2025 | Bilancio di Sostenibilità

Indice

LETTERA AGLI STAKEHOLDERS 1

La nostra storia 3

ESRS 2 INFORMATIVA GENERALE 5

BP **Nota metodologica** 7

GOV **Struttura di governance** 10

Responsabilità chiave della supervisione degli impatti, rischi e opportunità 13

Le competenze di sostenibilità 14

Informazioni che guidano la strategia 15

Incentivi e sostenibilità: un percorso da definire 16

Dichiarazione sul dovere di diligenza 17

Il processo di raccolta e verifica dei dati ESG 18

SBM **Il modello aziendale: un'identità costruita sul valore delle persone** 19

Le Persone dietro ogni sede: la mappa delle nostre risorse umane 19

I nostri servizi 21

Posizionamento nella catena del valore 29

Il coinvolgimento e l'ascolto degli stakeholder 31

IRO **Analisi di doppia materialità** 33

ATTENZIONE E RISPETTO PER L'AMBIENTE 37

ESRS E1 **Cambiamento climatico** 39

Le politiche che guidano le nostre scelte per contrastare il cambiamento climatico 40

Affrontare il cambiamento climatico con scelte concrete e misurabili 41

Gli obiettivi che ci siamo posti 43

Consumo di energia e mix energetico 43

Emissioni di Scope 1, Scope 2 e Scope 3 45

Progetti sostenuti per la mitigazione climatica 47

ESRS E5 **Uso delle risorse ed economia circolare** 49

IL VALORE DELLE RISORSE UMANE 51

ESRS S1 **Le persone di Topnetwork** 53

Le politiche che tutelano le nostre persone 53

Ascoltare le nostre persone: il dialogo sociale 55

I canali a disposizione 56

Le azioni concrete: investire nelle nostre persone 57

Gli obiettivi che ci siamo posti 59

Composizione del personale 61

Condizioni di lavoro eque 64

Diversità e pluralità nel nostro personale 64

Retribuzione equa 65

Protezione sociale per i dipendenti 66

Accessibilità e pari opportunità per le persone con disabilità 66

La valorizzazione del capitale umano attraverso la formazione 67

Tutelare la salute e la sicurezza delle persone sul lavoro 70

Promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata 71

L'impegno per la parità retributiva di genere 72

Tutelare i diritti umani attraverso prevenzione e responsabilità 72

ESRS S3 **Responsabilità sociale e legami con il territorio** 73

ESRS S4 **L'attenzione al cliente** 75

Le politiche che tutelano il cliente 75

Come ascoltiamo i nostri clienti 77

I canali per segnalare problemi: nessun reclamo senza risposta 78

La qualità e la sicurezza dei nostri prodotti come garanzia quotidiana 78

CONDUZIONE RESPONSABILE DEL BUSINESS 79

ESRS G1 **La cultura d'impresa** 81

Le politiche in materia di cultura d'impresa 81

Gestione dei rapporti con i fornitori 82

Prevenzione della corruzione 85

INNOVAZIONE DI PRODOTTI E SERVIZI 87

Innovazione di prodotti e servizi: ricerca, sperimentazione e impatto 89

Indice

2025 Bilancio di Sostenibilità | **Topnetwork**

Lettera agli Stakeholders

Gentili Stakeholder,

il 2025 ha rappresentato per Topnetwork un anno di consolidamento, crescita e trasformazione, nel quale abbiamo continuato a rafforzare il nostro impegno verso uno sviluppo sostenibile, responsabile e orientato al lungo periodo.

In uno scenario economico e tecnologico in continua evoluzione, abbiamo affrontato nuove sfide con spirito di innovazione, capacità di adattamento e una visione sempre più integrata dei temi ambientali, sociali e di governance. Crediamo infatti che la sostenibilità non sia un elemento separato dal business, ma una componente essenziale del modo in cui generiamo valore per clienti, persone, partner e comunità.

Il principale motore della nostra crescita continua a essere rappresentato dalle persone. Dipendenti, collaboratori e partner contribuiscono ogni giorno, con competenza, passione e senso di responsabilità, al raggiungimento degli obiettivi aziendali e al rafforzamento della nostra identità organizzativa. Per questo continuiamo a investire nella formazione, nella valorizzazione delle competenze, nella tutela del benessere organizzativo e nella promozione di un ambiente di lavoro inclusivo, aperto al confronto e fondato sul rispetto reciproco.

Nel corso del 2025 abbiamo proseguito il percorso di integrazione dei principi ESG all'interno dei processi aziendali, rafforzando le attività di monitoraggio, raccolta e analisi dei dati di sostenibilità e consolidando progressivamente il nostro modello di governance.

Sul piano ambientale, abbiamo continuato a sviluppare le attività di misurazione e rendicontazione delle emissioni di gas ad effetto serra secondo la norma ISO 14064-1, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza interna sugli impatti ambientali, migliorare progressivamente la qualità dei dati disponibili e promuovere iniziative orientate all'efficienza e alla riduzione degli impatti connessi alle nostre attività.

Parallelamente, abbiamo proseguito le iniziative di sensibilizzazione e formazione sui temi della sostenibilità, della responsabilità sociale e dell'innovazione tecnologica, con particolare attenzione all'evoluzione digitale e all'utilizzo consapevole delle nuove tecnologie, incluse quelle legate all'intelligenza artificiale.

Il presente Bilancio di Sostenibilità, redatto su base volontaria per il quinto anno consecutivo, rappresenta per noi uno strumento di trasparenza, dialogo e condivisione. Attraverso questo documento desideriamo raccontare il percorso intrapreso, i risultati raggiunti, gli obiettivi futuri e il nostro impegno verso un modello di crescita sostenibile, capace di coniugare innovazione, responsabilità e creazione di valore condiviso.

Guardiamo al futuro con determinazione e fiducia, consapevoli che solo attraverso collaborazione, competenze, etica e attenzione alle persone sia possibile costruire un percorso di sviluppo solido e duraturo.

Ringraziamo tutti coloro che continuano a supportare e condividere con noi questa visione.

Amministratore delegato
Franco Celletti

Lettera agli Stakeholders

2025 Bilancio di Sostenibilità | **Topnetwork**

La nostra storia

Topnetwork è una tech company nata nel 2003 dall'iniziativa di professionisti accomunati dalla passione per l'informatica, specializzata in consulenza IT, sviluppo software e attività di ricerca e sviluppo nei campi dell'AI, dell'IoT e della Robotica. Fin dalle origini ci distinguiamo per una forte attenzione alla valorizzazione del potenziale delle persone, ponendo l'eccellenza professionale del team al centro della nostra crescita. Il nostro impegno è orientato a costruire un futuro fondato sull'innovazione digitale, con l'obiettivo di rendere il Paese più vivibile e migliorare la qualità della vita attraverso la semplificazione dei processi produttivi, organizzativi e dei modelli culturali, sociali e creativi. Farlo in modo nuovo, efficace, creativo ed etico rappresenta per noi un principio guida e un motore costante di innovazione.

Nel 2025 abbiamo compiuto un passo strategico rilevante con l'acquisizione del ramo d'azienda di Advanced Global Solution (AGS), operazione che ha rafforzato ulteriormente la nostra leadership nel settore IT, ampliato il portafoglio di competenze e servizi e incrementato in modo significativo la nostra capacità operativa.

L'integrazione del personale e delle competenze AGS ha contribuito al consolidamento della nostra presenza sul territorio e al potenziamento delle nostre aree di specializzazione.

Oggi, con oltre 850 dipendenti e 9 sedi operative distribuite in tutta Italia, supportiamo i nostri clienti con competenza e passione nel delicato processo di Trasformazione Digitale. La nostra vision è sviluppare sistemi digitali integrati, scalabili, sicuri ed evolutivi, capaci di connettere infrastrutture, applicazioni e dati. La nostra proposition si fonda sulla capacità di superare la complessità digitale, trasformando elementi eterogenei in un ecosistema unico e governabile, in cui infrastrutture e dati dialogano in modo efficace.

Questo percorso di crescita, innovazione e responsabilità ha ricevuto nel 2025 un riconoscimento significativo: per il secondo anno consecutivo, EcoVadis ha assegnato a Topnetwork la medaglia di bronzo per le performance di sostenibilità, posizionando l'azienda nel 35% delle migliori realtà valutate a livello internazionale negli ultimi 12 mesi.

Lettera agli Stakeholders

ESRS 2
INFORMATIVA GENERALE

Nel presente bilancio di sostenibilità, l'informativa è stata strutturata in coerenza con i requisiti previsti dagli ESRS, gli standard europei di rendicontazione adottati nell'ambito della Direttiva CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive).

L'ESRS 2 definisce le informazioni generali obbligatorie che ogni organizzazione è tenuta a comunicare in merito ai criteri seguiti per la redazione, alla governance, strategia e modello di business e gestione degli impatti, rischi e opportunità.

ESRS 2 Informativa Generale

2025 Bilancio di Sostenibilità | **Topnetwork**

Nota metodologica

BP-1 Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità
BP-2 Informativa in relazione a circostanze specifiche

Il presente documento rappresenta il quinto Bilancio di Sostenibilità redatto da Topnetwork su base individuale e continua a essere pubblicato su base volontaria.
Sebbene il Decreto Omnibus I abbia ridotto il numero di imprese tenute alla rendicontazione e ne abbia posticipato l'obbligo, Topnetwork vuole mantenere il proprio impegno nel fornire una rendicontazione trasparente e di qualità che non si fermi alle informazioni finanziarie, bensì coinvolga anche quelle non finanziarie, al fine di garantire una visione completa delle attività dell'organizzazione.
Il perimetro di rendicontazione del presente bilancio coincide con quello utilizzato per il bilancio civilistico e coinvolge tutte le sedi aziendali, così distribuite sul territorio italiano:

Milano
Via Inverigo n.14

Padova
Viale dell'Industria n.62

Torino
Lungo Dora Colletta Pietro n.67

Genova
Via Brigata Bisagno n.2

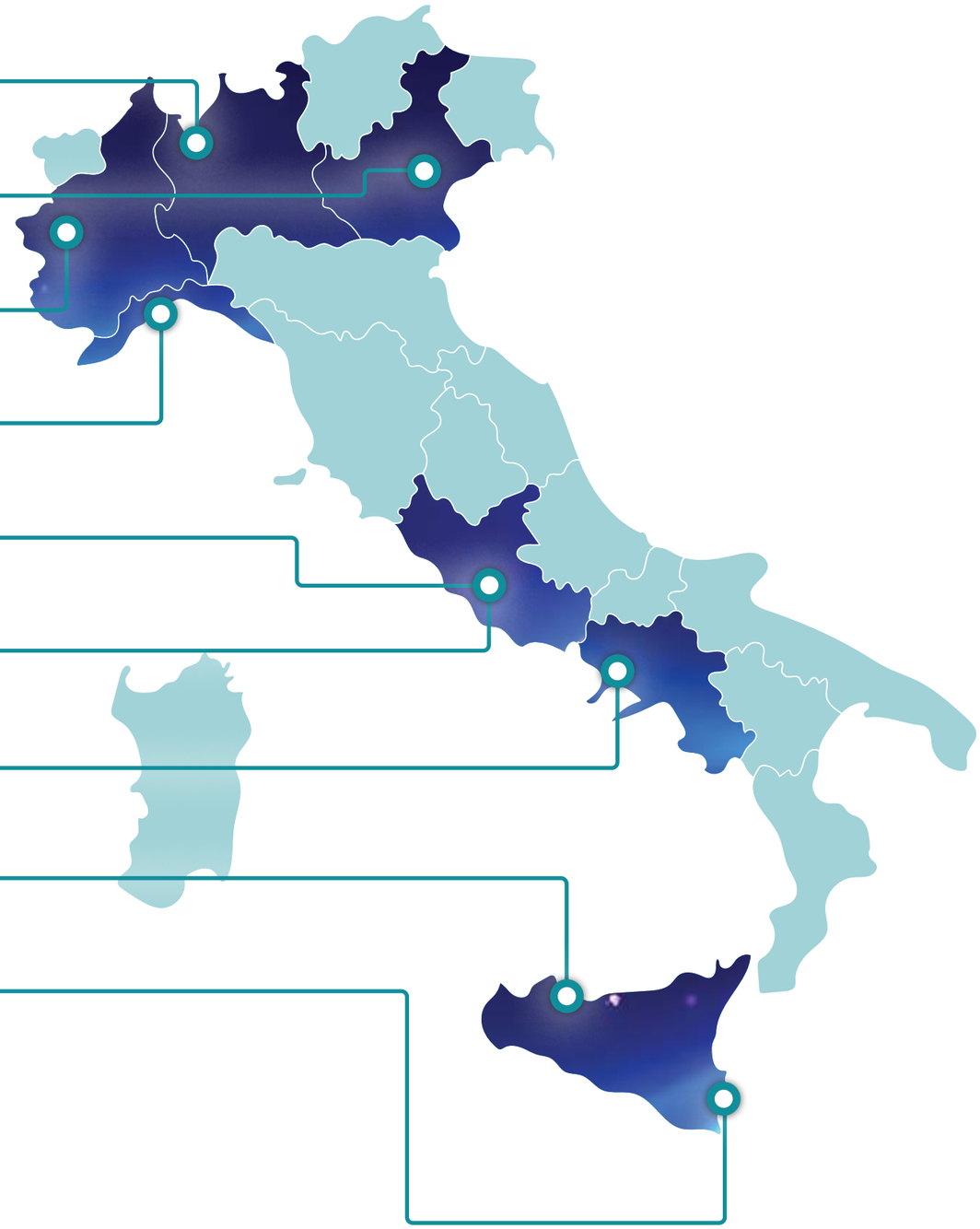
Roma *sede legale*
Via Simone Martini n.143

Roma
Via Mario Bianchini n.15

Napoli
Via Vicinale S. Maria del Pianto, Torre n.3

Palermo
Via Imperatore Federico n.100

Siracusa
Via Scala Greca n.321



ESRS 2 Informativa Generale

2025 Bilancio di Sostenibilità | **Topnetwork**

In linea con quanto previsto dagli ESRS, gli impatti, i rischi e le opportunità sono analizzati considerando anche i rapporti commerciali che ci collegano con i nostri fornitori, partner logistici, clienti e altri soggetti della filiera. L'estensione delle informazioni alla catena del valore non implica una copertura esaustiva di tutti gli attori coinvolti, bensì la rendicontazione delle sole aree in cui sono stati identificati impatti, rischi o opportunità materiali.

L'azienda ha condiviso tutte le informazioni rilevanti, senza tralasciare dati legati alla proprietà intellettuale, al knowhow o ai risultati ottenuti grazie all'innovazione.

Gli orizzonti temporali adottati per la redazione delle informazioni contenute nel presente bilancio di sostenibilità sono allineati alla raccomandazione descritta nello standard ESRS 1. Il breve periodo corrisponde all'esercizio in corso (2025), il medio periodo si estende fino al 2030 e il lungo periodo comprende un arco temporale superiore ai cinque anni.

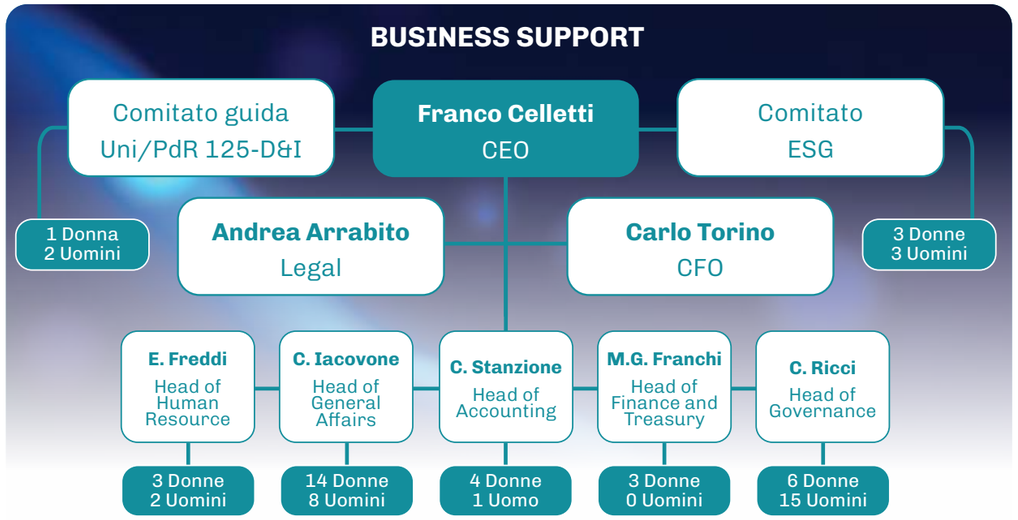
Rispetto al Bilancio di Sostenibilità del precedente periodo di riferimento, non sono state apportate modifiche sostanziali ai criteri di redazione o alle metodologie di calcolo delle metriche principali tali da richiedere la riesposizione dei dati comparativi. Nella presente dichiarazione non sono incluse informazioni prescritte da altre normative. Infine, tutte le informazioni richieste dagli standard sono contenute integralmente nella presente dichiarazione di sostenibilità e non sono state fatte inclusioni mediante riferimento.

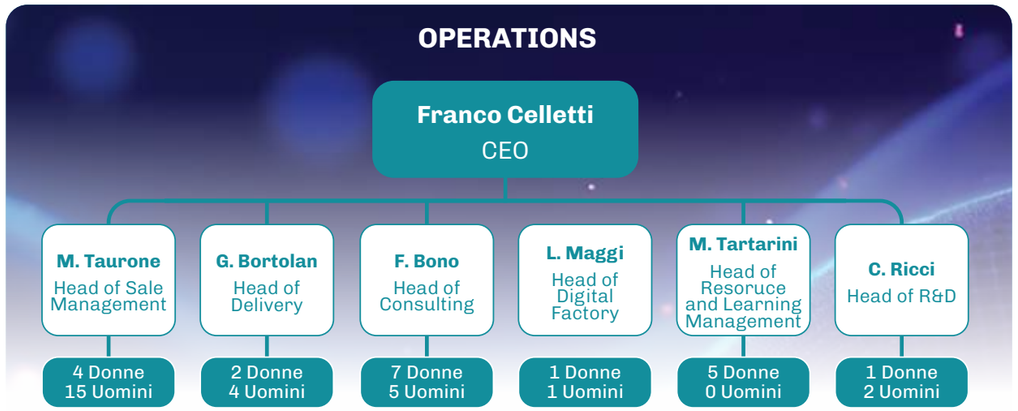
Struttura di governance

ESRS 2 GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

Organigramma

La macrostruttura organizzativa di Topnetwork è definita in coerenza con la visione strategica della Società e con l'obiettivo di garantire processi efficienti e una risposta tempestiva alle esigenze del mercato. La distribuzione di ruoli e responsabilità è progettata per assicurare un presidio efficace delle attività, valorizzando sia le funzioni di supporto al Chief Executive Officer, ovvero l'area di Business Support, sia l'area Operations, che comprende le divisioni dedicate al core business aziendale. La configurazione riportata rappresenta la struttura organizzativa della Società al 31 dicembre 2025.





