



t-defence

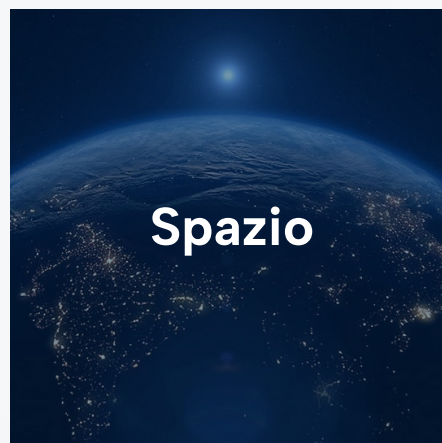
Valutazione d'Impatto 2025

Indice

▪ Purpose Statement	p. 3
▪ Lettera agli stakeholders	p. 4
▪ Chi siamo	p. 7
▪ La nostra strategia di sostenibilità	p. 9
▪ Gli Obiettivi di Tinexta Defence dell'Agenda 2030	p. 12
▪ I Target di Tinexta Defence dell'Agenda 2030	p. 13
▪ Cultura Aziendale & Governance	p. 15
▪ Persone	p. 20
▪ Prosperità	p. 38
▪ Pianeta	p. 44
▪ Conclusione	p. 58
▪ Appendix	p. 59

Purpose Statement

La nostra missione è proteggere e valorizzare il futuro delle nazioni attraverso l'innovazione tecnologica, fornendo soluzioni all'avanguardia nei settori della Cyber Security, Difesa e Spazio. Operiamo con l'obiettivo di garantire la sicurezza e la resilienza delle infrastrutture critiche, contribuendo a creare un mondo più sicuro e sostenibile per le persone, le comunità e l'ambiente.



In qualità di Società Benefit, integriamo i principi di responsabilità sociale e sostenibilità in ogni aspetto del nostro business, promuovendo un impatto positivo per la collettività e un ambiente di lavoro inclusivo e stimolante, in cui il talento e l'innovazione possano prosperare.



Lettera agli stakeholders

Il 2025 ha rappresentato un anno di consolidamento e crescita significativa. L'integrazione all'interno del Gruppo Tinexta, avviata nel 2024, ha permesso di rafforzare ulteriormente le capacità industriali, tecnologiche e strategiche. Tuttavia, per completezza di informazioni, si comunica che a seguito del coinvolgimento del Gruppo Tinexta in un'attività di M&A, finalizzata alla vendita del 38,74% del Capitale di Tinexta S.p.A. da parte dell'attuale azionista di maggioranza Tecno Holding a due fondi di investimento, Advent e Nexitalia, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha esercitato, con riferimento al nostro perimetro Tinexta Defence, l'esercizio dei poteri speciali con l'applicazione del Golden Power avvenuta con l'emissione del DPCM del 24 dicembre 2025, con il quale, tra le altre cose, è stato imposto all'interno di Tinexta S.p.A. di trasferire la propria partecipazione in Tinexta Defence all'interno di un trust, con lo scopo di cedere tale quota nel minor tempo possibile a favore di un soggetto della difesa ritenuto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri in grado di assicurare gli interessi essenziali della difesa e della sicurezza nazionale. È motivo di orgoglio per tutti noi, che con il predetto DPCM sia stata formalizzata e ribadita da parte del Governo italiano la strategicità dei nostri asset in relazione alle attività che noi tutti svolgiamo a supporto della Difesa, dello Spazio e della Sicurezza Nazionale, tanto che il nostro nuovo azionista di riferimento (che sostituirà Tinexta S.p.A.), dovrà essere condiviso ed approvato tanto dalla Presidenza del Consiglio.

Pertanto, oltre ad aver potuto beneficiare, nel corso del 2025 di continuità nel percorso di sviluppo, è stato possibile altresì beneficiare di un ulteriore consolidamento della leadership di Tinexta Defence nei settori della Cyber Security, della Difesa e dello Spazio. Con l'emissione del DPCM è palese il ruolo strategico che il gruppo riveste soprattutto in ambito sicurezza nazionale e la resilienza del Paese. In un contesto geopolitico complesso e in rapida evoluzione, Tinexta Defence mantiene fermo l'impegno a proteggere e valorizzare il futuro delle nazioni attraverso soluzioni tecnologiche all'avanguardia.

In quanto Società Benefit, il Gruppo integra in modo strutturale responsabilità sociale, ambientale e di governance in ogni aspetto della propria attività, perseguendo con determinazione i tre obiettivi di beneficio comune sanciti dallo Statuto:

- **Protezione del Pianeta**
- **Riduzione del Digital Divide**
- **Valorizzazione delle Persone e piena realizzazione della parità di genere**

Nel corso del 2025 sono stati conseguiti progressi concreti su queste tre direttrici. Sul piano ambientale, la quota di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili si è attestata al 58,6% (con l'obiettivo di raggiungere il 65% entro il 2026); è stato ampliato il parco auto aziendale ibrido (46% del totale); il servizio di navetta gratuita per i dipendenti è stato esteso, raggiungendo la capacità di 60 posti al giorno; il consumo di carta è stato ulteriormente ridotto grazie alla digitalizzazione avanzata dei processi amministrativi (0,52 tonnellate nel 2025); sono stati implementati sistemi di domotica per il monitoraggio e l'ottimizzazione di qualità dell'aria, temperatura, umidità, rumore e illuminazione negli ambienti di lavoro. Sul fronte sociale e delle persone, i risultati più rilevanti includono:

- oltre 5.393 ore di formazione erogate (+28% rispetto al 2024), con particolare attenzione alle competenze tecniche, alla sicurezza e allo sviluppo professionale;
- il mantenimento e il rafforzamento della certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere, supportata da un Comitato Guida, policy dedicate e strumenti per il benessere (tra cui supporto psicologico);
- l'organizzazione di 11 Job e Career Day in tutta Italia, l'attivazione di 4 tirocini e l'assegnazione di una borsa di studio, a conferma dell'impegno verso i giovani talenti;
- il coinvolgimento di 8 classi in percorsi di sensibilizzazione su cyberbullismo e sicurezza digitale;
- livelli molto contenuti di infortuni e un tasso di assenteismo sotto controllo, grazie a una cultura della salute e sicurezza sempre più diffusa (100% dei collaboratori coperti da sistemi di gestione riconosciuti).

È stata inoltre intensificata la comunicazione interna ed esterna sui temi ESG, con oltre 40 comunicazioni inviate che hanno raggiunto stabilmente i più di 360 collaboratori, favorendo maggiore consapevolezza e partecipazione. La presente Relazione d'Impatto 2025 rappresenta la rendicontazione trasparente di quanto realizzato e, al tempo stesso, la rinnovata assunzione di responsabilità nei confronti di clienti, collaboratori, fornitori, istituzioni, azionisti e comunità. Non si tratta solo di un documento di rendicontazione, ma di un impegno concreto a generare valore condiviso. Con lo sguardo rivolto al 2026 e agli anni successivi, Tinexta Defence intende accelerare ulteriormente il proprio percorso: incrementare la quota di energia rinnovabile, rafforzare la mobilità sostenibile, ridurre ancora il consumo di carta, intensificare le iniziative contro il digital divide, potenziare formazione e inclusione, e consolidare una cultura aziendale nella quale la sostenibilità rappresenti una leva strategica di competitività e innovazione. Il cammino è ancora lungo, ma Tinexta Defence è convinta che solo l'integrazione tra innovazione tecnologica, responsabilità sociale e attenzione all'ambiente possa costruire un futuro davvero sicuro, equo e sostenibile.

Chi siamo

Tinexta Defence S.p.A. Società Benefit attraverso le sue società operative Foramil e Innodesi, Donexit e Next è attiva nella progettazione, realizzazione, integrazione e gestione di tecnologia innovativa a servizio della Difesa, dello Spazio e della Sicurezza Nazionale.

È sottoposta alla normativa Golden Power e le è stato conferito il NOSIS in qualità di società titolare di attività di rilevanza strategica per la Difesa e la Sicurezza Nazionale.

Tre le business line di riferimento:

Communication & Control System: realizza e integra sistemi complessi ad alto contenuto tecnologico per la Difesa (Comando e Controllo, Radar, Difesa Missilistica e Infologistica), lo Spazio (sottosistemi software del segmento di terra e applicazioni integrate) e l'Aviazione Civile (controllo del traffico aereo). Realizza prodotti e soluzioni software in ambito Situational Awareness. SuSyAR® è il framework proprietario che coniuga le potenzialità della visione artificiale e della realtà aumentata integrandole con sensori e attuatori in un'unica soluzione di supervisione e controllo di aree critiche e/o strategiche.

Electronics: dispone di un Hardware Design center capace di progettare e realizzare sistemi hardware complessi per i mercati della Difesa, dello Spazio ed in ambito Cybersecurity. Offre servizi di progettazione hardware per la realizzazione di schede elettroniche di elevata complessità e per la progettazione e lo sviluppo di soluzioni FW per FPGA/SoCs e sistemi embedded real-time.

Cyber Security & Technology for Intelligence: si pone l'obiettivo di rendere le organizzazioni più resilienti contro gli attacchi informatici mediante servizi e prodotti proprietari software e hardware nell'ambito della Cyber Security ed in particolare dispone di soluzioni proprietarie di Cyber Communication e Technology for Intelligence, oltre a laboratori tecnologici CE.VA e LAP accreditati dagli enti di competenza per la Sicurezza Nazionale.

Tra i prodotti a protezione delle comunicazioni, oggi sempre più soggette a minacce cibernetiche, ci sono la Cifrante IP Quantum Resistant, le applicazioni mobile e desktop di comunicazione e collaborazione e la VPN sicura K-Box.

Per contrastare in modo efficace e consapevole attività malevoli e tentativi di compromissione, entrano in gioco le soluzioni proprietarie di Cyber and Data Intelligence, pensate per analizzare grandi volumi di dati e intercettare comportamenti sospetti in modo proattivo.

Cyber Studios è l'hub di ricerca e sviluppo proprietario dedicato alla cybersecurity, concepito per affrontare proattivamente le minacce digitali, favorire l'innovazione tecnologica e supportare imprese e istituzioni. All'interno operano centri di ricerca altamente specializzati in malware analysis, intelligenza artificiale e digital forensics, che sviluppano soluzioni innovative e avanzate per la protezione delle infrastrutture informatiche critiche.

L'obiettivo della società è diventare sempre più partner italiano strategico di riferimento, in grado di rispondere alle sfide in materia di difesa e sicurezza, supportando le necessità di Istituzioni e aziende private.

11 Job e Career Day in tutta Italia

8 classi coinvolte nella formazione sul Cyberbullismo

+145% di ore di formazione su prevenzione rischi, normative vigenti, comportamenti sicuri e tutela della salute rispetto al 2024

+19% di formazione dedicata a competenze hard e know-how tecnico-operativo rispetto al 2024

98,9% dipendenti assunti a tempo indeterminato

Il servizio di navetta gratuita esteso per tutto il 2025

La nostra strategia di sostenibilità

[B2, C1]

Le Società Benefit sono aziende che, nell'esercizio di un'attività economica, oltre allo scopo di dividerne gli utili, perseguono una o più finalità di beneficio comune e operano in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni e altri portatori di interesse. Essere Società Benefit consente di mettere a fuoco e di interpretare il ruolo civile del fare impresa. La pandemia, la guerra, gli effetti del cambiamento climatico hanno spinto Tinexta Defence ad interrogarsi su quali siano le direttrici dell'impatto che la stessa vuole creare nella società e nel mondo, ossia la direzione da prendere, e quale sia il significato profondo che le attività dell'azienda vogliono avere all'interno del contesto cui appartiene.

In particolare, Tinexta Defence ha specificamente individuato e integrato nel proprio Statuto, tra gli obiettivi aziendali, le seguenti tre finalità di beneficio comune:

Protezione del pianeta

“La società si impegna ad adottare soluzioni che rispondano alle sfide ambientali globali, con l'obiettivo di mitigare gli impatti ambientali e promuovere la cultura dell'utilizzo responsabile delle risorse; si impegna in particolare a minimizzare l'impatto sui cambiamenti climatici riducendo le proprie emissioni dirette e indirette del gas serra.”

Riduzione del digital divide

“La società si impegna a promuovere l'accesso per tutti alle tecnologie e alla rete al fine di ridurre il digital divide, attraverso la diffusione di strumenti di accesso alla rete e attività di formazione in materia di alfabetizzazione e di cyber security.”

Valorizzazione delle persone e piena realizzazione della Parità di genere

“La società si impegna a perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento; in coerenza col proprio oggetto sociale e nel rispetto dei principi che ispirano i propri obiettivi, la società creerà, sosterrà, e svilupperà progetti volti, tra l’altro, a promuovere esternamente e garantire al proprio interno la piena realizzazione della parità di genere.”

Standard adottato

La presente Relazione di Impatto è redatta in conformità allo standard volontario di rendicontazione per le microimprese, le piccole e le medie imprese non quotate (VSME), adottato dall’EFRAG, con riferimento all’opzione B, che prevede l’applicazione del modulo base e del modulo completo.

Tinexta Defence S.p.A. Società Benefit non rientra nell’ambito di applicazione della Direttiva sulla rendicontazione di sostenibilità delle imprese (CSRD); tuttavia, in qualità di società benefit, adotta tale principio volontario come metodologia di riferimento per la rendicontazione annuale della propria Relazione di Impatto, in coerenza con la Raccomandazione (UE) 2025/1710 della Commissione, del 30 luglio 2025, relativa a un principio volontario di rendicontazione di sostenibilità per le piccole e medie imprese.

Purpose Mapping

Che cos’è il Purpose Mapping?

