

Report di sostenibilità

Relazione di impatto
anno 2025, ai sensi
del comma 382,
legge 208/2015

2025

Indice

Lettera agli Stakeholder

Pag. 5

Highlights dell'anno

Pag. 6

Una storia di innovazione made in Italy

Pag. 10

Storia, valori e identità aziendale

Pag. 11

Struttura aziendale e modello di sviluppo

Pag. 18

Continuità generazionale e governance familiare

Pag. 21

L'evoluzione del piano strategico nell'era della sostenibilità

Pag. 23

Impatti, rischi e opportunità nel dialogo con gli Stakeholder

Pag. 24

Stakeholder principali

Pag. 25

Analisi di materialità

Pag. 28

Il dialogo con gli Stakeholder

Pag. 33

Governance e sistemi di gestione

Pag. 40

Struttura di governance ESG

Pag. 41

Modello 231 e Codice Etico

Pag. 43

Qualità come driver strategico

Pag. 48

Parità di genere e ambiente inclusivo

Pag. 52

Il nostro impatto su capitale umano, territorio e comunità

Pag. 56

Capitale umano e welfare

Pag. 57

Territorio e comunità

Pag. 63

Centralità della produzione, made in Italy e innovazione

Pag. 68

Investimenti in automazione industriale (Industria 4.0/5.0)

Pag. 69

Digitalizzazione e innovazione

Pag. 74

La valutazione degli impatti ambientali

Pag. 75

Efficienza energetica degli stabilimenti

Pag. 76

La Carbon Footprint di Tecnosystemi

Pag. 77

Sostenibilità di prodotto e EPD

Pag. 81

Il processo sostenibile di sviluppo del prodotto

Pag. 83

Qualità dell'aria e benessere per il cliente

Pag. 85

Gestione della catena di fornitura e progetto Vendor Rating

Pag. 86

Relazione di impatto

Pag. 88

Che cos'è una Società Benefit

Pag. 89

Noi, Società Benefit dal 2021

Pag. 89

Le nostre finalità di beneficio comune

Pag. 92

Risultati e obiettivi per finalità di beneficio comune

Pag. 92

Appendice

Pag. 116

Indice ESRS

Pag. 117

Nota metodologica

Pag. 119



Lettera agli Stakeholder

Cari e care Stakeholder,

il 2025 è stato per Tecnosystemi un anno di crescita, consolidamento e trasformazione. Un anno nel quale abbiamo continuato a sviluppare il nostro modello industriale, rafforzando la capacità produttiva, ampliando le competenze interne e investendo in digitalizzazione e innovazione, senza mai perdere di vista la nostra identità e i valori che guidano da sempre la nostra Organizzazione.

La nostra storia nasce da una visione imprenditoriale familiare che nel tempo è diventata una solida realtà industriale riconosciuta a livello nazionale e internazionale. Oggi continuiamo a crescere mantenendo saldi i principi che hanno da sempre caratterizzato il nostro percorso: il valore delle persone, la qualità del lavoro, l'attenzione al territorio e alla comunità, la responsabilità verso le generazioni future e la volontà di portare innovazione, all'interno e all'esterno della nostra realtà.

Essere Società Benefit significa assumersi un impegno che va oltre i risultati economici. Significa considerare gli impatti delle nostre decisioni sulle persone, sull'ambiente, sulle comunità e su tutti coloro che entrano in relazione con la nostra organizzazione. Per questo continuiamo a integrare i principi ESG nelle scelte strategiche, negli investimenti e nei processi aziendali, trasformando la sostenibilità in una leva strategica e concreta di sviluppo e competitività.

Nel corso dell'anno abbiamo rafforzato il dialogo con i nostri stakeholder, ampliato i progetti dedicati alle persone, sviluppato nuove iniziative per la gestione responsabile della catena di fornitura, investito nell'efficienza energetica e nell'innovazione di prodotto e consolidato il nostro sistema di governance. Parallelamente, abbiamo proseguito il percorso di crescita industriale che ci ha portato ad ampliare l'organizzazione, rafforzare le competenze e migliorare ulteriormente la qualità dei processi e delle soluzioni offerte al mercato.

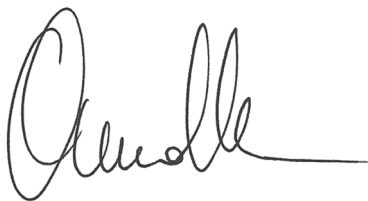
Questo Report di Sostenibilità rappresenta il racconto dei risultati finora raggiunti, ma anche di obiettivi ancora da perseguire. È uno strumento di consapevolezza, trasparenza e di confronto che ci permette di condividere con tutti voi non soltanto ciò che abbiamo realizzato, ma soprattutto la direzione verso cui intendiamo continuare a crescere.

Desideriamo ringraziare tutte le persone che ogni giorno contribuiscono al percorso di Tecnosystemi e tutti gli stakeholder che hanno scelto di accompagnarci in questo cammino. È grazie alla fiducia, al dialogo e alla collaborazione con ciascuno e ciascuna di voi che possiamo continuare a costruire valore duraturo e affrontare con responsabilità le sfide del futuro.

Con lo stesso spirito che ha guidato la nostra storia, guardiamo ai prossimi anni con determinazione e resilienza, consapevoli che innovazione, sostenibilità e crescita debbano continuare a procedere insieme.

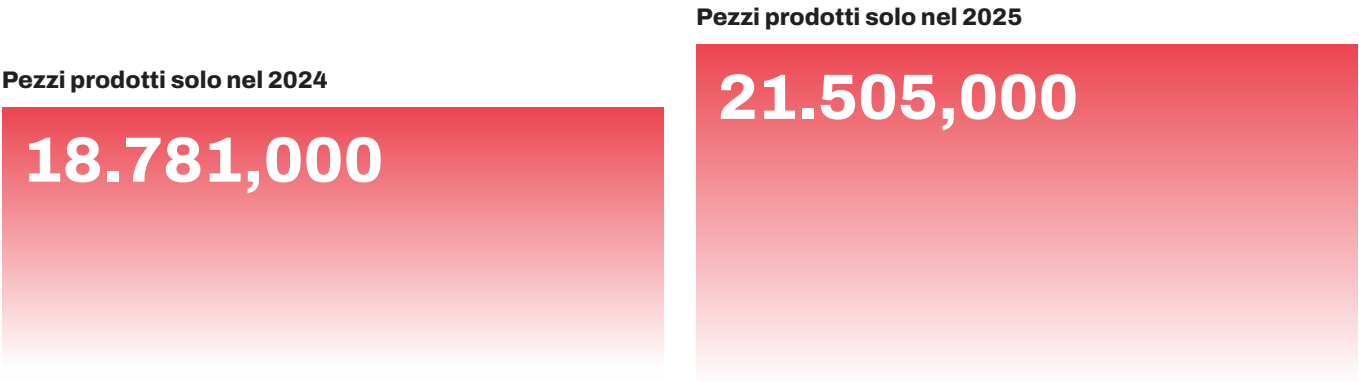
Dottoressa Anna Munari

Amministratore Delegato
Tecnosystemi S.p.A. Società Benefit



Highlights

IL GRUPPO



GOVERNANCE



LE CERTIFICAZIONI



EPD
INTERNATIONAL EPD SYSTEM
n.7 EPD conseguiti



LE PERSONE

**Ore di formazione erogate nel
2025 al personale dipendente**
(non obbligatoria comprensiva di
onboarding)

3.798

**Ore medie all'anno
di formazione
per dipendente**

18,67

194

Collaboratori e collaboratrici
nel 2025

60,8%

personale maschile

39,2%

personale femminile

LA FILIERA DI FORNITURA

Fornitori di beni e servizi

352

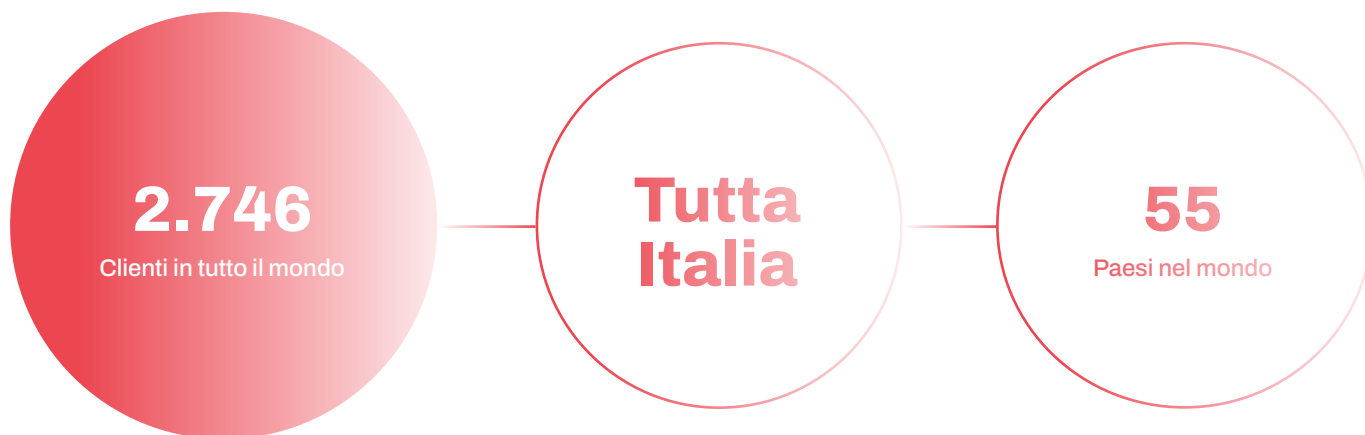
Fornitori italiani

77%

In un raggio di 300 km

71,55%

CLIENTI



L'AMBIENTE

Energia da fonti rinnovabili
(utilizzo congiunto di energia
autoprodotta ed energia acquistata
con Garanzia d'Origine)

100%

**Totale materiale plastico da
scarto produttivo macinato**

165ton

**Pannelli
installati**

4.806

**Mulini di macinatura
degli scarti**

6

**Potenza totale da
fonti rinnovabili**

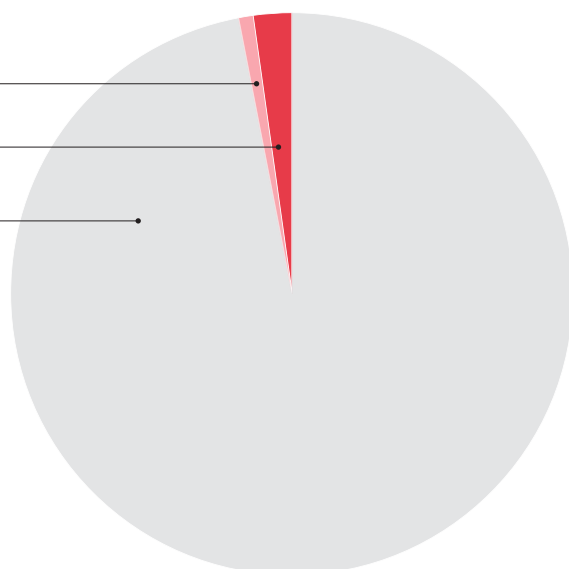
1,6MW

EMISSIONI TOTALI PER SCOPE

1%

2%

97%



Legenda

- Emissioni GHG Indirette lorde, Scope 3
- Emissioni GHG Indirette lorde, Scope 2 location-based
- Emissioni lorde GHG, Scope 1



Una storia di innovazione made in Italy

[ESRS 2 – SBM-1]



Storia, valori e identità aziendale [ESRS 2 – SBM-1]



Con oltre trent'anni di esperienza nel settore HVAC, Tecnosystemi S.p.A. Società Benefit rappresenta oggi una delle realtà industriali italiane più dinamiche e riconosciute nel panorama della climatizzazione, ventilazione, fotovoltaico e ricambio dell'aria.

Tecnosystemi fonda la propria identità su una storia imprenditoriale costruita nel tempo attraverso **visione familiare, radicamento territoriale, capacità industriale e orientamento alla qualità e all'innovazione.**

L'evoluzione dell'azienda racconta un percorso di crescita progressiva, in cui la continuità dei valori originari si è accompagnata al rafforzamento del modello produttivo, all'apertura verso i mercati internazionali e all'integrazione della sostenibilità nel modello di business e nelle scelte strategiche.

In questa prospettiva, storia, purpose e sviluppo industriale diventano elementi tra loro connessi, capaci di esprimere il modo in cui Tecnosystemi interpreta il proprio ruolo di impresa e di Società Benefit.



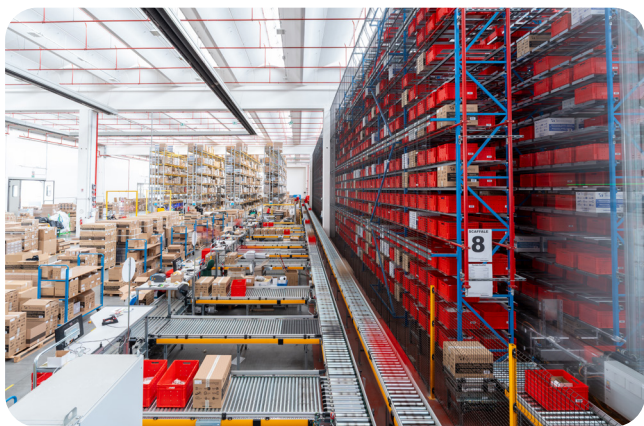
FAMIGLIA

L'identità di Tecnosystemi è solida e riconoscibile, profondamente radicata nel valore della famiglia e in una visione di lungo periodo fondata su autenticità, coerenza e continuità. In questo percorso, il passaggio generazionale rappresenta un momento di evoluzione naturale: uno scambio virtuoso di esperienza, valori e visione che rafforza il legame tra l'eredità costruita nel tempo e il futuro che l'azienda intende sviluppare.



PURPOSE

In un mercato dinamico e in costante evoluzione, avere chiara la propria direzione ed essere fedeli alla propria identità rappresenta un punto di forza al quale Tecnosystemi ha sempre attribuito un importante valore strategico. Coerenza e concretezza stanno alla base del purpose aziendale che attribuisce ai fatti e alle azioni reali il vero significato del fare impresa nel quotidiano.



FABBRICA INTELLIGENTE

Tecnosystemi investe costantemente in nuove tecnologie all'avanguardia che possano accrescere e potenziare le lavorazioni interne in ottica di efficienza, ottimizzazione e governo dei processi. Il polo tecnologico nasce con l'obiettivo di accompagnare la crescita dell'Azienda e, allo stesso tempo, valorizzare lo sviluppo professionale delle persone, aumentando le loro competenze.



INNOVAZIONE

Innovazione è la parola chiave su cui Tecnosystemi sviluppa il proprio modello di business. Un vero e proprio tratto distintivo, presente da sempre sotto varie sfaccettature: innovazione tecnologica, di prodotto e di processo, ma anche organizzativa, culturale e gestionale.



MERCATI

Tecnosystemi è presente sul mercato nazionale e internazionale con differenti brand di prodotto e con una diversificata proposta di soluzioni tecniche per il settore HVAC. Una gamma completa di vere e proprie soluzioni si propone di soddisfare i diversi bisogni della clientela in Italia e nel mondo.



RELAZIONI

Nel tempo, Tecnosystemi ha costruito con costanza un sistema di relazioni autentiche e durature con i propri stakeholder, trasformando il dialogo e la fiducia reciproca in un patrimonio strategico per la crescita dell'Azienda. È da questa rete di persone, competenze e collaborazioni che nasce una parte essenziale del valore di Tecnosystemi: un'energia condivisa capace di generare sviluppo, esperienza e continuità nel tempo.

Una storia di valore



1992

Costituita ufficialmente nel 1992, l'azienda comincia la sua lunga storia imprenditoriale nella prima sede di Susegana (Treviso) cominciando a commercializzare una piccola gamma di accessori per il condizionamento. Fu poi dal 1993 che Anna Munari e Giorgio Rigoni entrarono in azienda, continuando a mantenere l'attività di distribuzione di accessori e componenti per il settore della climatizzazione, diventando punto di riferimento, in Italia, di grandi realtà internazionali.



1995 — 2005

Le criticità legate agli accordi di esclusiva con i distributori rappresentano il punto di svolta per dare avvio al primo passaggio strategico dell'Azienda: la trasformazione di Tecnosystemi in realtà produttiva. Grazie alla sinergia tra il know-how tecnico-progettuale di Giorgio Rigoni e la visione imprenditoriale di Anna Munari, l'Azienda avvia la produzione dei primi accessori, valorizzando il Made in Italy e ponendo le basi del percorso di crescita che l'ha condotta alla sua identità attuale. Sarà poi nel 2001 che l'Azienda verrà trasferita nella zona industriale di Vittorio Veneto.



2013 — 2020

Successivamente nel 2013 l'asset societario evolverà ancora con la costituzione della società definitiva di proprietà esclusiva di Anna Munari e Giorgio Rigoni. Questo è il periodo che vede il decollo di Tecnosystemi grazie alla continua internalizzazione dei processi produttivi, all'ampliamento dei plant e all'integrazione di sistemi di efficienza e ottimizzazione del flusso produttivo in linea con il progressivo sviluppo del business. La crescita esponenziale dell'Azienda, accompagnata dalla crescente consapevolezza degli impatti legati a una produzione sempre più intensa, porta Tecnosystemi ad adottare misure concrete di riduzione dell'impatto ambientale, tra cui l'installazione dell'attuale impianto fotovoltaico, che consente di coprire una parte significativa del fabbisogno energetico senza emissioni in atmosfera.



2020 — 2022

La crescita costante in volumi e fatturato porta l'Azienda a scegliere di progettare un magazzino automatizzato per ottimizzare lo stoccaggio, il picking e la preparazione degli ordini. Proprio in questo periodo Tecnosystemi vive la trasformazione che la porta a considerare innovazione e sostenibilità come valori fondanti per lo sviluppo del modello di business. Conseguente è anche la riprogettazione degli spazi della sede direzionale in chiave sostenibile. Nel 2021 avviene la svolta con cui l'Azienda, diventando Società Benefit, orienta la propria crescita in modo responsabile e innovativo integrando completamente i fattori ESG nei processi decisionali e strategici.



2023 — 2025

Un triennio intenso che segna il consolidamento dell'identità di Tecnosystemi e, al tempo stesso, la sua crescente proiezione internazionale. In questi anni l'Azienda amplia il proprio polo produttivo con l'apertura di un secondo e di un terzo plant, rafforzando il proprio ruolo di realtà industriale di riferimento. Una crescita coerente con i valori fondanti e con i principi ESG, sostenuta dalla centralità del Made in Italy, dal valore della famiglia e dalla spinta continua all'innovazione.

Strategia e innovazione continua



INNOVAZIONE DI PRODOTTO

Progettare un prodotto analizzando gli impatti che esso potrebbe sviluppare nel suo ciclo di vita, definendo i materiali di produzione e lo scopo di utilizzo, consente di avere un planning e una visione concreta dell'attività globale di R&D. Annualmente Tecnosystemi amplia la gamma di soluzioni tecniche HVAC per rispondere sempre più ai diversi bisogni dei propri clienti.



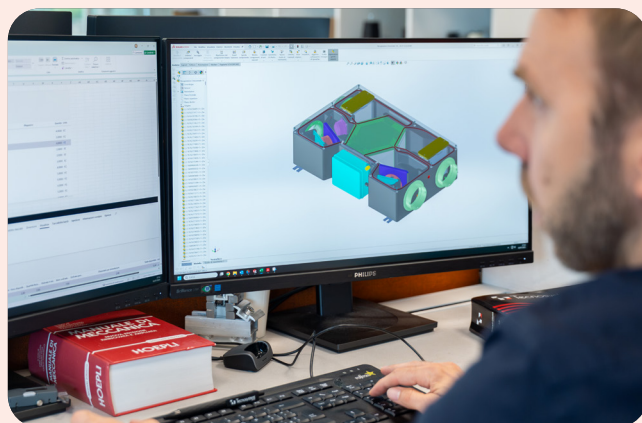
INNOVAZIONE TECNOLOGICA

Lo sviluppo tecnologico in Tecnosystemi ha sempre avuto una matrice strategica, in produzione quanto negli uffici. Investire in tecnologie di ultima generazione e processi strutturati permette di elevare le competenze interne e valorizzare al meglio il capitale umano.



INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E CULTURALE

Creare, sviluppare e mantenere una struttura solida, forte e agile consente di affrontare i continui cambiamenti del mercato in un contesto in evoluzione costante.



INNOVAZIONE DI PROCESSO

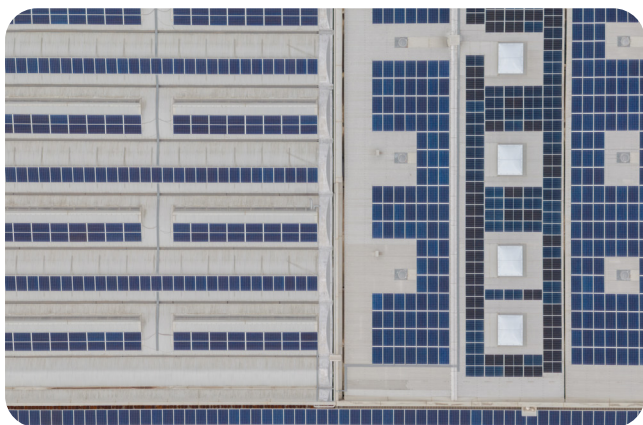
Adottare un approccio strutturato nello sviluppo e nella revisione dei processi aziendali consente di rendere più fluida l'organizzazione, evitando silos strutturali e informativi.

Società Benefit [ESRS 2 – SBM-1]

Nel giugno 2021, Tecnosystemi ha formalizzato il proprio impegno verso un modello imprenditoriale responsabile, trasformandosi in Società Benefit mediante atto notarile. Accanto all'obiettivo di generare profitto, la Direzione ha scelto di integrare nel proprio operato il perseguimento di quattro finalità di beneficio comune, assumendo un impegno concreto verso persone, comunità, ambiente e territorio.

Questa visione prende forma attraverso azioni concrete, misurabili e orientate al lungo periodo, capaci di rispondere alle aspettative degli stakeholder e di trasformare i valori in risultati tangibili.

Le quattro finalità di beneficio comune



AGIRE PER IL CLIMA

Misurare gli impatti, ridurre le emissioni e orientare le scelte industriali a una logica di miglioramento ambientale continuo.



AGIRE PER LE PERSONE

Valorizzare le persone come parte attiva del cambiamento attraverso sicurezza, benessere, formazione, crescita e partecipazione.



AGIRE PER IL TERRITORIO

Sostenere il territorio e le comunità locali attraverso relazioni di valore, attenzione sociale e responsabilità diffusa.



PRODURRE RESPONSABILMENTE

Efficientare i processi, ottimizzare i consumi e favorire il riutilizzo di materiali e scarti in una logica coerente con l'economia circolare.

Struttura aziendale e modello di sviluppo [ESRS 2 – SBM-1]



Il modello di sviluppo di Tecnosystemi si è evoluto nel tempo attraverso il progressivo rafforzamento della capacità produttiva, delle competenze interne e del presidio diretto delle principali fasi della catena del valore.