Consiglio di Amministrazione
Il Consiglio di Amministrazione di Topnetwork è composto da tre membri, tutti di genere maschile. La distribuzione anagrafica evidenzia una prevalenza di componenti over 50, mentre un solo amministratore rientra nella fascia 30–50 anni. La composizione del CdA per il periodo di riferimento è la seguente:

- Ganem Jacques, Presidente
- Franco Celletti, Amministratore Delegato
- Carlo Torino, Consigliere Delegato

Collegio sindacale
Il collegio sindacale è così composto:

- Matteo Porqueddu, Presidente
- Giovanni Caso e Davide Chiesa, sindaci effettivi
- Stefano Majoli e Michele Iuliano, sindaci supplenti

Società di Revisione
Forvis Mazars SPA

Comitato guida Uni/Pdr 125 - D&I
Da aprile 2023 ci siamo dotati di un Comitato guida per la parità di genere e per la diversity and inclusion al fine di promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, orientato alla valorizzazione delle persone, alla crescita professionale e al rispetto dei principi di equità, inclusione e pari opportunità.

Il comitato è costituito da Franco Celletti (Direttore Generale), da Claudio Iacovone (Responsabile del sistema D&I) e da Emanuela Freddi (HR).

Comitato di Sostenibilità
Da ottobre 2024, Topnetwork ha compiuto un passo significativo verso la promozione e l'integrazione della sostenibilità nei processi organizzativi, gestionali e decisionali della Società. Il Comitato si distingue per la sua composizione equilibrata dal punto di vista di genere, includendo quattro componenti di genere femminile e quattro di genere maschile, a testimonianza dell'attenzione dell'azienda alla parità e alla rappresentanza inclusiva nei processi decisionali. I membri del Comitato di Sostenibilità sono i seguenti:

- Claudio Iacovone, Presidente del Comitato e Direttore Infrastrutture, Logistica e Certificazioni. Presiede le riunioni e guida la definizione della strategia ESG, promuove la sostenibilità come leva di innovazione e strategia e riporta direttamente al Consiglio di amministrazione.
- Emanuela Freddi, HR. Integra i principi ESG nelle politiche di assunzione e benessere dei dipendenti e promuove l'attuazione della politica D&I (Diversità e Inclusione). Sovrintende le iniziative di welfare aziendale.
- Carmen Stanzione, Direttore Contabile. Assicura che le informazioni ESG siano integrate nei bilanci aziendali. Garantisce inoltre, la trasparenza e l'accuratezza delle informazioni finanziarie legate alle iniziative di sostenibilità.
- Marco Jacovone, Chief Information Security Officer. Garantisce l'allineamento delle pratiche di sicurezza informatica con i principi ESG (privacy e protezione dei dati), e supporta la compliance alle normative.
- Alessandra Castellani, Responsabile Sistemi di Gestione. Coordina le attività del comitato e monitora costantemente gli aggiornamenti sulle normative e le tendenze ESG. Redige report e KPI di sostenibilità.
- Massimiliano Dionisi, Responsabile Marketing. Promuove progetti ed iniziative ad impatto sociale e ambientale curandone la diffusione.
- Gloria Ferrando, Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione. Attraverso la valutazione dei rischi, garantisce un ambiente di lavoro sicuro e conforme alle normative, proteggendo la salute e la sicurezza dei lavoratori.
- Antonio Cirillo, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. Rappresenta gli interessi dei dipendenti e garantisce che le politiche di sostenibilità siano allineate con il benessere dei lavoratori.

Nel corso dell'anno, Topnetwork, e in particolare il Comitato di sostenibilità, ha proseguito il proprio impegno nel rafforzare i presidi ESG. Questo lavoro è stato riconosciuto per il terzo anno consecutivo da EcoVadis, che ha assegnato all'azienda la medaglia di bronzo per le performance di sostenibilità posizionando Topnetwork nel 35% delle migliori aziende valutate negli ultimi 12 mesi. Il risultato conferma la solidità del percorso intrapreso e l'efficacia delle azioni implementate nelle aree valutate dalla piattaforma internazionale, tra cui ambiente, diritti umani e lavoro, etica e acquisti sostenibili.

ESRS 2 Informativa Generale

Responsabilità chiave nella supervisione degli impatti, rischi e opportunità

La responsabilità di sorveglianza sugli impatti, rischi e opportunità (IRO) rilevanti in materia di sostenibilità è attribuita al CdA. Tuttavia, in questa funzione è affiancato dal Comitato di Sostenibilità, organo interno con funzioni consultive e di supporto operativo al CdA stesso, disciplinato da apposito regolamento.

Il Comitato Sostenibilità è composto da Direttori e Manager della Società, individuati sulla base del ruolo ricoperto e delle funzioni svolte in relazione a tematiche di sostenibilità. Inoltre, altri soggetti possono essere invitati, su base temporanea o permanente, in funzione della rilevanza dei temi trattati. La loro nomina avviene tramite delibera del CdA e al proprio interno, il Comitato elegge un Presidente al quale spetta il compito di convocare e guidare lo svolgimento delle riunioni del Comitato, coordinandone e programmandone le attività.

Al Comitato sono attribuiti i seguenti compiti:

1. supervisionare le questioni di sostenibilità connesse all'esercizio dell'attività d'impresa e alle sue dinamiche di interazione con tutti gli stakeholder;
2. supportare il Consiglio di amministrazione nella definizione di una strategia di sostenibilità, anche attraverso:
   a. l'analisi dei temi rilevanti per la generazione di valore nel lungo termine e la definizione della matrice di materialità;
   b. lo sviluppo di un piano d'azione per affrontare i temi rilevanti della sostenibilità e nella identificazione delle relative iniziative, delle risorse necessarie e dei connessi benefici;
3. monitorare l'effettiva implementazione della strategia di sostenibilità approvata dal Consiglio di amministrazione;
4. presidiare l'evoluzione della tematica sostenibilità anche alla luce degli indirizzi e dei principi internazionali in materia, monitorando il posizionamento della Società rispetto al mercato sui temi di sostenibilità (la partecipazione e l'inserimento in indici di sostenibilità, principi e performance ESG);
5. verificare l'impostazione generale della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario e l'articolazione dei relativi contenuti nonché la completezza e la trasparenza dell'informativa fornita attraverso la medesima dichiarazione;
6. esprimere un parere sulle politiche e informative correlate alla sostenibilità;
7. esprimere, su richiesta del Consiglio di amministrazione, pareri su qualsiasi altra tematica in materia di sostenibilità.

Il Consiglio di Amministrazione mantiene la responsabilità ultima di verificare che il Comitato operi in conformità al regolamento istitutivo, approva le politiche e i piani di sostenibilità e assegna i relativi budget.

Le competenze di sostenibilità

Il Comitato di Sostenibilità costituisce il principale presidio a supporto del Direttore generale e del consiglio di amministrazione nelle materie ESG. I suoi componenti sono, infatti, selezionati in ragione di specifiche conoscenze sulle tematiche ambientali, sociali e di governance. Inoltre, per assicurare l'adeguatezza e l'aggiornamento delle competenze, la società ha erogato formazione in relazione agli ambiti legal, compliance ed ESG, con particolare riferimento al Modello di Organizzazione 231, alla tracciabilità dei rifiuti e allo standard ISO 14001.

Tali iniziative non hanno coinvolto esclusivamente i membri del Comitato e le prime linee aziendali, ma sono state estese a un più ampio numero di dipendenti, con l'obiettivo di diffondere in modo capillare le competenze ESG e rafforzare la cultura aziendale in materia di sostenibilità.

Infine, dove necessario, il Comitato si avvale del contributo di esperti esterni con competenze specialistiche in ambito ESG.

ESRS 2 Informativa Generale

Informazioni che guidano la strategia

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

Il Direttore Generale presidia attivamente il processo di rendicontazione della sostenibilità, approvandone i contenuti in coerenza con gli obiettivi strategici e in parallelo alla reportistica economico-finanziaria.

Le riunioni del Comitato di Sostenibilità, convocate con cadenza almeno semestrale, sono formalizzate tramite verbali messi a disposizione dei membri del Comitato e del Direttore Generale. In caso di esigenze specifiche, è prevista la possibilità di sessioni straordinarie su iniziativa del Presidente o su richiesta di un singolo componente.

Inoltre, per garantire un flusso informativo continuo sulle tematiche di sostenibilità, il Presidente del Comitato aggiorna periodicamente il Direttore Generale sulle attività svolte, assicurando un'informativa con cadenza almeno semestrale. Le comunicazioni al Direttore Generale includono lo stato di avanzamento delle iniziative ESG, il riesame dei progetti ambientali, sociali e di governance, la definizione delle linee di indirizzo e degli obiettivi, nonché gli aggiornamenti relativi alle attività di reporting, alla carbon footprint e agli esiti dell'analisi di doppia materialità e dei questionari di stakeholder engagement.

Il CdA e il Direttore Generale tengono conto delle questioni di sostenibilità nell'ambito del processo di supervisione strategica, avvalendosi delle analisi e delle raccomandazioni elaborate dal Comitato di sostenibilità. Nel corso del periodo di riferimento, le tematiche ESG rilevanti emerse dall'analisi di doppia materialità hanno orientato alcune decisioni operative che verranno approfondite nelle sezioni dedicate del presente documento.

Incentivi e sostenibilità: un percorso da definire

ESRS 2 GOV-3 Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione

Attualmente, non sono formalizzate metriche ESG come criteri di riferimento nelle politiche di premialità rivolte ai vertici aziendali. Tuttavia, alla luce del percorso che abbiamo avviato in ambito sostenibilità, stiamo valutando la possibilità di integrare progressivamente indicatori ESG nelle nostre logiche di incentivazione. Qualsiasi futura adozione o aggiornamento di tali indicatori sarà deliberata esclusivamente dal Consiglio di Amministrazione di Topnetwork, nel rispetto dell'evoluzione delle nostre priorità strategiche e organizzative.

Dichiarazione sul dovere di diligenza

ESRS 2 GOV-4 Dichiarazioni sul dovere di diligenza

Il processo di dovere di diligenza o due diligence in ambito sostenibilità segue le fasi previste dall'ESRS 1: identificazione, prevenzione, mitigazione, monitoraggio e comunicazione. La mappatura seguente permette di individuare dove sono trattate le diverse fasi del processo di due diligence:

Aspetto del dovere di diligenza (ESRS 1, cap. 4)		**Obbligo ESRS di riferimento**
A	Integrare il dovere di diligenza nella governance, nella strategia e nel modello aziendale	GOV-2 Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate GOV-3 Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
B	Coinvolgere i portatori di interessi in tutte le fasi fondamentali del dovere di diligenza	GOV-2 Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate. SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi IRO-1 Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti
C	Individuazione e valutazione degli impatti negativi	IRO-1 Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
D	Intervento per affrontare gli impatti negativi	ESRS tematici (politiche e azioni)
E	Monitoraggio dell'efficacia degli interventi e comunicazione	ESRS tematici (metriche e obiettivi)

Il processo di raccolta e verifica dei dati ESG

ESRS 2 GOV-5 Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità

Il sistema di controllo interno di Topnetwork presidia l'intero processo di produzione delle informazioni ESG, garantendo qualità, tracciabilità e coerenza dei dati dalla fase di raccolta alla validazione finale. I dati sono forniti direttamente dai responsabili competenti per ciascuna area e, prima della pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità, tutti i reparti coinvolti effettuano una revisione puntuale delle informazioni di propria pertinenza per intercettare e correggere eventuali refusi o incoerenze.

La redazione del Bilancio avviene con il supporto di consulenti esterni specializzati, che verificano la conformità ai requisiti ESRS. Il Comitato di sostenibilità esamina e approva i contenuti prima della pubblicazione, verificandone completezza, coerenza e allineamento con gli obiettivi aziendali.

L'individuazione, la supervisione e la gestione degli impatti, rischi e opportunità sono affidate al Comitato di Sostenibilità, che li valuta e aggiorna annualmente nell'ambito dell'analisi di doppia materialità. I rischi ESG vengono prioritizzati considerando gravità e probabilità di accadimento. I risultati di tale processo sono rappresentati nella matrice di doppia materialità illustrata nel capitolo SBM 3.

Il modello aziendale: un'identità costruita sul valore delle persone

ESRS 2 GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

Le Persone dietro ogni sede: la mappa delle nostre risorse umane

Nel 2025, Topnetwork impiega un totale di 850 dipendenti, distribuiti totalmente sul territorio italiano.

Area Geografica	Genere	2023	2024	2025
Nord	Donne	25	51	102
	Uomini	149	201	388
	Totale	174	252	490
Centro	Donne	61	69	73
	Uomini	133	156	163
	Totale	194	225	236
Sud e Isole	Donne	33	36	32
	Uomini	101	98	92
	Totale	134	134	124

Milano Via Inverigo n.14
Padova Viale dell'Industria n.62
Torino Lungo Dora Colletta Pietro n.67
Genova Via Brigata Bisagno n.2

Roma *sede legale* Via Simone Martini n.143
Roma Via Mario Bianchini n.15

Napoli Via Vicinale S. Maria del Pianto, Torre n.3
Palermo Via Imperatore Federico n.100
Siracusa Via Scala Greca n.321

ESRS 2 Informativa Generale

2025 Bilancio di Sostenibilità | **Topnetwork**

I nostri servizi

Le soluzioni sviluppate da Topnetwork nascono dall'integrazione di competenze tecnologiche eterogenee applicate a contesti reali, con un approccio orientato alla progettazione di sistemi completi e non di interventi isolati, così da rispondere in modo puntuale alle esigenze operative dei clienti. I progetti realizzati rappresentano l'espressione concreta di questa visione e, nel 2025, hanno permesso alla Società di consolidare il proprio impegno nell'innovazione tecnologica attraverso lo sviluppo di soluzioni digitali avanzate capaci di generare valore nei settori agricolo, industriale, logistico e della pubblica amministrazione, contribuendo al miglioramento della sicurezza, dell'efficienza operativa e della tracciabilità dei processi.

Le piattaforme WineWatch, DPI-SmartCare, Search and Rescue, Legalileo, AI4 Stock e TN Workspace rappresentano l'evoluzione dell'offerta tecnologica della Società e testimoniano la capacità di integrare intelligenza artificiale, sensoristica IoT, analisi dei dati e sistemi di supporto decisionale in contesti organizzativi complessi. Dall'agricoltura di precisione alla gestione responsabile degli appalti pubblici, dal monitoraggio della sicurezza operativa alla tracciabilità degli asset logistici, fino alla digitalizzazione degli spazi aziendali, queste soluzioni rispondono a esigenze concrete dei clienti e contribuiscono alla diffusione di modelli operativi più sostenibili, trasparenti e orientati alla prevenzione dei rischi. Tra le soluzioni offerte da Topnetwork troviamo:

WineWatch

WineWatch è la soluzione introdotta nel 2025 per l'agricoltura di precisione e la gestione integrata delle attività vitivinicole. Il sistema accompagna l'azienda agricola lungo l'intero ciclo produttivo, dalla gestione del vigneto fino al monitoraggio del processo di maturazione del vino, attraverso due moduli funzionali distinti e complementari. Il Kit Vineyard Care è un sistema di supporto decisionale dedicato al monitoraggio del ciclo vegetativo della vite: integra dati raccolti da stazioni agrometeorologiche, inclusi parametri quali precipitazioni, temperatura, umidità, bagnatura fogliare, radiazione solare e conducibilità del suolo, con modelli di reti neurali addestrati per il conteggio dei grappoli, la stima delle dimensioni degli acini, il calcolo della densità e dell'altezza della parete fogliare e l'analisi dell'intensità del verde del fogliame. Il Kit Wine Care è invece un sistema di supporto decisionale orientato al controllo della maturazione del vino: attraverso la raccolta in tempo reale dei parametri fisici e chimici del processo, e in particolare del livello di ossigeno, consente di costruire curve di maturazione personalizzate in base al tipo di legno, alla tipologia di vino e alle qualità organolettiche attese, applicabili a Contenitori Attivi Sostenibili in acciaio dotati di sensori e attuatori. Entrambi i moduli si avvalgono di un sistema di notifiche e suggerimenti automatici che supportano le decisioni agronomiche ed enologiche, con l'obiettivo di ottimizzare l'uso delle risorse, prevenire le problematiche produttive e migliorare la qualità del prodotto finale.

ESRS 2 Informativa Generale

2025 Bilancio di Sostenibilità | **Topnetwork**

DPI-SmartCare

DPI-SmartCare è la soluzione sviluppata per il monitoraggio intelligente dei Dispositivi di Protezione Individuale, con l'obiettivo di ridurre concretamente il rischio di incidenti sul lavoro in contesti operativi ad elevata pericolosità. Il sistema si basa sull'utilizzo di sensori IoT wearable con tecnologia di trasmissione Bluetooth Low Energy, applicabili ai singoli dispositivi di protezione in dotazione agli operatori e consente di verificare, in modo continuativo, che le dotazioni di sicurezza siano correttamente indossate prima e durante l'esecuzione di ogni intervento. In presenza di anomalie, il sistema genera automaticamente alert verso l'operatore e verso la sede centrale, con la possibilità di inibire l'apertura della scheda intervento sull'applicativo gestionale qualora i criteri di sicurezza prestabiliti non risultino soddisfatti. Una funzione dedicata alla gestione dell'evento "uomo a terra" garantisce l'invio immediato di una notifica al numero di emergenza di riferimento. La piattaforma include un pannello di amministrazione per la gestione degli addetti, delle dotazioni, della sensoristica e delle notifiche, nonché un'applicazione mobile destinata agli operatori sul campo. La soluzione è integrabile con sistemi esterni tramite API, assicurando flessibilità di adozione in contesti organizzativi diversificati.

Search and Rescue

Search and Rescue è la soluzione a supporto delle operazioni di ricerca e soccorso, progettata per migliorare l'efficacia e la tempestività degli interventi in scenari complessi. Il sistema affronta una delle criticità più significative delle missioni SAR: la necessità di analizzare grandi volumi di materiale visivo, immagini e video acquisiti tipicamente da droni o altri dispositivi, per individuare le persone da soccorrere in tempi compatibili con l'urgenza dell'intervento. Attraverso modelli di Computer Vision sviluppati e addestrati internamente su dataset sintetici appositamente costruiti, che replicano con elevata fedeltà gli scenari reali delle operazioni di ricerca e soccorso, il sistema è in grado di elaborare le immagini in tempi inferiori al secondo, raggiungendo un livello di accuratezza fino al 95% nell'identificazione delle persone, anche in presenza di ostacoli o condizioni ambientali sfavorevoli. La generazione di dataset sintetici personalizzati consente di espandere la base di addestramento per coprire casistiche specifiche, adattando le prestazioni del sistema alle esigenze operative di ciascun contesto di impiego. L'interfaccia web rende lo strumento accessibile anche a operatori privi di competenze tecniche specialistiche.