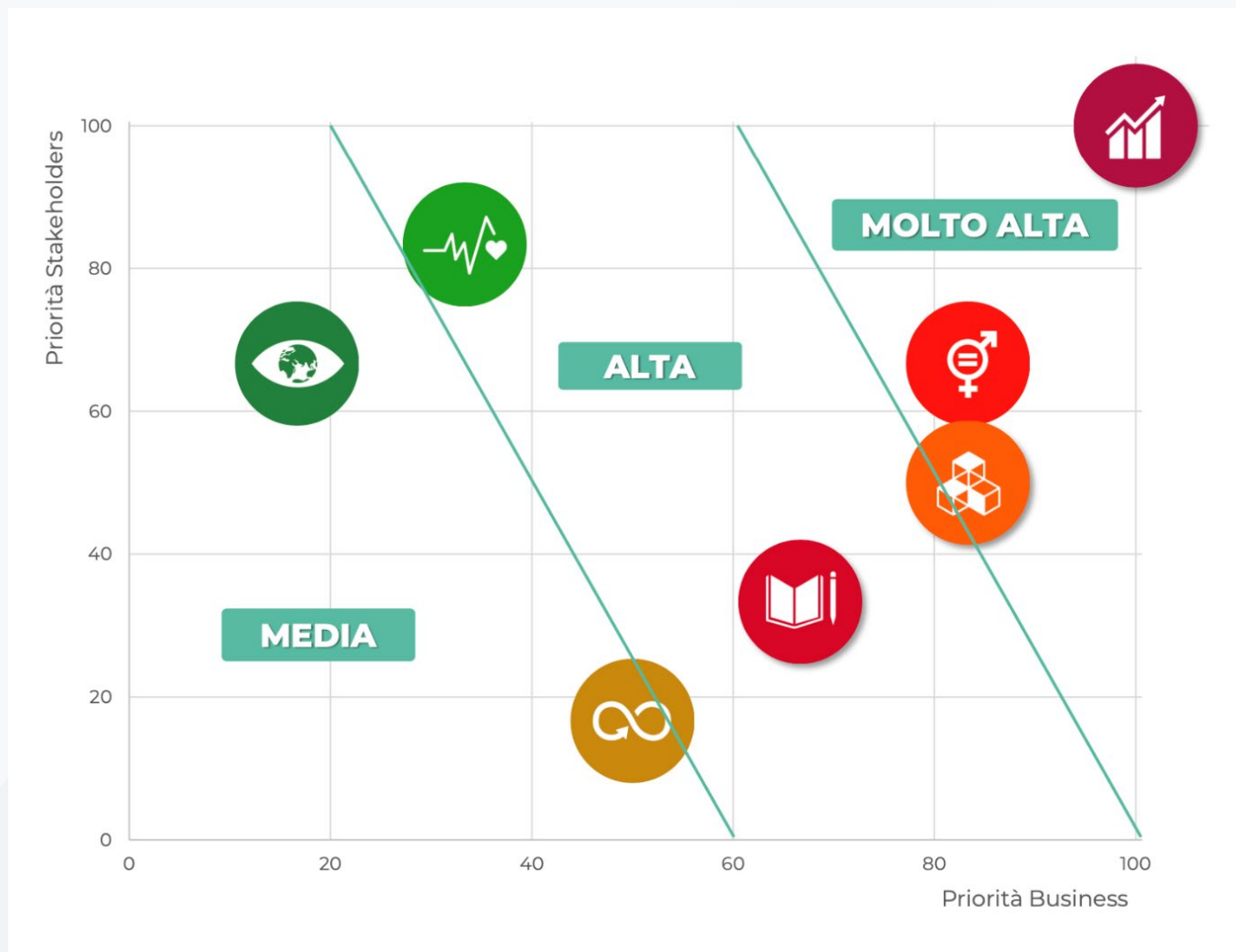
In inglese “purpose” significa scopo. Il purpose aziendale è lo scopo, il perché dell’azienda, ciò in cui l’azienda crede e a cui dà valore. Con il supporto del nostro partner Prosperah, abbiamo dunque mappato i valori e la vision aziendale ai temi della sostenibilità, adottando come riferimento un framework riconosciuto a livello internazionale: gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell’Agenda 2030 (UN SDGs).

Chi abbiamo coinvolto in Tinexta Defence?

Abbiamo attuato un esercizio di consultazione degli stakeholder selezionando un totale di 87 portatori di interesse di riferimento per Tinexta Defence. Abbiamo riscontrato un'ottima percentuale di partecipazione, con 6 gruppi diversi di stakeholder che hanno preso parte al sondaggio e condiviso con noi la propria opinione. Una volta individuate le priorità di sostenibilità dei nostri stakeholder le abbiamo incrociate con quelle aziendali e sviluppato la nostra matrice in chiave Agenda 2030.

Collaboratori interni – 72	Clienti – 3
Fornitori – 8	Collaboratore esterno – 1
Azionista – 1	Scuole secondarie – 2

Gli Obiettivi di Tinexta Defence dell'Agenda 2030



SDG 5 – SDG 8 – SDG 9 (Priorità Molto Alta)

SDG 3 – SDG 4 (Priorità Alta)

Persone (SDG 3, SDG 4, SDG 5)

Pianeta (SDG 8, SDG 9)

Prosperità (SDG 8, SDG 9)

I Target di Tinexta Defence dell'Agenda 2030

Priorità Molto Alta



SDG 5

5.5 Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica.



SDG 8

8.2 Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione anche attraverso un focus su settori ad alto valore aggiunto.

8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore.

8.6 Ridurre sostanzialmente la percentuale di giovani disoccupati che non seguano un corso di studi o che non seguano corsi di formazione.

8.8 Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori.



SDG 9

9.4 Aggiornare le infrastrutture e ammodernare le industrie per renderle sostenibili, con maggiore efficienza delle risorse da utilizzare e una maggiore adozione di tecnologie pulite e rispettose dell'ambiente e dei processi industriali.

9.5 Potenziare la ricerca scientifica, promuovere le capacità tecnologiche dei settori industriali anche incoraggiando l'innovazione e aumentando in modo sostanziale il numero dei lavoratori dei settori ricerca e sviluppo.

Priorità Alta



SDG 3

3.4 [...] Promuovere la salute mentale e il benessere.



SDG 4

4.4 Aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale.

Questa Relazione d'Impatto per noi non è un semplice documento, ma il frutto del lavoro di squadra svolto dai nostri collaboratori nel corso dell'anno per rendere l'azienda sempre più virtuosa e a prova di futuro. Nei capitoli di seguito, riportiamo quindi i risultati che abbiamo raggiunto sulla sostenibilità nel 2025 e gli impegni che ci prendiamo come azienda per gli anni a venire per fare la nostra parte e contribuire a costruire un futuro di cui andare fieri.

Cultura Aziendale & Governance

[B2, B11, C1, C6, C7, C9]



Tinexta Defence è nata dalla visione condivisa di un gruppo di imprenditori italiani mossi dal desiderio di valorizzare competenze, innovazione e italianità. Il progetto si è affermato come un polo d'eccellenza nel panorama tecnologico nazionale, con una vocazione specifica per i settori della cybersecurity, dei big data, dell'intelligence e della difesa. Grazie a investimenti 100% italiani, prodotti d'avanguardia e una rete consolidata di collaborazioni con università e centri di ricerca, il Gruppo ha saputo crescere in modo sostenibile, attirando talenti e posizionandosi con solidità sia nel mercato pubblico (B2G) che in quello privato (B2B).

Compagine Sociale	Unità di misura	n. Azioni possedute	Cap. sociale %
Tinexta Defence Holding Srl*	n, %	25,542,857	100.00%

Alla base del nostro operato c'è la convinzione che tecnologia, visione e innovazione siano leve decisive per costruire un futuro più sicuro, interconnesso e sostenibile. Vogliamo che gli strumenti che sviluppiamo abbiano un impatto reale sulla vita delle persone, migliorandone la qualità e contribuendo al benessere collettivo.

Vision

Essere un punto di riferimento per l'innovazione tecnologica al servizio della sicurezza nazionale e del progresso sociale, contribuendo attivamente alla costruzione di un futuro in cui la tecnologia sostenibile sia al centro di una società più equa e sicura.

*la partecipazione di Tinexta S.p.a., pari all'85,46%, in Tinexta Defence Holding S.r.l. è stata conferita, in data 7 gennaio 2026, in un trust (denominato T-Defence), in adempimento delle prescrizioni imposte con DPCM del 24 dicembre 2025, il cui Trustee è Spafid Trust S.r.l.



Mission

La nostra missione è proteggere e valorizzare asset strategici attraverso l'innovazione tecnologica, fornendo soluzioni all'avanguardia nei settori della Cyber Security, Difesa e Spazio. Operiamo con l'obiettivo di garantire la sicurezza e la resilienza delle infrastrutture critiche, contribuendo a creare un mondo più sicuro e sostenibile per le persone, le comunità e l'ambiente.

Valori

Mettiamo al centro le persone. La cultura aziendale si fonda su benessere, equilibrio vita-lavoro, inclusione e pari opportunità. Crediamo in un'organizzazione che valorizzi il talento in ogni sua forma, dove ciascuno possa contribuire in un contesto equo e stimolante con:

- **Passione e dedizione**, affrontiamo ogni sfida con impegno e determinazione, consapevoli della responsabilità che abbiamo.
- **Fiducia e rispetto**, crediamo nelle relazioni basate sulla fiducia reciproca, sulla trasparenza e sul rispetto delle idee e delle differenze di ciascuno.
- **Crescita e innovazione**, investiamo nelle persone, nelle loro competenze e nel loro talento, perché la crescita individuale è il motore dell'innovazione e del successo collettivo.
- **Benessere e sostenibilità**, siamo una Società Benefit perché crediamo nel beneficio comune tramite azioni ad impatto positivo sulla società, dove il rispetto per le persone si unisce all'impegno per un futuro sostenibile.

Governance e Leadership

Tinexta Defence S.p.A. – Società Benefit – è parte del Gruppo Tinexta e adotta un modello tradizionale di governance. Gli organi principali sono:

- **Assemblea degli Azionisti**, che nomina il CdA e approva il bilancio;
- **Consiglio di Amministrazione**, responsabile della gestione aziendale e dei sistemi di controllo e gestione dei rischi;
- **Collegio Sindacale**, con funzioni di vigilanza contabile;
- **Organismo di Vigilanza**, incaricato della supervisione del Modello 231;
- **Società di revisione**, che certifica i documenti contabili.



Composizione del CdA

- Pier Andrea Chevallard – Presidente
- Emilio Gisondi – Amministratore Delegato
- Luciano Carta – Consigliere
- Valerio Veronesi – Consigliere
- Andrea Rigoni – Consigliere
- Simonetta Acri – Consigliera
- Pietro Forgione – Consigliere

Il Consiglio di amministrazione, nominato dall'assemblea del 12 settembre 2024, rimarrà in carica sino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2026. Lo stesso è composto da 7 membri, di cui una donna e sei uomini, con una partecipazione del 100% a tutte le sedute da parte di ciascun membro.

Sostenibilità Integrata: struttura e ruoli

Il Gruppo ha attivato un Team per la Sostenibilità guidato dal CFO Stefania Panico, con il compito di integrare obiettivi economici, sociali e ambientali nel governo quotidiano dell'azienda. Il team coinvolge figure trasversali (HR, Accounting, Legal & Compliance, Tesoreria, Controllo di Gestione), assicurando una visione sistemica e condivisa delle priorità ESG.

All'interno di questa struttura, Matteo Sciascia ricopre il ruolo di CSR Manager, con responsabilità operative cruciali tra cui:

- Supporto alla definizione di politiche e strategie sostenibili;
- Analisi dei rischi ambientali e sanitari;
- Monitoraggio e reporting delle performance energetiche;
- Coordinamento della rendicontazione di sostenibilità;
- Promozione di una catena di fornitura conforme ai principi ESG;
- Comunicazione interna delle pratiche di governance e sostenibilità;



Queste funzioni rafforzano l'identità di Tinexta Defence come società benefit impegnata nella creazione di valore condiviso, contribuendo alla resilienza dell'impresa, al benessere delle persone e allo sviluppo sostenibile dei territori in cui opera.

Politiche e procedure in materia di diritti umani

Il Codice Etico rappresenta un elemento cruciale della nostra identità, stabilendo i principi essenziali e le direttive che influenzano le attività e guidano il comportamento di tutte le entità del Gruppo Tinexta Defence, dei suoi dipendenti, e di tutti gli individui e le organizzazioni in relazione con il Gruppo. Il 23 febbraio 2023, il Consiglio di Amministrazione di Tinexta Defence ha approvato una versione aggiornata del Codice Etico, che è stata formalmente integrata nel Modello 231/2001 del Gruppo.

Il Codice Etico, che funge da manifesto dei diritti e dei doveri morali, è seguito rigorosamente da tutti i collaboratori di Tinexta Defence, inclusi organi societari, membri, dirigenti, dipendenti, consulenti e fornitori, nei loro rapporti sia interni sia esterni, e nell'adempimento degli obiettivi sociali. Questo codice promuove una cultura di consapevolezza riguardo le norme esistenti e di impegno verso una mentalità proattiva nel controllo a tutti i livelli organizzativi.

Il rispetto dei Diritti Umani rappresenta un principio fondamentale e imprescindibile nello svolgimento delle attività di Tinexta Defence, sia nelle operazioni interne sia lungo la catena del valore. L'impresa si impegna a operare in conformità ai principali standard internazionali in materia di diritti umani e lavoro, integrando tali principi nelle proprie politiche e pratiche aziendali.

Tinexta Defence non tollera alcuna forma di comportamento discriminatorio, abusivo o lesivo della dignità delle persone. A tutti i lavoratori è garantito un trattamento equo e rispettoso, fondato sui principi di pari opportunità, correttezza e valorizzazione delle competenze.



È possibile visionare il nostro Codice Etico, insieme ad altri documenti societari, sul nostro sito: <https://tinextadefence.it/governance/>

Incidenti gravi in materia di diritti umani	Si/No
Lavoro minorile	No
Lavoro forzato	No
Tratta di esseri umani	No
Discriminazione	No

Condanne e ammende per corruzione attiva e passiva

Il Gruppo Tinexta Defence considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi e sociali.

Il sistema di controllo interno si completa con il Modello Organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, volto a prevenire la commissione dei reati-presupposto che potrebbero astrattamente comportare una responsabilità della Società. Nell'ambito della formazione organizzata da Tinexta Defence sul Modello Organizzativo 231/2001 una buona parte è stata riservata alla formazione sui reati di corruzione e sui relativi presidi.

