavoro, alla libertà di associazione e contrattazione collettiva, alla non discriminazione, alla correttezza delle procedure disciplinari, al rispetto degli orari di lavoro e alla garanzia di retribuzioni conformi ai contratti collettivi applicabili. La politica promuove inoltre inclusione, equità e valorizzazione delle diversità, garantendo pari opportunità nei processi di assunzione, formazione, sviluppo professionale e avanzamento di carriera.

La Direzione si impegna a garantire il miglioramento continuo del Sistema di Gestione SA8000, assicurando formazione e sensibilizzazione del personale sui temi dell'etica e della responsabilità sociale, il monitoraggio

periodico delle performance sociali e la disponibilità di canali di segnalazione accessibili ai lavoratori. Il presidio della politica è affidato al Social Performance Team (SPT), che supervisiona l'attuazione del sistema e collabora con le funzioni aziendali competenti in materia di salute, sicurezza, compliance e vigilanza.

Politiche tematiche

Politica per la Salute e Sicurezza sul Lavoro (MSL-POL) - Lutech S.p.A.

La MSL-POL, approvata dal Group Chief Executive Officer di Lutech S.p.A., è attualmente applicabile a Lutech S.p.A. - inclusi siti, uffici, prodotti e servizi e catena di fornitura - con estensione prevista a tutte le società del Gruppo a partire dal 2026. La politica definisce gli impegni e i principi per garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro, eliminando i pericoli, riducendo i rischi e perseguendo il miglioramento continuo delle condizioni lavorative. È redatta in conformità alla norma ISO 45001:2018, nonché al D.Lgs. 81/08 e, ove presenti, agli standard SA8000 e UNI/PdR 125:2022, ed è resa accessibile a tutto il personale tramite la intranet aziendale. Si segnala che, oltre a Lutech S.p.A., anche Eustema S.p.A. e Consulthink S.p.A. dispongono di propri sistemi di gestione certificati ISO 45001:2018 in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La politica si articola attorno a un insieme di impegni fondamentali che la Direzione ha assunto e che coinvolgono attivamente tutti i livelli dell'organizzazione: la sensibilizzazione continua di tutto il personale alla sicurezza sul luogo di lavoro e alla prevenzione di infortuni e malattie professionali; il rispetto della normativa vigente in tutti gli ambiti operativi; il coinvolgimento di clienti, fornitori e partner sulle tematiche di salute e sicurezza; la chiara definizione di compiti e responsabilità lungo tutti i processi aziendali; l'identificazione puntuale dei pericoli e la valutazione dei rischi per chiunque sia connesso, direttamente o indirettamente, alle attività dell'impresa; la formazione e l'informazione continua di tutti i dipendenti per prevenire infortuni e malattie professionali; e, infine, l'incentivo a un equilibrio sostenibile tra vita professionale e personale, con attenzione alla riduzione dello stress lavorativo.

La Direzione effettua audit interni periodici per verificare l'efficacia del sistema e pianifica le necessarie azioni correttive e di miglioramento, riesaminando regolarmente la politica per assicurarne la coerenza con il contesto aziendale.

POL-970 Politica per la Diversità, Equità e Inclusione (DE&I) - Gruppo Lutech

La POL-970, approvata dal Group Chief Executive Officer di Lutech S.p.A. e applicabile a tutto il personale del Gruppo delle Legal Entity del Gruppo Lutech - inclusi/e consulenti, fornitori, subappaltatori e nelle interazioni con tutti i soci in affari (clienti, partner e altri stakeholder) - definisce gli impegni e i principi per promuovere una cultura aziendale basata sull'inclusione, sull'equità e sulla valorizzazione delle diversità come risorse strategiche per l'innovazione. Redatta in conformità alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 (Sistema di certificazione della Parità di Genere), alla linea guida ISO 30415, agli standard SA8000 per la Responsabilità Sociale, al Codice Etico e al Modello ex D.Lgs. 231/2001, la policy è classificata come pubblica ed è accessibile tramite la intranet aziendale e il sito internet istituzionale. Tale Policy è stata introdotta a partire dall'anno di rendicontazione 2025, a testimonianza dell'impegno del Gruppo verso tali tematiche.

La politica si articola attorno a un insieme di impegni fondamentali e linee strategiche operative che coinvolgono attivamente tutti i livelli dell'organizzazione: l'attuazione di processi di selezione e assunzione (recruitment) trasparenti, imparziali e gender-neutral; l'adozione di criteri meritocratici e non discriminatori nella gestione della carriera e delle promozioni; la garanzia dell'equità salariale a parità di mansioni per ridurre il gender pay gap e assicurare un salario dignitoso (living wage); il supporto concreto alla genitorialità

e alle attività di cura attraverso programmi di re-inserimento e promozione dei congedi; l'attivazione di misure per la conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance) mediante modelli flessibili come lo smart working; la tolleranza zero nella prevenzione di abusi e molestie sul luogo di lavoro, tutelata dal canale di segnalazione interna (Piattaforma Whistleblowing); e l'erogazione di programmi di formazione e sensibilizzazione continua sui temi della DE&I. La governance del sistema è presidiata dal Comitato per la Parità di Genere (CPG), supportato da una dashboard dinamica di monitoraggio dei KPI per i report semestrali direzionali, mentre l'adeguatezza e la coerenza della politica al contesto aziendale vengono verificate regolarmente in sede di Revisione periodica e Riesame della Direzione.

Politica per la Genitorialità (POL-971) - Lutech S.p.A.

La POL-971 (introdotta nel 2025), approvata dal Group Chief Executive Officer di Lutech S.p.A. e applicabile a tutti i genitori dipendenti di Lutech S.p.A. (con estensione nel 2026 a tutte le società italiane del Gruppo Lutech) - inclusi padri e madri biologici, adottivi o affidatari - definisce gli impegni e le tutele per supportare concretamente il bilanciamento tra vita privata e impegni professionali, valorizzando la genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze. Redatta in piena conformità al D.Lgs. 151/2001 (Testo Unico sulla maternità e paternità) e sviluppata in coerenza con la Politica per la Social Accountability SA8000, la Politica sui diritti umani, il Codice Etico e il Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001, la policy è classificata a uso interno ed è accessibile e consultabile sulla Intranet Aziendale nella sezione Compliance.

La politica si articola attorno a un insieme di misure concrete e migliorative rispetto al quadro normativo vigente, che impegnano attivamente la Direzione HR nell'informare capillarmente i futuri genitori sui propri diritti e doveri: l'introduzione di 1 mese aggiuntivo di congedo di maternità interamente a carico di Lutech e retribuito al 100%, da sommare ai 5 mesi obbligatori di legge (fruibili nelle opzioni 2+3, 1+4 o 0+5); l'introduzione di 10 giorni lavorativi aggiuntivi di congedo di paternità interamente a carico dell'azienda e retribuiti al 100%, da sommare ai 10 giorni obbligatori previsti dalla normativa (fruibili entro 5 mesi dalla nascita, anche in via non continuativa o durante la maternità della madre); la garanzia che tali estensioni non incidano sulle ferie o su altri istituti contrattuali; e la tutela contro le discriminazioni per garantire una relazione solida tra persona e azienda prima, durante e dopo i congedi. La policy prevede flussi specifici di richiesta verso l'Ufficio del Personale (entro 30 giorni dal parto per le madri e tramite apposito modulo di pianificazione per i padri) e incentiva la segnalazione di eventuali violazioni o incongruenze in buona fede attraverso i canali riservati della Piattaforma Whistleblowing del Gruppo Lutech.

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

La gestione dei temi rilevanti e dei relativi impatti rilevanti, effettivi o potenziali sulla forza lavoro propria richiede un dialogo costante con le persone del Gruppo e con i relativi rappresentanti, al fine di comprendere esigenze, aspettative e potenziali criticità connesse alle condizioni di lavoro e al benessere organizzativo. In tale contesto, il Gruppo Lutech promuove il coinvolgimento della propria forza lavoro attraverso modalità differenziate di informazione, consultazione e confronto, coerentemente con il proprio modello organizzativo e con il quadro normativo applicabile.

In linea con gli anni precedenti, il coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici avviene attraverso canali sia formali sia informali, che includono il dialogo con le rappresentanze sindacali e strumenti di

comunicazione diretta con il personale. In particolare, il Gruppo favorisce il confronto su tematiche relative alle condizioni di lavoro, alla salute e sicurezza, alla parità di trattamento, alla tutela dei diritti dei lavoratori, alla riservatezza dei dati personali e, più in generale, al rispetto dei diritti umani.

Tale coinvolgimento si realizza attraverso differenti strumenti e processi, tra cui:

- riunioni tra azienda e rappresentanze sindacali;
- assemblee e momenti di confronto tra lavoratori e rappresentanze sindacali;
- comunicazioni delle rappresentanze sindacali ai lavoratori tramite canali digitali e bacheche aziendali;
- comunicazioni aziendali attraverso i tradizionali canali di comunicazione interna;
- survey periodiche, incontri strutturati e colloqui individuali finalizzati a raccogliere feedback e prospettive dei lavoratori.
- All Hands: evento aziendale interno dedicato a tutti i dipendenti del Gruppo, volto a presentare le priorità strategiche, gli aggiornamenti organizzativi e i principali risultati aziendali;

L'approccio adottato dal Gruppo combina modalità informative, partecipative e di consultazione, con l'obiettivo di favorire un dialogo continuativo tra organizzazione e forza lavoro. Nell'ambito delle relazioni sindacali, le rappresentanze dei lavoratori possono inoltre portare all'attenzione dell'azienda specifiche esigenze o tematiche di interesse collettivo, anche attraverso momenti formalizzati di confronto.

La responsabilità del dialogo con le rappresentanze sindacali è attribuita alla funzione Industrial Relations & Integration Effectiveness, mentre il Chief People Officer presidia operativamente i processi di coinvolgimento della forza lavoro. Il Chief Compliance Officer (CCO), attraverso l'area Corporate Social Responsibility, supporta inoltre attività di formazione e sensibilizzazione su tematiche ESG, favorendo la raccolta e valorizzazione delle prospettive degli stakeholder interni ai fini dell'evoluzione del modello organizzativo e delle iniziative del Gruppo. Le figure coinvolte dispongono di competenze specifiche in ambito di relazioni industriali, negoziazione sindacale e gestione del dialogo organizzativo, maturate attraverso esperienze pregresse e percorsi formativi dedicati.

Un ruolo rilevante nel coinvolgimento della forza lavoro è inoltre svolto dai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), che operano quali interlocutori per i temi relativi alla salute e sicurezza sul lavoro. Gli RLS rappresentano l'insieme della popolazione aziendale e costituiscono un presidio per la raccolta di segnalazioni, esigenze e osservazioni relative ai contesti lavorativi. Per garantire una maggiore prossimità rispetto alle specifiche esigenze organizzative, alcuni RLS sviluppano inoltre una maggiore specializzazione rispetto a determinati contesti aziendali o sedi operative, pur mantenendo un ruolo di rappresentanza trasversale.

I lavoratori possono contattare gli RLS attraverso canali dedicati comunicati nel corso delle attività formative e resi disponibili mediante gli strumenti di comunicazione interna del Gruppo, inclusa la intranet aziendale. Il coinvolgimento della forza lavoro in materia di salute e sicurezza rappresenta inoltre un elemento centrale nell'applicazione dei sistemi di gestione certificati, inclusa la ISO 45001:2018, ove presente.

In coerenza con quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 e dai sistemi di gestione adottati, le funzioni aziendali competenti - tra cui area HSE, Management System, Corporate Social Responsibility e Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza - sono coinvolte nelle diverse fasi dei processi di gestione della salute e sicurezza, inclusi la valutazione dei rischi, l'analisi degli incidenti e la definizione di azioni e obiettivi di miglioramento.

Alla data di reporting, il Gruppo non ha sottoscritto accordi quadro globali con i rappresentanti dei lavoratori relativi al rispetto dei diritti umani e della forza lavoro propria.

Con riferimento alla valutazione dell'efficacia dei meccanismi di coinvolgimento della forza lavoro e alla comprensione delle prospettive di eventuali gruppi vulnerabili, il Gruppo non ha ancora adottato metodologie formalizzate e strutturate. Tali aspetti rappresentano un ambito di progressivo consolidamento nell'evoluzione dei processi di sostenibilità e di gestione della forza lavoro.

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

Il Gruppo Lutech promuove un ambiente di lavoro fondato sul dialogo, sull'ascolto e sulla possibilità per i lavoratori di segnalare preoccupazioni, problematiche o potenziali impatti negativi connessi alla propria esperienza lavorativa. In tale contesto, il Gruppo adotta strumenti e processi finalizzati sia alla gestione di eventuali impatti negativi sulla forza lavoro propria sia alla raccolta di segnalazioni e feedback provenienti dai dipendenti.

Con riferimento ai meccanismi di segnalazione e rimedio, il Gruppo si è dotato di canali dedicati che consentono ai lavoratori di riportare comportamenti non conformi, criticità organizzative, problematiche relative alle condizioni di lavoro o altre situazioni suscettibili di generare impatti negativi sulla forza lavoro. Tali strumenti sono accessibili al personale aziendale e prevedono modalità di gestione improntate alla riservatezza, alla tutela dei segnalanti e alla non ritorsione.

In particolare, il Gruppo mette a disposizione:

- strumenti di comunicazione interna, incluse le Community e la intranet aziendale, che consentono la condivisione di informazioni, il confronto e la raccolta di feedback;
- canali diretti di interlocuzione con le funzioni aziendali competenti (es. HR, management, rappresentanze dei lavoratori e RLS);
- una piattaforma di whistleblowing, utilizzabile anche in forma riservata o anonima nei casi previsti, finalizzata alla segnalazione di comportamenti non conformi, violazioni normative o altre situazioni rilevanti.

Nel corso del 2025, il Gruppo ha continuato a consolidare l'utilizzo degli strumenti di segnalazione e gestione delle problematiche interne, valorizzando il ricorso a processi strutturati di presa in carico, analisi e gestione dei reclami e delle segnalazioni provenienti dalla forza lavoro.

Qualora emergano impatti negativi rilevanti, effettivi o potenziali, sulla forza lavoro propria, il Gruppo adotta un approccio orientato al miglioramento continuo, che prevede la progressiva identificazione delle cause sottostanti e la definizione di eventuali misure correttive o di mitigazione. In generale, tale approccio si articola nelle seguenti fasi:

- identificazione e analisi delle problematiche, attraverso segnalazioni ricevute, monitoraggio di indicatori interni, dialogo con la forza lavoro e confronto con le funzioni competenti;

- definizione delle azioni di rimedio o miglioramento, calibrate sulla natura dell'impatto rilevato e potenzialmente riferibili, a titolo esemplificativo, a salute e sicurezza, benessere organizzativo, equilibrio vita-lavoro, sviluppo professionale o processi organizzativi;
- implementazione e monitoraggio delle azioni, anche attraverso momenti di confronto con le funzioni coinvolte e verifiche periodiche finalizzate a valutarne l'efficacia nel tempo.

L'approccio del Gruppo alle segnalazioni e ai meccanismi di reclamo si fonda sul principio del dialogo costruttivo e della collaborazione tra azienda e lavoratori. Le problematiche segnalate vengono considerate come opportunità di miglioramento dei processi organizzativi e del contesto lavorativo, in un quadro volto a garantire ascolto, correttezza procedurale e rispetto dei diversi punti di vista. Il Gruppo non tollera comportamenti ritorsivi o discriminatori nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni in buona fede.

La gestione delle segnalazioni coinvolge, in funzione della natura e rilevanza delle tematiche trattate, le funzioni aziendali competenti, incluse le strutture HR, Compliance, e, nei casi di maggiore rilevanza, gli organi di governance. I dipendenti sono informati dell'esistenza dei canali di dialogo e segnalazione nel corso dell'onboarding e tramite i consueti strumenti di comunicazione interna.

L'efficacia dei processi di gestione dei reclami e delle segnalazioni viene monitorata attraverso attività di revisione periodica dei processi, analisi delle tematiche emerse e valutazione delle azioni implementate, anche nell'ambito dei sistemi di gestione adottati dal Gruppo (quali ISO 45001:2018, SA8000 e UNI/PdR 125:2022, ove presenti), che prevedono processi strutturati di monitoraggio, audit e miglioramento continuo.

Alla data di reporting, il Gruppo non dispone ancora di metodologie formalizzate per valutare in maniera sistematica il livello di consapevolezza della forza lavoro rispetto ai canali disponibili né l'efficacia percepita degli stessi da parte dei lavoratori. Un primo avvicinamento al tema si riscontra in Lutech S.p.A., dove la survey collegata al percorso di certificazione UNI/PdR 125:2022 include, tra gli altri aspetti indagati, anche la percezione di chiarezza dei canali di segnalazione, pur senza costituire ad oggi uno strumento dedicato o sistematico di monitoraggio. Analogamente, il rafforzamento di strumenti strutturati di raccolta delle prospettive di eventuali gruppi vulnerabili rappresenta un ambito di progressivo consolidamento nell'evoluzione del modello di gestione della forza lavoro del Gruppo.

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

In coerenza con il sistema integrato di politiche descritto nel paragrafo precedente, il Gruppo Lutech ha definito e consolidato un insieme di azioni dedicate alla gestione responsabile della propria forza lavoro, con l'obiettivo di garantire condizioni di lavoro sicure e dignitose, promuovere il benessere delle persone, valorizzare la diversità e sostenere lo sviluppo professionale e personale dei propri dipendenti. Le azioni di seguito descritte si articolano lungo le principali leve di gestione delle risorse umane adottate dal Gruppo e sono riferite all'anno di rendicontazione 2025, distinguendo tra azioni continuative, in corso di sviluppo e pianificate per il prossimo biennio.

Azione 1 - Mantenimento e miglioramento dei Sistemi di Gestione (ISO 45001:2018 / SA8000)

Applicabile alle società Lutech S.p.A. ed Eustema S.p.A. (ISO 45001:2018 e SA8000) e Consulthink S.p.A. (ISO 45001:2018) e di natura continuativa, questa azione presidia in modo sistematico gli impegni del Gruppo in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di responsabilità sociale d'impresa. Comprende il mantenimento e il miglioramento continuo di due sistemi di gestione complementari: la norma ISO 45001:2018, che definisce i requisiti per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro finalizzato a prevenire infortuni e malattie professionali, e lo standard SA8000, che certifica il rispetto dei diritti dei lavoratori in conformità alle convenzioni internazionali dell'ILO - coprendo ambiti quali il lavoro minorile, il lavoro forzato, la salute e sicurezza, la libertà di associazione, la non discriminazione, le pratiche disciplinari, l'orario di lavoro e la retribuzione.

Nel corso del 2025 il Gruppo ha proseguito le attività di aggiornamento e miglioramento dei processi Salute e Sicurezza dei Lavoratori, assicurando la formazione obbligatoria e volontaria dei lavoratori, il monitoraggio periodico degli indicatori di infortunio e malattia professionale e il coinvolgimento attivo delle funzioni competenti nel processo di miglioramento continuo. Il presidio della conformità normativa ha riguardato l'intero perimetro societario, con particolare attenzione all'aggiornamento delle valutazioni dei rischi e alla verifica periodica delle misure preventive e protettive adottate.

Azione 2 - Ottenimento e mantenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022

Applicabile alle società Lutech S.p.A., Eustema S.p.A. e Consulthink S.p.A. e di natura continuativa, questa azione rientra nel più ampio impegno del Gruppo verso la parità di genere e la valorizzazione delle diversità nei luoghi di lavoro. La UNI/PdR 125:2022 è la prassi di riferimento italiana per la certificazione della parità di genere nelle organizzazioni: attesta il sistema di gestione aziendale attraverso KPI specifici in sei ambiti - cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita e inclusione delle donne, equità retributiva per genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Nel corso del 2025 sono proseguite le attività di presidio e miglioramento del sistema di gestione per la parità di genere, con l'obiettivo di mantenere le certificazioni acquisite e di estendere progressivamente il perimetro di applicazione.

La certificazione è stata accompagnata dal monitoraggio degli indicatori previsti dalla norma, dalla revisione delle policy interne e dal coinvolgimento delle funzioni HR e di management nel percorso di miglioramento continuo.

Azione 3 - Conferma e consolidamento smart working

Applicabile all'intero Gruppo Lutech e di natura continuativa, questa azione si inserisce nel programma di welfare aziendale del Gruppo e risponde all'obiettivo di favorire l'equilibrio tra vita professionale e privata, ridurre il turnover e contenere i fenomeni di malattia stress-correlata.

Nel corso del 2025 il Gruppo ha confermato e consolidato il modello di lavoro agile, garantendone l'accessibilità alla generalità della popolazione aziendale eleggibile. L'efficacia dell'azione viene monitorata

attraverso la valutazione periodica dei tassi di turnover, delle richieste di permesso, degli indicatori di malattia da lavoro stress-correlata e dei dati di produttività.

Azione 4 - Community Equity ed Empowerment

Applicabile all'intero Gruppo Lutech e di natura continuativa, questa azione mira a contrastare i fenomeni di isolamento della forza lavoro, migliorare la comunicazione interna e incrementare il livello di ingaggio e appartenenza del personale sui temi di Diversity, Equity & Inclusion.

La Community è un social network interno aperto a tutte le persone del Gruppo su base volontaria, accessibile su VivaEngage (ex Yammer). L'obiettivo è ingaggiare la popolazione aziendale condividendo cultura, informazione, opinioni e progetti su inclusione, empowerment e parità di genere come valori condivisi. La Community è alimentata da topic, post spontanei e rubriche fisse - tra cui *Dictionary* (vocabolario comune su parità ed empowerment), *Culture Tips* (spunti su film, libri ed eventi legati all'equità) e *Corporate News* (iniziative e progetti del Gruppo con impatto sulla Sostenibilità Sociale) - oltre a sondaggi periodici su temi proposti dalla comunità stessa.

Nel corso del 2025 il Gruppo ha proseguito e ampliato le attività della Community, che conta 277 iscritti e ha totalizzato 2.440 partecipanti. Il monitoraggio è avvenuto attraverso il rilevamento del tasso di adesione ai singoli progetti e del numero di iniziative proposte, quali indicatori del livello di coinvolgimento e di connessione organizzativa percepita dal personale.

Azione 5 - Programma di Formazione Continua e Piattaforma Lutech Learning

Applicabile alla maggior parte delle società del Gruppo (Abex Italia S.r.l., Consulthink S.p.A., Know-How S.r.l., Kronotech S.r.l., Lutech CDM S.p.A., Lutech Digital Airport S.r.l., Lutech S.p.A., Lutech Sinergetica S.r.l., Pivotal Italia S.r.l., Stain S.r.l., Tenenigen S.r.l. e Lutech Balkans Sh.p.k.).

Di natura continuativa, questa azione risponde all'obiettivo di mantenere, sviluppare e aggiornare le competenze della popolazione aziendale, sia trasversali (core) sia specialistiche (tecniche), contribuendo alla crescita professionale delle persone, al miglioramento della produttività, alla retention dei talenti e alla competitività del Gruppo.

Nel corso del 2025 il Gruppo ha proseguito e ulteriormente strutturato i propri percorsi di formazione continua, estendendo a tutte le società del perimetro la piattaforma digitale Lutech Learning, che consente ai dipendenti di accedere a un ampio catalogo di contenuti formativi e di aderire liberamente ai moduli di interesse. Attraverso tale piattaforma e gli ulteriori programmi formativi erogati dal Gruppo, sono stati garantiti percorsi di aggiornamento professionale rivolti a tutte le funzioni aziendali, con l'obiettivo di rafforzare competenze tecniche, manageriali e trasversali.

Il monitoraggio dell'azione è avvenuto attraverso il numero di ore di formazione erogate, il numero di partecipanti alle attività formative e gli indicatori di sviluppo delle competenze e di efficacia dei percorsi formativi rilevati nel corso dell'anno.

Azione 6 - Progetto "#includiamoCI!" - ed. 3

Applicabile all'intero Gruppo Lutech e di natura continuativa, questa azione si inserisce nel programma di Diversity, Equity & Inclusion del Gruppo e mira a migliorare la comunicazione interna, promuovere comportamenti inclusivi e incrementare il livello di ingaggio delle persone sui temi della diversità e dell'equità.