ESRS 2 Informativa Generale

Legalileo

Legalileo è la soluzione dedicata alla gestione digitale dei processi connessi al Protocollo di Legalità e alla gestione degli affidamenti e dei contratti pubblici. Sviluppata in collaborazione con United Risk Management S.p.A. come evoluzione della piattaforma originaria realizzata in occasione di Expo 2015, Legalileo si rivolge alle stazioni appaltanti che aderiscono ai Protocolli di Legalità nonché alle organizzazioni che intendono gestire con efficienza e tracciabilità le attività post-gara e gli affidamenti diretti. La piattaforma supporta l'intero processo documentale: dall'apertura della commessa a favore dell'aggiudicatario, alla raccolta e validazione della documentazione necessaria per l'ottenimento della Certificazione Antimafia da parte della Prefettura, fino al monitoraggio continuo della filiera dei soggetti coinvolti nell'esecuzione dell'appalto. Tra le funzionalità principali figurano la verifica del Rating di Legalità degli esecutori, il controllo dei flussi finanziari tra aggiudicatario e imprese subappaltatrici, la gestione degli accessi fisici al cantiere tramite QR code, nonché un modulo specifico per la tracciabilità dei rifiuti e delle terre da scavo, basato su tecnologie GPS e su procedure di incrocio documentale. La soluzione è validata RINA e adotta un'architettura aperta basata su framework .NET, che ne facilita l'integrazione con sistemi preesistenti. Legalileo risponde agli obiettivi di trasparenza, conformità normativa e controllo della filiera che caratterizzano la gestione responsabile degli appalti pubblici.

AI4 Stock

AI4 Stock è la soluzione di Topnetwork per la gestione intelligente del magazzino, che integra tecnologie di Intelligenza Artificiale e Internet of Things per garantire tracciabilità completa delle merci, ottimizzazione degli spazi e controllo degli accessi del personale autorizzato. Il sistema gestisce l'intero ciclo di vita della merce, dall'accettazione all'uscita dal magazzino, attraverso una rete di sensori e dispositivi Bluetooth Low Energy che calcolano la posizione di ciascun asset in tempo reale, rilevano movimenti non autorizzati e inviano notifiche e allarmi istantanei in caso di anomalie. Il modulo di riconoscimento biometrico facciale consente la verifica dell'identità degli operatori in modo conforme al GDPR: la firma biometrica è contenuta esclusivamente nel badge personale dell'operatore e il processo di verifica avviene in locale, senza trasmissione di dati verso sistemi esterni. La piattaforma è scalabile e adattabile a contesti logistici diversi, incluse aree di stoccaggio all'aperto quali porti e aeroporti, e integrabile con i sistemi gestionali preesistenti. AI4 Stock risponde alle esigenze di sicurezza, controllo e tracciabilità che caratterizzano la gestione responsabile degli asset aziendali in ambienti ad elevata complessità operativa.

ESRS 2 Informativa Generale

TN Workspace

TN Workspace è la soluzione enterprise di Topnetwork per la gestione digitale e la prenotazione degli spazi aziendali, disponibile in modalità on-premise o in cloud. La piattaforma consente la prenotazione di sale riunioni, postazioni di lavoro individuali, parcheggi e servizi accessori, quali catering, videoconferenza e supporto tecnico, attraverso un'unica interfaccia integrata, disponibile su applicazione mobile per iOS e Android nonché tramite integrazione con Microsoft Outlook e sistemi di touch panel per la verifica della disponibilità in loco. Il sistema ottimizza l'utilizzo degli spazi fisici, prevenendo la sovrapposizione e il mancato utilizzo delle risorse prenotate, e fornisce reportistica sull'effettivo sfruttamento degli spazi a supporto delle decisioni organizzative. TN Workspace include inoltre un modulo per la gestione digitalizzata dei visitatori, con funzionalità di registrazione degli accessi attesi, degli arrivi in tempo reale e dei visitatori last-minute, nonché la possibilità di assegnazione ai meeting e di stampa dei badge personali. La soluzione è adottata in contesti organizzativi di grandi dimensioni tra cui società di gestione aeroportuale con migliaia di collaboratori, a riprova della sua capacità di rispondere a requisiti complessi di integrazione e personalizzazione.

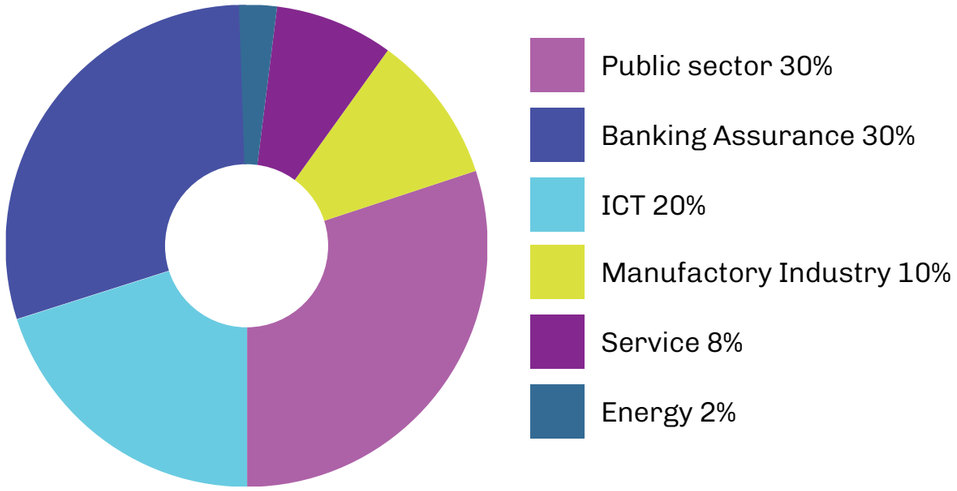
ESRS 2 Informativa Generale

2025 Bilancio di Sostenibilità | **Topnetwork**

Posizionamento nella catena del valore

Topnetwork si colloca nella catena del valore come fornitore specializzato di servizi e soluzioni tecnologiche, operando in una posizione intermedia tra i produttori di componenti hardware, software e infrastrutture digitali da un lato, e le organizzazioni clienti che adottano tali soluzioni dall'altro. Il modello di business della Società si fonda sulla capacità di integrare competenze di consulenza informatica, sviluppo applicativo e system integration per rispondere a esigenze operative e organizzative specifiche di ciascun settore servito.

Sul versante della domanda, la base clienti presenta una struttura diversificata con una marcata prevalenza dei comparti pubblico e bancario-assicurativo, ciascuno dei quali rappresenta il 30% dei ricavi complessivi. Tale concentrazione riflette un posizionamento consolidato in ambiti caratterizzati da elevati requisiti di affidabilità, conformità normativa e continuità operativa. Il settore ICT contribuisce per il 20% del fatturato, mentre il comparto manifatturiero incide per il 10%. Quote minori sono attribuite ai servizi, con l'8%, e al settore energetico, che rappresenta il 2% dei ricavi.



Il portafoglio clienti comprende inoltre i segmenti dei media e delle telecomunicazioni, dell'aeronautica e della difesa, che concorrono ad ampliare la diversificazione settoriale dell'offerta.

Sul versante dell'approvvigionamento, la catena di fornitura di Topnetwork è strutturata a supporto dell'attività di sviluppo e delivery tecnologica. I principali fornitori operano nei segmenti del software e delle licenze IT, dell'hardware e delle attrezzature ICT. La composizione della supply chain rispecchia la natura prevalentemente intellettuale e digitale del business della Società, con una dipendenza contenuta da forniture di tipo fisico e una concentrazione sugli input immateriali e strumentali necessari allo sviluppo, alla manutenzione e all'erogazione delle soluzioni proprietarie.

Un elemento qualificante del posizionamento di Topnetwork nella catena del valore è rappresentato dalla rete di business partner tecnologici, che la Società ha selezionato con l'obiettivo di costruire un ecosistema di competenze complementari capace di accelerare l'innovazione e generare valore concreto per il mercato. Le partnership attive includono operatori di primo piano a livello internazionale e nazionale, tra cui IBM e Microsoft per le infrastrutture e le piattaforme tecnologiche di base, MongoDB per le soluzioni di gestione dei dati, Qlik per l'analisi e la business intelligence, OpenText per la gestione dei contenuti aziendali, per l'automazione dei flussi di lavoro, nonché realtà specializzate quali Adamantic, ContentSquare, Ermetix, Sharelock, Siav e Visilux. Questa rete di relazioni strategiche consente a Topnetwork di ampliare il perimetro delle soluzioni erogabili, integrare tecnologie best-in-class nelle proprie offerte e rispondere con maggiore efficacia alla crescente complessità delle esigenze dei clienti, consolidando il proprio ruolo di system integrator di riferimento nei settori in cui opera.

ESRS 2 Informativa Generale

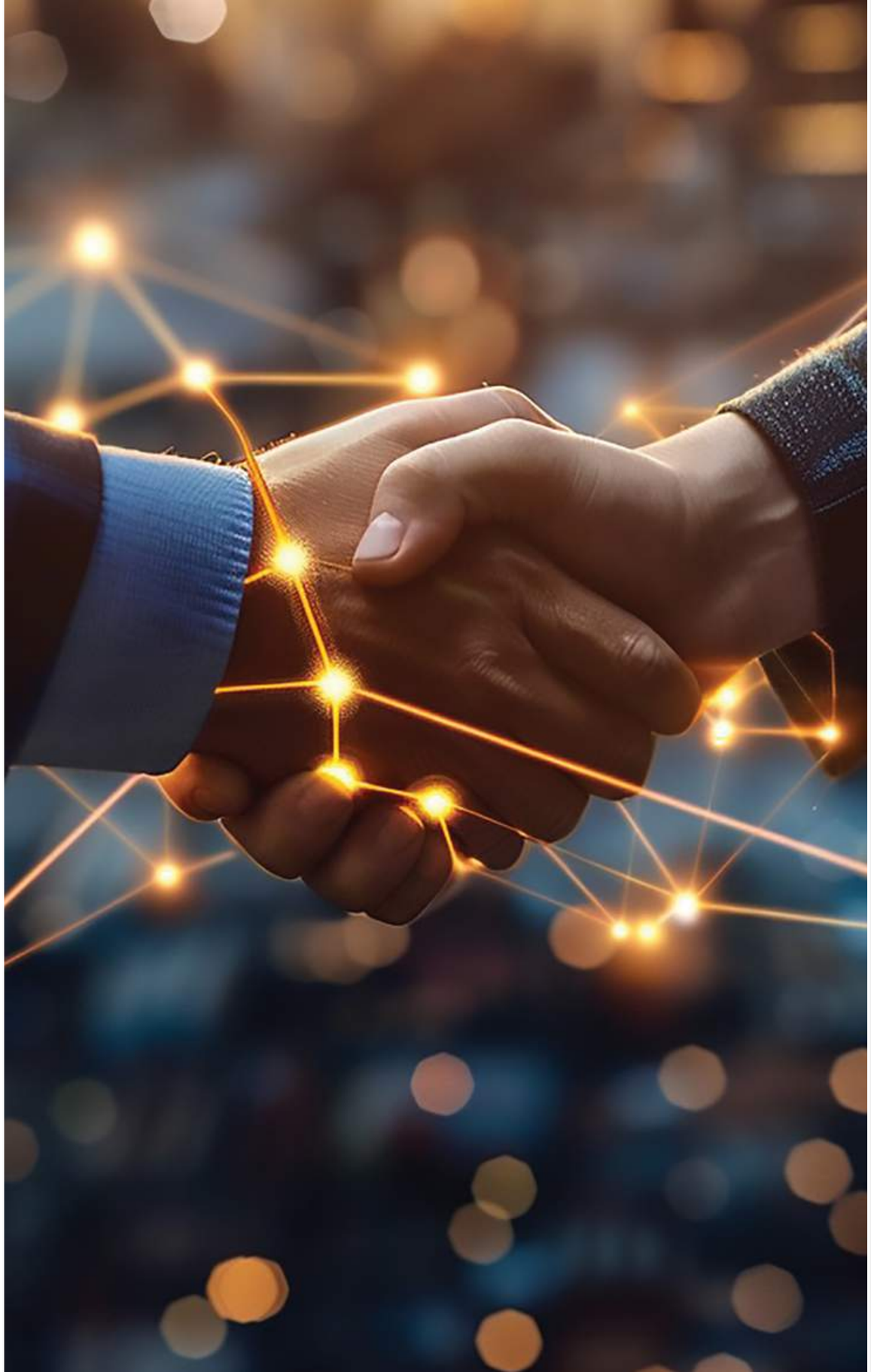
Il coinvolgimento e l'ascolto degli stakeholder

ESRS 2 SBM-2 Interessi e opinioni degli stakeholder

In Topnetwork consideriamo il coinvolgimento degli stakeholder e il dialogo continuo un elemento essenziale per garantire coerenza tra strategia aziendale e le aspettative dei nostri interlocutori.

Nel percorso di analisi di doppia materialità abbiamo adottato un approccio inclusivo, coinvolgendo attivamente stakeholder interni ed esterni. Nel 2025, il processo ha raggiunto 329 interlocutori, tra cui dipendenti, clienti, fornitori, partner finanziari e soci. Il livello di partecipazione ottenuto testimonia l'attenzione diffusa verso i temi ESG e la solidità delle relazioni costruite nel tempo. La matrice risultante non è quindi il frutto di valutazioni autoreferenziali, ma una rappresentazione condivisa delle priorità ambientali, sociali e di governance, così come percepite da chi interagisce quotidianamente con l'organizzazione.

I feedback ottenuti attraverso il coinvolgimento degli stakeholder non solo contribuiscono a identificare i temi rilevanti, ma rappresentano anche una risorsa fondamentale per orientare le strategie aziendali future. Questi input informano lo sviluppo di politiche, azioni e metriche, nonché la definizione di obiettivi e target strategici, garantendo un allineamento continuo tra le esigenze degli stakeholder e la visione aziendale orientata alla sostenibilità. Questo approccio rafforza la fiducia reciproca, migliora la qualità delle nostre scelte strategiche e rende più trasparente il nostro impegno verso una crescita sostenibile.



ESRS 2 Informativa Generale

Analisi di doppia materialità

ESRS 2 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
ESRS 2 IRO-1 Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità
ESRS 2 IRO-2 Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità

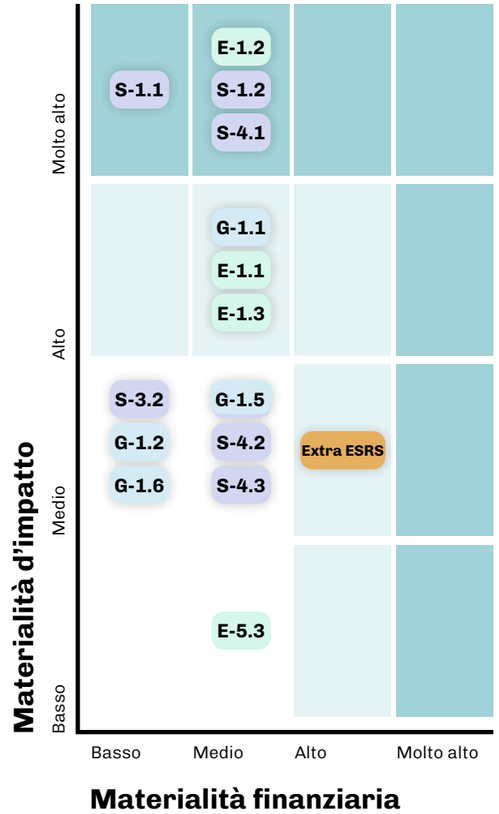
Nel nostro operato quotidiano adottiamo un approccio sistematico volto a comprendere dove e in che modo la nostra attività produce impatti, sia positivi che negativi, effettivi o potenziali, rischi e opportunità. Ciò ci consente di orientare in modo consapevole le nostre decisioni strategiche. Attraverso questo percorso, individuiamo i cosiddetti temi materiali, ovvero gli ambiti che rivestono maggiore rilevanza per la nostra organizzazione e per i nostri stakeholder, e che pertanto costituiscono il fulcro del bilancio di sostenibilità. Il processo si fonda su un metodo strutturato che unisce l'analisi tecnica condotta da professionisti con il dialogo e la partecipazione diretta delle parti interessate.

L'analisi di doppia materialità è uno strumento che serve a identificare e rappresentare graficamente i temi di sostenibilità più rilevanti per un'azienda, tenendo conto di due prospettive distinte ma complementari:

- Materialità d'impatto: valuta come le attività dell'azienda influenzano l'ambiente, la società e i diritti umani (inside-out).
- Materialità finanziaria: valuta come i temi ambientali, sociali e di governance influenzano la performance e la posizione finanziaria dell'azienda (outside-in).

In questo rapporto presentiamo la matrice di doppia materialità, sviluppata nel 2025 con il coinvolgimento degli stakeholder, che guida la nostra strategia di sostenibilità. I temi rilevanti individuati definiscono le priorità strategiche, i contenuti del rapporto e i nostri obiettivi di sostenibilità.

I temi considerati materiali sono quelli che hanno ottenuto una valutazione alta o molto alta in relazione alla materialità finanziaria e/o alla materialità d'impatto.



Ambientale

E1 Cambiamento climatico
- E1.1 Adattamento al cambiamento climatico
- E1.2 Mitigazione al cambiamento climatico
- E1.3 Energia

E5 Gestione delle risorse e economia circolare
- E5.3 Rifiuti

Sociale

S1 Forza lavoro propria
- S1.1 Condizioni lavorative (salute e sicurezza, equilibrio vita-lavoro, dialogo, stipendi)
- S1.2 Parità di trattamento e di opportunità per tutti (parità di genere, formazione, inclusione, diversità)

S3 Comunità interessate
- S3.2 Diritti civili e politici della comunità

S4 Consumatori e utilizzatori finali
- S4.1 Informazioni relative agli impatti sui consumatori e utilizzatori
  S4.2 Sicurezza personale di consumatori e utilizzatori
  S4.3 Inclusione sociale dei consumatori e utilizzatori

Governance

G1 Condotta aziendale
- G1.1 Condotta aziendale
- G1.2 Protezione dei whistle-blowers
- G1.5 Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le modalità di pagamento
- G1.6 Corruzione e concussione

Extra

Innovazione dei prodotti e dei servizi

Ai fini dell'individuazione degli impatti, rischi e opportunità (IRO) rilevanti, Topnetwork ha adottato un approccio strutturato, coordinato dal Comitato Sostenibilità. L'analisi ha incluso l'intero perimetro delle tematiche e dei sottotemi previsti dagli ESRS, permettendo di identificare e valutare gli impatti generati dalle attività da Topnetwork, positivi e negativi, effettivi e potenziali, sull'ambiente, persone e sistemi di governance, nonché i rischi e le opportunità suscettibili di influenzare la performance economico-finanziaria nel breve, medio e lungo termine.