Gravi incidenti negativi in materia di corruzione	Unità di misura	2025
Numero di incidenti confermati e/o condanne per violazione delle leggi anticorruzione e anticorruzione.	n.	0
Importo delle multe per violazione delle leggi anticorruzione e anticorruzione.	€	0
Contributi finanziari o in beni verso entità politiche (attività di lobbying).	€	0
Condividere informazioni sulla nomina di qualsiasi membro degli organi di amministrazione, direzione e controllo che abbia ricoperto una posizione analoga nella pubblica amministrazione nei due anni precedenti la nomina.		Nessuna

Persone

[B2, B8, B9, B10, C2, C5]



La nostra squadra nel 2025

Questo capitolo offre una panoramica dettagliata della composizione della forza lavoro del Gruppo, evidenziando la distribuzione per genere, fasce d'età e tipologie contrattuali.

Classi di età	Unità di misura	2024			2025		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Under 30	n.	101		101	117		117
da 30 a 49 anni	n.	136		136	155		155
50 e Over 50	n.	94		94	92		92
Totale	n.	250	81	331	279	85	364

Inquadramenti	Unità di misura	2024			2025		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	n.	9	2	11	12	2	14
Quadri	n.	35	10	45	29	11	40
Impiegati	n.	195	69	264	225	72	297
Operai	n.	11		11	13		13
Totale	n.	250	81	331	279	85	364



Persone

Contratti	Unità di misura	2024			2025		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Indeterminato	n.	248	79	327	277	83	360
Determinato	n.	2	2	4	2	2	4
Totale	n.	250	80	331	279	85	364
Full-Time	n.	247	72	319	275	76	351
Part-Time	n.	3	9	12	4	9	13
Totale	n.	250	81	331	279	85	364

Flussi	Unità di misura	2024			2025		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di nuovi assunti	n.			0	85	15	100
Dipendenti usciti	n.	41	16	57	56	11	67
Numero totale dipendenti	n.	250	81	331	279	85	364
Tasso di assunzione nuovi dipendenti	%	0.0%	0.0%	0.0%	30.5%	17.6%	27.5%
Tasso di turnover dei dipendenti	%	16.4%	19.8%	17.2%	20.1%	12.9%	18.4%

Attraverso l'analisi dei dati, emerge un'organizzazione caratterizzata da una prevalenza di personale full-time, con una significativa presenza di giovani sotto i 30 anni e un costante impegno verso il miglioramento dell'equilibrio di genere. Queste informazioni rappresentano la base per sviluppare politiche HR sempre più inclusive e mirate, capaci di valorizzare il capitale umano in tutte le sue dimensioni, in linea con gli obiettivi strategici del Gruppo.



Forza lavoro – Salute e sicurezza

La salute e la sicurezza delle persone rappresentano una priorità assoluta per il Gruppo. Garantire ambienti di lavoro sicuri, monitorare costantemente i rischi e promuovere una cultura della prevenzione significa non solo adempiere a un dovere normativo, ma soprattutto prendersi cura del benessere quotidiano di chi lavora con noi. In questo capitolo vengono presentati i principali indicatori legati agli infortuni, all'assenteismo e alle ore perse.

Metriche	Unità di misura	2024			2025		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale infortuni nell'anno	n.	1	0	1	0	1	1
Giorni di lavoro persi	n.	27	0	27	0	0	0
Infortuni / totale dipendenti	%	0.3%	0%	0.3%	0%	0.2%	0.2%
Infortuni sul lavoro	n.	1	0	1	0	0	0
Infortuni in itinere*	n.	1		1	1	0	1

*avvenuti nel tragitto casa-lavoro

	Unità di misura	2024			2025		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di giorni persi per malattia, infortunio (inclusi gli infortuni di primo soccorso), incarichi pubblici, permessi donazione sangue e altri, handicap, assemblee/scioperi	n.	941	367	1308.0	708	312	1020.0
Giorni teorici lavorativi	n.			1768.0			1744.0
Tasso di assenteismo	%			-			0.16%
Tasso di infortunio	%			-			0.2%
Tasso di infortunio sul lavoro	%			-			0.2%
Tasso di infortunio in itinere	%			-			0.2%
Percentuale di persone nel proprio organico che sono coperte da un sistema di gestione della salute e della sicurezza basato su requisiti legali e/o standard o linee guida riconosciute (es. ISO 45001, piano welfare, ecc.).	%			93%			100%



Persone

- * Il **tasso di assenteismo** è il rapporto percentuale tra il numero di giorni persi per malattia, infortunio (inclusi gli infortuni di primo soccorso), incarichi pubblici, permessi donazione sangue e altri, handicap, assemblee/sciopero e giorni teorici lavorativi.
- * **Tasso di infortunio** = (numero totale di infortuni nell'anno / totale delle ore lavorate) x 1.000.000
- * **Tasso di giorni di lavoro persi** (o indice di gravità) = (numero di giorni persi / numero totale delle ore lavorative) x 1.000.
- * **Tasso di infortunio sul lavoro** = (numero totale di infortuni sul lavoro nell'anno / totale delle ore lavorate) x 1.000.000.
- * **Tasso di infortunio in itinere** = (numero totale di infortuni in itinere nell'anno / totale delle ore lavorate) x 1.000.000.

Attraverso il monitoraggio continuo, l'introduzione di misure preventive e l'attenzione alla formazione, il Gruppo si impegna a rafforzare giorno dopo giorno una cultura della sicurezza solida, partecipata e condivisa. I dati raccolti rappresentano non solo uno strumento di valutazione, ma anche una base concreta per identificare aree di miglioramento e agire in modo tempestivo. La tutela della salute dei nostri collaboratori resta un obiettivo imprescindibile, parte integrante della nostra responsabilità aziendale.

Forza lavoro – Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione

La valorizzazione del capitale umano passa attraverso una politica retributiva equa, una contrattazione trasparente e un investimento continuo nella formazione. In questo capitolo vengono analizzati i dati relativi alla struttura retributiva del Gruppo, con particolare attenzione all'equità di genere, alla copertura della contrattazione collettiva e al ruolo strategico della formazione nello sviluppo professionale. La crescita delle persone, infatti, è un elemento centrale nella visione di lungo periodo dell'azienda, che riconosce nella conoscenza e nella condivisione delle competenze un potente motore di innovazione.



Persone

Rapporto retribuzione per genere

Inquadramenti	Unità di misura	2024			2025		
		Uomini	Donne	Rapporto	Uomini	Donne	Rapporto
Impiegati - RAL media oraria	€	17.67	13.89	21,3%	17,24	13,4	22,1%

Indicatori di discriminazione

Metriche	Unità di misura	2024			2025		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di incidenti legati alla discriminazione.	n.	0	0	0	0	0	0
Numero di reclami presentati attraverso i canali che consentono alle persone del proprio organico di segnalare le proprie preoccupazioni.	n.	0	0	0	0	0	0

Congedi parentali e tassi di rientro per genere

	Unità di misura	2024			2025		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Congedi parentali concessi	n.	2	7	9	2	8	10
Congedi terminati nel periodo	n.	2	7	9	2	8	10
Lavoratori tornati in servizio al termine del congedo parentale	n.	2	7	9	2	7	9
Tasso di rientro	%	100%	100%	100%	100%	88%	90%



Persone

Ore di formazione per inquadramento professionale

Inquadramenti	Unità di misura	2024			2025		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	ore	38	34	72	39	58	97
Quadri	ore	172	207	379	325	136	461
Impiegati	ore	1,343	2,291	3,634	3,252	1,583	4,835
Operai	ore	127	0	127	0	0	0
Totale	ore	1,680	2,532	4,212	3,616	1,777	5,393

Ore di formazione per ambito tematico

Ambiti	Unità di misura	2024	2025
Informatica	ore	525	980
Economico finanziaria	ore	0	927
Tecnica / operativa	ore	1,287	1,535
Manageriale	ore	105	83
Lingue straniere	ore	1,360	748
Commerciale	ore	0	670
Sicurezza	ore	183	448
Qualità / Ambiente	ore	0	
Altro (specificare in tabella affianco)	ore	752	2
Totale	ore	4,212	5,393

Il costante impegno nella definizione di politiche retributive inclusive, nel dialogo con le rappresentanze dei lavoratori e nella progettazione di percorsi formativi mirati dimostra la volontà del Gruppo di costruire un ambiente professionale solido, equo e in grado di evolversi. Investire nelle persone significa rafforzare la competitività aziendale e creare valore condiviso, in un contesto in cui benessere, crescita e riconoscimento diventano leve fondamentali per attrarre e trattenere talento.



VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE E PIENA REALIZZAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

Nel 2025, il Gruppo ha continuato a investire con decisione su uno degli assi portanti della propria identità aziendale: la valorizzazione delle persone in un ambiente fondato su equità, inclusione e pari opportunità. La consapevolezza che diversità e parità di genere rappresentano leve concrete per generare innovazione, motivazione e competitività si è tradotta in azioni strutturate, percorsi formativi mirati e politiche sempre più attente al benessere e allo sviluppo di tutte le professionalità. Questo capitolo racconta i risultati raggiunti e le iniziative in corso per costruire un luogo di lavoro capace di riconoscere e far crescere il potenziale di ciascuno.

Formazione sui temi di Diversity & Inclusion e ottenimento della Certificazione per la Parità di Genere

Nel percorso di rafforzamento di una cultura aziendale equa e inclusiva, il Gruppo ha messo in campo due iniziative concrete:

1. Un corso dedicato alla Diversity & Inclusion, reso obbligatorio per tutti i nuovi dipendenti, con l'obiettivo di trasmettere fin dal primo ingresso i valori fondamentali dell'inclusione e del rispetto delle diversità.
2. L'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere, che sancisce l'impegno formale dell'organizzazione nell'adottare politiche e pratiche trasparenti, misurabili e orientate a garantire pari opportunità a tutte le persone che ne fanno parte.

Stato di avanzamento

Nel 2025, il Gruppo Tinexta Defence ha consolidato il proprio impegno verso la parità di genere, raggiungendo un importante traguardo: il superamento con esito positivo della sorveglianza e il mantenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 (ottenuta nel dicembre dell'anno precedente) per tutte le quattro società del Gruppo attualmente certificabili – Donexit, Foramil, Innodesi e Next.



Persone

A supporto di questo risultato, sono state realizzate una serie di azioni strutturali e culturali. Tra le più significative, la costituzione del Comitato Guida per la Parità di Genere, attivo con funzioni di monitoraggio, proposta di piani d'azione, promozione del benessere organizzativo, flessibilità lavorativa, formazione e sensibilizzazione. È stato inoltre nominato il Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere, redatta e adottata una Politica per la Parità di Genere e definito un Piano Strategico triennale con obiettivi misurabili e budget dedicato.

Sono state introdotte policy specifiche, tra cui:

1. la Politica per la Parità nella selezione di relatori per eventi
2. la Politica di mobilità interna e successione a ruoli manageriali
3. il Regolamento contro le molestie

Queste politiche sono supportate dall'attivazione della casella e-mail dedicata (paritadigenere@defencetech.it) per segnalazioni.

La formazione è stata potenziata con l'erogazione di un corso su Diversity & Inclusion a un primo gruppo di dipendenti e con l'introduzione di LinkedIn Learning come nuova piattaforma di formazione continua, accessibile h24, con un catalogo esteso su leadership, competenze trasversali, inclusione e benessere. Inoltre, è stato attivato un accordo con Serenis, che consente a tutti i dipendenti di accedere a tre sedute gratuite di supporto psicologico online, come misura concreta di attenzione al benessere psico-fisico.

Infine, il Gruppo ha rafforzato e consolidato le iniziative rivolte all'inclusione e alla qualità dell'esperienza lavorativa già iniziate nel 2024: dalle welcome interview per i neoassunti, ai meeting informali periodici ("Talk & Coffee"), fino alla creazione di spazi ricreativi nella sede di Roma (play room e area ristoro).

Il 2025 si chiude con un sistema di gestione della parità di genere pienamente operativo, strumenti formativi e di supporto più accessibili e moderni, e un impatto tangibile sulla cultura aziendale, sul clima interno e sulla percezione di inclusività e benessere da parte delle persone.



Obiettivi futuri

Nel 2026, il Gruppo Tinexta Defence punta a fare un ulteriore passo avanti nel percorso verso l'equità e il benessere, consolidando la certificazione UNI/PdR 125:2022 come elemento permanente e distintivo della propria cultura organizzativa. L'obiettivo non è solo mantenere gli standard richiesti, ma integrare in modo profondo e quotidiano i valori della parità di genere, della diversity e della salute psico-fisica all'interno di ogni dimensione aziendale.

Tra gli obiettivi qualitativi principali, il Gruppo intende rafforzare la percezione interna di un ambiente di lavoro realmente inclusivo, equo e attento al benessere delle persone, rendendo politiche, strumenti e iniziative (come LinkedIn Learning e l'accordo con Serenis) sempre più accessibili, concreti e sentiti come autenticamente utili. Un'attenzione particolare sarà rivolta all'aumento del senso di appartenenza e di sicurezza psicologica, promuovendo una cultura che valorizzi le differenze e abbatta ogni forma di stigma, soprattutto in relazione al supporto psicologico.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere verrà ulteriormente potenziato nel suo ruolo, con l'obiettivo di renderlo più incisivo e centrale nei processi decisionali, mentre a livello esterno si lavorerà per affermare il posizionamento del Gruppo come riferimento virtuoso nel settore tech e difesa per la parità e il benessere organizzativo. Infine, l'integrazione dei principi di inclusione sarà sempre più trasversale: dal linguaggio alla formazione, dagli eventi ai processi interni, con un'attenzione costante al monitoraggio del clima aziendale e all'adozione di azioni preventive e migliorative che rendano tangibile l'impegno dell'azienda nel tempo.

Il Gruppo si impegna a consolidare in modo misurabile i progressi raggiunti attraverso una serie di obiettivi quantitativi chiari e monitorabili:

- **Certificazione UNI/PdR 125:2022:** mantenere attiva e operativa la certificazione per tutte le quattro società del Gruppo, superando con successo eventuali audit intermedi o di rinnovo.