Il progetto si struttura come percorso formativo composto da tre webinar su tematiche di empowerment, equity e discriminazioni di genere - nel 2025 focalizzati su *Genitorialità*, *Abilità in dialogo* e *Artificial + Human Intelligence* - aperti a tutta la popolazione del Gruppo su base volontaria e arricchiti dalla presenza di un Executive Sponsor per ogni sessione. Nel corso del 2025 il Gruppo ha proseguito l'estensione del progetto a tutte le società del perimetro, favorendo la diffusione di una cultura organizzativa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze. Il monitoraggio è avvenuto attraverso il rilevamento del tasso di partecipazione alle iniziative del progetto.

Azione 7 - Progetto "#IAmRemarkable"

Applicabile all'intero Gruppo Lutech e di natura continuativa, questa azione mira a contrastare la scarsa consapevolezza del proprio valore nel contesto lavorativo, promuovendo la capacità di autopromozione e di autostima dei dipendenti.

Nata nel 2016 in Google nell'ambito dei programmi DE&I e diventata poi un'iniziativa indipendente promossa a livello mondiale, nel Gruppo Lutech è erogata da tre persone certificate come Facilitator. Il progetto si struttura come un Virtual Tour con una sessione mensile su Teams (max 10 partecipanti) e almeno un workshop in presenza all'anno (max 20 partecipanti), della durata di 90 minuti ciascuno, su base volontaria. Nel corso del 2025 il Gruppo ha proseguito e ampliato il progetto. Il monitoraggio è avvenuto attraverso il rilevamento del tasso di partecipazione alle sessioni quale indicatore del grado di risposta del personale alle iniziative di empowerment.

Azione 8 - Progetto "The Inspirational Mix" e rilancio Community Next Gen

Applicabile all'intero Gruppo Lutech e di natura continuativa, questa azione è specificamente rivolta ai nuovi assunti under 30 e risponde all'obiettivo di ridurre l'isolamento della forza lavoro più giovane, favorirne il coinvolgimento e migliorare i tassi di retention nelle prime fasi del percorso lavorativo.

The Inspirational Mix è un evento con cadenza quadrimestrale, parte integrante del percorso di onboarding dedicato ai neoassunti under 30. A febbraio 2025 si è svolta un'edizione speciale che ha coinvolto 110 persone under 30 per un'attività di ascolto sulla Generazione Z, dalla quale sono emerse tre aree prioritarie: salute mentale e FOMO, bisogno di chiarezza sui processi aziendali e interesse per l'intelligenza artificiale. Da questa edizione è nata la Community di Ambassador Under 30 su Viva Engage. I due successivi appuntamenti, a giugno e novembre 2025, si sono focalizzati sul tema dell'AI - con visite a installazioni interattive presso STEP - FuturAbility District. Il monitoraggio è avvenuto attraverso il rilevamento del tasso di partecipazione da parte della popolazione target.

Azione 9 - Progetto "MIND THE GENDER GAP!"

Applicabile all'intero Gruppo Lutech e di natura continuativa, questa azione è rivolta agli studenti delle scuole superiori e medie e risponde all'obiettivo di diffondere la conoscenza delle materie STEM e dei possibili sbocchi lavorativi a prescindere dal genere, con particolare attenzione all'orientamento delle ragazze verso i settori tecnologico-scientifici.

Il format consiste in workshop di 90-120 minuti che combinano presentazioni, giochi esperienziali, lavori in sottogruppo e contenuti multimediali, proposti gratuitamente alle scuole. Nel 2025, con la terza edizione, il progetto ha raggiunto circa 170 studentesse e studenti di scuole superiori a Bari (100 al Liceo e 60 all'Istituto Tecnico) e si sta diffondendo su tutto il territorio nazionale. Il monitoraggio è avvenuto attraverso il numero di istituti raggiunti e di partecipanti coinvolti nelle sessioni.

Azione 10 - "Chiediti come stai" (Wellbeing Initiative)

Applicabile all'intero Gruppo Lutech e di natura continuativa, questa azione risponde all'obiettivo di supportare il benessere psicologico dei dipendenti attraverso un servizio professionale, riservato e accessibile, di psicoterapia e coaching.

Nel 2023 il Gruppo ha avviato una partnership con Serenis, centro medico online specializzato in psicoterapia e coaching, con cui è stata creata una landing page personalizzata Lutech/Serenis. Attraverso di essa, ogni dipendente può accedere a contenuti e consigli sul benessere psicologico, svolgere attività di journaling, prenotare un primo colloquio conoscitivo e usufruire di 4 sedute gratuite offerte dall'azienda, con la possibilità di proseguire a tariffa agevolata. Nel maggio 2025, in occasione del Mese della Salute Mentale, l'iniziativa è stata rilanciata con flyer in tutte le sedi del Gruppo. Il tema della salute mentale e della FOMO, emerso come priorità nell'edizione 2025 di The Inspirational Mix, è stato ulteriormente approfondito attraverso post e contenuti dedicati curati dagli Ambassador della Community Next Gen.

Azione 11 - WeMeetWeCare

Applicabile all'intero Gruppo Lutech, questa azione nasce dall'ascolto della popolazione aziendale attraverso la survey Great Place to Work 2024, dalla quale era emersa la necessità di avere più occasioni di incontro e relazione. L'iniziativa mira a promuovere il coinvolgimento e il benessere in azienda, rafforzando il senso di comunità tra colleghe e colleghi delle diverse sedi e generando al contempo un impatto positivo sul territorio.

Il progetto si articola in una serie di eventi ludico-solidali realizzati a livello territoriale, resi capillari dalla rete dei Site Ambassador presenti in tutte le sedi - figure interne che, insieme al team People Engagement, individuano le realtà solidali locali e co-costruiscono eventi partecipati. Nel 2025, WeMeetWeCare ha sostenuto 17 organizzazioni attraverso 18 eventi, con la partecipazione di oltre 1.300 persone del Gruppo Lutech. Il monitoraggio è avvenuto attraverso il numero di eventi realizzati, di organizzazioni coinvolte e di dipendenti partecipanti.

Azione 12 - Maratone Solidali (Community Lutech Running Team)

Applicabile all'intero Gruppo Lutech e di natura continuativa, questa azione è promossa dalla Community del Lutech Running Team e risponde all'obiettivo di rafforzare il senso di squadra, promuovere stili di vita sani e generare un impatto solidale sul territorio.

Nel 2025 il gruppo ha partecipato a competizioni a scopo benefico - tra cui la Maratona di Roma e la Maratona di Milano - con 12 runner coinvolti. È stata inoltre organizzata una raccolta fondi a sostegno di AIRC che ha raggiunto € 5.743 a fine anno, valore raddoppiato dall'azienda. Il 28 febbraio 2025 si è tenuto un webinar di sensibilizzazione su prevenzione e stili di vita corretti, con circa 600 partecipanti tra i dipendenti del Gruppo. Il monitoraggio è avvenuto attraverso il numero di eventi e partecipanti e l'ammontare dei fondi raccolti.

Azione 13 - "Ingenio al Femminile" ed. 2025

Applicabile all'intero Gruppo Lutech, questa azione esterna risponde all'obiettivo di promuovere e sostenere le eccellenze femminili nei percorsi di laurea in materie STEM, contribuendo alla diffusione dell'Obiettivo 5 - Parità di Genere dell'Agenda ONU 2030.

Il Gruppo Lutech partecipa al Premio di Tesi di Laurea "Ingenio al Femminile", promosso dal Consiglio Nazionale degli Ingegneri in collaborazione con Cesop HR Consulting Company. Il tema della quinta edizione (2025) è stato «L'intelligenza artificiale per le nuove sfide del 2050». La partecipazione al progetto ha incluso la realizzazione di post monobrand e video pillole a cura del team Talent Acquisition, con l'obiettivo di valorizzare la presenza del Gruppo come realtà inclusiva e attrattiva per i talenti femminili in ambito tecnico-scientifico.

Azione 14 - Virtual Job Meeting Inclusion Day

Applicabile all'intero Gruppo Lutech, questa azione esterna risponde all'obiettivo di promuovere l'inclusione lavorativa di persone con disabilità e appartenenti alle categorie protette, comunicando la cultura inclusiva del Gruppo e ampliando il bacino di candidature in target.

Il 14 marzo 2025 il Gruppo ha partecipato alla Virtual Edition dell'Inclusion Job Day, evento completamente online che consente alle aziende di incontrare candidati con disabilità e categorie protette (incluse le casistiche ex art. 18, L. 68/99) attraverso una piattaforma web conforme alle linee guida WCAG 2.0 livello AA. Il monitoraggio è avvenuto attraverso il numero di interazioni con candidati in target e le candidature raccolte nel corso dell'evento.

Azione 15 - Digital Recruiting Week STEM Girls

Applicabile all'intero Gruppo Lutech, questa azione esterna risponde all'obiettivo di attrarre giovani talenti femminili in ambito STEM, contribuendo a ridurre il gender gap nelle professioni tecnologiche e scientifiche.

L'11 dicembre 2025 il Gruppo ha partecipato alla Digital Recruiting Week STEM Girls, evento 100% online organizzato da Cesop, che mette in contatto aziende innovative con laureande e neolaureate in ambito STEM. La partecipazione ha consentito di comunicare la cultura e i valori del Gruppo, incontrare candidati in target e interagire virtualmente con profili in linea con le esigenze di recruiting.

Azione 16 - Digital Diversity Week (DRW Girls STEM)

Applicabile all'intero Gruppo Lutech, questa azione esterna risponde all'obiettivo di connettere il Gruppo con giovani talenti femminili nei settori STEM, rafforzando l'immagine aziendale come realtà inclusiva e innovativa.

Nel maggio 2025 il Gruppo ha partecipato alla Digital Diversity Week organizzata da Innovation Manager Hub, evento 100% digitale che consente alle aziende di allestire uno stand virtuale, pubblicare job opportunity e fissare video colloqui con candidate in profilo. Il monitoraggio è avvenuto attraverso il numero di interazioni e candidature raccolte durante l'evento.

Azione 17 - Mantenimento Programma BUDDY

Applicabile all'intero Gruppo Lutech e di natura continuativa, questa azione si inserisce nel percorso di onboarding aziendale e risponde all'obiettivo di supportare l'integrazione dei neoassunti nelle prime settimane in azienda, riducendo il disorientamento iniziale e favorendo la costruzione di relazioni significative fin dall'ingresso.

Il Buddy è una persona di riferimento interna che affianca i nuovi colleghi nei primi passi in azienda, guidandoli nei passaggi fondamentali e trasmettendo la cultura organizzativa del Gruppo. Nel 2025 il programma è stato mantenuto e consolidato, con la cura attiva della Community dei Buddy e il presidio della qualità dell'esperienza di onboarding. Il monitoraggio è avvenuto attraverso il numero di neoassunti affiancati e il grado di soddisfazione rilevato nelle fasi iniziali del percorso.

Azione 18 - Programma Genitorialità

Introdotto in Lutech S.p.A. nel 2025 e in fase di estensione a tutto il Gruppo Lutech nel 2026, questa azione risponde all'obiettivo di supportare i dipendenti nelle fasi di genitorialità - dalla gravidanza al rientro dal congedo - riducendo l'impatto professionale di questo momento di vita e favorendo la permanenza in azienda, in particolare delle donne.

Il programma include misure di supporto, comunicazione e flessibilità dedicate ai genitori in attesa e ai neogenitori, con l'obiettivo di rendere la genitorialità un'esperienza sostenibile all'interno del percorso professionale. Nel 2026 è prevista l'estensione dell'iniziativa a tutte le società del perimetro di Gruppo. Il monitoraggio è avvenuto attraverso il numero di dipendenti coinvolti e gli indicatori di retention post-congedo.

Azione 19 - Great Place to Work 2025®

Applicabile all'intero Gruppo Lutech e di natura continuativa, questa azione risponde all'obiettivo di misurare e migliorare il clima organizzativo, raccogliere il punto di vista della popolazione aziendale e rafforzare il posizionamento del Gruppo quale datore di lavoro attrattivo e attento al benessere delle proprie persone.

Nel corso del 2025 il Gruppo ha aderito al programma di certificazione Great Place to Work® per le sedi di Italia, Spagna e Albania, sottoponendosi al processo di survey e valutazione previsto dalla metodologia internazionale. L'iniziativa ha coinvolto complessivamente oltre 4.500 dipendenti nei tre Paesi, registrando elevati livelli di partecipazione (92% in Italia, 89% in Spagna e 91% in Albania), a conferma dell'efficacia degli strumenti di ascolto adottati dal Gruppo.

I risultati dell'indagine hanno consentito di rilevare i principali punti di forza percepiti dalla popolazione aziendale, tra cui la qualità delle relazioni con i responsabili, il clima inclusivo e collaborativo e la flessibilità organizzativa, nonché di identificare specifiche aree di miglioramento relative ai percorsi di crescita professionale, ai sistemi di riconoscimento e valorizzazione delle persone, al welfare aziendale, alla comunicazione interna e alla prossimità del management rispetto alle esigenze operative delle strutture.

Le evidenze emerse dalla survey costituiscono un elemento centrale del processo di miglioramento continuo delle politiche di gestione delle risorse umane e orientano la definizione delle successive iniziative in ambito sviluppo professionale, engagement e benessere organizzativo. Il monitoraggio dell'azione è avvenuto attraverso i punteggi di Trust Index®, i risultati del Culture Audit™, i livelli di partecipazione alla survey e l'analisi periodica delle aree di forza e di miglioramento individuate.

Azione 20 - Iniziative di Solidarietà e Impatto Territoriale

Applicabile all'intero Gruppo Lutech e di natura continuativa, questa azione raccoglie le iniziative solidali promosse spontaneamente da dipendenti e funzioni aziendali, con l'obiettivo di generare un impatto positivo sul territorio e rafforzare il senso di responsabilità sociale condivisa.

Nel corso del 2025 il Gruppo ha dato spazio e visibilità a iniziative a partecipazione libera e volontaria: nelle sedi di Napoli i colleghi hanno aderito all'iniziativa "Uovo Sospeso", donando volontariamente dolci pasquali distribuiti dalla Croce Rossa Italiana (sezione di Somma Vesuviana) alle famiglie indigenti del territorio; nelle sedi di Cinisello e Milano, invece, sono stati ospitati i banchetti solidali dei volontari di Opera Cardinal Ferrari per la rete Canovalandia. Il monitoraggio è avvenuto attraverso il numero di iniziative realizzate e di dipendenti coinvolti.

3. Metriche e obiettivi

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

Obiettivo - Assenza di non conformità nei sistemi di gestione certificati (ISO 45001:2018, SA8000, UNI/PdR 125:2022)

Il Gruppo Lutech, in ambito sociale, persegue attualmente un obiettivo annuale volto al mantenimento dell'assenza di non conformità nei propri sistemi di gestione certificati, con particolare riferimento a ISO 45001:2018 (Salute e Sicurezza sul lavoro), SA8000 e UNI/PdR 125:2022.

Nel corso del 2025 non sono stati registrati casi di non conformità nei sistemi di gestione per Lutech S.p.A., nei rispettivi perimetri di applicazione.

Nei prossimi anni il Gruppo valuterà l'opportunità di ampliare e strutturare ulteriormente i propri obiettivi ESG, nell'ambito dello sviluppo di una strategia di sostenibilità formalizzata e dotata di target specifici.

3.2 Obbligo di informativa S1-6 - Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

Di seguito sono riportate le principali caratteristiche della forza lavoro del Gruppo Lutech al 31 dicembre 2025, con confronto rispetto all'esercizio precedente, in conformità ai requisiti dell'ESRS S1-6.

Al 31 dicembre 2025 il Gruppo impiega complessivamente 5.597 dipendenti, in aumento del 12,4% rispetto ai 4.980 del 2024 (+617 dipendenti). La composizione della forza lavoro rimane sostanzialmente stabile dal punto di vista del genere: gli uomini rappresentano il 73,4% del totale (4.109 dipendenti), mentre le donne il 26,6% (1.488 dipendenti). Rispetto al 2024 si registra un incremento sia della componente maschile (+435 dipendenti; +11,8%) sia di quella femminile (+183 dipendenti; +14,0%), con un lieve miglioramento dell'incidenza della componente femminile sul totale della popolazione aziendale.

Nel 2025 non risultano dipendenti classificati nelle categorie di genere "Altro" o "Non dichiarato".

Con riferimento alla tipologia contrattuale, il Gruppo continua a caratterizzarsi per una forza lavoro prevalentemente stabile: 5.416 dipendenti (96,8%) sono assunti con contratto a tempo indeterminato, mentre 181 dipendenti (3,2%) hanno un contratto a tempo determinato. Rispetto al 2024 il numero dei dipendenti a tempo indeterminato aumenta di 499 unità (+10,1%), mentre i contratti a tempo determinato passano da 63 a 181, riflettendo la crescita della forza lavoro e le esigenze di inserimento di nuove risorse.

Dal punto di vista geografico, la maggior parte dei dipendenti opera con un contratto riferito all'Italia, pari a 5.184 dipendenti (5.010 a tempo indeterminato e 174 a tempo determinato), corrispondenti a circa il 92,6%

della forza lavoro complessiva. I dipendenti con contratto riferito a Paesi esteri sono invece 413 (406 a tempo indeterminato e 7 a tempo determinato), in significativo aumento rispetto ai 158 del 2024, principalmente per effetto dell'ampliamento del perimetro internazionale del Gruppo.

Caratteristiche dei dipendenti Gruppo Lutech		
Genere	**2025**	**2024**
Uomo	4.109	3.674
Donna	1.488	1.305
Altro	0	0
Non dichiarato	0	1
Totale	5.597	4.980

Dipendenti per tipologia contrattuale, genere e area geografica 2025					
	Uomo	**Donna**	**Altro**	**Non dichiarato**	**Totale**
Numero totale di dipendenti	4.109	1.488	0	0	5.597
Numero di dipendenti a tempo indeterminato					
di cui con contratto riferito all'Italia	3.704	1.306	0	0	5.010
di cui con contratto riferito a Paesi esteri	264	142	0	0	406
Numero di dipendenti a tempo determinato					
di cui con contratto riferito all'Italia	137	37	0	0	174
di cui con contratto riferito a Paesi esteri	4	3	0	0	7
Numero di dipendenti a tempo pieno	4.080	1.352	-	-	5.432
Numero di dipendenti a tempo parziale	29	136	-	-	165

Dipendenti per tipologia contrattuale, genere e area geografica 2024					
	Uomo	**Donna**	**Altro**	**Non dichiarato**	**Totale**
Numero totale di dipendenti	3.674	1.305	0	1	4.980
Numero di dipendenti a tempo indeterminato	3.632	1.284	0	1	4.917
di cui con contratto riferito all'Italia	3.535	1.224	0	0	4.759
di cui con contratto riferito a Paesi esteri	97	60	0	1	158
Numero di dipendenti a tempo determinato o contratto a termine	42	21	0	0	63
di cui con contratto riferito all'Italia	37	15	0	0	52
di cui con contratto riferito a Paesi esteri	5	6	0	0	11
Numero di dipendenti a tempo pieno	3.638	1.175	-	-	4.813
Numero di dipendenti a tempo parziale	37	130	-	-	167

Turnover Gruppo Lutech			
Dipendenti che hanno lasciato il gruppo	**Unità di misura**	**2025**	**2024**
Numero di dipendenti che hanno lasciato il gruppo	N	858	571
Tasso di turnover dei dipendenti	%	15,69	11,00

Tasso di avvicendamento Gruppo Lutech			
Dipendenti che sono entrati nel gruppo	**Unità di misura**	**2025**	**2024**

Numero di dipendenti che sono entrati nel gruppo	N	1073	644
Tasso di avvicendamento dei dipendenti	%	19,62	13,00

Nel corso del 2025 il Gruppo Lutech ha registrato 858 cessazioni, in aumento rispetto alle 571 del 2024 (+50,3%). Di conseguenza, il tasso di turnover è passato dall'11,0% al 15,69%. L'incremento è coerente con l'ampliamento della forza lavoro e del perimetro del Gruppo nel corso dell'esercizio, che comporta un maggiore numero di movimenti in entrata e in uscita del personale.

Parallelamente, il Gruppo ha registrato 1.073 nuovi ingressi, rispetto ai 644 dell'anno precedente (+66,6%), con un tasso di avvicendamento pari al 19,62%, in crescita rispetto al 13,0% del 2024. L'elevato numero di assunzioni riflette il percorso di crescita del Gruppo, sostenuto sia dallo sviluppo del business sia dalle operazioni di ampliamento del perimetro societario.

Nel complesso, il saldo tra assunzioni e cessazioni rimane positivo (+215 dipendenti), evidenziando una crescita netta dell'organico nel corso del 2025. Sebbene i tassi di turnover e di avvicendamento risultino entrambi in aumento rispetto all'esercizio precedente, il numero di ingressi continua a superare quello delle uscite, confermando il rafforzamento della forza lavoro del Gruppo.

La composizione dell'organico conferma inoltre una netta prevalenza dei rapporti di lavoro a tempo pieno. Al 31 dicembre 2025, infatti, 5.432 dipendenti (pari al 97,1% dell'organico) risultano impiegati con contratto full-time, mentre 165 dipendenti (2,9%) sono assunti con contratto part-time. Il part-time interessa prevalentemente la popolazione femminile: 136 donne (pari al 9,1% delle lavoratrici) rispetto a 29 uomini (pari allo 0,7% dei lavoratori). Per contro, il personale full-time è composto da 4.080 uomini e 1.352 donne, confermando che tale tipologia contrattuale rappresenta la modalità di impiego largamente prevalente all'interno del Gruppo.

3.3 Obbligo di informativa S1-7 - Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa

Al 31 dicembre 2025, il Gruppo Lutech si è avvalso di 1.767 lavoratori non dipendenti, in diminuzione rispetto ai 1.821 lavoratori non dipendenti registrati nel 2024 (-3,0%)

La componente principale dei lavoratori non dipendenti è rappresentata da risorse messe a disposizione da imprese che esercitano principalmente attività di ricerca, selezione e fornitura di personale, pari a 1.675 unità nel 2025 (rispetto a 1.648 nel 2024), che costituiscono circa il 95% del totale dei lavoratori non dipendenti. Tali risorse supportano il Gruppo nello svolgimento delle attività progettuali e operative, apportando competenze specialistiche e capacità tecniche complementari rispetto a quelle disponibili internamente.

Il Gruppo ricorre inoltre, in misura più contenuta, a lavoratori autonomi, pari a 92 unità nel 2025 (rispetto a 112 nel 2024), generalmente coinvolti per esigenze temporanee, attività ad elevata specializzazione o specifiche iniziative progettuali caratterizzate da una durata limitata.

Il numero dei lavoratori non dipendenti è espresso in termini di Equivalenti a Tempo Pieno (ETP/FTE - Full Time Equivalent). L'FTE rappresenta il rapporto tra il tempo effettivamente lavorato dalla risorsa nel periodo di riferimento e il tempo standard previsto per un lavoratore a tempo pieno. Il dato considera pertanto il

contributo effettivo delle risorse non dipendenti alle attività del Gruppo, indipendentemente dalla forma contrattuale adottata.

Ai fini della rendicontazione, il numero dei lavoratori non dipendenti è determinato come valore medio del periodo di riferimento, al fine di rappresentare in maniera più completa eventuali variazioni intervenute nel corso dell'esercizio.

La lieve riduzione del numero complessivo di lavoratori non dipendenti rispetto al 2024 è principalmente riconducibile alla diminuzione del ricorso a lavoratori autonomi, parzialmente compensata dall'incremento delle risorse messe a disposizione da società specializzate nella fornitura di personale. L'andamento riflette la gestione flessibile delle esigenze operative del Gruppo, che ricorre a tali risorse principalmente per integrare temporaneamente le competenze interne, supportare specifici progetti e garantire adeguati livelli di capacità operativa in relazione all'evoluzione delle attività svolte.

I dati riportati sono basati su informazioni disponibili nei sistemi gestionali del Gruppo e fornite dalle funzioni aziendali competenti. Non sono state effettuate stime; pertanto, le informazioni comunicate fanno riferimento a dati consuntivi effettivamente rilevati.