La valutazione della materialità d'impatto è stata condotta considerando la gravità degli effetti generati (entità), l'estensione degli stessi in termini di portata, il grado di irrimediabilità. e la probabilità di accadimento. Parallelamente, la materialità finanziaria è stata valutata in funzione della rilevanza del rischio o dell'opportunità (entità) e della relativa probabilità di manifestazione.

ESRS 2 Informativa Generale

Per ciascun IRO è stata inoltre identificata la collocazione lungo la catena del valore, distinguendo tra attività a monte, operazioni dirette e fasi a valle, in coerenza con i requisiti degli ESRS e con l'obiettivo di rappresentare in modo trasparente l'origine e la distribuzione degli impatti.

Le tematiche sono state classificate come rilevanti quando i punteggi ottenuti superano le soglie interne definite per i livelli "alto" o "molto alto", con riferimento sia alla materialità d'impatto sia a quella finanziaria.

Topnetwork presenta di seguito l'elenco degli obblighi informativi cui ha adempiuto nella redazione della presente Dichiarazione sulla Sostenibilità, in base agli esiti della valutazione di rilevanza descritta nel dettaglio nel presente capitolo.

Gli obblighi di informativa inclusi si riferiscono esclusivamente ai temi risultati materiali nell'ambito dell'analisi di doppia materialità. Come già illustrato nelle sezioni tematiche del presente documento, sono emersi come materiali:

- **Tematiche ambientali: Cambiamento climatico** (ESRS E1)
- **Tematiche sociali: Forza lavoro propria** (ESRS S1) e **Consumatori e utilizzatori finali** (ESRS S4)
- **Tematiche di governance: Condotta aziendale** (ESRS G1)
- **Tematica aggiuntiva: Innovazione di prodotti e servizi.** Tale tema non è direttamente associato a uno standard ESRS specifico, ma è stato identificato attraverso il processo di doppia materialità e ritenuto significativo per il proprio modello di business.

Le seguenti tematiche: **Inquinamento** (ESRS E2), **Risorse idriche e marine** (ESRS E3), **Biodiversità ed ecosistemi** (ESRS E4), **Uso delle risorse e economia circolare** (ESRS E5), **Forza lavoro nella catena del valore** (ESRS S2) e **Comunità interessate** (ESRS S3) sono state classificate come "non rilevanti" ai fini della rendicontazione di sostenibilità.

È importante sottolineare che la definizione di "non rilevante" non implica un disinteresse da parte di Topnetwork, bensì riflette la decisione di concentrare la rendicontazione sulle tematiche risultate prioritarie per gli stakeholder e per l'azienda stessa.

Pur non rientrando tra i temi prioritari, le tematiche **"Uso delle risorse e economia circolare"** e **"Comunità interessate"** sono state comunque oggetto di attenzione nel presente bilancio, in quanto rappresentano ambiti in cui Topnetwork ha attuato azioni concrete e misurato i risultati. La scelta di includere approfondimenti su questi aspetti risponde alla volontà di offrire una visione trasparente e completa dell'impegno aziendale verso una gestione responsabile degli impatti, anche al di là degli obblighi di rendicontazione.

L'**Indice** riportato all'inizio del presente bilancio, fornisce il dettaglio degli obblighi informativi trattati e il riferimento ai numeri di pagina corrispondenti all'interno della dichiarazione.

ESRS 2 Informativa Generale

Attenzione e Rispetto per l’Ambiente

Cambiamento Climatico

ESRS E1 Cambiamento climatico
ESRS E1-1 Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climaticie

Topnetwork ha avviato un percorso strutturato di mitigazione dei cambiamenti climatici, fondato su un approccio progressivo alla decarbonizzazione delle proprie operazioni e pienamente coerente con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi di limitare il riscaldamento globale a 1,5°C. Pur non disponendo ancora di un piano di transizione formalizzato, la Società ha definito un insieme organico di obiettivi, azioni e meccanismi di monitoraggio che orientano la gestione delle proprie emissioni e la progressiva riduzione dell'impatto ambientale. Questo percorso si basa su un impegno pluriennale alla rendicontazione e al controllo delle emissioni di gas a effetto serra: dal 2021 Topnetwork quantifica annualmente il proprio inventario GHG e ne certifica i risultati secondo lo standard ISO 14064-1, adottando le tonnellate di CO_2 equivalente come indicatore principale per la valutazione e la gerarchia degli impatti ambientali. L'integrazione della mitigazione climatica nella strategia aziendale è rafforzata dal Sistema di Gestione Ambientale certificato ISO 14001, operativo dal 2015 e sottoposto a riesame annuale.

Le leve di decarbonizzazione individuate riguardano quattro ambiti operativi.

1. La riduzione dei consumi energetici nelle sedi è favorita dal modello di lavoro ibrido, dall'efficienza delle apparecchiature e dalla diffusione di comportamenti responsabili tra il personale.
2. La mobilità dei dipendenti beneficia delle politiche di mobilità sostenibile e dell'estensione del lavoro da remoto, che hanno dimostrato un impatto positivo sulla riduzione delle emissioni.
3. La gestione della flotta aziendale prevede la progressiva sostituzione dei veicoli più impattanti con soluzioni ibride, in coerenza con la Politica Ambientale della Società.
4. Infine, a partire dal 2025, le emissioni generate dai viaggi di lavoro sono state integrate nel Programma dei Controlli Ambientali e nel Registro degli Aspetti e Impatti Ambientali, con l'obiettivo di avviare un monitoraggio sistematico e definire, dal 2026, specifici KPI di riduzione.

Le politiche che guidano le nostre scelte per contrastare il cambiamento climatico

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

Il quadro politico attraverso cui Topnetwork governa i propri impatti, rischi e opportunità connessi ai cambiamenti climatici è definito dalla Politica Ambientale aziendale. La Politica è formalmente integrata nel Sistema di Gestione Ambientale certificato ISO 14001:2015 e costituisce il riferimento programmatico che orienta le scelte gestionali dell'organizzazione in materia climatica e ambientale.

Sul piano della mitigazione dei cambiamenti climatici, la Politica Ambientale include tra i propri obiettivi prioritari l'individuazione e l'attuazione di azioni per la riduzione delle emissioni di CO_2, il monitoraggio dei processi per ridurre ulteriormente l'impatto ambientale e l'adozione delle migliori tecniche disponibili negli investimenti di sostituzione e miglioramento. Questi impegni si traducono operativamente nel Programma Ambientale e nel Registro dei Controlli Ambientali, che declinano gli obiettivi in azioni specifiche con responsabilità assegnate e scadenze verificabili. La valutazione della significatività degli aspetti ambientali è condotta in modo integrato con i risultati dell'inventario GHG certificato secondo ISO 14064-1.

Sul piano dell'efficienza energetica, la Politica Ambientale prevede esplicitamente il monitoraggio e la riduzione del consumo di risorse idriche, materiali ed energetiche, con l'obiettivo di fare del rispetto ambientale una filosofia operativa radicata nei comportamenti quotidiani del personale. A tal fine, la Politica promuove adeguati programmi di formazione e sensibilizzazione a tutti i livelli organizzativi, la valutazione preventiva degli impatti derivanti da nuove attività e processi e l'esercizio di influenza sulle modalità operative adottate da partner e fornitori, attraverso criteri ambientali integrati nella gestione delle forniture.

L'efficacia complessiva della politica è sottoposta a verifica attraverso un ciclo strutturato di audit interni ed esterni e riesami annuali della Direzione, i cui esiti alimentano il processo di miglioramento continuo del sistema.

Affrontare il cambiamento climatico con scelte concrete e misurabili

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

In Topnetwork, ci stiamo impegnando concretamente per affrontare le sfide poste dal cambiamento climatico, attraverso una serie di azioni mirate alla mitigazione, all'adattamento, e all'efficientamento energetico, accompagnate da investimenti specifici e da un crescente impegno nella misurazione e gestione delle emissioni.

Monitoraggio dei consumi energetici e delle emissioni di CO_2e

Anche nel 2025 Topnetwork ha mantenuto il proprio impegno nella misurazione dei consumi energetici e delle emissioni di gas serra, implementando la piattaforma tecnologica di Green Future Project. Questo strumento avanzato permette di monitorare i consumi energetici di tutte le sedi fino a ogni 30 minuti. Inoltre, è possibile misurare, monitorare e ridurre le proprie emissioni di gas serra, in linea con gli standard internazionali ISO e GHG Protocol, per gli Scope 1 (emissioni dirette), Scope 2 (emissioni indirette legate al consumo energetico) e Scope 3 (emissioni indirette legate alla catena del valore, incluse quelle derivanti da fornitori, trasporti, utilizzo dei prodotti e smaltimento dei rifiuti). Ciò permette non solo di identificare le aree critiche, ma anche definire azioni mirate per migliorare l'efficienza energetica e ridurre l'impatto ambientale. Questo strumento ci consente di analizzare dati ambientali, supportando le nostre decisioni strategiche in materia di decarbonizzazione.

Fornitura di energia da fonti rinnovabili

Sul fronte della mitigazione, Topnetwork ha avviato un processo di transizione verso l'approvvigionamento di energia elettrica da fonti rinnovabili. Le sedi di Roma, Padova, Napoli e Torino sono attualmente alimentate interamente da energia proveniente da fonti rinnovabili, garantendo l'azzeramento delle emissioni di Scope 2 associate ai consumi elettrici di tali locazioni.

Sensibilizzazione del personale

Parallelamente, la sensibilizzazione del personale sui temi della sostenibilità e della riduzione delle emissioni di CO_2 equivalente costituisce una leva complementare e strutturale: i programmi formativi interni, inclusi percorsi dedicati alla consapevolezza ambientale integrati nell'onboarding dei nuovi assunti, concorrono a orientare i comportamenti individuali verso scelte coerenti con gli obiettivi di decarbonizzazione dell'organizzazione.

Efficientamento energetico

Le misure di efficientamento energetico includono l'installazione progressiva di impianti a pompa di calore nelle sedi operative, che consente una gestione termica più efficiente e meno dipendente da fonti ad alto impatto, contribuendo al contenimento dei consumi e al miglioramento del comfort lavorativo. A queste si affianca la sostituzione graduale dell'illuminazione con tecnologia LED, che riduce i consumi elettrici e ottimizza l'impiego delle risorse energetiche negli ambienti aziendali.

Attenzione e Rispetto per l'Ambiente

Gli obiettivi che ci siamo posti

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

Topnetwork assume come riferimento gli obiettivi del Green Deal europeo, impegnandosi a contribuire alla neutralità climatica entro il 2050 e alla riduzione del 55% delle emissioni entro il 2030 rispetto al 2022. In questa prospettiva, l'azienda adotta un approccio di miglioramento continuo, monitorando i propri processi e puntando a ridurre ogni anno l'impatto ambientale delle attività.

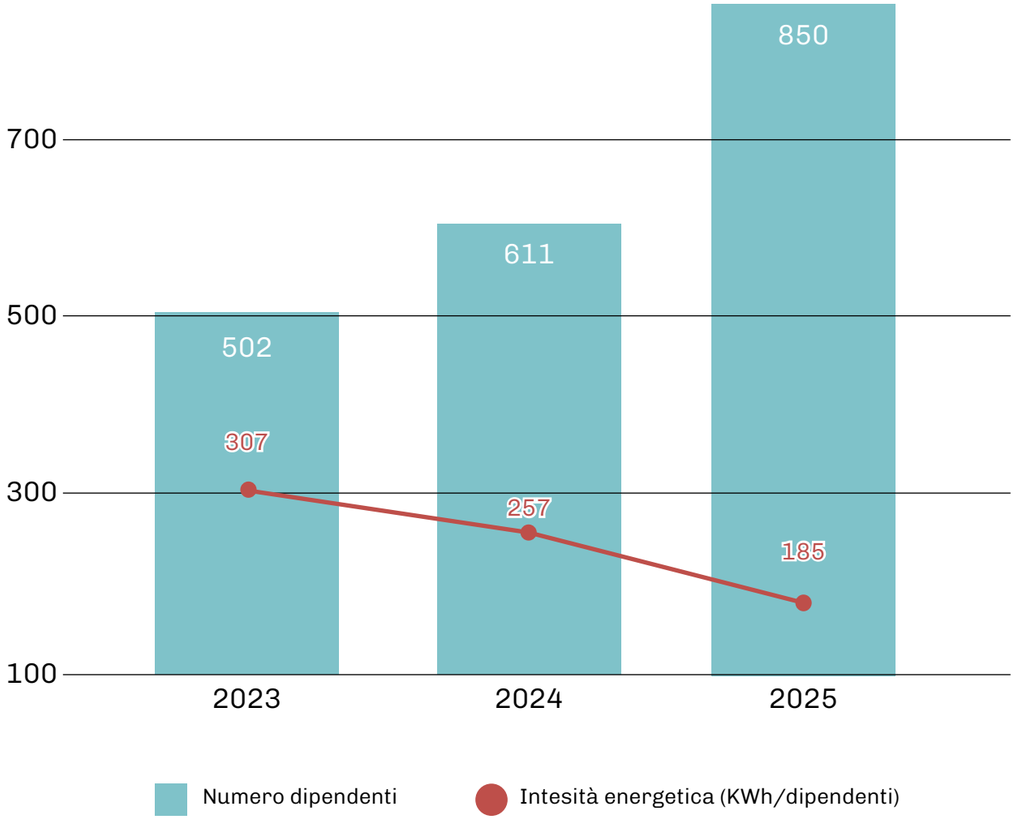
Consumo di energia e mix energetico

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

Nel 2025 Topnetwork ha registrato un consumo energetico totale pari a 157.511 kWh, in lieve incremento rispetto ai 156.947 kWh del 2024, dinamica riconducibile alla crescita del numero di dipendenti avvenuta nel corso dell'anno piuttosto che a una riduzione dell'efficienza operativa. Sul piano della composizione del mix energetico, si registra una progressione significativa della quota proveniente da fonti rinnovabili, passata da 34.901 kWh nel 2023 a 50.663 kWh nel 2025, con un'incidenza sul consumo totale che sale dal 22% al 32%. L'intero apporto rinnovabile deriva da energia acquistata presso fornitori certificati.

	2023 (Kwh)	2024 (Kwh)	2025 (Kwh)
Consumo totale di energia da fonti non rinnovabili/fossili	119.357	112.871	106.848
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili	34.901	44.076	50.663
Consumo di energia da fonti rinnovaili acquistata	34.901	44.076	50.663
Consumo di energia da fonti rinnovabili autoprodotta	0	0	0
Consumo totale di energia	154.258	156.947	157.511

L'analisi dell'intensità energetica per dipendente conferma un miglioramento strutturale e progressivo: l'aumento della forza lavoro (+69% nel triennio) si accompagna a un miglioramento dell'efficienza energetica, con una diminuzione dell'intensità energetica pari a circa il 40% rispetto al 2023. Questo risultato evidenzia l'efficacia delle misure di efficientamento energetico adottate.



Attenzione e Rispetto per l'Ambiente

Emissioni di Scope 1, Scope 2 e Scope 3

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

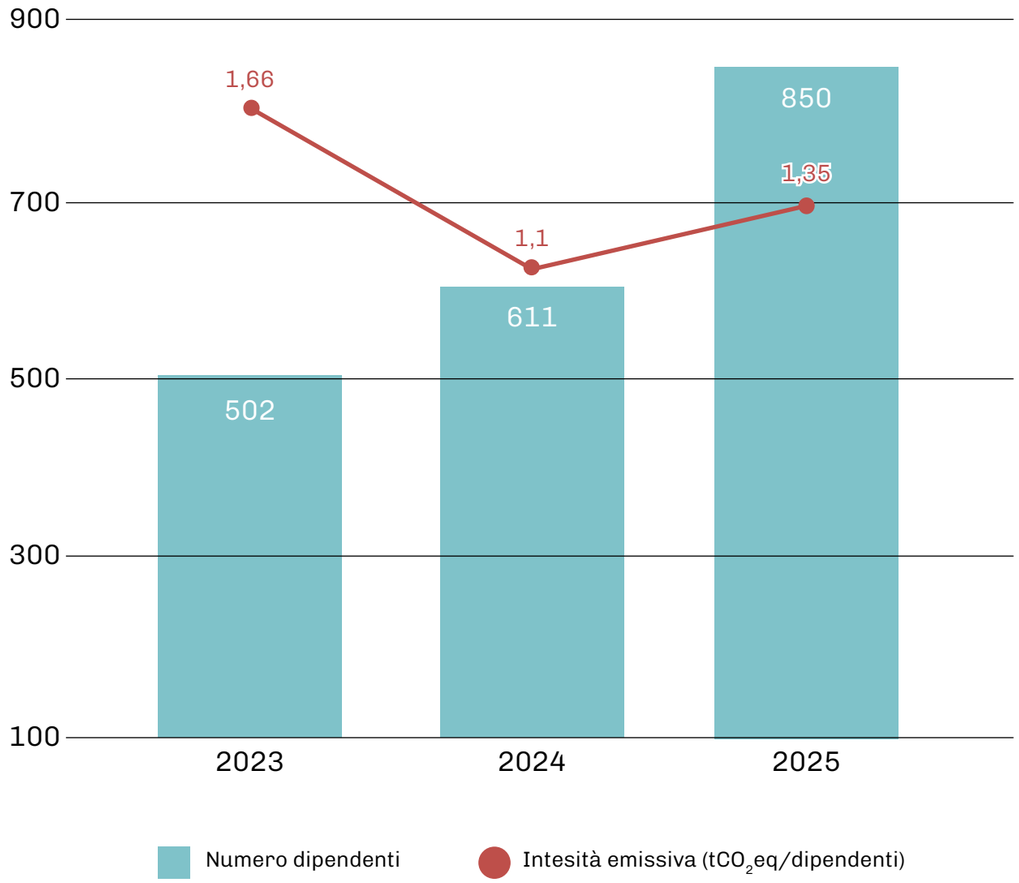
Come anticipato, abbiamo continuato il nostro impegno nella misurazione e gestione delle emissioni di gas serra, implementando la piattaforma tecnologica di Green Future Project. Questo strumento avanzato permette di calcolare e monitorare in modo dettagliato le emissioni Scope 1, Scope 2 e Scope 3.

L'incremento del 70,5% delle emissioni totali registrato tra il 2024 e il 2025 è attribuibile in misura univoca all'incremento del personale occupato, derivante da una strategia di espansione aziendale che ha portato i dipendenti da 611 a 850 unità.

	2023 (tCO_2e)	2024 (tCO_2e)	2025 (tCO_2e)
Scope 1	57,2	95,31	122,77
Scope 2 Location based	76,5	38,48	55,13
Scope 2 Market based	-	46,71	55,15
Scope 3	698,56	540,91	972,68
Totale Location based	**832,26**	**674,70**	**1150,58**
Totale Market based	**-**	**682,93**	**1150,60**

L'analisi dell'intensità emissiva per dipendente evidenzia un profilo sostanzialmente stabile lungo il triennio, con variazioni contenute che non indicano cambiamenti strutturali nei processi. L'indicatore passa da 1,66 tCO_2e per dipendente nel 2023 a 1,10 nel 2024, mostrando un miglioramento significativo, per poi risalire a 1,35 nel 2025. Queste oscillazioni appaiono riconducibili soprattutto a dinamiche operative o di perimetro, più che a trasformazioni profonde dell'efficienza emissiva.