Nata con una componente commerciale rilevante, l'azienda ha progressivamente spostato il proprio baricentro verso un **assetto industriale integrato**, fino a operare oggi come impresa manifatturiera che governa internamente le principali fasi della catena del valore: progettazione, produzione, assemblaggio, confezionamento, logistica e supporto tecnico. Il passaggio non è stato soltanto organizzativo. Ha ridefinito il posizionamento dell'impresa, che ad oggi si pone sul mercato come **produttore italiano di soluzioni tecniche proprietarie per il settore HVAC**, esprimendo qualità, design funzionale, efficienza tecnica e personalizzazione dell'offerta.

Oggi questo assetto si traduce in una proposta ampia e articolata. Il portafoglio dell'offerta comprende accessori per la climatizzazione e le pompe di calore, barriere d'aria, VMC con recupero di calore e accessori, sistemi di gestione multizona della temperatura, componenti per la diffusione dell'aria, strumenti e utensili per climatizzazione, refrigerazione e riscaldamento, prodotti per il riscaldamento e sistemi di fissaggio per pannelli fotovoltaici. A queste famiglie si affianca una logica di sviluppo orientata a requisiti crescenti di efficienza energetica, durabilità, semplicità di installazione, affidabilità e contenimento dell'impatto ambientale.

Il modello di sviluppo, in sintesi

Produzione interna altamente automatizzata

La crescita dell'azienda si è accompagnata al progressivo rafforzamento della capacità manifatturiera, con processi sempre più strutturati, tecnologie evolute e un presidio diretto della qualità lungo le principali fasi produttive.

Controllo della filiera

Il valore viene costruito attraverso il governo diretto delle lavorazioni, del prodotto e del servizio, dalla fase di progettazione fino al pre e post-vendita.

Brand e soluzioni proprietarie

La proposta non si limita a singoli articoli, ma si organizza in famiglie di prodotto e sistemi tecnici integrati destinati a esigenze applicative diverse.

Posizionamento industriale

La manifattura 100% italiana, la qualità percepita del brand e la capacità di offrire soluzioni custom-made costituiscono oggi il nucleo del modello di sviluppo.

Portafoglio prodotti e soluzioni



Smart Klima

Accessori per la Climatizzazione e Pompe di Calore

Accessori per la climatizzazione e pompe di calore

Canaline per il condizionamento, predisposizioni, staffe, basi e supporti a pavimento, pompe scarico condensa, tubazione in rame, sistemi per il sollevamento e protezione delle unità esterne.



Apply Air

Barriere d'Aria ed Accessori

Barriere d'aria e accessori

Soluzioni per contesti commerciali e industriali per il mantenimento di un ambiente interno confortevole.



Apply.Co

VMC e Accessori

Ventilazione Meccanica Controllata e accessori

Recuperatori di calore ad alta efficienza, accessori e sistemi per il ricambio dell'aria.



Galaxy

Sistemi di Zonificazione

Sistemi di zonificazione

Sistemi multizona e soluzioni di gestione della temperatura.



Project Wind

Componenti per la Diffusione dell'Aria

Componenti per la diffusione dell'aria

Bocchette di mandata e griglie di ripresa, diffusori circolari, quadrati e lineari, tubi flessibili e condotti per sistemi canalizzati, pannelli in PAL.



Toolsplit

Strumenti ed utensili

Strumenti e utensili

Prodotti e ricambi professionali per il condizionamento e la refrigerazione.



Showgas

Prodotti per il Riscaldamento

Prodotti per il riscaldamento

Gamma di prodotti ed accessori per riscaldamento.



FV Power

Fissaggi e accessori per il Fotovoltaico

Fissaggi e accessori per il fotovoltaico

Sistemi di fissaggio e accessori per pannelli fotovoltaici.

Il modello industriale è articolato in **tre plant produttivi** localizzati a Vittorio Veneto, dove alta tecnologia, competenze tecniche e digitalizzazione dialogano quotidianamente. La distribuzione delle attività tra i siti consente di dare profondità al presidio manifatturiero: il primo plant concentra, ad oggi, la componente plastica e logistica, il secondo e il terzo raccolgono la manifattura più ampia e le linee a maggiore articolazione tecnica.



PLANT 1

18.100 mq

Vittorio Veneto, Via dell'Industria 2/4

Lavorazioni e funzioni principali

- estrusione e iniezione
- reparto confezionamento automatico
- spedizioni, logistica e confezionamento verticale kit



PLANT 2

11.056 mq

Vittorio Veneto, Via Caduti del Lavoro 7

Lavorazioni e funzioni principali

- stampaggio gomma
- lavorazioni lamiera
- coibentazione rame
- reparto plenum
- confezionamento staffe e gomma
- produzione barriere d'aria
- produzione recuperatori di calore
- produzione sistemi di termoregolazione ProAir
- produzione diffusori lineari
- stampaggio tubo corrugato e spiralato



PLANT 3

4.500 mq

Vittorio Veneto, Via Caduti del Lavoro 5

Lavorazioni e funzioni principali

- confezionamento bacinelle
- piegatura lamiera
- confezionamento plenum
- taglio laser
- verniciatura

Il mercato italiano di Tecnosystemi è caratterizzato da **relazioni B2B** con rivenditori, distributori, installatori, professionisti e progettisti, raggiunti tramite una rete di agenzie plurimandatarie diffusa sul territorio. All'estero i principali interlocutori sono distributori e installatori, con una relazione commerciale gestita in modo diretto e tramite agenzie plurimandatarie.

Elementi distintivi del modello:

1. QUALITÀ, DESIGN E FUNZIONALITÀ

I prodotti sono sviluppati per semplificare il lavoro di installazione, ridurre criticità operative e migliorare affidabilità e prestazione.

3. CRESCITA PER COMPETENZE

L'evoluzione del modello richiede oggi un dialogo tecnico strutturato con progettisti e termotecnici, sostenuto da cataloghi, supporti e formazione.

2. PRESENZA SUL TERRITORIO

La rete di agenzie e il rapporto con distributori, rivenditori e installatori restano una componente decisiva del posizionamento commerciale.

Continuità generazionale e governance familiare [ESRS 2 – GOV-1]



**Tecnosystemi interpreta la
continuità generazionale come una
leva di evoluzione e rafforzamento
del proprio modello di impresa.**

La governance familiare rappresenta un elemento distintivo di stabilità, presidio diretto e visione di lungo periodo, ma anche un fattore capace di accompagnare il cambiamento organizzativo, manageriale e culturale dell'azienda.

L'ingresso della nuova generazione [ESRS 2-GOV-1]

A tutti gli stakeholder di Tecnosystemi S.p.A. Società Benefit.

"L'ingresso nella governance di Tecnosystemi rappresenta per me un'importante responsabilità e, allo stesso tempo, una straordinaria e sfidante opportunità: contribuire all'evoluzione di un'impresa che nel tempo ha saputo costruire un'identità solida e riconoscibile fondata su una cultura imprenditoriale autentica, un elevato know-how tecnico-produttivo, sulla capacità di innovare e di costruire relazioni di valore con clienti, fornitori, agenti e partner e una visione orientata alla crescita sostenibile e di lungo periodo. Continuità generazionale per me è raccogliere un'eredità interpretandola, rispettandola e trasformandola al contempo in una nuova e coerente fase di sviluppo. La mia sfida è custodire tutti i giorni ciò che Tecnosystemi è oggi preservando i valori che ne hanno guidato la crescita e lo sviluppo e allo stesso tempo avere la capacità di introdurre nuove prospettive, strumenti e modalità operative per affrontare le sfide del futuro.

Il mio obiettivo è contribuire a un percorso di evoluzione che sappia unire tradizione e innovazione, mantenendo saldi i principi e i valori che rappresentano il fondamento di ogni scelta aziendale: integrità, responsabilità, trasparenza, qualità, giustizia, rispetto e valorizzazione del capitale umano.

In questi anni ho lavorato con tutti i team interfunzionali mappando, insieme al board, tutti i processi interni per attuare una trasformazione organizzativa grazie a una revisione strutturale dei flussi, delle procedure e delle politiche aziendali, con l'obiettivo di rendere Tecnosystemi sempre più efficiente, organizzata e snella ad affrontare un contesto e un mercato dinamico ed in continua evoluzione. La digitalizzazione, l'ottimizzazione dei processi interni e l'innovazione tecnologica sono state le leve di questo percorso: abbiamo avviato progetti legati all'intelligenza artificiale e introdotto nuovi strumenti digitali, abbiamo investito in automazione ed infrastrutture, abbiamo riscritto flussi operativi nell'ottica di migliorare la gestione, la collaborazione interfunzionale e la capacità di prendere decisioni consapevoli più rapidamente. Non da ultimo, un'analisi del contesto macroeconomico rappresenta una road map fondamentale in ogni scelta oculata di un imprenditore affinché il rischio, intrinseco in ogni scelta, venga minimizzato il più possibile. Parallelamente, ho promosso una cultura aziendale sempre più attenta all'inclusione, alla valorizzazione delle competenze, allo sviluppo delle persone e alla tutela della genitorialità, avviando il percorso verso una maggiore parità di genere e rafforzando l'attenzione verso il benessere organizzativo che ritengo sia fondamentale per garantire produttività ed efficienza.

Sono fortemente convinta che la sostenibilità di un'impresa si costruisca attraverso la qualità delle relazioni che è in grado di generare con i collaboratori, con i clienti, con i partner, con il territorio e con tutti gli stakeholder che ogni giorno dialogano con Tecnosystemi.

Tali relazioni devono avvenire all'insegna del rispetto, dell'etica e della legalità, condividendo regole e policy. Per questo ho fortemente voluto, nel 2025, l'adozione del Modello 231 e del Codice Etico che è avvenuto grazie a un processo strutturato di assessment, coinvolgendo tutti i primi livelli aziendali. Grazie alla formazione in ambito giuridico acquisita nel tempo per completare il mio ciclo di studi e per passione del diritto, ho coltivato un forte senso di giustizia che significa per me meritocrazia e regole che devono sempre essere temperate dal buon senso.

Ogni giorno cerco dunque di costruire relazioni professionali serie basate sul confronto aperto cercando di superare criticità e resistenze. Parlarsi in trasparenza e in modo gentile è una scelta che spesso mette al bivio le relazioni ma è un rischio che mi sento di affrontare perché penso sia la base solida per costruire rapporti professionali e umani di lunga durata. La mia visione per il futuro nasce dall'equilibrio tra innovazione e identità: continuare a guardare avanti con apertura al cambiamento, senza perdere il legame con la storia e con la cultura familiare che hanno accompagnato la crescita dell'azienda.

La seconda generazione ha l'importante compito di dare continuità a quanto costruito, portando nuova energia, visione e nuove competenze affinché Tecnosystemi possa proseguire il proprio percorso di crescita in modo responsabile, sostenibile e coerente con i valori che da sempre contraddistinguono la nostra identità."

Dottorssa Federica Rigoni
Consigliere Delegato



L'evoluzione del piano strategico nell'era della sostenibilità [ESRS 2 – SBM-1]

"Il mondo imprenditoriale sta attraversando una trasformazione epocale: la globalizzazione, l'emergenza climatica, le crescenti disuguaglianze sociali e la rivoluzione digitale hanno ridefinito il ruolo delle imprese nella società. In questo nuovo scenario, il piano strategico d'impresa si evolve da mero strumento di pianificazione finanziaria a vera e propria bussola per navigare le complesse acque della sostenibilità e della responsabilità sociale.

Il nostro piano strategico integra la sostenibilità in ogni suo aspetto ambientale, sociale e di governance, fornisce una direzione chiara degli obiettivi aziendali e allinea tutti i dipartimenti verso un obiettivo comune.

Il piano strategico è intrinsecamente connesso al bilancio di sostenibilità: mentre quest'ultimo misura e comunica il nostro impatto in termini ambientali, sociali ed economici, il piano strategico integra questi aspetti nella nostra visione a lungo termine. Questa sinergia assicura che la sostenibilità non sia un'aggiunta, ma parte integrante del DNA aziendale, incarnando valori fondamentali quali trasparenza, consapevolezza, concretezza e lungimiranza."

Dottorssa Anna Munari
Amministratore Delegato

Il **Piano Strategico 2024-2027** rappresenta per Tecnosystemi la cornice strategica di medio-lungo periodo che orienta i percorsi di crescita, gli investimenti e l'evoluzione organizzativa dell'azienda. La revisione, attualmente in corso, rappresenta la conferma di un'impostazione che considera il piano uno **strumento vivo**, da mantenere aderente a un mercato segnato da acquisizioni, rapidi mutamenti competitivi e traiettorie di domanda sempre meno lineari. L'aggiornamento diventa quindi espressione di agilità gestionale: la **visione** resta di **lungo periodo**, ma i contenuti vengono riallineati con tempestività alle condizioni del contesto e agli obiettivi già raggiunti da Tecnosystemi.

Le principali scelte industriali confermano una traiettoria coerente con i valori della proprietà familiare. Tecnosystemi ribadisce infatti una crescita per via interna e assume la governance familiare come elemento distintivo di continuità, presidio e responsabilità.

L'investimento nel capitale umano costituisce una componente strutturale di questo disegno. Il piano richiama la necessità di costruire una linea manageriale solida, presidiare le posizioni organizzative strategiche con profili adeguati e introdurre nuove competenze specialistiche a supporto dello sviluppo aziendale. Per Tecnosystemi, infatti, la **crescita industriale** e la **qualità del servizio** non possono essere separate dalla **crescita delle persone**: rafforzare l'organizzazione significa rendere sostenibile nel tempo il modello di business.

Come cambia il business

Da ampiezza a selettività

Meno dispersione su linee marginali e maggiore concentrazione sui business con più potenziale e contenuto tecnico.

Da prodotto a soluzione

Cura della documentazione, manualistica, applicazioni e assistenza tecnica, nelle fasi di pre e post vendita.

Da crescita esterna a crescita per competenze

Sviluppo fondato su autonomia produttiva, internalizzazione e rafforzamento dell'organizzazione.

Impatti, rischi e opportunità nel dialogo con gli Stakeholder

[ESRS 2 – IRO1]
[ESRS 2 – SBM-3]



Stakeholder principali

[ESRS 2 – IRO1]
[ESRS 2 – SBM-2]



Tecnosystemi costruisce e consolida relazioni strutturate e continuative con tutti e tutte gli stakeholder che gravitano attorno alla propria attività: personale dipendente, clienti, agenti, fornitori, comunità locale, associazioni e istituti finanziari.

L'Azienda si impegna a promuovere un dialogo costante e autentico, che non si esaurisce nella sola rendicontazione, ma contribuisce a orientare le scelte strategiche e rappresenta uno dei pilastri del suo modello di business come Società Benefit.

La qualità delle relazioni con i propri portatori di interesse è, per Tecnosystemi, una dimensione strutturale del modello di business. In quanto Società Benefit, l'azienda prende in considerazione gli impatti delle proprie decisioni su tutti i soggetti coinvolti, interni ed esterni, e costruisce con loro un dialogo continuo, trasparente e differenziato.

Nel 2025, il **coinvolgimento degli stakeholder** è stato strutturato attraverso una serie di attività di scambio con i vari interlocutori di Tecnosystemi quali webinar, incontri, workshop, interviste individuali e survey rivolte a clientela, banche, aziende fornitrici, personale dipendente, associazioni ed enti del territorio. I risultati di questo processo sono la base per le scelte strategiche dell'azienda e per l'orientamento delle sue scelte future, e costituiscono il fondamento su cui si struttura il presente Report di Sostenibilità.



Personale dipendente

Le persone che lavorano in Tecnosystemi rappresentano il primo e più rilevante gruppo di stakeholder. Il coinvolgimento interno si sviluppa attraverso strumenti diversificati che rafforzano il senso di appartenenza e la condivisione degli obiettivi aziendali: dagli schermi digitali negli uffici e nei plant produttivi, ai momenti dedicati di condivisione, fino agli eventi istituzionali di confronto e convivialità.

Nel tempo, l'Azienda ha strutturato un sistema di valorizzazione del personale fondato su un piano welfare articolato, che include prestazioni sanitarie, flessibilità oraria, borse di studio e tutela della genitorialità. L'avvio della certificazione per la Parità di Genere nel 2025 e la costituzione del relativo Comitato rafforzano ulteriormente l'impegno verso un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e privo di discriminazioni.

Al 31 dicembre 2025 l'organico conta 194 persone, con una crescita significativa negli ultimi due anni. L'intera popolazione aziendale è stata coinvolta nell'analisi di materialità attraverso un questionario sulle tematiche rilevanti, contribuendo in modo determinante alla definizione delle priorità alla base del presente report.



Clienti

Tecnosystemi si relaziona a questo primario gruppo di stakeholder attraverso strumenti e canali commerciali diversificati, quali un catalogo di oltre 7.000 articoli che permette di soddisfare i bisogni dei diversi target di clienti, un servizio customer care strutturato che si suddivide in preventivazione e after sales, la progressiva digitalizzazione del servizio clienti e un supporto costante e capillare sul territorio grazie alla presenza di agenzie dedicate. Il questionario di customer satisfaction, aggiornato nel 2025 con domande specifiche sulla sostenibilità, e le survey post visita clienti, sono i canali attraverso cui Tecnosystemi raccoglie il feedback dei propri clienti e lo integra nei processi decisionali aziendali. I risultati vengono periodicamente portati all'attenzione degli organi di indirizzo.

Questo segmento conta più di 2.500 attori, tra Italia ed estero. Le attività di stakeholder engagement per il 2025 hanno previsto webinar informativi che hanno trattato le tematiche di sostenibilità e le ultime progettualità di Tecnosystemi a riguardo. Gli incontri sono stati svolti con la partecipazione della forza commerciale di Tecnosystemi e il supporto di professionisti esperti sulle tematiche di sostenibilità, oltre che in presenza della Sustainability Manager Manuela Spadotto. A seguito di questi webinar è stato richiesto a tutti i partecipanti, sia per il segmento italiano che per il segmento estero, di compilare il questionario per il monitoraggio delle risultanze all'interno dell'analisi di materialità.



Agenti

Tecnosystemi, negli anni, ha costruito relazioni consolidate, basate sulla fiducia e sulla crescita condivisa, con agenzie presenti sul territorio italiano e estero. Tecnosystemi collabora ad oggi con 64 agenzie. Gli agenti sono costantemente formati e informati sulle novità e sulle progettualità aziendali grazie anche alla condivisione di obiettivi di crescita comuni. Questo cluster è stato coinvolto nell'analisi di materialità 2025, alla stregua dei clienti.



Progettisti termotecnici e studi tecnici

Questo cluster conta figure quali: progettisti termotecnici, architetti e interior designer. Tale segmento rappresenta la principale evoluzione strategica nella mappa degli stakeholder di Tecnosystemi nel biennio 2025–2026 poiché sta acquisendo un peso crescente nelle scelte di prodotto, con esigenze nuove che vertono sul mondo di costruzioni ad alta qualità, riqualificazione energetica degli edifici e segmenti residenziali con attenzione a comfort ed elementi di design.

La risposta di Tecnosystemi a questo cambiamento è strutturata e multidimensionale. A partire dal nuovo Catalogo Progettisti 2026, con documentazione tecnica certificata e dati EPD integrati, è stato creato il primo strumento dedicato a questo segmento. Inoltre, l'inaugurazione del TS Hub, avvenuta il 16 dicembre 2025, in collaborazione con l'Interior Designer Andrea Castrignano, vuole rimarcare la volontà di creazione di uno spazio fisico di dialogo con progettisti e progettiste in cui i sistemi HVAC di Tecnosystemi sono integrati nell'architettura e dimostrano le proprie prestazioni in condizioni reali.



Fornitori

Il parco fornitori di Tecnosystemi vede la presenza di soggetti storici, con cui Tecnosystemi ha sviluppato e consolidato relazioni negli anni. Il rapporto con i fornitori è in trasformazione. Storicamente orientato alla gestione operativa degli acquisti basata su variabili come qualità, prezzo e tempi di consegna, si sta evolvendo verso un modello in cui i criteri ESG entrano a pieno titolo nella valutazione e nella selezione.

Nel 2025 è stato avviato il primo progetto strutturato di integrazione dei criteri di sostenibilità nella valutazione dei fornitori. L'obiettivo che l'azienda si è prefissata è quello di costruire un sistema di vendor rating che vada oltre le metriche tradizionali e sia in grado di coinvolgere la catena del valore verso gli obiettivi di sostenibilità che guidano le scelte strategiche aziendali. La survey ESG estesa ai fornitori è in fase di finalizzazione, con lancio previsto nel 2026.



Comunità locale, territorio e nuove generazioni

Il legame con il territorio rappresenta un elemento centrale nella visione di Tecnosystemi, che promuove un dialogo costante con la comunità locale.

L'azienda sostiene numerose realtà di varia natura: associazioni specializzate nella ricerca e nella prevenzione sanitaria e tumorale, associazioni e cooperative sociali specializzate in progetti di inclusione e pari opportunità, riuso creativo, società sportive territoriali, associazioni culturali per la formazione, l'informazione, la tutela e la promozione del territorio.

Inoltre, l'adesione in qualità di founder, all'Associazione Parco Industriale Prealpi Trevigiane, promossa per la riqualificazione dell'area industriale compresa tra i Comuni di Vittorio Veneto e Conegliano, conferma una visione orientata allo sviluppo sostenibile dell'intero ecosistema industriale e territoriale.

Anche gli enti e le associazioni locali sono stati coinvolti nell'analisi di materialità attraverso momenti di confronto e questionari dedicati, con l'obiettivo di integrare prospettive e priorità condivise nel percorso di crescita dell'azienda.



Istituti di credito e interlocutori finanziari

Il dialogo con istituti di credito e interlocutori finanziari rappresenta per l'azienda un elemento strategico di crescente rilevanza. La disponibilità di documentazione ESG strutturata da parte di Tecnosystemi influenza la qualità delle relazioni con gli istituti finanziari, che sempre più spesso integrano criteri di sostenibilità nella valutazione del merito creditizio e nelle condizioni di accesso al credito. La sostenibilità non è più considerata solamente un tema strettamente etico, ma diventa una variabile che influenza strutturalmente dimensioni come gli indicatori di rischio e le prospettive di continuità aziendale. Gli istituti bancari stanno quindi implementando in maniera crescente la consapevolezza anche su queste tematiche.

Tecnosystemi ha avviato momenti di confronto strutturato con gli istituti bancari nell'ambito del processo di doppia materialità, raccogliendo contributi e priorità ESG che hanno supportato la definizione delle linee strategiche rendicontate nel presente bilancio.

Analisi di materialità

[ESRS 2 – SBM-3]

[ESRS 2 – IRO-1]



La rendicontazione di sostenibilità di Tecnosystemi si fonda su un'analisi strutturata degli Impatti, Rischi e Opportunità (IRO) associati alle attività aziendali lungo l'intera catena del valore.

Questo approccio consente di identificare le tematiche ESG con maggiore rilevanza sia per l'organizzazione sia per i propri portatori di interesse, orientando le scelte strategiche e gli investimenti in modo coerente con il profilo di rischio e con le finalità di beneficio comune dichiarate nello Statuto.

Tecnosystemi ha adottato per il terzo anno consecutivo il principio della **doppia materialità**, che richiede di valutare la rilevanza delle tematiche secondo due prospettive fondamentali:

MATERIALITÀ D'IMPATTO

Considera gli effetti positivi e negativi che Tecnosystemi può generare lungo la propria catena del valore, ambiente, economia e persone, valutando sia gli impatti già manifesti sia quelli potenziali.