Lavoratori non dipendenti Gruppo Lutech		
Lavoratori non dipendenti	**2025**	**2024**
Numero totale di lavoratori non dipendenti	1.767	1.821
Lavoratori autonomi	92	112
Lavoratori messi a disposizione da imprese che esercitano principalmente attività di ricerca, selezione e fornitura di personale	1.675	1.648

3.4 Obbligo di informativa S1-8 - Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

Il Gruppo Lutech riconosce il ruolo della contrattazione collettiva e del dialogo sociale quali strumenti fondamentali per la tutela dei diritti dei lavoratori e per la promozione di relazioni industriali corrette e trasparenti.

Nel 2025 la totalità dei dipendenti italiani del Gruppo, pari a 5.184 unità, risulta coperta da contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL), con una percentuale di copertura del 100%, in linea con quanto rilevato nel 2024. (4.619 dipendenti, 100% di copertura).

Con riferimento alla rappresentanza dei lavoratori sul luogo di lavoro, nel 2025 risultano coperti da rappresentanti dei lavoratori 5.059 dipendenti italiani su un totale di 5.184, pari al 98% della popolazione aziendale, in crescita rispetto al 93% rilevato nel 2024 (4.283 dipendenti coperti su 4.619 totali).

Il dato relativo alla percentuale di dipendenti coperti da rappresentanti dei lavoratori è stato determinato, per entrambi gli esercizi di riferimento (2025 e 2024), mediante una metodologia di calcolo basata sull'individuazione di tutti i rappresentanti sindacali presenti nelle diverse sedi del Gruppo. In particolare, sulla base della sede di appartenenza di ciascun rappresentante e del contratto collettivo applicato, è stata considerata coperta dalla relativa rappresentanza sindacale l'intera popolazione della sede di riferimento.

2025			
	Copertura della contrattazione collettiva		Dialogo sociale
Tasso di copertura	Lavoratori dipendenti - SEE (per i paesi con > 50 imp. Che rappresentano > 10 % degli impiegati totali	Lavoratori dipendenti - non SEE (stima per le regioni con > 50 imp. Che rappresentano > 10 % degli impiegati totali)	Rappresentanza sul luogo di lavoro (soltanto SEE) (per i paesi con > 50 imp. Che rappresentano > 10 % degli impiegati totali)
0-19%			
20-39%			
40-59%			
60-79%			
80-100%	X		X

2024			
	Copertura della contrattazione collettiva		Dialogo sociale
Tasso di copertura	Lavoratori dipendenti - SEE (per i paesi con > 50 imp. Che rappresentano > 10 % degli impiegati totali	Lavoratori dipendenti - non SEE (stima per le regioni con > 50 imp. Che rappresentano > 10 % degli impiegati totali)	Rappresentanza sul luogo di lavoro (soltanto SEE) (per i paesi con > 50 imp. Che rappresentano > 10 % degli impiegati totali)
0-19%			
20-39%			
40-59%			
60-79%			
80-100%	X		X

3.5 Obbligo di informativa S1-9 - Metriche della diversità

Nel 2025 il Gruppo Lutech conta complessivamente 5.597 dipendenti, di cui 971 uomini e 311 donne nella fascia di età inferiore a 30 anni, 2.117 uomini e 859 donne nella fascia 30-50 anni, e 1.021 uomini e 318 donne nella fascia superiore a 50 anni.

Nel 2024, la popolazione aziendale era pari a 4980 dipendenti, così distribuita: 895 uomini e 260 donne nella fascia under 30, 1.857 uomini e 758 donne nella fascia 30-50, 922 uomini e 288 donne nella fascia over 50. Non risultano persone appartenenti alla categoria “Altro” nelle tre fasce d’età.

Con riferimento alla distribuzione per **categoria professionale**, nel 2025 la categoria **Dirigenti** risulta composta, nella fascia 30-50 anni, per l'89% da uomini e l'11% da donne, mentre nella fascia over 50 la componente maschile è pari all'87% e quella femminile al 13%; non si registrano dirigenti nella fascia under 30.

Nel 2024, la categoria **Dirigenti** presentava una composizione sostanzialmente analoga: nella fascia 30–50 la componente femminile era pari all’8% e quella maschile al 92%, mentre nella fascia over 50 le donne rappresentavano il 15% e gli uomini l’86%. Anche nel 2024 non si registravano dirigenti nella fascia under 30.

Nella categoria **Quadri**, la componente femminile è pari al 23% nella fascia 30–50 e al 17% nella fascia over 50 nel 2025. Nel 2024, risultava pari al 23% nella fascia 30–50 e al 17% nella fascia over 50. Nella fascia under 30, nel 2024, le donne rappresentavano l'11% della categoria, mentre gli uomini l'89%.

Con riferimento alla categoria **Impiegati**, che rappresenta la componente più numerosa della forza lavoro, la percentuale di donne si attesta, nel 2025, al 25% nella fascia under 30, al 30% nella fascia 30–50 e al 29% nella fascia over 50. Nel 2024, le corrispondenti percentuali erano pari al 23%, al 31% e al 29%.

Per quanto riguarda la categoria **Operai**, la forza lavoro risulta prevalentemente maschile in entrambi gli esercizi. Nel 2024 non si registravano donne nelle fasce under 30 e 30–50, mentre nella fascia over 50 la distribuzione era **paritaria**, con un uomo e una donna.

Con riferimento agli **Apprendisti**, nel 2024 la categoria era presente esclusivamente nella fascia under 30 ed era composta da 100 uomini e 19 donne, corrispondenti rispettivamente all'84% e al 16% del totale della categoria nella fascia. Nel 2024 non risultano, invece, persone appartenenti alla categoria Stage.

2025									
Distribuzione dipendenti per età	< 30			30-50			>50		
	Uomini	Donne	Altro	Uomini	Donne	Altro	Uomini	Donne	Altro
Dirigenti	0	0	0	32	4	0	123	19	0
Quadri	1	0	0	244	72	0	320	65	0
Impiegati	771	263	0	1.813	777	0	564	231	0
Operai	1	0	0	19	0	0	3	1	0
Amministratori	0	0	0	0	0	0	10	2	0
Apprendisti	117	30	0	6	2	0	0	0	0
Stage	81	18	0	3	4	0	1	0	0
Totale	971	311	0	2.117	859	0	1.021	318	0
% Dirigenti	0	0	0	89	11	0	87	13	0
% Quadri	100	0	0	77	23	0	83	17	0
% Impiegati	75	25	0	70	30	0	71	29	0
% Operai	100	0	0	100	0	0	75	25	0
% Amministratori	0	0	0	0	0	0	83	17	0
% Apprendisti	80	20	0	75	25	0	0	0	0
% Stage	82	18	0	43	57	0	100	0	0

2024									
Distribuzione dipendenti per età	< 30			30-50			>50		
	Uomini	Donne	Altro	Uomini	Donne	Altro	Uomini	Donne	Altro
Dirigenti	0	0	0	45	4	0	124	21	0
Quadri	8	1	0	251	73	0	304	60	0
Impiegati	785	240	0	1.541	681	0	493	206	0
Operai	2	0	0	20	0	0	1	1	0
Apprendisti	100	19	0	0	0	0	0	0	0
Totale	895	260	0	1.857	758	0	922	288	0
% Dirigenti	0	0	0	2,4	0,5	0	13,4	7,3	0
% Quadri	0,9	0,4	0	13,5	9,6	0	33	20,8	0
% Impiegati	87,7	92,3	0	83	89,8	0	53,5	71,5	0
% Operai	0,2	0	0	1,1	0	0	0,1	0,3	0
% Amministratori	0	0	0	0	0	0	0	0	0
% Apprendisti	11,2	7,3	0	0	0	0	0	0	0

Con riferimento all'Alta Direzione, nel 2025 il Gruppo Lutech ha ricompreso in tale perimetro l'Amministratore Delegato della Capogruppo, le sue prime linee (componenti del Leadership Team e gli Head of Industry/Territory) e gli Amministratori Delegati delle società del Gruppo. Sulla base di tale definizione, l'Alta Direzione risulta composta da 31 persone, di cui 26 uomini, pari all'84%, e 5 donne, pari al 16%. Nel 2024 il perimetro era stato determinato considerando tutte le figure contrattualmente assimilabili al ruolo di Dirigente e comprendeva 171 persone, di cui 150 uomini, pari all'88%, e 21 donne, pari al 12%. Alla luce della diversa metodologia adottata nei due esercizi, il trend di questo KPI potrà essere valutato a partire dal 2026.

	2025					2024				
Numero di componenti dell'alta direzione:	**Uomini**	**Donne**	**Altro**	**Non comunicato**	**Totale**	**Uomini**	**Donne**	**Altro**	**Non comunicato**	**Totale**
Top Management (head count)	26,00	5,00	0,00	0,00	31	150,00	21,00	0,00	0,00	171
Top Management (percentuale)	84%	16%	0%	0%	100%	88%	12%	0%	0%	100%

3.6 Obbligo di informativa S1-10 - Salari adeguati

Nel biennio 2024-2025, tutti i dipendenti hanno percepito una retribuzione adeguata, in linea con i principi stabiliti dalla Direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea. Inoltre, le retribuzioni sono risultate conformi ai livelli minimi previsti dai contratti collettivi nazionali applicati dal Gruppo.

Nel biennio 2024-2025, tutti i dipendenti del Gruppo hanno percepito una retribuzione adeguata rispetto ai benchmark applicabili in ciascun Paese in cui il Gruppo opera.

Per il personale impiegato in Stati membri dell'Unione Europea/SEE, il benchmark di riferimento è costituito dai principi stabiliti dalla Direttiva (UE) 2022/2041 relativa a salari minimi adeguati, nonché dai livelli minimi previsti dai contratti collettivi nazionali applicabili.

Per il personale impiegato in Paesi extra-UE, incluso il personale operante in Albania, Svizzera e Cina, il riferimento è costituito dal salario minimo stabilito dalla normativa nazionale o dalla contrattazione collettiva localmente applicabile.

3.7 Obbligo di informativa S1-11 - Protezione sociale

Il Gruppo Lutech garantisce a tutti i propri dipendenti un adeguato livello di protezione sociale, in conformità con quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) applicati e dalla normativa vigente in materia previdenziale e assistenziale.

Nel 2025, la totalità dei dipendenti del Gruppo, pari a 5.597 unità, risulta coperta da protezione sociale, con una percentuale di copertura del 100%. Il medesimo livello di copertura è stato riscontrato anche nell'esercizio 2024, confermando la piena continuità delle tutele offerte ai lavoratori nel biennio di riferimento.

Tutti i contratti applicati dal Gruppo offrono tutele in materia di protezione sociale, tra cui la cassa integrazione guadagni in caso di improvvisa contrazione della produzione e l'indennità di disoccupazione in caso di licenziamento o cessazione dell'attività. I CCNL applicati prevedono, inoltre, le coperture sociali e

previdenziali obbligatorie per legge, in virtù delle quali i dipendenti del Gruppo Lutech risultano coperti da protezione sociale con riferimento a:

- malattia;
- disoccupazione;
- infortunio sul lavoro e disabilità acquisita;
- congedo parentale;
- pensionamento.

3.8 Obbligo di informativa S1-12 - Persone con disabilità

Il Gruppo Lutech promuove un ambiente di lavoro inclusivo, garantendo pari opportunità di accesso e sviluppo professionale indipendentemente dalle caratteristiche individuali. Particolare attenzione è dedicata all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, favorendone l'inserimento in ruoli coerenti con le competenze possedute e assicurando, ove necessario, adeguate forme di supporto.

Il Gruppo opera nel rispetto della normativa vigente in materia di collocamento mirato, in particolare della Legge n. 68/1999, per le società italiane soggette ai relativi obblighi.

Nel 2025 i dipendenti con disabilità del Gruppo sono risultati 176, in leggero aumento rispetto ai 174 del 2024 (+1,1%), per effetto dell'evoluzione della popolazione aziendale e del consolidamento del perimetro nel corso dell'esercizio.

La distribuzione per genere vede una prevalenza maschile (112 persone nel 2025), mentre le lavoratrici con disabilità sono 64, in crescita rispetto alle 62 del 2024; il numero di uomini è rimasto invariato.

Le persone con disabilità rappresentano circa il 3,1% del totale dei dipendenti (3,5% nel 2024): la flessione è dovuta all'aumento della popolazione complessiva del Gruppo, che riduce l'incidenza relativa pur in presenza di un incremento assoluto.

Tra i lavoratori non dipendenti, nel 2025 il Gruppo ha registrato 5 persone con disabilità, appartenenti prevalentemente a risorse esterne a supporto delle attività operative e progettuali.

Nel 2025, come nel 2024, non risultano restrizioni legali alla raccolta di informazioni sulla disabilità nel perimetro rendicontato. I dati sono raccolti tramite i sistemi informativi HR del Gruppo e le funzioni competenti delle società incluse nel perimetro, e si basano su informazioni effettivamente disponibili, senza ricorso a stime.

A supporto dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità e delle categorie protette, il Gruppo ha attivato partnership strutturate con cooperative sociali specializzate nell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Dal 1° luglio 2021 (contratto con durata fino al 30 giugno 2027, rinnovato su base annuale) è in essere una collaborazione per l'esternalizzazione di attività di digitalizzazione documentale e supporto amministrativo, comprensiva di acquisizione e indicizzazione dei documenti, data entry e riordino archivi, con possibilità di attivare servizi aggiuntivi in caso di picchi operativi. Il servizio è presidiato da un team dedicato di quattro risorse operative, di cui una con ruolo di responsabile on-site, affiancato da un tutor esterno che supervisiona

l'integrazione lavorativa, gestisce le criticità e garantisce un apprendimento continuo contestualizzato alle attività svolte. La partnership si inserisce inoltre tra gli strumenti previsti ai sensi dell'art. 14 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, in materia di diritto al lavoro delle persone con disabilità contribuendo agli obiettivi di conformità, efficienza operativa e impatto ESG del Gruppo.

Dal 2018 è attiva una seconda collaborazione con una cooperativa sociale, che ha introdotto due figure operative con contratti annuali prorogabili: un profilo di back office, attivo dal 28 dicembre 2018, dedicato a raccolta, verifica e archiviazione documentale, gestione anagrafiche e pratiche amministrative; e un profilo di receptionist/back office, attivo dal 27 marzo 2023, dedicato alla gestione degli accessi, alle comunicazioni con i referenti interni e al supporto logistico e di accoglienza.

Parallelamente, dal 2022 il Gruppo ha sviluppato un modello di inclusione dedicato al talento neurodivergente in ambito ICT, articolato in cinque fasi - analisi del contesto, valutazione delle competenze, formazione propedeutica, inserimento accompagnato e coinvolgimento dei team - con l'obiettivo di costruire percorsi sostenibili e su misura. Il modello prevede coaching individuale continuativo e confronti periodici per il monitoraggio dell'inserimento. Tra il 2022 e il 2026 il percorso ha portato a 4 inserimenti professionali in ambito ICT (2 nel 2022, 1 nel 2025, 1 nel 2026), con formazione personalizzata in 2 casi su 4.

3.9 Obbligo di informativa S1-13 - Metriche di formazione e sviluppo delle competenze

Il Gruppo Lutech promuove lo sviluppo continuo delle competenze della propria forza lavoro attraverso programmi di formazione finalizzati al rafforzamento delle competenze tecnico-specialistiche e trasversali, nonché all'aggiornamento in materia di compliance e salute e sicurezza sul lavoro. Tali iniziative sono integrate nei processi di gestione delle prestazioni e di sviluppo professionale, con l'obiettivo di sostenere la crescita delle persone e l'evoluzione delle competenze richieste dal business.

Nel 2025, 4.714 dipendenti hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera, rispetto ai 4.223 del 2024, registrando un incremento di 491 persone (+11,6%). La crescita interessa sia la componente femminile, passata da 1.124 a 1.253 dipendenti (+11,5%), sia quella maschile, aumentata da 3.099 a 3.461 dipendenti (+11,7%). Tale andamento riflette il progressivo ampliamento della popolazione aziendale coinvolta nei processi di performance management e conferma l'impegno del Gruppo nel garantire momenti strutturati di confronto e sviluppo professionale.

Con riferimento alle attività formative, nel 2025 i dipendenti hanno ricevuto in media 12,32 ore di formazione in materia di competenze soft e hard per gli uomini e 12,16 ore per le donne. La sostanziale uniformità del dato tra i generi evidenzia un accesso equilibrato alle opportunità di sviluppo delle competenze.

Per quanto riguarda la formazione in materia di salute e sicurezza ai sensi del D.Lgs. 81/2008, il numero medio di ore erogate è pari a 7,38 ore per gli uomini e 7,33 ore per le donne, confermando anche in questo ambito un livello omogeneo di copertura formativa.

La formazione in materia di compliance è stata pari a 5,10 ore medie per dipendente; si evidenzia che tale dato è disponibile esclusivamente a livello consolidato e non ripartito per genere. Il prossimo ciclo di rendicontazione il Gruppo Lutech si impegnerà a fornire tale dato come richiesto dalla normativa.

Poiché il 2025 rappresenta il primo esercizio di rendicontazione delle metriche relative alle ore medie di formazione in conformità ai requisiti dell'ESRS S1-13, non sono disponibili dati comparativi relativi al 2024 per tale indicatore. I confronti temporali risultano pertanto limitati alle informazioni relative alla partecipazione alle revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera.

N° dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera per genere	2025	2024
Donne	1.253	1.124
Uomini	3.461	3.099
Altro	0	0
Non dichiarato	0	0
Totale	4.714	4.223

2025				
Numero medio di ore di formazione	**Uomini**	**Donne**	**Altro**	**Non dichiarato**
Ore medie divise per genere formazione soft/hard skills	12,32	12,16	0	0
Ore medie formazione compliance	5,10*	0	0	0
Ore medie formazione HSE D.Lgs. 81/08	7,38	7,33	0	0

3.10 Obbligo di informativa S1-14 - Metriche di salute e sicurezza

Il Gruppo Lutech considera la tutela della salute e della sicurezza dei propri lavoratori una priorità gestionale, adottando sistemi di gestione conformi alla normativa applicabile, incluso il D.Lgs. 81/2008, nonché, ove pertinente, a standard e linee guida riconosciuti a livello internazionale. Nel 2025 il 100% delle persone appartenenti alla forza lavoro del Gruppo risulta coperto da un sistema di gestione della salute e sicurezza basato su requisiti normativi e/o standard riconosciuti. Il medesimo livello di copertura è stato garantito anche nel 2024.

Nel 2025 il Gruppo ha registrato 9 infortuni sul lavoro registrabili, in diminuzione rispetto ai 10 rilevati nel 2024 (-10%). Coerentemente, il tasso di infortunio sul lavoro è sceso da 1,56 nel 2024 a 1,09 nel 2025 (-30,1%), evidenziando un miglioramento della performance in materia di salute e sicurezza. In entrambi gli esercizi non si sono verificati decessi riconducibili a infortuni o malattie connesse al lavoro, né sono stati registrati casi di malattie professionali.

Nel 2025 il numero complessivo di giornate lavorative perse a causa di infortuni sul lavoro è stato pari a 217, rispetto alle 426 registrate nel 2024, con una riduzione del 49,1%. In entrambi gli esercizi non si registrano giornate lavorative perse riconducibili a malattie professionali né decessi derivanti da infortuni o malattie connesse al lavoro.

	2025	2024
Numero di decessi a causa di lesioni e malattie connesse al lavoro	0	0
Numero infortuni sul lavoro registrabili	9	10

Tasso di infortunio sul lavoro[8]	1,09	1,56
Numero di casi riguardanti malattie connesse al lavoro	0	0

3.11 Obbligo di informativa S1-15 - Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata

Il Gruppo Lutech riconosce a tutti i dipendenti, a prescindere dal genere, il diritto di usufruire del congedo per motivi familiari, in conformità con quanto previsto dalla normativa applicabile nazionale e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e similari.

Nel 2025, il 100% dei dipendenti del Gruppo aveva diritto a usufruire del congedo per motivi familiari: in particolare, risultavano aventi diritto 4.109 uomini e 1.488 donne, a fronte di un totale di 4.109 uomini e 1.488 donne in forza. Il medesimo diritto risultava riconosciuto al 100% della popolazione aziendale anche nel 2024, con riferimento a 3.674 uomini, 1.305 donne e 1 dipendente per il quale il genere non è stato comunicato.

Con riferimento all'effettivo utilizzo di tale diritto, nel 2025 hanno usufruito del congedo per motivi familiari 137 dipendenti uomini e 173 dipendenti donne, pari rispettivamente al 3,33% e all'11,63% della relativa popolazione avente diritto. Nel 2024, i dipendenti che hanno usufruito del congedo per motivi familiari sono stati 202 uomini e 180 donne, pari rispettivamente al 4,1% e al 3,6% della relativa popolazione avente diritto.

I dati confermano come il diritto al congedo per motivi familiari sia garantito alla totalità della popolazione aziendale del Gruppo in entrambi gli esercizi di riferimento, con un tasso di utilizzo che si mantiene, per la componente femminile, superiore rispetto a quella maschile nel 2025.

		2025				2024			
Dipendenti che hanno usufruito di congedi per motivi familiari	**U.M.**	**Uomini**	**Donne**	**Altro**	**Non comunicato**	**Uomini**	**Donne**	**Altro**	**Non comunicato**
Dipendenti aventi diritto a usufruire del congedo per motivi familiari	n.	4.109	1488	0	0	3.674	1305	0	1
Dipendenti che hanno usufruito del congedo per motivi familiari	n.	137	173	0	0	202	180	0	0
Totale dei dipendenti	n.	4.109	1.488	0	0	3.674	1305	0	1
Percentuale di dipendenti aventi diritto a usufruire del congedo per motivi familiari	%	100	100	0	0	100	100	0	100
Percentuale di dipendenti che hanno usufruito del congedo per motivi familiari	%	3,33	11,63	0	0	4,1	3,6	0	0

3.12 Obbligo di informativa S1-16 - Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)

Il Gruppo Lutech monitora le proprie metriche retributive al fine di promuovere principi di equità interna e garantire un approccio trasparente nella gestione delle politiche di remunerazione. Nell'ambito della rendicontazione ai sensi dell'ESRS S1-16, il Gruppo fornisce informazioni relative al divario retributivo di

8 Il tasso di infortunio sul lavoro in linea con gli standard ESRS è calcolato suddividendo il numero di casi di infortunio sul lavoro per il numero totale di ore lavorate e moltiplicato per 1.000.000.

genere e al rapporto tra la retribuzione totale annua della persona con la retribuzione più elevata e la retribuzione totale annua mediana dei dipendenti.

Nel 2025 il divario retributivo di genere complessivo, calcolato considerando sia il salario base sia le componenti variabili o complementari, si è attestato al 34,51%, rispetto al 23,60% registrato nel 2024, evidenziando un lieve incremento di 10,91 punti percentuali. Tale indicatore riflette la differenza tra la retribuzione media oraria lorda percepita dagli uomini e quella percepita dalle donne all'interno del Gruppo.

Nel dettaglio, nel 2025 la retribuzione oraria media lorda degli uomini è risultata pari a 23,44 euro, in aumento rispetto ai 21,48 euro del 2024 (+9,1%), mentre la retribuzione oraria media lorda delle donne è leggermente diminuita da 16,41 euro nel 2024 a 15,35 euro nel 2025 (-6,5%).

Con riferimento al rapporto di retribuzione totale annua, nel 2025 la retribuzione totale annua della persona con la retribuzione più elevata del Gruppo è pari a 800.000,12 euro, in lieve diminuzione rispetto agli 808.005,12 euro del 2024 (-1,0%). La retribuzione totale annua mediana dei dipendenti, calcolata escludendo la persona con la retribuzione più elevata, è invece diminuita da 43.211,80 euro nel 2024 a 36.557,33 euro nel 2025 (-15,4%).