Parallelamente, il numero di dipendenti cresce in modo marcato, suggerendo che l'andamento delle emissioni complessive è influenzato in larga misura dall'ampliamento dell'organico, più che da variazioni dell'intensità emissiva.



Attenzione e Rispetto per l'Ambiente

Progetti sostenuti per la mitigazione climatica

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

Topnetwork continua a dimostrare, dal 2021, un impegno costante nel sostenere progetti internazionali che non solo contribuiscono alla mitigazione delle emissioni di CO_2e, ma generano anche benefici ambientali e sociali per le comunità coinvolte. I crediti di carbonio certificati vengono acquistati nell'anno successivo rispetto a quello di generazione delle emissioni, con l'obiettivo, a partire dal 2025, di compensare le emissioni residuali. Pertanto, le emissioni residuali prodotte nel 2025 saranno compensate nel 2026.

I progetti sostenuti nel 2023 e nel 2024 riguardano iniziative di mitigazione climatica e sviluppo sostenibile in India, Cina e Pakistan.

- **Metro Delhi**: il più grande intervento di trasporto pubblico sostenibile registrato nel CDM ONU, con una rete metropolitana di 102 km dotata di tecnologie avanzate (frenata rigenerativa, pannelli solari, sistemi di raccolta acqua piovana). Contribuisce alla riduzione delle emissioni urbane e al miglioramento della qualità dell'aria.
- **Heqing Solar Cooker Project**: installazione di 49.000 fornelli solari nelle aree rurali della provincia di Gansu (Cina), riducendo l'uso di carbone per la cucina domestica e migliorando qualità dell'aria, salute e condizioni di vita delle famiglie locali.
- **Pakarab Co-Generation Power Project**: realizzazione in Pakistan di un impianto di cogenerazione ad alta efficienza che sostituisce una centrale obsoleta, riducendo le emissioni energetiche e sostenendo la comunità con interventi ambientali e sociali (filtri aria per 10.000 residenti, parco pubblico, scuola per 1.000 bambini).

Nel 2025 si è deciso invece di sostenere, attraverso Green Future Project, un progetto di conservazione: **Tutela della foresta amazzonica nella Riserva Envira**. L'iniziativa interessa circa 39.000 ettari di foresta primaria tra le aree a più alta biodiversità al mondo, oggi minacciate da conversione dei suoli, disboscamenti illegali e incendi. Il progetto contribuisce alla protezione degli stock di carbonio e alla salvaguardia degli ecosistemi, affiancando al presidio ambientale un forte impegno sociale: le comunità dello stato di Acre partecipano attivamente alle attività di sorveglianza, alla gestione sostenibile delle risorse e allo sviluppo di pratiche agroforestali alternative, ricevendo formazione, opportunità economiche e accesso a servizi essenziali.

I crediti generati vengono immessi nel mercato volontario del carbonio e l'approccio multilivello richiesto per la loro certificazione assicura trasparenza e rigore grazie a monitoraggi satellitari, audit indipendenti e reporting periodico.

	2023	2024	2025
Crediti di carbonio acquistati (tCO_2e)	651	832,3	134

Attenzione e Rispetto per l'Ambiente

Uso delle risorse ed economia circolare

ESRS E5 Uso delle risorse ed economia circolare

Tutte le attività di Topnetwork sono organizzate in modo da assicurare una gestione responsabile dei rifiuti, con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale attraverso sistemi di smaltimento adeguati e pienamente conformi alla normativa nazionale ed europea vigente. In linea con quanto stabilito dal Testo Unico Ambientale, che disciplina gli aspetti legati alla tutela dell'ambiente e alla gestione dei rifiuti, l'azienda produce esclusivamente rifiuti speciali, inclusi quelli assimilabili agli urbani. Dal punto di vista della classificazione per caratteristiche, tali rifiuti si distinguono in pericolosi e non pericolosi.

Per i rifiuti assimilabili agli urbani, Topnetwork collabora, in ciascuna sede, con le aziende locali di igiene urbana (come AMA a Roma), che gestiscono la raccolta differenziata e forniscono i contenitori dedicati alle diverse tipologie di rifiuto. In presenza di volumi più consistenti, il materiale viene avviato a recupero tramite operatori autorizzati alla raccolta e al trattamento, nel pieno rispetto delle disposizioni normative.

Considerando la distinzione tra rifiuti pericolosi e non pericolosi, la quota prevalente dei rifiuti generati da Topnetwork rientra nella categoria dei non pericolosi. Le principali tipologie prodotte includono:

- Imballaggi in carta e cartone
- Rifiuti ingombranti
- Apparecchiature elettriche ed elettroniche fuori uso
- Componenti rimossi da apparecchiature dismesse
- Imballaggi in materiali misti
- Toner esausti

Tutti i rifiuti speciali prodotti vengono conferiti a recupero o smaltimento tramite società specializzate con cui Topnetwork stipula contratti dedicati, conformi alla normativa di settore. Le categorie di rifiuto sopra riportate sono state identificate sulla base dei formulari rilasciati dagli operatori autorizzati al trasporto con cui l'azienda collabora. L'incremento dei rifiuti registrato nel 2025 è riconducibile alla maggiore quantità di apparecchiature elettriche ed elettroniche dismesse.

	2023 (Kg)	2024 (Kg)	2025 (Kg)
Rifiuti prodotti pericolosi totali	100	10	1
Di cui destinati al recupero	100	10	1
Di cui destinati allo smaltimento	0	0	0
Rifiuti prodotti non pericolosi totali	912	194	1827
Di cui destinati al recupero	912	194	1827
Di cui destinati allo smaltimento	0	0	0
Rifiuti prodotti totali	1012	204	1828

Focus: rifiuti non pericolosi	2023 (Kg)	2024 (Kg)	2025 (Kg)
Imballaggi in carta e cartone	167	0	410
Rifiuti ingombranti	0	0	200
Apparecchiature elettriche ed elettroniche fuori uso	210	0	1180
Componenti rimossi da apparecchiature fuori uso	0	0	0
Imballaggi in materiali misti	510	150	0
Toner per stampanti esauriti	25	44	37
Totale rifiuti non pericolosi	912	194	1827

Attenzione e Rispetto per l'Ambiente

Il Valore delle Risorse Umane

Le persone di Topnetwork

EESRS S1 Forza lavoro propria

Le politiche che tutelano le nostre persone

ESRS S1-1 Politiche relative alla forza lavoro propria

Topnetwork riconosce nelle persone la risorsa fondamentale su cui si fondano la qualità dei servizi erogati e la capacità dell'organizzazione di generare valore nel tempo. La gestione della forza lavoro è guidata da un insieme organico di politiche che presidiano salute e sicurezza, parità di genere, diversità e inclusione, sviluppo professionale e tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, applicate in modo uniforme all'intera popolazione aziendale.

Sul piano della **salute e sicurezza**, Topnetwork adotta un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro certificato secondo la norma **ISO 45001:2018**, sottoposto a riesame periodico. Il sistema disciplina in modo strutturato l'identificazione, la valutazione e il controllo dei rischi connessi alle attività lavorative, garantendo il presidio degli adempimenti normativi applicabili e assicurando condizioni di lavoro conformi ai requisiti di legge, con l'obiettivo di tutelare l'integrità psicofisica di ogni lavoratore. La Direzione monitora con cadenza semestrale gli indicatori di prestazione del sistema, verificando lo stato degli obblighi formativi, l'efficacia delle attività di sorveglianza e controllo e l'assenza di criticità significative. Il sistema prevede inoltre una gestione strutturata delle emergenze, supportata da esercitazioni periodiche e iniziative di sensibilizzazione rivolte al personale, e promuove la partecipazione attiva dei lavoratori ai processi di miglioramento continuo. Nel periodo di riferimento non risultano sanzioni o contenziosi relativi al Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro.

Sul piano della **parità di genere, della diversità e dell'inclusione**, Topnetwork ha formalizzato il proprio impegno attraverso l'adozione di una Politica D&I e l'implementazione di un Sistema di Gestione integrato conforme alla norma **ISO 30415:2021** e alla prassi di riferimento **UNI/PdR 125:2022**. L'approccio adottato si fonda sul principio di imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione, diretta o indiretta, multipla o interconnessa, in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla condizione sociale o alla fede religiosa. La Politica promuove la rimozione degli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano la piena espressione delle persone, riconoscendo nella diversità un fattore di arricchimento e un elemento abilitante di innovazione e qualità dei servizi.

La Politica D&I si inserisce in un quadro valoriale e normativo di respiro internazionale, rispetto al quale l'azienda ha assunto impegni espliciti di rispetto e divulgazione attiva. Topnetwork aderisce ai principi dell'**Agenda 2030** e ai relativi **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile**, al **Global Compact** e ai **Women's Empowerment Principles** delle Nazioni Unite, alla **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani** e alle principali Convenzioni ONU in materia di diritti delle donne, eliminazione della discriminazione razziale, tutela dell'infanzia e diritti delle persone con disabilità. Il quadro di riferimento comprende inoltre la **Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro** e le otto Convenzioni fondamentali dell'**Organizzazione Internazionale del Lavoro**, nonché la C**onvenzione ILO sulla violenza e sulle molestie** del 2019. Tale adesione testimonia l'orientamento dell'azienda verso standard internazionalmente riconosciuti in materia di diritti umani e diritti del lavoro, con particolare attenzione al divieto di lavoro forzato o minorile. Nel 2025, l'audit di certificazione UNI/PdR 125:2022 si è concluso senza rilievi di non conformità.

L'impegno di Topnetwork si estende anche alla catena delle relazioni commerciali: la Società privilegia partner e fornitori che condividano i medesimi valori di diversità, inclusione e parità di genere. In coerenza con tale orientamento, il processo di qualifica dei fornitori è stato progressivamente integrato con criteri ESG, inclusi aspetti ambientali, etici, anticorruzione e di parità di genere, formalizzati nel Questionario di Qualificazione Fornitori e nel template di Convenzione Quadro, aggiornati nel 2025 nell'ambito del **Sistema di Gestione Qualità certificato ISO 9001**.

Il Valore delle Risorse Umane

Ascoltare le nostre persone: il dialogo sociale

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

Topnetwork riconosce il coinvolgimento della propria forza lavoro come elemento costitutivo del processo di dovere di diligenza e condizione necessaria per comprendere e gestire efficacemente gli impatti rilevanti, effettivi e potenziali, che le proprie attività generano sui lavoratori. A tal fine, l'organizzazione ha strutturato un insieme di processi e canali che consentono il coinvolgimento diretto dei dipendenti, la raccolta sistematica delle loro prospettive e la loro integrazione nei processi decisionali aziendali.

Il coinvolgimento si è realizzato nell'ambito del processo di analisi di doppia materialità condotto in occasione della predisposizione del presente Bilancio di Sostenibilità. I dipendenti sono stati coinvolti in qualità di stakeholder rilevanti attraverso un questionario di engagement finalizzato alla valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità connessi alla forza lavoro. Nell'ambito di questa consultazione, il questionario ha approfondito in modo specifico le dimensioni sociali ritenute prioritarie per la popolazione aziendale, raccogliendo le opinioni dei lavoratori sui temi della sicurezza sul lavoro, dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata, del benessere organizzativo e delle opportunità di formazione e sviluppo.

I canali a disposizione

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

Topnetwork ha definito un sistema strutturato di canali e processi attraverso cui i lavoratori possono sollevare preoccupazioni, segnalare potenziali impatti negativi e ottenere un riscontro adeguato, garantendo al contempo la piena tutela di chi si avvale di tali strumenti. Il principale meccanismo di segnalazione è rappresentato dalla **Procedura di Whistleblowing**, adottata dal Consiglio di Amministrazione nel 2023 e integrata nel **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** ai sensi del **D.Lgs. 231/2001**. La procedura è accessibile a tutti i lavoratori, nonché a soggetti esterni quali fornitori e consulenti, e consente di segnalare violazioni del Codice Etico, della normativa applicabile e delle disposizioni interne, con riferimento anche a tematiche quali tutela ambientale, salute pubblica, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, protezione dei dati personali e salvaguardia degli interessi finanziari dell'Unione europea.

La gestione delle segnalazioni è affidata a un Responsabile delle Segnalazioni, figura specificamente formata e nominata dall'organizzazione, che opera nel rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità e tracciabilità. La procedura garantisce una protezione esplicita contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante in buona fede, estendendo tali tutele anche ai familiari stretti, ai colleghi con rapporto abituale e agli enti a esso riconducibili.

L'organizzazione monitora con continuità le segnalazioni ricevute e i relativi esiti, al fine di valutare l'efficacia del canale e individuare eventuali aree di miglioramento nei processi di gestione degli impatti sulla forza lavoro. Tale presidio contribuisce a rafforzare la cultura aziendale della trasparenza, della responsabilità e della prevenzione dei comportamenti non conformi. Nel corso del 2025 non sono pervenute segnalazioni.

Le azioni concrete: investire nelle nostre persone

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

La gestione degli impatti sulla forza lavoro propria si articola in Topnetwork attraverso un insieme integrato di azioni operative, programmi strutturati e presidi organizzativi che coprono le dimensioni della salute e sicurezza, dello sviluppo professionale, dell'inclusione, del benessere e della conciliazione vita-lavoro.

Salute e sicurezza

Sul piano della prevenzione degli impatti negativi connessi alla salute e alla sicurezza, il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro certificato ISO 45001:2018 rappresenta il presidio operativo principale. Le attività in corso includono il monitoraggio semestrale degli indicatori di prestazione, il mantenimento degli obblighi formativi per tutto il personale, le attività periodiche di sorveglianza e controllo e il potenziamento delle simulazioni pratiche di gestione delle emergenze. L'efficacia del sistema è valutata attraverso gli indicatori SSL, che nel periodo di riferimento non hanno evidenziato criticità significative, e tramite verifiche annuali condotte da auditor interni ed esterni qualificati.

Formazione e sviluppo delle competenze

Per sostenere lo sviluppo professionale e mitigare il rischio di obsolescenza delle competenze, Topnetwork ha attivato due programmi strutturati.

Il progetto T-LAB è un percorso di upskilling e reskilling rivolto alle risorse IT, basato su learning path personalizzati definiti a partire da un assessment individuale e orientati all'acquisizione di certificazioni riconosciute a livello internazionale. Il modello formativo, ibrido e modulare, integra competenze tecniche specialistiche con competenze trasversali quali comunicazione, leadership, pensiero critico e mindset agile. La raccolta sistematica dei feedback dei partecipanti costituisce il principale strumento di valutazione dell'efficacia del percorso.

Il progetto Academy, attivo nell'ambito del processo di recruiting, è finalizzato all'inserimento di profili tecnici difficilmente reperibili sul mercato, contribuendo alla crescita della forza lavoro interna e alla riduzione della dipendenza da risorse esterne.

Inclusione e parità di genere

Per la promozione di impatti positivi connessi all'inclusione e alla parità di genere, Topnetwork ha sviluppato un insieme coerente di iniziative che agiscono su piani complementari: sensibilizzazione interna, empowerment delle professionalità femminili e contributo al cambiamento culturale nel contesto sociale più ampio. Il progetto "Role Model", realizzato in collaborazione con ELIS, rappresenta la principale iniziativa rivolta all'esterno e mira a contrastare gli stereotipi di genere in ambito STEM attraverso il racconto diretto di percorsi professionali femminili. Le professioniste coinvolte partecipano a Inspirational Talk, Design Thinking Lab, visite aziendali e Orientation Event rivolti anche ai genitori. Nel 2025 l'iniziativa ha coinvolto cinque role model aziendali, raggiungendo 191 studenti e 120 studentesse. A livello interno, le azioni di inclusione comprendono percorsi di integrazione linguistica, attività di mentoring, programmi di sensibilizzazione culturale e organizzativa e percorsi strutturati di onboarding che integrano i valori dell'inclusione fin dall'ingresso in azienda.

Benessere e conciliazione vita-lavoro

Topnetwork adotta un approccio proattivo alla gestione del benessere dei dipendenti, riconoscendo nell'equilibrio tra vita professionale e vita privata una leva per ridurre il rischio di stress lavoro-correlato e migliorare la qualità dell'esperienza lavorativa, con particolare rilevanza per i profili digitali ad alta intensità cognitiva.

Il modello di lavoro ibrido, che combina presenza in sede e lavoro da remoto, costituisce la misura strutturale più significativa in questa direzione, favorendo la conciliazione tra impegni professionali e familiari e riducendo tempi e costi di spostamento.

Il piano welfare aziendale offre soluzioni personalizzate che includono servizi di assistenza familiare, programmi di salute e benessere e consulenze psicologiche a supporto del benessere psicofisico. Convenzioni con fornitori selezionati garantiscono agevolazioni su prodotti e servizi di uso quotidiano, contribuendo al benessere economico della popolazione aziendale.

Infine, Topnetwork sostiene i dipendenti durante i periodi di congedo per maternità, paternità e cura dei figli nei primi anni di vita, garantendo misure organizzative flessibili al rientro, in coerenza con gli impegni assunti nell'ambito del sistema di gestione per la parità di genere.

Il Valore delle Risorse Umane

Gli obiettivi che ci siamo posti

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

Topnetwork definisce i propri obiettivi in materia di forza lavoro attraverso un processo integrato che coinvolge i sistemi di gestione certificati e un set strutturato di indicatori quantitativi. Tali indicatori sono rilevati periodicamente e analizzati in sede di riesame direzionale, consentendo di valutare l'efficacia delle azioni intraprese e di individuare tempestivamente eventuali aree di miglioramento.

Salute e sicurezza

In ambito salute e sicurezza, l'obiettivo primario è il mantenimento dell'assenza di non conformità negli audit interni ed esterni. Per il breve termine, gli obiettivi operativi includono il completamento del rinnovo della formazione per gli addetti al primo soccorso e il potenziamento delle simulazioni pratiche di emergenza, con un'estensione progressiva a tutto il personale presente nelle diverse sedi.

Sviluppo delle competenze

Per quanto riguarda lo sviluppo professionale, gli obiettivi sono monitorati attraverso il rapporto tra giorni di formazione erogata e giorni di formazione richiesti, che nel periodo di riferimento ha raggiunto il 100%. Per i cicli formativi successivi, l'attenzione è rivolta all'evoluzione del programma T-LAB verso l'acquisizione di certificazioni tecniche specifiche per le risorse che hanno completato la fase di apprendimento asincrono, con un ampliamento delle aree di competenza verso domini emergenti quali intelligenza artificiale, cybersecurity avanzata e cloud.

