

**Bilancio di
Sostenibilità
2024**

CEDACRI

Indice

| | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| LETTERA AGLI STAKEHOLDERS | 1 | 2.4 Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità | 47 |
| 1. IL PROFILO DI CEDACRI | 5 | 2.4.1 IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti | 47 |
| 1.1 Il gruppo | 7 | 2.4.2 IRO-2 – Elenco degli obblighi di informativa rispettati | 51 |
| 1.2 La nostra identità e il nostro modo di lavorare | 11 | 2.4.3 Obbligo minimo di informativa sulle politiche e sulle azioni | 54 |
| 1.3 Modello di business e settori di attività | 12 | 3. AMBIENTE | 57 |
| 1.4 Lean Management e cultura del miglioramento continuo | 13 | 3.1 E1 – Cambiamenti climatici | 59 |
| 1.5 Il percorso di crescita e innovazione al fianco dei clienti | 14 | 3.1.1 Strategia | 59 |
| 1.6 Il percorso ESG | 15 | 3.1.2 Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità | 61 |
| 1.7 Certificazioni | 15 | 3.1.3 Metriche e obiettivi | 64 |
| 2. ESRS 2 – INFORMAZIONI GENERALI | 17 | 4. SOCIAL | 73 |
| 2.1 Criteri di redazione | 19 | 4.1 S1 – Forza di lavoro propria | 75 |
| 2.1.1 BP-1 – Criteri generali per la redazione della dichiarazione sulla sostenibilità | 19 | 4.1.1 Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità | 75 |
| 2.1.2 BP-2 - Informativa in relazione a circostanze specifiche | 20 | 4.1.2 Metriche e Obiettivi | 84 |
| 2.2 Governance | 22 | 4.2 S4 – Consumatori e utilizzatori finali | 97 |
| 2.2.1 GOV-1 – Il ruolo degli organi di amministrazione, direzione e | 22 | 4.2.1 Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità | 97 |
| 2.2.2 GOV-2 – Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell’impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate | 25 | 4.2.2 Metriche e obiettivi | 104 |
| 2.2.3 GOV-3 – Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione | 25 | 5. GOVERNANCE | 105 |
| 2.2.4 GOV-4 – Dichiarazione sul dovere di diligenza | 26 | 5.1 Condotta Aziendale | 107 |
| 2.2.5 GOV-5 – Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità | 26 | 5.1.1 Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità | 107 |
| 2.3 Strategia | 27 | | |
| 2.3.1 SBM-1 - Strategia, modello aziendale e catena del valore | 27 | | |
| 2.3.2 SBM-2 - Interessi e opinioni dei portatori di interesse | 29 | | |
| 2.3.3 SBM-3 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale | 31 | | |

LETTERA AGLI STAKEHOLDERS

Gentili Stakeholder,

nel 2024 Cedacri ha compiuto passi avanti nel percorso verso una crescita sostenibile, mantenendo al centro la qualità delle relazioni con clienti, dipendenti, partner e comunità. Il loro contributo ha orientato le nostre priorità e l'operatività in una logica di responsabilità e lungo periodo.

Abbiamo integrato i principi ESG nella strategia. Sul versante ambientale abbiamo ridotto l'impatto energetico delle infrastrutture adottando tecnologie più efficienti e ricorrendo a energia da fonti rinnovabili. In ambito sociale abbiamo promosso benessere e inclusione, con un team dedicato e iniziative di sensibilizzazione, tra cui il programma Cedacri Ambassador for InclusION. In materia di governance abbiamo rafforzato sicurezza informatica e compliance, in coerenza con gli standard internazionali e con le nuove normative europee.

Guardando avanti, intendiamo proseguire nel sostegno al benessere psicologico, nell'accessibilità dei servizi digitali e nella riduzione delle emissioni, contribuendo alla transizione climatica. Continueremo a investire in innovazione responsabile, nella formazione delle persone e nello sviluppo di un ecosistema digitale resiliente e trasparente.

Riteniamo la sostenibilità una leva per la creazione di valore nel tempo. Il confronto aperto con gli stakeholder rimane essenziale per un percorso equilibrato e credibile.

Grazie per l'attenzione e per il continuo supporto.


Cordiali saluti,

Luca Peyrano
Executive Chairman




Highlights

 **45+**
anni di esperienza
come fornitore del
settore bancario e
finanziario


 **127+ million**
di transazioni
gestite al giorno


 **35**
temi materiali
identificati

 Quasi **2.000**
stakeholder coinvolti

 **100%**
energia elettrica
acquistata in Italia
generata da fonti
energetiche rinnovabili


 **250**
clienti


 **78**
temi potenzialmente
rilevanti analizzati

 **30+**
azioni di rafforzamento della
sostenibilità d'impresa d'impresa
nel 2024


 **29.000 KWh**
di energia elettrica
prodotta nel 2024 dai
pannelli fotovoltaici
installati

 **1.800+**
dipendenti

 **100%**
dei dipendenti ricevono
valutazione delle
performance professionale

 **43%**
presenza femminile
nel board

 **100%**
dei dipendenti con
contratti a tempo
indeterminato

 **100%**
dei fornitori italiani da
albo valutati secondo
criteri ambientali e
sociali

1. IL PROFILO DI CEDACRI

| | | |
|-----|-------------------------------------------------------------|----|
| 1.1 | Il gruppo | 7 |
| 1.2 | La nostra identità e il nostro modo di lavorare | 11 |
| 1.3 | Modello di business e settori di attività | 12 |
| 1.4 | Lean Management e cultura del miglioramento continuo | 13 |
| 1.5 | Il percorso di crescita e innovazione al fianco dei clienti | 14 |
| 1.6 | Il percorso ESG | 15 |
| 1.7 | Certificazioni | 15 |



1.1 Il gruppo

Cedacri è il principale fornitore italiano di soluzioni informatiche integrate per il settore bancario, al fianco di numerose istituzioni finanziarie e assicurative su tutto il territorio nazionale.

Con oltre 1.800 dipendenti e più di 250 clienti, il Gruppo garantisce servizi digitali avanzati che contribuiscono all'efficienza, alla sicurezza e all'innovazione del sistema finanziario italiano.

Nel giugno 2021, Cedacri è entrata a far parte di ION Investment Group, leader globale nel settore fintech, specializzato nello sviluppo di software, dati e analisi per istituzioni finanziarie, banche centrali e grandi aziende.

Questa integrazione ha rafforzato il posizionamento strategico di Cedacri, consentendole di accedere a best practice internazionali e di consolidare il proprio impegno verso l'innovazione e la sostenibilità.

Il Gruppo Cedacri è composto da diverse società specializzate, che operano in sinergia per offrire un portafoglio completo di servizi:

- **Cedacri S.p.A.** - Capogruppo, specializzata in outsourcing informatico, Core Banking Solutions, infrastrutture tecnologiche e RegTech;
- **CAD IT S.P.A.** - Soluzioni software per l'area finanza (include CESBE S.r.l, Datafox S.r.l e CAD España S.A.);
- **SiGrade S.p.A.** - Sviluppo, gestione e integrazione di soluzioni software;
- **C-Global Cedacri Global Services S.p.A.** - Servizi di Business Process as a Service (BPaaS);
- **Docugest S.p.A.** - Servizi di stampa e postalizzazione;
- **Cedacri International S.r.L** - Software factory e servizi di BPO;
- **Berry S.r.l.** - Servizi di arricchimento dati per la gestione degli NPE.

CEDACRI



Cedacri è presente sul territorio italiano con sedi distribuite in 11 città (**) e ha 2 sedi all'estero (Repubblica Moldava e Spagna).



Italia

- BRESCIA CEDACRI S.p.A.
- VERONA CAD IT S.p.A.
- MILANO, CEDACRI S.p.A., Berry S.r.L
- ASSAGO (MI) CEDACRI S.p.A., CAD IT S.p.A., C-Global S.p.A., Docugest S.p.A.
- CASTELLAZZO BORMIDA (AL) CEDACRI S.p.A., C-Global S.p.A.
- COLLECCHIO CEDACRI S.p.A., C-Global S.p.A., Docugest S.p.A.
- PRATO CAD IT S.p.A.
- ROMA CEDACRI S.p.A., CAD IT S.p.A.
- BARI CEDACRI

(**) Cedacri ha recentemente ampliato il suo portafoglio di soluzioni per le istituzioni finanziarie, attraverso l'acquisizione di Cherry S.r.l. (per cui è in corso il rebranding a "Berry"), integrando soluzioni tecnologiche legate alla gestione innovativa dei crediti deteriorati e al monitoraggio di immobili all'asta.

9

CITTÀ IN ITALIA

2

SEDI ALL'ESTERO

Estero

- MADRID CAD IT S.p.A.
- CHISINAU CEDACRI international S.p.A.



1.2 La nostra identità e il nostro modo di lavorare

Con un ruolo strategico nel panorama tecnologico, Cedacri accompagna il sistema finanziario in un percorso di **trasformazione digitale** e di **sviluppo sostenibile**.

Attraverso un'offerta integrata, supporta banche e istituzioni nel rafforzare le proprie capacità in quattro aree chiave:

- **Digitalizzazione dei processi**, per migliorare efficienza operativa ed esperienza del cliente;
- **Cybersecurity**, per tutelare dati sensibili e garantire la sicurezza delle operazioni;
- **Conformità normativa**, con soluzioni RegTech avanzate, in grado di semplificare e automatizzare gli adempimenti;
- **Innovazione**, grazie all'adozione di tecnologie emergenti e nuovi modelli di business

L'approccio di Cedacri si basa sulla solida esperienza maturata all'interno del Gruppo ION e segue cinque principi fondamentali che guidano ogni fase della trasformazione:

1. **Built to last**
Interventi pensati per generare un impatto duraturo e strutturale.
2. **E2E Process Redesign**
Ripensamento dei processi end-to-end per ridurre la complessità, aumentare la velocità e rafforzare l'affidabilità operativa.
3. **"Unlearn" to rethink**
Evolvere significa anche sapersi mettere in discussione, puntando su formazione continua, allineamento strategico e flessibilità inter.
4. **Gemba walks**
Osservare da vicino le attività quotidiane per individuare soluzioni concrete e mirate, partendo dall'esperienza diretta.
5. **Radical Innovation**
Spingere l'innovazione mettendo al centro le esigenze del cliente e la qualità del prodotto.

1.3 Modello di business e settori di attività

Riconosciuta come punto di riferimento in Italia per **RegTech e Compliance Normativa**, Cedacri supporta le istituzioni finanziarie nell'**interpretazione delle normative** e nell'**adeguamento dei sistemi IT**. Unisce competenze regolamentari e tecnologiche per offrire un accompagnamento concreto, assicurando aggiornamenti tempestivi e soluzioni affidabili.

Nel quadro della sua strategia di trasformazione verso un modello sempre più product-oriented, Cedacri sta consolidando un portafoglio di soluzioni scalabili e digitalmente avanzate, progettate per rispondere in modo efficace alle esigenze normative, operative e di innovazione del settore finanziario.

Il Gruppo mette a disposizione un'offerta completa di strumenti digitali per il settore bancario, in grado di coprire tutte le principali **attività degli istituti finanziari** e di integrare **applicazioni specializzate** per specifiche funzioni aziendali.

A ciò si affiancano servizi di **integrazione tra sistemi IT e applicazioni**, nonché attività di **manutenzione proattiva e correttiva** su soluzioni proprietarie e di terze parti. L'offerta include anche **servizi BPaaS**, pensati per semplificare e razionalizzare i processi operativi delle banche, e **soluzioni RegTech** per la gestione degli adempimenti normativi e regolamentari. Infine, Cedacri garantisce la gestione completa dell'infrastruttura tecnologica, con servizi di cloud ibrido, business continuity e disaster recovery, assicurando così un presidio solido e sicuro dell'intero ecosistema IT.

1.4 Lean Management e cultura del miglioramento continuo

Nel 2024 Cedacri ha proseguito il percorso di adozione della metodologia **Lean**, con l'obiettivo di incrementare l'efficienza operativa e diffondere una cultura orientata al miglioramento continuo. Le iniziative si articolano lungo due direttrici principali: **process improvement con il supporto di nuove tecnologie e change management per la diffusione della cultura Lean**.

Tra i benefici attesi: il consolidamento dell'**Operational Center of Excellence Lean**, la crescita delle competenze interne e una maggiore diffusione delle pratiche di miglioramento continuo.

1. Programma di trasformazione C-Global

Attraverso il programma BPaaS C-Global, Cedacri ha promosso l'adozione delle leve Lean, Automazione e Task Management. Tra i principali risultati raggiunti nel biennio 2023-2024 si segnalano: 23 wave Lean realizzate, 122 interventi di ottimizzazione, 100% delle risorse formate e oltre 110 idee di automazione identificate.

2. Formazione Lean per i dipendenti Cedacri e ION

Cedacri ha investito in un articolato piano formativo per promuovere la cultura Lean a tutti i livelli dell'organizzazione. Il programma include:

- corsi base (in aula e online) rivolti a tutto il personale;
- percorsi avanzati per team leader e figure chiave (es. Green e Black Belt);
- attività di onboarding Lean per i neo inseriti presso le sedi del Gruppo.

1.5 Il percorso di crescita e innovazione al fianco dei clienti

Con l'ingresso nel Gruppo ION, Cedacri ha intrapreso un percorso strutturato di innovazione dell'offerta, che nel 2024 ha conosciuto una fase di consolidamento e accelerazione. Il reengineering del Core Banking è proseguito con l'introduzione di moduli sempre più intuitivi, flessibili e interoperabili, abilitando l'integrazione di nuove soluzioni esterne e il rafforzamento dei sistemi di decision making algoritmico.

La strategia si è articolata lungo quattro direttrici prioritarie, con risultati significativi:

Core:

L'architettura cloud-native è stata ulteriormente evoluta per garantire massima affidabilità, piena conformità normativa e un'ottimizzazione continua del Total Cost of Ownership (TCO). La struttura modulare, basata su microservizi, ha abilitato funzionalità plug-and-play e servizi BPaaS di nuova generazione.

Marketplace:

Le possibilità di configurazione personalizzata delle soluzioni sono state ampliate, consentendo agli istituti di creare esperienze su misura. La collaborazione con realtà FinTech ha conosciuto un'evoluzione significativa, rafforzando l'ecosistema di innovazione e accelerando lo sviluppo di nuovi progetti digitali.

Digital:

L'esperienza utente è stata riprogettata con un focus ancora più marcato sulla multicanalità, rendendo l'interazione più fluida, accessibile e adattabile alle esigenze individuali. La nuova interfaccia assicura continuità d'uso su tutti i dispositivi, migliorando usabilità e coinvolgimento.

Analytics:

Gli strumenti di data intelligence sono stati potenziati per fornire una lettura in tempo reale di rischi e indicatori chiave. Tra le principali innovazioni rientrano la profilazione dinamica dei clienti, servizi automatizzati e personalizzati, Robo-advice e nuovi modelli di valutazione del credito più efficienti e accurati.

1.6 Il percorso ESG

A partire dal **2020**, Cedacri ha istituito una struttura di **Governance della Sostenibilità** con l'obiettivo di presidiare in modo sistematico i temi ESG e promuovere comportamenti responsabili e una cultura aziendale attenta agli impatti ambientali, sociali e di governance. In questo ambito è stato formalmente costituito il **Comitato Sostenibilità**, organo interno dedicato all'indirizzo e al coordinamento delle iniziative ritenute rilevanti per l'organizzazione. A supporto delle attività del Comitato è stato inoltre nominato un **Referente ESG**, con compiti di supervisione operativa e di raccordo tra le funzioni aziendali coinvolte. Il presente documento rappresenta la **terza edizione del Bilancio di Sostenibilità** del Gruppo e testimonia l'impegno di Cedacri a garantire trasparenza e tracciabilità nel percorso di integrazione dei criteri ESG nelle proprie strategie e nei processi aziendali. A conferma dell'approccio adottato, Cedacri ha ottenuto la **medaglia di bronzo di EcoVadis**, riconoscimento internazionale che valuta le performance aziendali in materia di sostenibilità ambientale, etica, diritti umani e acquisti responsabili. Inoltre, CAD IT España ha aderito al **Global Compact delle Nazioni Unite**, impegnandosi a promuovere i dieci principi fondamentali in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione.

1.7 Certificazioni

A completamento del presidio ESG, il Gruppo Cedacri ha ottenuto nel tempo diverse certificazioni, che attestano la **conformità a standard internazionali** in ambiti chiave quali qualità, sicurezza delle informazioni e salute e sicurezza.

| Certificazione | Descrizione | Legal Entity |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| ISO 9001:2015 | Sistemi di gestione per la qualità · Requisiti Definisce i criteri per un sistema di gestione della qualità | Cedacri S.p.A. CAD IT S.p.A. CAD IT España S.A. SiGrade C-GLOBAL DOCUGEST |
| ISO 20000-1:2018 | Information technology · Service management · Part 1: Service management system requirements Specifica i requisiti per un sistema di gestione dei servizi IT | Cedacri S.p.A. |
| ISO 27001:2022 | Information security, cybersecurity, and privacy protection · Information security management systems Norma per la gestione della sicurezza delle informazioni | Cedacri S.p.A. CAD IT SPA CESBE S.r.l. CAD IT España S.A. C-GLOBAL |
| ISO 45001:2018 | Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro · Requisiti | CAD IT S.p.A. CESBE S.r.l. |
| PCI DSS 4.0.1 | Payment Card Industry Data Security Standard · Standard di sicurezza nell'industria delle carte di pagamento per la protezione dei dati dei titolari | Cedacri S.p.A. C-GLOBAL CEDACRI INTERNATIONAL |
| ISAE 3402 | Assurance Reports on Controls at a Service Organization · Standard internazionale per la verifica dei controlli interni di un'organizzazione che fornisce servizi | Cedacri S.p.A. |
| SWIFT Service Bureau certification | Qualifica richiesta da SWIFT basata su un framework di controlli (Provider Security Controls Framework) atta a garantire la qualità, la sicurezza e l'affidabilità dei propri provider | Cedacri S.p.A. |
| Regolamento EIDAS (UE) 910/2014 | Regolamento (UE) n. 910/2014 in materia di identificazione elettronica e servizi fiduciari per le transazioni Stabilisce un quadro normativo per l'identificazione elettronica e i servizi fiduciari | Cedacri S.p.A. |
| FSC | FSC Chain of Custody · Traccia i materiali certificati FSC lungo tutta la filiera produttiva, dalla foresta al prodotto finale | Docugest SPA |
| EFR 1000-2 edizione 5 | Empresa Familiarmente Responsable · Certificazione che attesta l'adozione di un modello gestionale orientato al work-life balance, basato su flessibilità, rispetto e impegno reciproco. | CAD IT España S.A. |

2. ESRS 2 – INFORMAZIONI GENERALI

| | | |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1 | Criteri di redazione | 19 |
| 2.1.1 | BP-1 – Criteri generali per la redazione della dichiarazione sulla sostenibilità | 19 |
| 2.1.2 | BP-2 - Informativa in relazione a circostanze specifiche | 20 |
| 2.2 | Governance | 22 |
| 2.2.1 | GOV-1 – Il ruolo degli organi di amministrazione, direzione e | 22 |
| 2.2.2 | GOV-2 – Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate | 25 |
| 2.2.3 | GOV-3 – Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione | 25 |
| 2.2.4 | GOV-4 – Dichiarazione sul dovere di diligenza | 26 |
| 2.2.5 | GOV-5 – Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità | 26 |
| 2.3 | Strategia | 27 |
| 2.3.1 | SBM-1 - Strategia, modello aziendale e catena del valore | 27 |
| 2.3.2 | SBM-2 - Interessi e opinioni dei portatori di interesse | 29 |
| 2.3.3 | SBM-3 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale | 31 |
| 2.4 | Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità | 47 |
| 2.4.1 | IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti | 47 |
| 2.4.2 | IRO-2 – Elenco degli obblighi di informativa rispettati | 51 |
| 2.4.3 | Obbligo minimo di informativa sulle politiche e sulle azioni | 54 |

2.1 Criteri di redazione

2.1.1 BP-1 – Criteri generali per la redazione della dichiarazione sulla sostenibilità

Cedacri ha avviato il proprio percorso di rendicontazione di sostenibilità adottando, negli anni passati, i **GRI (Global Reporting Initiative)** Standards per la comunicazione delle performance ambientali, sociali e di governance. Nel 2024, Cedacri ha compiuto un ulteriore passo avanti, pubblicando il suo primo documento ispirato agli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**, introdotti dalla **Direttiva (UE) 2022/2464** e recepiti in Italia con il **D.Lgs. 125/2024**. Si tratta di un’iniziativa volontaria, che segna l’inizio di un nuovo approccio alla trasparenza e alla responsabilità d’impresa, in linea con le più recenti direttive comunitarie.

Il **perimetro di riferimento** (di seguito anche “Cedacri”, “il Gruppo” o “il Gruppo Cedacri”) coincide con quello del bilancio consolidato e comprende tutte le società controllate in modo integrale:

- Cedacri S.p.A.
- CAD IT S.p.A. (include CESBE S.r.l, Datafox S.r.l e CAD España S.A.)
- SiGrade S.p.A.
- C-global Cedacri Global Services S.p.A.
- Docugest S.p.A.
- Cedacri International S.p.A.
- Berry S.r.l.

I contenuti delle sezioni dedicate all’ambiente, alla dimensione sociale e alla governance sono stati selezionati in base all’analisi di doppia materialità condotta internamente, oppure risultano richiesti dagli standard ESRS.

Il documento offre una panoramica estesa sull’interazione del Gruppo con i propri interlocutori lungo l’intera filiera, nei casi in cui siano emersi elementi significativi in termini di impatti, rischi o opportunità. Le strategie, le iniziative e gli obiettivi descritti si estendono anche ai soggetti esterni coinvolti, quando rilevante.

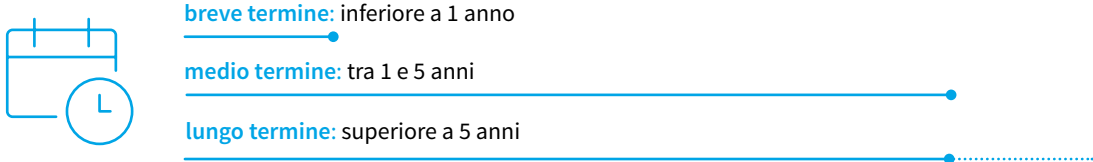
A partire dal 2024, Cedacri ha adottato i criteri previsti dagli ESRS per la raccolta e la presentazione dei dati. Per favorire il confronto, sono stati inclusi anche i dati del 2023, pur tenendo conto delle differenze metodologiche rispetto al modello utilizzato in passato. Le fonti e le ipotesi utilizzate sono indicate nelle sezioni dedicate agli indicatori quantitativi.



2.2.2 BP-2 - Informativa in relazione a circostanze specifiche

Orizzonte temporale

Ai fini della rendicontazione, Cedacri ha definito tre intervalli temporali di riferimento, in linea con quanto previsto dagli ESRS:



Queste categorie orientano la definizione degli obiettivi ESG, la gestione di impatti, rischi e opportunità, e il monitoraggio delle performance nel tempo.

Utilizzo di stime e grado di incertezza

Nel processo di raccolta e presentazione delle informazioni non sempre è stato possibile disporre di dati completi o aggiornati. In questi casi, Cedacri ha fatto ricorso a valutazioni basate su criteri ragionevoli, utilizzando:

- indicatori di settore e fonti secondarie;
- parametri standardizzati, come quelli previsti dal GHG Protocol¹;
- proiezioni ottenute da dati parziali.

Le ipotesi adottate sono illustrate nelle sezioni pertinenti, con indicazione delle fonti, dei metodi utilizzati e dei limiti noti, in particolare nella sezione “E1-6 – Emissioni di GHG Scope 1, 2, 3 ed emissioni totali di GHG”. Anche in presenza di margini di approssimazione, le informazioni fornite mantengono un elevato grado di affidabilità, grazie all’adozione di pratiche riconosciute a livello internazionale.

¹ Il GHG Protocol (Greenhouse Gas Protocol) è lo standard internazionale più utilizzato per la contabilizzazione e la rendicontazione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG).