Divario retributivo di genere	2024	2025
	Totale (Salario base e componenti variabili o complementari)	Totale (Salario base e componenti variabili o complementari)
Divario retributivo di genere	23,60	34,51
Retribuzione oraria media lorda - Maschi	*21,48*	*23,44*
Retribuzione oraria media lorda - Femmine	*16,41*	*15,35*

Per effetto di tali dinamiche, il tasso di remunerazione totale annua (rapporto tra la retribuzione totale annua della persona più pagata e la retribuzione totale annua mediana dei dipendenti) è passato da 18,70 nel 2024 a 21,88 nel 2025, registrando un lieve incremento pari a 3,18 punti. Tale variazione è principalmente riconducibile alla riduzione della retribuzione mediana della popolazione dipendente rispetto al livello della retribuzione massima.

Rapporto di retribuzione totale	2024	2025
Tasso di remunerazione totale annua	*18,70*	*21,88*

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

Il Gruppo Lutech promuove un ambiente di lavoro inclusivo, fondato sui principi di rispetto reciproco, pari opportunità e tutela dei diritti fondamentali delle persone. Tali principi sono formalizzati attraverso il Codice Etico, le policy aziendali in materia di responsabilità sociale e diversità e inclusione, nonché attraverso specifici canali di segnalazione volti a garantire la possibilità per lavoratori e stakeholder di comunicare eventuali comportamenti non coerenti con i valori del Gruppo.

Nel corso del 2025 sono state ricevute, attraverso il canale di whistleblowing, 6 segnalazioni complessive relative a potenziali tematiche riconducibili a comportamenti discriminatori o non conformi. Di queste, 2 segnalazioni sono risultate parzialmente associabili a possibili casi di discriminazione e sono state gestite nell'ambito del processo previsto dal sistema di gestione della responsabilità sociale SA8000, con il coordinamento del Social Performance Team.

Le restanti 4 segnalazioni sono state valutate come non ammissibili o non pertinenti, in quanto non coerenti con l'ambito di applicazione del canale di segnalazione utilizzato o con le tematiche oggetto di rendicontazione ai sensi dell'ESRS S1-17.

Nel 2025 non sono stati registrati casi di condanna, sanzioni o incidenti gravi in materia di diritti umani connessi alla forza lavoro, né episodi che abbiano determinato impatti significativi sui diritti fondamentali dei lavoratori. Il Gruppo continua, pertanto, a monitorare eventuali rischi legati a discriminazione, molestie e violazioni dei diritti umani attraverso processi strutturati di gestione delle segnalazioni e iniziative volte a rafforzare una cultura aziendale basata su inclusione, equità e rispetto delle persone.

ESRS S2 - LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE



Elenco dei riferimenti

Obbligo di informativa	Riferimento
ESRS 2 SBM-3 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Sezione Informazioni Generali ESRS 2 SBM-3 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

1. Strategia

1.1 Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-2 - Interessi e opinioni dei portatori d'interessi

I lavoratori nella catena del valore del Gruppo Lutech, identificabili principalmente nei lavoratori impiegati presso fornitori e partner commerciali, rappresentano una categoria di stakeholder rilevante in considerazione del loro contributo alla continuità e qualità dei servizi erogati dal Gruppo.

Gli interessi, le opinioni e i diritti dei lavoratori lungo la catena del valore sono considerati dal Gruppo con particolare riferimento al rispetto dei Diritti Umani, alla tutela di condizioni di lavoro corrette e trasparenti e alla promozione di pratiche commerciali improntate a equità e collaborazione reciproca.

Potenziali impatti negativi sui lavoratori nella catena del valore potrebbero verificarsi qualora squilibri negoziali o pratiche commerciali non adeguatamente presidiate determinassero pressioni eccessive sui costi, richieste operative non sostenibili o condizioni suscettibili di incidere negativamente sui diritti dei lavoratori, inclusi i Diritti Umani. Analogamente, eventuali processi di selezione dei fornitori fondati prevalentemente su logiche di contenimento del prezzo, senza considerare ulteriori elementi qualitativi e di conformità normativa, potrebbero aumentare il rischio di effetti negativi indiretti lungo la catena del valore.

Tale scenario risulta tuttavia non coerente con il modello relazionale adottato dal Gruppo Lutech, che fonda i propri rapporti commerciali su principi di correttezza, trasparenza e collaborazione, riconoscendo nella qualità del servizio, nell'affidabilità e nella solidità delle relazioni con i partner elementi distintivi del proprio modello di business.

L'ecosistema dei fornitori del Gruppo si compone di imprese di diversa dimensione, con le quali sono instaurati rapporti orientati alla continuità e alla collaborazione nel lungo periodo. Alla data di rendicontazione, non sono emersi fornitori diretti o indiretti esposti a rischi significativi di violazione dei Diritti Umani, come descritto nei successivi paragrafi del presente capitolo.

Gli interessi e le opinioni dei lavoratori nella catena del valore sono recepiti dalle società del Gruppo principalmente attraverso le ordinarie modalità di gestione e monitoraggio dei rapporti con i fornitori, inclusi i processi periodici di aggiornamento e revisione contrattuale. Tali momenti di confronto consentono di considerare anche aspetti ulteriori rispetto alla mera fornitura del servizio, quali flessibilità operativa, capacità di problem solving, chiarezza nelle interlocuzioni e orientamento alla collaborazione.

Ove applicabile, le istanze, i feedback e le esigenze emerse nel corso del rapporto con i fornitori possono contribuire all'aggiornamento dei sistemi di vendor rating adottati dalle società del Gruppo o dalla capogruppo e orientare le modalità di gestione delle relazioni commerciali, influenzando i processi di qualifica, monitoraggio e valutazione dei partner commerciali.

Alla data di rendicontazione, il Gruppo non ha adottato processi formalizzati e sistematici di stakeholder engagement specificamente dedicati ai lavoratori nella catena del valore; tuttavia, i relativi interessi e le relative istanze sono considerati nell'ambito delle ordinarie attività di gestione dei rapporti commerciali e dei processi di monitoraggio qualitativo dei fornitori.

2. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

2.1 Obbligo di informativa S2-1 - Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore

Il Gruppo Lutech presidia la sostenibilità della propria catena di fornitura attraverso la Politica per gli Acquisti Sostenibili e Responsabili (POL-940), strumento cardine per integrare criteri ESG nei processi di approvvigionamento e promuovere relazioni commerciali responsabili con fornitori, subfornitori e business partner. La policy si inserisce in un impegno più ampio a favore del rispetto dei Diritti Umani lungo l'intera filiera - compresi i diritti del lavoro e dei lavoratori, il loro coinvolgimento nella catena del valore e la presenza di meccanismi di rimedio in caso di impatti - in linea con i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, la Dichiarazione ILO sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro e le Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali.

La base fornitori del Gruppo è prevalentemente italiana ed europea, il che garantisce l'applicazione di quadri normativi tra i più avanzati in materia di tutela dei diritti umani e del lavoro.

Ciononostante, il Gruppo ha rafforzato il proprio sistema di controllo attraverso un percorso strutturato di scrutinio dei fornitori, che li obbliga a certificare l'assenza di violazioni dei Diritti Umani nei propri processi produttivi. Tale verifica si avvale dei meccanismi previsti dal D.Lgs. 231/2001 e, ove applicabile, dalla certificazione SA8000. La valutazione dei fornitori - articolata in fasi di prequalifica, qualifica e monitoraggio periodico - combina l'analisi automatica delle certificazioni possedute con questionari valutati dalle funzioni Procurement, Ethical Risk e CSR. Il Codice Etico condiviso con i fornitori e il Codice di Comportamento di Fornitori e Partner (POL-941), esteso all'intero Gruppo nel maggio 2024, completano il quadro di riferimento etico e comportamentale. Il Codice Etico del Gruppo dedica specifici articoli alla tutela dei lavoratori nella catena del valore. L'Art. 8 sancisce la tutela della persona in tutte le sue forme, mentre l'Art. 9 declina il principio di correttezza su due piani: nei rapporti contrattuali esterni, vietando qualsiasi sfruttamento di condizioni di ignoranza, incapacità, debolezza o dipendenza delle controparti; nelle relazioni industriali, promuovendo valori di concorrenza leale e trasparenza nei confronti di tutti gli operatori di mercato. L'Art. 6 ribadisce il divieto assoluto di ogni forma di discriminazione, mentre gli Art. 22 e seguenti impegnano il Gruppo a impostare i contratti con i propri fornitori in modo corretto, completo e trasparente, con l'impegno esplicito a non sfruttare situazioni di dipendenza o debolezza della controparte anche al sopraggiungere di eventi imprevisti.

Nel 2025 non sono stati registrati casi di inosservanza dei Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, della Dichiarazione ILO sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro o delle Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali, né sono emersi riscontri di violazioni o possibili rischi di violazione dei Diritti Umani lungo la catena del valore.

Politiche trasversali

Politica di Sostenibilità (POL-900) - Gruppo Lutech

La POL-900, approvata dal CFO e Consigliere Delegato del CdA di Lutech S.p.A. e applicabile all'intero Gruppo, individua i fornitori tra gli stakeholder rilevanti della propria strategia di sostenibilità, riconoscendo l'importanza del dialogo continuo con la filiera per la costruzione del valore reciproco. La Politica è resa disponibile ai fornitori anche attraverso il tool di qualifica fornitori, garantendo la diffusione dei principi del Gruppo lungo la catena del valore.

Con riferimento ai lavoratori della catena del valore, Lutech si impegna a svolgere le proprie attività nel pieno rispetto dei diritti umani e dei lavoratori riconosciuti dalle convenzioni e dichiarazioni operanti a livello nazionale e internazionale, condannando ogni forma di lavoro minorile, lavoro forzato e discriminazione. Tali principi orientano anche le politiche di approvvigionamento sostenibile, attraverso cui il Gruppo predilige fornitori selezionati sulla base delle loro performance in ambito di Sostenibilità ambientale e sociale, oltre che di economicità ed efficienza, quale leva per promuovere indirettamente condizioni di lavoro dignitose lungo l'intera filiera.

Politica per la responsabilità Sociale (POL-960) - Gruppo Lutech

La POL-960 definisce gli impegni della Direzione in conformità allo standard SA8000: diritti dei lavoratori, condizioni di lavoro, miglioramento continuo e canali di reclamo. La Politica per la Responsabilità Sociale (POL-960), approvata dal Chief Executive Officer di Lutech S.p.A. e applicabile all'intero Gruppo Lutech, si estende non solo ai dipendenti e collaboratori del Gruppo, ma anche ai fornitori, subappaltatori e altri partner commerciali che operano lungo la catena del valore. La politica, sviluppata in conformità allo standard SA8000:2014 e integrata con i principi della UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere, rappresenta il principale strumento attraverso cui il Gruppo promuove il rispetto dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori presso i propri soci in affari.

Nell'ambito della gestione della catena del valore, la politica richiede il rispetto dei principi relativi al divieto di lavoro infantile e forzato, alla tutela della salute e sicurezza, alla libertà di associazione, alla non discriminazione, alla corretta gestione dell'orario di lavoro e alla garanzia di condizioni retributive conformi alla normativa applicabile. Il Gruppo si impegna inoltre a sensibilizzare i fornitori sui requisiti dello standard SA8000 e a promuovere l'adozione di comportamenti coerenti con i principi di responsabilità sociale definiti dalla politica.

L'attuazione della politica è supportata da attività di monitoraggio e verifica, inclusi audit di seconda parte finalizzati a valutare il rispetto dei requisiti sociali lungo la catena di fornitura e ad attivare, ove necessario, azioni correttive e di miglioramento. La politica prevede inoltre la disponibilità di specifici canali di segnalazione accessibili anche alle parti interessate esterne, inclusi fornitori e lavoratori della catena del valore.

Politiche tematiche

Politica per gli Acquisti Sostenibili e Responsabili (POL-940) - Gruppo Lutech

La POL-940, approvata dal Chief Corporate Operations Officer e applicabile all'intero Gruppo Lutech - inclusi fornitori diretti, subfornitori e tutti i business partner - integra criteri ESG negli approvvigionamenti e nella gestione dei fornitori, promuovendo lo sviluppo di una filiera responsabile e sostenibile. Redatta in

conformità alla norma ISO 20400:2017 sugli acquisti sostenibili e con riferimento agli standard SA8000, alla Dichiarazione tripartita dell'ILO sulle imprese multinazionali e all'ETI Base Code, la policy è pubblica, disponibile sul sito web aziendale nella sezione "Responsabilità" e distribuita direttamente a tutti i fornitori aziendali.

La policy adotta una visione olistica che rafforza la tenuta dei processi e delle relazioni lungo l'intera catena di fornitura, strutturandosi su quattro livelli di principi fondamentali. Sul piano gestionale, prevede il coinvolgimento attivo dei fornitori nell'impegno verso la sostenibilità, il monitoraggio continuo degli standard ESG e di salute e sicurezza, la verifica delle certificazioni dei fornitori e la misurazione sistematica delle performance socio-ambientali lungo l'intero ciclo di acquisto. Sul piano economico, promuove la valutazione dei costi dell'intera vita del prodotto o servizio e l'adozione di pratiche di economia circolare. Sul piano ambientale, considera i principi di eco-design, l'impronta di carbonio e idrica dei materiali, il ricorso a forniture locali e la presenza di sistemi di gestione del rischio ambientale. Sul piano sociale, richiede ai fornitori di tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori, garantire l'assenza di lavoro minorile e forzato, rispettare la libertà di associazione, assicurare trattamenti retributivi equi e promuovere politiche di welfare, diversità e inclusione. La policy prevede infine che le performance ESG dei fornitori costituiscano criteri di valutazione e qualifica al pari di quelli economici, in coerenza con gli obiettivi del Sistema di Gestione Ambientale certificato ISO 14001:2015 e con il più ampio impegno di responsabilità sociale del Gruppo.

Codice di Comportamento di Fornitori e Partner (POL-941) - Gruppo Lutech

Il Codice di Comportamento di Fornitori e Partner (POL-941), approvato dal Group Chief Executive Officer di Lutech e applicabile a tutti i fornitori, subappaltatori, partner commerciali, distributori, rivenditori e altri soci in affari del Gruppo, definisce i principi etici, sociali, ambientali e di governance che costituiscono parte integrante ed essenziale del rapporto contrattuale con il Gruppo. La politica è classificata come documento pubblico ed è resa disponibile ai fornitori e partner nell'ambito dei processi di qualifica e gestione del rapporto commerciale.

Attraverso tale Codice, il Gruppo promuove il rispetto dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori lungo la propria catena del valore, richiedendo ai partner commerciali di operare in conformità ai principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, della Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sui principi e diritti fondamentali nel lavoro e agli standard richiamati dai sistemi di gestione adottati dal Gruppo.

Con riferimento ai lavoratori della catena del valore, il Codice richiede ai fornitori e partner di garantire il divieto di lavoro minorile e di lavoro forzato, il rispetto della libertà di associazione e contrattazione collettiva, condizioni di lavoro dignitose, retribuzioni e orari di lavoro conformi alla normativa applicabile, nonché la prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia o comportamento lesivo della dignità delle persone. Il documento richiede inoltre l'adozione di adeguate misure per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e per la prevenzione dei rischi professionali.

La politica disciplina altresì aspetti relativi all'integrità aziendale, alla prevenzione della corruzione, alla concorrenza leale, alla gestione dei conflitti di interesse, alla protezione dei dati personali e della privacy, nonché alla tutela dell'ambiente, richiedendo ai partner di contribuire agli obiettivi di sostenibilità e decarbonizzazione perseguiti dal Gruppo.

Il rispetto dei principi contenuti nel Codice costituisce elemento oggetto di valutazione nell'ambito dei processi di gestione del rischio della catena di fornitura e del monitoraggio delle performance ESG dei fornitori. Eventuali violazioni possono comportare l'attivazione di azioni correttive e, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale. Per la segnalazione di potenziali violazioni è inoltre disponibile il sistema di whistleblowing del Gruppo, accessibile anche alle parti interessate esterne.

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

Il coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore rappresenta un processo prioritario per il Gruppo Lutech, che intrattiene da sempre un dialogo aperto con i propri partner e fornitori. È tuttavia opportuno precisare che, trattandosi di soggetti esterni all'organizzazione aziendale, il livello di coinvolgimento è sempre mediato dalla volontà della loro proprietà o dirigenza.

Il Gruppo dispone di canali di scambio e confronto che vanno oltre il mero rapporto commerciale. Su questa base, i fornitori più rilevanti sono stati coinvolti nello sviluppo e nell'aggiornamento della Matrice della Materialità, al fine di raccogliere le loro valutazioni in merito agli impatti rilevanti. Tale processo è diventato parte integrante della Due Diligence ESG condotta dal Gruppo nei confronti di questo specifico gruppo di stakeholder, includendo anche i delegati di fiducia dei lavoratori nella catena del valore.

In linea con lo scorso anno, il coinvolgimento si articola in quattro momenti distinti, coinvolgendo tutte le forme di rappresentanza disponibili, mediate dalla proprietà, dalla dirigenza aziendale o dai rispettivi referenti:

- Durante la collaborazione commerciale o di ricerca, attraverso un dialogo attivo con i lavoratori della catena del valore volto a identificare eventuali impatti rilevanti legati, ad esempio, alle tempistiche di consegna, alle condizioni di pagamento e alla presenza di subappaltatori, nonché agli impatti ambientali e sociali delle forniture. Queste interazioni - raccolte principalmente in fase di qualifica e aggiornate annualmente - avvengono sia tramite canali formali (mail e incontri in azienda) sia attraverso relazioni di stima consolidate tra lavoratori e buyer, consentendo al Gruppo di cogliere sfumature ulteriori sulle condizioni lavorative nella filiera.
- Durante il processo di qualifica del fornitore, in cui ai lavoratori nella catena del valore è richiesta la compilazione di un questionario contenente quesiti specifici sul rispetto dei Diritti Umani e sugli impatti ambientali e sociali dei propri processi produttivi.
- Durante il processo di coinvolgimento degli stakeholder per la Doppia Materialità, in cui una selezione rappresentativa di fornitori - incluse categorie svantaggiate o più vulnerabili - è coinvolta nell'identificazione dei temi rilevanti che determinano gli impatti, i rischi e le opportunità legati alle attività del Gruppo e al suo modello di business.

Tali processi sono gestiti congiuntamente dalle funzioni Procurement e CSR, in costante dialogo con i referenti interni di ciascuna società del Gruppo. A partire dal 2025, il monitoraggio annuale dei processi di coinvolgimento legati al percorso di Due Diligence e Materialità viene consolidato come prassi strutturata, con l'obiettivo di migliorare progressivamente i risultati ottenuti. L'efficacia di tali processi è misurata in termini di durata delle collaborazioni con i fornitori e di assenza di incidenti legati alla violazione dei Diritti Umani nella catena del valore.

Nel corso del 2025, il Gruppo Lutech non ha sottoscritto accordi quadro globali in relazione al rispetto dei Diritti Umani dei lavoratori nella catena del valore, né ha sviluppato misure specifiche dedicate ai lavoratori particolarmente vulnerabili all'interno del proprio parco fornitori - un aspetto che rimane oggetto di attenzione nell'ambito del percorso di miglioramento continuo.

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

Il Gruppo Lutech promuove il dialogo con i lavoratori nella catena del valore attraverso meccanismi di ascolto e segnalazione accessibili ai Fornitori e, per il loro tramite, ai lavoratori coinvolti nelle relazioni commerciali del Gruppo. Eventuali problematiche o impatti negativi, inclusi quelli connessi a tematiche ambientali, sociali o di governance (ESG), possono essere rappresentati attraverso canali di confronto diretto con i referenti aziendali competenti.

Ciascuna società del Gruppo mette a disposizione meccanismi di reclamo e canali di contatto dedicati alla gestione delle relazioni con i Fornitori, inclusi indirizzi e-mail dei referenti incaricati. Tali strumenti sono finalizzati a favorire la tempestiva raccolta di segnalazioni, osservazioni o richieste di approfondimento relative a potenziali impatti sui lavoratori della catena del valore.

Il Gruppo coinvolge inoltre, con cadenza annuale, i propri stakeholder rilevanti - inclusi i lavoratori nella catena del valore e i loro rappresentanti, ove applicabile - nel processo di identificazione dei temi materiali a supporto della predisposizione della rendicontazione di sostenibilità. Nell'ambito di tale percorso, i partecipanti possono esprimere esigenze, preoccupazioni o aspettative rispetto agli impatti generati, effettivi o potenziali, dalle attività del Gruppo.

Lutech promuove la conoscenza e l'accessibilità di tali meccanismi attraverso molteplici canali, tra cui incontri con i Fornitori, momenti di confronto operativo e commerciale, documentazione contrattuale e strumenti di comunicazione istituzionale. I riferimenti ai canali disponibili e ai principi di condotta adottati dal Gruppo sono inoltre richiamati nel Codice Etico e nella documentazione di sostenibilità resa pubblicamente disponibile.

Qualora emergano segnalazioni relative a impatti negativi rilevanti sui lavoratori nella catena del valore, il Gruppo attiva un processo di valutazione interna che coinvolge le funzioni competenti e i referenti del processo interessato, al fine di analizzare la natura, la gravità, l'estensione e la potenziale irrimediabilità dell'impatto segnalato. In presenza di situazioni ritenute significative, il Gruppo definisce e implementa misure correttive e di mitigazione, che possono includere interventi organizzativi o tecnici, attività di approfondimento, sensibilizzazione e formazione, con l'obiettivo di prevenire il ripetersi di situazioni analoghe. Ove previsto e applicabile, il Gruppo valuta altresì l'adozione di misure di rimedio coerenti con il quadro normativo vigente.

L'efficacia dei meccanismi di ascolto, segnalazione e gestione degli impatti viene monitorata periodicamente, con il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti, incluse l'area Sustainability/CSR e la funzione Procurement.

Pur impegnandosi a garantire la massima diffusione delle informazioni relative a tali strumenti lungo la catena del valore, il Gruppo riconosce che, in ragione della natura indiretta dei rapporti con alcuni lavoratori coinvolti, non è sempre possibile assicurare un livello uniforme di conoscenza e accesso ai meccanismi disponibili lungo tutti i livelli della supply chain. In tale contesto, Lutech continua a promuovere presso i propri Fornitori la diffusione e l'effettiva accessibilità di tali strumenti.

Il Gruppo ha inoltre adottato specifiche misure a tutela dei soggetti che utilizzano i meccanismi di segnalazione o reclamo, in conformità alla normativa applicabile e alla procedura interna di whistleblowing, inclusa la Politica per la gestione delle segnalazioni di eventuali fatti illeciti ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

2.4 Obbligo di informativa 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

In coerenza con il sistema integrato di politiche descritto nel paragrafo precedente, il Gruppo Lutech ha definito e consolidato un insieme di azioni dedicate alla gestione responsabile della propria catena del valore, con l'obiettivo di garantire condizioni di lavoro dignitose lungo l'intera filiera, presidiare il rispetto dei Diritti Umani e promuovere standard etici e sociali coerenti con quelli adottati internamente.

I processi di individuazione e gestione delle risposte in corrispondenza di un impatto negativo rilevante - ad esempio in caso di eccessivo stress nella gestione dei tempi di consegna o di criticità nelle condizioni di lavoro dei fornitori - seguono un iter strutturato che prevede: la raccolta dell'istanza da parte dei lavoratori nella catena del valore; una valutazione interna dell'impatto in funzione della sua gravità, estensione e irrimediabilità; l'attivazione di una risposta correttiva immediata, selezionata tra più alternative secondo criteri di costo/efficacia e praticabilità nel breve periodo. In casi estremi, è contemplata la cessazione del rapporto commerciale con il fornitore. A seguito dell'intervento correttivo, il fornitore è coinvolto in una fase di verifica dell'efficacia delle nuove condizioni di relazione. Il Gruppo garantisce la strutturalità di questi processi sia sul piano procedurale sia attraverso l'allocazione di un budget dedicato agli interventi correttivi.

Per quanto riguarda l'approvvigionamento, la vendita e l'uso dei dati, il Gruppo adotta procedure e informative specifiche in ambito privacy, volte a definire i principi e i flussi informativi che regolano i rapporti con i fornitori, stabilendo le modalità operative per la gestione degli ordini, delle non conformità e dei dati personali condivisi.