MATERIALITÀ FINANZIARIA

Analizza i rischi e le opportunità che le tematiche ESG possono generare sulla performance economica e sulla capacità dell'azienda di perseguire i propri obiettivi strategici nel medio e lungo periodo.

Questa scelta, conforme agli standard ESRS, non è imposta da obblighi normativi per imprese delle dimensioni di Tecnosystemi: rappresenta una **scelta di qualità e trasparenza** che l'organizzazione ha deciso di mantenere anche a fronte del progressivo rinvio degli obblighi CSRD per le PMI. Il processo di **stakeholder engagement** che alimenta l'analisi di doppia materialità è stato strutturato con un **approccio partecipativo** multicanale e multi-segmento, articolato come descritto di seguito.

Mappatura delle tematiche significative

La mappatura delle tematiche materiali per l'azienda ha coinvolto, oltre alla proprietà e al management, le figure interne in rappresentanza di tutte le principali funzioni aziendali: dalla Direzione alle Operations, dall'HR alla Qualità, dall'Ufficio Tecnico al Commerciale e al Marketing. Queste figure hanno partecipato a interviste individuali per la valutazione preliminare delle tematiche percepite come più significative per il business.

Questa fase interna ha prodotto la lista di priorità tematiche. Per l'anno 2025, il perimetro di analisi comprende dodici aree, aggiornate rispetto all'esercizio precedente per riflettere l'evoluzione del contesto normativo e delle aspettative degli stakeholder:



Le tematiche individuate sono state successivamente approfondite attraverso la **mappatura degli impatti, dei rischi e delle opportunità (IRO)** associati alle attività aziendali lungo la catena del valore. Per ciascuna area sono stati identificati impatti positivi e negativi, reali e potenziali, nonché i principali rischi e opportunità in grado di influenzare la capacità dell'organizzazione di creare valore nel tempo. Questo insieme di elementi ha costituito la base delle attività di stakeholder engagement e della successiva valutazione delle priorità all'interno dell'analisi di doppia materialità. Le attività di coinvolgimento hanno previsto alcune fasi di interlocuzione, sia con figure interne a Tecnosystemi, che con figure esterne all'impresa.

Le fasi di valutazione interna hanno visto la collaborazione di figure organizzative chiave e questionari sottoposti all'intera popolazione aziendale, composta sia dal personale impiegatizio che produttivo. Il coinvolgimento è avvenuto attraverso un questionario per la valutazione delle tematiche di materialità, con l'obiettivo di integrare la prospettiva di chi opera quotidianamente nei processi produttivi e organizzativi.

La fase di valutazione esterna ha previsto la suddivisione degli stakeholder nei seguenti cluster:

CLIENTI ITALIA ED ESTERO

Il coinvolgimento di questo segmento ha previsto webinar informativi dedicati, in cui sono stati illustrati i criteri di materialità e i principali aggiornamenti delle iniziative di sostenibilità dell'azienda. A seguito dei webinar tutti i partecipanti sono stati invitati a compilare il questionario per la valutazione delle tematiche ESG rilevanti.

FORNITORI E VALUE CHAIN

I fornitori sono stati coinvolti attraverso la somministrazione di un questionario di valutazione della performance ESG (maggiori dettagli presenti nella sezione di vendor rating). Le risposte fornite sono state utilizzate per definire la rilevanza d'impatto da attribuire ai temi specifici.

COMUNITÀ LOCALE, ASSOCIAZIONI ED ISTITUZIONI

Questo segmento è stato coinvolto attraverso sessioni di dialogo diretto, tramite incontri e focus group con enti e associazioni del territorio. Anche in questo caso, al termine dell'incontro con spunti di dialogo e riflessione di alto rilievo, i partecipanti hanno provveduto a compilare un questionario quantitativo per la valutazione delle tematiche ESG.

ISTITUTI BANCARI

Per quanto riguarda gli istituti di credito, gli incontri per la valutazione delle priorità in materia di sostenibilità si sono svolti tramite interviste individuali strutturate che hanno visto la partecipazione dei referenti ESG degli istituti di riferimento. Gli incontri sono stati svolti con una modalità partecipata che ha permesso di tracciare le priorità ESG in modo approfondito e avviare un confronto estremamente prezioso per entrambe le parti.

Elaborazione dei risultati

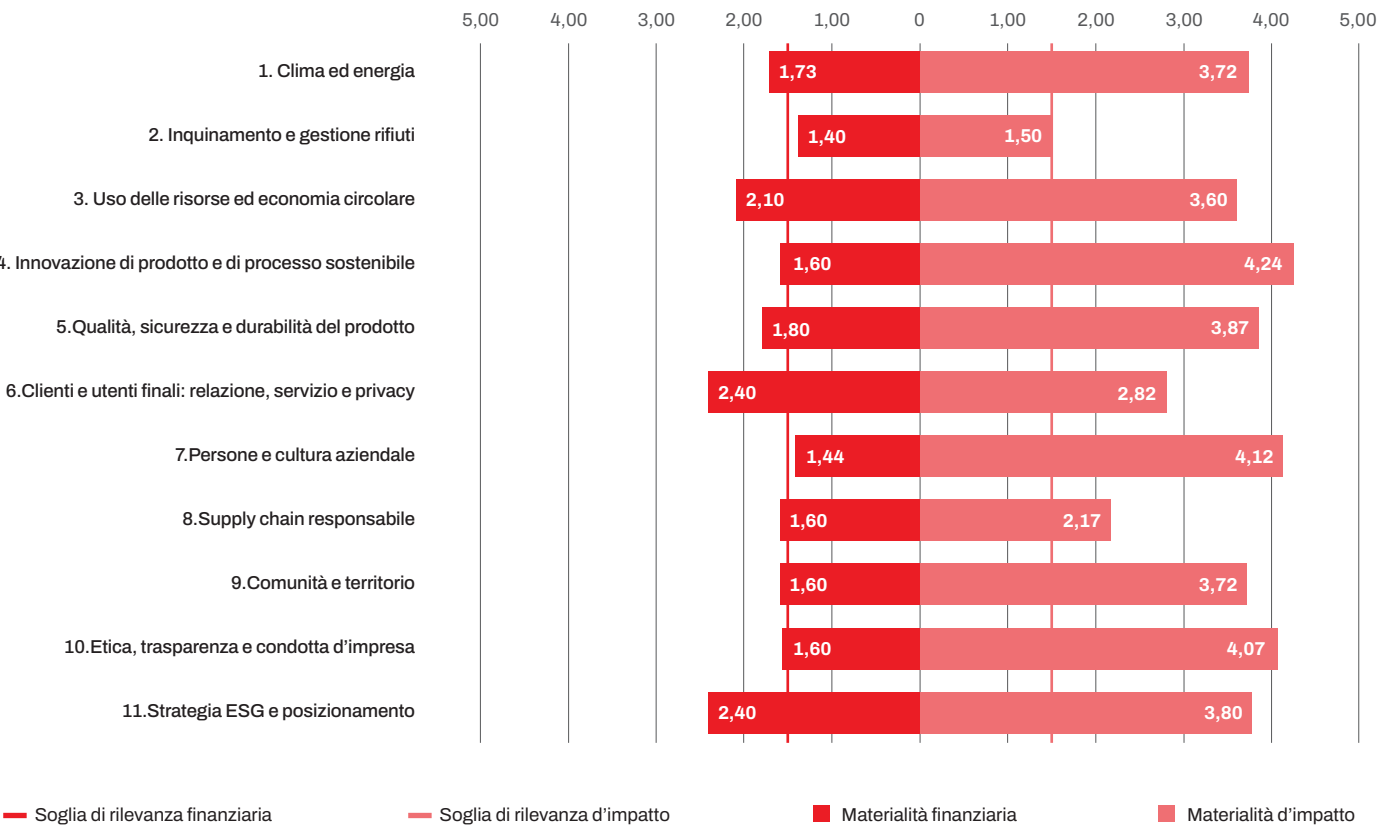
La valutazione della materialità d'impatto è stata costruita a partire dai questionari somministrati agli stakeholder interni ed esterni coinvolti nel processo. Nel caso degli impatti già manifesti è stato valutato direttamente il livello di rilevanza, mentre per gli impatti potenziali sono stati considerati sia l'effetto atteso sia la probabilità di accadimento, al fine di ottenere una valutazione proporzionata alla concreta possibilità che l'impatto si manifesti.

Le valutazioni raccolte sono state successivamente aggregate per ciascuna area tematica, determinando il livello di materialità d'impatto associato a ogni tema.

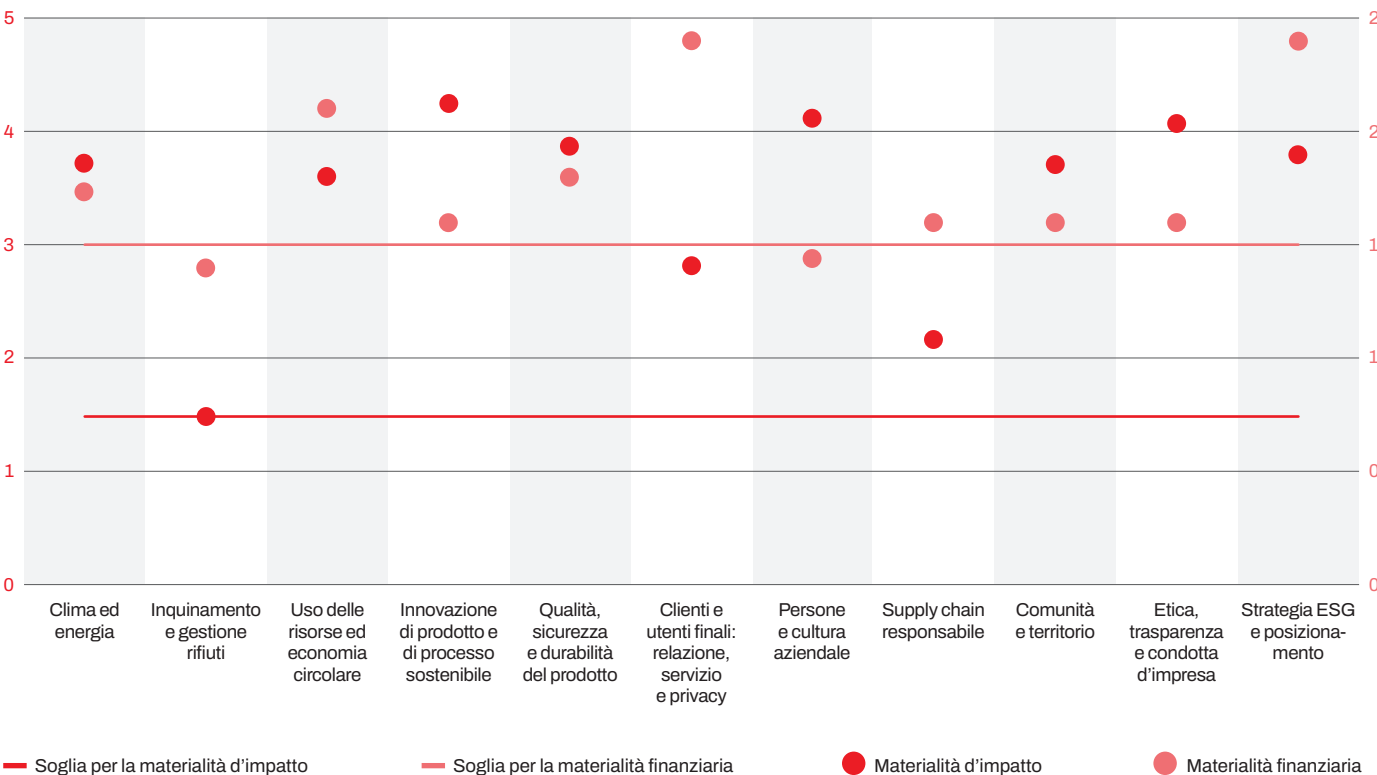
La materialità finanziaria è stata invece sviluppata attraverso l'analisi dei principali rischi e delle opportunità legati alle tematiche di sostenibilità. Per ciascun elemento sono stati valutati l'effetto potenziale sui risultati economici dell'azienda e la relativa probabilità di accadimento. Le valutazioni sono state definite e validate con il coinvolgimento della funzione Finance & Administration, al fine di garantirne la coerenza con il contesto economico-finanziario e con la pianificazione strategica di Tecnosystemi.

Le valutazioni raccolte da tutti i segmenti di stakeholder sono state aggregate e ponderate per costruire la matrice di materialità che orienta le priorità di rendicontazione del presente bilancio e le scelte strategiche per il triennio 2026–2028. Le tematiche risultanti dall'analisi — impatti, rischi e opportunità sono state valorizzate e rendicontate secondo le risultanze e sono rappresentate nei grafici nella pagina a seguire.

Materialità finanziaria vs d’impatto



Doppia materialità



Le rilevanze più significative per i nostri Stakeholder [ESRS 2 – SBM-3]

Nel complesso, i temi che registrano i livelli di rilevanza più elevati sono:

- **etica, trasparenza e condotta d'impresa**
- **innovazione di prodotto e di processo sostenibile**
- **persone e cultura aziendale**

Questi temi confermano come gli stakeholder riconoscano l'importanza di una crescita industriale fondata su principi di correttezza, innovazione e sviluppo responsabile. In particolare, il tema dell'etica e della trasparenza risulta tra i più rilevanti per tutte le categorie analizzate, raggiungendo i valori più elevati presso la comunità locale e la clientela, a testimonianza della crescente attenzione verso la qualità della governance aziendale e l'affidabilità delle organizzazioni con cui si entra in relazione.

La lettura di queste rilevanze poggia su una base di ascolto ampia e articolata, che ha raccolto le valutazioni di tutte le principali categorie di portatori di interesse: la numerosità e la varietà dei contributi conferiscono ai risultati una solidità che supera la percezione del singolo segmento, consentendo di distinguere le priorità realmente trasversali da quelle proprie di specifiche categorie.

La **comunità locale** attribuisce particolare rilevanza ai temi legati al territorio, alla governance e all'innovazione sostenibile, evidenziando l'aspettativa che un'impresa radicata nel contesto locale contribuisca allo sviluppo economico del territorio e, al tempo stesso, alla creazione di valore sociale e ambientale.

Sul fronte interno, **i collaboratori e le collaboratrici** Tecnosystemi manifestano una forte sensibilità verso le tematiche relative alle persone e alla cultura aziendale, all'innovazione, all'etica d'impresa e all'utilizzo efficiente delle risorse, riflettendo una visione che collega la competitività aziendale alla qualità dell'ambiente di lavoro e alla capacità di evolvere attraverso processi organizzativi e tecnologici innovativi. Il confronto tra personale produttivo e impiegatizio restituisce una lettura sostanzialmente allineata, con scostamenti contenuti: entrambe le componenti riconoscono come prioritari la cultura aziendale, il presidio etico e la chiarezza dei comportamenti attesi. Tale convergenza rafforza la centralità del capitale umano quale fattore abilitante della sostenibilità e conferma come gli aspetti organizzativi e il clima aziendale siano percepiti come determinanti per il benessere lavorativo e per la solidità del modello di crescita.

Dal lato del mercato, sia **i clienti italiani** sia quelli **esteri** attribuiscono elevata importanza all'etica aziendale, alla strategia ESG e all'innovazione di prodotto e di processo, con un allineamento sostanziale anche sulla qualità, sicurezza e durabilità dei prodotti. L'analisi comparata evidenzia tuttavia una diversa enfasi sul posizionamento e sulla relazione: il mercato italiano tende a valorizzare maggiormente il posizionamento ESG dell'azienda come elemento distintivo, mentre la clientela estera attribuisce una rilevanza relativamente più alta alla qualità della relazione, del servizio e della gestione del rapporto con l'utente finale, coerentemente con la crescente richiesta di affidabilità e trasparenza lungo le filiere internazionali. La sostenibilità si conferma dunque un asset riconosciuto lungo tutte le filiere, con una capacità di tradursi in leva commerciale che varia in funzione dei contesti. Rilevanza significativa assumono anche i temi della supply chain responsabile e della strategia ESG.

Gli **istituti di credito** coinvolti collocano ormai la valutazione ESG all'interno della cornice del rischio creditizio e della continuità aziendale, con crescente attenzione ai piani di decarbonizzazione, alla misurazione delle emissioni Scope 3 e al peso della componente sociale.

Nel loro insieme, i risultati mostrano una significativa coerenza tra le priorità espresse dai diversi stakeholder e gli indirizzi strategici perseguiti da Tecnosystemi. Le differenze osservate riguardano soprattutto la diversa intensità con cui i singoli temi vengono percepiti a seconda del punto di osservazione, più che la direzione di fondo delle priorità. Le tematiche maggiormente valorizzate riflettono una **visione della sostenibilità che integra innovazione, qualità delle relazioni, sviluppo delle persone e solidità della governance**.

Il dialogo con gli stakeholder

Il canale progettisti come scelta strategica [ESRS 2-SBM-2]



Il rapporto tra sostenibilità e mercato si misura anche nella capacità di parlare con chi il mercato lo orienta. Tecnosystemi ha scelto di investire sul canale dei progettisti in un processo di evoluzione coerente con la propria identità di Società Benefit.

Negli ultimi anni il mercato HVAC ha conosciuto una trasformazione profonda: accanto al canale distributivo tradizionale, progettisti e termotecnici sono diventati interlocutori rilevanti nelle scelte sui sistemi impiantistici, rendendo sempre più centrale il ruolo degli impianti all'interno del progetto architettonico. Si sta superando una visione puramente tecnica a favore di un approccio integrato e progettuale, dove vengono richiesti documentazione tecnica approfondita, casi d'uso verificabili e nascono requisiti nelle dimensioni del design architettonico e del comfort abitativo.

Tecosystemi ha risposto a questo cambiamento costruendo un presidio strutturato del canale dei progettisti, un'azione che risulta una naturale evoluzione del modello di business dell'impresa, che da produttore di accessori HVAC è in grado di diventare anche partner tecnico per chi progetta e realizza ambienti.

L'aspetto maggiormente rilevante di questa evoluzione è il lancio da parte di Tecnosystemi del **Catalogo Progettisti 2026**, uno strumento dedicato che rompe con la logica del catalogo commerciale tradizionale. Pensato per rispondere alle esigenze specifiche di chi lavora nella progettazione impiantistica e architettonica, il catalogo organizza l'offerta Tecnosystemi per applicazione, fornisce dati tecnici certificati, include le informazioni ambientali di prodotto come le EPD ottenute, e propone un linguaggio capace di mettere in connessione prestazione del prodotto, qualità dell'aria, efficienza energetica e integrazione nel progetto.

A rafforzare questa traiettoria di Tecnosystemi, è la collaborazione nata con Andrea Castrignano, Interior Designer tra i più autorevoli interpreti del dialogo tra tecnica, design e benessere abitativo, che nel 2025 è diventato Ambassador di Tecnosystemi. Il suo ruolo diviene integrato nell'approccio culturale e progettuale dell'azienda: Castrignano è infatti il narratore esterno della visione dell'azienda, capace di tradurre il know-how tecnico in contenuti autorevoli e riconoscibili per il mondo della progettazione.

Come ha dichiarato lo stesso Castrignano:

“ Nel progetto contemporaneo non esistono più elementi secondari. Gli impianti non sono un vincolo tecnico da nascondere, ma una componente strutturale dell'architettura. ”

In questa prospettiva, la collaborazione con Tecnosystemi porta al centro del processo progettuale comfort, qualità dell'aria e benessere, intesi come dimensioni misurabili e integrabili fin dalle prime fasi del progetto. A partire dal 2026, Castrignano condurrà anche la terza stagione del podcast “Aria a regola d'arte”, aprendo il dialogo con gli stakeholder esterni — architetti, progettisti e installatori — che ogni giorno trasformano in realtà la visione di Tecnosystemi.



TS Hub come strumento di stakeholder engagement [ESRS 2--SBM-2]

Nel 2025 Tecnosystemi ha inaugurato il **TS HUB** presso la sede di Vittorio Veneto, dando forma a una nuova **domus esperienziale** concepita come luogo di relazione, formazione e racconto dell'identità aziendale. Il progetto nasce dalla volontà di rendere fisicamente accessibile il modo in cui l'azienda integra ricerca, sostenibilità, design, qualità tecnica e responsabilità sociale, trasformando la visita in un'esperienza capace di mettere in connessione prodotto, cultura d'impresa e aspettative degli stakeholder.

La domus esperienziale è stata progettata insieme ad Andrea Castrignano, Interior Designer e voce autorevole in materia di design del benessere abitativo. L'inaugurazione e l'apertura al pubblico del TS HUB si sono svolte il 16 dicembre 2025, in occasione della riunione agenti, che ha rappresentato il primo momento ufficiale di attivazione dello spazio. L'evento ha coinvolto complessivamente circa 200 persone, confermando fin dall'avvio la funzione dell'Hub come luogo di incontro tra azienda, rete commerciale e stakeholder della filiera. Nel perimetro 2025, questo evento costituisce il primo e unico appuntamento realizzato all'interno del nuovo spazio, assumendo quindi un valore particolare: non soltanto inaugurale, ma anche simbolico rispetto al cambio di passo nella modalità con cui Tecnosystemi intende costruire relazione, formazione e coinvolgimento.

Il TS HUB è stato progettato come un ambiente di scoperta e confronto. Il percorso valorizza l'identità aziendale attraverso pareti esperienziali dedicate alla storia, ai valori e alla traiettoria di sviluppo della Società; rende leggibile l'impegno ESG mediante contenuti, numeri ed evidenze; e presenta le soluzioni Tecnosystemi in ambienti reali, secondo la logica della casa-esempio, in cui impianti, architettura, comfort e qualità dell'abitare dialogano in modo integrato. A questa dimensione si affiancano spazi di relazione e formazione come area workshop, tavoli di lavoro, postazioni per consulenze e connessioni con gli strumenti digitali aziendali, questi spazi trasformano l'esperienza di visita in un momento di aggiornamento tecnico, confronto applicativo e continuità di relazione.



Sotto il profilo dello stakeholder engagement, il TS HUB assume una funzione particolarmente rilevante perché consente a Tecnosystemi di superare una comunicazione fondata sulla sola presentazione del prodotto. Lo spazio abilita infatti una relazione più diretta e qualificata con i diversi interlocutori della filiera: agenti, rivenditori, installatori, progettisti e architetti, enti, istituzioni e la comunità circostante. Per la rete commerciale e i rivenditori, l'Hub diventa uno strumento di rafforzamento della proposta di valore, perché mette a disposizione argomentazioni, casi d'uso e contenuti utili a comunicare meglio le soluzioni Tecnosystemi al mercato.

Per installatori e progettisti, rappresenta invece un luogo in cui approfondire le caratteristiche tecniche dei sistemi, comprenderne le applicazioni reali e confrontarsi con l'azienda su esigenze operative, progettuali e prestazionali. Questa funzione diventerà ancora più centrale nel 2026, anno in cui il TS HUB entrerà nella fase di piena operatività. Per il nuovo esercizio si stima un'affluenza di circa 500 visitatori, suddivisi tra diversi cluster di stakeholder: architetti, progettisti, installatori e rivenditori. Parallelamente, sono previsti complessivamente 30 corsi formativi, a conferma della volontà di utilizzare lo spazio come vera infrastruttura di formazione tecnica, aggiornamento professionale e dialogo continuativo con il mercato.