Parità di genere e inclusione

In materia di parità di genere e inclusione, Topnetwork ha definito obiettivi specifici: il completamento del primo ciclo di audit interno del sistema UNI/PdR 125:2022, non ancora avviato in forma strutturata, e lo sviluppo di un modello formalizzato di monitoraggio delle iniziative D&I, con particolare attenzione ai temi della leadership femminile e della genitorialità.
Il punteggio di 75/100 ottenuto nell'audit di certificazione UNI/PdR 125:2022 costituisce la baseline rispetto alla quale misurare i progressi nel prossimo ciclo di verifica esterna.

Benessere e conciliazione vita-lavoro

Sul piano del benessere e della conciliazione vita-lavoro, l'obiettivo strutturale è il consolidamento del modello di lavoro ibrido come standard organizzativo stabile, accompagnato dal monitoraggio dell'effettivo utilizzo degli strumenti di flessibilità e dalla verifica periodica della loro adeguatezza rispetto alle esigenze della forza lavoro. In materia di genitorialità, l'obiettivo è il mantenimento e il rafforzamento delle misure organizzative flessibili al rientro dal congedo parentale, in coerenza con gli impegni assunti nell'ambito del sistema di gestione per la parità di genere.

Composizione del personale

S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

L'andamento della forza lavoro mostra una crescita significativa nel 2025, direttamente collegata all'acquisizione del ramo d'azienda di Advanced Global Solution (AGS) da parte di Topnetwork. L'operazione, annunciata a gennaio e completata nel corso dell'anno, ha integrato nell'organico aziendale circa 239 dipendenti, contribuendo in modo sostanziale all'aumento del personale registrato nel 2025.

Nel dettaglio, la tabella evidenzia un incremento dei dipendenti da 611 nel 2024 a 850 nel 2025, con una crescita che riguarda sia la componente femminile (da 156 a 207) sia quella maschile (da 455 a 643). Questo ampliamento riflette l'effetto dell'operazione di M&A, che ha rafforzato il posizionamento di Topnetwork nel settore IT e ha ampliato competenze, servizi e capacità operative dell'azienda.

	2023	2024	2025
Totale dipendenti	502	611	850
Donne (n°)	119	156	207
Uomini (n°)	383	455	643

Ripartizione per tipologia di contratto

Parallelamente alla crescita del personale, si osserva un rafforzamento della stabilità occupazionale: i contratti a tempo indeterminato crescono fino a rappresentare quasi il 99% del totale nel 2025, mentre i contratti a tempo determinato restano marginali e limitati, a dimostrazione del nostro impegno nell'assicurare ai nostri dipendenti una occupazione stabile e inclusiva.

	2023	2024	2025
Tempo indeterminato	478	592	839
Donne (n°)	111	148	204
Uomini (n°)	367	444	635
% su n. dipendenti	95,22%	96,89%	98,71%
Tempo determinato	24	19	11
Donne (n°)	8	8	8
Uomini (n°)	16	11	3
% su n. dipendenti	4,78%	3,11%	1,29%

Ripartizione dei dipendenti a tempo pieno e parziale per genere

Nel triennio si conferma una forte prevalenza del lavoro full time, che cresce progressivamente fino a rappresentare oltre il 93% dei rapporti attivi nel 2025, mentre il part-time si riduce dal 10,2% del 2023 al 6,8% del 2025.

Sul piano di genere emergono differenze significative: il full time coinvolge soprattutto gli uomini, che nel 2025 sono 630 su 792 lavoratori full time complessivi, mentre le donne sono 162. Il part-time, invece, continua a essere scelto più frequentemente dalle lavoratrici, con 45 donne nel 2025 rispetto a 13 uomini.

	Genere	2023	2024	2025
Full time	Donne	85	113	162
	Uomini	366	439	630
	Totale	451	552	792
Part time	Donne	34	43	45
	Uomini	17	16	13
	Totale	51	59	58

Assunzioni

L'analisi dell'andamento delle assunzioni nel triennio evidenzia una crescita costante, con un incremento particolarmente significativo nel 2025, anche in relazione all'acquisizione avvenuta nel corso dell'anno. In questo contesto, le donne rappresentano 73 nuovi ingressi, pari a circa il 23% del totale, mentre gli uomini contano 243 assunzioni, corrispondenti al 77%.

Le nuove entrate si concentrano prevalentemente nella fascia 30–50 anni, che continua a costituire il principale bacino di reclutamento. Si registra inoltre un aumento degli ingressi nella fascia over 50, segnale di un progressivo ampliamento della composizione anagrafica e di una crescente valorizzazione di competenze ed esperienze diversificate all'interno dell'organizzazione.

	2023	2024	2025
Donne	16	50	73
< 30 anni	1	9	14
30 - 50 anni	11	22	37
> 50 anni	4	19	22
Uomini	50	131	243
< 30 anni	22	34	39
30 - 50 anni	23	61	105
> 50 anni	5	36	99
Totale	66	181	316

Cessazioni

In merito alle cessazioni, si osserva nel triennio un aumento graduale delle uscite. Nel 2025 si contano 24 cessazioni tra le donne e 53 tra gli uomini, per un totale di 77 persone che hanno lasciato l'azienda.
Dal punto di vista anagrafico, oltre la metà delle cessazioni riguarda la fascia 30–50 anni, che riflette anche la composizione prevalente della nostra forza lavoro. Rimane significativa la quota di uscite nella fascia over 50, mentre le cessazioni sotto i 30 anni risultano più contenute.

	2023	2024	2025
Donne	9	11	24
< 30 anni	0	3	8
30 - 50 anni	6	6	12
> 50 anni	3	2	4
Uomini	39	58	53
< 30 anni	7	13	12
30 - 50 anni	19	28	28
> 50 anni	13	17	13
Totale	48	69	77

Tasso di turnover complessivo

Nel complesso, il tasso di turnover mostra una fase di forte dinamismo organizzativo, caratterizzata sia da un'intensa attività di recruiting sia da un numero crescente di uscite, in parte legate ai cambiamenti strutturali e all'acquisizione effettuata.

	2023	2024	2025
Tasso di turnover complessivo	23%	41%	46%

Condizioni di lavoro eque

S1-8 – Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

In Topnetwork, la totalità della forza lavoro è coperta da contratti collettivi nazionali e da rappresentanti dei lavoratori.

Questo garantisce condizioni di lavoro standard uniformi, inclusi salari, orari, sicurezza e diritti sindacali.

Diversità e pluralità nel nostro personale

S1-9 – Metriche della diversità

Guardando alla distribuzione per genere e fasce d'età, emerge una fotografia chiara della nostra realtà aziendale. Nonostante la crescita dell'organico nel triennio, la composizione per genere rimane stabile: le donne rappresentano circa il 25% della forza lavoro, mentre gli uomini si attestano intorno al 75%.

Dal punto di vista anagrafico, sia la componente femminile sia quella maschile si concentra soprattutto nella fascia 30–50 anni, che continua a essere il cuore operativo dell'azienda. Questa stabilità conferma un equilibrio generazionale che si mantiene costante nel tempo e che rappresenta una base solida per la continuità delle competenze.

	2023	2024	2025
Donne	119	156	207
< 30 anni	8	12	18
30 - 50 anni	52	60	80
> 50 anni	59	84	109
Uomini	383	455	643
< 30 anni	68	82	97
30 - 50 anni	172	180	249
> 50 anni	143	193	297

Inquadramento contrattuale

L'analisi degli inquadramenti contrattuali dei nostri dipendenti nel 2025 conferma che la componente femminile è concentrata soprattutto in ruoli impiegatizi, che rappresentano l'88% del totale. La presenza delle donne tra i quadri mostra invece un andamento in crescita nel triennio, segnale di un percorso di progressiva valorizzazione delle competenze e delle responsabilità. Non risultano, invece, dirigenti donne nel periodo considerato.
Anche per gli uomini la struttura rimane stabile: oltre il 91% ricopre ruoli impiegatizi, mentre la quota dei quadri si mantiene tra il 6% e l'8%.

	2023	2024	2025
Totale donne	119	156	207
Dirigenti	0	0	0
Quadri	12	15	24
Impiegati	107	141	183
Totale uomini	383	455	643
Dirigenti	2	3	3
Quadri	27	29	50
Impiegati	354	423	590

Retribuzione equa

S1-10 Salari adeguati

Tutti i dipendenti di Topnetwork percepiscono un salario adeguato in linea con i parametri di riferimento applicabili nel contesto normativo e contrattuale italiano. Le condizioni retributive sono infatti definite nel rispetto dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) di settore, che rappresentano standard di riferimento condivisi e legalmente riconosciuti per assicurare un trattamento economico dignitoso.

Protezione sociale per i dipendenti

S1-11 Protezione sociale

Tutti i nostri dipendenti sono pienamente coperti da forme di protezione sociale contro la perdita di reddito in conformità con il quadro normativo vigente in Italia.

La copertura è garantita principalmente attraverso il sistema pubblico nazionale di previdenza e assistenza sociale, cui si affiancano prestazioni integrative previste dai contratti collettivi di riferimento.
In particolare, i nostri dipendenti beneficiano di protezione in relazione a:

- Malattia, attraverso l'indennità INPS e le integrazioni contrattuali previste dal CCNL;
- Disoccupazione, tramite strumenti assicurativi nazionali come la NASpI;
- Infortunio sul lavoro e disabilità acquisita, tramite la copertura INAIL e le misure previste dal contratto collettivo applicato;
- Congedo parentale, previsto dalla normativa italiana e integrato dalle disposizioni del CCNL, sia per madri sia per padri;
- Pensionamento, attraverso i regimi pubblici obbligatori (INPS) e, per alcune categorie, con la possibilità di aderire a fondi pensione complementari di categoria (ad es. Cometa per i metalmeccanici).

Accessibilità e pari opportunità per le persone con disabilità

S1-12 Persone con disabilità

Nel 2025 le persone con disabilità rappresentano il 4% dei dipendenti. Questo dato testimonia l'impegno costante nel garantire un ambiente di lavoro inclusivo, in cui la partecipazione attiva e la valorizzazione delle diverse abilità costituiscono un elemento strutturale della nostra cultura aziendale.

La valorizzazione del capitale umano attraverso la formazione

S1-13 Metriche di formazione e sviluppo delle competenze

Nel 2025 Topnetwork ha erogato complessivamente 16.474 ore di formazione, coinvolgendo 809 persone su un totale di 850 dipendenti, per una media di 19,4 ore per dipendente calcolata sull'intera popolazione aziendale. L'investimento formativo ha mantenuto un carattere pervasivo e inclusivo, raggiungendo tutte le direzioni organizzative: la Direzione Delivery (434 persone) e la Direzione Consulting (262 persone) hanno rappresentato oltre l'86% del personale formato, a testimonianza del forte orientamento strategico verso il continuo aggiornamento delle figure tecniche e consulenziali direttamente operative sui progetti. Le restanti funzioni hanno partecipato a percorsi mirati e specialistici, assicurando una crescita coordinata dell'intera struttura organizzativa.

Ore medie di formazione per dipendente

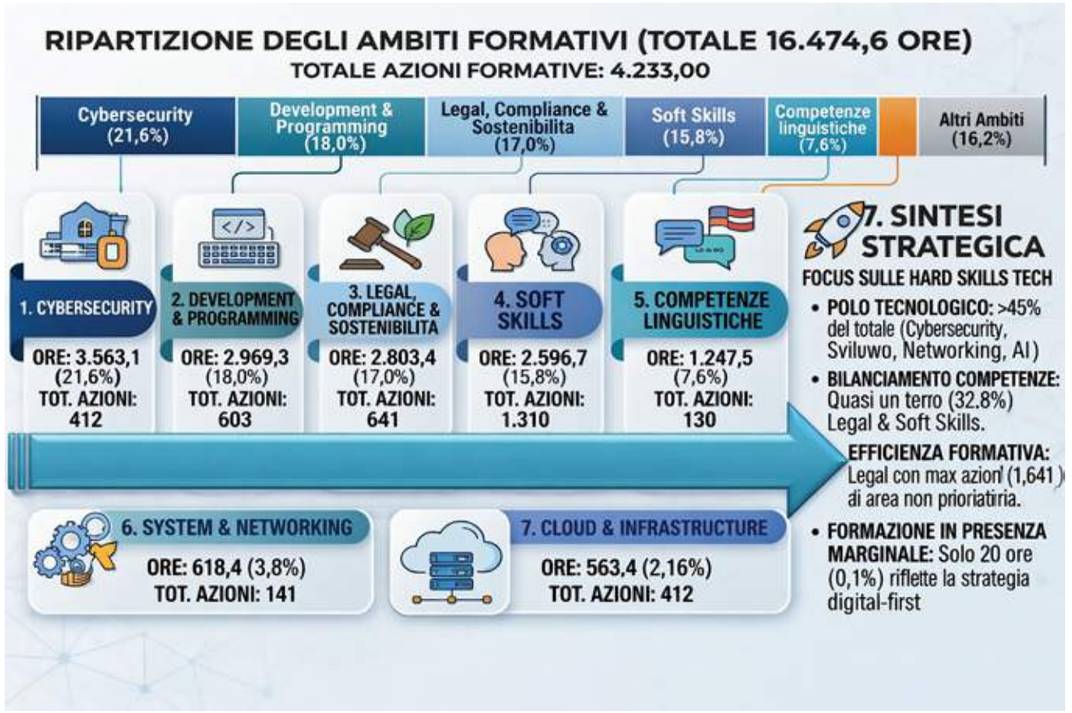
Le ore medie di formazione mostrano un andamento articolato nel triennio, con differenze sia di genere sia di inquadramento professionale. Per le donne, il livello formativo è particolarmente elevato nel 2023, seguito da una riduzione nel 2024 e da una nuova crescita nel 2025. Le impiegate risultano costantemente il gruppo più coinvolto, con 22,5 ore nel 2025, mentre per le quadre il dato scende a 13,6 ore nello stesso anno. Anche tra gli uomini si osserva una dinamica simile: dopo un incremento nel 2024, le ore medie diminuiscono nel 2025, pur mantenendo valori più alti tra i quadri (22,1 ore).

Ore medie di formazione	2023	2024	2025
Donne	52,9	15,9	21,4
Dirigenti	N.A.	N.A.	N.A.
Quadri	43,9	24,7	13,6
Impiegati	53,9	14,9	22,5
Uomini	50,2	24,0	18,7
Dirigenti	7,0	15,3	1,0
Quadri	54,9	32,9	22,1
Impiegati	50,1	23,4	18,5

I contenuti e le modalità dell'offerta formativa

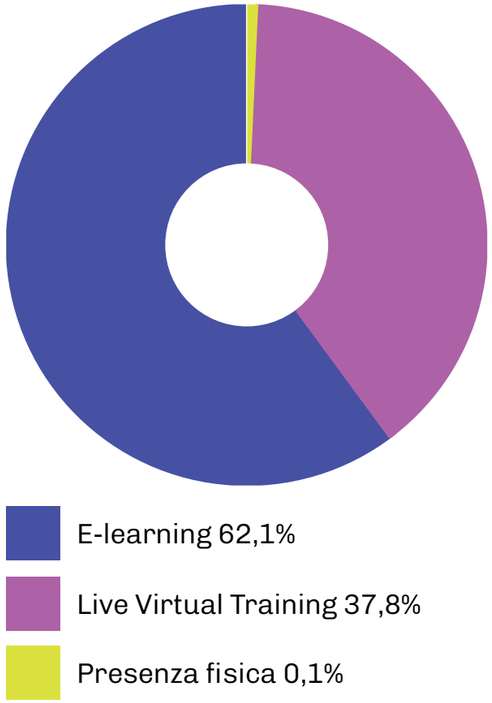
Sul piano dei contenuti, l'offerta formativa del 2025 si è articolata in sette aree principali. La cybersecurity ha rappresentato il focus prioritario, a conferma dell'importanza crescente della tutela degli asset informativi in un contesto caratterizzato da minacce digitali sempre più sofisticate. A seguire, un ruolo centrale è stato ricoperto dai percorsi dedicati allo sviluppo software, all'architettura tecnologica e ai temi di legal, compliance e sostenibilità.

Completano il quadro le iniziative rivolte al potenziamento delle soft skill e delle competenze linguistiche, fondamentali per sostenere l'evoluzione professionale e la collaborazione all'interno dell'organizzazione.



Dal punto di vista delle modalità, la formazione si è svolta quasi interamente in digitale.

Questa scelta, non solo efficiente sul piano logistico, ha rappresentato una dichiarazione d'intenti verso la sostenibilità dei processi formativi, massimizzando accessibilità e flessibilità per una forza lavoro distribuita su più sedi.



La formazione legata all'onboarding

Un capitolo dedicato merita il percorso di onboarding, che nel 2025 ha confermato la propria efficacia e scalabilità in un anno caratterizzato da una crescita aziendale significativa. Il programma Welcome On Board! accompagna ogni nuova persona inserita in azienda attraverso sei moduli integrati, pensati per fornire fin da subito una visione completa dell'organizzazione e degli obblighi normativi: dalla conoscenza dell'identità aziendale agli strumenti di lavoro, dalla formazione su GDPR e protezione dei dati al Security Awareness Training in ambito cybersecurity, fino ai contenuti dedicati ai sistemi di gestione certificati.

Nel 2026 il percorso sarà ulteriormente arricchito con un modulo dedicato alla comunicazione inclusiva, in linea con gli obiettivi del sistema di gestione per la parità di genere. L'introduzione di questo contenuto mira a fornire fin dal primo giorno gli strumenti necessari per costruire relazioni professionali basate sul rispetto reciproco e sulla valorizzazione delle diversità.

Tutelare la salute e la sicurezza delle persone sul lavoro

S1-13 Metriche di salute e sicurezza

Topnetwork pone la salute e la sicurezza delle proprie persone al centro della cultura organizzativa, un impegno consolidato e strutturato attraverso il sistema di gestione certificato ISO 45001, che garantisce un presidio continuo dei rischi e la diffusione di comportamenti sicuri in tutte le sedi aziendali. Nel biennio di riferimento non si sono verificati decessi, infortuni né casi di malattie professionali, e non sono state registrate giornate lavorative perse per incidenti o patologie correlate all'attività lavorativa. Questo risultato conferma l'efficacia delle misure di prevenzione adottate e la maturità del modello di gestione.

Indicatore	2024	2025
Numero di decessi dovuti a lesioni o malattie connesse al lavoro	0	0
Numero di decessi per malattie connesse al lavoro (dipendenti)	0	0
Numero di infortuni sul lavoro	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro	0	0
Numero di casi di malattie professionali	0	0
Numero di giornate lavorative perdute per infortuni o malattie professionali	0	0

Promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata

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

Nel 2025 abbiamo proseguito il monitoraggio degli indicatori legati al benessere organizzativo e alla conciliazione vita-lavoro, con particolare attenzione ai temi della genitorialità. Nell'anno, il 2% del personale ha maturato il diritto al congedo parentale, pari a 7 donne e 6 uomini, e tutte le persone aventi diritto ne hanno effettivamente usufruito.