Nel 2025 non sono stati segnalati gravi problemi o incidenti in materia di Diritti Umani connessi alla catena del valore a monte e a valle. Il Gruppo non ha sottoscritto accordi quadro globali in relazione al rispetto dei Diritti Umani dei lavoratori nella catena del valore, né ha sviluppato misure specifiche dedicate ai lavoratori particolarmente vulnerabili all'interno del proprio parco fornitori - un aspetto che rimane oggetto di attenzione nel percorso di miglioramento continuo.

Le azioni di seguito descritte si articolano lungo le principali leve di gestione della supply chain adottate dal Gruppo e sono riferite all'anno di rendicontazione 2025, distinguendo tra azioni continuative, concluse e pianificate per il prossimo biennio.

Azione 1 - Monitoraggio della catena di fornitura e audit di responsabilità sociale

Applicabile a Lutech S.p.A., Eustema S.p.A. e Consulthink S.p.A. certificate secondo la norma SA8000, questa azione continuativa mira a promuovere il rispetto dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori lungo la catena del valore, attraverso attività di monitoraggio, verifica e miglioramento continuo delle performance sociali dei fornitori.

Nel corso del 2025 il Gruppo ha proseguito le attività di sensibilizzazione della supply chain sui principi della responsabilità sociale d'impresa e sugli standard previsti dalla norma SA8000, affiancandole a verifiche periodiche e audit di seconda parte rivolti ai fornitori maggiormente esposti a rischi sociali. Le attività di monitoraggio hanno riguardato il rispetto dei requisiti relativi ai diritti dei lavoratori, alle condizioni di lavoro, alla salute e sicurezza e ai principi etici applicabili alla filiera.

L'azione è supportata dal monitoraggio degli indicatori del Sistema di Gestione SA8000, dalle attività di formazione e sensibilizzazione e dall'attuazione di eventuali misure correttive e di miglioramento individuate nel corso delle verifiche.

Azione 2 - Integrazione dei criteri ESG nei processi di qualifica e valutazione dei fornitori

Applicabile all'intera catena di fornitura del Gruppo, questa azione continuativa mira a integrare in modo strutturato criteri ambientali, sociali e di governance (ESG) nei processi di selezione, qualifica, monitoraggio e valutazione dei fornitori, al fine di rafforzare la gestione dei rischi di sostenibilità lungo la catena del valore.

Nel corso del 2025 il Gruppo ha consolidato il processo di qualifica dei fornitori, che prevede la raccolta e l'analisi di informazioni relative al rispetto dei diritti umani, alle condizioni di lavoro, agli aspetti etici e agli impatti ambientali associati alle attività dei partner commerciali. Le informazioni raccolte costituiscono elementi di valutazione integrati nei processi decisionali insieme ai tradizionali criteri economici e qualitativi.

Il processo è coordinato dalle funzioni Procurement, Ethical Risk e Corporate Social Responsibility e si avvale, nelle principali società del Gruppo, di strumenti di profilazione e assessment finalizzati a identificare il livello di esposizione dei fornitori ai rischi ESG e a supportare l'individuazione di azioni di miglioramento.

3. Metriche e obiettivi

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

Obiettivo - Evoluzione del processo di qualifica e valutazione ESG dei fornitori

Nel corso del 2025 il processo di qualifica e valutazione dei fornitori non ha registrato modifiche sostanziali rispetto al 2024 ed è stato gestito attraverso gli strumenti e le modalità operative già in essere. In tale contesto, il Gruppo Lutech ha individuato come obiettivo per il biennio 2026-2027 l'evoluzione del processo di gestione della catena di fornitura, attraverso l'introduzione di nuovi strumenti a supporto della qualifica, della validazione e dell'analisi dei fornitori secondo criteri di sostenibilità.

Il nuovo approccio sarà finalizzato a rendere il processo più strutturato, tracciabile e coerente con le priorità ESG del Gruppo, consentendo una progressiva integrazione degli aspetti ambientali, sociali e di governance nelle valutazioni dei fornitori. Eventuali target quantitativi potranno essere definiti a valle della messa a regime dei nuovi strumenti e del consolidamento della relativa metodologia di valutazione.

A supporto del percorso di evoluzione previsto per il biennio 2026-2027, il Gruppo intende monitorare l'avanzamento del nuovo processo attraverso metriche dedicate, tra cui lo stato di implementazione del nuovo strumento digitale, la quota di fornitori attivi progressivamente censiti nel tool, la percentuale di fornitori prioritari sottoposti alla nuova logica di qualifica e validazione, la quota di fornitori valutati secondo criteri ESG e il numero di eventuali azioni di follow-up attivate a valle delle valutazioni effettuate.

Tali indicatori saranno progressivamente consolidati in funzione della messa a regime del nuovo processo e della disponibilità dei dati raccolti attraverso il nuovo strumento.

ESRS S4 - CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI



Elenco dei riferimenti

Obbligo di informativa	Riferimento
ESRS 2 SBM-3 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Sezione Informazioni Generali ESRS 2 SBM-3 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

1. Strategia

1.1 Obbligo di informativa relativo all’ESRS 2 SBM-2 - Interessi e opinioni dei portatori d’interessi

I consumatori e gli utilizzatori finali potenzialmente interessati coincidono con i clienti del Gruppo Lutech, sia in ambito B2B sia B2C, prevalentemente grandi e medie imprese e pubbliche amministrazioni operanti in settori altamente regolamentati quali telecomunicazioni, media, energia e utilities, trasporti, servizi finanziari, sanità, manifattura e pubblica amministrazione. L'utilizzo dei prodotti e servizi del Gruppo è finalizzato al miglioramento dell'efficienza operativa, della resilienza informatica e della qualità dei processi digitali dei clienti, supportandone la trasformazione tecnologica e il conseguimento dei rispettivi obiettivi di innovazione e sostenibilità.

Gli interessi, le opinioni e i diritti dei consumatori hanno giocato un ruolo centrale nel definire il Modello di Business e la strategia del Gruppo Lutech nel 2025, orientando l'azienda verso un approccio customer-centric che punta a creare soluzioni tecnologiche personalizzate e ad alto valore aggiunto. Nel corso dell'esercizio, Lutech ha integrato costantemente il feedback dei clienti nei propri processi decisionali, sviluppando servizi che rispondono in modo efficace alle esigenze di sicurezza, innovazione e sostenibilità richieste dal mercato. Il rispetto dei diritti dei consumatori si è tradotto in una particolare attenzione alla trasparenza, alla protezione dei dati personali e alla qualità del servizio offerto, elementi che rafforzano la fiducia e la fidelizzazione del cliente.

Il modello aziendale prevede la presenza di una serie di canali di informazione e scambio aperti al pubblico, sia in ambito online (sito istituzionale https://lutech.group/it) che offline (numeri telefonici dedicati, recapiti telefonici/mail dei commerciali a disposizione dei clienti e dei partner, eventi dedicati). A questi canali fanno da raccordo anche processi interni legati a controlli di qualità e sicurezza che prevedono figure ad hoc quali, ad esempio, le funzioni HSE, Audit&Reporting, Corporate Social Responsibility, Ethical Risk Management, Data Privacy, Security Office, Management Systems ES e QSS e Bid Risk Management, funzioni centralizzate nella Capogruppo con l'obiettivo di integrare e standardizzare - ove possibile - processi, procedure e policy. Inoltre, tutti i prodotti utilizzati dal Gruppo Lutech rispettano le normative nazionali ed europee in materia di salute e sicurezza del consumatore e prevedono la marcatura CE obbligatoria e le certificazioni Energy Star e/o TCO dove richieste.

Questi aspetti hanno orientato la strategia e il modello aziendale del Gruppo nel 2025, in quanto frutto di un modus operandi rafforzato dalla presenza di certificazioni che includono aspetti legati alla tutela dei consumatori.

2. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

2.1 Obbligo di informativa S4-1 - Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali

Sono i clienti e gli utilizzatori finali a rappresentare il principale riferimento dell'attività del Gruppo Lutech ed è per questo che la tutela dei loro diritti, la qualità dei servizi erogati e la protezione dei loro dati costituiscono priorità strategiche per l'organizzazione. Il Gruppo si impegna a garantire servizi affidabili e innovativi, a trattare i dati personali con il massimo rigore, a sviluppare e adottare tecnologie di intelligenza artificiale in modo etico e responsabile e ad assicurare canali efficaci di ascolto, trasparenza e rimedio. Le politiche adottate per la gestione degli impatti e dei rischi rilevanti sui consumatori e sugli utilizzatori finali si concentrano principalmente su temi connessi alla protezione dei dati personali, alla sicurezza delle informazioni, all'uso responsabile dell'intelligenza artificiale e al rispetto dei diritti umani lungo la catena del valore a valle.

La gestione di tali aspetti è disciplinata attraverso un sistema integrato di politiche di Gruppo, integrate ove necessario da procedure specifiche adottate dalle singole società in funzione delle normative locali o di specifiche esigenze organizzative. Tali strumenti si applicano all'intera organizzazione e definiscono principi, responsabilità e standard di comportamento attesi nei confronti dei consumatori e degli utilizzatori finali.

Per ulteriori dettagli in merito ai principi di condotta generale, si rimanda al **capitolo G1 - Condotta delle imprese,** nel quale il Codice Etico di Gruppo è descritto in modo più approfondito.

In materia di diritti umani, il Gruppo opera nel rispetto della normativa applicabile e in coerenza con i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, la Dichiarazione dell'OIL sui principi e diritti fondamentali nel lavoro e le Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali.

Nel 2025 non sono state riscontrate violazioni di tali principi, né del Global Compact ONU, con riferimento ai consumatori e agli utilizzatori finali.

Politiche trasversali

Politica di Sostenibilità (POL-900) - Gruppo Lutech

La POL-900, approvata dal CFO e Consigliere Delegato del CdA di Lutech S.p.A. e applicabile all'intero Gruppo, individua i clienti tra gli stakeholder rilevanti lungo l'intera value chain, impegnandosi a ridurre gli impatti generati dalle proprie attività nei loro confronti e a mantenere con essi un dialogo continuo e trasparente. La Politica richiama inoltre l'impegno di Lutech a svolgere le proprie attività secondo elevati standard etici e in conformità con le normative applicabili, favorendo comportamenti trasparenti, responsabili e corretti nei confronti di tutti gli stakeholder, ivi compresi quelli di mercato.

Sul piano operativo, Lutech si impegna a mantenere e ottenere certificazioni che attestino la regolarità e la trasparenza dei propri processi, a beneficio della fiducia riposta dai clienti nell'operato dell'azienda, e a rendicontare annualmente nella Rendicontazione di Sostenibilità le conseguenze dirette e indirette della propria attività, garantendo così un adeguato livello di accountability anche nei confronti degli utilizzatori finali dei propri servizi.

Politica per la Responsabilità Sociale (POL-960) - Gruppo Lutech

La Politica per la Responsabilità Sociale (POL-960), approvata dal Chief Executive Officer di Lutech S.p.A. e applicabile all'intero Gruppo Lutech, individua i clienti tra le parti interessate della propria strategia di responsabilità sociale, impegnandosi a rilevare e soddisfare le relative aspettative attraverso metodi e sistemi trasparenti coerenti con i principi dello standard SA8000. La politica è resa pubblicamente disponibile ai clienti attraverso il sito web aziendale, a testimonianza della volontà di garantire la massima trasparenza anche nei confronti degli utilizzatori finali dei servizi del Gruppo.

Sul piano operativo, l'impegno nei confronti dei clienti si traduce prevalentemente in un impegno di correttezza comportamentale, richiamato anche nell'ambito delle procedure disciplinari, che sono finalizzate a mantenere regole di condotta corretta nei confronti dei clienti, dei colleghi e della Direzione. Resta inoltre a disposizione di tutte le parti interessate, compresi i clienti, la possibilità di segnalare eventuali criticità attraverso il Portale Whistleblowing del Gruppo Lutech.

Politica per l'Intelligenza Artificiale Responsabile (POL-980) - Gruppo Lutech

La POL-980, approvata dal Chief Executive Officer e applicabile all'intera organizzazione del Gruppo Lutech, definisce i principi e gli obiettivi per lo sviluppo e l'utilizzo etico, sicuro, trasparente e conforme dei sistemi di intelligenza artificiale, con particolare attenzione ai requisiti di privacy by design e alla protezione dei dati personali (GDPR). La policy è pubblica e accessibile a tutte le parti interessate, e si integra con il framework Lutech BrAIn per l'adozione responsabile di soluzioni AI a beneficio di processi, governance e customer experience. Essa costituisce il riferimento fondamentale per garantire che l'innovazione tecnologica del Gruppo si sviluppi nel rispetto dei diritti degli utilizzatori finali e in linea con il quadro normativo europeo sull'intelligenza artificiale.

Politiche tematiche

Politica per la Protezione dei Dati Personali (POL-600) - Gruppo Lutech

La POL-600, approvata dal Chief Executive Officer e applicabile al Gruppo Lutech (esclusa Lutech Balkans Sh.p.k., Lutech ICT Solutions S.A. (Svizzera), CDM Consulting Shanghai Co. Ltd), definisce i principi e la governance per la protezione dei dati personali attraverso il Sistema di Gestione per la Protezione dei Dati Personali (SGPDP), in conformità al Regolamento UE 2016/679 (GDPR). La policy è pubblica e rappresenta il riferimento principale per assicurare che i dati dei consumatori e degli utilizzatori finali siano trattati con correttezza, trasparenza e nel rispetto dei loro diritti. A essa si affianca la procedura interna (PSQ-605) Politica Trattamento dei Dati Personali e Conservazione - SGPDP, approvata dal Presidente Esecutivo e aggiornata per includere i requisiti delle Norme Vincolanti di Impresa, che definisce le regole operative su trattamento e conservazione dei dati personali nell'ambito del SGPDP.

Politica del Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni (MSI-POL) - Lutech S.p.A.

La MSI-POL, approvata dalla Direzione di Lutech e applicabile alle attività di progettazione, sviluppo ed erogazione di prodotti e consulenze in ambito software/IT, definisce i principi e la governance per la protezione del patrimonio informativo aziendale attraverso il Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni (SGSI), modellato sullo standard ISO/IEC 27001:2022. La policy è pubblica e rappresenta il riferimento principale per assicurare riservatezza, integrità e disponibilità delle informazioni - inclusi i dati di clienti, fornitori e altre parti interessate - mediante un costante bilanciamento tra livello di rischio accettato e grado di protezione richiesto. Essa incorpora inoltre le linee guida ISO/IEC 27017 e ISO/IEC 27018, garantendo una copertura estesa ai servizi cloud e alla protezione delle informazioni personali identificabili (PII). A partire da marzo 2026, la presente politica si estenderà all'intero Gruppo Lutech, confluendo nella POL-400, che ne raccoglie i principi fondamentali ampliandone il perimetro di applicazione a livello di Gruppo.

2.2 Obbligo di informativa S4-2 - Processi di coinvolgimento dei consumatori e dei lavoratori finali in merito agli impatti

Il Gruppo offre competenze integrate e trasversali lungo l'intera catena del valore dei servizi ICT, dalla consulenza strategica e advisory fino alla progettazione, implementazione, gestione operativa e manutenzione di soluzioni e servizi digitali. Attraverso un approccio end-to-end, il Gruppo supporta i clienti nei percorsi di trasformazione digitale, mettendo a disposizione competenze specialistiche in ambito infrastrutturale, applicativo, cloud, cybersecurity, data & AI e servizi gestiti.

Il dialogo con i clienti è assicurato mediante un sistema strutturato di relazione e ascolto, che coinvolge la funzione commerciale a tutti i livelli organizzativi, i servizi di assistenza e post-vendita, nonché strumenti periodici di raccolta dei feedback finalizzati a monitorare la qualità della relazione, il livello di soddisfazione e le aspettative degli stakeholder.

Inoltre, il Gruppo adotta sistemi di gestione e controllo volti a garantire il corretto svolgimento delle attività commerciali e delle interazioni con il mercato, in conformità a policy, procedure e presìdi interni.

I clienti sono coinvolti nei processi di ascolto attraverso diversi strumenti di engagement. In particolare, la funzione ESG di Gruppo promuove annualmente una survey di Doppia Materialità indirizzata a un campione economicamente e numericamente rappresentativo del portafoglio clienti, con l'obiettivo di raccogliere prospettive, priorità ed elementi di valutazione rispetto ai temi di sostenibilità rilevanti per il Gruppo e per i propri stakeholder.

Parallelamente, il Gruppo conduce annualmente una Customer Satisfaction Survey (CSAT), coordinata dalla funzione commerciale e disciplinata dalla procedura interna "Customer Satisfaction" (PSQ-024), finalizzata a monitorare il livello di soddisfazione dei clienti e individuare opportunità di miglioramento nella qualità dei servizi erogati e nella relazione commerciale. A partire dal 2024, e confermate nel ciclo di rilevazione 2025, la survey comprende uno specifico quesito finalizzati a misurare la percezione degli stakeholder clienti circa l'attenzione e l'impegno di Lutech nell'integrazione dei principi ESG nelle proprie attività.

Per i clienti strategici, identificati sulla base di criteri quali rilevanza economica, strategicità di mercato e potenziale di sviluppo, il processo di ascolto prevede inoltre momenti di confronto diretto con figure executive (es. CEO, CIO, Head of Procurement, Head of Innovation), attraverso interviste strutturate finalizzate ad approfondire aspettative, criticità, priorità evolutive e opportunità di collaborazione.

Nel 2025 il perimetro della CSAT ha incluso 62 clienti (51 nel 2024), raggruppati per Parent Company; la survey è stata effettivamente eseguita per 52 clienti, con un tasso di completamento pari all'84%, sostanzialmente in linea con quanto rilevato nel 2024 (84%), sebbene tale risultato sia stato influenzato dalla mancata esecuzione della rilevazione presso alcuni clienti strategici. Il processo è stato completato integralmente (questionario interno ed esterno) per 46 clienti (74%) e parzialmente completato, limitatamente al questionario esterno, per ulteriori 6 clienti (10%). Tra gli intervistati, il 52% ha ricoperto un ruolo Cx-Level, a conferma del coinvolgimento diretto delle figure executive nel processo di ascolto.

I risultati della rilevazione 2025 confermano un livello di soddisfazione complessivamente elevato, con punteggi particolarmente positivi su Loyalty (NPS 9,1), User Experience (CES 9,2), Customer Expectation (9,2) e Governance (9,4), oltre che sulla soddisfazione complessiva (Overall Customer Satisfaction, 9,1). Con specifico riferimento ai temi di sostenibilità, alla domanda relativa all'attenzione posta dal Gruppo ai temi ESG i clienti hanno espresso un punteggio medio di 8,8. L'ambito relativo all'innovazione (8,6) è stato identificato come la principale area di miglioramento, orientando conseguentemente le priorità di intervento del Gruppo per il ciclo successivo.

I risultati delle attività di ascolto vengono consolidati, condivisi e analizzati con le funzioni aziendali competenti - incluse le Direzioni Go To Market, Sales, Delivery ed ESG - al fine di identificare azioni di miglioramento, monitorare eventuali criticità emergenti e orientare l'evoluzione dei servizi e delle modalità di relazione con il cliente.

Oltre ai processi strutturati di ascolto, il Gruppo mantiene un dialogo continuativo con i propri target commerciali, sia B2B sia B2B2C, attraverso relazioni commerciali dirette, incontri dedicati, video call programmate, partecipazione a eventi di settore, iniziative proprietarie e canali di contatto dedicati, inclusi indirizzi e-mail gestiti da referenti interni responsabili della relazione con clienti e consumatori.

LUTECH EVENTS

Gli eventi organizzati da Lutech e rivolti sia agli stakeholder interni dell'intero Gruppo (principalmente l'area Sales), sia agli stakeholder esterni (in particolare clienti, partner tecnologici, esponenti della PA e delle Istituzioni, rappresentanti delle comunità accademiche e territoriali).

Molti degli eventi organizzati dalla funzione Comunicazione del Gruppo Lutech sono realizzati in partnership con i vendor. Nel 2025 i clienti e i consumatori finali sono stati coinvolti nelle seguenti iniziative:

- **Lutech** e **TEHA** (The European House - Ambrosetti) collaborano su ricerche strategiche, in questo caso focalizzate sull'impatto dell'intelligenza artificiale e del capitale umano. Il loro lavoro congiunto analizza la transizione digitale e la formazione nel Paese. Presentato al CNEL, lo studio intitolato *"La via italiana all'Artificial Intelligence Learning"* analizza l'importanza delle piattaforme digitali e dell'intelligenza artificiale per le competenze e la competitività, davanti a rappresentanti di imprese, istituzioni e università.
- Eventi in partnership con i vendor: iniziative di vendor e customer relationship, a taglio prevalentemente tecnologico.
- Coffee & Learn: eventi interni tematici dedicati all'approfondimento dell'offerta Lutech, nei quali i team Lutech insieme ai partner presentano business case e offering innovativo.
- Kick-off Meeting: evento annuale dedicato alla presentazione dei risultati, alla condivisione delle best practice, dei principali deal e della strategia e degli obiettivi per l'anno successivo; la prima parte

prevede la partecipazione dei clienti (CEO, CIO, CTO) per un confronto su temi di posizionamento strategico.

- **Industry events**: eventi dedicati a uno specifico settore di mercato, quali fiere, congressi e conferenze, che rappresentano un'importante leva di marketing per promuovere il brand, sviluppare relazioni con i clienti e generare nuove opportunità di business.

Il punto di vista dei consumatori viene successivamente preso in considerazione nel processo decisionale attraverso momenti di confronto tra i Sales Manager e le altre funzioni coinvolte, principalmente Operations, Finance e Compliance. In generale, le figure coinvolte in questo processo sono i Sales Manager, i Delivery Manager e i Service Manager specifici per il cliente e il contratto, supportati dalle funzioni Finance, Compliance e CSR.

La prospettiva dei consumatori e degli utilizzatori finali orienta le scelte aziendali attraverso processi di coinvolgimento strutturati in fasi precise:

- **Fase 1** - Avvio della collaborazione: definizione dei contratti e dei requisiti necessari, incluse le attività richieste per la compliance ESG del cliente.
- **Fase 2** - Monitoraggio (SAL): incontri periodici di verifica sull'implementazione del progetto.
- **Fase 3** - Survey di gradimento (CSAT): interviste dirette ai CXO dei clienti, con valutazioni quantitative (ranking 1-10) e feedback qualitativi aperti. I risultati confluiscono in un report di sintesi presentato alla Direzione Sales (Go To Market) per definire azioni correttive, owner e tempistiche (Due Date).
- **Fase 4** - Doppia Materialità: coinvolgimento degli stakeholder per la definizione dei temi materiali in occasione della Rendicontazione di Sostenibilità.

Tali processi si attivano all'avvio di nuovi progetti o in occasione di aggiornamenti normativi e scadenze legate alla rendicontazione. Il presidio è governato dai Sales Excellence e dalla funzione “Go To Market”, in coordinamento con il Compliance Office e, ove necessario, con il supporto di legali specializzati. La Direzione mantiene la responsabilità diretta di tali attività, riconoscendone il valore in termini di trasparenza, reputazione del brand e fidelizzazione.

Focus su Accessibilità e Utenti Vulnerabili

Per i progetti destinati a categorie di utilizzatori vulnerabili (quali anziani, minori o persone con disabilità), il Gruppo Lutech adotta processi personalizzati coordinati da un ufficio dedicato all’applicazione dello Human Centered Design (HCD). Nonostante il business sia prevalentemente B2B e raramente preveda l'interazione diretta con tali soggetti, il Gruppo assicura la conformità a standard di accessibilità quali le WCAG 2.0 e le linee guida WAI ove richiesto. Tali interventi integrano le policy interne con requisiti specifici del cliente e si fondano su:

- (PSQ-405) Politica per lo sviluppo sicuro: procedura che garantisce sicurezza e privacy by design nella progettazione dei sistemi.
- (norme OSWAP - LG-400) Linea guida per lo sviluppo sicuro delle web application: standard internazionali per la gestione inclusiva e l'accessibilità digitale.
- Norme AGID: requisiti tecnici per l'accessibilità e l'interoperabilità dei servizi digitali, con particolare attenzione alla Pubblica Amministrazione.