Filiera e ambito di analisi

Per le aree considerate materiali (si veda “SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale”), Cedacri ha esteso l’analisi anche alle attività collegate **a monte e a valle** rispetto al proprio core business, secondo quanto emerso dall’analisi di doppia materialità. Tuttavia, la **disponibilità di dati diretti lungo la filiera risulta ancora parziale**, a causa di:

- differenze strutturali tra i fornitori;
- assenza di strumenti condivisi per la raccolta sistematica delle informazioni;
- mancanza di riferimenti specifici per il settore in cui opera Cedacri;
- livelli di maturità ESG non omogenei tra le controparti.

Per questo motivo, nel primo anno di applicazione degli ESRS, il Gruppo ha scelto di:

- concentrarsi sui fornitori diretti, quando rilevanti;
- utilizzare stime basate su dati medi di settore.

L’obiettivo è quello di **ampliare progressivamente la copertura informativa**, coinvolgendo in modo più strutturato i partner lungo la catena di fornitura.

Aggiornamenti metodologici

Per garantire la continuità e la possibilità di confronto, i **dati del 2023 sono stati rielaborati** secondo i nuovi criteri previsti dagli ESRS, ove tecnicamente possibile.

Eventuali **modifiche nei metodi di calcolo**, riclassificazioni o correzioni sono segnalate nelle sezioni dedicate, in linea con i principi di trasparenza e significatività previsti dagli standard. Le **future revisioni** metodologiche saranno comunicate in modo chiaro, con evidenza degli impatti sui dati storici.

2.2 Governance

2.2.1 GOV-1 – Il ruolo degli organi di amministrazione, direzione e

In considerazione della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, la Capogruppo ha adottato un sistema di amministrazione e controllo cosiddetto tradizionale.

Assemblea dei Soci

L’Assemblea dei Soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto.

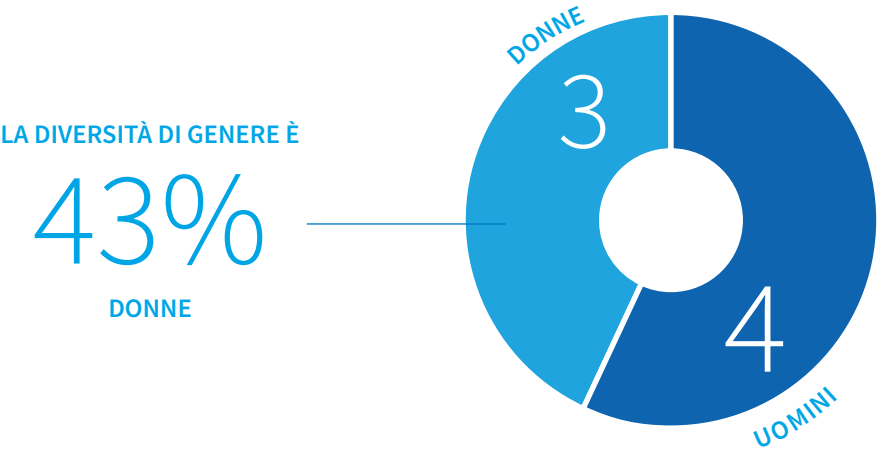
Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei **poteri di gestione ordinaria e straordinaria** della Società ed ha facoltà di compiere atti ritenuti utili ed opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, tranne quelli riservati per legge all’Assemblea dei Soci.

Il Consiglio di Amministrazione definisce gli indirizzi strategici dell’impresa, approva i piani e i programmi di sviluppo, e vigila sull’andamento complessivo della gestione. Esso assicura l’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società, anche attraverso l’adozione di idonei strumenti di controllo e monitoraggio delle attività aziendali.

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Al **Presidente del Consiglio di Amministrazione**, come da previsioni statutarie, compete di convocare le riunioni, definire l'ordine del giorno e adoperarsi affinché tutti gli amministratori possano apportare in modo consapevole il proprio contributo alle discussioni del Consiglio di Amministrazione e, quindi, alla formazione delle relative volontà. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, inoltre, rappresenta legalmente la Società, firmando la corrispondenza e ogni altro documento che richieda l'apposizione della firma sociale. Adotta in caso di urgenza provvedimenti di competenza del Consiglio di Amministrazione. È altresì responsabile delle relazioni con i soci, le Autorità, gli organismi nazionali, sopranazionali e associativi. Il Presidente del Consiglio assume altresì il ruolo di **Executive Chairman**, al quale sono delegati poteri gestori e di rappresentanza della Società. A fine esercizio 2024, il Consiglio di Amministrazione è composto da **7 membri**, di cui 4 sono indipendenti. La diversità di genere è garantita dalla presenza di 3 donne e 4 uomini. All'interno del Consiglio, un membro ricopre un ruolo esecutivo.



Competenze ed esperienze dei componenti del Consiglio di Amministrazione

I membri degli organi amministrativi, gestionali e di vigilanza dell'impresa possiedono un solido background professionale e pluriennali esperienze in ambiti rilevanti per la condotta aziendale responsabile, tra cui **governance, compliance, risk management, etica d'impresa e sostenibilità**. La società promuove costantemente l'aggiornamento delle competenze attraverso programmi di formazione dedicati e l'adozione di best practice nazionali e internazionali. L'impresa ha adottato un Codice Etico e specifiche policy aziendali in materia di integrità, trasparenza e responsabilità, che costituiscono un riferimento costante per l'operato degli organi sociali e per la diffusione di una cultura aziendale allineata ai principi ESG.

Nel complesso, la **multidisciplinarietà delle expertise** presenti supporta al meglio la definizione e supervisione delle strategie, incluse le sfide legate alla sostenibilità, all'innovazione tecnologica e alla trasformazione organizzativa.

Collegio Sindacale e revisione legale dei conti

Il Collegio Sindacale è composto da **tre membri effettivi e da due supplenti**. Esso è nominato ed opera ai sensi di legge. I sindaci durano in carica per tre esercizi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica.

Il Collegio Sindacale è l'organo di controllo della Società, incaricato di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

Il controllo contabile sulla Società è esercitato da una **società di revisione iscritta nell'apposito registro**.

Comitato di Sostenibilità

Il Comitato di Sostenibilità è **composto da 12 membri**: 2 membri del Consiglio di Amministrazione (Executive Chairman e Chief Learning Officer), 3 figure apicali (Direttore Generale, Operations and Technology, Chief Administrative Officer e General Counsel) e altri 7 membri provenienti dalle funzioni operative.

Responsabilità degli organi con funzioni di supervisione strategica, gestione e controllo

Nel corso del 2024, Cedacri ha applicato per la prima volta l'**analisi di doppia materialità** per identificare e valutare gli aspetti rilevanti legati alla sostenibilità, considerando sia le conseguenze generate sulle persone e sull'ambiente, sia le implicazioni economiche per l'azienda. Questo nuovo metodo ha permesso di avviare un processo di valutazione sistematica degli Impatti, Rischi e Opportunità (IRO), con l'obiettivo di costruire un sistema decisionale più consapevole e orientato al lungo periodo.

Il management ha partecipato attivamente alla fase di analisi, esprimendo valutazioni puntuali sui principali elementi di rispettiva competenza. I risultati sono presentati al Consiglio di Amministrazione, in sede di approvazione del documento.

Cedacri prevede di rafforzare progressivamente questo approccio, definendo modalità operative e frequenza di aggiornamento per garantire un monitoraggio continuo e coerente con l'evoluzione del contesto normativo e strategico.

Per ulteriori approfondimenti sugli aspetti considerati prioritari e sul loro legame con la strategia aziendale, si rimanda al capitolo SBM-3.

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

Presieduto dall’Executive Chairman, Il Comitato di Sostenibilità si riunisce periodicamente per monitorare l’avanzamento delle iniziative di sostenibilità, valutare i rischi e le opportunità e promuovere l’integrazione dei temi ESG nella strategia aziendale. Il referente operativo ESG coordina la raccolta e l’analisi dei dati, supportando l’implementazione delle strategie e la rendicontazione delle performance di sostenibilità. Questa struttura garantisce un **presidio trasversale** sui temi materiali, rafforzando la cultura aziendale e la **creazione di valore sostenibile** lungo la catena del valore.

In un’ottica di ulteriore integrazione dei temi ESG nei processi decisionali, Cedacri prevede di includere argomenti legati alla sostenibilità all’interno delle **Quarterly Business Review**, favorendo un confronto strutturato e ricorrente con il management. A supporto di questo percorso, sarà inoltre introdotto un **OKR (Objective and Key Results) dedicato ai temi ESG**, con l’obiettivo di rafforzare l’allineamento tra strategia aziendale e obiettivi di sostenibilità.

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

Alla luce dei cambiamenti normativi in atto e dell’attenzione crescente da parte degli stakeholder, l’azienda sta valutando la possibilità di introdurre sistemi che **colleghino progressivamente gli obiettivi ambientali, sociali e di governance ai meccanismi di incentivazione**, in modo da rafforzare l’integrazione della sostenibilità nella gestione aziendale.

2.2.4 GOV-4 – Dichiarazione sul dovere di diligenza

Cedacri riconosce la propria responsabilità nel **prevenire e gestire eventuali effetti negativi**, attuali e potenziali, connessi alle proprie attività. Sebbene non sia ancora stato implementato un sistema strutturato di valutazione preventiva, nel 2024 è stato avviato un **percorso di rafforzamento delle pratiche di gestione e controllo** in ambito ambientale, sociale e di governance. In questo contesto, la valutazione degli impatti negativi viene condotta nell’ambito dell’analisi di materialità, quale strumento chiave per identificare e dare priorità ai temi più rilevanti per l’azienda e i suoi stakeholder.

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

Nel corso del 2024, la governance della sostenibilità ha seguito il modello consolidato negli anni precedenti, con un **assetto strutturato a presidio dei temi ESG**. Il Consiglio di Amministrazione, supportato dalla supervisione Comitato Sostenibilità, ha approvato le attività di rendicontazione di sostenibilità. In parallelo, il Referente Operativo ESG, con il coinvolgimento del management, ha definito gli obiettivi strategici e monitorato le iniziative ESG.

Il **modello di governance della Sostenibilità** è costituito dalle strutture descritte di seguito.

Comitato di sostenibilità

Il Comitato è composto da 12 membri: 2 membri del Consiglio di Amministrazione (Executive Chairman e Chief Learning Officer), 3 figure apicali (Direttore Generale Operations and Technology, Chief Administrative Officer e General Counsel) e altri 7 membri provenienti dalle seguenti funzioni aziendali:

- Internal Communication & ESG;
- Comunicazione e Relazioni Esterne;
- Orga, Mgmt, HSE;
- Procurement & Real Estate;
- Training & Development;
- Certificazioni;
- Human Resources & Organization.

Il Comitato Sostenibilità ha **funzioni istruttorie, di natura propositiva, consultiva e attuativa**, in conformità con gli standard internazionali, le norme e le regolamentazioni in materia di Governance di Sostenibilità nel settore a cui appartiene Cedacri.

Struttura ESG




Cedacri ha istituito la funzione aziendale di “Internal Communication & ESG” che riporta a Orga, Mgmt, HSE all’interno della direzione Human Resources & Organization. Il responsabile della funzione, che ricopre anche il ruolo di **referente ESG**, funge da **collegamento tra il Comitato Sostenibilità e le varie funzioni aziendali**, coordinando la raccolta e l’analisi dei dati relativi alla sostenibilità, supportando la preparazione dei report di sostenibilità e gestendo le relazioni con gli stakeholder esterni a Cedacri su temi ESG.

2.3 Strategia

2.3.1 SBM-1 - Strategia, modello aziendale e catena del valore

Prodotti, servizi, settori e mercati

Nel periodo di rendicontazione, Cedacri ha consolidato il proprio ruolo di principale fornitore italiano di **soluzioni informatiche integrate per il settore bancario**. Il portafoglio offerto comprende una vasta **gamma di servizi**, tra cui:

-  **Core banking solutions**, a copertura di tutte le attività core delle Istituzioni Finanziarie
-  **System Integration & AM** System Integration tra sistemi IT, servizi e software
-  **Application Maintenance** di soluzioni proprietarie e di terze parti

-  **Soluzioni BPaaS** a supporto dei processi operativi delle banche
-  **Sviluppo e configurazione soluzioni software verticali**
-  **Soluzioni RegTech** per la gestione degli aspetti di regulatory e compliance normativa
-  **Gestione di tutte le componenti dell’infrastruttura tecnologica e Cloud, Business Continuity e Disaster Recovery** e orchestrazione di servizi di **Hybrid Cloud**

Cedacri supporta **oltre 250 clienti**, principalmente aziende appartenenti al settore dei **Financial Services**, con una prevalenza di banche operanti in Italia. All’interno del portafoglio clienti circa il 5% della clientela ha sede in Paesi Europei.

Cedacri non opera in nessuno dei settori elencati al paragrafo 40(d) dell’ESRS 2 SBM-1 (combustibili fossili, produzioni chimiche, armi controverse, coltivazione e produzione di tabacco) e, di conseguenza, non presenta ricavi associati a tali attività.

Strategia relativa a questioni di sostenibilità, catena del valore e modello di business

Per Cedacri, l’impegno verso un modello di crescita responsabile rappresenta una **scelta strategica** e un **elemento distintivo nel panorama competitivo**. L’azienda guarda con attenzione alle esperienze di realtà italiane e internazionali attive nel settore tecnologico, traendo ispirazione da pratiche avanzate per rafforzare il proprio posizionamento.

All’interno di questa visione, è stato avviato un **percorso di trasformazione** che mira a rendere la sostenibilità parte integrante del modo di operare dell’organizzazione. L’obiettivo è promuovere una **maggiore consapevolezza interna** e favorire l’adozione diffusa di comportamenti coerenti con i principi ESG, in ogni ambito dell’attività aziendale.

2.3.2 SBM-2 - Interessi e opinioni dei portatori di interesse

Cedacri attribuisce un ruolo centrale al **confronto continuo e strutturato con i propri interlocutori**, considerandolo uno strumento chiave per individuare con tempestività aspetti rilevanti legati alla sostenibilità e per orientare in modo consapevole le scelte strategiche in ambito ambientale, sociale e di governance.

Il coinvolgimento attivo di chi è direttamente o indirettamente interessato dalle attività del Gruppo consente di **intercettare segnali emergenti, integrare punti di vista differenti** nei processi decisionali e rafforzare la capacità dell'organizzazione di **generare valore nel tempo**.

Questo approccio si fonda su principi di **trasparenza, inclusione e responsabilità**, ed è ispirato a riferimenti riconosciuti a livello internazionale, tra cui i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani e le Linee guida OCSE per le imprese multinazionali.

.....

Stakeholder mappati e modalità di coinvolgimento

Nel corso del 2024, Cedacri ha condotto un'analisi di doppia materialità, all'interno della quale è stata definita una **mappa aggiornata degli interlocutori chiave**. Il perimetro relazionale individuato riflette l'insieme delle **controparti con cui il Gruppo intrattiene rapporti continuativi e significativi**. Il processo si è svolto in coerenza con le indicazioni fornite da EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group), adottando un approccio basato sia sull'esperienza interna sia sul confronto diretto con soggetti esterni.

Il coinvolgimento è avvenuto attraverso due principali canali:

- il contributo delle **funzioni aziendali** che intrattengono rapporti continuativi con le diverse categorie di stakeholder;
- l'invio di **questionari specifici a un campione selezionato di soggetti esterni**, per raccogliere valutazioni puntuali sugli aspetti percepiti come prioritari.

Sono stati coinvolti stakeholder appartenenti a sei gruppi.

- **Management** – Figure apicali e responsabili di funzione, portavoce della visione strategica e del posizionamento del Gruppo.
- **Dipendenti** – **Personale interno**, coinvolto tramite canali digitali e strumenti di comunicazione interna.
- **Clienti** – Banche e istituzioni finanziarie, servite sia in modalità full outsourcing sia con soluzioni dedicate, rappresentative della clientela di riferimento.
- **Fornitori** – Partner operativi e fornitori di beni e servizi tecnologici e consulenziali, parte integrante della catena di erogazione del servizio.
- **Comunità** – Attori del territorio, come enti pubblici, organizzazioni e associazioni con cui Cedacri collabora per generare valore condiviso.
- **Istituzioni** – Università, enti di ricerca, associazioni di settore e autorità, coinvolti per favorire il confronto su temi strategici e di interesse collettivo.

Questa attività ha rappresentato una tappa fondamentale nell'ambito dell'analisi di doppia materialità. I contributi raccolti sono stati integrati nel processo di identificazione e valutazione degli **impatti, rischi e opportunità** rilevanti per Cedacri, considerando sia le ricadute sull'ambiente, sulle persone e sulla società, sia le implicazioni finanziarie per il Gruppo.

Le evidenze emerse sono state sottoposte al management, che ha validato l'elenco degli aspetti materiali, rafforzando l'allineamento tra le priorità strategiche e le aspettative degli stakeholder. Questo approccio ha confermato il ruolo centrale dell'analisi di materialità come leva per **orientare le scelte e definire le priorità della sostenibilità in Cedacri**.

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

Nel 2024, Cedacri ha adottato un approccio strutturato per l'identificazione e la valutazione degli **Impatti, Rischi e Opportunità rilevanti**, in conformità con il principio della **doppia** rilevanza previsto dagli ESRS. Questo approccio ha consentito di analizzare in modo integrato:

- da un lato, gli effetti che le attività del Gruppo generano sull'ambiente, sulle persone e sulla società (**prospettiva inside-out**);
- dall'altro, le implicazioni che i fattori ESG possono avere sulla performance economico-finanziaria e sulla capacità di generare valore nel tempo (**prospettiva outside-in**).

Il processo di valutazione ha portato alla definizione di un **set di IRO materiali**, successivamente integrati nelle aree strategiche prioritarie del Gruppo. L'obiettivo è costruire una **strategia di sostenibilità concreta, misurabile e pienamente allineata** con i processi decisionali e operativi. La governance di questi aspetti è affidata a un modello organizzativo articolato, che coinvolge il **Comitato Sostenibilità, un Referente ESG operativo e le funzioni aziendali interessate**, garantendo coerenza, presidio e trasparenza lungo tutto il ciclo di gestione.

E1 - Cambiamenti climatici

Sebbene operi in un settore a bassa intensità ambientale, il Gruppo riconosce l'urgenza delle **sfide legate al cambiamento climatico e alla transizione verso un'economia a basse emissioni**. L'impegno si traduce in un insieme di azioni volte a ridurre l'impatto ambientale diretto e indiretto delle proprie attività, promuovendo un **modello operativo più efficiente, consapevole e resiliente**.

Impatti diretti: derivano principalmente dal **consumo energetico** associato ai data center, agli uffici aziendali, alla mobilità del personale e all'utilizzo di materiali. In risposta, Cedacri ha avviato un percorso strutturato di **efficientamento energetico dell'infrastruttura IT**, ha incrementato l'**approvvigionamento da fonti rinnovabili** e continua a produrre energia in autonomia grazie a un **impianto fotovoltaico** attivo presso la sede di Collecchio.

Impatti indiretti: riguardano soprattutto i consumi energetici lungo la catena di fornitura a monte. Per ridurre l'**impronta carbonica associata allo Scope 2**, Cedacri ha adottato politiche di acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili, contribuendo a contenere l'esposizione a fattori esogeni e a rafforzare la sostenibilità dell'intera filiera.

Rischi: l'aumento dei costi energetici, in un contesto segnato da instabilità geopolitiche e macroeconomiche, rappresenta un potenziale fattore critico. Tensioni internazionali e variazioni nei tassi di interesse possono incidere sull'inflazione e sui costi di approvvigionamento, con effetti sulla competitività.

S1 - Forza lavoro propria

Le persone rappresentano il cuore dell'organizzazione e un **asset strategico per la crescita sostenibile del Gruppo**. Cedacri promuove un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e orientato allo sviluppo delle competenze, riconoscendo il ruolo centrale del benessere e della valorizzazione del capitale umano.

Impatti: i principali impatti materiali riguardano il **work-life balance, contrattazione collettiva, salute e sicurezza sul lavoro, parità di genere e sviluppo professionale**. Tra le azioni più rilevanti già avviate nel corso del 2024.

- Elevata stabilità lavorativa per i dipendenti Cedacri, in totalità inquadrati tramite contratti a tempo indeterminato.
- Valutazione meritocratica delle performance, valorizzando il merito e orientando le decisioni di crescita.
- Attivazione di programmi per il benessere psico-fisico dei dipendenti.
- Possibilità per i dipendenti di richiedere contratti part-time su base annua, con priorità per categorie svantaggiate come disabili e genitori di figli piccoli.

Rischi: la mancata valorizzazione delle risorse umane può compromettere l’attrattività dell’azienda, aumentare il turnover e ridurre il livello di coinvolgimento, con impatti negativi su **produttività e innovazione**.

Opportunità: un ambiente di lavoro equo e stimolante rappresenta un **vantaggio competitivo per attrarre talenti**, rafforzare la coesione interna e promuovere la capacità di innovazione.

Tutti i dipendenti del Gruppo sono inclusi nel perimetro di rendicontazione ai sensi degli ESRS. Gli impatti materiali possono interessare categorie specifiche, come giovani talenti, caregiver, persone con responsabilità familiari o dipendenti in modalità ibrida.

S4 - Consumatori e utilizzatori finali

Il Gruppo Cedacri si impegna a garantire un’**esperienza utente sicura, trasparente e accessibile**. L’attenzione alla protezione dei dati, alla qualità dei servizi e all’accessibilità è parte integrante della responsabilità aziendale.

Impatti: il Gruppo assicura **elevati standard nella gestione dei dati**, promuove la trasparenza informativa e investe in soluzioni avanzate di sicurezza informatica. La **certificazione ISO 27001** testimonia l’impegno nella protezione delle informazioni e nella prevenzione di accessi non autorizzati. Inoltre, Cedacri sviluppa strumenti digitali – come il software AML per il contrasto al riciclaggio – che rafforzano i controlli finanziari.

Rischi: in un contesto di crescente digitalizzazione, eventuali **vulnerabilità nei sistemi informatici** o nella protezione dei dati possono generare rischi operativi, reputazionali e legali. Anche la mancata manutenzione dei software o l’obsolescenza dei dati possono compromettere la qualità dei servizi offerti.

G1 - Condotta d’impresa

L’ecosistema tecnologico di Cedacri rappresenta un elemento chiave del modello di business e un fattore necessario per l’innovazione e la competitività nel settore. **L’infrastruttura digitale, i sistemi informativi e le soluzioni software sviluppate internamente costituiscono asset strategici**, la cui gestione richiede un presidio costante in termini di affidabilità, sicurezza e continuità operativa.

Cedacri adotta un **approccio integrato alla governance dei dati e della sicurezza informatica**, fondato su principi di trasparenza, integrità e responsabilità. La protezione delle informazioni, la tutela della privacy e la resilienza delle infrastrutture IT sono considerate priorità trasversali, che coinvolgono l’intera organizzazione e si riflettono nella relazione fiduciaria con clienti, partner e stakeholder istituzionali.

Impatti: l’adozione diffusa di **tecnologie digitali e algoritmiche** rende il mantenimento dell’infrastruttura IT, lo sviluppo del software e la gestione dei dati i principali ambiti materiali per Cedacri. Gli impatti si manifestano nella capacità di garantire **continuità al business aziendale**, resilienza delle infrastrutture informatiche e protezione della proprietà intellettuale sviluppata dal Gruppo.

Rischi: nonostante l’adozione di misure di protezione avanzate in ambito cybersecurity, permane il rischio di **attacchi ransomware o violazioni dei dati**. Nel caso in cui le infrastrutture informatiche utilizzate da Cedacri non risultassero sufficientemente resilienti e solide, tali eventi potrebbero causare interruzioni operative, danni reputazionali e perdite economiche significative.

Opportunità: l’evoluzione tecnologica rappresenta una **leva di competitività** che Cedacri può sfruttare a proprio vantaggio. L’introduzione di soluzioni basate su GenAI offre al Gruppo una concreta opportunità di migliorare l’efficienza operativa attraverso l’ottimizzazione dei processi interni e lo sviluppo di servizi innovativi per il settore finanziario.