Persone

- **Comitato Guida per la Parità di Genere:** organizzare almeno 3 riunioni nel corso dell'anno, con una partecipazione media pari ad almeno il 70% dei membri designati.
- **Formazione tematica:** erogare almeno 1-2 sessioni di formazione su temi come Diversity & Inclusion, linguaggio inclusivo o benessere, coinvolgendo tra le 60 e le 100 persone nell'arco dell'anno.
- **Canale di segnalazione attivo:** ricevere almeno 1 segnalazione o richiesta formale tramite la casella e-mail dedicata (paritadigenere@defencetech.it), a conferma dell'effettiva accessibilità e attivazione dello strumento.
- **Survey sul clima organizzativo:** realizzare almeno 1-2 survey anonimizzate su inclusione, parità e benessere, con l'obiettivo di mantenere un punteggio medio pari o superiore a 3,6/5 sugli item chiave.
- **Adesione al supporto psicologico (Serenis):** raggiungere almeno 10-15 dipendenti che abbiano usufruito delle tre sedute gratuite, monitorando la progressiva accettazione dello strumento come risorsa accessibile e non stigmatizzante.
- **Indicatori di genere:** mantenere o migliorare almeno un indicatore chiave di parità (es. % donne in ruoli manageriali o gender pay gap), garantendo una variazione positiva o, almeno, la stabilità rispetto alla baseline 2025.

Questi obiettivi rappresentano uno strumento concreto per rendere misurabile l'impegno del Gruppo e per guidare, con dati alla mano, un percorso di miglioramento continuo verso un'organizzazione più equa, consapevole e orientata al benessere delle sue persone.

Aumento delle ore di formazione su quelle lavorate e riequilibrio ore di formazione fra le diverse categorie

Il Gruppo ha previsto di ampliare l'offerta formativa rivolta all'intera popolazione aziendale, con l'obiettivo di garantire un accesso equo alla formazione tra le diverse categorie professionali. L'intento è riequilibrare le ore erogate, assicurando pari opportunità di crescita e aggiornamento a tutte le persone, indipendentemente da ruolo o inquadramento.



Stato di avanzamento

Nel 2025 il volume complessivo risulta inferiore alle previsioni iniziali a causa dello slittamento del progetto FNC al 2026, scelta che ha permesso di riallineare le attività e concentrare le risorse sui temi ritenuti prioritari in quella fase (tecnica e sicurezza in primis).

Nel 2025, nonostante il previsto slittamento del progetto FNC al 2026, il Gruppo Tinexta Defence ha mantenuto un investimento significativo nella formazione, registrando un totale di 5393 ore erogate. La partecipazione ha continuato a vedere un forte coinvolgimento femminile, che ha rappresentato il 67% del totale, a conferma dell'impegno nel riequilibrio e nella valorizzazione delle competenze di genere.

La formazione ha riguardato in particolare le tematiche considerate prioritarie nella fase di riallineamento:

- L'area tecnica (1.535 ore, +19% rispetto al 2024)
- La sicurezza sul lavoro (448 ore, +145%)

In lieve calo invece le ore dedicate a:

- La formazione linguistica (748 ore)
- I temi di Diversity & Inclusion (83 ore)

La componente soft skills è stata temporaneamente ridotta (2 ore) in vista del nuovo ciclo previsto per il 2026.

Nel dettaglio, la formazione 2025 è stata affidata a un mix qualificato di società esterne e strumenti digitali evoluti. Tra i principali partner figurano Mylia (The Adecco Group), Randstad e Coursera, che hanno contribuito all'erogazione di percorsi specialistici e normativi. In parallelo, è stato avviato il passaggio da GoodHabitZ a LinkedIn Learning come principale piattaforma di e-learning aziendale. Questa nuova soluzione ha rappresentato un importante salto di qualità, offrendo oltre 24.000 corsi professionali in 25 lingue, con contenuti personalizzati, moduli interattivi e percorsi di upskilling mirati, integrati con i profili LinkedIn dei dipendenti.



Persone

Grazie a questa combinazione di contenuti verticali e accesso digitale illimitato, il Gruppo ha garantito a tutta la popolazione aziendale un'esperienza formativa continua, accessibile e allineata alle esigenze individuali e organizzative, gettando solide basi per l'espansione prevista nel 2026 con il pieno avvio del progetto FNC.

Obiettivi futuri

Il 2026 rappresenterà quindi un anno di rilancio significativo sul fronte formativo, con il pieno avvio del progetto FNC che integrerà e potenzierà ulteriormente i percorsi su tutti i temi sopra indicati.

Nel 2026 puntiamo a consolidare e rafforzare l'approccio formativo, sia in termini quantitativi che qualitativi. L'obiettivo è raggiungere le **6.000 ore totali di formazione**, mantenendo una **quota femminile attorno al 65%** (circa 3.900 ore), a conferma dell'impegno nel valorizzare il talento femminile, soprattutto nelle aree tecniche, di leadership e sicurezza. Questo target sarà raggiunto favorendo la partecipazione attiva attraverso corsi misti (live + online) e monitoraggi costanti.

Le **priorità tematiche** saranno chiare: almeno **1.600 ore dedicate alla formazione tecnica**, **600 alla sicurezza** e **400–500 alle soft skills**, segnando il rilancio post-2025 e garantendo un mix tra competenze operative, trasversali e di compliance. In parallelo, si evolverà l'approccio metodologico: almeno il **70% della formazione sarà erogato tramite LinkedIn Learning**, piattaforma divenuta centrale per la personalizzazione e l'accessibilità continua, mentre il restante 30% sarà affidato a **partner esterni qualificati** per contenuti specialistici o esperienziali.

Questa visione integrata punta a rafforzare una cultura aziendale orientata alla crescita, all'empowerment e alla riduzione del gender gap, sostenendo lo sviluppo delle persone in modo flessibile, mirato e coerente con le strategie del Gruppo.



Aumento degli investimenti finalizzati ad attrarre e favorire l'impiego dei giovani, a non penalizzarne la generatività e a stimolare i knowledge sharing e il knowledge transfer tra le generazioni.

Nel 2026, il Gruppo Tinexta Defence si impegna a consolidare e ampliare il proprio contributo alla formazione e all'inserimento lavorativo dei giovani, attraverso tre linee d'azione principali:

- 1. intensificherà la propria presenza ai Career Day ed altri eventi promossi dagli atenei italiani, con l'obiettivo di far conoscere le proprie attività, intercettare studenti e neolaureati interessati al settore tech e difesa, e costruire relazioni dirette con i principali centri accademici.*
- 2. Tramite borse di studio, verranno sostenuti economicamente percorsi di alta formazione, come master e corsi post-laurea, per incentivare l'accesso di giovani talenti – in particolare donne – a settori strategici e ancora sottorappresentati, favorendo una maggiore equità nelle opportunità di crescita professionale.*
- 3. Saranno promosse nuove esperienze formative on the job per i giovani sotto i 30 anni, con progetti di tirocinio strutturati e orientati all'inserimento in azienda, valorizzando il passaggio generazionale e la trasmissione delle competenze interne.*

Stato di avanzamento

Nel corso del 2025, il Gruppo Tinexta Defence ha rafforzato il proprio impegno nell'orientamento e nella valorizzazione dei giovani talenti attraverso diverse iniziative concrete:

- 1. È stata assegnata una borsa di studio del valore di € 2.500,00 a Claudia Agulini, prima classificata nella selezione pubblica del Master di II livello in "Scienza e Tecnologia Spaziale" dell'Università di Tor Vergata, promuovendo l'eccellenza accademica femminile in ambito STEM.*



Persone

2. Il Gruppo ha preso parte a 11 Job e Career Day in tutta Italia, tra cui:

- CESOP Inclusion Job Day
- Job Meeting Roma STEM Sapienza
- Università Politecnica delle Marche – Ancona
- Tecnopolo Job Day
- Università di Salerno
- Forum Università Lavoro 2025 di A.L.I.T.U.R. (Associazione dei Laureati in Ingegneria di Tor Vergata Università di Roma)
- Career Day POLIBA
- Career Day Università degli Studi del Sannio – Benevento
- Job Meeting Roma Sapienza
- Università degli Studi Roma Tre – Dipartimento di Ingegneria Industriale, Elettronica e Meccanica
- Università dell’Aquila

3. Sono stati attivati 4 tirocini della durata di circa 6 mesi, offrendo a giovani under 30 la possibilità di sperimentare un percorso formativo in ambito tecnologico e contribuendo allo sviluppo di nuove competenze direttamente sul campo.

Obiettivi futuri

Nel 2026, il Gruppo rafforzerà il proprio impegno nel valorizzare i giovani talenti attraverso tre direttrici strategiche integrate, pensate per generare un impatto concreto sia sul piano occupazionale che formativo:

1. Attivare e assegnare almeno 1-2 borse di studio

Il Gruppo intende introdurre o consolidare un programma strutturato di borse di studio destinato a sostenere percorsi di alta formazione – come master universitari, corsi specialistici o certificazioni internazionali – selezionando profili ad alto potenziale, interni o in ingresso. Il numero, contenuto ma significativo, consente di concentrare risorse su figure chiave o futuri leader, generando ritorni tangibili in termini di fidelizzazione, trasferimento di know-how e rafforzamento dell’employer branding. Ogni borsa sarà assegnata secondo criteri chiari e monitorabili, favorendo una cultura del merito e uno sviluppo allineato alle priorità strategiche aziendali.



2. Organizzare almeno 15 Job Day / Career Day nel corso del 2026

L'obiettivo è trasformare questi appuntamenti in occasioni autentiche di incontro e scambio tra l'azienda e i talenti del futuro. Non semplici presenze fieristiche, ma momenti di confronto attivo in cui i manager e gli specialisti Tinexta Defence racconteranno cosa significa lavorare nel Gruppo, quali sono le sfide tecnologiche affrontate e le reali opportunità di crescita disponibili. L'approccio mira a lasciare un'impressione duratura nei partecipanti, potenziare la reputazione del Gruppo come datore di lavoro attento allo sviluppo delle nuove generazioni e facilitare un matching più efficace tra candidati e ruoli critici, anche accelerando il processo di selezione. Gli eventi potranno essere realizzati sia internamente che in collaborazione con università ed enti partner.

3. Attivare almeno 5 stage o tirocini (curricolari o extracurricolari)

Il Gruppo vuole fare dello stage una vera e propria esperienza formativa di alto livello: ogni tirocinante sarà affiancato da un tutor dedicato, avrà obiettivi chiari, feedback periodici e sarà coinvolto in progetti concreti con impatto misurabile. Lo stage verrà inteso come strumento per accelerare lo sviluppo professionale dei giovani, favorire un inserimento efficace, valutarne il potenziale per possibili assunzioni e mantenere un legame virtuoso con università, ITS e altri soggetti formativi. In questo modo, lo stage diventa un canale privilegiato per alimentare una pipeline di nuovi talenti già allineati alla cultura e ai processi aziendali

Aumento di altri confronti organizzati fra le varie divisioni del Gruppo

Il Gruppo intende rafforzare ulteriormente la collaborazione interna promuovendo l'organizzazione di nuovi meeting cross-funzionali e cross-divisioni. L'obiettivo è stimolare il confronto tra le diverse aree aziendali, favorire la condivisione di obiettivi, risultati e buone pratiche, e creare uno spazio di dialogo costante tra funzioni strategiche e operative.



Stato di avanzamento

Nel corso del 2025, il Gruppo Tinexta Defence ha dato piena continuità e solidità al percorso di rafforzamento della condivisione trasversale delle informazioni tra funzioni e divisioni, rendendo strutturali i momenti di confronto interfunzionale già avviati in anni precedenti.

Il CFO ha consolidato l'abitudine al dialogo mensile con le prime linee delle principali aree aziendali – tra cui Amministrazione e Contabilità, Fatturazione attiva e gare, Tesoreria, Ufficio Acquisti, CSR, Segreteria di Direzione e Controllo di Gestione – trasformando questi appuntamenti in uno strumento stabile di allineamento strategico. Parallelamente, sono proseguiti i meeting mensili cross-divisione tra il Controllo di Gestione, il CFO e i referenti delle singole divisioni operative, focalizzati su obiettivi condivisi, monitoraggio dei risultati, avanzamento del budget e pianificazione delle azioni per il 2026.

Nel 2025 il formato di questi incontri è stato ulteriormente migliorato: si è passati a un'agenda più strutturata, condivisione anticipata delle slide e dei principali KPI, rotazione dei temi proposti dalle divisioni per stimolare una partecipazione più attiva e paritaria. Il risultato è stato tangibile: oltre 50 persone coinvolte ogni mese in modo regolare, con un impatto positivo sul clima aziendale, sulla trasparenza e sulla qualità del coordinamento interno. Il livello di allineamento tra le diverse funzioni è oggi percepito come significativamente più elevato rispetto al passato, a conferma dell'efficacia e del valore di questi spazi di confronto.

Obiettivi futuri

Nel 2026, Tinexta Defence punta a trasformare gli incontri cross-funzionali e cross-divisione in un elemento cardine della propria governance, rafforzando il senso di squadra e la collaborazione interna.



Persone

L'obiettivo è che questi momenti non vengano percepiti come meri report, ma come spazi di dialogo proattivo, condivisione di best practice, anticipazione di criticità e responsabilizzazione diffusa. Il Gruppo intende far evolvere ulteriormente la qualità del confronto interfunzionale, promuovendo un approccio orientato alla prevenzione e al miglioramento continuo, sostenuto da un management più visibile, vicino e aperto all'ascolto.

Tra gli obiettivi operativi:

- mantenere la frequenza mensile degli incontri
- raggiungere la partecipazione di almeno 45–55 persone
- garantire 10–11 sessioni strutturate di aggiornamento su budget e risultati
- rilevare il livello di soddisfazione con survey dedicate (target medio $\geq 4/5$).