In questa prospettiva, il TS HUB si configura come un'estensione concreta del modello relazionale di Tecnosystemi. Non è soltanto un luogo fisico, ma uno strumento attraverso cui l'azienda rende visibile la propria capacità di accompagnare la filiera: dalla conoscenza del prodotto alla comprensione delle sue applicazioni, dalla relazione commerciale alla formazione, dalla comunicazione dei valori ESG alla costruzione di partnership più solide e consapevoli. Il valore del progetto risiede proprio in questa capacità di mettere insieme dimensione tecnica, esperienza diretta e coinvolgimento degli stakeholder, rafforzando il posizionamento di Tecnosystemi come interlocutore qualificato per il mondo HVAC, per la progettazione e per l'evoluzione sostenibile degli ambienti costruiti.



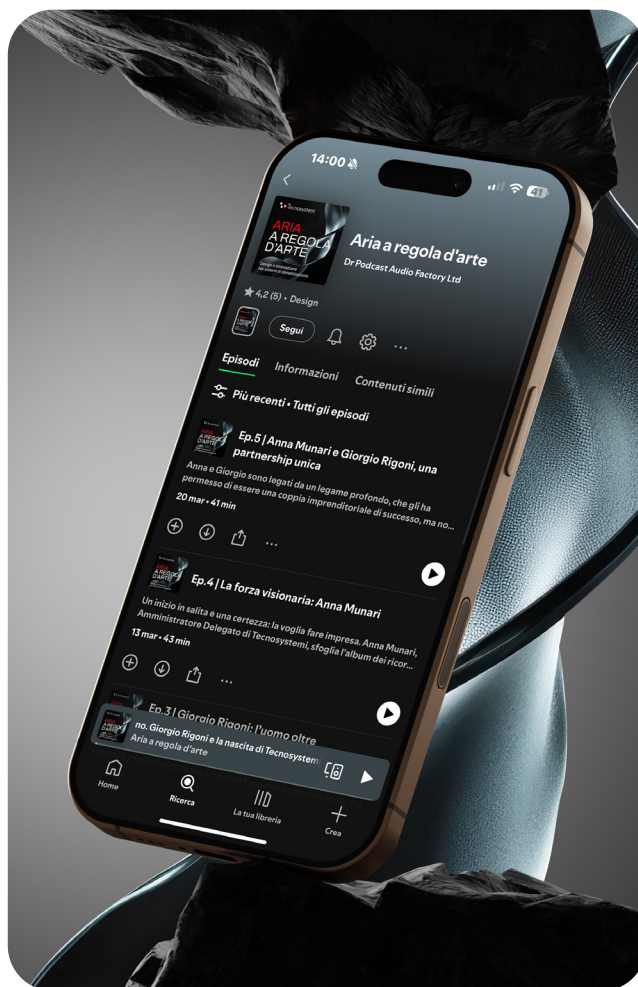
Podcast “Aria a regola d’arte” come strategia di stakeholder engagement [ESRS 2 – SBM-2]

Nel 2025 Tecnosystemi ha rafforzato il proprio percorso di comunicazione e stakeholder engagement attraverso il **podcast “Aria a regola d’arte”**, concepito come **spazio di racconto identitario, ascolto e relazione**. Il progetto nasce dalla volontà di rendere più accessibile e riconoscibile il modo in cui l’azienda interpreta la propria crescita: una crescita fondata su visione imprenditoriale, continuità familiare, cultura del prodotto, attenzione alle persone e capacità di innovare senza perdere il legame con la propria storia. La scelta del formato podcast risponde a una logica precisa. In un contesto in cui la relazione con gli stakeholder non si esaurisce più nei canali istituzionali, Tecnosystemi ha individuato nell’ascolto un linguaggio coerente con il proprio modo di costruire fiducia. Il podcast consente infatti di dare voce diretta alle persone, ai valori e alle competenze che stanno dietro l’organizzazione. In questa prospettiva, ‘Aria a regola d’arte’ diventa uno strumento di engagement perché permette agli stakeholder di entrare nel mondo Tecnosystemi, comprenderne le scelte e riconoscerne la cultura.

La prima stagione ha rappresentato il punto di partenza del percorso. Il focus è stato posto sulla visione imprenditoriale, sull’identità aziendale che ha accompagnato la crescita di Tecnosystemi nel tempo. Attraverso il racconto della governance e delle figure che hanno guidato lo sviluppo dell’impresa, il podcast ha reso comunicabile la continuità tra storia familiare, responsabilità d’impresa, capacità industriale e prospettiva di lungo periodo. La prima stagione si rivolge quindi in particolare agli stakeholder istituzionali, ai partner, al sistema territoriale e alla filiera che guarda a Tecnosystemi come impresa familiare, realtà manifatturiera e organizzazione in evoluzione.

I dati disponibili confermano la capacità del progetto di intercettare un pubblico interessato non solo ai prodotti, ma anche alla cultura d’impresa che sostiene il posizionamento di Tecnosystemi. Nel 2025 gli episodi della prima stagione hanno registrato su YouTube risultati compresi tra 11.260 e 16.019 ascolti: “Le radici di un sogno” ha raggiunto 15.187 ascolti, “La bellezza funzionale” 16.019, l’episodio dedicato a Giorgio Rigoni 11.984, “La forza visionaria” 11.260 e l’episodio con Anna Munari e Giorgio Rigoni 13.869. A questi dati si affiancano 284 ascolti complessivi sulle piattaforme audio nel periodo febbraio-marzo 2025.

La prevalenza del canale video mostra, inoltre, che il podcast opera come formato multicanale, capace di adattarsi alle modalità di fruizione degli stakeholder e di rafforzare la presenza online dell’azienda. Anche il profilo del pubblico restituisce indicazioni utili per la lettura del progetto: la fascia 45-64 anni rappresenta il 58,69% degli spettatori e la distribuzione di genere risulta equilibrata, con il 54,8% di uomini e il 45,2% di donne.



La stagione 2025, in sintesi

Focus narrativo	Target prioritario	Risultati Youtube	Piattaforme audio	Valore ESG
Governance, identità, continuità familiare e visione imprenditoriale.	Stakeholder istituzionali, territorio, partner, filiera e interlocutori interessati alla solidità dell'impresa.	Cinque episodi con ascolti compresi tra 11.260 e 16.019.	284 ascolti complessivi nel periodo febbraio-marzo 2025.	Il podcast rende visibile la relazione tra cultura d'impresa, governance, responsabilità e modello di sviluppo.

A partire dal 2026, il progetto è destinato a evolvere con una seconda stagione dedicata alle prime linee del management. Il passaggio dalla governance alle funzioni aziendali consente di ampliare il perimetro del racconto: non più soltanto la visione della proprietà e del vertice, ma anche il modo in cui quella visione viene tradotta ogni giorno in processi, metodo, qualità, accoglienza, formazione, ordine, identità e cura del dettaglio.

Questa evoluzione rafforza il valore del podcast come strumento di stakeholder engagement interno ed esterno. Internamente, dare voce alle prime linee significa riconoscere il ruolo delle persone che guidano processi e team, rafforzando senso di appartenenza e responsabilità diffusa. Verso l'esterno, il racconto del management comunica affidabilità organizzativa, solidità operativa e capacità dell'azienda di crescere attraverso competenze sempre più strutturate.

La traiettoria futura prevede inoltre un ulteriore orientamento verso il mondo dei progettisti, individuato da Tecnosystemi come canale tecnico e commerciale strategico. In questo caso, il podcast potrà assumere una funzione ancora più mirata alla costruzione di un dialogo qualificato con figure professionali che valutano soluzioni, performance, qualità dell'aria, comfort, installabilità e sostenibilità come dimensioni tra loro connesse.

Fase del progetto	Target prioritario	Lettura strategica
Stagione 1 2025	Stakeholder istituzionali, territorio, partner e filiera.	Racconta governance, identità, continuità familiare e visione imprenditoriale.
Stagione 2 2026	Stakeholder interni, prime linee, filiera e mercato.	Porta il racconto dentro l'organizzazione e valorizza le competenze manageriali e operative.
Evoluzione progettisti 2026	Progettisti, installatori qualificati e comunità tecniche.	Rafforza il dialogo con un target tecnico e commerciale strategico per le soluzioni HVAC.

Presenza fiere: Key Energy e MCE [ESRS 2 – SBM-2]

Nel corso del 2025 Tecnosystemi ha partecipato a otto manifestazioni fieristiche nazionali e internazionali di settore, confermando una presenza continuativa nei principali eventi di riferimento per il mercato HVAC, energetico, impiantistico e dell'edilizia ad alta efficienza. La partecipazione fieristica rappresenta una leva strategica di relazione con il mercato: uno spazio di incontro diretto con partner e operatori della filiera, utile a rafforzare il dialogo e consolidare il posizionamento dell'azienda.

Fiera	Luogo e periodo	Focus prevalente
BAU	Monaco di Baviera - Gennaio 2025	Edilizia, architettura e sistemi costruttivi
Klimahouse	Bolzano - Febbraio 2025	Efficienza energetica e sostenibilità degli edifici
KEY - The Energy Transition Expo	Rimini - Marzo 2025	Transizione energetica, rinnovabili ed efficienza
ISH	Francoforte - Marzo 2025	HVAC, acqua ed energia negli edifici
Heat Pumps	Aprile 2025	Pompe di calore e decarbonizzazione dei consumi
Intersolar Europe	Monaco di Baviera - Maggio 2025	Solare, fotovoltaico e filiera energetica
Installer Show	Birmingham - Giugno 2025	Installazione, impiantistica e rinnovabili
Elemental London	Londra - Novembre 2025	Ambiente costruito, consumi energetici ed emissioni

La partecipazione a questi eventi ha rappresentato un elemento strategico all'interno delle attività commerciali e di sviluppo del business. Le fiere hanno permesso a Tecnosystemi di rafforzare le proprie **relazioni**, favorendo **confronti diretti** su tematiche quali: esigenze applicative, aspettative di qualità, facilità e versatilità di installazione, efficienza, affidabilità e sostenibilità delle soluzioni proposte. In questa prospettiva, la fiera diventa anche uno strumento di stakeholder engagement: un contesto in cui ascoltare il mercato, raccogliere feedback qualificati, intercettare tendenze tecnologiche e trasformare il dialogo con la filiera in input utili per le strategie commerciali, di comunicazione e di sviluppo prodotto.

La presenza continuativa nei principali appuntamenti di settore ha inoltre sostenuto le attività di brand positioning, rafforzando l'immagine di Tecnosystemi come interlocutore tecnico, innovativo e riconoscibile nei mercati dell'HVAC, dell'efficienza energetica e dell'impiantistica evoluta. La scelta di presidiare fiere diverse per geografia, target e contenuto fa fede ad una strategia commerciale sempre più orientata alla costruzione di relazioni qualificate: dal dialogo con installatori e distributori fino al confronto con progettisti, operatori energetici e stakeholder internazionali. In questo senso, la partecipazione fieristica si inserisce pienamente nel modello relazionale dell'azienda, contribuendo a rendere visibile la sua capacità di unire **produzione Made in Italy, innovazione tecnica, attenzione al mercato e lettura responsabile delle trasformazioni in corso nel settore energetico e impiantistico**.

Governance e sistemi di gestione

[ESRS 2 – GOV-1]
[ESRS 2 – GOV-2]



Struttura di governance ESG [ESRS 2 – GOV-1] [ESRS 2 – GOV-2]



Tecnosystemi riconosce nella qualità una leva fondamentale per accompagnare l'evoluzione organizzativa e rafforzare la capacità dell'azienda di governare il cambiamento. In un contesto di crescita industriale, ampliamento dei processi e maggiore complessità gestionale, l'integrazione tra sistemi di gestione, strumenti digitali e presidio delle responsabilità consente di rendere l'organizzazione più solida, tracciabile e orientata al miglioramento continuo.

La governance della sostenibilità in Tecnosystemi è strutturata su più livelli interconnessi, ciascuno con responsabilità definite e strumenti operativi dedicati. Il modello adottato garantisce che le decisioni in materia ESG siano presidiate al più alto livello direzionale e diffuse trasversalmente in tutta l'organizzazione.

Il **Consiglio di Amministrazione** di Tecnosystemi è composto da tre membri: Giorgio Rigoni, Anna Munari e Federica Rigoni. La composizione di genere vede due componenti donne e un componente uomo; per fascia d'età, due componenti hanno più di 50 anni e una si colloca nella fascia 30–50 anni. Non sono presenti membri non esecutivi. Il CdA partecipa attivamente ai workshop interni ed è parte integrante nella definizione, condivisione e monitoraggio degli obiettivi aziendali e strategici in materia di sostenibilità. Per quanto riguarda il presidio delle attività in materia ESG, in Tecnosystemi il **Comitato Strategico** e il **Comitato Sostenibilità** coincidono: una scelta strutturale che riflette quanto la sostenibilità abbia un ruolo inscindibile dal modello di business aziendale.

Questa conformazione garantisce che le priorità ESG vengano integrate in tutte le decisioni strategiche, senza costituire un ambito separato o accessorio.

Il Comitato è composto dalle principali funzioni aziendali:

- Direzione Operations
- Direzione commerciale
- Risorse umane
- CFO
- Ufficio Tecnico
- Sostenibilità
- Commerciale Italia ed Estero
- Marketing
- Procurement
- Controlling
- Planning
- Qualità
- Industrializzazione e Produzione

Le riunioni di questo organo avvengono con cadenza trimestrale. In ogni sessione, ciascun dipartimento condivide lo stato di avanzamento degli obiettivi strategici di propria competenza e le principali criticità riscontrate, adottando una metodologia comune basata sull'analisi SWOT di dipartimento e sul monitoraggio degli action plan condivisi. I referenti operativi del Comitato sono Federica Rigoni e Manuela Spadotto.

Sustainability Manager

In Azienda è presente una figura dedicata al presidio delle attività ESG: il ruolo di Sustainability Manager e Impact Manager è ricoperto da Manuela Spadotto, che riveste anche la funzione di Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (RSG) ai sensi della UNI/PdR 125:2022 con nomina formalizzata in data 1° ottobre 2025. Tale figura, nello specifico, si occupa di coordinare l'attuazione delle politiche di sostenibilità e supportare la Direzione nei processi decisionali relativi agli impatti ambientali e sociali dell'organizzazione mediante la definizione e condivisione di obiettivi strategici annuali.

L'Organismo di Vigilanza (OdV)

Nel corso del 2025 Tecnosystemi ha avviato il percorso verso l'adozione del Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01, affidando l'incarico a uno studio legale esterno. Il processo, concluso a dicembre 2025, ha attraversato le fasi strategiche di analisi e assessment dei processi rilevanti per reati, interviste alle figure di responsabilità identificate, redazione della gap analysis, adozione del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

La composizione prevede una struttura mista, per il 50% interna e per il 50% esterna all'Organizzazione: l'Avv. Silvia Sardena, Presidente, e la CFO Monica Zangrando.

Modello 231 e Codice Etico [ESRS G1-1] [ESRS G1-3] [ESRS S1-3] [ESRS G1-4] [ESRS 2 – MDR-P]

Tecnosystemi riconosce nella governance, nella legalità e nella trasparenza elementi essenziali per sostenere una crescita responsabile e coerente con la propria identità di Società Benefit. L'adozione del Modello 231, la centralità del Codice Etico e il presidio dei canali di segnalazione rappresentano strumenti attraverso cui l'azienda consolida ruoli, responsabilità e comportamenti attesi, rendendo più solido il proprio sistema di controllo interno.

A dicembre 2025 il Consiglio di amministrazione di Tecnosystemi ha deliberato l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231. Il Modello è il risultato di un'attività strutturata di assessment che ha coinvolto le principali funzioni aziendali, con l'obiettivo di mappare i processi sensibili, verificare l'efficacia dei controlli esistenti e definire i presidi operativi necessari a prevenire la commissione dei reati presupposto rilevanti per la Società.

Il sistema adottato è composto da una Parte Generale, che definisce il quadro normativo di riferimento, la struttura organizzativa, il sistema disciplinare e il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, e da undici protocolli operativi dedicati alle aree maggiormente esposte al rischio. A completare il Modello vi sono inoltre nove allegati tecnici, tra cui l'elenco delle fattispecie di reato rilevanti per Tecnosystemi, la tabella dei flussi informativi verso l'OdV e il regolamento whistleblowing.

Le principali famiglie di reato presidiate dal Modello 231



REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Richiamano il presidio dei rapporti con enti pubblici, autorizzazioni, affidamenti diretti e, più in generale, di tutte le attività che richiedono trasparenza, tracciabilità e correttezza istituzionale.



CORRUZIONE TRA PRIVATI

Presidia le relazioni commerciali e negoziali, la selezione dei partner, la gestione di fornitori, omaggi, fiere e trattative d'affari.



REATI TRIBUTARI

Riguardano la correttezza dei flussi amministrativi, documentali e fiscali e il pieno rispetto degli adempimenti previsti dalla normativa.



REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

Tutelano le persone, gli ambienti di lavoro e il rispetto delle misure prevenzionistiche lungo i processi aziendali.



REATI AMBIENTALI

Riguardano la gestione degli impatti ambientali e il rispetto degli obblighi di legge in materia di tutela dell'ambiente.



REATI DI CONTRABBANDO

Presidiano importazioni, esportazioni e correttezza degli adempimenti transfrontalieri.



DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE E IMPIEGO DI CITTADINI CON SOGGIORNO IRREGOLARE

Richiamano l'attenzione alla tutela della persona e alla correttezza della filiera di approvvigionamento.

L'adozione del Modello riflette una visione della compliance come leva di governance e di miglioramento organizzativo. Il sistema dei controlli è infatti costruito per definire ruoli e responsabilità, rafforzare la divisione dei compiti, rendere le decisioni verificabili ex post e assicurare coerenza tra processi, procedure e responsabilità.

L'elemento maggiormente distintivo del percorso che Tecnosystemi intraprenderà nel 2026 è l'estensione del presidio a tre ulteriori aree di rischio: delitti informatici e trattamento illecito di dati, reati di contraffazione, alterazione o uso di marchi, ovvero di brevetti, modelli o disegni e reati in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea. Si tratta di un atto di responsabilità e di sviluppo coerente della governance aziendale.

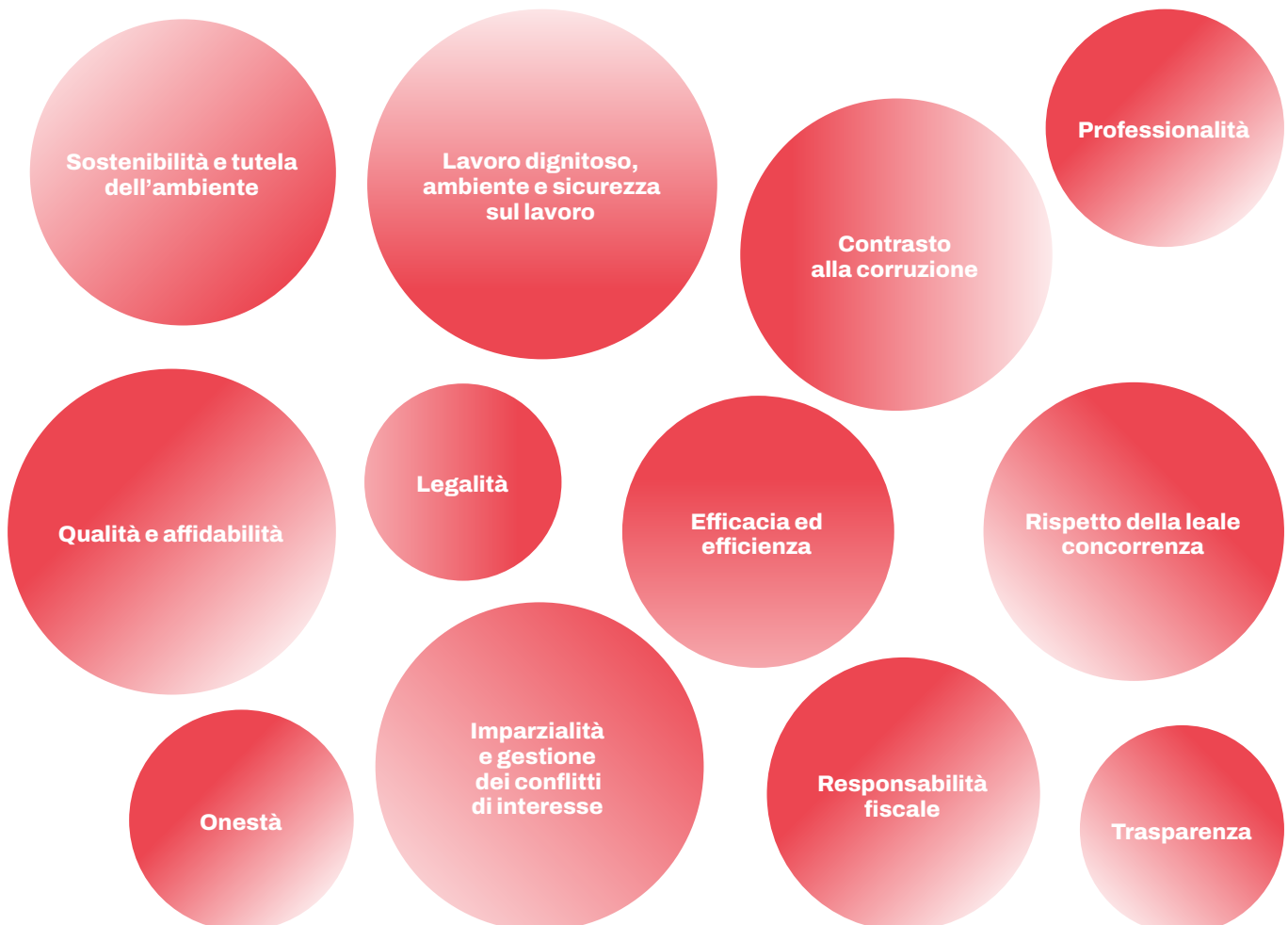
L'estensione ai reati informatici rafforza il presidio su accessi non autorizzati, usi impropri dei sistemi e delle credenziali, alterazione o compromissione di dati, programmi, sistemi e comunicazioni, nonché sull'obbligo di utilizzare gli strumenti digitali esclusivamente per finalità lavorative e in conformità alle policy aziendali.

Il Codice Etico di Tecnosystemi rappresenta la cornice valoriale del Modello 231. È il documento che raccoglie i principi di riferimento, i diritti, i doveri e le responsabilità di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano all'interno della Società o collaborano con essa. Si tratta di uno strumento di orientamento per le decisioni quotidiane, per i comportamenti organizzativi e per la qualità delle relazioni interne ed esterne.

Il Codice disciplina i rapporti interni alla Società, i rapporti con i fornitori, con i clienti, con la Pubblica Amministrazione, le tematiche ambientali e il sistema di governance, controllo interno e gestione dei rischi. Le sue disposizioni si applicano ad amministratori, dipendenti, collaboratori e parti terze che, stabilmente o temporaneamente, entrano in relazione con Tecnosystemi per il perseguimento degli obiettivi aziendali.

Il documento è stato completato a dicembre 2025 e costituisce parte integrante del Modello 231. Nel 2026 il percorso proseguirà con la divulgazione del Codice e l'integrazione sistematica nei rapporti con tutti i destinatari che agiscono per conto di Tecnosystemi.