La gestione responsabile dell’ecosistema digitale è supportata da un **impianto di governance solido e multilivello**. Cedacri si avvale di strumenti e presidi che includono il **Codice Etico, il Modello Organizzativo 231, canali di segnalazione** riservati (whistleblowing) e misure specifiche per la prevenzione della corruzione. Questi strumenti contribuiscono a garantire comportamenti etici, trasparenza nei processi decisionali e conformità alle normative vigenti, rafforzando la fiducia degli stakeholder e la reputazione del Gruppo.

Impatti, rischi e opportunità materiali (IRO) risultanti dalla valutazione di materialità

| TEMA | IRO | TIPO | OPERAZIONI PROPRIE / CATENA DEL VALORE | ORIZZONTE TEMPORALE |
|--------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------------|---------------------|
| E1 – Cambiamenti climatici | | | | |
| E1.2-Mitigazione dei cambiamenti climatici | Il business model di Cedacri prevede consumi energetici elevati e può comportare elevati emissioni di CO2 in atmosfera | Impatto effettivo negativo | Operazioni proprie | Breve termine |
| | Adottando tecnologie efficienti e fonti di energia rinnovabile, l'azienda riduce la propria impronta di carbonio, contribuendo alla mitigazione delle emissioni di gas serra | Impatto effettivo positivo | Operazioni proprie | Breve termine |
| E1.3-Energia | L'approvvigionamento da fonti di energia rinnovabile riduce l'impronta di carbonio dell'azienda | Impatto effettivo positivo | Entrambi | Breve termine |
| | Il modello di business di Cedacri comporta un elevato consumo energetico per lo svolgimento delle attività chiave (es. gestione data center, infrastrutture IT, applicativi software, ...) | Impatto effettivo negativo | Entrambi | Breve termine |
| | Eventuali tensioni geopolitiche potrebbero avere un impatto diretto sul costo dell'energia, con un aumento in bolletta per Cedacri | Rischio | Catena del Valore | Breve termine |
| | Eventuali tensioni geopolitiche/ evoluzione dei tassi di interesse potrebbero avere un impatto sull'inflazione/ sull'aumento dei costi di fornitura per Cedacri | Rischio | Catena del Valore | Lungo termine |
| S1 - Forza lavoro propria | | | | |
| S1.1.1-Occupazione sicura | Cedacri garantisce un'elevata sicurezza occupazionale riducendo l'incertezza lavorativa per i dipendenti. Questo porta a una maggiore stabilità economica e sociale per i lavoratori e le loro famiglie. | Impatto effettivo positivo | Operazioni proprie | Breve termine |
| | La sicurezza lavorativa fornita da Cedacri migliora il benessere psicologico e la produttività, riducendo turnover e assenteismo | Impatto effettivo positivo | Operazioni proprie | Breve termine |
| | In caso di necessità di riduzione del personale, il costo di uscita per i dipendenti a tempo indeterminato potrebbe rappresentare un costo rilevante | Rischio | Operazioni proprie | Medio termine |
| S1.1.2-Orario di lavoro | Scadenze troppo strette che costringono i team a lavorare oltre l'orario standard per lunghi periodi aumentano il rischio di burnout e dimissioni | Impatto potenziale negativo | Operazioni proprie | Medio termine |

| TEMA | IRO | TIPO | OPERAZIONI PROPRIE / CATENA DEL VALORE | ORIZZONTE TEMPORALE |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------------|---------------------|
| S1.1.3-Salari adeguati | Salari adeguati e trasparenti, combinati con incentivi di performance, aumentano il livello di motivazione dei dipendenti, migliorando la loro produttività e performance | Impatto potenziale positivo | Operazioni proprie | Medio termine |
| | Un sistema retributivo competitivo aiuta a fidelizzare i dipendenti e a ridurre la necessità di continue assunzioni e formazioni, ottimizzando i costi operativi legati alla gestione del personale | Opportunità | Operazioni proprie | Breve termine |
| | Un incremento dei salari per rimanere competitiva nel mercato del lavoro, porta ad un aumento dei costi del personale, riducendo i margini di profitto | Rischio | Operazioni proprie | Medio termine |
| S1.1.4-Dialogo sociale | Il coinvolgimento regolare delle rappresentanze sindacali nelle decisioni aziendali aiuta a identificare e risolvere potenziali problematiche prima che sfocino in conflitti aperti, scioperi o azioni legali | Impatto potenziale positivo | Operazioni proprie | Breve termine |
| | Un dialogo sociale trasparente incentiva la collaborazione, riduce il turnover e migliora la motivazione e il coinvolgimento del personale traducendosi in migliore produttività, minore assenteismo e maggiore soddisfazione dei clienti | Impatto potenziale positivo | Operazioni proprie | Breve termine |
| | Conflitti con le rappresentanze sindacali possono sfociare in scioperi o altre forme di protesta, causando interruzioni nelle attività aziendali e perdite economiche | Rischio | Operazioni proprie | Breve termine |
| S1.1.5-Libertà di associazione, esistenza di comitati aziendali e diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori | La possibilità per i lavoratori di aderire a rappresentanze sindacali e di partecipare a comitati aziendali rafforza il senso di appartenenza e la trasparenza organizzativa. In Cedacri, dove il capitale umano è l’asset principale, questo migliora la collaborazione interna ai team e facilita il coinvolgimento aziendale | Impatto effettivo positivo | Operazioni proprie | Breve termine |
| S1.1.6-Contrattazione collettiva, compreso il tasso di lavoratori coperti da contratti collettivi | I dipendenti di Cedacri sono regolati secondo i CCNL per ciascuna categoria di appartenenza. La contrattazione collettiva assicura che i dipendenti beneficino di condizioni lavorative standardizzate e giuste, promuovendo equità e trasparenza all’interno dell’azienda | Impatto effettivo positivo | Operazioni proprie | Breve termine |
| | Gli accordi collettivi potrebbero prevedere aumenti salariali obbligatori, benefit aggiuntivi (es. welfare aziendale), nuove politiche di sicurezza e formazione obbligatoria, generando costi più elevati per l’azienda rispetto a politiche retributive individuali o flessibili. Inoltre, la contrattazione collettiva può imporre limitazioni sulla gestione dell’orario di lavoro e sui processi di assunzione e licenziamento, rendendo più costoso adeguarsi ai vincoli contrattuali | Rischio | Operazioni proprie | Breve termine |
| S1.1.7-Work-life balance | Un buon equilibrio tra vita lavorativa e personale riduce lo stress e previene il burnout, garantendo decisioni più accurate, minori errori e un servizio di alta qualità per i clienti | Impatto effettivo positivo | Operazioni proprie | Breve termine |
| | La presenza di misure specifiche volte a garantire maggiore flessibilità per determinate casistiche (genitori con figli sotto 5 anni, 104, ...) aumenta la soddisfazione dei dipendenti e riduce lo stress | Impatto effettivo positivo | Operazioni proprie | Medio termine |
| | Il lavoro ibrido e flessibile consente ai dipendenti di ottimizzare il tempo lavorativo, evitando picchi di stress e mantenendo alta la produttività nel lungo termine | Impatto effettivo positivo | Operazioni proprie | Breve termine |
| | Politiche volte a migliorare il work-life balance e l'estensione dei benefit possono accrescere la soddisfazione del personale, ridurre il turnover e favorire un maggiore coinvolgimento | Opportunità | Operazioni proprie | Medio termine |

| TEMA | IRO | TIPO | OPERAZIONI PROPRIE / CATENA DEL VALORE | ORIZZONTE TEMPORALE |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------------|---------------------|
| S1.1.8-Salute e sicurezza | L'implementazione e il rafforzamento di sistemi di gestione e politiche di salute e sicurezza sul lavoro, riducono il rischio di incidenti e malattie tra i dipendenti. Questo migliora il loro benessere, favorisce un aumento del morale e contribuisce a una maggiore produttività complessiva dell'azienda. In particolare, Docugest potrebbe necessitare di politiche dedicate in linea con la sua attività operativa | Impatto effettivo positivo | Operazioni proprie | Lungo termine |
| | Cedacri fornisce nel piano di welfare aziendale comprendente le principali coperture assicurative sanitarie | Impatto effettivo positivo | Operazioni proprie | Breve termine |
| | L'adozione di misure preventive e la conformità alle normative di salute e sicurezza riducono il rischio di contenziosi legali e delle spese assicurative, migliorando la stabilità finanziaria dell'azienda | Opportunità | Operazioni proprie | Lungo termine |
| S1.2.1-Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore | Cedacri ha lanciato nel 2024 un progetto di awareness e leadership femminile al fine di valorizzare i talenti all'interno del Gruppo e sensibilizzare i dipendenti in merito a tali argomenti. | Impattoeffettivo positivo | Operazioni proprie | Lungo termine |
| | Un ampio gender pay gap impatta negativamente il livello di soddisfazione dei dipendenti donna | Impatto effettivo negativo | Operazioni proprie | Medio termine |
| | Il raggiungimento della parità retributiva da parte di Cedacri potrebbe richiedere un aumento dei salari verso i collaboratori donna | Rischio | Operazioni proprie | Breve termine |
| S1.2.2-Formazione e sviluppo delle competenze | Programmi di formazione su materie digitali permettono a Cedacri di rimanere competitiva, migliorando la qualità dei servizi e l'efficienza operativa | Impatto effettivo positivo | Entrambi | Medio termine |
| | Programmi di formazione non al passo con l'evoluzione del settore fintech e software development potrebbe generare un gap di competenze critiche (AI, machine learning, cybersecurity), riducendo la competitività rispetto ai competitor più innovativi | Rischio | Operazioni proprie | Medio termine |
| S1.2.3-Occupazione e inclusione delle persone con disabilità | Le iniziative per l'inclusione delle persone con disabilità favoriscono un ambiente di lavoro più ergonomico, accessibile e attento al benessere di tutti i dipendenti | Impatto effettivo positivo | Operazioni proprie | Breve termine |
| | L'integrazione di persone con disabilità nella forza lavoro riduce le disuguaglianze e promuove una cultura aziendale più equa e diversificata, con un impatto positivo sul clima aziendale | Impatto potenziale positivo | Operazioni proprie | Breve termine |
| S1.2.4-Misure contro la violenza e le molestie sul posto di lavoro | L'implementazione di politiche come il Codice Etico e la Policy Diversity & Inclusion, che includono misure chiare per contrastare la violenza e le molestie sul posto di lavoro, garantiscono un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, migliorando il benessere psicologico dei dipendenti | Impatto effettivo positivo | Operazioni proprie | Breve termine |
| | Iniziative di consapevolezza aiutano a promuovere una comunicazione rispettosa e riducono il rischio di molestie | Impatto effettivo positivo | Operazioni proprie | Breve termine |
| S1.2.5-Diversità | Le iniziative D&I permettono di creare un ambiente di lavoro più accogliente e stimolante per tutti i dipendenti, riducendo discriminazioni e promuovendo equità | Impatto effettivo positivo | Operazioni proprie | Breve termine |
| | La definizione di una policy D&I garantisce l'allineamento delle attività aziendali a obiettivi di inclusione e pari opportunità | Impatto effettivo positivo | Operazioni proprie | Breve termine |

| TEMA | IRO | TIPO | OPERAZIONI PROPRIE / CATENA DEL VALORE | ORIZZONTE TEMPORALE |
|--------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------------|---------------------|
| S1.3.4-Privacy | L'adozione di policy specifiche per la protezione dei dati assicura che i dipendenti abbiano diritti chiari e accesso a strumenti per proteggere la propria privacy, riducendo il rischio di utilizzi impropri delle informazioni personali | Impatto effettivo positivo | Operazioni proprie | Breve termine |
| | L'attivazione di corsi di formazione dedicati alla prevenzione di data breach e sviluppo di codice sicuro garantisce che i dipendenti comprendano le best practice per la protezione dei dati e il rispetto della normativa | Impatto effettivo positivo | Operazioni proprie | Medio termine |
| | L'avvio di interventi per il rafforzamento della cybersecurity e l'adeguamento alla normativa (Es. DORA e NIS2) contribuisce a mitigare i rischi di accessi non autorizzati ai dati personali | Impatto effettivo positivo | Operazioni proprie | Breve termine |
| | Il mancato rispetto della normativa GDPR può esporre Cedacri a sanzioni economiche significative da parte delle autorità di regolamentazione, oltre a contenziosi legali con i dipendenti. Anche un errore nella gestione delle informazioni personali può comportare segnalazioni e multe elevate | Rischio | Operazioni proprie | Medio termine |
| Onboarding | Un sistema di affiancamento delle nuove risorse (Es. programmi buddy) può facilitarne l’inserimento in azienda | Impatto potenziale positivo | Operazioni proprie | Medio termine |
| Engagement | La definizione di processi e percorsi finalizzati alla valorizzazione dei talenti consente di acquisire e trattenere competenze distintive in azienda | Impatto effettivo positivo | Operazioni proprie | Medio termine |
| | La definizione di processi e percorsi finalizzati allo sviluppo dei "futuri leader" e al mantenimento del know-how aziendale consente di gestire le fasi di transizione senza impatti negativi sulla performance aziendale | Impatto effettivo positivo | Operazioni proprie | Medio termine |
| | Le analisi del clima aziendale consentono di monitorare il coinvolgimento, aumentare il senso di partecipazione e creare un ambiente lavorativo produttivo | Impatto effettivo positivo | Operazioni proprie | Breve termine |
| | Il confronto continuativo tra il management e i collaboratori finalizzato alla condivisione della strategia aziendale rafforza il senso di appartenenza e supporta la trasparenza dell’ambiente di lavoro | Impatto effettivo positivo | Operazioni proprie | Breve termine |
| | Necessaria l’attivazione di iniziative in linea con la risoluzione delle criticità segnalate/ feedback ricevuti dai collaboratori. Rischio di perdita di fiducia da parte dei collaboratori in caso di “no action” | Impatto effettivo negativo | Operazioni proprie | Breve termine |
| Turnover | L'attivazione di Exit Interview ai colleghi in uscita consentirebbe a Cedacri di comprendere i gap dell'offerta verso il collaboratore e disegnare soluzioni di rimedio per migliorare la retention | Impatto potenziale positivo | Operazioni proprie | Medio termine |
| | Se il turnover non è gestito in modo efficace, l’uscita di dipendenti esperti può causare una perdita di competenze chiave e rallentare i processi operativi. L'assenza di un sistema strutturato di knowledge transfer potrebbe amplificare questo impatto | Impatto potenziale negativo | Operazioni proprie | Medio termine |
| | Un elevato turnover può generare insicurezza e demotivazione nei dipendenti rimasti, soprattutto se percepiscono che l’azienda non sta affrontando in modo adeguato le cause delle dimissioni | Impatto effettivo negativo | Operazioni proprie | Medio termine |
| | Un turnover elevato comporta costi significativi per la ricerca, selezione e formazione di nuovi dipendenti. Se l’azienda non riesce a trattenere il proprio capitale umano, dovrà investire risorse aggiuntive per sostituire figure chiave, con un impatto finanziario rilevante | Rischio | Operazioni proprie | Medio termine |
| Chiarezza dei ruoli e delle responsabilità | Cedacri fornisce chiare job description che aiutano il lavoratore a comprendere meglio il perimetro entro cui svolgere le proprie attività, evitando conflitti con colleghi e migliorando la produttività | Impatto effettivo positivo | Operazioni proprie | Medio termine |

| TEMA | IRO | TIPO | OPERAZIONI PROPRIE / CATENA DEL VALORE | ORIZZONTE TEMPORALE |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------------------------------------|---------------------|
| Talent management | Se l'azienda non riesce a offrire opportunità di crescita chiare e competitive, i migliori talenti potrebbero scegliere di lasciare l'azienda per competitor che propongono percorsi di sviluppo più attrattivi. Questo porta a una perdita di know-how e all'aumento dei costi per sostituire profili altamente qualificati | Rischio | Operazioni proprie | Medio termine |

| S4 - Consumatori ed utilizzatori finali | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------|---------------|
| S4.1.1-Privacy consumatori/ utenti finali | La crescente attenzione alla protezione dei dati offre a Cedacri l'opportunità di sviluppare e vendere soluzioni avanzate di cybersecurity, data governance e compliance sulla privacy alle aziende clienti, rafforzando la propria posizione come leader | Opportunità | Catena del valore | Medio termine |
| S4.1.3-Accesso all'informazione (di qualità) | Cedacri sviluppa soluzioni informatiche e abilita i servizi ICT di numerose banche italiane. Necessario per Cedacri mantenere elevati standard di data quality a garanzia della veridicità delle informazioni distribuite/ disponibili tramite i propri sistemi | Impatto effettivo positivo | Catena del Valore | Breve termine |
| | Cedacri si impegna a comunicare in maniera trasparente e affidabile le informazioni chiave relative alla propria attività ed offerta (e.g. bilanci di esercizio, impegno per la sostenibilità, descrizione dell'offerta, ...) | Impatto effettivo positivo | Catena del valore | Breve termine |
| S4.2.1-Salute e sicurezza consumatori/utenti finali | Cedacri ha realizzato interventi in ambito Cybersecurity al fine di ridurre i rischi di manipolazione/ furto dei dati finanziari degli utenti finali | Impatto effettivo positivo | Catena del valore | Breve termine |
| | Cedacri ha adottato un Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni certificato ISO 27001, che garantisce elevati standard nella protezione dei dati personali. Questo riduce il rischio di accessi non autorizzati e tutela gli utenti finali da possibili violazioni che potrebbero comprometterne la sicurezza finanziaria e personale | Impatto effettivo positivo | Catena del valore | Breve termine |
| | Cedacri offre soluzioni software AML (es. GIANOS) a operatori del sistema finanziario. Tale software consente di migliorare l'individuazione e la prevenzione di eventuali attività di riciclaggio | Impatto effettivo positivo | Entrambi | Breve termine |
| S4.3.1-Non discriminazione consumatori/utenti finali | Cedacri sviluppa e gestisce per conto dei propri clienti bancari modelli di valutazione creditizia che si basano su dati oggettivi e metodologie condivise con la banca stessa. La corretta manutenzione di questi modelli e le relative attività di aggiornamento aiutano a garantire equità nelle valutazioni svolte dagli operatori del credito, riducendo il rischio di discriminazione tra imprese e consumatori | Impatto effettivo positivo | Operazioni proprie | Breve termine |
| S4.3.4-Accesso a canali di comunicazione e presentazione di lamentele | Cedacri offre diversi canali di comunicazione per garantire ai clienti la possibilità di segnalare criticità o richiedere chiarimenti sui propri servizi. Questo favorisce la trasparenza e rafforza la relazione con gli utenti | Impatto effettivo positivo | Catena del valore | Medio termine |
| | Cedacri monitora periodicamente la qualità del proprio servizio clienti e la gestione delle segnalazioni, raccogliendo feedback per migliorare la user experience e identificare aree di miglioramento nei processi interni | Impatto effettivo positivo | Catena del Valore | Breve termine |
| Business Continuity | Cedacri effettua regolarmente test di disaster recovery (es. interruzione energetica) e cyber stress per garantire la resilienza e continuità dei servizi offerti. Inoltre, Cedacri ha avviato interventi di adeguamento alle normative DORA e NIS2 per garantire una maggiore resilienza delle proprie infrastrutture IT | Impatto effettivo positivo | Catena del Valore | Lungo termine |

| TEMA | IRO | TIPO | OPERAZIONI PROPRIE / CATENA DEL VALORE | ORIZZONTE TEMPORALE |
|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------|---------------------|
| Cybersecurity | Cedacri effettua regolarmente test di disaster recovery e cyber stress per garantire la resilienza e continuità dei servizi offerti | Impatto effettivo positivo | Entrambi | Lungo termine |
| | Nonostante le misure di protezione avanzate, un attacco ransomware su larga scala potrebbe causare la perdita temporanea di dati, il pagamento di riscatti o danni alla reputazione aziendale, con conseguenze economiche dirette | Rischio | Operazioni proprie | Medio termine |
| G1 - Condotta d’impresa | | | | |
| G1.1-Condotta d’impresa | L’adozione di un sistema di governance strutturato, l’implementazione del MOG 231 e di un sistema di risk management contribuiscono alla sostenibilità e alla trasparenza del mercato | Impatto effettivo positivo | Catena del Valore | Lungo termine |
| | L’adozione di standard etici elevati da parte di Cedacri, tra cui la ISO 9001 per la qualità, spinge le aziende valutate ad adottare pratiche più trasparenti e conformi ai requisiti normativi. Questo rafforza la credibilità delle imprese nel mercato, contribuendo a migliorare la qualità e l’affidabilità del sistema economico nel suo complesso | Impatto effettivo positivo | Catena del valore | Medio termine |
| G1.2-Cultura aziendale | Cedacri promuove una cultura aziendale basata su etica, trasparenza e accountability, influenzando positivamente il settore in cui opera. Il Codice Etico di Cedacri stabilisce i principi di integrità e responsabilità che vengono diffusi anche tra partner e fornitori, contribuendo a un mercato più equo | Impatto effettivo positivo | Catena del Valore | Lungo termine |
| | Cedacri al momento è priva di un set di valori aziendali condivisi con i propri stakeholder; le pratiche interne di Cedacri potrebbero svilupparsi in direzioni potenzialmente contraddittorie/ incoerenti tra di loro ed esporre Cedacri ad un rischio di riduzione della fiducia da parte degli stakeholder chiave. Inoltre, le pratiche aziendali potrebbero essere incoerenti con i principi/ i valori fondamentali della sostenibilità | Impatto effettivo negativo | Operazioni proprie | Medio termine |
| G1.6.1-Rapporti con i fornitori | Cedacri applica criteri di valutazione ESG ai fornitori, influenzando il settore a migliorare la propria sostenibilità e trasparenza | Impatto effettivo positivo | Catena del Valore | Medio termine |
| G1.7.2-Formazione corruzione e tangenti | La crescente attenzione degli organi di controllo riguardo i temi della corruzione e delle tangenti potrebbero imporre corsi di formazione obbligatori. Questo potrebbe impattare i costi che Cedacri deve sostenere per formare i propri dipendenti | Rischio | Operazioni proprie | Medio termine |
| Innovazione e Digitalizzazione | Cedacri ha introdotto linee guida “green” nel ciclo di sviluppo del software (Es. green coding) | Impatto effettivo positivo | Operazioni proprie | Medio termine |
| | Cedacri presidia l’innovazione tecnologica e valuta nel continuo opportunità di evoluzione della propria offerta (Es. GenAI, quantum computing, ...) | Impatto effettivo positivo | Operazioni proprie | Lungo termine |
| | Cedacri potrebbe integrare le nuove tecnologie basate su GenAI nei propri processi interni e ottenere un miglioramento in termini di efficienza operativa | Opportunità | Operazioni proprie | Medio termine |
| Creazione e protezione della proprietà intellettuale | Cedacri deve impegnarsi per la costruzione di un ambiente lavorativo aperto e che incoraggia l’innovazione, adottando procedure e pratiche per il riconoscimento e la protezione della proprietà intellettuale | Impatto effettivo positivo | Operazioni proprie | Medio termine |
| | Senza adeguata protezione della proprietà intellettuale, le soluzioni software di Cedacri potrebbero essere copiate o utilizzate senza autorizzazione, portando a perdite economiche, danni alla reputazione aziendale e conseguente perdita di competitività | Rischio | Operazioni proprie | Lungo termine |

2.4 Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

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

L'analisi di doppia materialità

Quadro generale

Nel 2024, Cedacri ha condotto un'analisi dei temi rilevanti, adottando il principio della doppia rilevanza previsto dagli ESRS, in particolare ESRS 1 e ESRS 2, e seguendo le indicazioni operative contenute nell'EFRAG Implementation Guidance 1 (IG1). Questo esercizio ha rappresentato un passaggio chiave per rafforzare l'integrazione dei fattori ESG nel modello di business e nei processi decisionali del Gruppo, oltre a costituire la base metodologica per la rendicontazione ai sensi della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Il processo è stato progettato per essere solido, replicabile e aggiornabile nel tempo, e ha coinvolto trasversalmente funzioni aziendali e stakeholder esterni. L'obiettivo è stato duplice:

- identificare gli **impatti** generati da Cedacri su ambiente, persone e governance (prospettiva inside-out);
- valutare i **rischi** e le **opportunità** ESG in grado di influenzare la performance economico-finanziaria del Gruppo (prospettiva outside-in).