Sono previste anche due survey annuali sul miglioramento percepito del clima interfunzionale e della qualità del flusso informativo, e l'identificazione e condivisione di almeno 8–10 buone pratiche o ottimizzazioni emerse grazie a questi confronti. In questo modo, l'esperienza avviata con le prime linee potrà diventare una best practice replicabile in tutta l'organizzazione, contribuendo a un'identità aziendale più coesa, trasparente e orientata ai risultati.

Salute, sicurezza e benessere

Il Gruppo considera la tutela della salute, della sicurezza e del benessere dei propri dipendenti un elemento essenziale della propria responsabilità aziendale. Creare un ambiente di lavoro protetto, attento e inclusivo non è solo un dovere verso le persone, ma una leva strategica per favorire l'efficienza, l'engagement e la sostenibilità nel lungo periodo.

All'interno del Gruppo Tinexta Defence, la salute e la sicurezza sul lavoro rappresentano un ambito prioritario, tutelato da una struttura organizzativa ben definita e da un sistema di prevenzione e protezione pienamente operativo. Il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) è affidato a un RSPP qualificato, dotato di titolo universitario e formazione specifica ai sensi della normativa vigente.



Persone

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) viene eletto all'interno della rappresentanza sindacale ed è formato da un ente terzo per garantirne l'autonomia di giudizio, al quale è assicurato l'accesso a tutti i documenti necessari e agli ambienti di lavoro.

L'organizzazione della sicurezza include un servizio di emergenza composto da personale interno, con figure formate per la gestione dell'antincendio e del primo soccorso. Le prove di evacuazione vengono svolte annualmente in tutte le sedi per testare la prontezza operativa e rafforzare la cultura della prevenzione. Il piano di emergenza aziendale stabilisce in dettaglio ruoli, responsabilità e procedure da attivare in caso di criticità.

La formazione sulla sicurezza è un pilastro della strategia aziendale. Ogni anno, il Dipartimento HR pianifica un calendario formativo – in collaborazione con l'RSPP e i dirigenti – per garantire a tutti i dipendenti una preparazione completa: formazione generale, specifica, moduli per preposti e dirigenti. L'obiettivo è mantenere un alto livello di consapevolezza sui rischi e sulle misure di prevenzione in ogni funzione. La quasi totalità delle aziende del Gruppo rientra nella macrocategoria di rischio basso, ad eccezione di Foramil, classificata a rischio alto secondo l'Accordo Stato-Regioni del 2011. Questo comporta un livello più elevato di attenzione e formazione, in linea con la normativa specifica.

Il monitoraggio avviene anche attraverso indicatori chiave – indice di frequenza (IFI), indice di gravità (IGI), e tasso di infortunio – discussi nella riunione periodica annuale per valutare l'andamento complessivo e pianificare azioni migliorative.

A sostegno del benessere generale dei dipendenti, il Gruppo offre un pacchetto di welfare articolato: flessibilità oraria (fino al 100% in smart working), bonus maternità/paternità, contributi per gli studi dei figli e dei dipendenti, assistenza sanitaria integrativa, coperture assicurative per disabilità, buoni pasto e acquisto, oltre alla fornitura di acqua depurata in tutte le sedi. Si tratta di misure che affiancano la tutela della sicurezza con azioni concrete per il miglioramento della qualità della vita lavorativa e personale.

Prosperità

[B2, C1, C2]



Generare prosperità condivisa

Il Gruppo Tinexta Defence riconosce l'importanza di una distribuzione equa e strategica del valore economico generato attraverso le proprie attività. Tale valore non rappresenta solo il frutto del successo aziendale, ma anche un elemento di condivisione con tutti gli stakeholder che, a vario titolo, hanno contribuito alla sua creazione. Attraverso un'attenta analisi del valore economico generato e distribuito, il Gruppo Tinexta Defence monitora il flusso di risorse che vengono destinate ai propri dipendenti, fornitori, azionisti e finanziatori, alla Pubblica Amministrazione e alla comunità, nonché quelle trattenute per garantire l'autofinanziamento e la crescita sostenibile dell'azienda.

L'allocazione del valore economico segue principi di trasparenza e responsabilità, assicurando che ogni investimento contribuisca alla stabilità e alla crescita dell'ecosistema in cui il Gruppo Tinexta Defence opera. In quest'ottica, un ruolo centrale è svolto dalla gestione della catena di fornitura, un elemento strategico per garantire qualità, efficienza e conformità agli standard normativi e aziendali.



Prosperità

Nella seguente tabella è possibile vedere un confronto tra il valore economico prodotto, quello distribuito e quello trattenuto, mettendo a confronto il biennio 2024 e 2025.

Tipologie	2024	2025
Valore economico generato	37,654,241.0 €	45,584,344.0 €
Valore economico distribuito	27,915,756.0 €	38,490,352.0 €
Costi operativi	11,398,971.0 €	16,335,065.0 €
Valore distribuito ai dipendenti	17,280,923.0 €	19,413,063.0 €
Valore distribuito ai fornitori di capitale	1,058,428.0 €	745,394.0 €
Valore distribuito agli azionisti	0.0 €	0.0 €
Valore distribuito alla P.A.*	-1,822,566.0 €	1,996,330.0 €
Valore distribuito alla comunità	0.0 €	500.0 €
Valore economico trattenuto	9,738,485.0 €	7,093,992.0 €

Tutte le attività di approvvigionamento del Gruppo Tinexta Defence sono regolate da una rigorosa procedura che prevede la qualifica iniziale e la valutazione periodica dei fornitori critici. Questo processo si basa sui dettami delle principali normative di riferimento, tra cui UNI EN ISO 9001:2015 per la qualità, UNI EN ISO 14001:2015 per la gestione ambientale, UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2017 per la sicurezza delle informazioni e il D.Lgs. n. 241/1997 art. 17 bis relativo ai requisiti per le imprese appaltatrici.

La qualifica dei fornitori è un passaggio fondamentale per garantire standard elevati: la prima fornitura dell'ordine emesso viene utilizzata per completare il processo di valutazione, contribuendo alla determinazione dell'Indice di Qualifica del Fornitore. Questo indicatore rappresenta la media delle valutazioni preliminari e della prima fornitura, misurando il grado di adeguatezza del fornitore rispetto alle esigenze aziendali. Solo i fornitori che ottengono un esito positivo entrano ufficialmente nell'Albo Fornitori del Gruppo Tinexta Defence, assicurando così un network affidabile e conforme ai criteri di eccellenza richiesti dall'azienda.



Prosperità

L'approccio del Gruppo alla gestione della catena di fornitura si integra con la sua visione più ampia di impegno sociale e valorizzazione del territorio. Collaborare con partner qualificati significa non solo garantire prodotti e servizi di qualità, ma anche contribuire attivamente alla crescita sostenibile del contesto economico e sociale in cui l'azienda opera. Questa strategia rafforza la competitività del Gruppo Tinexta Defence e ne consolida il ruolo di attore responsabile e innovativo nel panorama industriale.

RIDUZIONE DEL DIGITAL DIVIDE

In un'era sempre più governata dall'informazione e dalla tecnologia, garantire un equo accesso alle risorse digitali è fondamentale per promuovere l'inclusione sociale, economica e educativa. Questo capitolo dettaglia l'impegno del Gruppo verso l'implementazione di programmi di donazione di dispositivi, l'organizzazione di corsi di formazione tecnologica e la collaborazione con enti e istituzioni per estendere la connettività e le competenze digitali a comunità svantaggiate. Attraverso queste iniziative, Tinexta Defence non solo vuole contribuire a colmare il divario digitale ma si impegna anche a costruire una società più informata, resiliente e connessa.

Formazione nelle scuole sui temi della cybersecurity e del cyberbullismo

Il Gruppo si è prefissato di implementare un programma di formazione nelle scuole medie superiori, coprendo temi cruciali come l'uso responsabile della tecnologia, il cyberbullismo, le minacce online, il phishing, le truffe online e il revenge porn.



Stato di avanzamento

Il Gruppo ha consolidato un programma formativo nelle scuole medie inferiori e superiori per aumentare la consapevolezza sui temi cruciali legati all'uso sicuro della tecnologia.

Indice di performance	2024	2025
N. di ore di formazione all'interno delle scuole	18 ore di formazione totali	9 ore di formazione totali
N. classi coinvolte nella formazione	34 classi coinvolte	8 classi coinvolte

La formazione è stata erogata da parte del responsabile dei temi ESG del Gruppo Matteo Sciascia, una figura tecnica esperta di Cybersecurity Alessandra Rozzi e una psicoterapeuta cognitivo - comportamentale Teresa Baietti. Nel 2025 sono state coinvolte 2 scuole e 8 classi. I temi trattati sono stati: utilizzo consapevole dei social network, pericoli nei social network, cyberbullismo, bullismo vs cyberbullismo, bodyshaming, flaming, cyberbashing, le regole della rete, impostazioni password e privacy, regole per difendersi dalla rete. Queste attività formative hanno avuto l'obiettivo di diffondere la cultura digitale tra i giovani, guidandoli nella comprensione e gestione dei rischi associati all'uso improprio delle tecnologie.

Obiettivi futuri

L'iniziativa di formazione su cyberbullismo e cybersecurity mira a proseguire la diffusione di questi temi nelle scuole della provincia di Roma, attraverso incontri con gli studenti sempre più efficaci, basati su dialogo e riflessione. L'obiettivo è rafforzare il ruolo di Tinexta Defence come partner affidabile nella promozione della sicurezza digitale e nel contrasto al cyberbullismo, consolidando il rapporto con le istituzioni scolastiche, anche attraverso survey specifiche.



- Realizzare almeno 6–8 incontri nelle scuole della provincia di Roma durante l'anno scolastico 2025/2026, coinvolgendo complessivamente almeno 300–400 studenti.
- Ottenere un feedback positivo (punteggio medio $\geq 4/5$) da almeno l'75% delle classi/insegnanti coinvolti negli incontri su Cyberbullismo e Cybersecurity (tramite breve questionario post-evento).

Le attività puntano inoltre a integrare sostenibilità ambientale e responsabilità sociale, collegando la donazione di dispositivi alla sensibilizzazione digitale, creando un messaggio integrato di "tecnologia responsabile".

Donazione alle scuole di PC / device aziendali in smaltimento

Il Gruppo prevede di lanciare una campagna di sensibilizzazione rivolta ai dipendenti per promuovere la corretta dismissione dei vecchi dispositivi elettronici. L'obiettivo è rafforzare la consapevolezza aziendale sull'importanza di smaltire in modo responsabile tali dispositivi, non solo per ridurre l'impatto ambientale ma anche per contribuire alla riduzione del digital divide. Questo sarà realizzato incentivando i dipendenti a donare i loro dispositivi dismessi a chi ne ha più bisogno, facilitando l'accesso alla tecnologia per le fasce meno abbienti della popolazione.

Stato di avanzamento

Il Gruppo aveva pianificato di donare PC o dispositivi aziendali in disuso alle scuole come parte del suo impegno per la sostenibilità, ma l'obiettivo è stato posticipato al 2026. Questo ha offerto l'opportunità di riflettere e migliorare l'approccio iniziale.



Obiettivi futuri

Nel 2026 il Gruppo Tinexta Defence intende consolidare e rendere più strutturata questa iniziativa, trasformandola in elemento stabile del proprio impegno di responsabilità sociale e educativa verso il territorio e i giovani. L'obiettivo è rafforzare la percezione interna del Gruppo come azienda che non solo parla di sostenibilità e responsabilità sociale, ma agisce concretamente per il bene della comunità (es. donando device utili e sensibilizzando i ragazzi sui rischi digitali).

- Organizzare e inviare almeno 2 comunicazioni dedicate allo smaltimento RAEE durante il 2026 (es. una in primavera e una in autunno), tramite newsletter, LinkedIn e promemoria interni, con enfasi su educazione al tema e preparazione per future raccolte.
- Raggiungere una copertura di almeno l'85% dei dipendenti con ciascuna delle comunicazioni principali sulla raccolta RAEE (monitorando open rate e delivery).
- Condurre almeno 2 survey interne per misurare la consapevolezza e la disponibilità dei dipendenti a partecipare a future raccolte RAEE
- Mappare e identificare almeno 1-2 scuole partner interessate a ricevere in futuro device ricondizionati.

Le attività puntano inoltre a integrare sostenibilità ambientale e responsabilità sociale, collegando la donazione di dispositivi alla sensibilizzazione digitale, creando un messaggio integrato di "tecnologia responsabile".

Pianeta

[B2, B3, B4, B5, B6, B7, C2, C3]



Emissioni

Il Gruppo Tinexta Defence monitora le emissioni dirette e indirette dei gas a effetto serra secondo quanto previsto dal GreenhouseGas Protocol, distinguendo le emissioni in categorie o Scope.

- Scope 1: Emissioni dirette provenienti da sorgenti di proprietà o controllate da Tinexta Defence. Queste includono, ad esempio, le emissioni derivanti dalla combustione di combustibili dei veicoli di proprietà dell'azienda.
- Scope 2: Emissioni indirette di gas a effetto serra derivanti dall'energia acquistata o acquisita, come l'elettricità, generata fuori sede e consumata da Tinexta Defence. Queste emissioni sono associate alla produzione dell'energia che utilizziamo nei nostri processi.

Carbon footprint d'organizzazione				
Tipologia di emissione	Udm	2023	2024	2025
Scope 1	Ton CO ₂ eq.	79,02	128,86	185,38
Scope 2 "location based"	Ton CO ₂ eq.	116,66	131,65	127,5
Scope 2 "market based"	Ton CO ₂ eq	92,16	89,40	123,6

Le emissioni Scope 1

Sono state analizzate e confrontate le emissioni GHG Scope 1 attraverso le emissioni generate dalla classe della flotta dei mezzi aziendali.

Emissioni dirette di GHG - scope 1			
Scope 1	Udm	2024	2025
Emissioni derivanti dai mezzi di proprietà	Ton CO ₂ eq.	128,86	185,38
Totale	Ton CO ₂ eq.	128,86	185,38

Tipologia di combustibile	Udm	2025
Benzina	Litri	22.823
Diesel	Litri	27.098
GPL	Litri	8.999

Le emissioni Scope 2

Sono state analizzate le emissioni Scope 2, ovvero le emissioni indirette relative al consumo di energia elettrica nella sede di Tinexta Defence.