L’efficacia di queste analisi tecniche è misurata in base alla capacità di tradurre i feedback e gli stimoli ricevuti in processi migliorativi concreti.

Evoluzione dell'Intelligenza Artificiale Responsabile

A seguito dell'introduzione nel 2024 della Politica per l’Intelligenza Artificiale Responsabile (POL-980), il Gruppo ha consolidato l'allineamento con il proprio Codice Etico, integrando sezioni specifiche dedicate all'AI per guidare ogni progetto secondo principi di etica e responsabilità.

AI ETICA E RESPONSABILE

L’etica dell’Intelligenza Artificiale riguarda l’analisi delle implicazioni morali, sociali e legali connesse alla progettazione, allo sviluppo e all’utilizzo di tecnologie basate sull’AI. In un contesto in cui tali soluzioni assumono un ruolo sempre più rilevante nei processi aziendali e nella vita quotidiana, è fondamentale garantirne un impiego equo, trasparente, sicuro e responsabile, prevenendo possibili rischi legati a bias algoritmici, discriminazioni, violazioni della privacy o impatti negativi sulle persone e sulla società.

Tra gli aspetti più rilevanti rientra la prevenzione dei bias e delle discriminazioni. Sistemi addestrati su dati non sufficientemente rappresentativi o influenzati da pregiudizi possono infatti contribuire a replicare o amplificare disuguaglianze esistenti. Per questo motivo, la trasparenza e la spiegabilità dei processi decisionali assumono un ruolo centrale: comprendere i criteri alla base delle decisioni supportate dall’AI è essenziale per individuare eventuali errori, attribuire correttamente le responsabilità e rafforzare la fiducia degli utenti e degli stakeholder coinvolti.

In risposta alle sfide poste dall’evoluzione tecnologica, sono stati progressivamente consolidati principi guida volti a promuovere un utilizzo dell’AI fondato su trasparenza, equità, responsabilità, sicurezza, affidabilità, inclusione e tutela della privacy. Tali principi richiedono che i sistemi di Intelligenza Artificiale siano progettati e utilizzati in modo comprensibile per le persone, non discriminatorio rispetto a individui o gruppi, e orientato a prevenire danni accidentali o intenzionali.

In coerenza con questo approccio, nel 2025 il Gruppo Lutech ha rafforzato il proprio presidio sull’adozione responsabile delle soluzioni di Intelligenza Artificiale anche attraverso **l’adesione formale alla Rome Call for AI Ethics**. Tale adesione conferma l’impegno del Gruppo a promuovere lo sviluppo e l’impiego di tecnologie etiche, trasparenti e orientate a generare un impatto positivo sulla società, in linea con i principi richiamati dall’iniziativa: trasparenza, inclusione, responsabilità, imparzialità, affidabilità, sicurezza e tutela della privacy.

Il Gruppo promuove quindi un modello di innovazione centrato sulla persona, fondato sul controllo umano delle decisioni rilevanti, sulla prevenzione di bias e discriminazioni, sulla protezione dei dati personali e sulla consapevolezza nell’utilizzo degli strumenti digitali. In tale quadro, l’adozione dell’AI nei processi organizzativi è orientata a coniugare efficienza, inclusività, sostenibilità e rispetto della dignità umana, contribuendo allo sviluppo di competenze interne coerenti con una trasformazione digitale responsabile.

Il Gruppo Lutech riconosce il potenziale dell’Intelligenza Artificiale quale leva di innovazione e competitività e ne promuove uno sviluppo responsabile, ispirandosi ai principi di Asilomar e alle normative

nazionali e internazionali applicabili. Nei propri progetti, il Gruppo adotta tre principi cardine: conoscibilità dell'utilizzo dell'AI, supervisione umana secondo un approccio human-in-the-loop e non discriminazione algoritmica. Questi elementi, insieme ai valori di trasparenza, inclusione, responsabilità, imparzialità, affidabilità, sicurezza e tutela della privacy, orientano l'utilizzo dell'AI verso soluzioni affidabili, inclusive e coerenti con i diritti e le aspettative delle persone coinvolte.

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

A livello di Gruppo, i meccanismi predisposti per prevenire, mitigare e porre rimedio a eventuali impatti negativi sui clienti e consumatori si fondano su un sistema integrato di governance della qualità, sicurezza, compliance e gestione della relazione commerciale, supportato da presìdi organizzativi, sistemi certificati e canali strutturati di ascolto e segnalazione.

In particolare, il Gruppo mantiene un articolato sistema di certificazioni volto a garantire elevati standard di affidabilità, sicurezza e qualità nell'erogazione dei prodotti e servizi offerti. La funzione Compliance di Gruppo presidia in maniera centralizzata il monitoraggio dello stato delle certificazioni delle società controllate, pur lasciando autonomia operativa alle singole società nella gestione dei relativi sistemi, dei processi di mantenimento e delle attività di rinnovo e sorveglianza, con eventuale supporto della Capogruppo ove richiesto. Nell'ambito dei processi di integrazione societaria, incluse eventuali fusioni per incorporazione, il perimetro dei sistemi certificati viene progressivamente aggiornato ed esteso alle nuove entità e risorse organizzative.

Le certificazioni adottate dal Gruppo costituiscono un presidio rilevante per la prevenzione di potenziali impatti negativi sui clienti e consumatori, contribuendo in particolare a garantire:

- la sicurezza delle informazioni, dei dati e della protezione dei dati personali, attraverso sistemi di gestione conformi agli standard internazionali in materia di information security e data protection;
- la qualità, continuità e affidabilità dei servizi erogati, mediante sistemi di gestione orientati al monitoraggio delle performance, al controllo dei processi e al miglioramento continuo;
- il rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e integrità nelle relazioni con tutti gli stakeholder, anche attraverso l'adozione di Codici Etici e policy di comportamento progressivamente armonizzati a livello di Gruppo.

Parallelamente, il Gruppo mette a disposizione dei clienti una pluralità di canali diretti e accessibili per la raccolta di segnalazioni, reclami, richieste di supporto e feedback, al fine di favorire un dialogo continuativo e tempestivo durante tutte le fasi della relazione commerciale e operativa. Tali canali includono, tra gli altri, relazioni commerciali dirette, attività strutturate di customer engagement (quali CSAT e Sales Relationship), indirizzi e-mail dedicati e punti di contatto definiti contrattualmente.

Nel modello operativo del Gruppo, il cliente dispone di figure di riferimento dedicate - tra cui Sales Manager, Client Executive, Client Manager e figure specialistiche di delivery - che operano quali punti di accesso privilegiati per la gestione di eventuali criticità, garantendo il coordinamento interno con le funzioni competenti e favorendo la tempestiva presa in carico delle segnalazioni ricevute.

A supporto della qualità dell'erogazione e della gestione dei potenziali impatti negativi, il Gruppo ha ulteriormente rafforzato nel tempo i propri presìdi operativi attraverso ruoli dedicati alla supervisione della delivery e della relazione con il cliente, con responsabilità in materia di monitoraggio delle performance di servizio, gestione dei rischi, presidio dei KPI, gestione delle aspettative del cliente e attivazione di azioni correttive o migliorative ove necessario.

Le eventuali problematiche segnalate vengono analizzate dalle strutture commerciali e operative competenti in relazione allo specifico cliente o contratto, al fine di verificarne natura, rilevanza e possibili azioni di rimedio. In presenza di anomalie ricorrenti o incrementi significativi delle segnalazioni, le società del Gruppo attivano specifici processi di approfondimento e controllo interno finalizzati all'individuazione delle cause e all'implementazione di misure correttive.

I canali di segnalazione risultano accessibili gratuitamente ai clienti e utilizzatori dei prodotti e servizi del Gruppo e sono resi noti nell'ambito della documentazione contrattuale e delle ordinarie interazioni commerciali. Il Gruppo valuta tali strumenti efficaci ai fini del miglioramento continuo della qualità dei servizi e del rafforzamento della relazione con i clienti, anche in ragione del livello di conoscenza e utilizzo degli stessi da parte degli stakeholder interessati.

Nel corso del 2025, non sono stati ricevuti reclami relativi a impatti rilevanti connessi alle tematiche ESG riconducibili all'ambito di applicazione dell'ESRS S4.

Il Gruppo considera il dialogo con clienti e utilizzatori finali un elemento essenziale del proprio modello di miglioramento continuo, promuovendo relazioni collaborative orientate alla prevenzione e gestione tempestiva di eventuali criticità, nonché all'evoluzione responsabile dei propri servizi e soluzioni.

2.4 Obbligo di informativa S4-4 - Interventi su impatti rilevanti sui consumatori e utilizza-tori finali e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni

In coerenza con il sistema integrato di politiche descritto nel paragrafo precedente, il Gruppo Lutech ha definito e consolidato un insieme di azioni dedicate alla gestione responsabile della relazione con i propri consumatori e utilizzatori finali, con l'obiettivo di garantire servizi di qualità, tutelare i diritti digitali e la privacy degli utenti, promuovere l'innovazione responsabile e assicurare canali efficaci di ascolto e rimedio. Le azioni di seguito descritte sono riferite all'anno di rendicontazione 2025, distinguendo tra azioni continuative, in corso di sviluppo e pianificate per il prossimo biennio.

Azione 1 - Definizione dei principi di AI responsabile e diffusione nel Gruppo

Applicabile all'intero Gruppo Lutech e di natura continuativa, questa azione risponde all'obiettivo di garantire che lo sviluppo e l'adozione di soluzioni di intelligenza artificiale avvengano nel rispetto di principi etici, di trasparenza e di tutela degli utenti finali, in linea con il quadro normativo europeo sull'AI e con gli impegni di responsabilità sociale del Gruppo.

Nel corso del 2025 il Gruppo ha definito i principi fondanti dell'AI responsabile, avviato le azioni di implementazione operative e assicurato la diffusione e presa visione da parte di tutte le società del Gruppo. Tali principi si integrano con il framework Lutech BrAIn, progettato per massimizzare il ritorno sugli investimenti in AI e ottenere un impatto concreto su processi, governance e customer experience, garantendo al contempo la protezione degli utilizzatori finali da rischi connessi a un uso non corretto o non trasparente delle tecnologie.

Azione 2 - Gestione integrata del Sistema di Protezione dei Dati Personali (SGPDP) e del Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI)

Applicabile all'intero Gruppo Lutech e di natura continuativa, l'azione presidia in modo integrato la protezione dei dati personali e la sicurezza delle informazioni, garantendo la conformità al GDPR e alla normativa applicabile in materia di information security, nonché il continuo miglioramento dei relativi sistemi di gestione.

Nel corso del 2025 il Gruppo ha proseguito il rafforzamento e il mantenimento del Sistema di Gestione per la Protezione dei Dati Personali (SGPDP) e del Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI), assicurando la definizione e l'aggiornamento dei ruoli di responsabilità, la gestione strutturata dei processi di trattamento e protezione dei dati e il presidio dei rischi privacy e cyber in coerenza con il sistema integrato di risk management aziendale.

In tale contesto, la procedura PSQ-603 "Gestione dei Rischi - SGPDP" e il framework Sistema Gestione Sicurezza delle Informazioni costituiscono i riferimenti operativi per la gestione rispettivamente del rischio

privacy e del rischio informatico, integrandosi con la procedura PSQ-028 Gestione dei rischi e con il sistema complessivo di gestione del rischio del Gruppo.

Il Gruppo ha inoltre proseguito le attività di formazione, comunicazione interna e diffusione delle linee guida di sicurezza alle società non ancora certificate, nonché il lavoro di definizione dei criteri di conservazione dei dati e di consolidamento della governance privacy e security a livello di Gruppo.

Il sistema è supportato da un programma strutturato di audit periodici di terza parte per sorveglianze e ricertificazioni (ISO/IEC 27001:2022, ISO 9001:2015, ISO/IEC 20000-1:2018 e ISO 37001:2016, ove applicabili), che garantisce la verifica dell'efficacia dei controlli e il miglioramento continuo dei sistemi di gestione.

Azione 3 - Mantenimento e miglioramento continuo dei Sistemi di Gestione integrati (Qualità, Servizi IT, Sicurezza delle Informazioni e Protezione Dati Personali)

Applicabile ad alcune società del Gruppo Lutech (Abex Italia S.r.l., CDM Consulting Shanghai Co. Ltd, Consulthink S.p.A., Eustema S.p.A., Lutech CDM S.p.A., Kronotech S.r.l., Sapim S.A., Softjam S.p.A., Stain S.r.l., Lutech ICT Solutions S.A. (Svizzera)) e di natura continuativa, l'azione assicura il mantenimento, l'aggiornamento e il miglioramento continuo dei sistemi di gestione adottati dal Gruppo, in conformità agli standard UNI ISO 9001:2015 (Sistema di Gestione per la Qualità), ISO/IEC 20000-1:2018 (Gestione dei Servizi IT) e ISO/IEC 27001:2022 (Sicurezza delle Informazioni), nonché alla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali (GDPR), anche attraverso il presidio del Data Protection Officer (DPO) e l'utilizzo di strumenti dedicati alla gestione della compliance privacy.

Nel corso del 2025 il Gruppo ha garantito il funzionamento e il rafforzamento dei sistemi di gestione certificati e applicati nelle diverse società del perimetro, assicurando la corretta gestione dei processi, la valutazione e il trattamento dei rischi, nonché il monitoraggio delle performance e della conformità rispetto ai requisiti normativi e standard internazionali applicabili.

Le attività comprendono inoltre l'esecuzione di audit interni ed esterni, le verifiche periodiche di sorveglianza e ricertificazione, la diffusione delle procedure e delle linee guida operative e il supporto alla progressiva estensione dei sistemi di gestione alle società del Gruppo, in coerenza con l'evoluzione del perimetro organizzativo e normativo.

Azione 4 - Coinvolgimento dei consumatori e utilizzatori finali e monitoraggio della soddisfazione

Applicabile all'intero Gruppo Lutech e di natura continuativa, questa azione mira a garantire un dialogo strutturato e continuativo con i clienti B2B e B2B2C, raccogliendo feedback utili al miglioramento dei servizi e all'identificazione tempestiva di eventuali criticità.

Nel corso del 2025 il Gruppo ha confermato e potenziato i canali diretti di ascolto e rimedio - tra cui le survey CSAT, le Sales Relationship e i canali dedicati alla gestione di reclami e segnalazioni - estendendo progressivamente il coinvolgimento anche alle società entrate nel Gruppo nel secondo semestre del 2024. La CSAT, strutturata come intervista in presenza rivolta a figure CXO dei clienti strategici, è stata ulteriormente arricchita con elementi legati agli aspetti ESG, consentendo un dialogo più approfondito sui temi della sostenibilità. I risultati vengono analizzati periodicamente con la Direzione Go To Market e le

funzioni aziendali coinvolte, alimentando cicli di miglioramento continuo. L'efficacia dell'azione è misurata attraverso KPI dedicati al numero di reclami ricevuti, al rapporto tra il valore delle penali e il totale dei ricavi, agli indicatori NPS (Net Promoter Score) e CES (Customer Effort Score). Per ulteriori dettagli relativi alla survey CSAT si rimanda al paragrafo “Obbligo di informativa S4-2 - Processi di coinvolgimento dei consumatori e dei lavoratori finali in merito agli impatti”

Azione 5 - Rinnovo dei rating ESG e partecipazione ai programmi di qualifica dei clienti

Applicabile all'intero Gruppo Lutech e di natura continuativa, questa azione presidia la reputazione ESG del Gruppo nei confronti dei propri clienti, garantendo il mantenimento dei rating richiesti e la partecipazione attiva a tutti i programmi dedicati alla sostenibilità promossi dalla clientela.

Nel corso del 2025 il Gruppo ha proseguito le attività di aggiornamento annuale dei rating ESG e di partecipazione ai programmi di qualifica come fornitore sostenibile, avvalendosi di un team dedicato ai temi ESG. In parallelo, sono proseguite le azioni proattive di dialogo con i clienti sui temi della sostenibilità e la condivisione delle principali politiche ESG del Gruppo - (POL-900) Politica di Sostenibilità, (POL-960) Politica per la Responsabilità Sociale, (POL-940) Politica per gli Acquisti Sostenibili e Responsabili - con tutti gli stakeholder esterni.

3. Metriche e obiettivi

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

Il Gruppo Lutech non ha ad oggi definito obiettivi specifici, quantitativi, temporalmente definiti e orientati ai risultati, con riferimento ai consumatori e agli utilizzatori finali.

L'unico obiettivo attualmente monitorato dal Gruppo in tale ambito è rappresentato dal mantenimento di zero non conformità rilevanti nell'ambito dei sistemi di gestione certificati e dei presìdi adottati, ove presenti, tra cui:

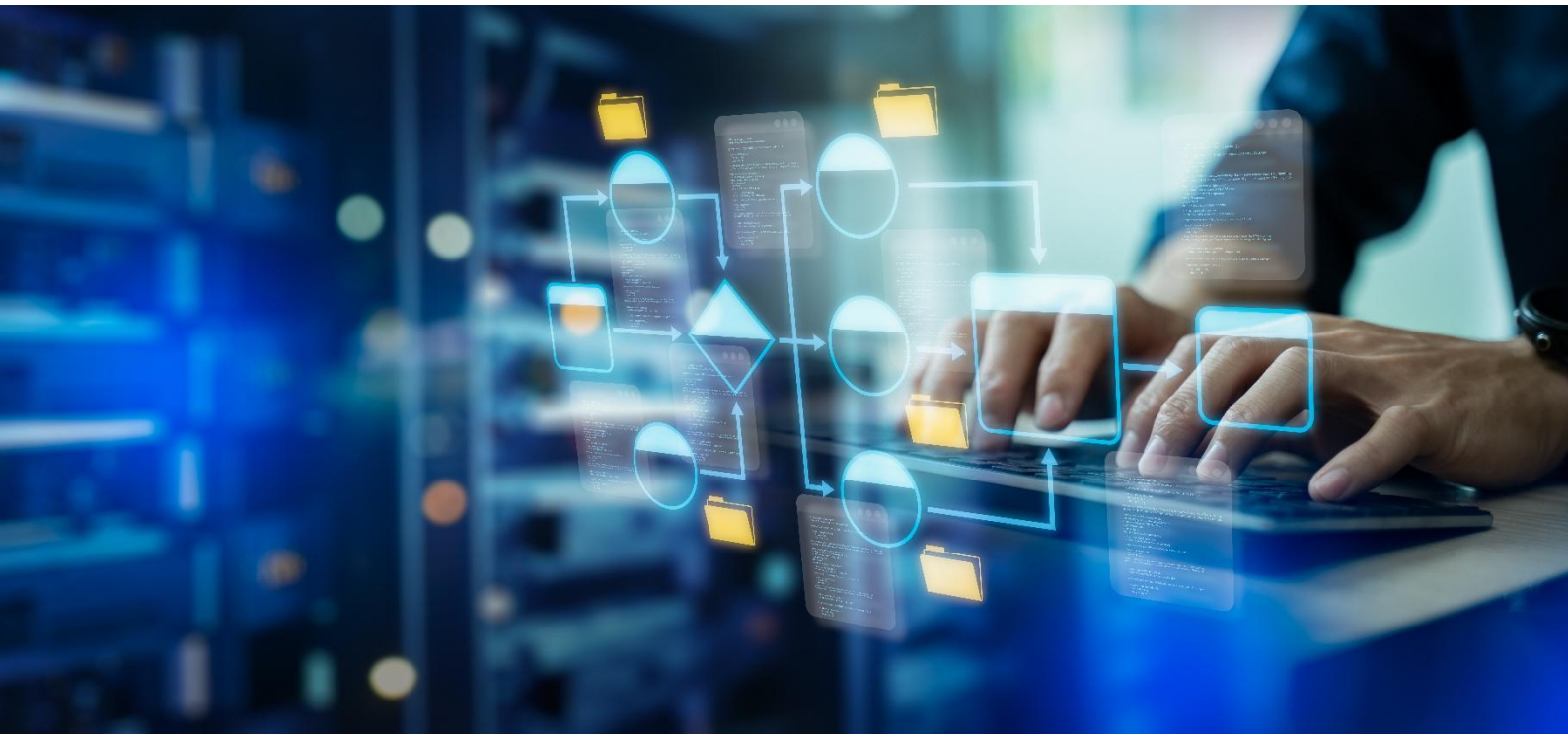
- UNI EN ISO 9001:2015 (Sistema di Gestione per la Qualità);
- UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2017 (Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni);
- ISO/IEC 20000-1:2018 (Sistema di Gestione dei Servizi IT);
- GDPR, attraverso la figura del Data Protection Officer (DPO) e i relativi strumenti di gestione del trattamento dei dati personali.

Tale obiettivo, per sua natura, non è espresso in termini di target quantitativo progressivo (ad es. una percentuale di miglioramento anno su anno), bensì come mantenimento di uno standard conseguito, ossia l'assenza di non conformità rilevanti riscontrate nell'ambito delle verifiche - interne ed esterne - condotte sui sistemi di gestione sopra elencati.

Il Gruppo valuterà, nei prossimi cicli di rendicontazione, l'opportunità di integrare tale presidio con obiettivi più strutturati, quantitativi e temporalmente definiti, specificamente riferiti alla relazione con i consumatori e gli utilizzatori finali, anche alla luce dell'evoluzione dei processi di ascolto e delle rilevazioni di soddisfazione già in essere.

INFORMAZIONI DI GOVERNANCE

ESRS G1 - CONDOTTA DELLE IMPRESE



Elenco dei riferimenti

Obbligo di informativa	Riferimento
IRO-1 - Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	ESRS 2 - Impatti, rischi, opportunità: interazione con la strategia aziendale e analisi di doppia materialità
ESRS 2 GOV-1 - Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	ESRS 2 - Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo.

1. Governance

1.1 Obbligo di informativa relativo all’ESRS 2 GOV-1 - Ruolo degli organi di Amministrazione, Direzione e Controllo

Nel Gruppo Lutech, gli organi preposti all'Amministrazione, Direzione e Controllo (ADC) rivestono un ruolo centrale nella promozione e nel presidio della Business Ethics e della condotta d'impresa. Tali funzioni garantiscono l'adozione e il rispetto del Codice Etico, supervisionano il Modello Organizzativo 231 e monitorano i flussi informativi e decisionali in un'ottica di trasparenza e integrità. Gli organi ADC assicurano il corretto funzionamento dei presidi anticorruzione, dei meccanismi di whistleblowing e della Due Diligence etica nei processi di procurement. Attraverso audit interni, controlli di conformità e formazione mirata, contribuiscono a diffondere la cultura della legalità all'interno dell'organizzazione. Valutano inoltre i rischi reputazionali e definiscono policy coerenti con i principi ESG, con specifico riferimento alle dimensioni sociali e di governance. In sintesi, gli organi ADC sono attori chiave nel garantire che l'etica non sia solo un insieme di regole, ma un criterio guida delle scelte aziendali.

Le competenze dei suddetti organi sono le seguenti:

A **livello direttivo**:

- approvazione della (PSQ-500) Politica per la prevenzione della corruzione e verifica del suo allineamento con la strategia aziendale;
- raccolta, dall'Alta Direzione e dalla funzione di conformità per la prevenzione della corruzione, e sottoposizione a riesame, a intervalli programmati, delle informazioni concernenti il contenuto e il funzionamento del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione (ISO 37001:2016), ove presente;
- richiesta delle risorse adeguate e appropriate necessarie per un funzionamento efficace del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;
- esercizio di una ragionevole sorveglianza sull'attuazione del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione ISO 37001:2016 da parte dell'Alta Direzione e sulla sua efficacia (ove presente);
- promozione e miglioramento continuo del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione (ISO 37001:2016), ove presente.

Alta Direzione del Gruppo Lutech:

- assicura che il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione ISO 37001:2016, laddove presente, sia stabilito, attuato, mantenuto e riesaminato, così da poter affrontare adeguatamente i rischi di corruzione;
- garantisce l'integrazione dei requisiti del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione ISO 37001:2016 all'interno dei processi aziendali, laddove presente, e nelle Politiche aziendali ove non presente;
- garantisce la distribuzione di risorse adeguate e appropriate per il funzionamento efficace del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione ISO 37001:2016, laddove presente.