Struttura del processo

L'analisi si è articolata in otto fasi sequenziali e interconnesse:

1

ANALISI DEL CONTESTO

La fase iniziale ha previsto una ricognizione approfondita del contesto interno ed esterno in cui opera Cedacri.

- **Internamente**, sono stati analizzati il modello di business, le attività core, le risorse critiche (come dati, capitale umano e infrastrutture tecnologiche), il posizionamento competitivo e le dinamiche settoriali.
- **Esternamente**, l'analisi ha incluso benchmark di settore, evoluzioni normative, trend emergenti e riferimenti internazionali (GRI, SASB - Sustainability Accounting Standards Board, ecc.).

Questa fase è stata arricchita da 15 **interviste qualitative a figure chiave del management e delle funzioni operative**, con l'obiettivo di raccogliere insight strategici e individuare vulnerabilità e opportunità lungo la catena del valore.

2

SELEZIONE PRELIMINARE DEI TEMI

A partire dalla lista dei temi ESG proposta dall'ESRS 1 (paragrafo AR 16), Cedacri ha costruito una **long list di 78 temi potenzialmente rilevanti**, integrando elementi specifici per il proprio contesto operativo. Sono stati considerati anche temi non esplicitamente previsti dagli standard, ma emersi come significativi in base a:

- **analisi dei rischi e delle opportunità strategiche;**
- **evoluzioni normative e settoriali;**
- **feedback preliminari degli stakeholder.**

Ogni tema è stato assegnato a un referente interno per la successiva fase di valutazione.

3

IDENTIFICAZIONE DEGLI IRO

Per ciascun tema, sono stati identificati IRO, secondo le definizioni ESRS:

- **impatti**: effetti positivi o negativi, attuali o potenziali, generati da Cedacri su persone, ambiente o governance;
- **rischi**: eventi ESG che possono compromettere la performance economica, la reputazione o l'accesso al capitale;
- **opportunità**: benefici derivanti da innovazione, transizione sostenibile, nuove normative o cambiamenti nei comportamenti di mercato.

Ogni IRO è stato descritto in termini di origine (es. attività dirette o partner esterni), stakeholder coinvolti, orizzonte temporale e standard ESRS di riferimento.

4

VALUTAZIONE DEGLI IMPATTI

Gli impatti sono stati valutati sulla base dei criteri di severità definiti da EFRAG:

- **scala:** intensità dell’impatto;
- **ampiezza:** numero di soggetti o estensione dell’ambiente coinvolto;
- **irrimediabilità:** difficoltà nel ripristinare la situazione originaria;
- **probabilità:** solo per impatti potenziali.

Le valutazioni sono state espresse su scala da 1 (bassa) a 5 (alta). La severità è stata calcolata come media dei primi tre parametri, ponderata per la probabilità nei casi di impatti potenziali. Le valutazioni sono state validate con i referenti delle funzioni aziendali coinvolte.

5

VALUTAZIONE DI RISCHI E OPPORTUNITÀ

Per ciascun rischio e opportunità sono stati considerati:

- **magnitudo dell’effetto finanziario** (su costi o ricavi);
- **probabilità di accadimento.**

Anche in questo caso, i punteggi sono stati espressi su scala da 1 a 5 e combinati per ottenere un indicatore sintetico. Dove disponibili, sono stati utilizzati dati quantitativi, scenari previsionali e benchmark settoriali; in assenza di dati puntuali, si è fatto ricorso a valutazioni qualitative basate su evidenze empiriche.

6

COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Per garantire una visione ampia e rappresentativa, Cedacri ha condotto un sondaggio rivolto a stakeholder interni ed esterni, tra cui:

- **clienti,**
- **fornitori,**
- **istituzioni,**
- **comunità locali,**
- **dipendenti,**
- **management.**

I risultati hanno contribuito a raffinare le valutazioni e a validare le priorità emerse, assicurando che le prospettive degli stakeholder fossero integrate nel processo.

7

DEFINIZIONE DELLE SOGLIE DI MATERIALITÀ

A ciascun tema è stato assegnato il punteggio massimo tra gli IRO associati. Le soglie per considerare un tema “materiale” sono state:

- **impatti: punteggio > 3,0;**
- **rischi e opportunità: punteggio > 1,5.**

Un tema è stato incluso nella rendicontazione se almeno uno degli IRO superava la soglia. I temi materiali così identificati costituiscono la base della strategia ESG del Gruppo.

8

VALIDAZIONE FINALE

L’intero processo, inclusa la lista finale dei temi materiali, è stato presentato e approvato dal Management Committee e dal Consiglio di Amministrazione, orientando l’impostazione sia della strategia ESG sia della rendicontazione.

Le evidenze emerse dall’analisi sono state presentate in forma aggregata, fornendo anche un collegamento sistematico con gli standard ESRS e con gli obiettivi di sostenibilità dichiarati da Cedacri.

Coerenza e replicabilità del processo

Il processo di analisi è stato formalizzato in una metodologia interna documentata, pensata per garantire:

- trasparenza e tracciabilità delle fonti informative, degli assunti e dei criteri utilizzati;
- replicabilità nel tempo, sulla base di cambiamenti nel contesto, evoluzioni normative, nuovi rischi emergenti e feedback degli stakeholder.

Il sistema di scoring verrà mantenuto come base per l’aggiornamento della valutazione nei prossimi esercizi, anche in funzione dei feedback degli stakeholder e dell’evoluzione normativa, con l’obiettivo di migliorare l’affidabilità e la capacità predittiva dell’analisi di doppia materialità.

2.4.2 IRO-2 – Elenco degli obblighi di informativa rispettati

| TEMA | PAGINA |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 2. ESRS 2 – Informazioni Generali | |
| 2.1.1 BP-1 – Criteri generali per la redazione della dichiarazione sulla sostenibilità | 19 |
| 2.2.2 BP-2 - Informativa in relazione a circostanze specifiche | 20 |
| 2.2.1 GOV-1 – Il ruolo degli organi di amministrazione, direzione e | 22 |
| 2.2.2 GOV-2 – Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell’impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate | 25 |
| 2.2.3 GOV-3 – Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione | 25 |
| 2.2.4 GOV-4 – Dichiarazione sul dovere di diligenza | 26 |
| 2.2.5 GOV-5 – Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità | 26 |
| 2.3.1 SBM-1 - Strategia, modello aziendale e catena del valore | 27 |
| 2.3.2 SBM-2 - Interessi e opinioni dei portatori di interesse | 29 |
| 2.3.3 SBM-3 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale | 31 |
| 2.4.1 IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti | 47 |
| 2.4.2 IRO-2 – Elenco degli obblighi di informativa rispettati | 51 |
| 2.4.3 Obbligo minimo di informativa sulle politiche e sulle azioni | 54 |
| 3.1 E1 – Cambiamenti climatici | |
| E1-1 – Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici | 59 |
| E1.IRO-1 e E1.SBM-3 – Analisi di resilienza | 60 |
| E1-2 – Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all’adattamento agli stessi | 61 |

| TEMA | PAGINA |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| E1-3 – Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici | 62 |
| E1-4 – Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all’adattamento agli stessi | 64 |
| E1-5 – Consumo di energia e mix energetico | 66 |
| E1-6 – Emissioni di GHG scope 1, 2, 3 ed emissioni totali di GHG | 67 |
| E1-7 – Assorbimenti di GHG e progetti di mitigazione delle emissioni di GHG finanziati con crediti di carbonio | 71 |
| E1-8 – Determinazione del prezzo interno del carbonio | 71 |
| 4.1 S1 – Forza di lavoro propria | |
| S1-1 – Politiche relative alla propria forza lavoro | 75 |
| S1-2 – Processi di coinvolgimento dei propri lavoratori e dei loro rappresentanti in merito agli impatti | 77 |
| S1-3 – Processi per rimediare agli impatti negativi e canali per i propri lavoratori per sollevare problemi | 79 |
| S1-4 – Azioni sugli impatti materiali sulla propria forza lavoro e approcci per mitigare i rischi e perseguire le opportunità materiali legate alla propria forza lavoro, nonché l’efficacia di tali azioni | 80 |
| S1-5 – Obiettivi relativi alla gestione degli impatti negativi materiali, alla promozione degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità materiali | 84 |
| S1-6 – Caratteristiche dei dipendenti dell’impresa | 86 |
| S1-7 – Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell’impresa | 88 |
| S1-8 – Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale | 88 |
| S1-9 – Metriche della diversità | 89 |
| S1-10 – Salari adeguati | 89 |
| S1-11 – Protezione sociale | 90 |
| S1-12 – Persone con disabilità | 90 |
| S1-13 – Metriche sulla formazione e sviluppo delle competenze | 91 |

| TEMA | PAGINA |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| S1-14 – Metriche sulla salute e la sicurezza sul lavoro | 92 |
| S1-15 – Metriche dell’equilibrio tra vita professionale e vita privata | 94 |
| S1-16 – Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale) | 93 |
| S1-17 – Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani | 94 |
| 4.2 S4 – Consumatori e utilizzatori finali | |
| S4-1 – Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali | 97 |
| S4-2 – Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti | 98 |
| S4-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni | 99 |
| S4-4 – Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi materiali e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché l’efficacia di tali interventi | 100 |
| S4-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti | 104 |
| 5.1 Condotta Aziendale | |
| G1-1 – Politiche in materia di cultura d’impresa e condotta delle imprese | 107 |
| G1-2 – Rapporti con i fornitori | 110 |
| G1-3 – Prevenzione e rilevamento della corruzione | 112 |
| G1-4 – Incidenti corruzione e tangenti | 112 |

2.4.3 Obbligo minimo di informativa sulle politiche e sulle azioni

MDR-P – Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti

I temi emersi come prioritari nell’ambito dell’analisi di doppia rilevanza trovano riscontro concreto nelle policy e nei presidi normativi adottati da Cedacri. Questi strumenti assicurano un presidio coerente e trasversale dei fattori ESG all’interno dell’organizzazione.

Codice Etico di Gruppo

Il Codice Etico del Gruppo Cedacri definisce i **principi**, i **valori** e le **regole di condotta** che guidano l’operato di Cedacri nei rapporti interni ed esterni. Promuove legalità, integrità, trasparenza, rispetto dei diritti umani, tutela dell’ambiente, sicurezza sul lavoro, protezione dei dati e contrasto alla corruzione. È vincolante per tutti i soggetti che operano per conto del Gruppo e rappresenta uno strumento fondamentale per garantire la responsabilità etica e la sostenibilità delle attività aziendali. Il Codice è **pienamente allineato ai principi ESG** (Environmental, Social and Governance), che rappresentano un riferimento strategico per orientare le scelte aziendali verso un impatto positivo sull’ambiente, sulle persone e sulla società. Il modello organizzativo e le procedure interne adottate da Cedacri per lo svolgimento delle sue attività si conformano alle regole contenute nel Codice Etico.

Modello organizzativo 231

Cedacri adotta un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) conforme ai sensi del D.Lgs. 231/2001, finalizzato a **prevenire la commissione di reati da parte di persone fisiche** nell’interesse o a vantaggio della società e **garantire trasparenza, correttezza e conformità** alle leggi nelle attività aziendali. Il modello si compone di un insieme di regole, procedure e presidi di controllo, ispirati alle linee guida delle principali associazioni di categoria (ABI, ANIA, Confindustria), e si integra con il sistema di gestione dei rischi e con il Codice Etico. Inoltre, **recepisce principi e protocolli di sostenibilità** ambientale, sociale e di governance, promuovendo la tutela dei diritti umani, la sicurezza sul lavoro, la gestione responsabile delle risorse ambientali e una governance trasparente e conforme alle normative.

Policy Anticorruzione

La Policy Anticorruzione definisce le politiche per **prevenire ogni forma di corruzione** in conformità alle indicazioni interne definite nel Codice Etico, dal Modello 231 e dalla normativa vigente. Le indicazioni sono riferite a tutte le società del Gruppo. Viene definito l’elenco delle azioni e dei comportamenti da evitare per il personale Cedacri, si identificano le aree a rischio e i relativi principi di controllo.

Policy di Sostenibilità

Cedacri ha adottato una Policy di Sostenibilità con l'obiettivo di integrare i principi ambientali, sociali e di governance (ESG) nella propria strategia aziendale e nei processi operativi. La Policy rappresenta un impegno concreto verso un modello di impresa responsabile, orientato all'innovazione sostenibile, alla trasparenza e alla creazione di valore condiviso per tutti gli stakeholder.

Le principali aree di intervento includono la **tutela della privacy**, l'**etica** e l'**anticorruzione**, la valorizzazione delle **persone** e dei **diritti umani**, la promozione della **diversità** e dell'**inclusione**, la **comunicazione responsabile**, la protezione dell'**ambiente** e il supporto alle **comunità locali**. Cedacri si ispira ai principali standard internazionali in materia di sostenibilità, tra cui il Global Compact delle Nazioni Unite, i Sustainable Development Goals (SDG) dell'Agenda 2030, gli standard GRI e la normativa europea (CSRD, ESRS).

Documento di valutazione dei rischi di salute e sicurezza sul lavoro

Cedacri ha definito il documento di Valutazione dei Rischi di Salute e Sicurezza sul lavoro al fine di **identificare, analizzare e valutare tutti i rischi** presenti nei luoghi di lavoro, proponendo misure di prevenzione e protezione adeguate.

Codice di Comportamento

Il Codice di Comportamento fornisce delle linee guida e dei principi per orientare i dipendenti a **riconoscere e adottare i comportamenti corretti** a cui attenersi nello svolgimento della propria attività.

Policy Whistleblowing

La Policy Whistleblowing definisce le linee guida adottate dal Gruppo Cedacri per la **ricezione e la gestione delle segnalazioni** relative a potenziali violazioni delle disposizioni normative o regolamentari – nonché quelle interne – previste dal d.lgs. n.24 del 10 marzo 2023.

Procedura Gestione delle Risorse Umane

Cedacri ha definito la Procedura di Gestione delle Risorse Umane per descrivere i **processi relativi alla gestione del personale all'interno dell'azienda**. Il testo copre l'intero ciclo di vita del rapporto di lavoro - dalla selezione/ valutazione dei candidati, all'assunzione e accoglienza del nuovo collaboratore fino alle attività previste in fase di cessazione del rapporto di collaborazione. Tali procedure sono state definite in ottica di normative alle indicazioni ISO 9001 e ISO 27001, assicurando la competenza, la sicurezza e la corretta gestione delle risorse umane nel rispetto degli standard aziendali e delle normative vigenti.

Manuale per la gestione della Sicurezza delle informazioni

Il manuale per la Gestione della Sicurezza delle Informazioni di Cedacri ha l'obiettivo di **definire i concetti fondamentali e i requisiti di base necessari per garantire la sicurezza delle informazioni** all'interno dell'azienda. Il documento specifica anche i termini di applicazione dei requisiti previsti dalla normativa internazionale ISO 27001, assicurando che le procedure aziendali siano conformi agli standard riconosciuti a livello globale per la sicurezza delle informazioni.

Policy dei principi per la protezione dei dati personali e per l'attuazione delle regole di privacy

La policy descrive le linee guida per la protezione dei dati personali e per l'attuazione delle regole di privacy in Cedacri, in linea con le disposizioni del Regolamento UE 2016/679 (GDPR). Il documento stabilisce i diritti degli interessati, le responsabilità di Cedacri come titolare e responsabile del trattamento, le condizioni di liceità, le misure di sicurezza, la gestione delle violazioni e il ruolo del DPO.

Procedura Standard di Data Governance

Cedacri ha definito degli standard interni in materia di Data Governance allineandoli, ove possibile, ai requisiti normativi previsti dalla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 e s.m.i., che riguarda la **gestione e la qualità dei dati nel settore bancario**. Il sistema di Data Governance di Cedacri è progettato per essere applicabile a tutti gli ambiti informativi gestiti dall'azienda, con l'obiettivo principale di mantenere elevati livelli di qualità dei dati.

Piano di Continuità Operativa

Il Piano di Continuità Operativa (BCP) di Cedacri delinea le **procedure e le strategie per gestire emergenze, incidenti e disastri**, assicurando la ripresa delle attività aziendali. Il piano si basa su standard riconosciuti e disposizioni regolamentari applicabili al settore finanziario, con l'obiettivo di **garantire la disponibilità dei servizi informatici ai clienti**. Vengono illustrati l'organizzazione aziendale per la gestione delle crisi, le risorse umane e tecnologiche impiegate, e le procedure specifiche per vari scenari di indisponibilità, inclusi attacchi informatici e problemi alle infrastrutture. Infine, il documento sottolinea l'importanza di esercitazioni periodiche e della formazione del personale per mantenere l'efficacia del piano nel tempo.

Cyber Resilience Framework

Il Cyber Resilience Framework è il documento che definisce i **principi e le linee guida per la gestione della Cyber Resilience**. Si applica all'intera infrastruttura IT del Gruppo ed è un pilastro della strategia di cybersecurity aziendale.

Processo gestione rifiuti

La procedura descrive le modalità previste da Cedacri per la **gestione dei rifiuti prodotti nei siti produttivi** delle società del Gruppo. Il regolamento stabilisce regole per la classificazione, la movimentazione e il conferimento ai soggetti autorizzati nel rispetto degli adempimenti previsti dalla normativa e su standard riconosciuti.



3. AMBIENTE

| | | |
|-------|--------------------------------------------------------|----|
| 3.1 | E1 – Cambiamenti climatici | 59 |
| 3.1.1 | Strategia | 59 |
| 3.1.2 | Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità | 61 |
| 3.1.3 | Metriche e obiettivi | 64 |

3.1 E1 – Cambiamenti climatici

3.1.1 Strategia

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

Nel 2024, Cedacri ha avviato un percorso strutturato per definire una **strategia di decarbonizzazione e di riduzione delle emissioni di gas serra**, in linea con le politiche europee sul clima e con i principi ESG già integrati nella strategia aziendale.

Nel corso dell'anno, sono stati rilevati i dati relativi alle emissioni **Scope 1 e Scope 2**, in continuità con gli anni precedenti. Per lo Scope 3, la rendicontazione ha riguardato solo la Categoria 6 – Viaggi di lavoro. L'obiettivo è **ampliare gradualmente il perimetro di analisi** alle restanti categorie, così da costruire una strategia ambientale più completa.

A partire da queste basi, Cedacri sta valutando di predisporre un **piano formale di riduzione delle emissioni entro il 2027**.

E1.IRO-1 e E1.SBM-3 – Analisi di resilienza

Nel corso del 2024, Cedacri ha condotto una valutazione strutturata dei rischi fisici legati a eventi naturali e ai cambiamenti climatici, con particolare riferimento alle sedi operative di **Collecchio (PR)** e **Castellazzo Bormida (AL)**, che ospitano asset strategici come i **data center**. L'analisi si è inserita nel quadro delle attività di Physical Security Risk Assessment, con l'obiettivo di identificare i principali fattori di esposizione e adottare misure di prevenzione e adattamento.

Per quanto riguarda i **rischi naturali**, l'indagine ha considerato in particolare tre tipologie di pericoli: **terremoti, frane e inondazioni**. Entrambe le sedi risultano localizzate in **zona sismica 3**, dove sono possibili eventi tellurici anche intensi. Relativamente al **rischio da frana**, la sede di Collecchio è prossima a cinque fenomeni franosi già noti e monitorati, con movimenti di tipo rotazionale e traslazionale. Inoltre, l'esposizione al **rischio idraulico** è stata valutata attraverso mappe di pericolosità e scenari ufficiali, che classificano le aree interessate come potenzialmente soggette ad allagamenti in caso di eventi meteorici estremi, con livelli di pericolo **medio o basso**.

A fronte dei rischi identificati, Cedacri ha implementato **misure di mitigazione** che includono la progettazione di **procedure di emergenza**, l'adeguamento degli edifici alle **normative antisismiche**, il presidio dei sistemi di **Disaster Recovery** e l'allineamento alle **migliori pratiche operative**. Le sedi sono inoltre sottoposte a ispezioni periodiche da parte delle autorità competenti per verificare la conformità alle norme di sicurezza e igiene.

Questa analisi rappresenta un primo passo per consolidare la resilienza del Gruppo rispetto ai rischi fisici, sia di origine naturale che legati al cambiamento climatico, fornendo una base per futuri aggiornamenti delle strategie di adattamento e di continuità operativa.

3.1.2 Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

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

Cedacri ha adottato una **Policy di Sostenibilità** con l’obiettivo di promuovere un modello di impresa responsabile, orientato all’innovazione sostenibile e alla competitività a lungo termine. La policy affronta in modo diretto alcuni temi chiave legati al cambiamento climatico, tra cui:

- la **mitigazione del cambiamento climatico**, attraverso l’impegno nella riduzione delle emissioni di carbonio e nella gestione responsabile delle risorse;
- l’**efficienza energetica**, promossa tramite azioni per l’**ottimizzazione dei consumi** nei processi aziendali;
- la **diffusione di energie rinnovabili**, in linea con i principi espressi nell’Agenda 2030 dell’ONU, con particolare riferimento all’**Obiettivo di Sviluppo Sostenibile (SDG) n. 7 “Energia pulita e accessibile”**.

Sebbene ad oggi non sia stata ancora formalizzata una policy sull’adattamento ai cambiamenti climatici, il tema è riconosciuto come rilevante e sarà oggetto di approfondimento nell’ambito delle future strategie ambientali del Gruppo.

La Policy di Sostenibilità si ispira complessivamente ai **17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite**, promuovendo una visione integrata della sostenibilità in tutte le attività aziendali.

A rafforzare tale impegno si aggiunge quanto previsto dal **Codice Etico del Gruppo**, che promuove una condotta aziendale attenta alle problematiche socio-ambientali e alla relazione con il territorio. In tale ambito, Cedacri si impegna nell’**aggiornamento tecnologico degli impianti** per ridurre, ove possibile, i fattori di inquinamento, e nella **gestione degli acquisti e degli smaltimenti** secondo logiche orientate al recupero e al riutilizzo delle materie prime, nel rispetto di criteri di economicità e sostenibilità.

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

Cedacri ha avviato un **percorso strutturato per la riduzione dell’impatto ambientale e la gestione consapevole delle proprie emissioni di gas a effetto serra**. La futura adozione di un piano permetterà di associare target quantitativi di riduzione alle singole azioni implementate, valorizzando le iniziative già in corso e rafforzandone l’efficacia.

L’approccio adottato da Cedacri è improntato all’**integrazione progressiva dei principi di sostenibilità ambientale nei processi operativi**, attraverso soluzioni basate su efficienza energetica, innovazione tecnologica, digitalizzazione, mobilità sostenibile ed economia circolare. In questa direzione, è stato identificato un **referente HSE (Health, Safety and Environment)** con responsabilità in materia ambientale.

Efficienza energetica e gestione dei consumi

- **Ottimizzazione dei Data Center:** nel 2024, presso le farm di Collecchio e Castellazzo Bormida, sono stati dismessi **168 server fisici** e **19 box storage**, che si aggiungono ai 282 server fisici e 22 box storage già dismessi tra il 2022 e il 2023. Complessivamente, nel triennio sono stati dismessi **450 server fisici** e **41 box storage**, sostituiti con apparecchiature ad alte prestazioni e a maggiore efficienza energetica. A supporto di questo intervento, è stata avviata anche la **sostituzione dei gruppi di continuità (UPS)** con modelli ad alta efficienza (fattore di potenza pari a 1), che assicurano minori perdite di energia e migliori prestazioni elettriche. Per ottimizzare ulteriormente i consumi legati alla climatizzazione delle sale server, la temperatura ambientale dei Data Center è stata innalzata di 1°C rispetto al valore precedente.
- **Illuminazione a LED nei locali e nei parcheggi aziendali:** nel 2024 sono state installate 100 nuove lampade a LED dotate di sistema di spegnimento automatico, sia all’interno degli uffici sia negli spazi esterni, contribuendo all’efficienza energetica e alla riduzione dei consumi.
- **Spegnimento automatico delle macchinette del caffè:** dal 2023 è stato introdotto un sistema di spegnimento programmato durante le ore notturne e nel fine settimana per le vending machine presenti negli spazi aziendali, evitando consumi non essenziali.