Nonostante l'utilizzo dell'energia elettrica possa rappresentare una fonte di inquinamento, l'adozione di soluzioni a garanzia di origine ci permetterà di ridurre drasticamente il nostro impatto ambientale, promuovendo un approccio responsabile.

L'energia elettrica rendicontata dai contatori installati nelle diverse sedi è stata di 590.470 KWh. L'aumento dei consumi di energia elettrica è riconducibile esclusivamente alle attività degli uffici amministrativi della sede di Roma. In particolare, a partire dal mese di settembre, l'impresa ha preso in affitto un ulteriore piano ad uso ufficio a seguito dell'incremento delle attività operative. L'ampliamento degli spazi, unitamente ai consumi condominiali connessi, ha determinato un aumento complessivo dei consumi di energia elettrica rispetto al periodo precedente.

Consumi di energia	Udm	2023	2024	2025
Energia elettrica certificata 100% rinnovabile	KWh	233.854	319.479	346.000
Energia elettrica prelevata dalla rete	KWh	201.604	195.573	244.470



Nel 2025, le emissioni indirette derivanti dal consumo di energia ammontano a un totale di 127,5 tonnellate di CO₂eq. secondo la metodologia di calcolo location-based. Utilizzando la metodologia di calcolo market-based, le emissioni Scope 2 risultano pari a 123,6 tonnellate di CO₂eq. La differenza tra i due metodi è dovuta al fatto che il metodo market-based considera l'autoconsumo di energia elettrica da fonti rinnovabili tramite Garanzie di Origine.

Emissioni indirette di GHG - scope 2	Fonte dato	Udm	2023	2024	2025
Location based	Consumi elettrici	Ton CO ₂ eq.	116,7	131,7	127,5
Market based	Consumi elettrici	Ton CO ₂ eq.	92,2	89,4	123,6

*Emissioni dirette Scope 1: Conversion Factors for Company Reporting (DEFRA 2024 - Department for Environmental, Food & Rural Affairs/ DBEIS -Department for Business, Energy & Industrial Strategy) Emissioni indirette Scope 2 -location based: ISPRA rapporto 386/2025 Table1.13 - Emissions factors in the power sector. Emissioni indirette Scope 2 -market based: AIB -European residual Mix 2024

Risorse Idriche

Prelievi idrici per fonte	Udm	2024	2025
Acque sotterranee	mc	1041,98	1123,63
Totale acqua prelevata	mc	1041,98	1123,63

Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti

I dati sono tratti dai Formulari di Identificazione dei Rifiuti (FIR) 2025 relativi a tutte le società del Gruppo: Tinexta Defence, Donexit, Foramil, Innodesi e Next. Si precisa che Tinexta Defence, Donexit e Innodesi non hanno effettuato attività di smaltimento. I Formulari FIR sono stati trasmessi al Responsabile del Sistema di Gestione Integrato.

Quantità di rifiuti prodotti suddivisi per tipologia CODICE EER	Unità di misura	2025			
		Pericolosi - smaltimento	Pericolosi - Recupero	Non pericolosi -Smaltimento	Non Pericolosi - Recupero
08.03.18	t			0.020	
14.06.04	t	1.570			
15.01.06	t			10.120	
15.02.02	t	0.001			
16.02.13	t	0.250			
16.02.14	t			1.840	
16.06.01	t	0.020			
17.04.02	t			0.150	
17.04.05	t			0.660	
17.04.11	t			2.370	
17.06.03	t	0.100			
17.06.04	t			0.100	
17.06.05	t	0.100			
17.08.02	t			0.380	
17.09.04	t			18.320	
20.01.21	t	0.020			
Totale	t	2.061	0.000	33.960	0.000

I dati derivano da attività di raccolta e misurazione diretta e non si basano su stime o ipotesi.

I rifiuti speciali sono smaltiti a titolo oneroso attraverso società abilitate e incaricate che consegnano appositi contenitori presso le sedi delle aziende del Gruppo.



PROTEZIONE DEL PIANETA

Forte della sua unicità, il Gruppo Tinexta Defence, ha scelto di perseguire volontariamente oltre allo scopo di lucro anche finalità di beneficio comune e, in coerenza con tale scelta, ha deciso di adottare, implementare e mantenere attivo un Sistema di Gestione Ambientale conforme allo standard internazionale UNI EN ISO 14001:2015 per promuovere attivamente la salvaguardia ed il rispetto dell'ambiente.

Il Gruppo ha stabilito e mantiene attivi tutti i processi necessari per determinare gli aspetti ambientali diretti ed indiretti, anche in funzione degli obblighi normativi per i quali l'organizzazione si rende conforme, pianificando e intraprendendo le azioni necessarie per il raggiungimento degli obiettivi e il miglioramento continuo. Sulla base di quanto previsto dalla norma UNI EN ISO 14001:2015, il Gruppo Tinexta Defence ha identificato i rischi e le opportunità rilevanti per il Sistema di Gestione Ambientale in modo da definire obiettivi, piani e azioni per affrontarli. Ha quindi individuato gli aspetti ambientali che possono essere tenuti sotto controllo e quelli sui quali può essere esercitata una specifica influenza da parte dei propri collaboratori.

Gestione sostenibile del parco auto aziendale

Il Gruppo Tinexta Defence ha implementato una strategia di progressiva conversione della flotta aziendale verso veicoli a basso impatto ambientale, introducendo nelle proprie attività ed obiettivi aziendali auto ibride ed elettriche per l'uso aziendale e riducendo progressivamente la quota di mezzi alimentati a benzina e diesel.

Negli ultimi anni l'azienda ha investito progressivamente nel rinnovo della flotta aziendale, privilegiando l'introduzione di veicoli ibridi al fine di ridurre l'impatto ambientale legato alla mobilità. Nel prossimo futuro si intende compiere un ulteriore passo in avanti in questa direzione: nel 2026 il Gruppo Tinexta Defence si impegna ad accelerare la transizione verso una mobilità aziendale a zero emissioni locali, introducendo per la prima volta veicoli elettrici puri (BEV) nella flotta.



Tale iniziativa ha l'obiettivo di rafforzare l'immagine del Gruppo come realtà attenta ai temi della sostenibilità, dimostrando un impegno concreto nella riduzione delle emissioni connesse agli spostamenti dei dipendenti. Al contempo, l'introduzione dei veicoli elettrici contribuirà a migliorare il benessere e la soddisfazione dei colleghi titolari di auto aziendale, grazie ai benefici in termini di comfort di guida, assenza di emissioni locali e minori vibrazioni.

Stato di avanzamento

Sono state inserite 4 nuove auto nel 2025, di cui 2 ibride e 2 diesel. Il totale delle auto ibride diviene quindi 21, pari al 46% del parco auto aziendale.

Obiettivi futuri

Introduzione di almeno 1 auto elettrica pure (BEV) nella flotta aziendale durante il 2026, in via prioritaria per assegnazioni nella sede di Roma o per utilizzi urbani/brevi tragitti (primo passo pilota per testare infrastrutture e abitudini).

- Aumentare la quota di veicoli a basse/zero emissioni (ibridi + elettrici puri) nella flotta dal 46% al 60% del totale parco auto aziendale entro il 2030.
- Coinvolgimento dei titolari di auto aziendale in una survey di fine anno per raccogliere feedback sull'esperienza con veicoli ibridi ed elettrici (soddisfazione, range percepito, facilità di ricarica).

Implementazione del servizio di navetta aziendale

Per incentivare la mobilità sostenibile e ridurre l'uso dei mezzi privati, il Gruppo Tinexta Defence ha introdotto un servizio di navetta per i dipendenti, collegando la sede con la stazione metro più vicina.



Stato di avanzamento

Nel 2024 è stato attivato un servizio di navetta gratuita per i dipendenti che prevede tre corse mattutine dalla Stazione Metro Rebibbia (con partenze: 7:40, 8:30, 9:30) e altre tre pomeridiane (con partenze: 16:30, 17:40, 18:30) dalla nostra Sede. Nel corso del 2025 sono stati raggiunti gli obiettivi dichiarati.

Obiettivi dichiarati 2025	Stato attuale
L'obiettivo per il 2025 è quello di passare dai 7 mesi di servizio navetta erogati nel 2024 a 11 del 2025 (considerata la pausa di agosto).	Il servizio di navetta gratuita è stato esteso per 11 mesi (con pausa nel mese di agosto), mantenendo le tre corse mattutine dalla Stazione Metro Rebibbia (partenze: 7:40, 8:30, 9:30) e le tre pomeridiane dalla Sede (partenze: 16:30, 17:40, 18:30).
Raddoppiare i posti a disposizione per i dipendenti, dai 5 attuali ai 10, mantenendo questa numerosità per tutto il 2025, garantendo quindi un totale potenziale di 60 posti al giorno.	Sono stati raddoppiati i posti disponibili, passando da 5 a 10 per tratta, garantendo un potenziale di 60 posti al giorno per tutto il 2025.
Raccogliere feedback per migliorare il servizio, ottimizzando tratte e orari.	Sono state condotte survey specifiche tra i dipendenti per raccogliere feedback su tratte, orari e modalità di prenotazione, consentendo di identificare possibili migliorie e confermando un alto gradimento del servizio (oltre il 70% di risposte positive sulla sua utilità per la mobilità casa-lavoro).

Questa iniziativa ha contribuito a ridurre gli spostamenti individuali in auto, contribuendo alla diminuzione delle emissioni di CO₂ Scope 3 legate alla mobilità dei dipendenti e rafforzando l'impegno dell'azienda come Società Benefit nel promuovere una mobilità sostenibile e il benessere dei Defender.



Obiettivi futuri

Per il 2026 si prevede di implementare le seguenti nuove attività e di monitorare i relativi indicatori quantitativi:

- Mantenimento del servizio per almeno 11 mesi nel 2026 (con eventuale valutazione di estensione anche ad agosto in base al feedback).
- Coinvolgimento di almeno il 50% dei dipendenti della sede di Roma in almeno una survey o feedback sul servizio durante l'anno. Miglioramento della soddisfazione dei dipendenti rispetto al servizio di mobilità sostenibile, misurato attraverso survey annuali specifiche (obiettivo: incremento di almeno il 10% del tasso di gradimento rispetto al 2025).
- Monitoraggio mensile dell'occupazione effettiva della navetta per ottimizzare eventuali aggiustamenti stagionali degli orari. Aumento del tasso medio di occupazione della navetta dal livello attuale a oltre il 70% dei posti disponibili.

L'iniziativa mira a promuovere la mobilità sostenibile attraverso attività di sensibilizzazione interna, aumentando la percezione del servizio come beneficio per il work-life balance e per l'impegno ESG dell'azienda, e rafforzando al contempo il senso di comunità e collaborazione con le altre realtà del Tecnopolo Tiburtino.

Digitalizzazione e riduzione del consumo di carta

Nel 2026 il Gruppo Tinexta Defence intende consolidare la quasi totale dematerializzazione dei processi amministrativi, puntando a rendere la carta un'eccezione residuale e a rafforzare la cultura del "paperless office" come standard aziendale.



Stato di avanzamento

Nel 2025 il Gruppo Tinexta Defence ha consolidato l'utilizzo di SAP Business One, Docuware e Docfinance, estendendo la digitalizzazione a tutti i principali processi amministrativi.

Nel corso dell'anno è stata completata la dematerializzazione di fatture, ordini, contratti e richieste di pagamento con firma elettronica e conservazione sostitutiva. Inoltre, è stata eliminata quasi totalmente la stampa per approvazioni interne grazie a workflow digitali. Il consumo di carta per il 2025 è stato pari a 0,52 Tonnellate.

Obiettivi futuri

L'impegno è volto a rafforzare la percezione interna del Gruppo come una realtà fortemente digitalizzata e orientata alla sostenibilità, attraverso comunicazioni periodiche sui risultati raggiunti e sui benefici ambientali generati. L'iniziativa contribuisce inoltre a migliorare la soddisfazione e la percezione di efficienza dei dipendenti coinvolti nei processi amministrativi, grazie alla significativa riduzione del tempo dedicato alla gestione fisica della documentazione.

Contestualmente, Tinexta Defence intende posizionarsi come best practice in materia di digitalizzazione documentale e riduzione dell'impatto ambientale legato all'utilizzo della carta, garantendo al contempo elevati livelli di conformità normativa e piena tracciabilità digitale anche per i documenti più critici, come i contratti strategici con clienti e fornitori del settore difesa, riducendo ulteriormente i rischi di smarrimento o alterazione.

- Ridurre il consumo di carta a 0,450 tonnellate o meno (-12-15% circa rispetto al 2025).
- Raggiungere una percentuale di documenti amministrativi e contrattuali gestiti in modalità completamente digitale pari almeno al 88-90% (con residuo del 10-12% per esigenze legali/fiscali o eccezioni residue).



Questi target quantitativi sono volutamente contenuti per il 2026, considerando che il grosso del salto digitale è già stato fatto nel 2023-2024 e che nel 2025 si è passati a una fase di stabilizzazione: rappresentano un miglioramento misurabile ma realistico, senza forzare cambiamenti radicali.

Monitoraggio ambientale con sistemi di domotica

L'azienda ha adottato sistemi di automazione per il monitoraggio e l'ottimizzazione delle condizioni ambientali interne, con particolare attenzione a qualità dell'aria, illuminazione e climatizzazione.

Stabilire e monitorare questi obiettivi permette a Tinexta Defence non solo di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e produttivo ma anche di distinguersi come un'azienda innovativa e attenta alla salute e al benessere dei dipendenti.

Stato di avanzamento

In questi ultimi anni l'azienda ha fatto significativi passi avanti nel migliorare la sostenibilità e l'efficienza energetica dei suoi ambienti di lavoro attraverso l'implementazione di tecnologie all'avanguardia. Nel corso del 2025 sono stati realizzati interventi di domotica finalizzati a migliorare l'efficienza energetica e il comfort degli ambienti di lavoro, tra cui l'automazione della gestione dell'illuminazione, con accensione e spegnimento delle luci secondo orari prestabiliti, nonché l'introduzione di un sistema di controllo autonomo della climatizzazione, in grado di ottimizzare il funzionamento degli impianti e garantire un significativo risparmio energetico, in particolare durante i periodi di inutilizzo dei locali.