Il **Collegio Sindacale**:

- verifica l'osservanza della legge e dello statuto;
- verifica il rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- verifica l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e del suo concreto funzionamento.

L'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001:

- verifica l'efficienza e l'efficacia del Modello, anche in termini di conformità tra le modalità operative adottate in concreto e i protocolli formalmente previsti dal Modello stesso;
- promuove l'aggiornamento del Modello 231;
- segnala tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- promuove le iniziative per la diffusione del Modello, nonché per la formazione e la sensibilizzazione del personale all'osservanza dei principi in esso contenuti;
- promuove interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali;
- fornisce chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- verifica, per quanto di competenza, i canali di comunicazione e segnalazione interna per le violazioni in ambito 231, garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante ai sensi del D.Lgs. 24/2023 (whistleblowing);
- formula e sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati;
- accede liberamente, nel rispetto della normativa vigente, presso qualsiasi funzione aziendale al fine di richiedere informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti;
- richiede informazioni rilevanti a consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati;
- promuove l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari in conseguenza di riscontrate violazioni del Modello.

La **funzione di conformità per la prevenzione della corruzione** (FCPC), laddove presente:

- supervisiona la progettazione e l'attuazione del sistema per la prevenzione della corruzione ISO 37001:2016;
- fornisce orientamento al personale sul sistema per la prevenzione della corruzione e sulle questioni relative alla corruzione in generale;
- assicura che il sistema per la prevenzione della corruzione sia conforme ai requisiti della Norma ISO 37001:2016;
- riferisce sulle prestazioni del sistema per la prevenzione della corruzione, nonché sulle eventuali criticità relative ad atti di corruzione o a violazioni del sistema medesimo, all'Organo Direttivo e all'Alta Direzione.

La FCPC funge inoltre da riferimento all'interno del Gruppo Lutech in ambito anticorruzione.

Il lavoro di tali strutture si configura come l'elemento che garantisce un flusso costante di informazioni e indicazioni utili per l'indirizzo e la gestione del Gruppo, che il CdA centrale controlla e valida. Quest'ultimo, adeguatamente informato, può a sua volta promuovere politiche, azioni e investimenti necessari per il

miglioramento della gestione di tutte le operazioni, avendo come riferimento le tematiche di sostenibilità che emergono dal lavoro delle diverse funzioni.

La presente Rendicontazione di Sostenibilità viene vagliata dal massimo organo di governo del Gruppo nell'ambito di un percorso di accountability sviluppato tramite reportistica strutturata, tenendo conto del quadro normativo di riferimento in materia di rendicontazione di sostenibilità. incluso il D.Lgs. 30 dicembre 2016, n. 254, come modificato e integrato dal D.Lgs. 6 settembre 2024, n. 125, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2022/2464 (Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD).

Il CEO del Gruppo e le sue prime linee - verso cui convergono le decisioni strategiche e l'approvazione delle politiche delle altre aziende del Gruppo - approvano le strategie, le politiche, i piani operativi e la Rendicontazione di Sostenibilità di Gruppo. L'organizzazione funzionale è definita a livello del CEO di Lutech S.p.A. e dei suoi primi riporti; a livello delle singole aziende del Gruppo possono essere presenti ulteriori articolazioni gerarchiche.

Per maggiori informazioni riguardanti il ruolo degli organi di Amministrazione, Direzione e Controllo, con particolare riferimento alla composizione, alle caratteristiche, alla diversità, alle competenze e all'esperienza ESG di tali organi, nonché alle informazioni fornite agli stessi e alle questioni di sostenibilità da essi affrontate, si rimanda ai paragrafi "Obbligo di informativa GOV-1 - Il ruolo degli organi di Amministrazione, Direzione e Controllo" e "Obbligo di informativa GOV-2 - Informazioni fornite agli Organi di Amministrazione, Direzione e Controllo e questioni di sostenibilità da questi affrontate" delle “Informazioni Generali”.

1.2 Obbligo di informativa G1-1 - Politiche in materia di cultura d’impresa e condotta delle imprese

La cultura d'impresa rappresenta il complesso di principi, valori, procedure e comportamenti che orientano l'agire quotidiano del Gruppo Lutech e ne guidano le relazioni con gli stakeholder interni ed esterni. Le politiche adottate dal Gruppo mirano a promuovere una condotta aziendale fondata su integrità, trasparenza, correttezza e responsabilità, prevenendo e mitigando i principali rischi connessi alla condotta d'impresa, inclusi episodi di corruzione attiva e passiva, violazioni del Codice Etico, utilizzi non responsabili delle tecnologie emergenti e, più in generale, comportamenti non coerenti con i principi aziendali.

Il presidio di tali tematiche riveste un'importanza strategica per il Gruppo, in quanto eventuali violazioni dei principi di integrità e conformità potrebbero determinare impatti reputazionali, economici e organizzativi.

Tra le principali politiche adottate dal Gruppo Lutech per definire, sviluppare e promuovere la propria cultura d'impresa si segnalano:

PSQ-500 - Politica per la Prevenzione della Corruzione

La Politica per la Prevenzione della Corruzione, predisposta dalla Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione, trae origine dall'applicazione del Modello 231 e si ispira allo standard UNI ISO 37001:2016. Aggiornata nel 2025, è stata estesa alla maggior parte delle società del Gruppo Lutech, tra cui Abex Italia S.r.l., Consulthink S.p.A., Know-How S.r.l., Kronotech S.r.l., Lutech CDM S.p.A., Lutech Digital Airport S.r.l., Lutech Sinergetica S.r.l., Lutech S.p.A., Pivotal Italia S.r.l., Softjam S.p.A., Stain S.r.l. e Tenenigen S.r.l.

Le società Eustema S.p.A. e Lutech ICT Solutions S.A. (Svizzera) hanno invece adottato una propria politica autonoma, secondo un percorso di progressiva adozione e recepimento nei rispettivi sistemi documentali.

La Politica sancisce il principio di tolleranza zero verso ogni forma di corruzione, pubblica e privata, attiva e passiva, e definisce i principi e le regole di comportamento finalizzati alla prevenzione, individuazione e gestione dei rischi corruttivi, in coerenza con gli standard internazionali in materia, inclusi i principi della Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione (UNCAC).

Il documento disciplina, tra gli altri aspetti, i rapporti con Pubblici Ufficiali, la corruzione commerciale tra privati, l'ingaggio di agenti e consulenti (soggetti a preventiva due diligence anticorruzione), le operazioni di fusione e acquisizione, i rapporti con partner e soci in affari, il divieto di intrattenere relazioni con soggetti inclusi nelle sanction lists internazionali e i contributi politici.

La Politica richiama inoltre il sistema di segnalazione whistleblowing quale strumento per comunicare eventuali episodi corruttivi tentati, presunti o effettivi.

Aggiornata nel 2025, la Politica per la Prevenzione della Corruzione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del Gruppo Lutech.

PSQ-501 - Politica Whistleblowing

La Politica Whistleblowing (PSQ-501), aggiornata nel 2025 e approvata dal Consiglio di Amministrazione, disciplina il sistema di segnalazione adottato dalle società del Gruppo Lutech che hanno recepito tale procedura, definendo le modalità operative, i ruoli e le responsabilità per la gestione delle segnalazioni rientranti nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001 e del D.Lgs. 24/2023. La Politica disciplina, inoltre, le misure di protezione degli informatori previste dalla normativa vigente in materia di tutela dei segnalanti, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante e prevedendo specifiche tutele contro eventuali atti ritorsivi. Per alcune società del Gruppo sono presenti sistemi di segnalazione autonomi: in particolare, Eustema S.p.A. e altre società che adottano specifici presidi locali dispongono di procedure e strumenti propri coerenti con i principi definiti dal Gruppo.

I meccanismi adottati dal Gruppo per individuare e segnalare preoccupazioni riguardanti comportamenti illeciti e per condurre le relative verifiche sono applicabili sia alle segnalazioni provenienti da portatori di interesse interni, quali dipendenti e collaboratori, sia a quelle provenienti da soggetti esterni che intrattengono rapporti con il Gruppo, quali fornitori, clienti, partner commerciali, consulenti, tirocinanti, azionisti e altri soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Per la maggior parte delle società del Gruppo Lutech il sistema di segnalazione è disponibile attraverso il canale dedicato “lutech.integrityline.com”, mentre Eustema S.p.A., Lutech ICT Solutions S.A. (Svizzera) e Softjam S.p.A. dispongono di un proprio sistema interno di gestione delle segnalazioni. Con riferimento alla controllata Sapim S.A., si segnala inoltre che la stessa dispone di una Politica Whistleblowing autonoma, distinta e separata rispetto a quella adottata dalla Capogruppo.

In generale, il canale di segnalazione consente l'invio di comunicazioni attraverso modalità digitali e garantisce, mediante strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'ambito delle segnalazioni comprende, in particolare:

- violazioni del diritto nazionale, incluse condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del medesimo decreto;
- violazioni del diritto dell'Unione Europea ai sensi del D.Lgs. 24/2023, incluse violazioni della normativa europea richiamata dalla disciplina applicabile, atti od omissioni lesivi degli interessi finanziari dell'Unione Europea, violazioni relative al mercato interno, alla concorrenza, agli aiuti di Stato e ai meccanismi finalizzati all'ottenimento di vantaggi fiscali indebiti.

Le eventuali segnalazioni aventi ad oggetto informazioni escluse dal perimetro sopra descritto sono trattate alla stregua di "segnalazioni ordinarie" e inoltrate alle funzioni aziendali competenti (Social Performance Team per gli aspetti relativi alla SA8000, Comitato Parità di Genere per le tematiche relative alla UNI/PdR 125:2022, Funzione Compliance per le ulteriori segnalazioni non ricomprese negli ambiti precedenti), con esclusione dell'applicabilità delle disposizioni di cui al D.Lgs. 24/2023.

Nel 2025 tale casistica era disciplinata all'interno della PSQ-501; il Gruppo prevede di formalizzare tale processo, a partire dal 2026, attraverso una procedura dedicata (PO-501 - Gestione Segnalazioni Ordinarie), specificamente destinata alla gestione delle segnalazioni in ambito SA8000 e UNI/PdR 125:2022.

Il sistema whistleblowing vieta qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata in buona fede. Tale principio è inoltre richiamato nel Codice Etico del Gruppo e nelle procedure interne, che prevedono specifiche misure di tutela del segnalante.

Il Gruppo garantisce la diffusione delle informazioni relative ai canali di segnalazione attraverso il Codice Etico, le Politiche interne e gli strumenti aziendali dedicati, informando i lavoratori circa le modalità di utilizzo del sistema e le tutele previste dalla normativa applicabile.

La gestione delle segnalazioni è affidata a funzioni individuate sulla base dell'ambito della segnalazione:

- l'Organismo di Vigilanza, ove presente, per le segnalazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- il Social Performance Team per gli aspetti relativi alla SA8000, ove applicabile;
- il Comitato Parità di Genere per le tematiche relative alla UNI/PdR 125:2022, ove applicabile;
- la Funzione Compliance per le ulteriori segnalazioni non ricomprese nei precedenti ambiti.

I soggetti incaricati della ricezione e gestione delle segnalazioni operano secondo principi di indipendenza, imparzialità e riservatezza e sono formati rispetto ai processi di gestione delle segnalazioni e alle normative applicabili.

A seguito della ricezione di una segnalazione, il Gruppo applica un processo strutturato di analisi e istruttoria finalizzato ad accertare tempestivamente i fatti segnalati. Le verifiche sono condotte secondo criteri di indipendenza, obiettività e riservatezza e possono riguardare anche episodi di corruzione attiva e passiva. Le modalità operative di gestione delle indagini sono ulteriormente descritte nell'informativa G1-3 - Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva.

Codice Etico

Il Codice Etico rappresenta il documento di riferimento valoriale per le società del Gruppo che ne hanno previsto l'adozione, ovvero Eustema S.p.A., Know-How S.r.l., Kronotech S.r.l., Lutech CDM S.p.A., Lutech Digital Airport S.r.l., Lutech Sinergetica S.r.l., Pivotal Italia S.r.l., Softjam S.p.A., Stain S.r.l. e Tenenigen S.r.l. Il Codice si

applica agli amministratori, dipendenti, collaboratori esterni, soci e, più in generale, agli stakeholder che intrattengono rapporti con il Gruppo.

Il documento, in coordinamento con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, definisce i principi e le regole di comportamento volti a prevenire la commissione dei reati presupposto e a promuovere una cultura aziendale fondata sul rispetto dei diritti umani, sulla non discriminazione, sull'integrità e correttezza nei rapporti interni ed esterni, sulla tutela delle informazioni riservate, sulla salute e sicurezza sul lavoro e sull'utilizzo responsabile delle tecnologie.

La versione più recente del Codice Etico recepisce inoltre specifici principi relativi all'utilizzo responsabile dell'Intelligenza Artificiale, in coerenza con quanto previsto dalla Politica per l'Intelligenza Artificiale Responsabile adottata dal Gruppo.

Si segnala infine che le società controllate Eustema S.p.A. e Softjam S.p.A. dispongono di un proprio Codice Etico autonomo che richiama e si allinea al Codice Etico della Capogruppo

POL-980 - Politica per l'Intelligenza Artificiale Responsabile

La Politica per l'Intelligenza Artificiale Responsabile, elaborata dal Data Privacy Manager e dal Data Analytics Practice Manager e approvata dal CEO, disciplina l'utilizzo responsabile degli strumenti di Intelligenza Artificiale all'interno di tutto il Gruppo Lutech.

La Politica individua quali principi fondamentali la conoscibilità dell'utilizzo dell'AI, il mantenimento del controllo umano sulle decisioni rilevanti (human in the loop), la prevenzione della discriminazione algoritmica e il rispetto dei principi di trasparenza, inclusione, responsabilità, imparzialità, affidabilità e sicurezza/privacy by design.

Il documento individua, inoltre, le applicazioni di Intelligenza Artificiale che il Gruppo si impegna a non perseguire, incluse quelle potenzialmente dannose o incompatibili con principi etici e di tutela dei diritti fondamentali, prevedendo specifiche attività formative rivolte ai team coinvolti.

Formazione sulla condotta d'impresa e funzioni maggiormente esposte al rischio di corruzione attiva e passiva

Il Gruppo Lutech promuove la diffusione della cultura della condotta responsabile attraverso iniziative formative rivolte ai lavoratori, differenziate in funzione del ruolo ricoperto e del livello di esposizione ai rischi di business ethics e anticorruzione.

Nel perimetro gestito dalla Capogruppo, la formazione sulla business ethics e sulla condotta d'impresa riguarda, tra gli altri, i temi della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, dell'anticorruzione, del GDPR, della sicurezza delle informazioni e, ove applicabile, del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione ISO 37001:2016.

Nel biennio 2024-2025, Lutech ha realizzato percorsi formativi online e in presenza dedicati ai temi 231, anticorruzione e condotta responsabile, rivolti alle popolazioni aziendali interessate. I nuovi dipendenti sono inoltre informati, in fase di onboarding, sui principi di comportamento previsti dal Codice Etico e sulle modalità di utilizzo dei canali di segnalazione.

L'identificazione delle funzioni e dei ruoli maggiormente esposti al rischio di corruzione attiva e passiva è svolta con modalità differenziate in funzione del perimetro societario: per Lutech S.p.A. e per le società che adottano i processi definiti dalla Capogruppo, la valutazione è condotta in coerenza con il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione ISO 37001:2016, ove presente, e con la procedura PSQ-028 Gestione del rischio.

Eustema S.p.A., invece, dispone di un proprio sistema di valutazione e di presidi documentali autonomi: l'identificazione delle figure maggiormente esposte è effettuata attraverso una mappatura interna dei processi aziendali, coerente con il proprio modello organizzativo e con i criteri di prevenzione del rischio corruttivo adottati dalla società. In entrambi i casi, le valutazioni considerano fattori abilitanti del rischio quali:

- dimensione e natura del ruolo ricoperto, distinguendo tra soggetti interni ed esterni all'organizzazione;
- accesso a informazioni rilevanti o sensibili;
- livello di discrezionalità decisionale;
- rilevanza economica delle attività gestite;
- presenza di poteri di spesa e/o firma;
- eventuali rapporti con soggetti pubblici o privati esterni.

Per Lutech S.p.A., la valutazione del rischio corruttivo è integrata nel processo di gestione del rischio disciplinato dalla procedura PSQ-028 Gestione del rischio, che prende in considerazione processi aziendali, transazioni, progetti, attività e soggetti coinvolti, al fine di individuare le aree maggiormente esposte e definire eventuali misure di trattamento e mitigazione.

Per Eustema S.p.A., la mappatura interna consente di individuare i processi e i ruoli esposti, il relativo livello di rischio e le misure di prevenzione adottate, mantenendo un presidio autonomo rispetto a quello della Capogruppo, pur in coerenza con i principi generali del Gruppo. Sulla base delle valutazioni effettuate nei rispettivi perimetri, le funzioni maggiormente esposte al rischio di corruzione attiva e passiva comprendono, in particolare, le aree Amministrazione, Finanza e Risorse Umane, Operations e Acquisti, Commerciale, Tender & Partnership, Ufficio Legale e Governance, oltre ad ulteriori ruoli caratterizzati da significativi poteri decisionali, economici o relazionali.

Di seguito, per Eustema S.p.A., sono riportate le principali funzioni e ruoli identificati come maggiormente esposti al rischio corruttivo nel perimetro oggetto di rendicontazione, si precisa che non ci sono state variazioni rispetto all'esercizio precedente:

Area	Funzioni / ruoli maggiormente esposti
Direzione Amministrazione Finanza e Risorse Umane	Direttore Amministrazione e Finanza Contabilità generale e bilancio, Tesoreria, Amministrazione e gestione cassa HR Specialist HR Assistant Direttore Amministrazione e Finanza; Contabilità generale e bilancio; Tesoreria; Amministrazione e gestione cassa; HR Specialist; HR Assistant
Direzione Operations	Direttore Comunicazione, Direttore Operations e Acquisti Procurement e RSPP HR Specialist IT Recruiter Direttore Direzione Tecnica RdC/KCM

Area	Funzioni / ruoli maggiormente esposti
Direzione Commerciale	Direttore Commerciale Enterprise & Local Government/Filiale Nord Italia Energy & Utility Communication Transportation Financial & PAL Direttore Commerciale Central Government & Welfare MEF & Agenzie
Tender & Partnership	Responsabile Tender & Partnership Tender Office Specialist/Tender Office Tender & Partnership BID Manager Legal Specialist
Ufficio Legale	Responsabile Ufficio Legale
Governance	Presidente CdA Amministratore Delegato Consigliere Presidente Collegio Sindacale Sindaca/o
Terze Parti Rilevanti	Amministratore Delegato Softjam S.p.A. (parte del Gruppo Lutech) Presidente OdV

La diffusione dei principi di integrità e dei comportamenti attesi avviene attraverso il Codice Etico, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e gli strumenti di comunicazione interna adottati dal Gruppo.

Il Codice Etico viene portato a conoscenza dei nuovi dipendenti al momento dell'ingresso in azienda, attraverso la consegna e la sottoscrizione dello stesso, al fine di garantire la conoscenza dei principi e delle regole di comportamento cui attenersi nello svolgimento delle attività lavorative.

In tale ambito, il Gruppo promuove inoltre iniziative formative rivolte ai dipendenti, con particolare attenzione alle popolazioni maggiormente esposte al rischio corruttivo e ai soggetti coinvolti nella gestione dei presidi di controllo. Nel 2025 sono stati realizzati interventi formativi in materia di Modello 231, anticorruzione e Codice degli Appalti, rivolti a funzioni a rischio, dirigenti, organi di amministrazione, direzione e controllo e altri lavoratori del Gruppo, per ulteriori dettagli si veda il paragrafo "Obbligo di informativa G1-3 - Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva".

1.3 Obbligo di informativa G1-2 - Gestione dei rapporti con i fornitori

Il Gruppo Lutech considera la gestione responsabile della catena di fornitura un elemento strategico per la creazione di valore sostenibile e per il raggiungimento degli obiettivi aziendali in ambito ambientale, sociale e di governance. I Fornitori rappresentano interlocutori fondamentali nel percorso di sviluppo sostenibile del Gruppo e il loro coinvolgimento contribuisce alla diffusione dei principi etici, ambientali e sociali lungo l'intera catena del valore.

Le funzioni Procurement delle Società del Gruppo, con il supporto delle funzioni Compliance (tra cui Ethical Risk, Data Privacy e CSR), Security e HSE, presidiano i processi di qualificazione, selezione e monitoraggio dei Fornitori, assicurando il rispetto delle Politiche di approvvigionamento e dei requisiti definiti dal Gruppo per l'acquisto di beni, servizi e prestazioni professionali.

Attraverso processi strutturati di valutazione e qualifica, il Gruppo seleziona e monitora Fornitori che condividono i valori aziendali e che operano in conformità ai principali riferimenti normativi e agli standard adottati dal Gruppo, tra cui:

- il Codice Etico;
- il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- la Politica per la prevenzione della corruzione (PSQ-500);
- i requisiti in materia di etica, tutela dei dati personali e sicurezza delle informazioni;
- i principi collegati allo standard ISO 37001:2016;
- i criteri ESG adottati nei processi di valutazione dei Fornitori.

Per Lutech S.p.A., tali elementi sono integrati anche nel processo di vendor rating, che include criteri di valutazione ESG finalizzati a considerare le performance ambientali, sociali e di governance dei partner commerciali.

Nel corso del 2025 il Gruppo ha proseguito il rafforzamento dei processi di gestione e monitoraggio della supply chain, con l'obiettivo di incrementare la consapevolezza dei Fornitori rispetto ai temi ESG e promuovere un modello di collaborazione basato sul miglioramento continuo. Le attività di monitoraggio svolte non hanno evidenziato comportamenti gravi da parte dei Fornitori in contrasto con i principi etici e di sostenibilità promossi dal Gruppo.

Il Gruppo Lutech, pur operando attraverso diverse realtà societarie, continua il percorso di progressiva armonizzazione dei processi Procurement. Nel 2025 non è ancora presente un'unica funzione Procurement centralizzata per tutte le società del Gruppo; pertanto, le modalità operative e gli strumenti utilizzati possono differire in funzione dei sistemi gestionali adottati dalle singole società.

Il monitoraggio dei Fornitori è finalizzato a:

- favorire una comunicazione efficace e trasparente tra il Gruppo e i propri partner commerciali;
- identificare tempestivamente eventuali aree di miglioramento e attivare azioni correttive;
- sviluppare rapporti di collaborazione di lungo periodo, in particolare con Fornitori caratterizzati da elevata capacità innovativa;
- promuovere una cultura orientata alla qualità, alla performance e alla sostenibilità;
- valutazione ESG dei Fornitori strategici.

Nel 2025 Lutech S.p.A. ha proseguito il percorso di approfondimento della valutazione ESG della propria base Fornitori, avviato nel 2024, coinvolgendo i Fornitori ritenuti strategici e analizzando specifici ambiti di sostenibilità, tra cui:

- aspetti sociali, con particolare riferimento al rispetto dei diritti umani, delle condizioni di lavoro e dei principi internazionali in materia;
- salute e sicurezza sul lavoro, attraverso la verifica dell'adozione di sistemi di gestione certificati, delle modalità di prevenzione dei rischi e del rispetto dei principi definiti dall'ILO;

Il processo di valutazione ESG dei Fornitori sarà oggetto di revisione nel corso del 2026, con l'obiettivo di estenderne progressivamente l'ambito di analisi - includendo, tra l'altro, gli aspetti ambientali e la gestione sostenibile della catena di fornitura, anche nei confronti dei sub-fornitori - e di darne attuazione nel corso del 2027.

Nel 2025 il Gruppo ha proseguito il percorso di evoluzione dei propri sistemi informativi e dei processi Procurement, anche in ottica di una maggiore strutturazione del monitoraggio della base Fornitori consolidata.