Al termine del periodo di congedo, il 92% è rientrato in azienda, confermando un elevato tasso di rientro e una piena continuità professionale. Coerentemente, anche il tasso di retention si attesta al 92%, a testimonianza di un contesto organizzativo che favorisce il reinserimento e sostiene la permanenza delle persone dopo il periodo di cura familiare.

Rientro al lavoro post congedo parentale	2023	2024	2025
Donne	2	6	6
Uomini	2	4	6
Totale	4	10	12
Tasso di rientro al lavoro*	67%	100%	92%

Retention post congedo parentale	2023	2024	2025
Donne	2	6	6
Uomini	2	4	6
Totale	4	10	12
Tasso di retention**	67%	100%	92%

*Dipendenti che effettivamente rientrano in azienda dopo il congedo parentale
**Dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro

L'impegno per la parità retributiva di genere

S1-16 – Metriche di remunerazione (divario retributivo di genere)

Il divario retributivo di genere calcolato come differenza tra la retribuzione media annua lorda dei dipendenti di sesso maschile e quella dei dipendenti di sesso femminile espressa in percentuale della retribuzione media maschile, è pari a -4,79% nel periodo di riferimento. Il valore negativo indica che la retribuzione media delle donne è superiore a quella media degli uomini. Questo dato, in controtendenza rispetto al mercato del lavoro nazionale, suggerisce una struttura retributiva interna che valorizza in modo equilibrato le competenze e i ruoli professionali, senza penalizzazioni legate al genere.

Infine, il rapporto tra la remunerazione totale annua della persona con il salario più elevato e la remunerazione totale annua mediana dei dipendenti, esclusa la persona con il salario più elevato, è pari a 3,88: un livello che riflette una distribuzione retributiva interna relativamente contenuta.

Tutelare i diritti umani attraverso prevenzione e responsabilità

S1-16 – Metriche di remunerazione (divario retributivo di genere)

Topnetwork conferma il proprio impegno nel garantire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso dei diritti fondamentali della persona. Nel corso del 2025, non abbiamo registrato alcun caso di discriminazione o molestia sul luogo di lavoro, né incidenti significativi riguardanti i diritti umani legati alla propria forza lavoro. Non sono state comminate sanzioni, ammende o risarcimenti in relazione a tali tematiche.

Questi risultati testimoniano sia un ambiente lavorativo inclusivo, che valorizza e rispetta le diversità, sia l'efficacia delle politiche aziendali di prevenzione di pratiche discriminatorie o violazioni dei diritti fondamentali sia l'efficace funzionamento dei meccanismi interni di segnalazione (whistleblowing o analoghi), che finora non hanno evidenziato situazioni critiche.

Responsabilità sociale e legami con il territorio

Sebbene la tematica “Comunità interessate” non risulti materiale, riteniamo comunque importante dare evidenza delle iniziative di impegno sociale che esprimono il nostro contributo alla collettività. Topnetwork, operando prevalentemente nel settore dei servizi ICT e della consulenza, non è associata a pratiche o operazioni che possano arrecare danni ambientali, sociali o economici alle comunità in cui è presente, bensì si impegna attivamente nella creazione di impatti positivi per le comunità con cui entra in relazione.

Nel 2025 TopNetwork ha rinnovato il proprio impegno a favore della prevenzione oncologica sostenendo economicamente e partecipando alla Race for the Cure, la principale manifestazione italiana dedicata alla prevenzione e al sostegno delle donne colpite da tumore al seno. L’iniziativa ha coinvolto circa 70 collaboratrici e collaboratori in una giornata di sport, solidarietà e consapevolezza, rafforzando il valore della prevenzione e l’importanza di sostenere cause che hanno un impatto reale sulla vita delle persone. La partecipazione ha rappresentato anche un momento di coesione interna, favorendo la condivisione di valori comuni e il senso di appartenenza.

Accanto alle iniziative di carattere sociale, Topnetwork sostiene anche progetti di impatto educativo. Tra questi rientra la collaborazione con ELIS attraverso il programma Role Model, che coinvolge professioniste dell’azienda in attività di orientamento rivolte a studenti e studentesse delle scuole medie e superiori. Nel biennio 2024-2025 le cinque Role Model Topnetwork hanno partecipato a 13 Inspirational Talk, raggiungendo 394 giovani (196 ragazzi e 198 ragazze) in istituti distribuiti sul territorio nazionale, tra cui istituti tecnici, licei e scuole secondarie di primo grado . . Le attività hanno contribuito a rafforzare il dialogo tra scuola e mondo del lavoro, promuovendo consapevolezza sulle professioni ICT, superamento degli stereotipi di genere e sviluppo di competenze utili per le scelte formative future. Il contributo di Topnetwork si inserisce in un programma di ampio respiro che, nel periodo 2024-2026, coinvolgerà 14 aziende, 109 Role Model, 88 scuole e oltre 20.000 studenti e studentesse, con 253 Inspirational Talk realizzati a livello nazionale.

In parallelo, l’azienda ha consolidato ulteriori iniziative di collaborazione con il sistema educativo e con enti del territorio, tra cui:

- **ITS ICT Academy**: testimonianze e attività di orientamento (3 interventi) e attivazione di tirocini formativi (1 tirocinio).
- **Università di Salerno**: finanziamento di 4 borse di studio per il Master di II livello ITPA.
- **Università di Palermo**: sostegno a un dottorato di ricerca tramite borsa di studio e attività di tutoring.
- **Fondazione Emblema**: testimonianze, orientamento e partecipazione a programmi di placement universitario (2 iniziative).
- **Progetti sociali ELIS**: oltre al programma Role Model, partecipazione al bando “Salgo Risalgo” con 4 tirocini rivolti a giovani NEET under 35.
- **MT Academy, Regione Basilicata**: testimonianze e career day nell’ambito di un progetto finanziato dal Fondo di Sviluppo e Coesione per favorire innovazione e sviluppo territoriale (3 iniziative).
- **StartHub Consulting**: partecipazione alla Digital Diversity Week (2 iniziative) e al Tecnopolo Job Day (1 iniziativa) con focus su inclusione, employer branding e attrazione di talenti.

Il Valore delle Risorse Umane

L'attenzione al cliente

ESRS S4 Clienti e utilizzatori finali

Le politiche che tutelano il cliente

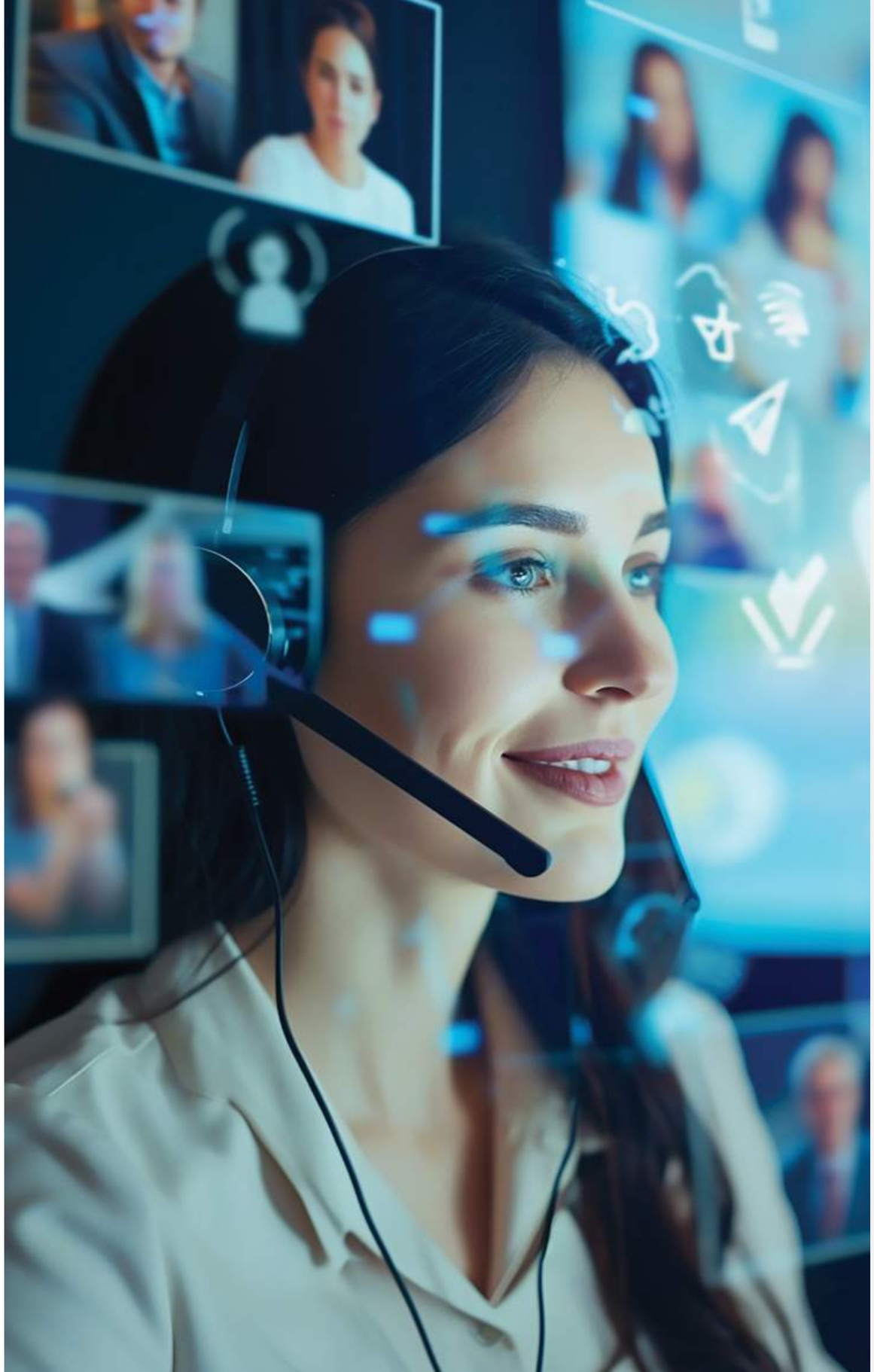
ESRS S4-1 Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali

Topnetwork fornisce servizi IT ad alta specializzazione a clienti istituzionali, pubblici e privati. In questo contesto, i "consumatori e utilizzatori finali" rilevanti ai fini della disclosure comprendono sia i clienti diretti, con cui l'azienda intrattiene rapporti contrattuali, sia gli utenti finali che utilizzano i sistemi e i servizi erogati nell'ambito di tali contratti.

La relazione con queste categorie è guidata dalla Politica per la Qualità, parte integrante del Sistema di Gestione certificato **ISO 9001:2015**. Tale politica orienta l'organizzazione verso l'erogazione di servizi conformi ai requisiti contrattuali, la soddisfazione continuativa del cliente, il miglioramento dei processi e la trasparenza nella gestione delle performance. Il sistema è sottoposto a verifiche periodiche, interne ed esterne, e si applica a tutti i clienti e utilizzatori finali, indipendentemente da settore, dimensione o tipologia contrattuale.

Per quanto riguarda la protezione dei dati personali, Topnetwork opera in piena conformità al Regolamento (UE) 2016/679 – GDPR, adottando procedure documentate e integrate nel percorso di onboarding obbligatorio. La certificazione **ISO 27001:2022** garantisce la sicurezza delle informazioni trattate, assicurando riservatezza, integrità e disponibilità dei dati. A ciò si affianca la certificazione **ISO 20000-1**, che attesta la conformità del Sistema di Gestione dei Servizi IT agli standard internazionali.

Topnetwork aderisce inoltre ai principi del Global Compact delle Nazioni Unite e alle Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali, integrando il rispetto dei diritti umani, inclusi quelli dei consumatori, nella propria condotta aziendale. Nel periodo di riferimento non sono state rilevate violazioni di tali principi nella catena del valore a valle. Le pratiche di progettazione, commercializzazione e fornitura dei servizi sono improntate a correttezza, trasparenza e assenza di pratiche ingannevoli, in coerenza con la normativa e con il Codice Etico aziendale.



Il Valore delle Risorse Umane

Come ascoltiamo i nostri clienti

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

Topnetwork ha sviluppato un sistema strutturato di strumenti e processi per coinvolgere in modo continuativo i propri clienti, con l'obiettivo di raccogliere feedback, comprendere le esigenze emergenti e integrare tali elementi nei processi decisionali.

Il principale strumento di ascolto è il questionario di Customer Satisfaction, rinnovato nel 2025 con un formato digitale basato su Microsoft Forms. La nuova versione consente una raccolta più immediata dei feedback e una gestione sistematica delle informazioni. Il monitoraggio si basa su due indicatori:

- Customer Satisfaction Score (CSAT) – percentuale di risposte positive sul totale
- Net Promoter Score (NPS) – propensione dei clienti a raccomandare Topnetwork

Nel periodo di riferimento, il CSAT ha raggiunto il 100% e l'NPS l'80%, con entrambi gli obiettivi pienamente raggiunti.

Per i clienti con contratti strutturati, il coinvolgimento avviene anche tramite verbali periodici che documentano l'avanzamento delle attività e il livello di soddisfazione. I clienti sono stati inoltre coinvolti nel processo di doppia materialità condotto per la predisposizione del Bilancio di Sostenibilità. I risultati confermano un quadro positivo: il 75% ha valutato con punteggio 3 o 4 (su una scala 1–4) la rapidità del supporto fornito, e oltre il 75% ritiene che Topnetwork tenga adeguatamente conto delle loro esigenze.

I canali per segnalare problemi: nessun reclamo senza risposta

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

Topnetwork mette a disposizione diversi canali attraverso cui clienti e utilizzatori finali possono segnalare problematiche, esprimere preoccupazioni o richiedere interventi.

Il principale strumento è il processo di gestione delle non conformità, integrato nel Sistema di Gestione Qualità ISO 9001:2015. Le segnalazioni vengono registrate, analizzate e gestite tramite azioni correttive documentate nel registro RRET, soggetto a audit interni ed esterni e a riesame periodico da parte della Direzione.

Da dicembre 2023 è attiva anche la Procedura di Whistleblowing, che consente, anche a clienti e utilizzatori finali, di segnalare violazioni etiche o normative attraverso canali digitali riservati e tracciabili, con garanzia di protezione da ritorsioni per i segnalanti in buona fede.

L'efficacia dei canali è monitorata tramite l'indicatore "Numero massimo di non conformità rilevate negli audit interni ed esterni", che nel periodo di riferimento ha registrato valore pari a zero, confermando l'assenza di criticità significative non gestite.

La qualità e la sicurezza dei nostri prodotti come garanzia quotidiana

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

Le azioni di Topnetwork per gestire gli impatti sui consumatori e sugli utilizzatori finali si sviluppano lungo tre direttrici:

- Qualità e affidabilità dei servizi, garantite da sistemi certificati e processi strutturati
- Sicurezza delle informazioni, presidiata da certificazioni e controlli continui
- Miglioramento della relazione con il cliente, attraverso ascolto, trasparenza e monitoraggio costante

Nel periodo di riferimento non sono stati rilevati incidenti gravi o violazioni dei diritti umani connessi ai consumatori o agli utilizzatori finali.

Conduzione responsabile del Business

ESRS G1 Condotta delle imprese

Conduzione responsabile del Business

La cultura d'impresa

Le politiche in materia di cultura d'impresa

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

La nostra cultura d'impresa si fonda su valori che guidano ogni scelta strategica, ogni progetto e ogni relazione con i nostri stakeholder. Sono i principi che definiscono chi siamo, orientano il nostro modo di lavorare e rappresentano il motore della nostra crescita.

- **Etica e Rispetto**: crediamo in un comportamento improntato alla correttezza, alla trasparenza e alla responsabilità. Ogni interazione, interna ed esterna, si basa sul rispetto delle persone, delle regole e degli impegni assunti.
- **Competenza e Merito**: valorizziamo il talento e la professionalità, promuovendo un ambiente in cui la crescita si fonda sul merito, sulla formazione continua e sulla capacità di contribuire in modo concreto allo sviluppo dell'azienda.
- **Innovazione ed Eccellenza**: l'innovazione è parte integrante del nostro DNA. Investiamo costantemente in nuove soluzioni, tecnologie e competenze per garantire servizi di qualità e anticipare le esigenze dei nostri clienti.
- **Internazionalità e Multiculturalità**: operiamo in un contesto aperto e dinamico, in cui la diversità culturale rappresenta un valore e un'opportunità di arricchimento reciproco.
- **Diritti e Sostenibilità**: ci impegniamo a operare in modo responsabile, tutelando i diritti delle persone e promuovendo un modello di sviluppo sostenibile, attento all'impatto sociale e ambientale delle nostre attività.

Nel 2025 non si sono registrate violazioni del Codice Etico.

Gestione dei rapporti con i fornitori

ESRS G1-2 Gestione dei rapporti con i fornitori
ESRS G1-6 Prassi di pagamento

Il rapporto con i nostri fornitori si basa su un sistema strutturato di principi, procedure e strumenti che garantiscono correttezza, trasparenza e imparzialità lungo l'intero ciclo di approvvigionamento: dalla qualifica iniziale fino all'esecuzione del contratto. Questo approccio è pienamente coerente con i valori del Codice Etico e con i requisiti del Sistema di Gestione Qualità certificato ISO 9001:2015. Il Codice Etico stabilisce infatti che la selezione dei fornitori debba avvenire esclusivamente sulla base di criteri oggettivi: convenienza, qualità ed efficienza, escludendo qualsiasi forma di favoritismo.

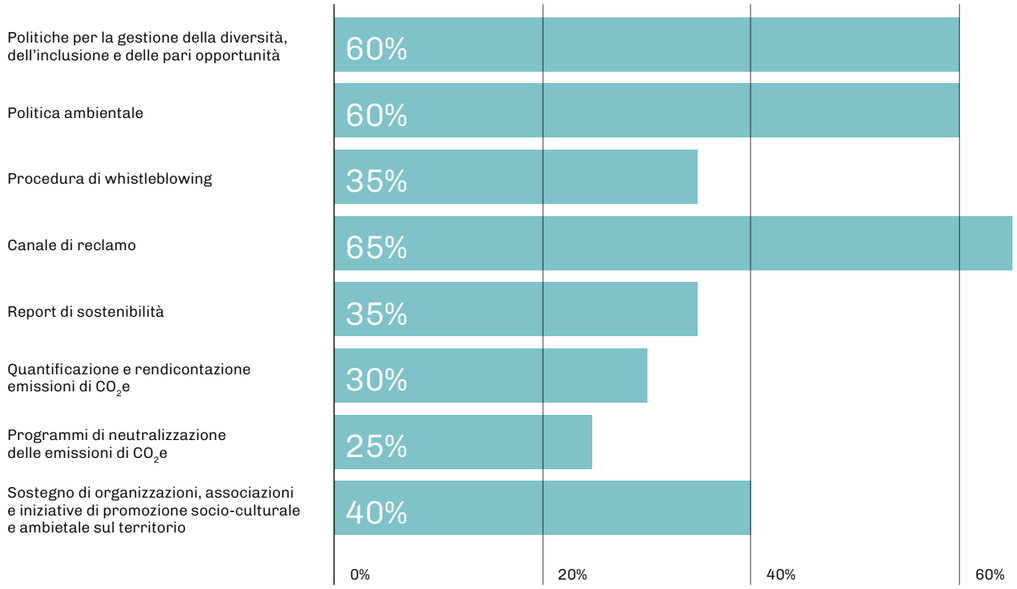
A supporto di questo principio, nel corso del 2025 è stato aggiornato lo strumento di valutazione dei fornitori, ampliandolo con sezioni dedicate ai temi ESG e rafforzando l'integrazione dei criteri di sostenibilità nel processo formale di qualifica. Lo strumento è finalizzato a mappare il livello di maturità ESG dei fornitori su temi chiave quali governance, ambiente e responsabilità sociale, così da orientare le attività di sensibilizzazione, supporto e coinvolgimento nel percorso di miglioramento continuo. L'analisi dei risultati consente inoltre di individuare le aree prioritarie di intervento e di monitorare nel tempo i progressi della catena di fornitura verso pratiche più sostenibili.