Obiettivi futuri

Nei prossimi anni, il Gruppo Tinexta Defence si impegna a implementare e consolidare un sistema di monitoraggio ambientale interno avanzato, finalizzato a rilevare e gestire in modo continuo una serie di parametri chiave.



L'azienda intende definire obiettivi specifici e misurabili per variabili quali qualità dell'aria, concentrazione di composti organici volatili (VOC), temperatura, pressione atmosferica, umidità relativa, livello di rumore, spettro di frequenze sonore, particolato sospeso, illuminamento e intensità della luce bianca. Questo impegno riveste particolare importanza per Tinexta Defence per prevenire rischi per la salute dei propri collaboratori a lungo termine nonché favorire una maggiore produttività e qualità del lavoro svolto.

Per i prossimi anni (con focus iniziale sul 2026 e progressione incrementale negli anni successivi), il Gruppo Tinexta Defence definisce i seguenti obiettivi quantitativi misurabili relativi al sistema di monitoraggio ambientale interno avanzato:

- Installazione e attivazione del sistema di monitoraggio in almeno l'80% delle aree operative e uffici della sede principale entro la fine del 2026, con estensione al 100% entro il 2028.
- Mantenimento della concentrazione media annuale di composti organici volatili (VOC) al di sotto di $300 \mu\text{g}/\text{m}^3$ (valore guida OMS per ambienti interni) in tutte le aree monitorate.
- Garanzia che la temperatura interna si mantenga entro il range ottimale di $20\text{--}24^\circ\text{C}$ per almeno il 95% delle ore lavorative annue.
- Controllo dell'umidità relativa tra il 40% e il 60% per almeno il 90% delle ore lavorative annue.
- Mantenimento del livello di rumore medio giornaliero al di sotto di 55 dB(A) nelle aree ufficio e al di sotto di 70 dB(A) nelle aree operative.
- Concentrazione media di particolato sospeso (PM2.5) inferiore a $10 \mu\text{g}/\text{m}^3$ e PM10 inferiore a $20 \mu\text{g}/\text{m}^3$ in tutte le aree monitorate.
- ..



Questi indicatori quantitativi, integrati con il monitoraggio costante, consentiranno a Tinexta Defence di perseguire in modo concreto gli obiettivi di salute dei dipendenti, produttività, protezione delle attrezzature, responsabilità sociale e riduzione dei costi a lungo termine, distinguendosi come azienda attenta al benessere delle persone e alla sostenibilità ambientale.

Aumento della quota di energia rinnovabile sul totale consumato

Il Gruppo Tinexta Defence ha scelto di acquistare energia elettrica da fornitori che garantiscono il 100% di produzione da fonti rinnovabili, riducendo progressivamente l'uso di energia fossile.

Stato di avanzamento

Nel corso degli ultimi anni, i consumi energetici hanno mostrato un andamento complessivamente crescente, coerente con l'evoluzione e l'ampliamento delle attività aziendali. In particolare, si registra un progressivo aumento dei consumi di energia elettrica certificata al 100% da fonti rinnovabili, che passano da 233.854 kWh nel 2023 a 319.479 kWh nel 2024, fino a 346.000 kWh nel 2025, a conferma dell'impegno dell'impresa verso un approvvigionamento energetico più sostenibile. Parallelamente, i prelievi di energia elettrica dalla rete risultano sostanzialmente stabili tra il 2023 e il 2024 (da 201.604 kWh a 195.573 kWh), mentre evidenziano un incremento nel 2025, raggiungendo i 244.470 kWh. Nonostante l'aumento della quota di energia globale, la percentuale di energia rinnovabile resta stabile al 58,6%

Nel 2025, l'aumento dei consumi di energia elettrica è riconducibile esclusivamente alle attività degli uffici amministrativi della sede di Roma. A partire dal mese di settembre, infatti, l'impresa ha preso in affitto un ulteriore piano ad uso ufficio a seguito dell'incremento delle attività operative. L'ampliamento degli spazi, unitamente ai consumi condominiali connessi, ha determinato un aumento complessivo dei consumi di energia elettrica rispetto al periodo precedente, senza variazioni significative nelle modalità operative o nei livelli di efficienza degli impianti.



Obiettivi futuri

Guardando al futuro, il Gruppo Tinexta Defence si è posto l'ambizioso obiettivo di aumentare la quota di energia rinnovabile utilizzata fino al 65% entro il 2026. Questo obiettivo si inserisce in una strategia più ampia di sostenibilità ambientale, che comprende la continua selezione e valutazione di fornitori che si impegnano a utilizzare fonti di energia rinnovabili. L'adozione di questa politica non solo contribuirà a rafforzare l'identità aziendale del Gruppo come leader nel settore della sostenibilità, ma avrà anche impatti positivi tangibili, quali la riduzione delle emissioni di CO₂ e il miglioramento della resilienza energetica dell'intera organizzazione. Queste azioni sono parte di un impegno più ampio per promuovere l'efficienza energetica e ridurre la dipendenza da combustibili fossili, posizionando il Gruppo Tinexta Defence all'avanguardia nella transizione verso un futuro energetico più pulito e sostenibile.

Promuovere una cultura della sostenibilità tra dipendenti, fornitori e clienti

Informare dipendenti, fornitori e clienti sulle iniziative di sostenibilità, attraverso il bilancio di sostenibilità e la valutazione di impatto.

Stato di avanzamento

Nel 2025 il Gruppo Tinexta Defence ha proseguito e rafforzato la strategia di comunicazione interna ed esterna sui temi ESG, inviando oltre 40 comunicazioni (rispetto alle oltre 30 del 2024) che hanno raggiunto stabilmente gli oltre 360 dipendenti del Gruppo. I canali utilizzati sono rimasti gli stessi: newsletter aziendale, LinkedIn aziendale, Intranet e Sito Internet.

Tra i principali contenuti veicolati nel 2025 si segnalano:

- Aggiornamenti periodici sui risultati ambientali (riduzione CO₂, raccolta differenziata, consumo carta).
- Racconto delle attività di sensibilizzazione nelle scuole su Cyber Security e Cyber Bullismo.



- Avanzamenti sui programmi di Diversity, Inclusion e parità di genere (inclusa l'avvio del percorso per la certificazione sulla parità di genere).
- Condivisione del Bilancio di Sostenibilità 2024 e della Valutazione di Impatto aggiornata.
- Comunicazioni sulle giornate mondiali (ambiente, oceani, biodiversità, diritti umani).
- Inviti e aggiornamenti su mobilità sostenibile (aumento vetture ibride), smaltimento RAEE, congedi di paternità e nuovo regolamento contro le molestie.

Obiettivi futuri

Nel 2026 il Gruppo Tinexta Defence punta a trasformare la comunicazione ESG in uno strumento strategico per coinvolgere i dipendenti, promuovere trasparenza e consolidare una cultura aziendale condivisa su sostenibilità, inclusione e responsabilità sociale. L'obiettivo è rafforzare la percezione interna dell'impegno dell'azienda, stimolare la partecipazione attiva dei collaboratori e integrare i contenuti ESG nella quotidianità lavorativa, collegandoli agli obiettivi di business e agli eventi aziendali. Contestualmente, la strategia mira a elevare la credibilità e la riconoscibilità esterna del Gruppo, favorire un dialogo bidirezionale con i dipendenti e rafforzare il senso di appartenenza, mostrando come ogni azione individuale contribuisca al successo collettivo e agli obiettivi di Società Benefit.

- Inviare 35-42 comunicazioni ESG durante l'intero anno (in linea con il 2025, con una leggera flessibilità per adattarsi a eventi imprevisti o nuove iniziative).
- Mantenere una copertura media di almeno l'88-92% dei dipendenti raggiunti con le comunicazioni principali (newsletter + Intranet), monitorando mensilmente la delivery rate e intervenendo solo in caso di cali sotto l'88%.
- Raggiungere una percentuale di apertura media delle newsletter ESG di almeno il 45-50% (rispetto alla media aziendale), con focus sulla qualità dei contenuti piuttosto che sulla quantità.



- Ottenere almeno 150–200 interazioni complessive (like, commenti, condivisioni su LinkedIn aziendale + risposte/sondaggi su Intranet) legate alle comunicazioni ESG durante l'anno (target conservativo, considerando la dimensione del Gruppo).
- Condurre almeno 2–3 survey strutturate durante l'anno per misurare la percezione del livello di coinvolgimento ESG, con obiettivo di mantenere o migliorare leggermente il punteggio medio rispetto al 2025 (target: +3–5% se baseline nota).

Conclusione

Per concludere dunque, con la stesura di questa Relazione d'Impatto, Tinexta Defence si impegna in modo tangibile a generare valore condiviso per tutti gli stakeholder e lo fa nel rispetto del nostro pianeta. Tinexta Defence, in qualità di società benefit, si impegna concretamente a perseguire un impatto positivo sui tre obiettivi di beneficio comune: la protezione del pianeta, la riduzione del digital divide e la valorizzazione della persona con la piena realizzazione della parità di genere. Attraverso le sue iniziative e progetti, l'azienda non solo contribuisce alla crescita del settore tecnologico e della difesa, ma si pone come un esempio di responsabilità sociale e ambientale. Il suo impegno verso la sostenibilità ambientale si traduce in soluzioni tecnologiche innovative e rispettose dell'ecosistema, mentre la riduzione del digital divide consente di migliorare l'accesso alle opportunità digitali e di innovazione per tutti. Infine, l'attenzione alla valorizzazione della persona e alla parità di genere dimostra come Tinexta Defence promuova una cultura inclusiva e attenta alle esigenze di ogni individuo, incoraggiando una crescita equa e sostenibile a beneficio della società nel suo complesso.

GRAZIE!

TABELLA GRI/ESRS: Nota metodologica

La tabella seguente vuole suggerire a quale tra i capitoli del principale standard di riferimento Europeo, la specifica attività implementata si riferisce. L'azione rendicontata non sempre rappresenta una esaustiva sovrapposizione con quanto richiesto dallo standard, ma è uno sforzo di allineamento che permette a Tinexta Defence di percorrere il percorso di sostenibilità con una direzione chiaramente delineata. La presente relazione adotta lo standard volontario per le microimprese, le piccole e le medie imprese (VSME) non quotate, adottato dall'EFRAG, selezionando l'opzione B: Modulo base e modulo completo.

Tinexta Defence non rientra nell'ambito di applicazione della Direttiva sulla rendicontazione di sostenibilità delle imprese (CSRD); tuttavia, in qualità di società benefit, adotta tale principio volontario come metodologia di riferimento per la rendicontazione annuale della propria Relazione di Impatto, in coerenza con la Raccomandazione (UE) 2025/1710 della Commissione, del 30 luglio 2025, relativa a un principio volontario di rendicontazione di sostenibilità per le piccole e medie imprese.

Sezione Relazione d'Impatto	Obiettivi Agenda 2030 ONU	EFRAG Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs (VSME)
La nostra strategia di sostenibilità		[B2, C1]
Cultura aziendale e Governance		[B2, B11, C1, C6, C7, C9]
Persone	<p>3.4 [...] Promuovere la salute mentale e il benessere.</p> <p>4.4 Aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale.</p> <p>5.5 Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica.</p> <p>8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore.</p>	[B2, B8, B9, B10, C2, C5]
Pianeta	<p>8.8 Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori.</p> <p>9.4 Aggiornare le infrastrutture e ammodernare le industrie per renderle sostenibili, con maggiore efficienza delle risorse da utilizzare e una maggiore adozione di tecnologie pulite e rispettose dell'ambiente e dei processi industriali.</p>	[B2, B3, B4, B5, B6, B7, C2]
Prosperità	<p>8.2 Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione anche attraverso un focus su settori ad alto valore aggiunto.</p> <p>8.6 Ridurre sostanzialmente la percentuale di giovani disoccupati che non seguano un corso di studi o che non seguano corsi di formazione.</p> <p>9.5 Potenziare la ricerca scientifica, promuovere le capacità tecnologiche dei settori industriali anche incoraggiando l'innovazione e aumentando in modo sostanziale il numero dei lavoratori dei settori ricerca e sviluppo.</p>	[B2, C1, C2]
Appendix		[B2, B1]

Obiettivi di miglioramento per ciascuna finalità di beneficio comune (Biennio 26–27)

Finalità di Beneficio comune	Attività da implementare	Descrizione Anno di riferimento	Dato e descrizione 2025	Obiettivi futuri: nuove attività da implementare, indicatore qualitativo e quantitativo
Protezione del pianeta Protezione del pianeta	Riduzione produzione CO2; Monitoraggio dati ambientali interni; Riduzione utilizzo della carta	Navette per i dipendenti per limitare e disincentivare l'utilizzo di mezzi privati per raggiungere gli uffici aziendali con impatto positivo sulla riduzione della produzione di CO2	<p>Il servizio di navetta gratuita è stato esteso per 11 mesi.</p> <p>Sono stati raddoppiati i posti disponibili, passando da 5 a 10 per tratta, garantendo un potenziale di 60 posti al giorno per tutto il 2025.</p> <p>Sono state condotte survey specifiche tra i dipendenti per raccogliere feedback su tratte, orari e modalità di prenotazione, consentendo di identificare possibili migliorie e confermando un alto gradimento del servizio (oltre il 70% di risposte positive sulla sua utilità per la mobilità casa-lavoro).</p>	<p>– Mantenimento del servizio per almeno 11 mesi nel 2026 (con eventuale valutazione di estensione anche ad agosto in base al feedback).</p> <p>– Aumento del tasso medio di occupazione della navetta dal livello attuale a oltre il 70% dei posti disponibili.</p> <p>– Raggiungimento di almeno 12.000 posti utilizzati nell'arco dell'anno (equivalente a circa 50 posti/giorno medi su 240 giorni lavorativi stimati).</p> <p>– Coinvolgimento di almeno il 50% dei dipendenti della sede di Roma in almeno una survey o feedback sul servizio durante l'anno.</p>
		Utilizzo sistema di monitoraggio interno grazie a sistemi di domotica per avere contezza di alcune variabili ambientali quali: qualità dell'aria, inquinamento da composti organici volatili, temperatura, pressione dell'aria, umidità, rumore, bande di frequenza del suono, particelle d'aria, illuminamento e livello di luce bianca	<p>Gli interventi di domotica realizzati nel corso del 2025 sono stati i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Automazione della gestione dell'illuminazione: tramite programmi dedicati, le luci generali vengono accese e spente automaticamente secondo orari prestabiliti. • Introduzione del controllo autonomo della climatizzazione, che ottimizza il funzionamento del sistema per garantire maggiore comfort e un significativo risparmio energetico durante i periodi di inutilizzo dei locali. 	<p>Individuati indicatori quantitativi, integrati con il monitoraggio costante, consentiranno a Tinexta Defence di perseguire in modo concreto gli obiettivi di salute dei dipendenti, produttività, protezione delle attrezzature, responsabilità sociale e riduzione dei costi a lungo termine, distinguendosi come azienda attenta al benessere delle persone e alla sostenibilità ambientale.</p>