Screening e due diligence dei Fornitori

Nell'ambito delle attività di valutazione preventiva dei partner commerciali, Lutech S.p.A. utilizza strumenti di screening quali Orbis e Compliance Catalyst di Moody's, soluzioni KYC (Know Your Customer) finalizzate alla verifica di informazioni reputazionali, presenza in liste sanzionatorie, adverse media e profilo economico-finanziario dei Fornitori.

Per quanto riguarda il processo di due diligence anticorruzione, Lutech S.p.A. sottopone ai propri Fornitori - ad esclusione dei soggetti occasionali non rilevanti e di specifiche casistiche valutate secondo criteri di proporzionalità - il questionario MOD-506, articolato nelle seguenti versioni:

- MOD-506A - Autocertificazione conflitto di interessi - Soci in Affari (Persona Giuridica);
- MOD-506B - Autocertificazione conflitto di interessi - Soci in Affari (Persona Fisica).

Anche Eustema S.p.A. ha proseguito le attività di due diligence sui propri Soci d'Affari, attraverso la compilazione del questionario TM033.005 "Questionario Soci d'Affari" e la sottoscrizione del documento "Impegno anticorruzione soci d'affari".

Nel complesso, le attività di verifica svolte non hanno evidenziato criticità rilevanti.

Gestione delle non conformità e criteri di esclusione dei Fornitori

I Fornitori che presentano performance non adeguate rispetto ai requisiti definiti dal Gruppo sono sottoposti ad azioni correttive e, nei casi più rilevanti, possono essere sospesi o esclusi dall'elenco dei Fornitori qualificati.

Tra le principali condizioni che possono determinare interventi correttivi o l'esclusione rientrano:

- comportamenti non etici, con particolare riferimento a lavoro forzato, lavoro minorile e violazioni dei diritti umani;
- gravi incidenti ambientali o in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- non conformità rilevanti emerse nell'ambito di audit o verifiche;
- mancato mantenimento della documentazione richiesta dalla normativa applicabile in materia di sicurezza sul lavoro;
- accertate irregolarità rispetto agli obblighi di legge;
- prassi di pagamento e rispetto dei rapporti commerciali.

Il Gruppo Lutech garantisce una gestione trasparente e corretta dei rapporti economici con i propri Fornitori, assicurando una remunerazione coerente con le condizioni di mercato e il rispetto degli accordi contrattuali sottoscritti, incluse le tempistiche di pagamento definite negli ordini di acquisto e nei contratti, indipendentemente dalla dimensione del Fornitore.

Le modalità e le tempistiche di pagamento sono disciplinate dalle condizioni contrattuali applicabili alle diverse tipologie di fornitura e sono rendicontate nell'ambito dell'indicatore ESRS G1-6 - Prassi di pagamento.

In coerenza con i propri valori e con il rispetto della normativa vigente, il Gruppo Lutech non ricorre a Fornitori per i quali siano accertate violazioni in materia di lavoro sommerso, lavoro minorile, lavoro forzato o mancato rispetto dei diritti umani fondamentali.

1.4 Obbligo di informativa G1-3 - Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva

In aggiunta ai documenti, alle Politiche e ai sistemi di gestione dei rischi già descritti nei paragrafi precedenti, il Gruppo adotta ulteriori strumenti di governance e compliance volti a rafforzare il presidio dei comportamenti aziendali, compresa la prevenzione e l'individuazione della corruzione attiva e passiva e la tutela dell'integrità organizzativa. In particolare, il Gruppo promuove un sistema di gestione strutturato secondo standard internazionali riconosciuti, quale presidio a supporto di una governance solida e trasparente. Le principali certificazioni adottate dalle società del perimetro sono le seguenti:

- ISO/IEC 27001:2022, presente in 5 società del Gruppo, è lo standard internazionale per la gestione della sicurezza delle informazioni, volto a garantire adeguati livelli di protezione, integrità, disponibilità e riservatezza dei dati e dei sistemi informativi.
- ISO/IEC 20000-1:2018, presente in 2 società del Gruppo, definisce i requisiti di un sistema di gestione dei servizi IT, a garanzia della qualità, affidabilità e continuità dei servizi erogati a clienti e stakeholder.
- ISO 37001:2016, presente in 3 società del Gruppo, definisce i requisiti di un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, rafforzando i presìdi organizzativi e di controllo finalizzati alla prevenzione di fenomeni corruttivi.

L'adozione diffusa di questi standard riflette una cultura aziendale orientata alla gestione del rischio, all'integrità e alla trasparenza nei confronti di clienti, partner e stakeholder.

Società del Gruppo Lutech	ISO 37001:2016	ISO/IEC 20000-1:2018	ISO/IEC 27001:2022	Modello 231/01	Codice Etico (MOG-001)	WHISTLEBLOWING (adozione del tool e applicazione della PSQ-501)	Politica per la prevenzione della corruzione (PSQ-500)
Abex Italia S.r.l.					x		x
CDM Consulting Shanghai Co. Ltd					(in previsione per il 2026)		(in previsione per il 2026)
Cimworks S.L.					(in previsione per il 2026)		(in previsione per il 2026)
Consulthink S.p.A.			x		x	x	x
Eustema S.p.A.	x	x	x	x (autonomo)	x	x (autonomo)	x (autonomo)
Know-How S.r.l.				x	x	x	x
Kronotech S.r.l.				x	x	x	x
Lutech Balkans Sh.p.k.					(in previsione per il 2026)		(in previsione per il 2026)
Lutech CDM S.p.A.				x	x	x	x
Lutech Digital Airport S.r.l.				x	x	x	x
Lutech ICT Solutions S.A. (Svizzera)	x		x		(in previsione per il 2026)	x (autonomo)	x (autonomo)
Lutech Sinergetica S.r.l.				x	x	x	x
Lutech S.p.A.	x	x	x	x	x	x	x
Pivotal Italia S.r.l.				x	x	x	x
Sapim S.A.			x		(in previsione per il 2026)	x (autonomo)	(in previsione per il 2026)
Softjam S.p.A.				x	x	x (autonomo)	X (autonomo)
Stain S.r.l.				x	x	x	x
Tenenigen S.r.l.				x	x	x	x

Il sistema documentale principale cui far riferimento in chiave preventiva è il Modello 231 (ex D.Lgs. 231/2001) applicato in Italia e di ispirazione per le società estere, comprensivo di Codice Etico, Modello Parte Generale e Modello Parte Speciale, affiancato dalla (PSQ-500) Politica per la prevenzione della corruzione e dalla (PSQ-501) Politica whistleblowing - gestione delle segnalazioni di eventuali fatti illeciti ai sensi del D.Lgs. 24/2023, declinate per le varie società del Gruppo, e dai Manuali dei Sistemi di Gestione per la prevenzione della corruzione dove presenti. Eustema S.p.A. e Softjam S.p.A. adottano una politica whistleblowing autonoma mentre il loro Codice Etico e la politica anticorruzione fa riferimento ai documenti della Capogruppo.

La sottoscrizione del Codice Etico e della (PSQ-500) Politica per la prevenzione della corruzione da parte di tutti i dipendenti e collaboratori del Gruppo Lutech evidenzia il sistema valoriale dell'azienda sui

comportamenti ammessi e proibiti, precisando anche l'approccio da tenere durante relazioni ad alto rischio corruttivo.

La promozione di queste procedure avviene solitamente durante i processi di onboarding dei nuovi assunti, attraverso l'intranet del Gruppo, il sito web istituzionale e, dove presenti, i siti delle singole Società del Gruppo, sui quali sono disponibili il Modello 231 (parte generale e parte speciale) e il Codice Etico.

Dal 2018 è disponibile anche la (PSQ-500) Politica per la prevenzione della corruzione, integrata operativamente dal 2023 dalla (PSQ-501) Politica whistleblowing e dal relativo tool per la gestione delle segnalazioni. Eustema S.p.A. e Cimworks S.L. dispongono di un proprio portale autonomo. Softjam S.p.A. utilizza il portale di Eustema S.p.A.

Il processo di indagine in caso di sospetti casi di corruzione

Il processo di indagine, analisi e reazione in caso di sospetti casi di corruzione si articola come segue:

- Valutazione preliminare dell'ammissibilità della segnalazione e sua classificazione in base al contenuto (Rilevante, Carente, Non Rilevante/Non pertinente)
- Istruttoria per valutare la sussistenza dei fatti segnalati (fondatezza)
- Riscontro al segnalante in merito all'esito dell'istruttoria

La valutazione preliminare e il riscontro al segnalante sono di competenza dei Case Manager (ruolo indipendente, non coinvolto nella valutazione del caso), mentre l'istruttoria è di competenza degli organi OdV e FCPC, con il supporto di esperti interni o esterni qualora necessario.

Nel caso di segnalazioni in ambito SA8000 e/o UNI/PdR 125:2022, l'istruttoria è di competenza del Social Performance Team e del Comitato Parità di Genere, insieme alle funzioni interne competenti (es. HR).

Qualora il caso di corruzione sia accertato, è previsto il coinvolgimento del CEO, del CdA e del Collegio Sindacale.

Le criticità vengono comunicate al massimo organo di Controllo all'interno della reportistica prodotta dalle diverse funzioni aziendali interessate (OdV e FCPC, laddove presenti). Per i temi più generali in ambito ESG non è prevista una reportistica standard, ma solo su necessità; in Cimworks S.L. la verifica è di competenza della Direzione.

Gestione dei conflitti di interesse

Tutti i dipendenti del Gruppo, prima dell'assunzione, e tutti i collaboratori, al momento dell'ingaggio - compresi i membri del CdA - compilano un'autodichiarazione con una sezione dedicata a domande specifiche relative al conflitto di interesse. In caso di sussistenza di conflitti, le funzioni HR/Procurement, OdV e FCPC (a seconda della natura del conflitto) esaminano le risultanze e individuano le azioni per mitigare gli impatti (mancata assunzione/ingaggio, assunzione/ingaggio con restrizioni, assunzione/ingaggio senza restrizioni).

Cimworks S.L. adotta un proprio sistema che richiede ai nuovi assunti di dichiarare l'esistenza di eventuali conflitti di interesse. Non sono previste verifiche periodiche successive sul personale già in forza.

Attività formative

A completamento delle attività di presidio dei rischi in tema di Condotta delle Imprese, nel biennio 2024-2025 il Gruppo ha realizzato attività formative in materia di Business Ethics e condotta aziendale responsabile, con particolare riferimento al rispetto della normativa ai sensi del D.Lgs. 231/2001, alla prevenzione della corruzione, al GDPR, alla sicurezza delle informazioni e al sistema di gestione per la prevenzione della corruzione ISO 37001:2016.

Con specifico riferimento ai percorsi formativi dedicati al Modello 231 e all'anticorruzione, nel 2024 sono state complessivamente coinvolte 4.942 persone, con un tasso di completamento della formazione pari, rispettivamente, al 47,37% per il corso sul D.Lgs. 231/2001 - Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e al 47,57% per il corso in materia di anticorruzione.

Il Gruppo ha proseguito, nel 2025, il percorso di sensibilizzazione e formazione sui temi dell'etica e della prevenzione della corruzione, adottando un approccio maggiormente focalizzato sulle popolazioni aziendali più esposte al rischio corruttivo. Rispetto al 2024, è stata introdotta la formazione frontale, affiancata alla formazione e-learning già consolidata: sono stati realizzati interventi formativi in aula sul Modello 231, sull'anticorruzione e sul Codice degli Appalti, rivolti a funzioni a rischio, dirigenti, organi di amministrazione, direzione e controllo e altri lavoratori propri.

Si precisa che il perimetro delle due modalità formative differisce: la formazione frontale non include le società Eustema S.p.A. e Softjam S.p.A., che adottano sistemi di formazione gestiti autonomamente, mentre la formazione e-learning ricomprende l'intero perimetro del Gruppo, incluse Eustema S.p.A. e Softjam S.p.A.

Con riferimento alla formazione frontale erogata nel 2025 (Lutech S.p.A., Eustema S.p.A. e Softjam S.p.A.) su Modello 231, anticorruzione e Codice degli Appalti, la copertura formativa è risultata pari al 58% per le funzioni a rischio (18 partecipanti su 31 destinatari), al 51% per i dirigenti (79 su 154), al 48% per gli organi di Amministrazione, Direzione e Controllo (16 su 33) e al 66% per gli altri lavoratori propri (3.499 su 5.321).

Con riferimento alla formazione e-learning erogata nel 2025 sulle società italiane del Gruppo, escluse Eustema S.p.A. e Softjam S.p.A., la copertura formativa è risultata pari al 33% per le funzioni a rischio (8 partecipanti su 24 destinatari), al 52% per i dirigenti (78 su 150), al 35% per gli organi di Amministrazione, Direzione e Controllo (11 su 31) e al 64% per gli altri lavoratori propri (3.036 su 4.736). Tali valori risultano in significativo incremento rispetto al 2024, quando la copertura e-learning sul medesimo perimetro si attestava al 45% per le funzioni a rischio, al 22% per i dirigenti, al 3% per gli organi di Amministrazione, Direzione e Controllo e al 16% per gli altri lavoratori propri, con particolare rilievo per l'incremento registrato tra gli organi di Amministrazione, Direzione e Controllo (dal 3% al 35%) e tra i dirigenti (dal 22% al 52%).

2025					
Formazione frontale sul Modello 231, anticorruzione e codice appalti 2025 (Lutech S.p.A., Eustema S.p.A. e Softjam S.p.A.)	**Unità di misura**	**Funzioni a rischio**	**Dirigenti**	**Organi di Amministrazione, Direzione e Controllo**	**Altri lavoratori propri**
Copertura della formazione					
Totale di lavoratori appartenenti alla categoria	*n*	31	154	33	5.321
Totale destinatari della formazione (partecipanti)	*n*	18	79	16	3.499
Copertura formativa	%	58	51	48	66

2025					
Formazione non frontale (e-learning) sul Modello 231 e anticorruzione (Società italiane Gruppo Lutech escluse Eustema S.p.A. e Softjam S.p.A.)	**Unità di misura**	**Funzioni a rischio**	**Dirigenti**	**Organi di Amministrazione, Direzione e Controllo**	**Altri lavoratori propri**
Copertura della formazione					
Totale di lavoratori appartenenti alla categoria	*n*	24	150	31	4.736
Totale destinatari della formazione (calcolo della media dei partecipanti)	*n*	8	78	11	3.036
Copertura formativa	%	33	52	35	64

2024					
Formazione non frontale (e-learning) sul Modello 231, anticorruzione (Società italiane Gruppo Lutech escluse Eustema S.p.A. e Softjam S.p.A.)	**Unità di misura**	**Funzioni a rischio**	**Dirigenti**	**Organi di Amministrazione, Direzione e Controllo**	**Altri lavoratori propri**
Copertura della formazione					
Totale di lavoratori appartenenti alla categoria	*n*	11	152	31	4.520
Totale destinatari della formazione (calcolo della media dei partecipanti)	*n*	5	34	1	702
Copertura formativa	%	45	22	3	16

La revisione dei contenuti formativi su questi temi avviene in media ogni due anni o all'introduzione di modifiche significative ai processi interni o al quadro normativo.

Il livello di maturità dei presìdi anticorruzione risulta eterogeneo tra le società del Gruppo. A titolo esemplificativo, diverse controllate (tra cui Know-How S.r.l., Tenenigen S.r.l. e Lutech Digital Airport S.r.l.) applicano integralmente i programmi formativi standardizzati definiti dalla Capogruppo, erogati tramite la piattaforma e-learning di Gruppo e vincolati al superamento di un test di verifica finale. Consulthink S.p.A., pur non disponendo ancora di procedure proprie, è soggetta all'estensione della Politica anticorruzione di Gruppo, in attesa del completamento del percorso di integrazione.

Eustema S.p.A., Softjam S.p.A. e Lutech ICT Solutions S.A. (Svizzera) dispongono di programmi formativi propri, strutturati su più livelli in funzione del ruolo e del grado di esposizione al rischio: un livello base di sensibilizzazione generale rivolto a tutto il personale, un livello avanzato dedicato ai ruoli maggiormente esposti (aree acquisti, commerciale, legale, rapporti con la Pubblica Amministrazione) e un livello specialistico riservato alla funzione di compliance. Lutech ICT Solutions S.A. (Svizzera) ha inoltre conseguito la certificazione ISO 37001:2016 nel settembre 2025.

2. Metriche e obiettivi

2.1 Obbligo di informativa G1-4 - Casi accertati di corruzione attiva o passiva

Il Gruppo Lutech non ha riscontrato alcun episodio di corruzione attiva o passiva nel biennio 2024-2025. Conseguentemente, non vi sono stati casi di condanne o di ammende per casi di violazioni della Legge contro la corruzione attiva e passiva.

2.2 Obbligo di informativa G1-5 - Influenza politica e attività di lobbying

L'attività del Gruppo Lutech non risulta collegata ad attività di lobbying o di rilevanza pubblica. Nessun membro del CdA ha ricoperto una posizione di rilievo nella Pubblica Amministrazione nei due anni precedenti al periodo di rendicontazione 2025. Inoltre, in tali anni, non sono avvenuti contributi politici finanziari o in natura a nome e per conto del Gruppo Lutech, né in via diretta, né tramite altro ente ad essa riconducibile.

2.3 Obbligo di informativa G1-6 - Prassi di pagamento

Nel corso del 2025, il Gruppo Lutech ha continuato a monitorare le proprie pratiche di pagamento nei confronti dei fornitori di beni e servizi, con l'obiettivo di garantire una gestione trasparente e responsabile dei rapporti commerciali e il rispetto dei termini contrattualmente definiti.

Le informazioni riportate sono state elaborate considerando la totalità delle fatture ricevute dai fornitori inclusi nel perimetro di consolidamento, senza ricorso a metodologie di campionamento. L'analisi è stata effettuata considerando i periodi 1° gennaio 2024 - 31 dicembre 2024 e 1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2025. Il calcolo degli indicatori relativi alla puntualità dei pagamenti è stato effettuato considerando come "pagamenti in linea con i termini di pagamento standard" anche quelli effettuati entro un margine di tolleranza pari a 15 giorni rispetto alla scadenza contrattualmente prevista, in linea con la metodologia definita dal Gruppo per il calcolo dell'indicatore ESRS G1-6.

Nel 2025, il numero medio di giorni impiegati dal Gruppo per il pagamento di una fattura, calcolato a partire dalla data di decorrenza del termine contrattuale o legale di pagamento, è risultato pari a 50 giorni, rispetto ai 47 giorni registrati nel 2024, evidenziando un incremento del 7,35%. Tale variazione è principalmente riconducibile alla diversa composizione delle fatture gestite nel periodo e alle differenti condizioni contrattuali applicate dai fornitori.

Nel periodo considerato, il Gruppo ha gestito complessivamente 52.233 fatture nel 2025, rispetto alle 47.406 fatture del 2024, registrando un incremento del 10,18%. I pagamenti effettuati entro i termini standard, considerando il margine di tolleranza sopra indicato, sono stati pari a 25.449 nel 2025, rispetto ai 24.322 del

2024, con un incremento del 4,63%. La percentuale di pagamenti effettuati in linea con i termini standard si è attestata al 49% nel 2025, rispetto al 51% del 2024, registrando una variazione negativa del 5,04%.

Per quanto riguarda i procedimenti legali pendenti connessi a ritardi nei pagamenti, nel 2025 il Gruppo ha registrato 24 procedimenti, rispetto ai 30 del 2024, evidenziando una riduzione del 20,57%. Al momento della redazione del presente documento, non risultano procedimenti giudiziari pendenti direttamente riconducibili a ritardi nei pagamenti verso fornitori, fatta eccezione per una controversia di Softjam S.p.A. relativa a spese condominiali.

Termini di pagamento applicati

I termini di pagamento applicati dal Gruppo Lutech variano in funzione della tipologia di fornitore, della natura del servizio o della fornitura e degli accordi contrattuali sottoscritti dalle singole società del Gruppo.

Per quanto riguarda Lutech S.p.A., società capogruppo, i principali termini di pagamento adottati sono i seguenti:

- professionisti (ad esempio notai e avvocati): generalmente pagati tramite rimessa diretta, con tempistiche normalmente immediate o entro 10 giorni;
- consulenti: condizioni variabili in funzione degli accordi contrattuali, generalmente comprese tra 30 e 60 giorni data fattura fine mese, con eventuali estensioni di 10/15 giorni;
- canoni di leasing e noleggio: generalmente regolati tramite RID o bonifico bancario a 30 giorni data fattura fine mese; per alcuni fornitori specifici, quali Volkswagen e ALD, sono applicate condizioni fino a 90 giorni;
- fornitori generici di beni e servizi: normalmente regolati con termini compresi tra 30 e 60 giorni data fattura fine mese, con possibilità di estensione fino a 90/120 giorni per alcune forniture di hardware e software acquistate presso grandi distributori.

La prassi aziendale prevede il pagamento delle scadenze di fine mese normalmente il giorno 15 del mese successivo, in coerenza con il modello operativo adottato per la gestione amministrativa dei pagamenti.

Anche le società controllate applicano condizioni differenziate in relazione alle proprie caratteristiche operative e alla tipologia di fornitori gestiti. In particolare:

- alcune società applicano termini standard maggiormente uniformi, quali 30 giorni data fattura per tutte le categorie di fornitori o condizioni comprese tra 60 e 90 giorni, in funzione degli accordi contrattuali;
- per società caratterizzate da una significativa componente di servizi tecnologici e consulenziali, i termini possono prevedere condizioni quali 60 giorni data fattura fine mese con eventuali estensioni, oppure condizioni differenziate per categoria di fornitore (ad esempio consulenza tecnica fino a 120 giorni data fattura fine mese, subappalti regolati secondo la normativa applicabile al contratto, servizi professionali entro 30 giorni);
- alcune società adottano termini specifici per determinate categorie merceologiche, quali hardware e software, mentre i servizi professionali e le spese generali risultano generalmente caratterizzati da scadenze più brevi.

In particolare, alcune controllate hanno evidenziato condizioni di pagamento legate alla natura prevalente del proprio business: ad esempio, per fornitori strategici che rappresentano la maggior parte del volume di

acquisti possono essere applicati termini contrattuali dedicati (quali 60 giorni più eventuali giorni aggiuntivi), mentre per forniture di hardware/software o servizi professionali possono essere applicate condizioni differenti.

La modalità di pagamento varia, inoltre, in funzione della tipologia di fornitore e dell'area geografica. Le principali modalità utilizzate includono bonifico bancario, Ri.BA., RID e, in misura residuale, carte di credito. I fornitori nazionali sono generalmente regolati tramite Ri.BA. o bonifico bancario, mentre i fornitori esteri sono prevalentemente pagati tramite bonifico o carta di credito.

Il Gruppo Lutech si impegna affinché i termini di pagamento concordati contrattualmente siano rispettati, garantendo un presidio delle scadenze attraverso i processi amministrativi interni. Le condizioni di pagamento sono definite negli ordini di acquisto emessi dal Gruppo o formalizzate nell'ambito degli accordi quadro, ove presenti.

Alla data di redazione del presente documento, il Gruppo non dispone di un unico strumento informatico centralizzato dedicato al monitoraggio della puntualità dei pagamenti a livello consolidato; tuttavia, le informazioni necessarie alla predisposizione dell'indicatore sono raccolte attraverso i sistemi amministrativi delle singole società del Gruppo secondo la metodologia definita.

Gruppo Lutech				
Numero medio di giorni per il pagamento delle fatture	**Unità di misura**	**2024**	**2025**	**% 2025/2024**
Numero medio di giorni per il pagamento di una fattura a partire dalla data in cui inizia a decorrere il termine contrattuale o legale di pagamento	numero	47	50	*7,35%*
Numero di procedimenti legali attualmente pendenti per ritardi nei pagamenti		30	24	*-20,57%*

Gruppo Lutech				
Pagamenti in linea con i termini di pagamento standard	**Unità di misura**	**2024**	**2025**	**% 2025/2024**
Numero di fatture	numero	47.406	52.233	*10,18%*
Numero di pagamenti in linea con i termini di pagamento standard		24.322	25.449	*4,63%*
Percentuale di pagamenti in linea con i termini di pagamento standard	%	*51%*	*49%*	*-5,04%*