I principi del codice etico:





Il Codice richiama inoltre la responsabilità di tutti i destinatari nel promuoverne il rispetto e nel trasmetterne i contenuti alle controparti con cui la Società entra in relazione. La violazione dei principi e delle regole in esso contenuti è rilevante anche sul piano disciplinare e contrattuale, a conferma del ruolo sostanziale che il documento assume all'interno del sistema di governance.

Obiettivo 2026: comunicazione a tutti gli stakeholder

Nel 2026 la Società completerà il percorso di diffusione del Codice Etico verso tutti gli stakeholder - dipendenti, agenti, fornitori, consulenti, partner e parti terze - trasformando un documento già definito nei contenuti in uno strumento pienamente condiviso e attuato.

Il percorso prevede la formalizzazione del Codice nell'ambito dell'assetto di vigilanza, la trasmissione a tutti i collaboratori e collaboratrici con relativo accompagnamento formativo, la pubblicazione sui canali aziendali e l'inserimento di specifiche clausole di rispetto del Codice nei rapporti con le controparti esterne.

Il **sistema di segnalazione Whistleblowing** di Tecnosystemi è stato istituito per favorire l'emersione di comportamenti contrari alla legge, al Modello 231 e ai principi di integrità aziendale, garantendo al tempo stesso riservatezza, protezione del segnalante e correttezza delle attività istruttorie.

Possono accedere al sistema i soggetti coinvolti, a vario titolo, nel contesto lavorativo della Società, inclusi dipendenti, amministratori, collaboratori, consulenti e altri soggetti che operano in relazione con Tecnosystemi. Le segnalazioni devono essere circostanziate, fondate su fatti veritieri e riferibili a violazioni rilevanti del diritto nazionale o dell'Unione Europea, a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o a violazioni del Modello Organizzativo.

Le principali violazioni segnalabili:



La Società tutela il segnalante in buona fede contro ogni forma di ritorsione diretta o indiretta e assicura la riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore e dei soggetti coinvolti, nei limiti e secondo le modalità previste dalla normativa. Il sistema è quindi concepito non solo come presidio di compliance, ma anche come strumento di collaborazione responsabile e di diffusione della cultura della legalità.

Come funziona il sistema



CANALE DIGITALE

Piattaforma dedicata accessibile dal sito internet tecnosystemi.com, progettata per garantire riservatezza, separazione dell'identità del segnalante dal contenuto della segnalazione e adeguate misure di sicurezza dei dati.



CANALE ORALE

Possibilità di effettuare la segnalazione oralmente o mediante incontro diretto con il Gestore del Whistleblowing.



TEMPISTICHE

Avviso di ricevimento entro 7 giorni e riscontro al segnalante entro 3 mesi.



CANALE ESTERNO

Resta ferma la possibilità di ricorrere al canale ANAC nei casi previsti dalla normativa.



CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve essere circostanziata, riferita a fatti veritieri e corredata, ove possibile, da elementi utili a verificarne la fondatezza.

Tutto il personale di Tecnosystemi, sia impiegatizio che produttivo, è stato formato ed informato su tale sistema di segnalazione. Inoltre, mensilmente, è presente una campagna di comunicazione interna sugli schermi aziendali che ne richiama i contenuti e le modalità.



Qualità come driver strategico [ESRS 2–MDR-P]



Tecnosystemi interpreta la qualità come un driver strategico trasversale, capace di connettere affidabilità del prodotto, cura e soddisfazione del cliente, presidio ambientale, governance, analisi strategica di rischi ed opportunità e miglioramento continuo.

Il Sistema di Gestione Integrato rappresenta l'architettura attraverso cui l'azienda traduce i propri impegni in processi, responsabilità, controlli e strumenti operativi condivisi.



Sistema di Gestione Integrato e certificazioni ISO [ESRS 2-MDR-P] [ESRS S1-17] [ESRS S1-14] [ESRS E3]

Nel corso del 2025 Tecnosystemi ha consolidato un Sistema di Gestione Integrato che riunisce qualità, ambiente, salute e sicurezza sul lavoro, parità di genere e sostenibilità entro una medesima architettura di governo dei processi. In questa impostazione le certificazioni ISO stanno diventando standard coordinati che si traducono in ruoli, procedure, responsabilità, monitoraggio, formazione, audit, riesami periodici e strumenti di miglioramento continuo.

Certificazioni attive	Validità
ISO 9001:2015	Valido dal 05/08/2024 al 06/02/2027
ISO 14001:2015	Valido dal 06/02/2024 al 06/02/2027
ISO 45001:2018	Valido dal 28/12/2023 al 28/12/2026
UNI PDR 125:2022	Valido dal 19/03/2026 al 18/03/2029

La **Politica Integrata** rende esplicita questa scelta, il documento colloca i sistemi di gestione all'interno di una visione più ampia che comprende anche protezione dei dati, parità di genere, sostenibilità e trasparenza. Per Tecnosystemi l'integrazione assume così un significato sostanziale: gli obiettivi e gli indirizzi strategici dell'impresa vengono tradotti in un quadro unitario di governo, che richiede il coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni, la formazione e l'informazione delle persone, il lavoro interdisciplinare tra enti diversi e un approccio costantemente basato sull'analisi dei rischi.

La Politica Integrata costituisce il documento che tiene insieme i diversi sistemi di gestione e li riconduce a un unico linguaggio organizzativo. In essa Tecnosystemi definisce i propri principi guida, chiarisce le responsabilità trasversali, orienta il miglioramento continuo e rende verificabile la coerenza fra qualità, ambiente, sicurezza, etica, protezione dei dati, parità di genere e sostenibilità.

Il suo valore, quindi, non risiede soltanto nel dichiarare intenti, ma nel fornire un quadro comune entro cui tutte le funzioni sono chiamate a operare: un quadro che aiuta a evitare la frammentazione, a leggere i rischi in modo unitario e a trasformare la sostenibilità in criterio ordinario di gestione.



I **principi guida** richiamati dalla Politica diventano criteri di lettura condivisi per decisioni tecniche, organizzative, commerciali e di compliance. Un ulteriore elemento di forza della politica è l'estensione del perimetro oltre le tre certificazioni ISO in essere. Il documento integra, infatti, anche la protezione dei dati, la dimensione etica e la parità di genere.

Area della Politica Integrata	Contenuti qualificanti e indirizzi di gestione
Qualità	La Direzione collega la qualità a politiche e procedure interne, trasparenza commerciale, qualità del prodotto e del servizio al cliente, formazione avanzata, software gestionali evoluti, tracciabilità dei processi, monitoraggio dei fornitori, assistenza pre e post-vendita e investimento in sviluppo tecnologico.
Ambiente	L'impegno ambientale è definito come riduzione strutturale degli impatti e include energia rinnovabile certificata, riduzione dei consumi di energia e acqua, gestione dei rifiuti, LCA ed EPD, carbon footprint di organizzazione, audit energetici, economia circolare, materiali sostenibili, piano di decarbonizzazione, forestazione urbana e packaging sostenibili e mobilità elettrica.
Salute e sicurezza	La Politica conferma la centralità del SGSL e impegna l'azienda a diffondere l'informazione sui rischi, aggiornare la formazione, consultare i lavoratori tramite RLS e riunioni periodiche, promuovere cooperazione interna ed esterna, privilegiare prevenzione e indagini sugli eventi e riesaminare periodicamente politica, obiettivi e attuazione del sistema.
Etica e governance	La dimensione etica comprende relazioni trasparenti con gli stakeholder, ambiente di lavoro rispettoso, pari opportunità lungo tutto il rapporto di lavoro, soddisfazione delle aspettative degli stakeholder e mantenimento di Codice Etico e Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
Protezione dei dati	La politica integra il presidio GDPR attraverso mappatura dei processi di trattamento, aggiornamento del registro, valutazioni di impatto, gestione dei consensi, organigramma privacy, procedure di data retention, regolamento dei sistemi informativi, gestione del data breach e strumenti informatici a supporto.
Parità di genere	La politica richiama il percorso di adozione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, fondato su inclusione, trasparenza, valorizzazione del personale, tutela della persona, contrasto a discriminazioni e molestie, promozione di una cultura organizzativa rispettosa delle diversità e sostegno alla conciliazione vita-lavoro.

Nel 2025 il sistema di **salute e sicurezza** ha mostrato la propria capacità di tradurre la politica in organizzazione concreta, responsabilità diffuse, processi di controllo e azioni preventive. La Politica Integrata chiarisce infatti che la salute e sicurezza sul lavoro devono essere considerate una priorità, che i rischi devono essere comunicati a tutti i lavoratori interessati, che la formazione deve essere effettuata e aggiornata, che la consultazione dei lavoratori deve essere garantita anche tramite il RLS e che tutte le strutture aziendali sono chiamate a partecipare, secondo le rispettive competenze, al raggiungimento degli obiettivi annuali.

Nel 2025 il sistema ha inoltre evidenziato una componente importante sotto il profilo della maturità organizzativa: la gestione degli **infortuni** e dei **near miss** non è stata trattata come mera registrazione dell'evento, ma come attivazione di un percorso di analisi delle cause, definizione di azioni correttive e reporting interno. Ogni infortunio è oggetto di report riepilogativo con analisi puntuale delle cause e previsione delle azioni correttive, prevalentemente in termini di formazione e sensibilizzazione; gli infortuni e i near miss rientrano nel reporting verso l'Organismo di Vigilanza; le situazioni potenzialmente esposte al rischio devono essere tempestivamente segnalate dai dipendenti ai propri referenti.

Indicatore	Valore / evidenza 2025
Numero di infortuni registrabili connessi al lavoro	2
Ore lavorate da un dipendente a tempo pieno	1.850
Numero totale di ore lavorate	321.537
Tasso di infortuni registrabili	1,24 ¹
Numero di decessi dovuti a lesioni o malattie connesse al lavoro	0
Dipendenti soggetti a sorveglianza sanitaria (visite previste)	194
Dipendenti sottoposti a visite mediche di sicurezza (controlli effettuati)	194

Fonte: Gestionale HR interno

¹Il tasso di infortuni indica quanti infortuni registrabili si verificano ogni 200.000 ore lavorate.

Le 200.000 ore sono uno standard di riferimento e corrispondono, indicativamente, al lavoro svolto in un anno da 100 lavoratori full-time, considerando 2.000 ore lavorate all'anno per ciascun lavoratore.

Parità di genere e ambiente inclusivo

[ESRS S1-1] [ESRS 2 – MDR-P] [ESRS 2 – MDR-T]
[ESRS S1-9] [ESRS 2 – MDR-A]



Nel 2025 Tecnosystemi ha avviato l'iter per l'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 per la parità di genere, un primo ciclo di rendicontazione sistematica del proprio Sistema di Gestione dedicato, articolato attorno alle sei aree tematiche previste dalla norma: selezione e assunzione, gestione della carriera, equità salariale, genitorialità e cura, conciliazione vita-lavoro, prevenzione delle molestie.

Nel corso del 2025 Tecnosystemi si è spesa per il conseguimento della certificazione UNI/PdR 125:2022. È stato infatti avviato un pre-audit con ente esterno, che poi ha portato all'avvio del processo di audit e al conseguimento della certificazione nel marzo del 2026.

La prassi, pubblicata da UNI nel marzo 2022, definisce le linee guida e i KPI attraverso cui le organizzazioni possono strutturare e rendere verificabili le proprie politiche di parità, articolando il sistema attorno a sei aree tematiche: selezione e assunzione, gestione della carriera, equità salariale, genitorialità e cura, conciliazione vita-lavoro, prevenzione delle molestie. Il processo di certificazione prevede una valutazione da parte di un ente terzo accreditato, che verifica la coerenza tra principi dichiarati, processi attuati e risultati misurati attraverso indicatori specifici; il mantenimento della certificazione richiede un aggiornamento annuale del sistema e la rendicontazione periodica dei progressi conseguiti.

La scelta di intraprendere questo percorso si inserisce coerentemente nella traiettoria più ampia di Tecnosystemi come Società Benefit, nella quale la responsabilità verso le persone rappresenta una delle quattro finalità di beneficio comune formalizzate nello Statuto societario. L'adozione di un sistema di gestione strutturato per la parità di genere risponde alla medesima logica che ha orientato l'integrazione dei sistemi ISO per la qualità, l'ambiente e la sicurezza: rendere misurabili, presidiabili e verificabili impegni che, altrimenti, resterebbero nell'ambito delle dichiarazioni di intento.

Al fine di garantire un'applicazione efficace e strutturata del sistema di gestione, Tecnosystemi ha istituito un **Comitato Guida per la Parità di Genere** a composizione interfunzionale, e ha nominato contestualmente una **Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere** nella figura di Manuela Spadotto, Sustainability Manager. La composizione del Comitato riflette la scelta di coinvolgere le funzioni aziendali più rilevanti per l'attuazione delle politiche di parità, assicurando che il tema sia presidiato non soltanto dalla funzione HR, ma con il contributo diretto della Direzione, della governance, delle funzioni di controllo e della sostenibilità.

Comitato Guida per la Parità di Genere	Funzione
Federica Rigoni	CDA
Christian De Mar	Direzione Aziendale
Manuela Spadotto	Sustainability Manager - Responsabile del Sistema di Gestione UNI/PdR 125:2022
Ketty Paola Mazzer	HR Manager
Monica Zangrando	CFO
Antonello Palamin	Responsabile Qualità

Il Comitato ha il compito di monitorare l'efficacia delle misure adottate, garantire la conformità alla norma e promuovere la diffusione della cultura inclusiva in tutta l'organizzazione, fornendo altresì i riferimenti interni a cui le persone possono rivolgersi in caso di difficoltà legate alla propria condizione individuale.

La cornice di riferimento entro cui il Comitato opera è il **Piano Strategico per la Parità di Genere 2025-2028**, pubblicato in data 01/12/2025. Il documento di indirizzo pubblico sottoscritto dalla Direzione Generale è stato reso disponibile a tutti i livelli aziendali, con plenaria dedicata di presentazione, e pubblicato sul sito istituzionale. Il Piano ha un orizzonte triennale e declina, per ciascuna delle sei aree tematiche previste dalla norma, gli obiettivi specifici dell'organizzazione, le azioni programmate, i responsabili, i budget stanziati e i KPI di monitoraggio.

Selezione e assunzione del personale [ESRS S1-1]

Il processo di selezione e assunzione di Tecnosystemi si fonda sull'adozione esclusiva di criteri basati sulle competenze tecniche e trasversali dei candidati e delle candidate. La pubblicazione degli annunci avviene attraverso canali che consentono di descrivere i requisiti del ruolo in termini oggettivi, senza riferimenti a caratteristiche anagrafiche o personali; la fase di screening esclude le informazioni relative allo stato di famiglia di chi si candida; i colloqui di selezione sono strutturati in modo da non raccogliere dati su matrimonio, gravidanza, responsabilità di cura o orientamento personale. L'intero iter, dalla definizione del profilo alla fase di onboarding, è formalizzato nella procedura interna di recruiting, redatta in conformità alla UNI/PdR 125:2022.

Gestione della carriera, promozioni e opportunità professionali [ESRS S1-1]

In materia di gestione della carriera, Tecnosystemi adotta un approccio meritocratico fondato su criteri oggettivi di valutazione delle competenze e dei risultati, senza distinzioni di genere nella progressione professionale o nell'accesso alle opportunità di sviluppo. I percorsi di crescita interna sono alimentati dallo sviluppo di nuovi processi, dall'internalizzazione di competenze e dall'espansione delle responsabilità in coerenza con le traiettorie organizzative dell'azienda.

L'analisi condotta ha evidenziato un'area di miglioramento nella comunicazione delle opportunità di carriera disponibili: i sondaggi somministrati al personale hanno rilevato che la diffusione delle informazioni sulle posizioni aperte non risulta sempre percepita come sufficientemente trasparente e accessibile. In risposta a questa evidenza, il Piano prevede la pubblicazione

sistematica delle posizioni aperte sull'intranet aziendale Zucchetti e sulle bacheche interne dei plant, con l'obiettivo di rendere accessibili a tutti i percorsi di sviluppo disponibili, favorire le candidature interne e consentire una preparazione mirata da parte dei candidati potenziali. L'obiettivo di copertura è fissato al 100% delle ricerche aperte, con frequenza di monitoraggio trimestrale e scadenza prevista entro giugno 2026.

Equità salariale e trasparenza retributiva [ESRS S1-10] [ESRS S1-16]

La struttura retributiva di Tecnosystemi si fonda sui livelli di inquadramento e sulle tabelle salariali previste dal CCNL Metalmeccanica Industria, applicati in modo uniforme senza distinzioni di genere. Il monitoraggio dei livelli di inquadramento rispetto alle mansioni assegnate avviene con continuità, e il divario retributivo complessivo rilevato si colloca nei parametri previsti dalla UNI/PdR 125:2022. Il piano welfare aziendale è strutturato in modo da rispondere alle esigenze delle diverse fasce di età e di genere della popolazione aziendale. L'analisi ha identificato come principale area di miglioramento la scarsa visibilità degli strumenti disponibili per la segnalazione di eventuali percezioni di disparità retributiva: i sondaggi interni hanno evidenziato che una parte dei dipendenti non conosce con precisione i canali a cui rivolgersi in caso di necessità. Il Piano prevede due interventi a presidio di questa criticità: la pubblicazione e condivisione di una politica retributiva chiara e accessibile a tutto il personale, e l'ampliamento degli strumenti di segnalazione disponibili, accompagnato da una maggiore sensibilizzazione sugli strumenti già attivi e da percorsi formativi nell'Academy aziendale dedicati alla corretta lettura del cedolino.

Genitorialità e cura [ESRS S1-15] [ESRS S1-11]

Il sistema di supporto alla genitorialità costituisce uno degli ambiti in cui Tecnosystemi esprime il proprio impegno con maggiore concretezza e articolazione. Il quadro di misure già operative, formalizzato nella Policy a Supporto della Genitorialità entrata in vigore il 1° febbraio 2026, va significativamente oltre i requisiti di legge e riflette una convinzione organizzativa precisa: la genitorialità rappresenta una fase della vita professionale e personale che richiede un supporto strutturato, non soltanto tutele normative.

Misure operative a supporto della genitorialità e della cura

- Garanzia di rientro nella medesima posizione o in una equivalente al termine del congedo di maternità o paternità, con mantenimento delle condizioni economiche preesistenti
- Integrazione dell'indennità INPS al 100% durante il congedo obbligatorio di maternità (la normativa prevede l'80%)
- Cinque giorni aggiuntivi di congedo di paternità retribuito al 100%, in aggiunta ai dieci giorni previsti dalla normativa vigente, per le nascite a partire dal 2026
- Piano welfare flessibile da 1.000 euro annui per dipendente, utilizzabile per centri estivi, rette nido, acquisto di libri di testo, rimborso spese di trasporto scolastico, a discrezione del genitore in base alle proprie esigenze
- Borsa di studio per i figli dei dipendenti che si diplomano o conseguono la laurea con votazione qualificata, erogata annualmente entro il mese di dicembre
- Flessibilità oraria in ingresso (dalle 8:30 alle 9:00) per la gestione degli impegni scolastici dei figli, applicabile a tutto il personale impiegatizio
- Percorso di coaching e affiancamento al rientro dal congedo, con mentor dedicato, finalizzato a supportare il reinserimento progressivo nella realtà organizzativa
- Possibilità di partecipare su base volontaria a percorsi formativi e aggiornamenti durante il congedo, per mantenere il contatto con l'evoluzione dei processi e degli strumenti aziendali
- Erogazione di prestazioni sanitarie direttamente in azienda in orario di lavoro, a beneficio dell'organizzazione del tempo vita-lavoro

Conciliazione dei tempi vita-lavoro [ESRS S1-15]

In materia di conciliazione vita-lavoro, il sistema già operativo comprende la flessibilità oraria in ingresso per il personale impiegatizio e l'erogazione di prestazioni sanitarie in azienda in orario di lavoro, misure che contribuiscono a ridurre le frizioni organizzative della vita quotidiana. Il piano welfare aziendale offre inoltre una gamma di servizi configurabili in funzione delle esigenze individuali. L'analisi ha evidenziato due aree di miglioramento. La prima riguarda l'organizzazione delle riunioni: la pianificazione degli incontri non contempla sempre le fasce orarie compatibili con i contratti part-time, con il rischio di escludere una parte del personale dalla partecipazione ai momenti di aggiornamento e condivisione sui progetti in corso. La seconda riguarda l'assenza di servizi pratici di prossimità in grado di supportare l'organizzazione personale dei dipendenti durante la giornata lavorativa. Il Piano prevede, entro fine marzo 2026, due interventi: la possibilità di registrare le riunioni nell'Academy aziendale, in modo che anche il personale part-time possa accedere ai contenuti nei propri orari; e l'attivazione di una lavanderia e di un hub logistico direttamente sul luogo di lavoro. Il monitoraggio è fissato al 31 marzo 2026, con KPI basato sul completamento delle azioni nei tempi previsti.

Prevenzione delle molestie [ESRS S1-17] [ESRS S1-3]

Il presidio del tema della prevenzione delle molestie si articola, in Tecnosystemi, su piani complementari: l'impianto normativo e procedurale, le iniziative di sensibilizzazione culturale e gli strumenti di segnalazione. Sul piano procedurale, il sistema

di gestione delle segnalazioni in modalità whistleblowing è pienamente operativo e conforme al D.Lgs. 24/2023; tutta la popolazione dipendente ha ricevuto formazione specifica sullo strumento e sulle modalità di utilizzo. Sul piano culturale, l'impegno dell'azienda si è tradotto nel tempo in una serie di iniziative che investono sia la dimensione interna sia quella territoriale.

All'interno degli stabilimenti è stata allestita un'area dedicata alla sensibilizzazione sul tema della violenza di genere, in cui sono esposti arazzi realizzati nell'ambito del progetto dell'Associazione Viva Vittoria, opera di donne del territorio di Asiago che richiamano la memoria delle vittime di violenza. Nei plant e negli uffici sono installati nove schermi attraverso cui viene veicolata quotidianamente comunicazione interna che include contenuti sull'uso del linguaggio inclusivo e sulle tematiche di parità, contribuendo alla costruzione di una cultura condivisa in modo continuativo. Nel novembre 2025 l'azienda ha organizzato lo spettacolo teatrale 'Controcorrente', dedicato alla storia di tredici donne che hanno dovuto affermare la propria presenza e la propria voce in contesti storicamente dominati dalla cultura maschile: un'iniziativa che rientra in un programma più ampio di eventi culturali tematici come strumenti di formazione e sensibilizzazione.

L'analisi ha evidenziato che la comunicazione sulle modalità di utilizzo dello strumento di whistleblowing non risulta sempre efficace e percepita in modo uniforme da tutta la popolazione aziendale. Il Piano prevede tre obiettivi di miglioramento in risposta a questa evidenza.