		<p>Inserimento all'interno del parco auto aziendale di vetture ibride per auto pool per uso headquarter con lo scopo di disincentivare i mezzi più inquinanti quali le auto a benzina e/o diesel</p>	<p>Sono state inserite 4 nuove auto nel 2025, di cui 2 ibride e 2 diesel. Il totale delle auto ibride diviene quindi 21, pari al 46% del parco auto aziendale.</p>	<p>Rinnovo della flotta: Sostituzione progressiva dei veicoli più inquinanti con modelli ibridi o elettrici.</p>
		<p>Utilizzo gestionali Sap, Docuware e DocFinance per consentire una massiccia riduzione dei consumi di carta</p>	<p>Nel 2025 il Gruppo Tinexta Defence ha consolidato l'utilizzo di SAP Business One, Docuware e Docfinance, estendendo la digitalizzazione a tutti i principali processi amministrativi. Principali azioni: Completata la dematerializzazione di fatture, ordini, contratti e richieste di pagamento con firma elettronica e conservazione sostitutiva. Eliminata quasi totalmente la stampa per approvazioni interne grazie a workflow digitali. Il consumo di carta per il 2025 è stato pari a 0,52 Tonnellate</p>	<p>Nel 2026 il Gruppo Tinexta Defence intende consolidare la quasi totale dematerializzazione dei processi amministrativi, puntando a rendere la carta un'eccezione residuale e a rafforzare la cultura del "paperless office" come standard aziendale.</p> <p>Ridurre il consumo di carta a 0,450 tonnellate o meno (-12-15% circa rispetto al 2025).</p> <p>Raggiungere una percentuale di documenti amministrativi e contrattuali gestiti in modalità completamente digitale pari almeno al 88-90% (con residuo del 10-12% per esigenze legali/fiscali o eccezioni residue).</p>
	<p>Aumento quota energia rinnovabile sul totale di energia consumata</p>	<p>Scelta di fornitori di energia elettrica che utilizzano il 100% di energia derivante da fonti rinnovabili</p>	<p>Nonostante l'aumento della quota di energia globale, la percentuale di energia rinnovabile resta stabile al 58,6%.</p>	<p>Aumentare la quota di energia rinnovabile al 65% entro il 2026. Continuare a selezionare fornitori che utilizzano fonti rinnovabili.</p>

<p>Protezion e del pianeta</p>	<p>Comunicazioni ai dipendenti, fornitori e clienti del proprio impegno nei temi ambientali attraverso il primo bilancio di sostenibilità e la nuova valutazione di impatto</p>	<p>Pillole di comunicazione interne, bilancio di sostenibilità, valutazione di impatto, focus group</p>	<p>Nel 2025 sono state inviate oltre 40 comunicazioni aziendali, raggiungendo più di 300 dipendenti, attraverso i canali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Newsletter aziendale - LinkedIn - Intranet - Sito web aziendale <p>Le comunicazioni hanno trattato temi come la riduzione della CO₂, la mobilità sostenibile, la digitalizzazione, la parità di genere e la raccolta differenziata.</p>	<p>Mantenere 35–42 comunicazioni ESG nell'anno, in continuità con il 2025 e con flessibilità per nuove iniziative.</p> <p>Copertura dipendenti media 88–92% tramite newsletter e Intranet, con monitoraggio mensile e interventi solo sotto l'88%.</p> <p>Tasso medio di apertura newsletter 45–50%, puntando sulla qualità dei contenuti.</p> <p>150–200 interazioni complessive sulle comunicazioni ESG (LinkedIn aziendale e Intranet).</p> <p>2–3 survey annuali per misurare il coinvolgimento ESG, con mantenimento o lieve miglioramento del punteggio rispetto al 2025.</p>
<p>Riduzione del digital divide</p>	<p>Donazione alle scuole di PC/Device aziendali in smaltimento; Formazione nelle scuole sui temi della cyber security e cyberbullismo</p>	<p>Campagna di sensibilizzazione ai dipendenti sullo smaltimento dei vecchi dispositivi per favorire la cultura sulla corretta dismissione degli stessi. Formazione alle scuole medie superiori su temi quali: uso della tecnologia, cyber bullismo, minacce di internet, phishing, truffe, revenge porn.</p>	<p>La campagna di donazione di vecchi PC e dispositivi per le scuole non ha raggiunto l'obiettivo nel 2025, ma è stata iniziata una campagna di sensibilizzazione rivolta ai dipendenti per invitarli a segnalare dispositivi inutilizzati. Nel corso dell'anno, sono state erogate 9 ore di formazione su temi di cyberbullismo e cybersecurity, coinvolgendo 8 classi di diverse scuole.</p>	<p>Nel 2026, il Gruppo pianifica di inviare un secondo follow-up per migliorare la comunicazione sulla donazione di vecchi PC e dispositivi elettronici, usando newsletter, LinkedIn e passaparola, con il fine ultimo di avviare la campagna di donazione in-kind prevista per l'anno precedente.</p> <p>Contestualmente, continuerà la formazione su cyberbullismo e cybersecurity nelle scuole di Roma, adattando i contenuti alle attualità e confermando le ore di formazione del 2025.</p>

Valorizzazione delle persone e piena realizzazione della parità di genere	Aumento di altri confronti organizzati fra le varie divisioni del Gruppo	Nuovi meeting cross funzionali e cross divisioni del Gruppo	Tinexta Defence valorizza fortemente la condivisione delle informazioni tra le funzioni aziendali attraverso meeting mensili organizzati dal CFO con le prime linee delle varie divisioni, inclusi Amministrazione, Contabilità, e altre. Questi incontri, estesi a oltre 50 persone, hanno migliorato il clima aziendale, ottimizzato la condivisione di informazioni e aiutato nella definizione di obiettivi chiari per il 2025.	L'obiettivo per il 2025 è aumentare i meeting cross funzionali del 10%, aumentare il coinvolgimento dei partecipanti, dei dipartimenti e della durata degli stessi
Valorizzazione delle persone e piena realizzazione della parità di genere	Aumento delle ore di formazione su quelle lavorate e riequilibrio ore di formazione fra le diverse categorie	Nuovi corsi di formazione per tutta la platea aziendale cercando di riequilibrare le ore di formazione fra le diverse categorie	Nel 2025 il Gruppo Tinexta Defence ha erogato 5.393 ore di formazione, con una prevalenza femminile del 67%, focalizzandosi su ambiti prioritari come area tecnica (+19%) e sicurezza (+145%), in un contesto di transizione dovuto allo slittamento del progetto FNC al 2026. La formazione è stata garantita attraverso un mix di contenuti digitali (LinkedIn Learning) e partner esterni qualificati (Mylia, Randstad, Coursera)	Per il 2026, l'obiettivo è raggiungere 6.000 ore totali, di cui il 65% rivolte alle donne, potenziando i percorsi in ambito tecnico (1.200 ore), sicurezza (600) e soft skills (400-500), con una ripartizione formativa 70% digitale e 30% in aula, per favorire accessibilità, qualità e crescita professionale diffusa.
Valorizzazione delle persone e piena realizzazione della parità di genere	Aumento degli investimenti finalizzati ad attrarre e favorire l'impiego dei giovani, a non penalizzarne la generatività e a stimolare il knowledge sharing e il knowledge transfer tra le generazioni	Partecipazione a Job Day e incontri presso le Università; Finanziamento borse di studio; Attivazione stage e tirocini per under 30	Nel 2025 il Gruppo Tinexta Defence ha rafforzato le iniziative di orientamento e valorizzazione dei giovani talenti assegnando una borsa di studio da € 2.500 a una corsista del Master in "Scienza e Tecnologia Spaziale" dell'Università di Tor Vergata, partecipando a 11 Job/Career Day su tutto il territorio nazionale e attivando 4 tirocini formativi per under 30.	Per il 2026, l'obiettivo è potenziare questo impegno attraverso: l'attivazione di 1-2 nuove borse di studio a sostegno di percorsi di alta formazione per profili ad alto potenziale; l'organizzazione di almeno 15 job day/career day interni ed esterni come veri momenti di incontro e employer branding strategico; l'attivazione di almeno 5 tirocini strutturati con tutoraggio dedicato e obiettivi concreti, per favorire inserimento, valutazione e fidelizzazione dei giovani talenti in linea con la cultura e i bisogni del Gruppo

<p>Valorizzazione delle persone e piena realizzazione della parità di genere</p>	<p>Formazione sui temi di Diversity & Inclusion; Ottenimento della certificazione per la parità di genere</p>	<p>Un corso sulla Diversity & Inclusion per tutti i nuovi dipendenti; Ottenimento della certificazione della parità di genere UNI PDR 125:2022</p>	<p>Nel 2025, il Gruppo Tinexta Defence ha consolidato il proprio impegno verso la parità di genere mantenendo attiva la certificazione UNI/PdR 125:2022 su tutte le società certificate e rafforzando il sistema di governance interno attraverso l'attivazione del Comitato Guida, la definizione di policy dedicate, la promozione di formazione su Diversity & Inclusion e l'introduzione di strumenti concreti per il benessere, come LinkedIn Learning e il supporto psicologico Serenis.</p>	<p>Per il 2026, l'obiettivo è rendere questo sistema sempre più strutturale e incisivo: rafforzare la percezione interna di inclusività, promuovere la cultura del benessere e della sicurezza psicologica, aumentare l'efficacia degli strumenti e delle policy esistenti, e mantenere o migliorare gli indicatori chiave legati alla parità e al clima aziendale.</p>
--	---	--	--	---

Sistema di gestione integrato

La Società ha sviluppato e fatto certificare un Sistema di Gestione Integrato conforme ai requisiti delle seguenti norme:

UNI EN ISO 9001:2015; Sistema di gestione per la qualità

Rappresenta la norma di riferimento per un'organizzazione che intenda pianificare, attuare, monitorare e migliorare sia i processi operativi sia quelli di supporto, progettando e implementando il sistema di gestione qualità come mezzo per raggiungere gli obiettivi. Il cliente e la sua soddisfazione sono aspetti cruciali della ISO 9001: ogni attività, applicazione e monitoraggio di attività/processi è infatti volta a determinare il massimo soddisfacimento dell'utilizzatore finale del prodotto.

UNI EN ISO 14001:2015; Sistema di gestione ambientale

Rappresenta lo standard di riferimento internazionale per i sistemi di gestione ambientale. È uno strumento volontario che consente un approccio sistematico al trattamento e al monitoraggio di diversi aspetti, fra cui la protezione dell'ambiente, la prevenzione dall'inquinamento, la riduzione del consumo di energia e delle risorse, migliorando anche il rapporto e la comunicazione con le autorità competenti.

UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2017; Tecnologie Informatiche – Tecniche di sicurezza – Sistemi di gestione della sicurezza dell'informazione

Rappresenta lo standard di riferimento internazionale che consente alla propria organizzazione di adottare un approccio strutturato alla pianificazione, implementazione e gestione di un sistema per la sicurezza delle informazioni e privacy atto a ridurre il numero di incidenti e incrementare la fiducia delle parti interessate.

UNI/PDR 125:2022 Certificazione sulla parità di genere

La certificazione secondo la UNI/PdR 125:2022 supporta le organizzazioni nel promuovere la parità di genere, trasformando la cultura aziendale, confrontandosi per costruire la propria visione strategica secondo un processo virtuoso, migliorando e valorizzando le performance individuali e organizzative, facendo emergere le varietà delle caratteristiche personali e professionali di ogni collaboratore.

Tale Sistema di gestione è integrato “per Norme / per Ditte / per Sedi” in modo da ottimizzare i processi centralizzati e, al contempo, assicurare la tipicità dei processi operativi.

Ciascuno dei quattro sistemi certificati è sottoposto a politiche e piani annuali di crescita, miglioramento continuo e sorveglianza.

Relazione d'Impatto 2025

Periodo di rendicontazione:

1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2025

Il periodo di rendicontazione delle attività di sostenibilità è il medesimo di quello previsto per il bilancio d'esercizio.

Redazione

La Relazione d'Impatto è stata redatta a cura di Tinexta Defence con il coinvolgimento di diversi referenti aziendali, tra cui Matteo Sciascia (Corporate Social Responsibility Manager del Gruppo), sia per la raccolta dati sia per le descrizioni delle checklist con il supporto di Prosperah LTD. Un ringraziamento speciale va a tutte le persone che hanno contribuito alla produzione di questo documento.

La Relazione d'Impatto di Tinexta Defence migliora anche grazie al contributo dei lettori che possono chiedere chiarimenti o inviare suggerimenti a: sustainability@defencetech.it

Copyright © 2022 Tinexta Defence S.p.A. Società Benefit - Via Giacomo Peroni, 452, 00131 Roma - Italia. tel. (+39) 06.45752720 | fax (+39) 06.45752721 | mail: info@defencetech.it | Capitale sociale € 2.554.285,70 i.v. - VAT N. 11065701002 - REA Roma n. 1276114.



t-defence

Next | Donexit | Foramil | Innodesi

Via Giacomo Peroni, 452 – 00131 Roma
tel. 06.45752720 – info@defencetech.it
www.tinextadefence.it