Fonti energetiche rinnovabili

- **Approvvigionamento 100% energia verde in Italia:** nel 2024, il Gruppo ha acquistato l’intero fabbisogno di energia elettrica delle sedi italiane da fonti rinnovabili. Questa scelta ha contribuito a ridurre significativamente l’impronta carbonica indiretta (Scope 2) associata ai consumi energetici aziendali.
- **Impianto fotovoltaico presso la sede di Collecchio:** da diversi anni è operativo un impianto per la produzione di energia da fonte solare, destinato all’autoconsumo. Questa infrastruttura contribuisce in modo continuativo alla riduzione delle emissioni indirette e al contenimento dei consumi energetici della sede, rafforzando l’impegno del Gruppo verso l’autonomia energetica.

Gestione ambientale e riduzione dell’impatto delle infrastrutture

- **Sostituzione dei catalizzatori dei gruppi elettrogeni:** sono stati installati nuovi catalizzatori ad alte prestazioni con l’obiettivo di ridurre le emissioni di inquinanti atmosferici, in particolare ossidi di azoto (NOx) e anidride carbonica (CO₂), contribuendo al miglioramento delle performance ambientali e alla conformità ai requisiti normativi.
- **Sostituzione di un generatore obsoleto alimentato a gasolio:** nel corso del 2024 è stato sostituito un gruppo elettrogeno non più efficiente con un nuovo generatore, più performante dal punto di vista energetico e ambientale. L’intervento ha contribuito a migliorare l’affidabilità delle infrastrutture critiche e a ridurre l’impatto emissivo delle operazioni di backup energetico.
- **Autorizzazione Unica Ambientale (AUA)** attiva per le sedi di Collecchio e Castellazzo Bormida, comprensiva di un sistema di autocontrollo sui consumi di energia elettrica, acqua, gas e combustibili fossili. Tale sistema rappresenta uno strumento di monitoraggio ambientale utile per valutare l’efficienza delle strutture in condizioni normali e straordinarie.
- **Risanamento dei serbatoi interrati di gasolio:** è in corso un progetto di consolidamento e controllo dei serbatoi di carburante a servizio dei gruppi elettrogeni, con l’obiettivo di prevenire eventuali perdite e percolamenti nelle falde. Contestualmente, è previsto lo spostamento dell’area ecologica antistante la sede Docugest, per migliorare la gestione dei rifiuti e delle acque meteoriche in caso di eventi climatici estremi.

Mobilità sostenibile

- **Elettrificazione del parco veicoli:** il “pool auto” aziendale è stato ampliato con veicoli 100% elettrici destinati agli spostamenti di lavoro, mentre prosegue la progressiva sostituzione dei mezzi a uso promiscuo con modelli a ridotto impatto ambientale. Al 2024, la flotta include 49 auto ibride e 6 auto completamente elettriche, che insieme rappresentano circa il 40% della flotta del Gruppo. A supporto dell’uso quotidiano di veicoli elettrici, presso la sede centrale sono presenti 10 punti di ricarica.
- **Aggiornamento della car list aziendale:** per ogni livello organizzativo sono ora disponibili opzioni full electric e ibride, con l’obiettivo di promuovere la sostenibilità anche nell’ambito della mobilità individuale a uso promiscuo.

Attraverso queste azioni, Cedacri partecipa attivamente alla transizione verso un’economia a basse emissioni, anticipando gli indirizzi del piano di decarbonizzazione in via di definizione. Il potenziamento della governance ESG, l’adozione di strumenti digitali per il monitoraggio e la raccolta sistematica dei dati ambientali costituiranno, a partire dal 2025, le fondamenta per una gestione sempre più strutturata, trasparente e orientata a risultati misurabili in materia climatica.

3.1.3 Metriche e obiettivi

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

Nel 2024 Cedacri ha avviato la definizione del proprio **Piano di Sostenibilità 2025–2027**, un’iniziativa volta a strutturare in chiave pluriennale gli impegni del Gruppo sui temi ambientali, in coerenza con i principi ESG e con il quadro normativo europeo.

La fase iniziale ha coinvolto le funzioni trasversali, come Procurement & Facility Management, per garantire l’integrazione operativa delle azioni previste. Il piano è stato successivamente validato dal Top Management e sono stati assegnati referenti interni per ciascuna iniziativa, a presidio dell’implementazione e del monitoraggio dei risultati.

Il piano si articola in due direttrici principali: **mitigazione dei cambiamenti climatici, gestione dell’energia e delle performance ambientali, e uso efficiente e circolare delle risorse.**

Mitigazione dei cambiamenti climatici

Cedacri ha avviato la definizione di un **piano di transizione**, che prenderà forma a partire dal 2026 e includerà la fissazione di **obiettivi di decarbonizzazione**, la pianificazione di azioni mirate, la stima dei benefici ambientali attesi e la definizione di strumenti per il **monitoraggio continuo** delle performance.

A conferma dell’impegno verso una **mobilità a basse emissioni**, il Gruppo prevede di potenziare le infrastrutture di ricarica elettrica interne, attraverso l’installazione di nuove colonnine presso le proprie sedi. Parallelamente, proseguirà il processo di **elettrificazione della flotta aziendale**, sostituendo progressivamente i veicoli endotermici con modelli full electric o ibridi, con l’obiettivo di raggiungere e mantenere una quota pari al 50% del parco mezzi complessivo nel 2026.

Gestione dell’energia e delle performance ambientali

Cedacri intende **mantenere il proprio impegno nell’approvvigionamento di energia elettrica da fonti rinnovabili certificate**, confermando la scelta di ridurre l’impronta carbonica indiretta (Scope 2).

Proseguirà inoltre il **programma di aggiornamento dei data center** del Gruppo, con il completamento del piano di dismissione delle apparecchiature obsolete e l’introduzione di oltre 200 nuove strutture tecnologiche ad alta efficienza energetica, per ridurre i consumi e ottimizzare le prestazioni digitali.

Nel 2025 proseguirà l’impegno di Cedacri per la sostenibilità digitale attraverso l’adozione sistematica di **pratiche di green coding**. Tutti i nuovi sviluppi software e le attività di refactoring seguiranno una linea guida strutturata, basata sul framework Quarkus, con l’obiettivo di ridurre l’impatto ambientale dei servizi IT, migliorando al contempo l’efficienza e le performance applicative.

L’impegno per l’efficienza energetica sarà accompagnato da iniziative di **sensibilizzazione e formazione interna**. A partire dal 2025, Cedacri introdurrà un programma formativo ESG rivolto ai dipendenti, con focus su temi ambientali, gestione consapevole dei consumi e promozione di comportamenti responsabili. Il percorso includerà moduli specifici dedicati ai team coinvolti nei processi di acquisto, con l’obiettivo di integrare i criteri di sostenibilità nelle scelte operative quotidiane.

Nel 2025, Cedacri avvierà un progetto di **sostituzione dei distributori automatici di caffè e snack** in tutte le sedi del Gruppo, con l’obiettivo di ridurre l’impatto ambientale delle proprie attività. L’iniziativa prevede l’installazione di macchine a elevata efficienza energetica e l’introduzione di **bicchieri R-Hybrid**, realizzati con polistirolo riciclato post-consumo, che garantiscono un risparmio di emissioni rispetto all’uso di bicchieri in carta compostabile.

Uso efficiente e circolare delle risorse

Cedacri si impegna a rafforzare l’integrazione dei criteri ambientali nella gestione delle materie prime e delle forniture aziendali, promuovendo scelte sostenibili lungo tutta la catena del valore. Saranno **mantenute le certificazioni ambientali già in essere** – come la certificazione FSC applicata alle attività di stampa di Docugest.

Nel 2026 sarà inoltre implementato un **piano per la gestione sostenibile delle risorse IT**, con l’obiettivo di promuovere il **ricondizionamento e il riuso dei dispositivi tecnologici**, estendendone il ciclo di vita utile e riducendo la produzione di rifiuti elettronici. Il piano sarà orientato alla valutazione delle pratiche in essere e all’identificazione di possibili linee di intervento per una gestione più sostenibile.

E1-5 – Consumo di energia e mix energetico

Il monitoraggio dei consumi energetici è stato effettuato per ciascuna società appartenente al Gruppo Cedacri, considerando tutti gli immobili inclusi nel perimetro di consolidamento. I dati rilevati comprendono anche il consumo di carburante legato all'utilizzo. Per garantire una maggiore accuratezza e comparabilità dei dati, i consumi energetici relativi all'anno 2023 sono stati ricalcolati utilizzando fattori di emissione aggiornati. Inoltre, l'unità di misura è stata convertita da gigajoule (GJ) a megawattora (MWh), in linea quanto previsto dagli ESRS. Le informazioni riportate di seguito rappresentano il **totale dell’energia consumata, espresso in MWh**, e fanno riferimento esclusivamente alle **attività operative dirette del Gruppo**.

| Consumo di energia e mix energetico | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------------------|
| | 2024 | 2023 ² |
| a) Consumo totale di energia da fonti fossili (MWh) | 4.831 | 13.910 |
| Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia (%) | 19% | 54% |
| b) Consumo da fonti nucleari (MWh) | - | - |
| Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia (%) | - | - |
| c) Consumo totale di energia da fonti rinnovabili (MWh) | 21.263 | 12.023 |
| i) Consumo di combustibili per le fonti rinnovabili, compresa la bio-massa (include anche i rifiuti industriali e urbani di origine biologica, il biogas, l'idrogeno rinnovabile, ecc.) (MWh) | - | - |
| ii) Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti (MWh) | 21.234 | 11.989 |
| iii) Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili (MWh) | 29 | 34 |
| Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia (%) | 81% | 46% |
| Consumo totale di energia (MWh) | 26.094 | 25.933 |

2 Per garantire una maggiore accuratezza e comparabilità dei dati, i consumi energetici relativi all'anno 2023 sono stati ricalcolati utilizzando fattori di emissione aggiornati. Inoltre, l'unità di misura è stata convertita da gigajoule (GJ) a megawattora (MWh), in linea quanto previsto dagli ESRS.

Nel 2024, il Gruppo Cedacri ha registrato un importante miglioramento nella propria performance energetica, **aumentando significativamente la quota di energia da fonti rinnovabili e riducendo in modo sostanziale l'utilizzo di fonti fossili.**

Il **consumo totale di energia da fonti rinnovabili** è passato da **12.023 MWh nel 2023 a 21.263 MWh nel 2024**, pari all'**81% del consumo energetico complessivo**, contro il 46% dell'anno precedente. Questo risultato riflette principalmente la decisione strategica di approvvigionarsi interamente da energia elettrica verde certificata tramite Garanzie d'Origine (GO) in Italia.

Parallelamente, il **consumo da fonti fossili si è ridotto del 65%**, scendendo da 13.910 MWh a 4.831 MWh, contribuendo alla **diminuzione dell'impatto ambientale diretto** del Gruppo.

Nel 2024 non sono stati rilevati consumi di energia da fonti nucleari o da combustibili rinnovabili (es. biomassa), mentre la **quota di energia autoprodotta da fonte rinnovabile** (tramite impianto fotovoltaico) si attesta a **29 MWh**, sostanzialmente in linea con l'anno precedente.

Il **consumo energetico complessivo del Gruppo** rimane stabile rispetto al 2023, attestandosi a **26.094 MWh**, confermando l'impegno verso una **transizione energetica che punta sulla decarbonizzazione dei consumi.**

| Produzione totale di energia | | |
|------------------------------------------------------|-------|-------|
| | 2024 | 2023 |
| Produzione di energia da fonti rinnovabili (MWh) | 29,32 | 34,07 |
| Produzione di energia da fonti non rinnovabili (MWh) | 0 | 0 |

Nel corso del 2024, Cedacri ha generato **29,32 MWh di energia rinnovabile** attraverso l'impianto fotovoltaico installato presso la sede di Collecchio. L'intera quantità prodotta è stata destinata all'autoconsumo, consentendo una riduzione della dipendenza dalla rete elettrica e contribuendo concretamente al contenimento dell'impatto ambientale dei consumi energetici.

E1-6 – Emissioni di GHG scope 1, 2, 3 ed emissioni totali di GHG

Nel 2024 Cedacri ha condotto il monitoraggio e la rendicontazione delle proprie **emissioni lorde di gas a effetto serra (GHG)** in conformità con i requisiti stabiliti dagli **ESRS**, classificando le emissioni secondo gli **ambiti Scope 1, Scope 2 e Scope 3**. Il perimetro di rendicontazione è stato definito secondo il criterio del **controllo operativo**, includendo tutte le società del Gruppo e gli edifici rientranti nel perimetro consolidato.

Le emissioni di Scope 1 e 2 sono state calcolate sulla base dei consumi energetici totali riferiti a tutte le attività operative dirette del Gruppo, inclusi gli uffici e i data center. In particolare, le emissioni di **Scope 1** includono i consumi diretti di gas naturale per il riscaldamento degli edifici, il gasolio utilizzato dai gruppi elettrogeni presenti (ad esempio, quelli a supporto dei data center) e i carburanti fossili impiegati per l'alimentazione della flotta aziendale. Le **emissioni di Scope 2**, invece, comprendono i consumi di energia elettrica e di teleriscaldamento acquistati, inclusi quelli relativi al funzionamento dei data center, e sono rendicontate secondo le due metodologie previste: **location-based** e **market-based**.

Le emissioni di **Scope 3** rendicontate nel 2024 si riferiscono esclusivamente alla “Categoria 6 – Viaggi di lavoro” e includono i voli e i viaggi in treno prenotati tramite l'agenzia viaggi, nonché i biglietti ferroviari acquistati attraverso il servizio interno per il personale di Cedacri, C-Global e CAD IT. Cedacri riconosce l'importanza di ampliare progressivamente la propria rendicontazione lungo tutta la catena del valore, e si pone l'obiettivo di integrare ulteriori categorie Scope 3 nelle future analisi, in coerenza con la strategia di riduzione dell'impatto ambientale.

Nel periodo di rendicontazione **2023–2024**, non si sono verificati cambiamenti rilevanti né nel modello operativo né nella configurazione della catena del valore, sia a monte sia a valle.

Per quanto riguarda le **emissioni derivanti da LULUCF** (Land Use, Land Use Change and Forestry), non si rilevano flussi emissivi associati, in quanto le attività di Cedacri sono di natura terziaria e si svolgono in edifici non di recente costruzione, escludendo pertanto impatti legati a cambiamenti nell'uso del suolo. Allo stesso modo, **non si registrano emissioni biogeniche significative**, poiché il Gruppo non impiega materiali di origine biologica né processi che ne prevedano l'utilizzo.

Tutte le emissioni riportate sono state stimate a partire da dati primari di consumo e calcolate utilizzando **fattori di emissione di elevata affidabilità**, selezionati in base a **criteri di accuratezza, riconoscimento internazionale e disponibilità dei dati**, così da assicurare coerenza, confrontabilità e robustezza della rendicontazione.

Fattori di emissione per Scope 1:

ISPRA (Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale).

Fattori di emissione per Scope 2:

Location-based: ISPRA (per l'Italia), IEA (International Energy Agency, per le sedi estere);

Market-based: AIB (Association of Issuing Bodies);

ISPRA per il teleriscaldamento.

Fattori di emissione per Scope 3 – Categoria 6:

I dati relativi ai viaggi sono stati forniti direttamente dal fornitore del servizio di trasporto, già espressi in tonnellate di CO₂. Non è stato pertanto necessario applicare fattori di emissione esterni.

Il quadro complessivo fornisce una rendicontazione **coerente, comparabile e attendibile** dell’impronta emissiva del Gruppo, a supporto delle strategie di sostenibilità e degli obiettivi di progressiva decarbonizzazione.

| Emissioni totali di GES disaggregate per Scope 1 e 2 e per categorie significative di Scope | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------------------|
| tCO2e | 2024 | 2023 ³ |
| Emissioni di GES - Scope 1 (A) | 1.083 | 1.113 |
| Da metano | 369 | 376 |
| Da gasolio per gruppi elettrogeni | 13 | 14 |
| Da gasolio per parco auto | 520 | 601 |
| Da benzina per parco auto | 182 | 122 |
| Emissioni di GES - Scope 2 Location Based (B) | 5.541 | 5.465 |
| Energia elettrica | 5.537 | 5.462 |
| Energia termica | 4 | 3 |
| Emissioni di GES - Scope 2 Market Based (C) | 57 | 4.012 |
| Energia elettrica | 53 | 4.008 |
| Energia termica | 4 | 3 |
| Emissioni significative di GES - Scope 3 (D) | 1.166 | 1.138 |
| Categoria 6 – Viaggi di lavoro | 1.166 | 1.138 |
| Emissioni totali di GES - Location based (tCO2e) (A+B+D) | 7.790 | 7.716 |
| Emissioni totali di GES - | | |
| Market based (tCO2e) (A+C+D) | 2.306 | 6.263 |

3 I dati relativi alle emissioni del 2023 sono stati ricalcolati utilizzando fattori di conversione aggiornati, al fine di garantirne l'accuratezza e la piena comparabilità con i dati 2024. Eventuali differenze rispetto a quanto riportato nel Bilancio di Sostenibilità 2023 derivano da tale aggiornamento metodologico.

Nel 2024, il Gruppo Cedacri ha registrato un **calo significativo delle emissioni di gas a effetto serra (GES)** misurate secondo l’approccio “Market Based”, grazie alla **fornitura di energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili certificate in Italia**.

Nel dettaglio:

- le **emissioni di Scope 1** (derivanti da consumi diretti di metano, gasolio e benzina) si attestano a 1.083 tCO₂e, in lieve calo rispetto all’anno precedente (**1.113 tCO₂e**). Il risultato riflette la **progressiva elettrificazione del parco auto aziendale**, che ha permesso di ridurre l'utilizzo di gasolio;
- le **emissioni di Scope 2 “Location Based”** rimangono stabili, in quanto rappresentano le emissioni associate alla media del mix energetico nazionale, indipendentemente dal tipo di approvvigionamento;
- le **emissioni di Scope 2 “Market Based”** registrano un **notevole calo** da 4.012 tCO₂e a **57 tCO₂e**, grazie all’**approvvigionamento di energia elettrica interamente da fonti rinnovabili**, certificata tramite **Garanzie d’Origine (GO)**;
- le **emissioni significative di Scope 3** (categoria 6 – viaggi di lavoro) si attestano a **1.166 tCO₂e**, in lieve aumento rispetto al 2023 (+2,5%).

Nel complesso, le **emissioni totali Market Based** ammontano a **2.306 tCO₂e**, con una **riduzione del 63% rispetto al 2023**, mentre il dato **Location Based** è sostanzialmente stabile (**7.790 tCO₂e** rispetto a 7.716 tCO₂e).

Questa performance evidenzia l’impatto positivo delle scelte di approvvigionamento energetico e conferma il percorso di decarbonizzazione intrapreso dal Gruppo.

| Tasso di intensità di GES basate sul ricavo netto | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|
| | 2024 | 2023 |
| Ricavi netti ⁴ (milioni di euro) | 502,33 | 488,08 |
| Emissioni totali di GES -location based - rispetto ai ricavi netti (tCO2e/milioni di euro) | 15,51 | 15,81 |
| Emissioni totali di GES - market based - rispetto ai ricavi netti (tCO2e/milioni di euro) | 4,59 | 12,83 |

4 In linea con quanto previsto dagli ESRS, il valore fa riferimento alla voce “Ricavi da contratti con i clienti”.

Nel 2024, a fronte di un incremento dei ricavi netti (502,33 milioni di euro contro i 488,08 del 2023), si osserva:

- un **leggero miglioramento dell'intensità delle emissioni "location based"**, che scendono da 15,81 a 15,51 tCO₂e per milione di euro di ricavi;
- una **riduzione significativa delle emissioni "market based"**, che passano da 12,83 a 4,59 tCO₂e per milione di euro di ricavi, evidenziando l'effetto positivo dell'approvvigionamento da fonti rinnovabili certificate.

E1-7 – Assorbimenti di GHG e progetti di mitigazione delle emissioni di GHG finanziati con crediti di carbonio

Nel quadro delle azioni intraprese per contribuire alla transizione verso un'economia a basse emissioni, **Cedacri ha avviato un programma volontario di compensazione delle proprie emissioni**, con particolare attenzione alle emissioni indirette derivanti dai consumi di gas metano. L'iniziativa si inserisce in una strategia più ampia volta alla gestione responsabile dell'impatto ambientale e alla progressiva riduzione della propria impronta carbonica.

Nel 2023 sono state compensate 112,29 tonnellate di CO₂ equivalente, mentre nel corso del 2024 il volume di emissioni compensate è salito a **163,04 tonnellate di CO₂eq**, attraverso l'acquisto di **crediti di carbonio di alta qualità**, certificati secondo standard internazionali riconosciuti. I crediti acquistati provengono da progetti di mitigazione climatica sviluppati al di fuori della catena del valore dell'azienda, che assicurano benefici ambientali concreti e misurabili, contribuendo allo stesso tempo allo sviluppo sostenibile delle comunità locali coinvolte nei progetti, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite.

Tra i progetti selezionati figurano, ad esempio, **interventi per la diffusione dell'accesso all'acqua potabile in Rwanda, programmi di agricoltura rigenerativa in Ucraina, e iniziative per la produzione e distribuzione di stufe efficienti in Nigeria**, che favoriscono il miglioramento delle condizioni di vita delle popolazioni coinvolte e promuovono la resilienza ambientale. Tali progetti sono validati secondo **standard di qualità riconosciuti, come il Gold Standard for the Global Goals (GS-VER) e la metodologia Joint Implementation (JI)**, che garantiscono l'effettività della riduzione o rimozione delle emissioni dichiarate, nonché l'integrità ambientale e sociale dell'intervento.

L'impegno di Cedacri nella compensazione delle emissioni si configura come un'azione concreta e trasparente a supporto della neutralizzazione delle emissioni residue, in coerenza con i principi ESG e con un approccio responsabile alla gestione del cambiamento climatico.

E1-8 – Determinazione del prezzo interno del carbonio

Non ci sono dati da segnalare.



CEDACRI

4. SOCIAL

| | | |
|-------|--------------------------------------------------------|-----|
| 4.1 | S1 – Forza di lavoro propria | 75 |
| 4.1.1 | Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità | 75 |
| 4.1.2 | Metriche e Obiettivi | 84 |
| 4.2 | S4 – Consumatori e utilizzatori finali | 97 |
| 4.2.1 | Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità | 97 |
| 4.2.2 | Metriche e obiettivi | 104 |

4.1 S1 – Forza di lavoro propria

4.1.1 Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

S1-1 – Politiche relative alla propria forza lavoro

Cedacri ha definito un insieme di politiche rivolte alla propria forza lavoro con l’obiettivo di **garantire un ambiente inclusivo e rispettoso**, favorendo **relazioni basate sul dialogo e sulla valorizzazione delle persone** in tutte le fasi del percorso professionale. Tali strumenti contribuiscono a rafforzare la coerenza con i valori aziendali e a promuovere **condizioni di lavoro eque**, improntate al **rispetto dei diritti fondamentali**.

Codice Etico

Il Codice Etico di Cedacri costituisce il **riferimento centrale per i valori e i principi che guidano il comportamento** di dipendenti, società del Gruppo e collaboratori esterni. Il documento definisce le aspettative in materia di **condotta responsabile**, affrontando in particolare aspetti quali:

- la tutela dei diritti della persona;
- la protezione della salute e della sicurezza sul lavoro;
- il rispetto dell’ambiente;
- la corretta gestione dei dati personali e delle informazioni riservate;
- la prevenzione dei conflitti di interesse e la loro gestione trasparente.

Valutazione dei rischi di salute e sicurezza sul lavoro

Cedacri ha redatto il documento di Valutazione dei Rischi di Salute e Sicurezza sul lavoro al fine di identificare, analizzare e valutare tutti i **rischi presenti nei luoghi di lavoro**, proponendo **adeguate misure di prevenzione e protezione**.

Codice di Comportamento

Il **Codice di Comportamento** di Cedacri definisce in modo chiaro e puntuale i comportamenti attesi da ogni dipendente nello svolgimento delle proprie attività professionali, promuovendo un ambiente di lavoro responsabile, sicuro e conforme ai valori aziendali. Il documento disciplina in particolare le condotte da osservare in ambiti specifici come, tra cui:

- la sicurezza fisica all’interno degli ambienti di lavoro;
- la protezione degli accessi a dati e sistemi informatici;
- l’uso corretto, la manutenzione e la conservazione della strumentazione aziendale affidata al personale.