Obiettivi del Piano Strategico 2025-2028 - Prevenzione delle molestie

OBIETTIVO 1

Migliorare la comunicazione sugli strumenti a tutela dell'inclusione e delle pari opportunità

OBIETTIVO 2

Attivare un servizio di supporto psicologico esterno all'organizzazione

OBIETTIVO 3

Promuovere una cultura di tolleranza zero attraverso la formazione dei responsabili di prima linea

Il linguaggio inclusivo come strumento organizzativo [ESRS S1-1]

Parallelamente allo sviluppo del sistema di gestione per la parità di genere, Tecnosystemi ha elaborato e adottato il **Manifesto per il linguaggio inclusivo e la comunicazione gentile**, un documento operativo che definisce le linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle diversità in tutta la comunicazione aziendale, interna ed esterna. Il Manifesto parte da una premessa che l'organizzazione considera fondamentale: il linguaggio non è un aspetto marginale o semplicemente formale della vita aziendale, ma uno strumento attraverso cui si costruisce la cultura, si definiscono le aspettative di ruolo e si trasmettono i valori. Scelte linguistiche apparentemente neutre - come l'uso sistematico del maschile sovraesteso per indicare gruppi misti - producono effetti reali sulla percezione di inclusione e di rappresentanza all'interno dell'organizzazione.

“ Le parole riflettono la realtà. E, allo stesso tempo, le parole agiscono come cambiamento sulla realtà. ”

Il Manifesto dedica inoltre una sezione specifica al tono di voce nella comunicazione organizzativa quotidiana, estendendo il principio di inclusività dalla rappresentazione di genere alla qualità complessiva delle interazioni. Le linee guida includono indicazioni su come formulare richieste in modo che non assumano la forma di direttive unilaterali, su come restituire feedback centrati sui comportamenti osservabili e orientati al miglioramento, su come utilizzare la prima persona plurale per evocare un senso di responsabilità condivisa piuttosto che gerarchica, e su come concludere le comunicazioni mantenendo aperta la possibilità di confronto e chiarimento.

Il Manifesto è stato distribuito a tutta la popolazione aziendale e trova applicazione concreta nella comunicazione quotidiana, dagli annunci di ricerca del personale pubblicati sui portali alle comunicazioni HR interne, dalle note operative agli strumenti di comunicazione istituzionale.

Il nostro impatto su capitale umano, territorio e comunità

[ESRS S1-1]
[ESRS S3]



Capitale umano e welfare [ESRS S1-1]



Tecnosystemi riconosce nel proprio capitale umano una risorsa strategica fondamentale per la creazione di valore sostenibile nel tempo.

Le persone rappresentano il motore attraverso cui l'azienda realizza i propri obiettivi industriali, sociali e ambientali, in coerenza con la propria identità di Società Benefit. In quest'ottica, l'organizzazione promuove un ambiente di lavoro fondato su benessere, sicurezza, inclusione e sviluppo delle competenze.

Il capitale umano di Tecnosystemi [ESRS S1-6] [ESRS S1-7] [ESRS S1-8] [ESRS S1-9] [ESRS S1-12]

Nel corso del 2025, la crescita di Tecnosystemi si è riflessa anche nell’**evoluzione della forza lavoro**, confermando il **ruolo centrale delle persone** nel percorso di sviluppo dell’azienda. L’organico ha raggiunto 194 dipendenti al 31 dicembre, in aumento rispetto ai 166 registrati nel 2024, con una crescita del 16,9%. Il dato restituisce l’immagine di un’organizzazione in espansione, che accompagna il rafforzamento industriale con l’inserimento di nuove competenze e con una base occupazionale stabile.

La composizione della popolazione aziendale evidenzia alcuni elementi particolarmente significativi. La presenza femminile, pari al 39,2% del totale, rappresenta un dato rilevante nel contesto manifatturiero e conferma l’attenzione di Tecnosystemi verso un progressivo miglioramento dell’equilibrio di genere. La struttura per età mostra inoltre un buon bilanciamento tra continuità operativa, esperienza e ricambio generazionale, grazie alla presenza di persone appartenenti a fasce anagrafiche diverse. A questo si aggiunge l’inclusione di otto dipendenti con disabilità, che conferma l’impegno dell’azienda nel valorizzare le diversità nel contesto lavorativo.

Un ulteriore elemento distintivo riguarda la stabilità dei rapporti di lavoro: il 94,8% dei dipendenti è assunto con contratto a tempo indeterminato. Questa struttura occupazionale riflette l’orientamento dell’azienda a costruire relazioni professionali di medio-lungo periodo, sostenendo la continuità delle competenze e la crescita delle persone all’interno dell’organizzazione.

I numeri del capitale umano

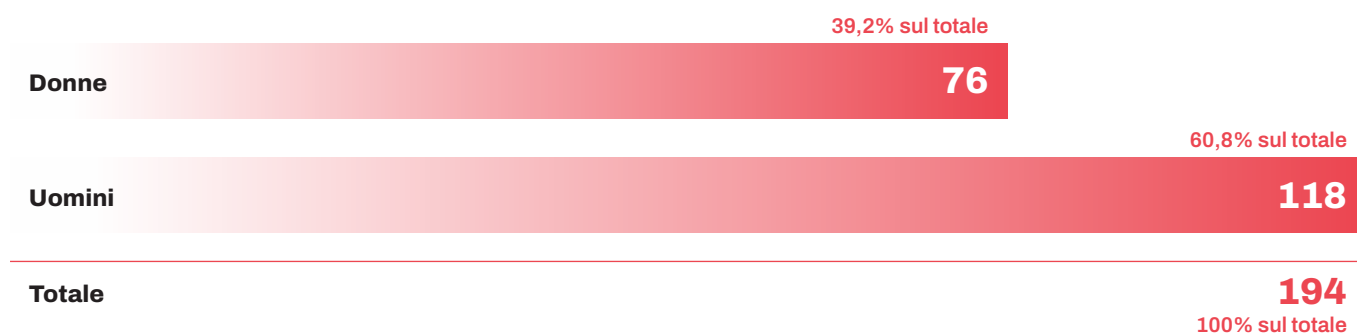


La dinamica occupazionale nel 2025 è stata trainata soprattutto dalle assunzioni, con 51 nuovi ingressi e 23 uscite, per un totale di 74 movimenti e un tasso di turnover del 12,78%. Il dato restituisce un’organizzazione in espansione, nella quale la crescita dell’organico prevale sulla semplice rotazione del personale. L’intera popolazione aziendale è inoltre coperta dal relativo CCNL di riferimento.

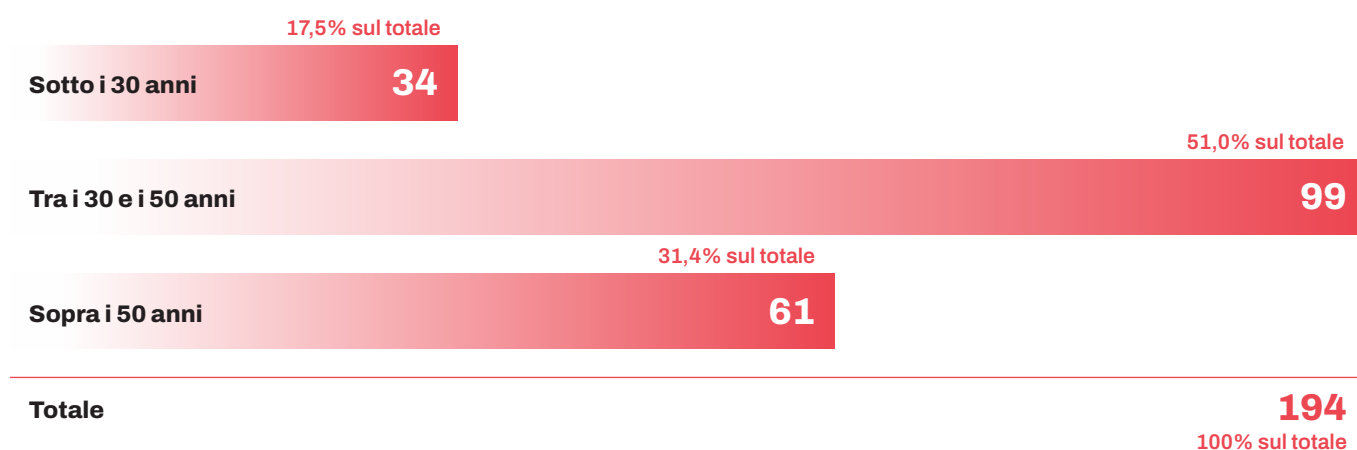
Indicatore	Valore
Dipendenti al 31 dicembre 2025	194
Numero medio annuo di dipendenti	177,53
Nuovi ingressi	51
Uscite	23
Tasso di turnover	12,78%
Copertura CCNL	100%

Fonte: Gestionale HR interno

Sotto il profilo della composizione, la forza lavoro è formata da 76 donne e 118 uomini, pari rispettivamente al 39,2% e al 60,8% del totale. La struttura per età presenta 34 persone sotto i 30 anni, 99 tra i 30 e i 50 anni e 61 sopra i 50 anni, delineando un equilibrio tra continuità operativa, seniority e ricambio generazionale. Le persone con disabilità rappresentano il 4,1% dell’organico, pari a 8 dipendenti.



Fonte: Gestionale HR interno



Fonte: Gestionale HR interno

Anche la lettura contrattuale evidenzia una base occupazionale stabile: 184 dipendenti risultano assunti a tempo indeterminato e 10 a tempo determinato, pari rispettivamente al 94,8% e al 5,2% del totale. La stabilità si conferma sia nella componente femminile, con 73 donne a tempo indeterminato su 76, sia in quella maschile, con 111 uomini a tempo indeterminato su 118.

Tipologia contrattuale	Donne	Uomini	Totale	% sul totale
Tempo indeterminato	73	111	184	94.8%
Tempo determinato	3	7	10	5.2%
Totale	76	118	194	100%

Fonte: Gestionale HR interno

La composizione della governance di Tecnosystemi riflette l'attenzione dell'azienda verso i principi di parità e inclusione nei processi decisionali. Pur essendo presente a livello dirigenziale una sola figura di sesso maschile, il Consiglio di Amministrazione è composto da tre membri, con una presenza femminile maggioritaria: due componenti donne e un componente uomo.

Questo assetto conferma una rappresentanza femminile significativa nei ruoli di indirizzo e governo dell'impresa e rafforza la coerenza tra gli impegni assunti dall'azienda in materia di parità di genere e la concreta composizione della propria governance.

In un settore storicamente caratterizzato da una prevalenza maschile, la presenza di donne nell'organo decisionale assume un valore particolarmente rilevante, perché contribuisce a rendere più equilibrata, plurale e rappresentativa la guida dell'organizzazione.

Composizione dell'organo di governance	Valore al 31/12/2025
Organo di governance presente	Sì
Membri donne dell'organo di governance	2
Membri uomini dell'organo di governance	1
Rapporto donne/uomini nell'organo di governance	2,0 (maggioranza femminile)

Fonte: Statuto Societario

Formazione e sviluppo delle competenze [ESRS S1-13]

Tecosystemi considera la formazione una leva essenziale per accompagnare la crescita dell'organizzazione e sostenere l'evoluzione delle competenze interne. In una fase caratterizzata dall'ampliamento dell'organico, dall'inserimento di nuove professionalità e dal rafforzamento della struttura manageriale, l'azienda promuove percorsi formativi capaci di coinvolgere le persone lungo tutto il ciclo professionale: dall'onboarding allo sviluppo tecnico, dalla cultura ESG alla digitalizzazione dei processi.



La media complessiva è stata calcolata rapportando le ore totali all'organico in forza al 31/12/2025, comprensivo del personale dipendente e in somministrazione. Le medie per genere sono state invece calcolate rapportando le ore erogate a ciascun genere al numero di uomini e donne, dipendenti e somministrati, che hanno ricevuto formazione nel corso dell'esercizio.

La formazione 2025 si è sviluppata lungo quattro direttrici principali:

Tecnica

I percorsi formativi dell'area tecnica hanno accompagnato l'inserimento e la crescita professionale delle nuove persone entrate in azienda, con attività di onboarding e addestramento direttamente in reparto. La formazione ha riguardato competenze tecniche specialistiche legate ai processi produttivi, tra cui confezionamento, piega, coibentazione rame, lavorazioni plenum e lamiera, pickeraggio e progettazione di impianti di climatizzazione, con l'obiettivo di consolidare il know-how interno e favorire una maggiore integrazione tra funzioni e reparti.

ESG

La formazione ESG ha sostenuto la diffusione di una cultura della sostenibilità trasversale ai diversi enti aziendali, rafforzando la consapevolezza sui temi sociali, ambientali e di governance. I percorsi hanno approfondito aspetti legati alla parità di genere, alla formazione per auditor UNI/PdR 125, alla privacy e al GDPR, oltre ai principi di eco-design e alle regole di condotta aziendale. Queste iniziative hanno contribuito a rendere la sostenibilità parte integrante dei processi organizzativi e della cultura aziendale, con un impatto positivo anche sull'attrattività dell'azienda verso le nuove generazioni.

Digitale

L'area digitale ha supportato il progressivo rafforzamento organizzativo di Tecnosystemi attraverso percorsi orientati all'efficienza dei processi e alla diffusione di strumenti condivisi. Le attività formative hanno riguardato la registrazione tempi e i controlli su MES, l'utilizzo del CPM, le funzionalità avanzate di Excel e l'applicazione dell'intelligenza artificiale ai processi aziendali e di recruiting. Sono stati inoltre sviluppati approfondimenti dedicati agli strumenti digitali per la gestione di sito, flussi informativi e processi interni, favorendo una maggiore integrazione operativa tra le diverse funzioni aziendali.

Manageriale

La formazione manageriale ha accompagnato il percorso evolutivo dell'azienda verso una struttura progressivamente più organizzata e manageriale, sostenendo la crescita delle prime linee e il consolidamento di un linguaggio comune tra funzioni diverse. I percorsi hanno riguardato la gestione efficace dei processi aziendali, il management inclusivo, la leadership e il team leading, il project management, la customer experience, il procurement management e la negoziazione e gestione dei conflitti. In questa direzione si inserisce anche il rafforzamento del sistema di MBO e dei momenti di feedback reciproco, introdotti per favorire responsabilizzazione condivisa, confronto continuo e sviluppo delle competenze organizzative.

Welfare aziendale [ESRS S1-11] [ESRS S1-15]

Tecnosystemi interpreta il welfare aziendale come una leva concreta di sostenibilità sociale e di cura delle persone. In coerenza con la propria identità di Società Benefit, l'azienda promuove strumenti capaci di rispondere ai bisogni quotidiani del personale e delle famiglie, sostenendo benessere, salute, genitorialità, formazione e conciliazione vita-lavoro.

Nel corso del 2025 Tecnosystemi ha dato una forma ancor più strutturata al proprio sistema di welfare aziendale, introducendo un piano formalizzato, con regole di accesso definite, durata annuale, un credito individuale dedicato e una piattaforma riservata al personale dipendente. Il Regolamento aziendale, in vigore dal 24 febbraio al 31 dicembre 2025, ha infatti previsto per ciascuna persona beneficiaria un credito welfare pari a 1.000 euro, destinato a beni e servizi di utilità sociale e assistenziale, a scelta in base alle singole esigenze del/la singolo/a.



WELFARE FLESSIBILE E CREDITO INDIVIDUALE

Attraverso una piattaforma dedicata, ogni dipendente dispone di un credito welfare annuale pari a 1.000 euro, utilizzabile in base alle proprie esigenze personali e familiari.



BENESSERE ORGANIZZATIVO E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Flessibilità oraria in entrata per il personale impiegatizio e mensa aziendale gratuita sia per il personale dipendente che per i lavoratori e le lavoratrici in somministrazione.



EDUCAZIONE E SOSTEGNO ALLO STUDIO

Borse di studio a favore dei figli dei dipendenti per il conseguimento del diploma e della laurea. In particolare, è previsto un riconoscimento economico di 500 euro per i figli che nel 2025 hanno ottenuto un diploma presso istituti tecnici o una laurea triennale con votazione qualificata, a sostegno del merito e dei percorsi formativi.



SALUTE E PREVENZIONE

Programma strutturato di prevenzione e tutela della salute con esami del sangue gratuiti effettuati direttamente in azienda, una visita specialistica gratuita a scelta tra un'ampia proposta di pacchetti e il rinnovo della polizza "Malattie Gravi" a supporto della copertura sanitaria, comprensiva di un'ulteriore visita specialistica gratuita per il dipendente.

Ridurre i costi e le complessità organizzative tipiche della conciliazione vita-lavoro, sostenere la genitorialità e i percorsi educativi, offrire strumenti di assistenza e ampliare l'accesso a servizi utili significa intervenire sulla qualità concreta del lavoro. In questa prospettiva il welfare non è un elemento accessorio, ma una leva di sostenibilità sociale che rafforza il benessere individuale, la conciliazione vita-lavoro e il senso di appartenenza delle persone all'organizzazione.

Piano welfare 2026 – Le principali novità



NUOVE MISURE PER LA GENITORIALITÀ

Tra le principali novità, un rafforzamento delle misure dedicate alla genitorialità: per i nuovi nati è previsto un incremento del congedo di paternità retribuito di 5 giorni, portando il totale a 15 giorni complessivi. A questo si affianca un contributo welfare di 200 euro per i centri estivi, a sostegno delle famiglie nella gestione dei periodi di chiusura scolastica e nella conciliazione tra vita lavorativa e familiare.



NUOVI SERVIZI PER IL BENESSERE QUOTIDIANO

Sono in programma nuovi servizi per il benessere quotidiano e la conciliazione vita-lavoro, tra cui l'attivazione di un servizio di lavanderia e l'introduzione di un locker aziendale, con l'obiettivo di semplificare la gestione delle esigenze personali e migliorare la qualità della vita in azienda.

Territorio e comunità [ESRS S3]



L'attenzione al territorio e alla comunità locale costituisce per Tecnosystemi un aspetto centrale, nella consapevolezza di una responsabilità di imprenditoria civile che porta l'azienda a farsi carico di aspetti e tematiche che vanno oltre il tradizionale finalismo imprenditoriale e oltre i propri confini aziendali.

L'azienda sostiene iniziative capaci di generare valore sociale, culturale e relazionale nelle comunità in cui è radicata, con particolare attenzione all'inclusione, alla salute, alla formazione e alla valorizzazione delle realtà locali.

Donazioni e sostegno al territorio [ESRS S3]

Nel 2024 e nel 2025 l'azienda ha consolidato un impegno che riguarda non solo la comunità locale di Vittorio Veneto, dove si collocano i siti produttivi, ma anche il territorio di Asiago, area di origine della Direzione aziendale, e più in generale il contesto veneto. In questa prospettiva, le donazioni si inseriscono in una logica di imprenditoria civile coerente con l'identità di Tecnosystemi come Società Benefit.

La selezione delle realtà da sostenere avviene secondo criteri di **coerenza valoriale, radicamento territoriale e continuità delle relazioni**. Nel periodo di rendicontazione, gli interventi si sono sviluppati lungo tre direttrici principali:

- il sostegno alla ricerca **medico-scientifica e assistenziale**;
- la promozione delle **pari opportunità** e dell'**inclusione sociale**;
- la valorizzazione della **cultura**, delle **associazioni** e dello **sport**.

Donazioni e sostegno 2025, in sintesi

Adesioni e sponsorizzazioni

Euro 163.704 tra donazioni, adesioni e sponsorizzazioni a favore di iniziative sociali, culturali, territoriali e sportive.

Supporto al territorio

Un supporto diffuso che coinvolge Vittorio Veneto, Conegliano, Castelfranco Veneto, Asiago e, più in generale, il territorio veneto.

Relazioni con realtà locali

Un approccio di lungo periodo, fondato su relazioni continuative con realtà locali capaci di generare impatto misurabile e concreto.

Per quanto riguarda la ricerca, la prevenzione e l'assistenza sanitaria, Tecnosystemi ha mantenuto una relazione continuativa con **LILT - Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori**, Delegazione di Vittorio Veneto. Nel 2024 il contributo si è attestato a 3.120 euro, in un contesto in cui l'azienda ha scelto di destinare maggiori risorse ad altre priorità sociali e territoriali; nel 2025 l'impegno è stato nuovamente rafforzato, con una donazione di 6.550 euro legata all'acquisto delle focacce pasquali solidali per il personale e al sostegno per l'acquisto di un pulmino destinato al trasporto delle persone malate oncologiche.

Particolarmente significativo è il risultato conseguito nell'ambito della **promozione delle pari opportunità e dell'inclusione sociale**. Già nel 2024 Tecnosystemi ha superato i target prefissati, destinando oltre 50 mila euro a sei organizzazioni, a fronte di un obiettivo di 40.000 euro e di quattro enti da sostenere. Nel 2025 questa direttrice ha incluso il sostegno di 12.000 euro all'Associazione "I Bambini delle Fate" per progetti di inclusione rivolti a bambine, bambini e adolescenti con disabilità e autismo; la donazione di oltre 10mila euro alla **Cooperativa Sociale San Matteo e San Luigi di Asiago**, che coinvolge ragazze e ragazzi con disabilità nel decoro artistico delle bottiglie donate annualmente da Tecnosystemi; e il contributo di 3.000 euro all'**Associazione Il Pesco per il progetto "Ricarearti"** e per l'allestimento della mostra Eco-Rete presso la sede Tecnosystemi, centrati sul riuso creativo degli scarti industriali e sull'attivazione di percorsi di partecipazione e coinvolgimento di persone in condizione di fragilità.

La mostra Eco-Rete by Ricrearti

In occasione della prima "Settimana della Sostenibilità" promossa da Confindustria Veneto Est nel 2022, "Ricarearti" ha ideato un progetto sperimentale di riuso, anche incrociato, degli scarti industriali, coinvolgendo l'**Associazione il Pesco**, l'**Associazione Piccola Comunità**, artisti, professionisti e scuole. L'iniziativa ha posto le basi per un nuovo modo di creare economia circolare che ha preso il nome di "Eco-Rete sostenibile by Ricrearti".

Sensibilizzare le aziende a valorizzare gli scarti industriali al fine di promuovere la tutela dell'ambiente e creare nuove opportunità - anche lavorative - è uno degli obiettivi di questo progetto perfettamente in linea con l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile. In collaborazione con la rete degli imprenditori del **Gruppo Sostenibilità di Confindustria Veneto Est**, questa iniziativa è diventata una mostra itinerante ospitata annualmente nelle aziende con l'organizzazione di relativi eco-eventi aperti alle scuole e alla cittadinanza.

L'attenzione all'inclusione si è espressa, già dallo scorso anno, anche sul **piano digitale**. Questo grazie all'integrazione sul sito aziendale della **soluzione OpenAble**, sviluppata da Neosperience. La piattaforma, dotata di oltre quaranta configurazioni personalizzabili e di otto profili di accessibilità, consente di adattare la fruizione dei contenuti alle esigenze di persone con bisogni diversi, incluse le persone con disabilità, rafforzando la coerenza tra il sostegno alle fragilità sociali e l'organizzazione dei canali digitali aziendali.

Alcuni dei progetti sostenuti



ASSOCIAZIONE "I BAMBINI DELLE FATE"

Inclusione sociale di bambini/e e ragazzi/e con disabilità e autismo.



COOPERATIVA SOCIALE SAN MATTEO E SAN LUIGI

Decoro artistico delle bottiglie da parte di ragazzi/e con disabilità.



MOSTRA ECO-RETE BY RICREARTI

Riuso creativo degli scarti industriali e mostra Eco-Rete in Tecnosystemi.



LILT VITTORIO VENETO

Prevenzione oncologica e trasporto per i malati.



SOROPTIMIST E TEATRO DA PONTE

Spettacolo "Contro la Corrente" contro la violenza sulle donne e a favore della parità di genere.