A partire da settembre 2025, lo strumento di valutazione e qualificazione è stato esteso anche alla funzione Approvvigionamenti, con l'obiettivo di ampliare progressivamente il presidio ESG sulla catena di fornitura aziendale. L'estensione ha permesso di avviare una prima lettura trasversale dei fornitori gestiti dalla funzione, utile a rilevare il livello di maturità rispetto ai principali temi di sostenibilità e a individuare le aree di miglioramento.

In continuità con la precedente rendicontazione, l'analisi è stata inoltre approfondita su un perimetro specifico di fornitori ritenuti strategici per il business, ovvero quelli iscritti all'albo e attivi nel perimetro dei servizi di consulenza informatica. Tale focus consente di mantenere la comparabilità con i dati già rendicontati e, al tempo stesso, di concentrare l'attenzione sui fornitori maggiormente rilevanti per l'erogazione dei servizi aziendali.

Le evidenze relative ai fornitori gestiti dalla funzione Approvvigionamenti restituiscono un quadro eterogeneo rispetto ai temi ESG indagati e confermano margini di miglioramento, in particolare nella rendicontazione climatica e nei meccanismi di segnalazione.

Il grafico seguente riepiloga le principali risultanze emerse da questa prima analisi.



Con riferimento al perimetro dei fornitori strategici attivi nei servizi di consulenza informatica, l'analisi del livello di maturità ESG ha restituito i seguenti risultati:

Indicatore	% di fornitori strategici attivi
Certificazione ISO 14001	17,9%
Certificazione ISO 45001	10,4%
Certificazione UNI/PdR 125:2022	3,8%
Certificazione SA8000	1,9%
Rendicontazione tramite bilancio di sostenibilità	20%

Con riferimento alla distribuzione territoriale, la rete dei fornitori strategici presenta una copertura estesa sul territorio nazionale: l'81,1% opera nel Nord Italia, l'89,6% nel Centro e il 69,8% nel Sud. Le percentuali non sono cumulative, poiché uno stesso fornitore può operare contemporaneamente in più aree geografiche.

Infine, l'indicatore relativo alla percentuale di fornitori effettivamente utilizzati sul totale dei fornitori qualificati nel perimetro considerato ha raggiunto il 36% nel 2025, superando il target prefissato del 35%. Il risultato conferma l'approccio selettivo e consapevole adottato da TopNetwork nella gestione della propria base fornitori.

Conduzione responsabile del Business

Prevenzione della corruzione

ESRS G1-3 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva
ESRS G1-4 Casi accertati di corruzione attiva o passiva

Il sistema di prevenzione della corruzione di Topnetwork si basa su un'architettura integrata che combina tre pilastri: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il Codice Etico e il Sistema di Gestione Anticorruzione certificato ISO 37001:2016. Questa integrazione garantisce un approccio strutturato, documentato e verificabile alla prevenzione, individuazione e gestione dei rischi corruttivi, assicurando coerenza con le migliori pratiche internazionali.

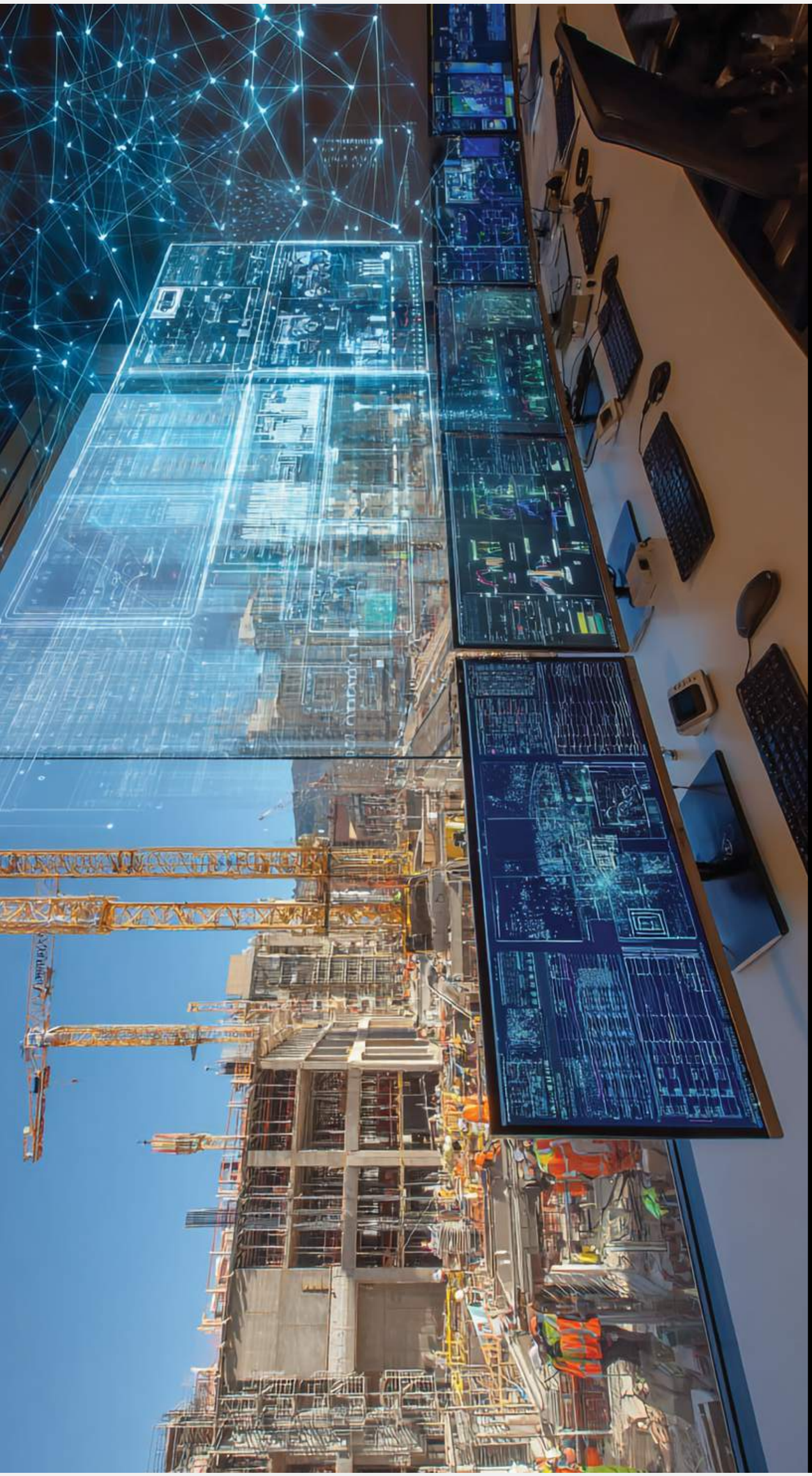
L'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomia e indipendenza, riceve le segnalazioni provenienti dal canale di whistleblowing e dai canali interni, conduce istruttorie in piena imparzialità e riferisce gli esiti agli organi di amministrazione e controllo. Questa separazione garantisce obiettività nelle verifiche e nella gestione di eventuali violazioni del Codice Etico o di comportamenti a rischio corruttivo.

La formazione riveste un ruolo centrale: il modulo obbligatorio sul Modello 231, erogato mensilmente in sessioni plenarie con il supporto del consulente legale esterno, assicura un livello di approfondimento adeguato e un confronto diretto con i partecipanti. Nel 2025 il percorso ha coinvolto 376 persone distribuite in 11 sessioni, garantendo la copertura di tutti i nuovi ingressi e delle funzioni più esposte al rischio, come la Direzione Commerciale e la funzione Acquisti.

Accanto al Modello 231 e alla certificazione ISO 37001, Topnetwork adotta la certificazione ISO/IEC 27001, che rafforza la tutela delle informazioni e la gestione sicura dei dati sensibili. Questo presidio contribuisce indirettamente alla prevenzione della corruzione, riducendo il rischio di accessi non autorizzati, manipolazioni o utilizzi impropri di informazioni critiche.

L'integrazione tra Modello 231, ISO 37001 e ISO/IEC 27001 costituisce così un sistema multilivello che consente a Topnetwork di gestire con rigore i rischi legati alla corruzione, alla sicurezza delle informazioni e alla responsabilità amministrativa, rafforzando una cultura aziendale fondata su integrità, legalità e trasparenza.

Conduzione responsabile del Business



Innovazione di Prodotti e Servizi

Innovazione di prodotti e servizi: ricerca, sperimentazione e impatto

L'innovazione rappresenta per Topnetwork una componente strutturale del modello di business, non una funzione accessoria. L'azienda ha organizzato le proprie attività di ricerca e sviluppo in due aree complementari, il Laboratorio di Innovazione e Prototipazione e i Progetti Cofinanziati, che operano in sinergia per trasformare la sperimentazione tecnologica in soluzioni concrete, scalabili e capaci di generare valore per clienti, comunità e territori.

Laboratorio di Innovazione e Prototipazione

Il Laboratorio esplora otto domini tecnologici avanzati, tra cui intelligenza artificiale generativa, computer vision, osservazione della Terra, data science predittiva, IoT e sistemi autonomi e Digital Twin e realtà estesa.

Le sperimentazioni alimentano gli AI Building Blocks, componenti riutilizzabili che vengono integrati nelle soluzioni per i clienti, trasformando la ricerca in vantaggio competitivo.

Alcune aree di lavoro hanno un impatto diretto su sfide sociali e ambientali:

- **Monitoraggio territoriale e ambientale** — analisi di territorio, vegetazione e infrastrutture tramite dati satellitari e AI.
- **Gestione dei rischi ambientali** — modelli predittivi per incendi e allagamenti basati su dati satellitari, serie storiche e meteo.
- **Mobilità urbana e smart city** — computer vision per monitoraggio del traffico e supporto alle decisioni pubbliche.
- **Search & Rescue** — algoritmi di visione artificiale per individuare rapidamente persone in difficoltà tramite droni.
- **Realtà immersiva e Digital Twin** — ambienti virtuali per formazione avanzata e riabilitazione cognitiva, integrando AI generativa e realtà estesa.

Progetti Cofinanziati

Topnetwork ha costruito un portafoglio significativo di iniziative sostenute da fondi europei, nazionali e regionali, che testimoniano la capacità dell'azienda di contribuire ai principali programmi di innovazione del Paese.

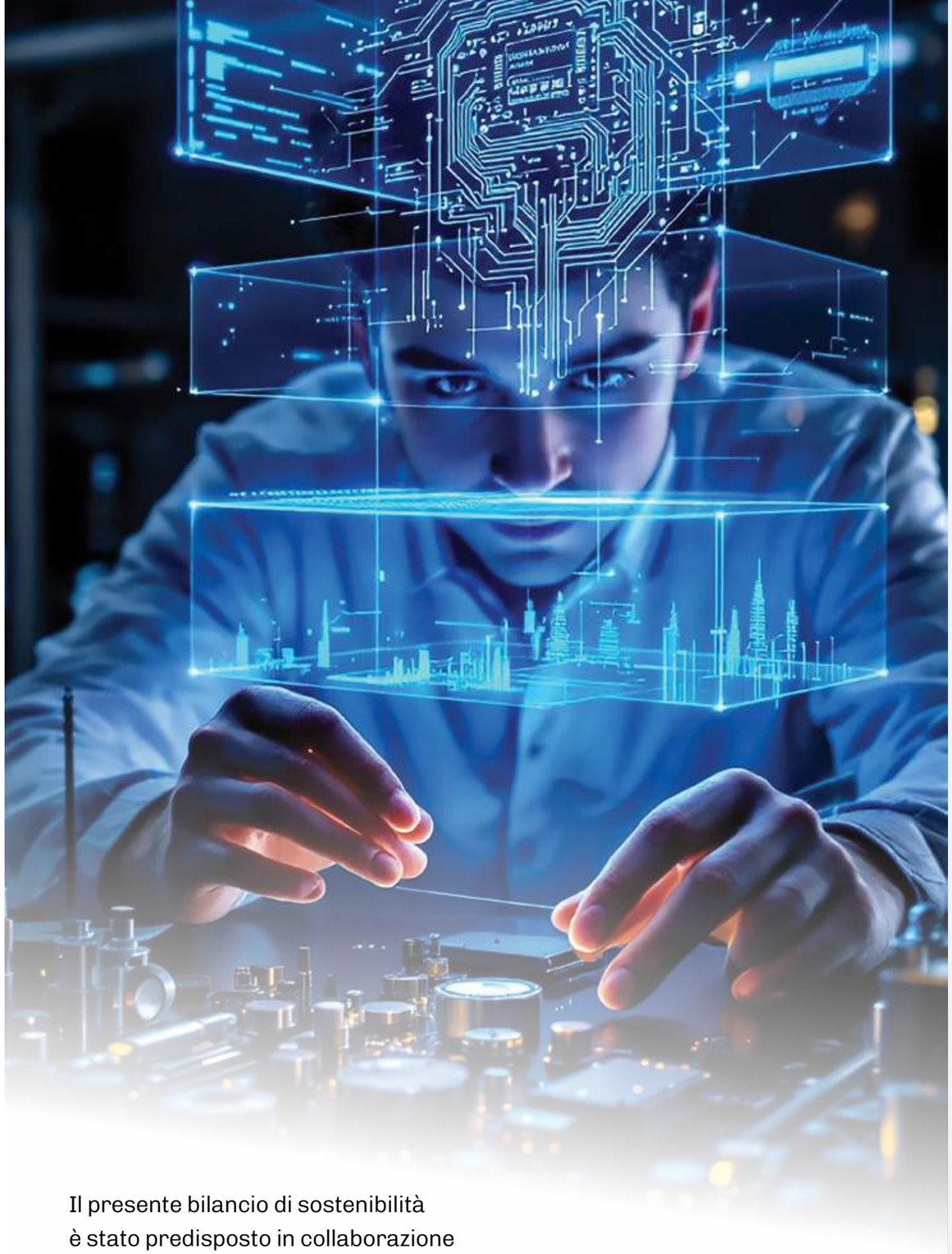
- **kAIra**: progetto di ricerca e innovazione finalizzato a trasformare le modalità di ispezione e monitoraggio delle infrastrutture civili, attraverso l'integrazione di tecnologie avanzate come Digital Twin, realtà aumentata e intelligenza artificiale. L'obiettivo del progetto è migliorare l'efficienza, la sicurezza e la tracciabilità delle attività di controllo, supportando gli operatori nella rilevazione delle non conformità e nella gestione degli interventi manutentivi in modo più rapido e accurato.
- **FreeCO2**: sviluppato con l'Università di Palermo, ha l'obiettivo di misurare e ottimizzare l'impronta di carbonio lungo la filiera agroalimentare. La piattaforma utilizza AI e blockchain per servizi di certificazione ambientale, tracciabilità, calcolo dei crediti di carbonio e simulazioni di impatto. I test verranno condotti su filiere del vino, orticoltura e GDO. L'architettura decentralizzata permette anche ai piccoli produttori di accedere a strumenti avanzati con costi contenuti, grazie a modelli SaaS flessibili.
- **DATAFACTOR**: mira alla creazione di un marketplace di servizi analitici e predittivi, rivolto sia alla Pubblica Amministrazione che a soggetti privati. I servizi includono digital twin per infrastrutture, simulatori per decisioni politiche, e strumenti di valutazione aziendale. Attraverso la gestione avanzata della data value chain, il progetto trasforma la disponibilità dei dati in valore economico e sociale, promuovendo modelli di open innovation e cocreazione

Innovazione di Prodotti e Servizi

- **AGRIART**: piattaforma digitale per l'agricoltura di precisione, dedicata alla viticoltura e all'enologia. Integra AI e sensoristica avanzata su macchinari agricoli per diagnosticare precocemente le fitopatie e ottimizzare l'uso dei trattamenti. Nella fase di cantina, monitora in tempo reale i parametri fisico-chimici per migliorare i processi di vinificazione, offrendo al contempo un sistema predittivo che unisce efficienza e sostenibilità.
- **LIVING IoT**: sviluppa un ecosistema di dispositivi connessi per ambiti smart building e smart agriculture, combinando cloud e fog computing. Nel contesto domestico, offre soluzioni per la sicurezza e l'assistenza a persone fragili. In agricoltura, abilita la gestione automatizzata delle colture, l'irrigazione intelligente, la tracciabilità e la sicurezza del trasporto dei prodotti.
- **ASSIOMA**: Il progetto Assioma, ASSIstenza per bambini Ospedalizzati basata su Mobile Application, è una piattaforma software, basata su tecnologie mobili, che fornisce nuovi servizi a supporto dell'assistenza medica per i bambini in ricovero ospedaliero.
- **SAMOTHRACE**: Topnetwork è Founding Partner dell'ecosistema SAMOTHRACE, guidato dall'Università di Catania e finanziato dal PNRR. Il progetto Samothrace si configura come un ecosistema regionale per l'innovazione, nato con l'obiettivo di valorizzare il patrimonio di competenze della Sicilia in ambito microelettronico e nano-tecnologico, promuovendone l'applicazione su larga scala nei settori dell'energia, mobilità, ambiente, salute, cultura e agricoltura smart. Topnetwork ha contribuito con competenze avanzate in machine learning, computer vision e analytic augmentation.

Una traiettoria consolidata di innovazione

Il portafoglio di ricerca include anche progetti storici come PLATINO, NEMESYS, MOSIPS e la partecipazione al programma europeo COST Underground4value, che confermano una traiettoria di lungo periodo nell'innovazione tecnologica e nella valorizzazione dei dati.



Il presente bilancio di sostenibilità è stato predisposto in collaborazione con i consulenti di **Green Future Project Group.**

GREEN FUTURE PROJECT GROUP

Innovazione di Prodotti e Servizi