Procedura di Gestione delle risorse umane

Cedacri ha formalizzato una **Procedura di Gestione delle Risorse Umane** che descrive in modo strutturato l’intero ciclo di vita del rapporto di lavoro, dalla selezione e valutazione dei candidati, all’assunzione e accoglienza dei nuovi assunti, fino alle attività connesse alla cessazione del rapporto. La procedura è stata sviluppata in conformità con le normative vigenti e in coerenza con gli standard internazionali **ISO 9001 e ISO 27001**, con l’obiettivo di garantire la competenza, la sicurezza e una gestione efficace e trasparente delle risorse umane, in linea con i valori aziendali e i requisiti di qualità e sicurezza delle informazioni.

Policy dei principi per la protezione dei dati personali e per l’attuazione delle regole di privacy

La Policy si fonda sul rispetto del **Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR)**, del Codice Privacy italiano e dei provvedimenti del Garante, e si applica a tutte le società del Gruppo Cedacri. La Policy stabilisce i principi fondamentali del trattamento dei dati personali, tra cui **liceità, correttezza, trasparenza, minimizzazione, limitazione della conservazione, integrità e riservatezza**. Cedacri garantisce i diritti degli interessati e adotta misure tecniche e organizzative per la sicurezza dei dati, inclusa la gestione delle violazioni e la notifica al Garante. Sono previsti criteri rigorosi per il trattamento di categorie particolari di dati e per i dati dei dipendenti, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi. Cedacri applica i principi di **privacy by design e by default**, effettua **valutazioni d’impatto (DPIA)** quando necessario e regola i rapporti con i responsabili e sub-responsabili del trattamento tramite contratti specifici. Cedacri ha nominato un **Responsabile della Protezione dei Dati (DPO)**, indipendente e dotato delle competenze necessarie, che supporta l’azienda nel garantire la conformità normativa e funge da punto di contatto con l’Autorità Garante.

Nel 2025 Cedacri rafforzerà ulteriormente il proprio impegno in ambito sociale attraverso l'introduzione di una **Policy dedicata alla Diversity & Inclusion**, con l'obiettivo di consolidare i principi e gli impegni del Gruppo nella promozione di un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle diversità individuali. La policy si fonda su tre pilastri fondamentali:

- **Equità e Inclusione:** garantire pari opportunità per tutti, creando un ambiente accogliente e contro ogni forma di discriminazione.
- **Rispetto e Collaborazione:** promuovere una comunicazione aperta e prendersi cura del benessere di ogni individuo.
- **Responsabilità e Crescita:** comportarsi in modo etico, offrire opportunità di sviluppo professionale e incoraggiare l'innovazione continua.

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

Cedacri riconosce il valore del dialogo con i propri dipendenti e i loro rappresentanti. Il confronto costante e strutturato favorisce una partecipazione attiva alla vita aziendale.

Canali strutturati di coinvolgimento

Per rafforzare il dialogo interno e promuovere una cultura aziendale partecipativa, Cedacri ha sviluppato strumenti strutturati di coinvolgimento delle persone, finalizzati a raccogliere istanze, aspettative e proposte. Tra questi, rientrano i **momenti di confronto tra il top management e i collaboratori**, che coinvolgono tutte le funzioni e i dipendenti del Gruppo. Questi appuntamenti si realizzano attraverso eventi come, ad esempio, le Town Hall o in occasione di momenti speciali, come il discorso dell'Executive Chairman durante l'aperitivo natalizio, e rappresentano un'opportunità per condividere risultati, obiettivi e visione strategica in un contesto aperto e inclusivo.

A questi si affianca un ciclo di incontri mensili rivolto ai responsabili delle Operations, che coinvolge oltre 200 persone. L'obiettivo è attivare un flusso strutturato di comunicazione interna, in cui vengono condivisi aggiornamenti strategici e operativi, favorendo un meccanismo di cascading delle informazioni in azienda.

Per favorire un confronto ancora più diretto e informale, sono stati attivati i momenti di **“Caffè con...”**, incontri in piccoli gruppi tra dipendenti e management, pensati per offrire uno spazio di dialogo aperto in cui esprimere liberamente opinioni, idee e proposte.

In parallelo, Cedacri conduce periodicamente **analisi del clima aziendale**, con l'obiettivo di monitorare il livello di soddisfazione delle persone, individuare aree di miglioramento e definire azioni mirate per accrescere il benessere interno.

Relazioni sindacali

Il rapporto con le organizzazioni sindacali è proseguito sulla strada della correttezza e del reciproco rispetto dei ruoli. Non si sono verificati episodi di “agitazione” e vertenze sindacali.

Le positive relazioni sindacali hanno tra l'altro condotto alla sottoscrizione di diversi accordi, tra i quali l'**accordo sul premio aziendale** per l'anno di competenza 2024 per Cedacri, C-Global, e Docugest, e la possibilità per i dipendenti di **convertire il premio nei c.d. flexible benefits**, rafforzando il sistema di welfare aziendale.

Inoltre, sono stati sottoscritti con le organizzazioni sindacali anche gli accordi relativi alla **Formazione Finanziata** ed è stato rinnovato l'accordo di **smart working**, per la gestione del lavoro da remoto tramite un modello bilanciato che consente di contemperare tempi di vita e di lavoro dei dipendenti con le esigenze aziendali.

Wellbeing Team e iniziative per l'inclusione

Il **Wellbeing Team** è formato da componenti della Direzione Human Resources & Organization. Il Team propone e coordina iniziative volte a promuovere il benessere delle persone, presidiandone l'implementazione e monitorandone l'efficacia. In un'ottica di sinergia e coerenza con le strategie del Gruppo, il Team si allinea regolarmente con il programma **ION Well@Work**, contribuendo a condividere e valorizzare azioni di interesse comune. Oltre alla promozione del benessere organizzativo, il Wellbeing Team svolge un ruolo attivo nell'identificazione delle priorità in materia di inclusione e diversità, orientando le iniziative di sensibilizzazione e supportando la diffusione di una cultura aziendale fondata sul rispetto, sull'equità e sulla valorizzazione delle differenze.



Monitoraggio dell’impatto

Cedacri realizza attività di coinvolgimento attraverso un approccio integrato che combina feedback **qualitativi**, veicolati tramite colloqui gestionali con HR Business Partner e responsabili di funzione, con **dati quantitativi**. In particolare, viene **monitorato il tasso di adesione alle iniziative promosse dal Wellbeing Team**, insieme alla raccolta di eventuali **feedback** da parte dei partecipanti. Questo sistema consente di identificare tempestivamente opportunità di miglioramento e potenziare la qualità del coinvolgimento.

S1-3 – Processi per rimediare agli impatti negativi e canali per i propri lavoratori per sollevare problemi

L’adozione di **strumenti efficaci per la raccolta e la gestione delle segnalazioni** costituisce un pilastro fondamentale del sistema di integrità aziendale e una garanzia concreta di tutela per tutte le persone che lavorano all’interno del Gruppo.

Strumenti per la segnalazione e la gestione delle problematiche

Cedacri ha predisposto diversi canali attraverso cui dipendenti e collaboratori possono comunicare situazioni critiche, episodi inappropriati o elementi che possano minare il benessere e i diritti delle persone. In particolare, sono previsti:

- **il confronto diretto con il proprio responsabile**, promosso come primo livello di dialogo e gestione delle problematiche, in un’ottica di trasparenza e fiducia reciproca;
- **un canale di whistleblowing** accessibile anche a soggetti esterni, attivo per la segnalazione di violazioni normative, comportamenti contrari ai principi etici aziendali o altre criticità rilevanti, nel pieno rispetto della riservatezza e della tutela del segnalante.

Gestione e risoluzione dei casi

Quando emergono situazioni legate a discriminazioni, molestie, mobbing o comportamenti non conformi, l’azienda attiva un iter di approfondimento ispirato a **principi di neutralità, riservatezza e attenzione alla persona**. Il processo fa riferimento alle regole definite nel **Codice Etico**, nel **Modello Organizzativo 231** e nelle policy aziendali, e può includere audit, colloqui dedicati o indagini interne.

Le azioni correttive vengono adottate con l’obiettivo di garantire un ambiente sicuro e rispettoso e prevenire il ripetersi di situazioni analoghe.

Cultura del rispetto e del dialogo

Per mantenere alta l’attenzione sui temi dell’etica e della trasparenza, Cedacri diffonde **aggiornamenti mirati ogni volta che vengono rivisti il Codice Etico o la procedura dedicata al whistleblowing**, attraverso newsletter dedicate. Tutti i documenti di riferimento sono facilmente accessibili a tutte le persone del Gruppo tramite il portale interno Cedacri Discovery.

S1-4 – Azioni sugli impatti materiali sulla propria forza lavoro e approcci per mitigare i rischi e perseguire le opportunità materiali legate alla propria forza lavoro, nonché l’efficacia di tali azioni

In coerenza con gli impatti materiali individuati, il Gruppo ha attivato una serie di iniziative volte a rafforzare il benessere organizzativo, mitigare i rischi sociali e valorizzare il potenziale umano.

Occupazione sicura, condizioni lavorative eque e contrattazione collettiva

Di norma i contratti di lavoro con i dipendenti sono stipulati direttamente a tempo indeterminato. Questa impostazione garantisce stabilità occupazionale alla popolazione aziendale. A ciò si affianca l’**applicazione ai contratti collettivi nazionali di settore** e un dialogo strutturato con i rappresentanti dei lavoratori.

Equità retributiva e welfare⁵

Cedacri è impegnata nel fornire ai propri dipendenti un **pacchetto retributivo completo** che, oltre allo stipendio e alla valutazione circa il riconoscimento di bonus, include una serie di **benefit** pensati per rispondere alle diverse esigenze delle persone. Tra questi rientrano, per alcune aziende del Gruppo, il welfare aziendale, i buoni pasto, i voucher multi-brand per supportare le spese quotidiane e le convenzioni con aziende partner.

Per le Aziende in cui è previsto il Premio Aziendale, sussiste anche un **programma di welfare (c.d. Flexible Benefits)** che prevede la possibilità, per i dipendenti, di convertire volontariamente una quota dei premi di produzione in crediti welfare, beneficiando di un rapporto di conversione vantaggioso tra lordo e netto. I crediti possono essere utilizzati tramite una piattaforma dedicata, che consente l’accesso a un’ampia gamma di servizi: rimborsi per spese scolastiche, abbonamenti ai mezzi pubblici, viaggi, attività per il tempo libero e molto altro, offrendo massima flessibilità nella gestione dei benefit.

Per tutte le Aziende italiane sono previsti, da CCNL o CIA, alcuni benefit, come i **contributi al fondo pensione e le polizze assicurative sanitarie**. Inoltre, Cedacri mette a disposizione convenzioni con il CRAL aziendale, Arval, Trenitalia e con banche clienti, che offrono condizioni agevolate su prodotti e servizi riservati ai dipendenti.

⁵ I benefit descritti possono variare in base alla società di appartenenza all’interno del Gruppo.

Dialogo sociale, libertà di associazione e partecipazione dei lavoratori

All’interno del portale aziendale Cedacri Discovery è presente una pagina dedicata “**bacheca sindacale**” in cui vengono pubblicate tutte le news ed eventi di interesse sindacale.

Work-life balance

Cedacri promuove attivamente un **equilibrio sostenibile tra vita professionale e personale** attraverso un modello di lavoro ibrido e altri strumenti di flessibilità (es. flessibilità in entrata/uscita, pausa pranzo ridotta, valutazione annuale dei Part Time) Dopo la progressiva cessazione delle misure straordinarie legate alla pandemia, nel 2024 lo **smart working si è consolidato come modalità di lavoro**, regolata da accordi sindacali e individuali secondo la normativa vigente. L’adozione di questa modalità è stata favorita dall’azienda in un’ottica di flessibilità, benessere e sostenibilità organizzativa. Il lavoro agile è stato disciplinato attraverso un modello strutturato, che prevede fino a 8 giornate al mese, con programmazione settimanale e approvazione del responsabile, e l’utilizzo di strumenti digitali in linea con le policy aziendali su sicurezza, privacy e salute. L’accordo garantisce inoltre la tutela antinfortunistica e l’accesso ai buoni pasto secondo le regole aziendali.

A supporto della conciliazione dei tempi di vita e lavoro, la Capogruppo Cedacri S.p.A. ha inoltre in essere una serie di misure concrete, in linea con quanto previsto dal Contratto Integrativo Aziendale (CIA) sottoscritto con le organizzazioni sindacali, tra cui: permessi retribuiti per esigenze familiari, accesso prioritario a contratti part-time per particolari casistiche e bonus una tantum per ogni nascita, a sostegno della genitorialità.

Salute e sicurezza

Cedacri si impegna a garantire i più alti standard di salute e sicurezza per i propri dipendenti, andando oltre la mera conformità normativa. L’azienda adotta infatti misure volontarie e proattive per tutelare il benessere delle persone, sia all’interno degli ambienti di lavoro sia durante gli spostamenti casa-lavoro.

A testimonianza di questo impegno, la società controllata **CAD IT S.p.A.** ha ottenuto la **certificazione ISO 45001**, che attesta l’adozione di un sistema di gestione conforme agli standard internazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Cedacri ha inoltre implementato:

- **Protocolli sanitari di controllo**, volti a prevenire e monitorare eventuali rischi per la salute;
- **Un Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** costantemente aggiornato, in linea con la normativa vigente;
- **Soluzioni di ristorazione salutare** presso le mense aziendali, offrendo ai dipendenti opzioni alimentari bilanciate e consapevoli.

Per garantire una risposta tempestiva in caso di emergenza medica, Cedacri ha installato presso le proprie sedi dispositivi di primo soccorso “**Basic Life Supporto e Defibrillation – BLS**D” e ha formato personale interno per l’utilizzo corretto degli stessi, assicurando una copertura efficace in situazioni critiche.

In un’ottica di promozione del benessere psicofisico, nel corso dell’anno sono state inoltre organizzate attività dedicate come una **camminata metabolica e corsi di pilates e yoga** pensati per favorire uno stile di vita attivo e momenti di socialità tra colleghi.

Particolare attenzione è riservata ai dipendenti maggiormente esposti a problematiche di salute fisiche o psico-fisiche. In questi casi, Cedacri coinvolge attivamente il medico competente, che fornisce indicazioni personalizzate per garantire condizioni di lavoro sicure e adeguate.

Parità di genere, inclusione e valorizzazione delle diversità

Cedacri promuove una cultura aziendale inclusiva anche attraverso policy e progetti dedicati all’equità, alle pari opportunità e all’empowerment individuale. Nel 2024 sono state avviate diverse iniziative significative, tra cui:

- **Un percorso formativo** volto a diffondere una cultura del rispetto, della valorizzazione delle differenze e dell’inclusione, con l’obiettivo di rafforzare la consapevolezza collettiva e contrastare stereotipi e discriminazioni;
- **Un workshop dedicato alla leadership femminile**, pensato per potenziare le competenze manageriali, stimolare il self-empowerment e promuovere una maggiore consapevolezza sui pregiudizi di genere, contribuendo così a creare un ambiente di lavoro più equo e rappresentativo.

Queste azioni si inseriscono in una strategia più ampia di **diversity & inclusion**, che riconosce il valore della pluralità come leva per l’innovazione, la coesione e la sostenibilità nel lungo periodo.

Formazione e sviluppo professionale

Cedacri investe nella crescita continua delle competenze, con percorsi di **upskilling su temi legati al core business dell’azienda** (es. Cybersecurity, Software Development, Project Management). Inoltre, per supportare i dipendenti nello sviluppo delle loro competenze, Cedacri ha implementato l’attività di “**Soft Skills Assessment**”: tutti i dipendenti hanno la possibilità di compilare su base volontaria un questionario di valutazione, al fine di individuare competenze che potrebbero essere rafforzate attraverso **interventi formativi specifici**. Anche grazie alla sottoscrizione di accordi con le organizzazioni sindacali, l’azienda ha potuto accedere a fondi per la formazione finanziata, ampliando ulteriormente l’offerta formativa a disposizione dei dipendenti.

Cedacri ha implementato un processo integrato di **valutazione delle performance** basato su meritocrazia, trasparenza e oggettività per premiare i dipendenti. Inoltre, ha definito un piano di successione strutturato per mappare le posizioni chiave e individuare candidati idonei a garantirne la continuità.

Occupazione e inclusione delle persone con disabilità

Cedacri promuove una cultura aziendale sempre più inclusiva e attenta alle esigenze di tutte le persone, attraverso il progetto biennale **Cedacri Ambassador for Inclusion**, avviato nel 2024 in collaborazione con Polisportiva Gioco Parma ODV e Giocoparma ASD. Il percorso è nato con l’obiettivo di sensibilizzare e coinvolgere attivamente i dipendenti sul tema della disabilità, favorendo empatia, consapevolezza e responsabilità sociale.

Nel 2024 è stato realizzato l’evento “**Disabiliamoci**”, un’esperienza immersiva che ha offerto ai partecipanti l’opportunità di mettersi alla prova attraverso giochi di ruolo e prove di abilità, pensate per far riflettere sulle sfide quotidiane affrontate da chi vive con una disabilità. Le attività sono state progettate per stimolare la comprensione, promuovendo un cambiamento culturale concreto.

A completamento del percorso, sono stati organizzati due **webinar** che hanno dato voce a **testimonianze dirette di atleti e volontari impegnati nello sport inclusivo e paralimpico**, offrendo spunti di riflessione autentici e ispiranti.

Misure contro la violenza e le molestie sul posto di lavoro

Il rispetto delle persone è un principio essenziale per Cedacri. Il **Codice Etico stabilisce** l’impegno a **prevenire comportamenti molesti o discriminatori**, dentro e fuori il contesto lavorativo, inclusi quelli legati a genere, etnia o orientamento religioso.

Tutela della privacy e sicurezza delle informazioni

Cedacri adotta misure tecniche e organizzative in linea con il **Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR)**, al fine di garantire la sicurezza, la riservatezza e l’integrità dei dati personali trattati. In attuazione della **policy aziendale sulla privacy**, tutti i dipendenti partecipano a **percorsi formativi obbligatori** sulla protezione dei dati, con l’obiettivo di rafforzare la consapevolezza e promuovere comportamenti responsabili nella gestione delle informazioni sensibili.

Onboarding ed Engagement

Cedacri ha rafforzato il proprio posizionamento come datore di lavoro attrattivo per le nuove generazioni, attraverso lo sviluppo di un piano strutturato di **Employer Branding**. L’obiettivo è valorizzare l’identità aziendale, promuovere i valori di innovazione e inclusività, e intercettare profili in linea con le competenze chiave del futuro.

Tra le iniziative più rilevanti, è stato avviato il **Leadership Development Program** dedicato a figure strategiche come ingegneri e sviluppatori informatici, con percorsi di inserimento e crescita professionale pensati per accelerare lo sviluppo delle competenze tecniche e manageriali.

Chiarezza dei ruoli e delle responsabilità

L’azienda promuove la trasparenza e chiarezza organizzativa attraverso attività di **onboarding, valutazioni periodiche e una documentazione interna accessibile**, pensata per facilitare la comprensione dei ruoli, dei processi e delle opportunità di crescita. A supporto di questo approccio, la figura degli **HR Business Partner**, già consolidata all’interno dell’organizzazione, svolge un ruolo chiave nel favorire il dialogo tra azienda, manager e persone, accompagnando i dipendenti nelle fasi di inserimento, sviluppo professionale e gestione del cambiamento.

4.1.2 Metriche e Obiettivi

S1-5 – Obiettivi relativi alla gestione degli impatti negativi materiali, alla promozione degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità materiali

Nel 2024 Cedacri ha intrapreso la definizione di un nuovo **Piano di Sostenibilità per il triennio 2025–2027**, con l’obiettivo di delineare una visione organica e a lungo termine anche sui temi sociali.

Il processo di stesura è stato avviato attraverso un **confronto interno con le principali funzioni aziendali**, tra cui l’area HR, così da assicurare che gli interventi previsti siano concretamente integrabili nelle attività operative. Successivamente, il Piano ha ricevuto l’approvazione del **Top Management**. Ogni iniziativa inserita è stata affidata a un **responsabile interno**, incaricato di coordinarne l’attuazione, monitorarne l’avanzamento e contribuire al raggiungimento degli obiettivi strategici.

In parallelo, **i dipendenti sono stati coinvolti attraverso il questionario dell’analisi di doppia materialità**, che ha permesso di raccogliere feedback sui temi sociali più rilevanti. I risultati hanno guidato l’individuazione delle **aree prioritarie**, contribuendo a rendere il Piano maggiormente rappresentativo delle esigenze espresse dal personale.

Occupazione sicura

Cedacri intende proseguire offrendo le caratteristiche di stabilità lavorativa offerte attualmente.

Salute e sicurezza

Cedacri rinnova il proprio impegno nel garantire ambienti di lavoro sicuri e nel promuovere il benessere delle persone attraverso un approccio integrato e continuativo. Tra gli obiettivi per il 2025 figura il mantenimento della certificazione **ISO 45001**, già ottenuta da una società del Gruppo, e la prosecuzione delle attività del **Wellbeing Team**, promotore di numerose iniziative a favore della salute fisica, mentale e relazionale dei dipendenti.

Tra le novità dell’anno, è stato lanciato il servizio di **supporto psicologico** in collaborazione con **Unobravo**, piattaforma online che consente ai dipendenti di accedere a un network di oltre 7.000 professionisti. Il programma prevede un colloquio conoscitivo gratuito e tre sedute offerte dall’azienda, con l’obiettivo di favorire il benessere psicologico e l’equilibrio personale.

Saranno inoltre organizzati **workshop interattivi e talk formativi condotti da psicologi esperti**, per sviluppare competenze utili nella gestione delle emozioni, delle relazioni professionali e nella crescita personale. Proseguiranno anche le iniziative per la **promozione di stili di vita sani**, come l'uso delle biciclette aziendali, la riapertura delle docce e il miglioramento degli spazi comuni.

Le attività previste includono anche iniziative di **prevenzione e salute**, come la **mammografia gratuita** in occasione della Giornata mondiale per la prevenzione del tumore al seno e un **workshop con un cardiologo** in occasione della partecipazione alla Giornata mondiale del cuore.

Cedacri rafforzerà le attività di coinvolgimento attraverso una nuova edizione di **survey sul clima aziendale** e gli incontri informali “**Caffè con...**”.

Il progetto **Cedacri Ambassador for InclusION** in collaborazione con Polisportiva Gioco Parma si arricchisce con un’attività di team building dedicata alla **comunicazione inclusiva**. I partecipanti sono coinvolti nella creazione di una campagna di comunicazione interna, producendo contenuti originali come video con testimonianze personali e un podcast. Il risultato del lavoro verrà pubblicato sul portale interno **Cedacri Discovery** e condivisi anche su **LinkedIn**, per diffondere un messaggio di inclusione dentro e fuori l’azienda.

L’obiettivo ultimo del programma è formare veri e propri **ambasciatori dell’inclusione**: team di volontari che si prendono cura e decidono di sostenere una persona in condizioni di fragilità. L’accompagnamento, svolto al di fuori dell’orario lavorativo, sarà dedicato ad attività quotidiane – non solo sportive – da vivere insieme, con spirito di solidarietà.

Queste iniziative riflettono un approccio integrato e continuativo alla cura delle persone, in linea con i valori aziendali e con gli obiettivi del Piano di Sostenibilità.

Parità di genere, inclusione e valorizzazione delle diversità

Nel triennio, Cedacri prevede di avviare **un’analisi strutturata sui livelli retributivi per genere**, al fine di valutare eventuali disallineamenti e individuare azioni correttive. In parallelo, è prevista l’attivazione di **corsi di formazione dedicati ai temi DE&I** (Diversity, Equity & Inclusion) e la **pubblicazione della policy Diversity & Inclusion sul sito aziendale**, con l’obiettivo di promuovere una cultura sempre più inclusiva e rispettosa delle diversità.

Formazione e sviluppo professionale

Per sostenere la crescita professionale delle persone e allineare le competenze interne all’evoluzione del business, Cedacri si impegna ad **incrementare le ore di formazione su temi strategici e business-driven** in ambiti quali tecnologia e innovazione. In quest’ottica, il Gruppo ha definito un obiettivo di crescita progressiva delle ore di formazione media pro capite nel corso del prossimo triennale.