CUOA BUSINESS SCHOOL - Socio Sostenitore
TEDX CONEGLIANO - Edizione anno 2025

Accanto alla dimensione sociale, Tecnosystemi ha continuato ad investire in modo significativo sulla **promozione della cultura e delle relazioni con il territorio e nello sport**. Nel 2024 le erogazioni destinate a questi ambiti hanno raggiunto 32.000 euro, a beneficio di **sei organizzazioni e istituti scolastici**, superando nettamente l'obiettivo iniziale. Nel 2025 il perimetro si è ulteriormente ampliato: 5.000 euro sono stati destinati alla rassegna "Aperitivo con l'autore" promossa da **Brazzale Sas**; 1.600 euro all'**Associazione Soroptimist** e al **Teatro Da Ponte** per lo spettacolo "Contro la Corrente"; 3.000 euro a **TEDx Conegliano APS** per la promozione culturale del territorio; 5.000 euro al **CUOA Business School** in qualità di socio sostenitore; 52.000 euro ad associazioni impegnate nella promozione turistico-culturale dell'**Altopiano di Asiago** e dei **Sette Comuni**; e 65.550 euro alla sponsorizzazione di società sportive del territorio, in continuità con il supporto già espresso verso realtà come **Pallavolo Susegana ASD, HC Asiago Junior 1935 ASD e Asiago Hockey 1935**.

L'impegno di Tecnosystemi verso il territorio va anche **oltre il supporto economico**. Nel 2025 l'azienda ha definito un percorso di consolidamento rivolto alle nuove generazioni, fondato su **eventi dedicati in sede e presso le scuole**, una comunicazione più strutturata con gli istituti del territorio, la creazione di progetti di stage e alternanza scuola-lavoro e la collaborazione con enti quali **Confindustria Veneto Est, Confapi e CUOA Business School**. Si tratta di un approccio che rafforza la dimensione generativa della presenza aziendale sul territorio, mettendo in relazione cultura d'impresa, orientamento, formazione e occupabilità.

La partecipazione al Gruppo Sostenibilità di Confindustria Veneto Est

Dal settembre 2022, Tecnosystemi è parte del Gruppo Sostenibilità di Confindustria Veneto Est, rete che riunisce 90 aziende di diversi settori unite da un impegno concreto verso la sostenibilità. Il Gruppo è attivo dal 2015 e riunisce aziende di settori diversi, rappresentate da figure apicali, che si incontrano con regolarità per dare spazio al confronto e allo scambio di azioni adottate per il perseguimento degli obiettivi di sostenibilità.



Il fine ultimo del Gruppo Sostenibilità è quello di condividere, in ottica di miglioramento continuo, le best practice perseguite dalle aziende del territorio per lo sviluppo sostenibile del loro business. Ogni anno vengono organizzati dei gruppi di lavoro per incontri programmati diversi rispetto agli anni precedenti, e vengono fissati degli obiettivi comuni di crescita.

Progetti 2026 - Le linee di sviluppo

CONSOLIDAMENTO DELLE RELAZIONI

Consolidamento delle relazioni con associazioni attive nell'inclusione, nella promozione della salute e nella valorizzazione del territorio.

PARTNERSHIP ASSOCIAZIONE SOL.CO. E LA PORTA

Avvio di una partnership con l'"Associazione Sol.Co." e consolidamento dei progetti con l'Associazione "La Porta" per l'inserimento in stage di ragazzi emarginati socialmente.

ORGANIZZAZIONE DI EVENTI DEDICATI

Organizzazione di eventi dedicati per diffondere i valori dell'inclusione e della parità di genere anche al di fuori del contesto aziendale.

INIZIATIVE DI RIQUALIFICAZIONE SOSTENIBILE

Iniziative legate all'"Associazione Parco Industriale Prealpi Trevigiane" per promuovere la riqualificazione sostenibile dell'area industriale tra Conegliano e Vittorio Veneto.

Cooperativa sociale Sol.Co. [ESRS S3]

Tecnosystemi attribuisce un importante valore strategico alla relazione con la **Cooperativa Sociale Sol.Co.**, riconoscendo in questa collaborazione un esempio concreto di come il rapporto tra due realtà del territorio possa tradursi in **valore condiviso, inclusione lavorativa e qualità produttiva**. La collaborazione con Sol.Co. rappresenta un modo per sostenere attivamente un modello in cui lavoro, dignità della persona e responsabilità sociale si rafforzano reciprocamente. Nel corso del 2026, Tecnosystemi intende ampliare ulteriormente questa relazione, consolidando un percorso che permette di connettere le esigenze operative dell'impresa con un impatto positivo sulla comunità locale.

Sol.Co. è una cooperativa sociale di tipo B con sede a Treviso che, dal 1992, si occupa di **formazione e inserimento lavorativo di persone svantaggiate**.

La sua specificità risiede nella capacità di operare come terzista industriale in diversi settori: metalmeccanico, elettronico, automotive, cosmetico e alimentare.

La Cooperativa svolge attività di assemblaggio, confezionamento e controllo qualità con il coinvolgimento di persone in situazione di svantaggio.

La forza del modello di Sol.Co. risiede nella capacità di tenere insieme dimensione sociale e competenza produttiva. L'organizzazione del lavoro è costruita per valorizzare le capacità delle persone, accompagnarle in percorsi di crescita e autonomia e, allo stesso tempo, garantire ai committenti qualità, continuità e affidabilità. Inclusione e produttività, in questo modo, sono in grado di rafforzarsi reciprocamente.

L'**ampliamento della relazione previsto nel 2026** sarà un passaggio coerente con l'impegno di Tecnosystemi verso le persone, il territorio e la responsabilità sociale d'impresa. La collaborazione con Sol.Co. consente infatti di generare un impatto multiplo: sostiene percorsi di inclusione lavorativa per persone con fragilità, rafforza il legame con una realtà sociale radicata nel territorio trevigiano, contribuisce alla costruzione di una comunità più coesa e permette all'azienda di integrare nel proprio modello operativo una scelta concreta di sostenibilità sociale.

La relazione con Sol.Co. diventa espressione di un modo di fare impresa attento non solo all'efficienza dei processi, ma anche alla qualità delle relazioni che li rendono possibili.

È una collaborazione che restituisce **valore al lavoro come spazio di responsabilità condivisa**: per Tecnosystemi, per la Cooperativa, per le persone coinvolte e per il territorio in cui entrambe operano.

Rapporto con Associazione Zona Industriale [ESRS S3]

Tecnosystemi è tra i **founder dell'Associazione Parco Industriale Prealpi Trevigiane**. L'Associazione nasce per **riunire le imprese dell'area industriale** tra Conegliano e Vittorio Veneto, promuovere azioni di miglioramento e riqualificazione, facilitare il dialogo con le amministrazioni locali e favorire un'evoluzione sostenibile dell'area in termini ambientali, sociali e infrastrutturali. Accanto alle interlocuzioni istituzionali con i Comuni e con la Regione, sono state avviate diverse direttrici di lavoro: sicurezza, verde e decoro, comunità energetica rinnovabile, ampliamento della base associativa e accessibilità dell'area.

Un capitolo particolarmente rilevante è legato alla mobilità. La fermata del treno nella zona industriale, con eventuale stazione di bici elettriche e bus navetta per raggiungere i luoghi di lavoro, è stata portata al tavolo istituzionale regionale come progetto strategico. A supporto di questa progettualità è già stata attivata una prima survey sulla provenienza geografica delle persone che lavorano nell'area, che ha coinvolto 11 aziende per un totale di 2.106 persone censite. Si tratta di un passaggio importante perché consentirebbe di trasformare un'ipotesi infrastrutturale in una proposta fondata su dati reali di mobilità.

Accanto ai progetti già formalizzati, è in corso anche un secondo livello di lavoro, denominato "tavolo della sostenibilità", orientato a rendere la zona industriale sempre più attrattiva, innovativa e capace di coinvolgere e attrarre talenti la zona industriale adiacente. In questo ambito, è stata redatta, per l'anno 2026, una survey dedicata al personale di alcune aziende dell'Associazione, avente come oggetto un'indagine sull'interesse della popolazione circa i seguenti temi: riqualificazione di aree pubbliche, creazione di spazi dedicati alla salute e al benessere, realizzazione di un hub dedicato alla formazione delle nuove generazioni, organizzazione di centri estivi ed eventi di aggregazione, predisposizione di un mercato ortofrutticolo aperto in orari compatibili con la giornata lavorativa, per facilitare acquisti comodi e di qualità.

Tale survey è pensata per orientare le scelte dell'Associazione non su ipotesi astratte, ma su evidenze concrete, raccogliendo bisogni, priorità e aspettative espresse direttamente dalle persone che vivono, lavorano o frequentano quotidianamente quest'area, con particolare attenzione alle nuove generazioni.

Centralità della produzione, made in Italy e innovazione

[ESRS 2 – SBM-1]

Investimenti in automazione industriale (Industria 4.0/5.0) [ESRS E1-8] [ESRS S1-14]



Tecnosystemi riconosce nella produzione interna e nel Made in Italy due elementi centrali del proprio modello di sviluppo industriale. La crescita dell'azienda si accompagna a investimenti continui in automazione, digitalizzazione e governo dei processi, con l'obiettivo di rafforzare efficienza, qualità, sicurezza e capacità di risposta al mercato.

Nel 2025 Tecnosystemi ha proseguito lungo una traiettoria di **automazione industriale** che non coincide con la sola introduzione di macchinari, ma con la progressiva costruzione di un sistema produttivo e logistico interconnesso, capace di unire efficienza operativa, tutela delle persone e crescita delle competenze interne.

Il perimetro 2025 degli investimenti in automazione industriale può essere letto come insieme coordinato di asset, sistemi e competenze che concorrono a rendere più efficiente, sicura e resiliente la fabbrica intelligente di Tecnosystemi.

Direttrice di investimento 2025	Perimetro	Impatto sulla sostenibilità
Magazzino automatizzato e sistemi di gestione dei flussi (presente dal 2021)	Asset logistico interconnesso al WMS aziendale, con funzioni di stoccaggio, picking e asservimento alla produzione e alle spedizioni.	Ottimizzazione delle performance logistiche e produttive, maggiore disponibilità di pronta consegna, uso più efficiente dello spazio e riduzione delle movimentazioni manuali.
Automazione di confezionamento e asservimento delle linee	Presenza di postazioni e lavorazioni di confezionamento automatico nei plant produttivi, integrate nel percorso di internalizzazione delle lavorazioni.	Maggiore regolarità operativa, riduzione delle attività a basso valore aggiunto, miglior presidio della qualità di processo e minore esposizione a mansioni ripetitive.
Monitoraggio di impianti e macchinari	Sistema di monitoraggio che riguarda il 70% dei sistemi e dei macchinari degli stabilimenti, utilizzato anche per leggere i consumi in chiave predittiva.	Riduzione degli sprechi energetici, individuazione delle inefficienze, migliore manutenzione e supporto a decisioni basate su dati.
Logistica interna e mezzi di supporto a minore impatto	Investimenti in automazione, innovazione tecnologica, efficienza energetica e mezzi sostenibili, come muletti elettrici e compattatori.	Maggiore efficienza del layout, minori impatti operativi indiretti e migliore integrazione tra automazione, sicurezza e gestione responsabile degli spazi.
Sviluppo di competenze e nuovi ruoli	L'evoluzione della fabbrica intelligente è una leva per la crescita professionale delle persone; l'automazione del magazzino ha inoltre richiesto figure e competenze prima non presenti.	Rafforzamento del capitale umano, crescita delle competenze tecnico-logistiche e migliore capacità di governo dei processi interconnessi.

Il **magazzino automatizzato** di Tecnosystemi, presente dal 2021, è l'asset che meglio descrive il passaggio da una gestione prevalentemente manuale a una logica di flusso automatizzato e continuo. Il sistema è ingaggiato dal WMS aziendale e asserva sia i banchi di lavoro in produzione sia il mondo delle spedizioni, collocandosi al centro della relazione tra stoccaggio, picking, preparazione ordini e continuità del servizio.

Il magazzino automatizzato di Tecnosystemi è un sistema ad alta densità di stoccaggio in cui i contenitori con componenti, semilavorati e prodotti finiti vengono movimentati automaticamente, senza ricorrere in modo prevalente a prelievi e spostamenti manuali. Integrato con il WMS aziendale, il sistema identifica, localizza, preleva e trasferisce le cassette verso le baie di picking, la produzione o le spedizioni, governando in modo continuo i flussi interni. Si tratta di una vera **infrastruttura intelligente** che connette stoccaggio, approvvigionamento delle linee, preparazione ordini e uscita della merce.

Dal punto di vista funzionale, il magazzino automatizzato svolge tre ruoli convergenti: **alimenta i processi produttivi** con componenti e semilavorati, **presidia lo stoccaggio del prodotto finito** e **supporta la preparazione degli ordini**.

Rappresenta dunque un'infrastruttura strategica a supporto del servizio al cliente consentendo di migliorare la disponibilità dei prodotti, rendere più rapidi e affidabili i tempi di evasione, coordinare con maggiore efficacia produzione e spedizione e garantire una risposta più puntuale alle esigenze del mercato.

Dati chiave del magazzino automatizzato	Dato / evidenza
Locazioni di stoccaggio	30.000
Baie di picking	8
Baie di uscita verso la produzione	13
Capacità in ingresso	420 cassette/ora
Capacità in uscita	330 cassette/ora
Sistema di movimentazione	4 trasloelevatori / miniload
Dimensione dell'impianto a terra	1.500 mq

Automazione industriale (Industria 4.0/5.0) [ESRS E1-8] [ESRS S1-14]

Nel 2025 Tecnosystemi ha avviato un ciclo di investimenti industriali tra i più intensi della propria storia recente, concentrati su tre obiettivi paralleli:



Aumentare la capacità produttiva



Accrescere le competenze interne



**Ridurre il peso fisico
e ripetitivo del lavoro nelle
operazioni di stabilimento**

La logica che guida questi investimenti è quella di sgravare le persone dai carichi più gravosi per permettere loro di concentrarsi su attività di maggiore valore e qualità, acquisendo nuove skills e competenze.

Gli investimenti realizzati nel 2025 hanno riguardato le seguenti aree:



REPARTO STAMPAGGIO INIEZIONE

Nel reparto stampaggio iniezione, 7 presse iniezione plastiche obsolete sono state sostituite con **9 presse di nuova generazione**, di cui 7 in sostituzione diretta e 2 aggiuntive, dotate di tecnologie avanzate che hanno consentito una **riduzione del 30% circa dei consumi energetici** macchina su macchina, oltre a miglioramenti significativi in termini di qualità del prodotto e riduzione degli scarti. È stato inoltre installato un impianto automatizzato per il trasporto del granulo nei reparti di stampaggio iniezione ed estrusione PVC, eliminando una delle operazioni più faticose e ripetitive del ciclo produttivo.



ESTRUSIONE

Per quanto riguarda le operazioni di estrusione, il 2025 ha visto l'avviamento del sesto **estrusore per PVC rigido**, di un nuovo **estrusore per PVC morbido** dedicato al tubo scarico condensa, di un nuovo **estrusore per PVC spiralato** e di tre nuovi **avvolgitori automatici** per tubo corrugato e spiralato.



PRESSA DI STAMPAGGIO GOMMA

È stata avviata la quarta pressa di stampaggio per gomma, affiancata da un'**isola robotizzata di pallettizzazione** che automatizza la fase di fine linea, alleggerendo il personale da un'operazione ad alto impatto fisico.

È stata inoltre introdotta una **macchina laser pannellatrice**, che consente un significativo efficientamento interno. Infine, sono stati acquisiti i sistemi AGV (veicoli automatici per la logistica interna) arrivati nel 2025 e la cui piena implementazione è prevista nel corso del 2026.

Il piano di investimenti industriali 2025, sviluppato in coordinamento tra la Direzione Operations, CFO e il responsabile dell'industrializzazione, fa parte di un programma pluriennale di evoluzione tecnologica degli stabilimenti coerente con gli obiettivi del piano strategico 2024–2027, che include l'introduzione di nuove tecnologie a livello produttivo tra i macro-obiettivi prioritari.

Il percorso di automazione proseguirà quindi nel 2026 con tre interventi pianificati:

1

Installazione di un **macchinario per il confezionamento** e la **spedizione automatizzata** nella fase finale della logistica: la macchina si occuperà di rivestire il pallet, attività che oggi viene svolta manualmente liberando le risorse da un'operazione ripetitiva e garantendo al contempo una maggiore standardizzazione del prodotto in uscita.

2

Pallettizzazione automatica dei semilavorati uscenti dalle presse iniezione: il sistema crea il pallet in automatico, alleggerendo il lavoro fisico dell'operatore. Una prima prova campione è già stata effettuata nel 2026.

3

Introduzione di un **macchinario in grado di collegare direttamente il laserato alla piegherina**: il pezzo laserato passerà da una macchina all'altra senza transitare per il magazzino, eliminando i flussi intermedi di stoccaggio e movimentazione e riducendo i tempi di attraversamento.

Digitalizzazione e innovazione [ESRS E1-8]

Per Tecnosystemi la leva dell'innovazione è una direttrice strutturale di fondamentale importanza, e nel 2025 ha avviato cicli di investimento industriale e digitale di grande valore. Nuovi macchinari, sistemi automatizzati, un ERP integrato e una governance IT rafforzata sono le componenti di una trasformazione coerente, che punta ad aumentare la capacità produttiva, ridurre l'impatto fisico del lavoro sulle persone e costruire un'infrastruttura tecnologica all'altezza degli obiettivi del piano strategico 2024–2027.

Nel corso del 2025 e nei primi mesi del 2026, Tecnosystemi ha implementato o completato un insieme di strumenti digitali a supporto delle diverse funzioni aziendali.

A partire da settembre 2025 Tecnosystemi ha rafforzato strutturalmente la propria funzione IT con l'inserimento di un **nuovo IT/Group Manager** che ha avuto modo di avviare da subito un approccio trasversale con l'obiettivo di mettere ordine nelle interdipendenze tecnologiche e di evitare che le funzioni continuassero a operare in modo isolato nella scelta e nell'uso degli strumenti digitali.

Inoltre, è stato avviato nello stesso mese anche il nuovo sistema di monitoraggio real-time dei consumi energetici, che permette una lettura day-by-day per reparto dei consumi degli stabilimenti, con copertura del 100% dei reparti. Il sistema permette l'individuazione immediata di anomalie, inclusa la segnalazione di guasti agli inverter, e attiva protocolli di pronto intervento prima che i malfunzionamenti si traducano in sprechi energetici prolungati.

Sul fronte dei sistemi gestionali, il 2025 ha visto il go-live del nuovo ERP integrato con i diversi sistemi verticale aziendali: un'evoluzione significativa che ha modificato le logiche operative dell'azienda e richiesto un percorso di adattamento interno, oggi in fase di consolidamento. A questo si affiancano un nuovo software di demand planning per la gestione previsionale degli ordini, una BI commerciale 2.0 per il ciclo attivo e passivo, e un nuovo sito web aziendale con area riservata documentale. In ambito logistico sono stati implementati una piattaforma per il monitoraggio dei trasporti e delle spedizioni, un sistema logistico per il calcolo delle emissioni e applicativi di intelligenza artificiale nel processo di inserimento degli ordini cliente, a supporto di efficienza e accuratezza.



La valutazione degli impatti ambientali

[ESRS E1-8]



Efficienza energetica degli stabilimenti [ESRS E1-5] [ESRS E1-8]

Nel 2025 Tecnosystemi ha prodotto 1.418.842 kWh di energia da fotovoltaico, coprendo il 32% e il 29% del fabbisogno energetico dei Plant 1 e 2. Investimenti per la produzione di energia rinnovabile, efficientamento degli impianti e digitalizzazione del monitoraggio energetico costruiscono un sistema di gestione dei consumi sempre più preciso, reattivo e integrato nella gestione operativa quotidiana.

L'efficienza energetica costituisce per Tecnosystemi una delle maggiori priorità operative, e viene presidiata tramite investimenti strutturali: tra le principali attività rientra sicuramente la produzione di energia rinnovabile, con un'attenzione alle tematiche di ottimizzazione dei consumi e digitalizzazione dei sistemi di monitoraggio.

L'impianto fotovoltaico di Tecnosystemi S.p.A. Società benefit conta 4.806 pannelli fotovoltaici installati, per una potenza di **1.6 MW**, che hanno prodotto complessivamente **1.418.842 kWh** nel 2025.

Il primo impianto, installato presso la sede principale in via dell'Industria (Plant 1), ha generato 995.617 kWh, coprendo attraverso l'autoconsumo diretto il 32% del fabbisogno del sito. Il secondo impianto, installato in via Caduti del Lavoro (Plant 2), ha prodotto 423.225 kWh, coprendo il 29% del fabbisogno del sito.

L'energia complessivamente autoconsumata dai due impianti è stata pari a 978.052 kWh, corrispondente al 69% dell'energia prodotta dagli impianti fotovoltaici di Tecnosystemi ed ha contribuito in misura significativa a diminuire il prelievo dalla rete e le emissioni associate.

La totalità dell'**energia elettrica acquistata** dall'impresa, che quindi non viene coperta dall'autoconsumo tramite l'impianto fotovoltaico, è **certificata al 100%** come energia rinnovabile tramite Garanzia D'Origine.

Un altro passaggio significativo del 2025 riguarda l'evoluzione del **sistema di monitoraggio dei consumi energetici**. A partire da settembre 2025 è stato infatti attivato un software di monitoraggio real-time che consente di leggere i consumi generali degli stabilimenti con una copertura al 100%. Inoltre, viene monitorato anche il consumo specifico dei singoli macchinari: al 2025 il sistema ha una copertura del 70%, progettata per raggiungere il 100% dei macchinari entro marzo 2026, completando così il passaggio da una gestione dei consumi aggregata a una lettura granulare e continuativa, per reparto e per macchina.

Questa evoluzione produce impatti concreti sulla gestione operativa: il monitoraggio day-by-day consente di individuare scostamenti anomali, segnalare guasti in tempo reale e attivare interventi correttivi prima che si traducano in sprechi energetici prolungati. La capacità di leggere i consumi per reparto e per impianto trasforma il dato energetico da indicatore aggregato a strumento di governo quotidiano, integrando efficienza e manutenzione predittiva in un'unica logica di gestione.



La Carbon Footprint di Tecnosystemi [ESRS E1-6]

Nel 2025 Tecnosystemi ha misurato la propria Carbon Footprint quantificando 25.218 tCO₂eq (secondo l'approccio location-based) e 24.497 tCO₂eq (secondo l'approccio market-based), con una distribuzione che vede il 97% delle emissioni concentrate nello Scope 3. La misurazione è lo strumento operativo su cui si fonda il piano di decarbonizzazione aziendale e attraverso cui Tecnosystemi traduce in dati verificabili la propria finalità di beneficio comune: agire per il clima.

Metodologia: La rendicontazione segue i principi e le linee guida del GHG Protocol Corporate Standard e del Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard. Il perimetro organizzativo adotta il criterio del controllo operativo, che include tutte le attività e le installazioni su cui Tecnosystemi esercita un controllo diretto. Il perimetro della Carbon Footprint di Organizzazione 2025 copre gli stabilimenti sotto riportati.