Onboarding ed Engagement

Per rafforzare la propria capacità di attrarre giovani talenti e capitale umano qualificato, Cedacri **prosegue**

nel consolidamento di iniziative già avviate negli anni precedenti, in un’ottica di continuità e miglioramento progressivo. Tra queste, rientrano il potenziamento della “**candidate experience**”, volta a garantire un processo di selezione efficace e coinvolgente, e il rafforzamento di programmi strutturati di inserimento e sviluppo per neolaureati ad alto potenziale, come il **Leadership Development Program (LDP) promosso da ION**. Un momento particolarmente significativo si è svolto ad inizio 2025, quando tutti i partecipanti al programma, hanno preso parte a **due settimane di onboarding in India**. Questa esperienza internazionale ha rappresentato un’opportunità unica di formazione, networking e immersione nella cultura aziendale globale, contribuendo a rafforzare il senso di appartenenza e la visione condivisa tra i futuri leader del Gruppo.

Inoltre, Cedacri intende **consolidare e ampliare i rapporti con le principali università italiane**, anche facendo leva sugli accordi già attivati tramite la **ION Foundation**, con l’obiettivo di creare un ponte stabile tra mondo accademico e impresa, favorendo l’accesso a competenze emergenti e la diffusione della cultura dell’innovazione.

Per rafforzare il senso di appartenenza e migliorare la collaborazione tra colleghi, Cedacri prevede di **ampliare i programmi di team building** e di **mantenere il ciclo di incontri mensili** pensati per favorire un dialogo diretto tra il management e le strutture dell’area Operations.

Turnover

Cedacri **mantiene attivo un processo di exit interview**, con l’obiettivo di raccogliere il feedback delle persone in uscita e comprendere le principali cause di turnover. Questo approccio consente di acquisire insight preziosi in un’ottica di **miglioramento continuo e retention delle risorse chiave**.

S1-6 – Caratteristiche dei dipendenti dell’impresa

Tutti i dati di seguito sono riportati in HeadCount (HC) alla fine del periodo di riferimento (31 dicembre 2024) e fanno riferimento a dati effettivi.

| Informazioni sul numero di dipendenti per genere Gruppo | | | | |
|---------------------------------------------------------|-------|-----|-------|-----|
| GENERE | 2024 | | 2023 | |
| Donna | 758 | 41% | 783 | 41% |
| Uomo | 1072 | 59% | 1140 | 59% |
| Altro | - | - | - | - |
| Non comunicato | . | . | - | . |
| TOTALE DIPENDENTI | 1.830 | | 1.923 | |

| Numero di dipendenti nei paesi in cui l'impresa conta almeno 50 dipendenti che rappresentano almeno il 10% del numero totale di dipendenti Gruppo | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|
| PAESE | 2024 | 2023 |
| Italia | 1.549 | 1.615 |
| Altri Paesi ⁶ | 281 | 308 |
| TOTALE DIPENDENTI | 1.830 | 1.923 |

Al 31 dicembre 2024 l'unico paese in cui il Gruppo è presente con un livello occupazionale sopra la soglia definita (almeno il 10% del numero totale di dipendenti) è l'Italia con una copertura pari a circa l'85% della forza lavoro totale.

| Informazioni sui dipendenti in base al tipo di contratto, suddivisi per genere Gruppo Cedacri | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|--------|------|-------|--------|--------|
| | 2024 | | | % | 2023 | | |
| | Donne | Uomini | Totale | | Donne | Uomini | Totale |
| Dipendenti a tempo indeterminato | 758 | 1.072 | 1.830 | 100% | 783 | 1.140 | 1.923 |
| Dipendenti a tempo determinato | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 |
| Dipendenti a orario variabile | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 |
| TOTALE DIPENDENTI | 758 | 1.072 | 1.830 | | 783 | 1.140 | 1.923 |

Al 31 dicembre 2024 la totalità dei dipendenti presenta un contratto a tempo indeterminato.

| Numero di dipendenti che hanno lasciato l'azienda e percentuale di turnover Gruppo Cedacri | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|
| | 2024 | 2023 |
| Dipendenti in uscita | 197 | 153 |
| Totale dipendenti a fine periodo | 1.830 | 1.923 |
| TURNOVER | 11% | 8% |

6 Include Spagna e Moldavia (tutti con valori inferiori alla soglia del 10% sul totale dipendenti).

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

Al 31 dicembre 2024 la forza lavoro del Gruppo include 503 lavoratori non dipendenti. Il valore è stato definito sulla base dei lavoratori non dipendenti a cui è stato consentito accesso fisico all’azienda.

I dati di seguito sono riportati in HeadCount (HC) alla fine del periodo di riferimento (31 dicembre) e fanno riferimento a dati effettivi.

| Numero di non dipendenti nella propria forza lavoro Groppo Cedacri | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| TIPOLOGIA | 2024 | 2023 |
| Lavoratori autonomi | 200 | 200 |
| Lavoratori forniti dalle imprese che esercitano attività di ricerca, selezione e fornitura del personale (somministrati) | 303 | 292 |
| Collaboratori esterni | - | - |
| Stagisti | - | - |
| Amministratori esecutivi | - | - |
| TOTALE | 503 | 492 |

S1-8 – Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

Al 31 dicembre 2024, in continuità rispetto al 2023, la totalità dei lavoratori dipendenti situati in Italia (unico paese con forza lavoro superiore a 50 unità e al 10% del totale dipendenti) risulta coperto da accordi di contrattazione collettiva nazionale.

A livello di Gruppo (perimetro Italia), il tasso di adesione al sindacato è di circa il 37%.

S1-9 – Metriche della diversità

| Distribuzione di genere a livello di alta dirigenza Gruppo Cedacri (2024) | | |
|------------------------------------------------------------------------------|----------|-----|
| GENERE | # MEMBRI | % |
| Donne | 4 | 10% |
| Uomini | 35 | 90% |

I dati relativi all’Alta Dirigenza fanno riferimento ai dipendenti inquadrati come dirigenti.

| Distribuzione dei dipendenti per fascia di età Gruppo Cedacri (2024) | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------|-------|-----|-------|-----|
| FASCIA DI ETÀ | 2024 | | 2023 | |
| Sotto i 30 anni | 142 | 8% | 140 | 7% |
| 30-50 anni | 912 | 50% | 976 | 51% |
| Oltre i 50 anni | 776 | 42% | 807 | 42% |
| TOTALE DIPENDENTI | 1.830 | | 1.923 | |

S1-10 – Salari adeguati

Tutti i dipendenti del Gruppo percepiscono una retribuzione conforme in relazione al contesto normativo e contrattuale di riferimento. In Italia, le condizioni economiche sono determinate in conformità al Contratto Collettivo Nazionale di categoria, che stabilisce i minimi salariali in base al livello e all’inquadramento.

Nei Paesi in cui non è previsto un contratto collettivo, come Spagna e Moldavia, i livelli retributivi sono comunque allineati ai minimi legali stabiliti dalla normativa vigente, risultando in ogni caso conformi agli standard previsti.

S1-11 – Protezione sociale

Tutti i dipendenti del Gruppo Cedacri sono coperti da forme di protezione sociale, fornite attraverso sistemi pubblici nazionali o benefici integrativi aziendali, nel rispetto delle normative vigenti nei Paesi in cui il Gruppo è presente. In Italia, il personale delle società del Gruppo è iscritto al sistema previdenziale e assistenziale pubblico gestito dall’INPS, che assicura tutele in caso di malattia, maternità o paternità, disoccupazione, invalidità, pensionamento e altre situazioni che comportano la perdita del reddito.

A ciò si aggiunge la copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro garantita dall’INAIL. Le tutele pubbliche sono inoltre rafforzate dalle disposizioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale applicato, che prevede ulteriori benefici a livello integrativo.

In aggiunta alle misure previste dal quadro normativo di riferimento, alcune legal entity del Gruppo Cedacri stipulano polizze assicurative specifiche per la copertura di infortuni professionali ed extraprofessionali e vita. In Cedacri Spa è anche previsto dal Contratto Integrativo Aziendale un incremento ai giorni di congedo di paternità.

Anche nelle sedi estere, le tutele sono garantite dai rispettivi regimi di welfare pubblico, secondo quanto previsto dalle leggi locali.

Al 31 dicembre 2024, in continuità rispetto al 2023, la totalità dei lavoratori dipendenti situati in Italia (unico paese con forza lavoro superiore a 50 unità e al 10% del totale dipendenti) risulta coperto da forme di protezione sociale in caso di perdita di reddito dovuta ad eventi quali malattia, disoccupazione, infortunio sul lavoro e disabilità acquisita, congedo parentale e pensionamento.

S1-12 – Persone con disabilità

| Persone con disabilità per genere Gruppo Cedacri | | | | |
|-----------------------------------------------------|--------------------------|------------------------|--------------------------|------------------------|
| | 2024 | | 2023 | |
| GENERE | # PERSONE CON DISABILITÀ | % SU TOTALE DIPENDENTI | # PERSONE CON DISABILITÀ | % SU TOTALE DIPENDENTI |
| Uomini | 29 | 2,7% | 36 | 3,2% |
| Donne | 35 | 4,6% | 36 | 4,6% |
| TOTALE | 64 | 3,5% | 72 | 3,7% |

Le percentuali indicate sono calcolate rapportando il numero di dipendenti con disabilità al totale dei dipendenti del Gruppo Cedacri appartenenti al rispettivo genere per ciascun anno di riferimento.

S1-13 – Metriche sulla formazione e sviluppo delle competenze

Le “ore di formazione” fanno riferimento al tempo impiegato per accrescere le competenze del personale, tramite attività organizzate dal Gruppo quali corsi in aula o online, sessioni virtuali, workshop e altre iniziative formative.

Il dato relativo alle ore medie di formazione per persona viene calcolato dividendo il numero complessivo di ore erogate durante il periodo di riferimento per il numero di dipendenti, con dettaglio per genere. Il perimetro considera l’intera popolazione aziendale, in conformità con quanto previsto dagli standard ESRS.

| Metriche di formazione e sviluppo delle competenze Gruppo Cedacri | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| | 2024 | | | 2023 | | |
| GENERE | Numero totale dipendenti | Dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera | | Numero totale dipendenti | Dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera | |
| Uomini | 1.072 | 1.072 | 100% | 1.140 | 1.140 | 100% |
| Donne | 758 | 758 | 100% | 783 | 783 | 100% |
| TOTALE DIPENDENTI | 1.830 | 1.830 | 100% | 1.923 | 1.923 | 100% |

| Numero medio di ore di formazione per genere Gruppo Cedacri | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| | 2024 | | | 2023 | | |
| GENERE | Numero totale dipendenti | Dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera | | Numero totale dipendenti | Dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera | |
| Uomini | 1.072 | 41.512 | 38,72 | 1.140 | 35.127 | 30,81 |
| Donne | 758 | 27.037 | 35,67 | 783 | 25.278 | 32,28 |
| TOTALE DIPENDENTI | 1.830 | 68.549 | 37,46 | 1.923 | 60.405 | 31,41 |

S1-14 – Metriche sulla salute e la sicurezza sul lavoro

Cedacri riconosce l’importanza della tutela della salute e della sicurezza dei propri dipendenti, adottando un approccio preventivo e sistematico, in linea con i requisiti normativi applicabili e con i principali standard di riferimento. L’intera forza lavoro operante in Italia (100%) è coperta da un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza che garantisce il rispetto delle disposizioni legislative vigenti, come il D.Lgs. 81/2008.

Nel corso del 2024 sono stati registrati 5 infortuni sul lavoro, che hanno comportato complessivamente 151 giorni di assenza. Gli episodi fanno prevalentemente riferimento a incidenti stradali, non gravi, avvenuti in itinere o nel tragitto casa-lavoro. Il tasso di infortuni si attesta a 2,02, calcolato rapportando il numero totale di casi al numero complessivo di ore lavorate e moltiplicando per 1.000.000. Non si sono verificati decessi, né tra i dipendenti né tra altri lavoratori operanti presso le sedi aziendali, né sono stati rilevati casi di malattie professionali.

Nel 2023 si erano verificati 6 infortuni, con un tasso di incidenza pari a 2,22 e un totale di 78 giorni di assenza. Anche quell’anno gli episodi facevano prevalentemente riferimento a incidenti stradali, non gravi, avvenuti in itinere o nel tragitto casa-lavoro e non erano stati registrati decessi o casi di malattie professionali.

S1-15 – Metriche dell’equilibrio tra vita professionale e vita privata

Tutti i dipendenti del Gruppo Cedacri hanno diritto a congedi per motivi familiari in conformità alle normative nazionali e ai contratti collettivi di lavoro applicabili.

| Dipendenti che hanno diritto a congedi familiari suddivisi per genere ⁷ Gruppo Cedacri | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----|------|-----|
| GENERE | 2024 | | 2203 | |
| Uomini | 40 | 4% | 66 | 6% |
| Donne | 79 | 10% | 79 | 10% |
| TOTALE DIPENDENTI | 119 | 7% | 145 | 8% |

Sia nel corso del 2023 che del 2024, la totalità dei dipendenti aventi diritto ha usufruito dei congedi familiari.

⁷ Percentuali calcolate su totale dipendenti.

S1-16 – Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)

Cedacri analizza regolarmente il gender pay gap come parametro utile a valutare l’equità e l’inclusività del proprio sistema retributivo.

Per l’anno in esame, l’analisi è stata condotta a livello di Gruppo, e include anche un focus specifico sull’Italia, unico Paese in cui il numero di addetti supera sia le 50 unità sia il 10% della forza lavoro complessiva.

Il divario retributivo di genere è stato calcolato sulla base della retribuzione lorda media annua per genere, espressa su base oraria, ottenuta sottraendo la media femminile da quella maschile e rapportando il risultato alla retribuzione media degli uomini.

Nel 2024, il gender pay gap di Gruppo si attesta al 25,8%, in miglioramento rispetto al 27,3% del 2023. Tale valore risente della componente estera, dove la struttura della forza lavoro – in termini di ruoli, inquadramenti e composizione – contribuisce ad ampliare il divario retributivo complessivo.

In Italia, il gender pay gap è pari al 16,4%, in linea con il 16,2% rilevato nel 2023 e migliore rispetto alla media del settore (32,1% nelle attività finanziarie, assicurative e servizi alle imprese)⁸.

| Divario retributivo di genere ⁹ Gruppo Cedacri | | |
|--------------------------------------------------------------|-------|--------------------|
| | 2024 | 2023 ¹⁰ |
| TOTALE DIPENDENTI | 25,8% | 27,3% |
| Divario retributivo di genere Perimetro Italia | | |
| | 2024 | 2023 |
| TOTALE DIPENDENTI | 16,4% | 16,2% |

8 Fonte: INPS, Rendiconto di genere 2024: i dati, <https://www.inps.it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2025.02.rendicon-to-di-genere-2024-i-dati.html>

9 Il calcolo del divario retributivo di genere è stato effettuato considerando esclusivamente la componente fissa della retribuzione lorda.

10 I dati riferiti all’anno 2023 sono stati ricalcolati in conformità alla metodologia prevista dagli ESRS, che richiede l’utilizzo della retribuzione lorda oraria media come base di riferimento. Tale aggiornamento metodologico può comportare differenze nei valori riportati rispetto a quanto pubblicato nel Bilancio di Sostenibilità 2023.

Per quanto riguarda il rapporto di remunerazione, è stato calcolato il rapporto tra la retribuzione annua totale del dipendente con la retribuzione più alta nel Gruppo e quella media del personale dipendente in Italia.

| Rapporto annuale di retribuzione totale Gruppo Cedacri | |
|-----------------------------------------------------------|------|
| 2024 | 2023 |
| 8,95 | 9,36 |

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

| Numero di episodi di discriminazione e numero di reclami Gruppo Cedacri | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| | 2024 | 2023 |
| Numero totale di episodi di discriminazione | 0 | 0 |
| Numero totale di reclami presentati attraverso i canali dedicati ai membri del proprio personale per sollevare preoccupazioni | 0 | 0 |

Nel 2024, il Gruppo Cedacri non ha registrato segnalazioni di episodi di discriminazione tramite il canale whistleblowing, né sono pervenuti reclami attraverso gli strumenti interni predisposti.

Le eventuali segnalazioni sono state gestite secondo le procedure aziendali vigenti, nel rispetto dei principi di riservatezza e imparzialità.

Nel periodo considerato, non si sono verificati casi gravi legati ai diritti umani, né sono stati rilevati costi economici correlati a tali temi. Inoltre, non sono stati ricevuti reclami presso i Punti di contatto nazionali OCSE per le imprese multinazionali.



4.2 S4 – Consumatori e utilizzatori finali

4.2.1 Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

S4-1 – Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali

Cedacri ha adottato un ampio sistema di policy e documenti operativi a tutela dei consumatori e degli utenti finali, che riflette l'impegno del Gruppo nel garantire elevati standard di **sicurezza, riservatezza, integrità e affidabilità dei servizi offerti**. Tra i principali figurano:

- **Manuale per la Gestione della Sicurezza delle Informazioni**, che definisce i requisiti fondamentali per garantire la protezione delle informazioni aziendali, assicurando la conformità agli standard ISO 27001 in materia di sicurezza informatica.
- **Policy dei principi per la protezione dei dati personali e per l'attuazione delle regole di privacy e Procedura sulle modalità e i principi di trattamento dei dati personali**, che stabiliscono le linee guida per il trattamento dei dati personali nel rispetto del GDPR, disciplinando ruoli, responsabilità, diritti degli interessati e gestione dei data breach.
- **Procedura Standard di Data Governance**, che regola la qualità, integrità e affidabilità dei dati in conformità alla normativa settoriale (es. Circolare 285/2013), a garanzia di un uso responsabile e trasparente delle informazioni gestite.
- **Piano di Continuità Operativa**, che definisce la strategia e i presidi adottati da Cedacri per assicurare la resilienza operativa e il ripristino tempestivo dei servizi critici in caso di eventi straordinari. Il piano prevede una classificazione delle risorse e dei processi critici, scenari di rischio, misure di mitigazione, ruoli e responsabilità, test periodici e piani di comunicazione interna/esterna, in coerenza con i requisiti normativi applicabili
- **Cyber Resilience Framework**, che formalizza l'approccio integrato alla gestione della cyber resilience; il framework è applicabile all'intera infrastruttura IT del Gruppo e strutturato su principi di prevenzione, rilevamento e risposta agli attacchi informatici.

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

Cedacri ha sviluppato un approccio sistematico e continuativo al coinvolgimento attivo di consumatori e utenti finali.

Per quanto riguarda gli **istituti bancari**, Cedacri adotta modalità di engagement differenziate e articolate, tra cui:

- **Survey di customer satisfaction sui ticket**, per rilevare il livello di soddisfazione dei clienti in merito alla gestione delle segnalazioni tramite il sistema di ticketing;
- **Net Promoter Score (NPS)**, per rilevare la soddisfazione complessiva dei clienti tramite questionari strutturati su prodotti e servizi, con l'obiettivo di ottenere un indicatore sintetico e confrontabile del livello di gradimento;
- **Survey IT Governance**, finalizzate a valutare la soddisfazione dei clienti nella gestione delle implementazioni richieste attraverso lo strumento PPM (Project Portfolio Management);
- **Service Management Review (SMR)**, per tracciare, monitorare e rendicontare le principali issue segnalate dalla banca cliente e l'andamento del servizio;
- **Comitato IT Risk**, per confrontarsi con gli istituti clienti sui risultati dell'analisi del rischio operativo/IT, sugli incidenti informatici rilevati e le iniziative di mitigazione adottate, nonché sulla messa a disposizione di dati utili per esigenze di analisi e reporting da parte degli istituti;
- **Comitato Information Systems Audit (CISA)**, per allineamento periodico con le banche clienti e gli stakeholder interni su audit IT e sicurezza informatica;
- **Product Advisory Board (PAB)**, per coinvolgere attivamente i clienti nella condivisione di trend e sfide del settore finanziario, presentare nuovi sviluppi, monitorare il piano d'innovazione e raccogliere feedback strutturati;
- **Compliance Advisory Board (CAB)**, che favorisce un confronto approfondito sul contesto regolamentare, supportando la definizione di roadmap condivise per l'evoluzione di servizi e prodotti in ottica di compliance.

Le finalità del coinvolgimento sono orientate a **stimolare la partecipazione attiva** degli utenti alle iniziative in corso. La **frequenza di raccolta dei feedback** varia in base alla tipologia di interazione: per i ticket e gli strumenti di IT Governance, la raccolta è continua (a ogni chiusura di item), mentre per gli incontri strutturati come SMR e comitati, la frequenza è generalmente **bisettimanale, mensile o trimestrale**.

I **dati quantitativi raccolti tramite survey** sono rendicontati e analizzati sistematicamente con finalità di miglioramento continuo. Le attività affrontate negli SMR sono tracciate e classificate in modo dettagliato, con l'elaborazione di **report periodici** che includono tempi di evasione, classificazioni per gravità e tipologia delle issue trattate.

La supervisione complessiva delle attività di coinvolgimento di utenti e consumatori è affidata al **Direttore Generale**, che garantisce l'integrazione di questi input nei processi decisionali e nell'orientamento strategico delle attività del Gruppo.

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

Per garantire una gestione efficace delle problematiche che possono generare impatti negativi su consumatori e utilizzatori finali, Cedacri ha implementato processi strutturati di **Incident Management e Problem Management**, in linea con le best practice internazionali in ambito IT service management.

Il processo di Incident Management è volto a **mitigare o eliminare le conseguenze di disservizi** reali o potenziali che impattano i servizi IT. L'obiettivo principale è ripristinare nel più breve tempo possibile la normale operatività, minimizzando l'impatto sulle attività aziendali e sul servizio percepito dagli utenti.

Il Problem Management, invece, si concentra sull'**analisi delle cause profonde degli incidenti**, con lo scopo di prevenirne la ricorrenza. Questo processo consente di individuare, registrare e gestire gli errori noti, facilitando diagnosi più rapide ed efficaci in caso di nuovi eventi anomali.

Per consentire a consumatori e utenti finali di segnalare anomalie o esprimere preoccupazioni, CCC mette a disposizione diversi canali di contatto:

- **Strumento di ticketing**, che garantisce la tracciabilità e una gestione strutturata delle richieste;
- **Control Room**, operativa 24/7 contattabile tramite numero dedicato;
- **Service Manager**, riferimento incaricato di garantire l'aderenza ai requisiti di servizio, monitora l'operatività e coordina la gestione degli incidenti.

Restano inoltre attivi i canali di contatto tradizionali:

- **Numeri verdi e form di contatto** disponibili sul sito ufficiale;
- **Indirizzi e-mail e PEC** indicati nella privacy policy;
- **Posta ordinaria**.

Tutte le modalità di contatto sono descritte nei contratti di servizio sottoscritti con i clienti.

Le strutture di assistenza adottano misure a tutela degli utenti volte a prevenire possibili ritorsioni e a garantire un ambiente trasparente e sicuro. Questo approccio promuove la fiducia degli utenti, tutela la libertà di espressione e consente di trasformare ogni segnalazione in un'opportunità di miglioramento del servizio.

S4-4 – Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi materiali e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché l'efficacia di tali interventi

Cedacri riconosce che, pur operando come fornitore tecnologico per istituzioni finanziarie, le proprie soluzioni digitali hanno un **impatto diretto e rilevante anche sui consumatori e utilizzatori finali serviti dai clienti bancari**.

L'azienda si impegna a proteggere i **diritti, la sicurezza e la fiducia degli utenti finali**, promuovendo un utilizzo responsabile, equo e trasparente delle tecnologie sviluppate, con particolare attenzione alla qualità dell'informazione, alla protezione dei dati personali e alla prevenzione di impatti negativi sistemici.

Protezione dei dati personali e gestione delle informazioni

Per garantire l'integrità, la riservatezza e la disponibilità delle informazioni, l'azienda ha implementato un **Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (ISMS) conforme alla norma ISO/IEC 27001:2022** ed è rafforzato da specifiche policy aziendali e un'architettura di governance avanzata.

Nel 2024 **non si sono verificati eventi significativi legati alla violazione dei sistemi** o alla compromissione dell'integrità dei dati. Sono stati inoltre condotti regolari vulnerability assessment, penetration test e progetti di aggiornamento tecnologico per rafforzare la resilienza e la sicurezza dei sistemi.

Per rafforzare la propria **resilienza operativa** e la **protezione dei dati**, Cedacri ha **potenziato il proprio Sistema dei Controlli Interni e di Gestione del Rischio (SCIGR)**. Questo ha comportato una ridefinizione delle responsabilità delle funzioni coinvolte nella gestione dei rischi informatici e della compliance (Risk Management, Compliance, CISO e Internal Audit).

Particolare attenzione è stata posta all'adeguamento al **Regolamento DORA**, che introduce requisiti stringenti per la resilienza operativa digitale e la gestione dei rischi ICT nel settore finanziario.

Infine, Cedacri ha rafforzato i **programmi di formazione per i dipendenti**, con corsi mirati a migliorare la consapevolezza e le competenze in materia di protezione dei dati personali. Per i team più direttamente coinvolti nella gestione della privacy sono stati attivati percorsi specialistici dedicati.

Business Continuity

In Cedacri, la continuità operativa è regolamentata dal **Piano di Continuità Operativa (BCP, Business Continuity Plan)**. Questo documento strategico definisce l'insieme di procedure e misure organizzative da adottare in caso di emergenza, nonché le modalità di ripristino delle normali attività operative.

Il piano è elaborato seguendo la metodologia **ABI Lab “Metodologia per la realizzazione del Piano di Continuità Operativa”** e trae ispirazione dagli standard ISO 22301:2019 e ISO 27031:2011. Il Piano di Continuità Operativa identifica i possibili scenari di disastro, i criteri per la loro valutazione e le risorse, regole e luoghi deputati a garantire la continuità dei servizi. Include inoltre direttive operative per l'attivazione dei **processi di recovery** e una chiara **struttura organizzativa per la gestione delle crisi**, con ruoli e responsabilità definiti fino alla completa risoluzione delle anomalie.

L'infrastruttura tecnologica adottata da Cedacri è progettata con **ridondanza geografica** e di **alimentazione**, per minimizzare il rischio di interruzioni delle attività aziendali.

In parallelo, l'azienda ha intensificato le **misure di mitigazione dei rischi fisici**, adottando policy e procedure strutturate nel rispetto delle normative vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Cybersecurity

La sicurezza informatica rappresenta una **priorità strategica per il Gruppo Cedacri**, che opera in un contesto caratterizzato da una gestione elevata di dati e dalla fornitura di servizi digitali critici per i propri clienti. Per assicurare la protezione delle informazioni e la continuità operativa, Cedacri ha adottato **un approccio strutturato e proattivo**, fondato su un'accurata analisi e valutazione dei rischi, seguita dall'adozione di misure preventive e, se necessario, azioni correttive. A completamento del sistema di gestione del rischio, il Gruppo ha stipulato **coperture assicurative dedicate** per mitigare gli impatti economici derivanti da potenziali incidenti

cyber.

Nel corso del 2024, la attività di monitoraggio delle minacce informatiche ha rivelato un aumento degli attacchi DDoS (Distributed Denial of Service), che si sono affermati come la tipologia prevalente. Questi attacchi sono stati strettamente correlati al contesto geopolitico, in particolare alle tensioni legate al conflitto russo-ucraino. In risposta, Cedacri ha rafforzato le **infrastrutture di difesa anti-DDoS fornite dai propri Telco provider** e sta sviluppando **un nuovo progetto** basato su tecnologie e architetture evolute, per migliorare ulteriormente la resilienza a questo tipo di minaccia.

Nel corso del 2024, il Gruppo ha registrato un **rafforzamento della propria postura di sicurezza complessiva**, grazie all'adozione di strumenti e strategie sempre più efficaci nella protezione degli asset digitali. In particolare, le attività principali hanno incluso:

- **Rafforzamento del Web Application Firewall (WAF)**, per la protezione delle applicazioni web da attacchi comuni;
- **Implementazione di Cloud Security Posture Management (CSPM)**, per ottimizzare la gestione della postura di sicurezza nel cloud;
- **Conduzione di Assessment e Piano di Hardening per Ambienti Mainframe;**
- **Ridefinizione del modello SOC**, con la introduzione di funzionalità di threat intelligence, automazione (SOAR) e una maggiore copertura 24/7;
- Estensione del Perimetro di **Penetration Test**;
- Implementazione del **Backup Offline** in ambiente open;
- Svolgimento **corsi di security awareness per i dipendenti**, comprensivi di campagne di simulazione di attacchi phishing.

Nel 2024, **Cedacri ha aumentato del 27,8% gli investimenti in ambito cybersecurity** rispetto all'anno precedente, confermando la volontà di rafforzare costantemente la propria capacità di prevenzione, risposta e recupero rispetto alle minacce digitali.

Guardando al futuro, il Gruppo punta a **consolidare e ampliare il proprio livello di resilienza informatica**, focalizzando le iniziative strategiche su alcune direttrici prioritarie:

- **Sviluppo di soluzioni avanzate di disaster recovery**, con un focus specifico su scenari ad alta criticità, come

- attacchi ransomware e incidenti su larga scala.
- **Implementazione dei requisiti normativi previsti dal DORA (Digital Operational Resilience Act) e dalla direttiva NIS2**, attraverso:
 - l’esecuzione di **test di resilienza operativa**,
 - il rafforzamento dei **controlli sui fornitori in perimetro DORA**,
 - il **mantenimento delle certificazioni**, tra cui ISO/IEC 27001 e ISO/IEC 20000-1.

Per il 2025, Cedacri prevede **un ulteriore incremento del budget per la sicurezza informatica pari al +28,6%**, a testimonianza dell’impegno costante nel garantire la protezione e l’affidabilità dei propri sistemi e servizi digitali.

Prevenzione dei rischi legati all’uso scorretto dei dati e valutazioni scorrette

Un impatto rilevante è associato alla possibilità che modelli informatici errati o non aggiornati possano generare **valutazioni scorrette delle controparti** (imprese o individui), con ricadute sul loro accesso al credito. Per mitigare questi rischi, Cedacri adotta rigorosi **controlli sui modelli di scoring e aggiorna costantemente i dataset e gli algoritmi impiegati**, in collaborazione con le banche clienti.

Sono inoltre in vigore procedure strutturate per la gestione di incidenti critici, incluse le notifiche agli utenti e, ove necessario, alle autorità competenti.

Non discriminazione e parità di trattamento

Cedacri si impegna a garantire **pari trattamento degli utenti**, riducendo il rischio di discriminazioni algoritmiche attraverso l'utilizzo di **dati oggettivi, metodologie validate e continui audit sui modelli decisionali**. L'equità è un principio guida nello sviluppo di strumenti per la valutazione creditizia e la prevenzione dei rischi finanziari.

Accesso all’informazione e canali di comunicazione

Un ulteriore impatto materiale riguarda il diritto degli utenti a ricevere **informazioni chiare, affidabili e aggiornate**. Cedacri si impegna a garantire trasparenza informativa sia attraverso i propri **canali istituzionali**, sia tramite gli **strumenti digitali utilizzati dai clienti** bancari. La società mette inoltre a disposizione canali digitali e telefonici per la gestione dei reclami e delle segnalazioni, monitorando regolarmente la qualità del servizio clienti per migliorarne efficacia e accessibilità.

Efficacia degli interventi

L’efficacia delle misure adottate è monitorata attraverso **KPI dedicati, audit interni e revisioni periodiche**. Il mantenimento delle certificazioni **ISO 27001 e ISO 9001:2015** costituisce un presidio strutturale, contribuendo al miglioramento continuo della qualità e della sicurezza dei servizi erogati.

4.2.2 Metriche e obiettivi

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

Per rafforzare la gestione degli impatti rilevanti e valorizzare le opportunità legate alla qualità e affidabilità dei propri servizi, **Cedacri ha individuato specifici obiettivi e indicatori di performance**. Tali strumenti consentono di monitorare e migliorare la sicurezza, **la continuità operativa e la soddisfazione degli utenti**.

A testimonianza dell’impegno profuso nella protezione degli utenti e nel rafforzamento della resilienza dei propri servizi, nel **corso del 2024** Cedacri ha:

- **Esteso i questionari di customer satisfaction** a tutte le legal entity del Gruppo, al fine di raccogliere in modo sistematico feedback sul livello di qualità percepita e individuare eventuali aree critiche;
- Confermato per il 2025 l’obiettivo di **mantenere la certificazione ISO 9001** per le legal entity coinvolte nel rinnovo e di **proseguire la validità della certificazione ISO/IEC 27001**, in vigore fino al 2027;

Tali obiettivi costituiscono leve fondamentali della strategia aziendale, in quanto mirano ad assicurare **standard elevati nella qualità dei servizi offerti**, attraverso un controllo costante dei processi e un orientamento al miglioramento continuo. Al tempo stesso, puntano a **proteggere la sicurezza e la riservatezza dei dati trattati**, elementi cruciali per mantenere la fiducia dei clienti e degli stakeholder, e a **garantire la continuità operativa anche in contesti critici**.

In quest’ottica, Cedacri ha inoltre avviato l’**“Accessibility Project”**, un’iniziativa volta a rendere gli strumenti di core banking più accessibili e inclusivi, con l’obiettivo di estendere l’accesso ai servizi bancari anche a categorie di utenti con disabilità o con minore alfabetizzazione digitale. Il progetto rappresenta un’opportunità strategica per promuovere l’inclusione finanziaria e rafforzare l’impatto sociale positivo delle soluzioni tecnologiche offerte dal Gruppo.

Nel 2024, **non sono emersi reclami comprovati legati a violazioni della privacy**, né episodi confermati di perdita, furto o compromissione di dati personali, confermando il trend già registrato nell’anno precedente. Allo stesso modo, non sono state ricevute segnalazioni rilevanti riconducibili a problematiche nella gestione della privacy.

5. GOVERNANCE

5.1 Condotta Aziendale

107

5.1.1 Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

107



5.1 Condotta Aziendale

5.1.1 Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

.....

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

La Cultura Aziendale

Cedacri promuove attivamente una cultura aziendale fondata su **integrità, correttezza e responsabilità**, incoraggiando comportamenti coerenti con questi valori attraverso iniziative diffuse nei processi di **comunicazione interna, formazione e gestione delle persone**.

Meccanismi per identificare, segnalare e indagare su questioni relative a comportamenti illegali

Cedacri ha predisposto un **sistema di segnalazione interna** – Whistleblowing – per favorire l’identificazione tempestiva di comportamenti illeciti o contrari ai principi etici del Gruppo. Tale sistema è accessibile non solo ai dipendenti, ma anche ad amministratori, dirigenti e soggetti terzi che interagiscono con le società del Gruppo.

È possibile segnalare, in forma riservata e anche anonima, una **pluralità di situazioni**, tra cui:

- violazioni del Codice Etico di Gruppo;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- infrazioni alle normative antitrust;
- episodi di corruzione, frodi, conflitti di interesse o molestie;
- irregolarità amministrative, contabili, civili o penali.

Per garantire la massima riservatezza, Cedacri ha attivato canali dedicati:

- una piattaforma digitale attiva 24/7;
- due numeri telefonici, utilizzabili anche in modalità anonima.

L'utilizzo di questi strumenti è riservato esclusivamente alla **segnalazione di illeciti** e non è destinato alla gestione di rimostranze personali o dinamiche relazionali, per cui è previsto il coinvolgimento della funzione Risorse Umane e Organizzazione.

Cedacri si impegna a **proteggere l’identità del segnalante e a tutelare le informazioni** contenute nelle segnalazioni in ogni fase del processo. È inoltre **esclusa ogni forma di ritorsione** nei confronti del segnalante.

Oltre ai canali interni, il sistema prevede anche modalità di segnalazione esterne, tra cui:

- il portale dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- la divulgazione pubblica tramite media;
- la denuncia diretta alle autorità competenti.

L’accesso ai canali esterni è subordinato a specifiche condizioni previste dal D.Lgs. 24/2023, ad esempio nei casi in cui i canali interni non siano attivi o efficaci, o quando la segnalazione interna possa comportare un rischio per il segnalante o per l’interesse pubblico.

Le informazioni sul canale di segnalazione sono state rese disponibili sia sul portale interno **Cedacri Discovery** sia sul **sito web aziendale**, accompagnate dall’invio di **newsletter informative** a tutto il personale. Inoltre, è stato introdotto un **modulo formativo dedicato al whistleblowing** all’interno del percorso di **Mandatory Training**, con l’obbligo di completamento entro dicembre 2024, a conferma della centralità del tema nella strategia di compliance e integrità aziendale.

Condotta Aziendale

A guidare i comportamenti e le decisioni di Cedacri è un insieme coerente di principi racchiusi in strumenti regolamentari e operativi, che garantiscono l’allineamento dell’organizzazione agli standard etici e normativi.

Il **Codice Etico** rappresenta il riferimento valoriale di Cedacri, nonché uno strumento concreto per promuovere una condotta trasparente e rispettosa delle regole.

A supporto di questi principi, il Gruppo ha definito un quadro di policy e procedure, che regolano aspetti chiave della compliance e della gestione dei rischi non finanziari:

- il **Codice di Comportamento** stabilisce le linee guida per l’agire individuale nei diversi contesti professionali;
- la **Policy Anticorruzione** introduce presidi per prevenire e contrastare condotte illecite legate alla corruzione attiva e passiva;
- la **Policy Whistleblowing** regola il processo di ricezione e gestione delle segnalazioni, garantendo riservatezza e protezione dell’identità del segnalante.

Tale impianto si integra nel **Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (SCIGR)**, attraverso cui Cedacri assicura un presidio costante sull’efficacia dei processi aziendali, la coerenza con gli obiettivi di lungo periodo e la capacità dell’impresa di operare in modo sostenibile, riducendo i rischi operativi, legali e reputazionali.

Funzioni maggiormente a rischio in materia di corruzione e concussione

Cedacri ha sviluppato una **Policy Anticorruzione**, allineata ai principi sanciti dalla Convenzione delle Nazioni Unite contro la Corruzione (recepita in Italia con Legge n. 116/2009) e volta a **prevenire, rilevare e contrastare ogni forma di corruzione attiva e passiva**, sia nel settore pubblico sia in quello privato.

All’interno della policy, sono state identificate le **aree aziendali potenzialmente esposte al rischio** di commissione di condotte corruttive, in coerenza con le previsioni del Modello 231, in particolare:

- omaggi, spese di rappresentanza, beneficenze e sponsorizzazioni;
- rapporti con le Pubbliche Amministrazioni, le Autorità di Vigilanza;
- rapporti con gli Enti di certificazione;
- rapporti contrattuali con la clientela;

- approvvigionamento di beni e servizi (incluse consulenze professionali);
- selezione, assunzione e gestione del personale;
- gestione della contabilità e dell’informativa periodica;
- gestione delle operazioni straordinarie.

All’interno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 sono disciplinati i **meccanismi e le responsabilità legati alle politiche anticorruzione**. In ciascuna area aziendale a rischio sono stati definiti specifici **presidi di controllo**, integrati nella normativa interna e soggetti a un monitoraggio costante da parte della **Funzione Compliance e del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (SCIGR)**.

La struttura di controllo prevede inoltre l’**assegnazione chiara di ruoli e responsabilità**, l’adozione del principio di segregazione dei compiti, la tracciabilità delle operazioni e l’attivazione di escalation decisionali nei casi previsti.

Tutti i dipendenti Cedacri, incluse le **funzioni maggiormente coinvolte, sono destinatari di percorsi formativi periodici**, al fine di rafforzare la consapevolezza sui rischi di corruzione e sulle misure di prevenzione applicabili.

G1-2 – Rapporti con i fornitori

Cedacri gestisce i rapporti con i propri fornitori valorizzando trasparenza, correttezza e collaborazione duratura. Le attività di selezione e gestione dei fornitori si svolgono nel pieno **rispetto delle normative applicabili e dei documenti interni di riferimento**, tra cui il Codice Etico, il Modello 231, la Policy Anticorruzione e la Policy Procurement.

In particolare, la Policy Procurement definisce **criteri e modalità operative per l’acquisto di beni e servizi**, promuovendo l’efficienza dei processi e l’uniformità delle pratiche di approvvigionamento.

Approccio alla sostenibilità nella catena di fornitura

Nel tempo, Cedacri ha sviluppato un **framework strutturato per la valutazione e la gestione dei rapporti con i fornitori**, integrando progressivamente **criteri ambientali, sociali e di governance (ESG)** nei processi di selezione e monitoraggio. Ai fornitori viene richiesto di operare in conformità con la normativa nazionale vigente, di aderire ai principi del **Codice Etico aziendale** e, in un’ottica di miglioramento continuo, di adottare **standard ESG elevati**, promuovendo comportamenti responsabili lungo tutta la catena del valore.

Nel corso del 2024, Cedacri ha ulteriormente rafforzato le logiche di valutazione della sostenibilità dei propri fornitori, riconoscendone il ruolo centrale nel perseguimento degli obiettivi di sostenibilità aziendale del Gruppo; in particolare Cedacri richiede ai propri fornitori informazioni dettagliate riguardanti:

- **Conformità a normative nazionali e internazionali** in ambito ambientale e rispetto dei principi etici (es. divieto di impiego di lavoro minorile);
- **Possesso di certificazioni riconosciute** (i.e.: ISO 9001 per la qualità, ISO 14001 per l’ambiente, ISO 26000 per la Responsabilità sociale, ISO 27001 sulla sicurezza delle informazioni, ISO 50001 sui Sistemi di gestione dell’energia, ISO 20000 sulla gestione dei servizi IT);
- **Impegni concreti nella mitigazione degli impatti ambientali** (es. riduzione dei consumi energetici, gestione dei rifiuti) e sociali (es. iniziative per il benessere e l’equilibrio vita-lavoro dei dipendenti).

Dal punto di vista metodologico, tali informazioni contribuiscono alla **determinazione di uno score di valutazione interno** (i.e. “ESG Internal Score”) al quale si affianca un **indicatore analogo fornito da data provider dedicato** (i.e. ESG Public Score – ESGP – di Cerved Group), il quale attribuisce un rating basato su dati pubblici relativi ai tre pilastri della sostenibilità: ambientale, sociale e di governance. L’unione di questi punteggi concorre al calcolo del Qualification Rating attribuito a ciascun fornitore.

Impegno per il miglioramento continuo

Nel 2024, Cedacri ha intrattenuto rapporti di fornitura con **275 fornitori da albo**, operanti sul territorio italiano. Il 100% di essi è stato sottoposto a un **questionario di valutazione** volto a rilevare le **performance in ambito ambientale e sociale**, nonché la presenza di certificazioni e adempimenti specifici. Anche per il **2025**, si prevede il ricorso all’impiego degli **strumenti di valutazione ESG**, al fine di consolidare l’utilizzo di tali driver per la selezione e il monitoraggio dei fornitori.

G1-3 – Prevenzione e rilevamento della corruzione

Cedacri considera la **formazione** un pilastro essenziale per la **prevenzione dei comportamenti illeciti**. A tal proposito, Cedacri consegna ai propri neoassunti il **Codice di Comportamento**, al fine di uniformarli sin da subito ai principi fondanti del testo.

Inoltre, Cedacri effettua periodicamente **campagne di formazione obbligatorie** in ambito anticorruzione a tutto il personale. In particolare:

- **Training Modello 231**: erogato in forma obbligatoria a tutti i dipendenti nel 2020 e successivamente obbligatorio al momento dell’assunzione per tutti i nuovi assunti;
- **Training Whistleblowing**: erogato in forma obbligatoria a tutti i dipendenti nel 2024 e successivamente obbligatorio per tutti i nuovi assunti al momento dell’assunzione.

Tali attività di formazione sono erogate alla **totalità dei dipendenti**, compresi i membri delle funzioni maggiormente esposte a rischio di corruzione attiva e passiva. Tale formazione è estesa anche ai **membri interni degli organi di amministrazione, direzione e controllo**.

Nel corso del 2024 sono stati erogati corsi di formazione specifici sui temi di corruzione verso 1.549 dipendenti.

G1-4 – Incidenti corruzione e tangenti

Nel corso del 2024, non sono stati segnalati episodi di corruzione, conflitti di interesse, concorrenza sleale e inosservanza di leggi in campo sociale ed economico. Non sono state inoltre registrate azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche nei confronti dell’azienda.

Innovazione e digitalizzazione

Per sviluppare e mantenere una visione complessiva e costantemente aggiornata dei principali trend di mercato, Cedacri **prosegue nell’organizzazione dei Product Advisory Board (PAB)**, incontri periodici che coinvolgono i principali attori del settore bancario e finanziario. I PAB perseguono diversi obiettivi chiave, tra cui:

- **Feedback dei clienti**: il PAB è stato istituito per raccogliere feedback dai clienti e comprendere meglio le loro esigenze. Questo processo è fondamentale per garantire che i prodotti e i servizi offerti siano allineati con le aspettative e i bisogni dei clienti.

- **Innovazione e sviluppo prodotto:** il PAB facilita la discussione e la condivisione delle roadmap di sviluppo dei prodotti, permettendo ai clienti di avere visibilità sui nuovi prodotti e sulle innovazioni su cui Cedacri sta investendo.
- **Governance solida:** il PAB ha una struttura di governance solida e aperta a tutti i clienti della Cedacri Community. Questo permette trasparenza e coinvolgimento diretto dei clienti nel processo di innovazione.
- **Supporto alla trasformazione digitale:** il PAB supporta la strategia di trasformazione digitale di Cedacri, promuovendo l'adozione di tecnologie e soluzioni innovative per migliorare l'efficienza e la scalabilità dei servizi offerti.
- **Condivisione delle best practices:** durante le sessioni del PAB, vengono condivise le best practices e le esperienze di successo, permettendo ai clienti di apprendere dalle esperienze degli altri e di implementare soluzioni simili nelle loro organizzazioni.

Sulla base dei riscontri raccolti, Cedacri ha avviato un **percorso pluriennale di innovazione dedicato al re-engineering del Core Banking** che prevede rilasci progressivi di nuovi prodotti e funzionalità in coerenza con gli obiettivi emersi dal Product Advisory Board.

Creazione e protezione della proprietà intellettuale

Per un'azienda tecnologica come Cedacri, **la proprietà intellettuale è un asset strategico** che alimenta innovazione, competitività e crescita. L'ingresso nel **Gruppo ION** ha rafforzato questa leva, grazie a **investimenti mirati in tecnologie avanzate**, nuove competenze e soluzioni verticali sempre più evolute.

Cedacri ha continuato a sviluppare e proteggere i propri asset digitali attraverso un sistema di sicurezza informatica robusto e aggiornato. Questo sistema si fonda su una strategia proattiva che prevede un costante monitoraggio del **"threat landscape"** e l'adozione di misure preventive.

Il cuore del sistema è rappresentato da un **SOC (Security Operations Center)** specializzato e da un modello di analisi delle vulnerabilità, in grado di identificare tempestivamente le potenziali minacce e di attivare le contromisure necessarie. L'azienda ha inoltre investito in un **processo di patching automatizzato** e in soluzioni di sicurezza all'avanguardia per garantire la massima protezione dei dati sensibili e delle infrastrutture IT.

Grazie a questa strategia integrata, Cedacri **protegge il proprio know-how** e assicura la **continuità operativa** in un contesto digitale in continua evoluzione.



Cedacri S.p.A.
Sede Legale – Corso Monforte, 30
20122 Milano (MI)
Iscrizione al Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi
e Codice Fiscale n. 00432960342,
Rappresentante del Gruppo IVA Cedacri -
P.IVA 02952290340
www.cedacri.it

Contatti
Ufficio relazioni esterne:
RelazioniEsterne-Cedacri@iongroup.com

A cura di Cedacri
dicembre 2025

Progetto Grafico
Impact - ION Group

Crediti fotografici
Archivio Cedacri
Getty Images

CEDACRI

The background is a dark blue gradient. On the left, there is a large, solid dark blue circle. Overlapping this and extending towards the right are several concentric circles defined by dotted lines. These dotted lines are in two colors: a teal/cyan and a yellow-green. The circles overlap in a way that creates a sense of depth and movement, with some lines intersecting and others following parallel paths.