PLANT 1

Via dell'Industria 2/4, Vittorio Veneto (TV)
Sede legale e principale sito produttivo



PLANT 2

Via Caduti del Lavoro 7, Vittorio Veneto (TV)
Secondo sito produttivo

Le emissioni sono espresse in tonnellate di CO₂ equivalente (tCO₂eq) e calcolate moltiplicando i dati di attività per i fattori di emissione specifici, attinti dalle banche dati ISPRA (per Scope 1 e 2) ed Ecoinvent 3.11/3.12 (per Scope 3). Per le emissioni di Scope 2 sono stati adottati sia l'approccio location-based sia l'approccio market-based: quest'ultimo considera l'acquisto di energia elettrica certificata con Garanzie di Origine (GO), che azzerano le emissioni indirette associate al consumo di energia elettrica da rete. Il periodo di rendicontazione è l'anno solare 2025. I risultati sono comparati con l'inventario 2024, che costituisce la baseline di riferimento.

LE EMISSIONI TOTALI DI TECNOSYSTEMI PER L'ANNO 2025 AMMONTANO A

25.218 tCO₂eq
approccio location-based

24.497 tCO₂eq
approccio market-based

Le emissioni sono divise in modo da poterne analizzare la distribuzione per Scope e nella seguente tabella viene illustrata nel dettaglio le quote di riferimento per **Scope 1**, **Scope 2**, e **Scope 3**:

Scope	Emissioni location-based (tCO ₂ eq)	Incidenza %	Emissioni Market Based (tCO ₂ eq)	Incidenza %
Scope 1 Emissioni dirette	280	-	280	1,1%
Scope 2 Energia elettrica da rete	477	1,9%	0	0%
Scope 3 Emissioni indirette	24.461	-	24.217	97,9%
Totale	25.218	-	24.497	100%

Fonte: Inventario GHG 2025 Tecnosystemi Spa Società Benefit, GHG Protocol Standard

Scope 1 - Emissioni dirette

Le emissioni dirette si attestano a 280,1 tCO₂eq, e comprendono tutte le fonti di emissione sotto il controllo operativo diretto di Tecnosystemi: combustione di gas naturale per riscaldamento e produzione di acqua calda, carburanti dei veicoli aziendali ed eventuali perdite di gas fluorurati dagli impianti di climatizzazione.

Il gas naturale costituisce la componente principale delle emissioni dirette, con 214 tCO₂eq (76% del totale Scope 1). Il Plant 2 è responsabile del 56% delle emissioni da combustione stazionaria, in ragione della maggiore superficie riscaldata.

Il gas naturale ha visto un incremento del 26% rispetto al 2024, direttamente collegato all'introduzione del terzo turno produttivo, che ha comportato la necessità di riscaldamento anche nelle ore notturne.

Le emissioni da combustione mobile ammontano a 66 tCO₂eq, con una variazione contenuta (+3%) rispetto al 2024. Il parco mezzi è composto prevalentemente da autovetture a gasolio in noleggio a lungo termine (categoria Euro 6D), con una progressiva presenza di veicoli ibridi. Non sono state registrate perdite di gas fluorurati nel 2025.

Fonte	tCO ₂ eq	% su Scope 1
Gas naturale (riscaldamento — Plant 1 e Plant 2)	214,1	76,5%
Veicoli aziendali e a noleggio	66,0	23,5%
Gas fluorurati (perdite fuggitive)	0,0	0,0%
Totale Scope 1	280,1	100%

Fonte: Inventario GHG 2025 Tecnosystemi Spa Società Benefit, GHG Protocol Standard

Scope 2 - Energia elettrica da rete

Le emissioni di Scope 2 derivano dall'energia elettrica prelevata dalla rete nei due stabilimenti, il prelievo netto dalla rete nel 2025 è pari a 2.210.505 kWh, a fronte di un fabbisogno totale dei due stabilimenti di 3.188.557 kWh.

La differenza è coperta dall'autoconsumo diretto dell'energia fotovoltaica prodotta in sito (978.052 kWh complessivi, pari al 31% del fabbisogno totale).

Le emissioni di questo ambito vengono calcolate sulla base dei consumi elettrici aziendali, dunque, e sono state calcolate applicando due approcci: Location Based e Market Based, riportati nella tabella sottostante.

Stabilimento	Consumo [kWh]	tCO ₂ eq Location Based	tCO ₂ eq Market Based
Plant 1 Via dell'Industria 2/4	1.459.590	315	0
Plant 2 Via Caduti del Lavoro 7	750.915	162	0
Totale Scope 2	2.210.505	477	0

Fonte: Inventario GHG 2025 Tecnosystemi Spa Società Benefit, GHG Protocol Standard

Secondo l'approccio **location based** le emissioni per il 2025 sono pari a **477 tCO₂eq**. L'**azzeramento dello Scope 2** nell'approccio **market based** è il risultato diretto dell'acquisto di energia elettrica certificata con **Garanzie di Origine (GO)** per entrambi i plant. Questo significa che, a livello di scelta di approvvigionamento, il 100% dell'energia elettrica consumata in stabilimento proviene da fonti rinnovabili certificate.

Scope 3 — Emissioni indirette

Lo Scope 3 comprende tutte le **emissioni indirette** generate **lungo la catena del valore** di Tecnosystemi e rappresenta la componente largamente dominante del profilo emissivo di Tecnosystemi (97%), come tipicamente accade nelle realtà manifatturiere. La comprensione e la gestione dello Scope 3 è pertanto l'asse principale delle attività di riduzione da parte dell'azienda.

La seguente tabella mostra nel dettaglio la suddivisione delle voci che compongono lo Scope 3, sono otto le categorie rendicontate:

Categoria Scope 3	tCO ₂ eq	% su totale Scope 3
Cat. 1 — Beni e servizi acquistati	22.840	93,4%
Cat. 2 — Beni strumentali	226	0,9%
Cat. 3 — Attività correlate all'energia (LB)	424	1,7%
Cat. 4 — Trasporto a monte e logistica in uscita TS	512	2,1%
Cat. 5 — Rifiuti prodotti nelle operation	3	0,0%
Cat. 6 — Viaggi di lavoro	10	0,0%
Cat. 7 — Spostamenti casa-lavoro dipendenti	325	1,3%
Cat. 9 — Trasporto e distribuzione a valle (cliente)	123	0,5%
Totale Scope 3 (LB)	24.461	100%

Fonte: Inventario GHG 2025 Tecnosystemi Spa Società Benefit, GHG Protocol Standard

La voce più rilevante è costituita dai **beni e servizi acquistati** (22.840 tCO₂eq, pari al 90,6% delle emissioni totali), di cui la parte principale è attribuibile all’acquisto di materie prime necessarie alla produzione: acciaio zincato, alluminio, cartone, PVC e altri materiali. Seguono, in ordine di rilevanza, le emissioni legate al **trasporto e distribuzione a monte** (512 tCO₂eq), al **pendolarismo del personale dipendente** (325 tCO₂eq), alle **attività correlate all’energia** (424 tCO₂eq LB), al **trasporto e distribuzione a valle** (123 tCO₂eq) e ai **beni strumentali** (226 tCO₂eq).

Il confronto con il 2024 [ESRS E1-6]

L’inventario 2025 segna un incremento complessivo del 35-36% rispetto al 2024. L’analisi delle cause evidenzia tre fattori principali, distinti tra variazioni reali e variazioni metodologiche.

Variabile	2024 (tCO ₂ eq)	2025 (tCO ₂ eq)	Variazione
Scope 1	234	280	+20%
Scope 2 (LB)	384	477	+24%
Scope 2 (MB)	0	0	Stabile
Scope 3 (LB)	18.131	24.461	+35%
Scope 3 (MB)	17.943	24.217	+35%
Totale (LB)	18.749	25.218	+35%
Totale (MB)	18.177	24.497	+35%

Fonte: Inventario GHG 2025 Tecnosystemi Spa Società Benefit, GHG Protocol Standard

L’incremento sopra riportato è riconducibile a due fattori distinti: l’espansione della capacità produttiva — con l’introduzione di un terzo turno di lavoro — e un significativo affinamento metodologico nella raccolta e rendicontazione dei dati, che ha permesso una mappatura più completa dei flussi logistici e dei processi upstream.

Roadmap futura e collegamento alla finalità di beneficio comune [ESRS E1-6] [ESRS 2 – MDR-T]

Il calcolo della **Carbon Footprint di organizzazione** è lo strumento attraverso cui Tecnosystemi monitora a livello quantitativo il proprio impegno per il clima, dichiarato nello Statuto societario come finalità di beneficio comune e declinato operativamente nel piano triennale di impegni ambientali.

Per il 2026 Tecnosystemi ha pianificato la **ripetizione annuale della Carbon Footprint**, con riferimento ai dati 2026 e confronto sistematico con i due anni precedenti, al fine di costruire una serie storica affidabile e monitorare l’andamento effettivo delle emissioni rispetto alla crescita produttiva. In parallelo, è in corso di ultimazione il piano di decarbonizzazione aziendale, presentato in plenaria a dicembre 2025 e attualmente in fase di approvazione interna: il piano definirà obiettivi di riduzione quantificati per Scope e orizzonte temporale, e costituirà il riferimento per le decisioni di investimento in efficienza energetica, mobilità e approvvigionamento.

Tra le azioni già avviate o pianificate con impatto diretto sul profilo emissivo figurano il completamento del sistema di monitoraggio real-time dei consumi energetici dei macchinari (obiettivo 100% entro il primo semestre 2026), lo studio di sistemi di riscaldamento alimentati interamente da energie rinnovabili, l’implementazione di un sistema di monitoraggio della CO₂ assorbita dal parco verde aziendale e l’avvio di un programma di mappatura delle emissioni legate ai trasporti con coinvolgimento attivo dei fornitori logistici.

Sostenibilità di prodotto e EPD

[ESRS E5-6]
[ESRS S4]



Sostenibilità applicata al prodotto [ESRS E5-6] [ESRS S4]



Tecnosystemi interpreta la sostenibilità di prodotto come una sfida industriale concreta.

Per l'azienda, ridurre i propri impatti significa essere in grado di integrare criteri ambientali lungo l'intero percorso di sviluppo: dalla ricerca sui materiali alla progettazione, dalla gestione degli scarti interni al contributo dei prodotti in fase d'uso. Misurare e attestare gli impatti dei prodotti con strumenti quali le certificazioni EPD significa scegliere struttura e verificabilità del dato.

In questo modo Tecnosystemi riesce a trasformare l'innovazione di prodotto in evidenza misurabile e confrontabile.

Il processo sostenibile di sviluppo del prodotto [ESRS E5-4] [ESRS E5-5] [ESRS E5-6]

Tecnosystemi produce prevalentemente utilizzando PVC e materiali plastici: un contesto che a livello produttivo rende la sostenibilità di prodotto una sfida concreta. L'azienda ha deciso di adottare un orientamento in grado di rispondere a questa sfida, strutturando l'integrazione di requisiti ambientali lungo l'intero ciclo di sviluppo del prodotto, in modo da misurare gli impatti attraverso **analisi del ciclo di vita** e certificare i risultati ottenuti tramite **Dichiarazioni Ambientali di Prodotto (EPD) verificate da terzi**. L'approccio alla sostenibilità di prodotto da parte dell'azienda è integrato, questo significa coprire l'intero processo di sviluppo, dalla selezione dei materiali alla certificazione degli impatti.

Nella **fase di ricerca sui materiali**, il team di R&D valuta la possibilità di impiegare materiali riciclabili o recuperati dagli scarti interni di produzione, ottimizzare il packaging, ridurre peso e volume dei prodotti e sostituire i materiali ove tecnicamente praticabile. Nel 2025 sono già in uso bio-plastiche in film e granulo per specifiche applicazioni; per il 2026 è in corso lo studio sistematico di **nuovi materiali bio-based** con una ricerca su PVC bio-attribuito e PE da fonte bio come materie prime. Già nel corso del 2025 è stata lanciata una linea di diffusori lineari in PVC, con parte di componenti derivati da scarti di lavorazioni interne all'attività produttiva. Questo materiale sarebbe in altri frangenti destinato a diventare rifiuto ma viene recuperato e riutilizzato per la produzione di nuovi beni diminuendo la mole di materiale plastico di scarto aziendale. Per il 2026 è al vaglio la fattibilità dell'impiego dello stesso materiale anche in altri prodotti. Per quanto riguarda il packaging l'azienda sta lavorando sulla sostituzione dei materiali plastici con bioplastiche e la ricerca materiali sostitutivi.

Nella **fase di definizione dei requisiti di progetto**, i **criteri ambientali ed energetici** vengono inseriti formalmente nei documenti di fattibilità. Questo passaggio garantisce che le valutazioni di sostenibilità abbiano peso nelle scelte tecniche sin dalle prime fasi progettuali, e non siano introdotte a posteriori come elemento accessorio.

La **gestione degli scarti interni** costituisce un asse portante del modello di economia circolare adottato in produzione.

Tecnosystemi dispone attualmente di **5 mulini di macinatura** dedicati al recupero e al reimpiego degli scarti interni:

- Due mulini per rigenerare a granulo il PVC bianco e floreale scarto del processo di estrusione,
- Un mulino per rigenerare il PVC scarto dal processo produttivo di stampaggio ad iniezione,
- Un mulino per rigenerare il PVC floreale dal reparto iniezione,
- Un mulino dedicato alla macinatura del polistirolo scarto della produzione della linea di predisposizioni per gli impianti di condizionamento.

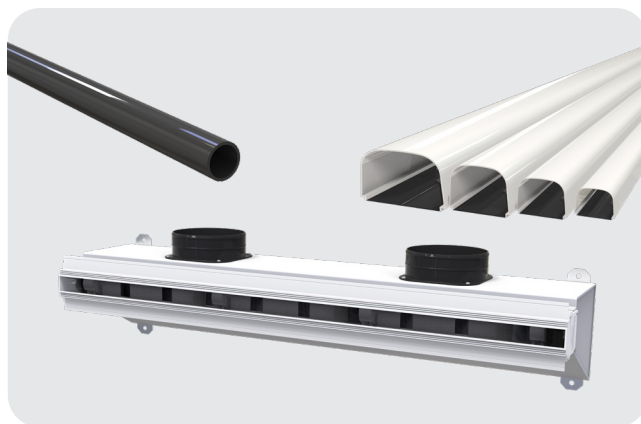
L'obiettivo per il 2026 è l'avvio di un sesto mulino, che amplierà ulteriormente la capacità di recupero.

I **principi di circolarità** si riflettono poi nei **prodotti finiti**, in particolare:



Linee Extreme, Zeus e SPK

Questi prodotti vengono realizzati in gomma SBR riciclata da pneumatici fuori uso, un materiale che permette di ottenere i requisiti tecnici di assorbimento delle vibrazioni e durabilità rendendo il prodotto funzionale, e valorizzando allo stesso tempo il recupero dei materiali riciclati riducendo l'impatto ambientale totale del prodotto.

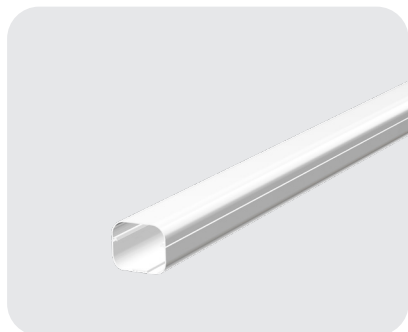


Diffusori lineari, canaline Optima Clean e tubo TCR

Questi prodotti sono in parte realizzati in PVC recuperato e progettati secondo criteri di sostenibilità, combinando la resistenza e la durabilità del materiale con un minore utilizzo di risorse vergini. Si tratta di applicazioni concrete di economia circolare grazie all'utilizzo di materiali che hanno seconda vita nel prodotto commercializzato.

La **certificazione EPD** conclude il ciclo e ne certifica la coerenza metodologica. L'analisi del ciclo di vita, condotta secondo standard internazionali e sottoposta a verifica di terza parte, quantifica gli impatti ambientali reali del prodotto: consumo di materie prime, energia incorporata, emissioni, trasporto, fine vita. Il risultato è un documento confrontabile con le EPD di prodotti equivalenti sul mercato, indipendentemente da chi li produce.

Al 31 dicembre 2025, Tecnosystemi ha ottenuto **7 EPD Certificate** per le seguenti famiglie di prodotto:



Canalina Excellens



Canalina Optima



Accessori Excellens



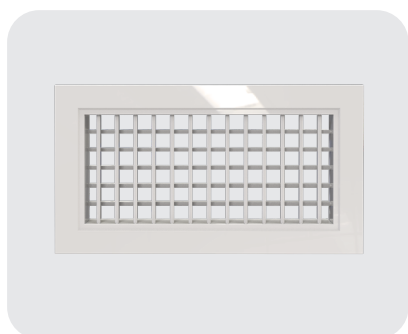
Accessori Optima



Diffusori a vista in PVC



Diffusori a scomparsa in PVC



Bocchette in PVC



THE INTERNATIONAL EPD® SYSTEM

I dati ambientali che sono riportati nelle EPD riflettono le caratteristiche del processo produttivo di Tecnosystemi: l'impiego di PVC rimacinato nella composizione dei prodotti, il ricorso a Garanzie di Origine per l'energia rinnovabile consumata in stabilimento e la produzione fotovoltaica propria contribuiscono a ridurre il profilo di impatto ambientale dei prodotti Tecnosystemi, certificandone un'impronta di minore rilievo. Le EPD producono effetti operativi su più dimensioni. Sul piano regolatorio, consentono di rispondere in modo documentato alle richieste di rendicontazione ambientale da parte di clienti con obblighi ESG propri, istituti bancari e compagnie assicurative. Sul piano commerciale, facilitano l'accesso a mercati dove la disponibilità di documentazione ambientale certificata è una condizione sempre più comune nelle trattative. Sul piano della credibilità tecnica verso progettisti e progettiste, i dati EPD costituiscono un riferimento oggettivo e verificabile nella fase di specifica, confrontabile con i dati di prodotti concorrenti che abbiano seguito il medesimo percorso di certificazione. Per il 2026 è previsto il conseguimento di **4 nuove certificazioni EPD**, che porteranno il totale a 11, compresa la ricertificazione di 2 EPD già effettuate nel 2025. L'ambito di queste azioni è già stato definito e condiviso internamente attraverso il piano annuale LCA-EPD 2026-2027.

Qualità dell'aria e benessere per il cliente [ESRS S4]

Il benessere e la salute delle persone non possono prescindere dalla qualità dell'aria che respirano.

Tecnosystemi, con le sue soluzioni tecniche dedicate, dimostra che la tutela dell'ambiente (efficienza energetica ed economia circolare) va di pari passo con il **comfort e la protezione della vita quotidiana indoor**.

L'ecosistema di soluzioni fa capo principalmente al brand **Apply.Co** (dedicato alla VMC e al trattamento aria), integrato dalle linee **Project Wind** (componenti e accessori per la diffusione dell'aria), dal marchio **Galaxy** (sistemi di termoregolazione) e da una selezione di prodotti del brand **Smart Clima** dedicati alla manutenzione e pulizia degli impianti.

L'impatto è sinergico e sistemico: la gamma permette di creare un **impianto di VMC completo** che unisce il rinnovo forzato dell'aria, la filtrazione degli inquinanti, la corretta diffusione termoigrometrica senza correnti d'aria e la sanificazione dei componenti. Questo abbatte drasticamente i fattori di rischio indoor e ottimizza al contempo i consumi energetici dell'edificio.

In continuità con lo sviluppo dei sistemi VMC ad alta efficienza (come l'evoluzione della gamma di recuperatori puntuali Pico e i sistemi centralizzati come TS-HRVU), l'attenzione di quest'anno si è focalizzata sull'introduzione del nuovo recuperatore **TS-ERVU** e del nuovo **Pico Ultra Plus**, in attesa di nuovi ulteriori sviluppi della gamma per l'anno 2027. Il nuovo Pico Ultra Plus è un recuperatore puntuale decentralizzato evoluto, ideale per il retrofit e le ristrutturazioni, che risponde alle esigenze di smart home consentendo il monitoraggio e la gestione automatica dei flussi in base alle reali necessità ambientali.

Un sistema VMC Tecnosystemi canalizzato a doppio flusso continuo immette costantemente aria esterna prelevandola dall'ambiente indoor, facendo incrociare i flussi (senza miscelarli) all'interno di uno scambiatore di calore.

Rispetto alla ventilazione naturale, ottenuta con l'apertura delle finestre, si ottengono meno dispersioni termiche (spreco di energia in inverno/estate) e la riduzione di immissione negli ambienti di inquinanti stradali, polveri, pollini e rumore esterno.

La VMC Tecnosystemi, invece, filtra l'aria in ingresso, elimina gli inquinanti interni in modo continuo e recupera fino al 90% del calore dell'aria espulsa, **mantenendo il microclima ideale con consumi energetici contenuti**. Il sistema può misurare, grazie a sensori dedicati, la CO₂ e l'umidità relativa dell'ambiente. Inoltre, il sistema, attraverso i ricambi d'aria, interviene diminuendo altri parametri come gli allergeni, la formaldeide, COV, PM2.5/PM10.

Le soluzioni Tecnosystemi contribuiscono inoltre al comfort acustico: da un lato, l'installazione di una VMC evita di dover aprire le finestre, mantenendo l'isolamento acustico dell'involucro edilizio rispetto ai rumori esterni, dall'altro, la progettazione dei dispositivi e lo studio fluidodinamico dei passaggi d'aria garantiscono una bassissima rumorosità delle macchine durante il funzionamento, rispettando il comfort acustico notturno e lavorativo.

Le persone trascorrono circa il 90% del proprio tempo in ambienti chiusi, dove l'aria può essere fino a cinque volte più inquinata di quella esterna. Diluendo la concentrazione di sostanze nocive prodotte da fonti interne (muffe, batteri, agenti chimici domestici, respirazione), i prodotti Tecnosystemi riducono direttamente l'insorgenza di patologie respiratorie, allergie, mal di testa e spossatezza (Sindrome dell'Edificio Malato), migliorando le performance cognitive e la qualità del sonno.



Impianto VMC completo



Pico Ultra Plus

Gestione della catena di fornitura e progetto Vendor Rating [ESRS G1-2] [ESRS S2]

Tecnosystemi riconosce nella **gestione responsabile della catena di fornitura** una leva strategica per rafforzare la qualità del proprio modello industriale e la coerenza del percorso di sostenibilità. In un contesto produttivo articolato, composto da categorie merceologiche diverse e da filiere con differenti livelli di complessità, l'azienda promuove un approccio sempre più strutturato, fondato su conoscenza, presidio dei rischi e dialogo con i partner.

L'approccio di Tecnosystemi alla catena di fornitura rappresenta una scelta organizzativa e strategica più ampia: costruire una supply chain sempre più leggibile, presidiata e coerente con gli obiettivi di sostenibilità della Società, con l'evoluzione del quadro normativo europeo e con la necessità di rafforzare nel tempo la capacità di lettura dei rischi e delle performance lungo la catena del valore.

In questa direzione si colloca il progetto di **Vendor Rating ESG**, avviato nel corso del 2025 come percorso strutturato di qualificazione, analisi e progressiva valutazione dei partner di fornitura. La logica del progetto è dotare Tecnosystemi di uno strumento capace di integrare in modo ordinario criteri ambientali, sociali e di governance nelle decisioni di procurement, migliorando al contempo la qualità della base informativa, la gestione dei rischi e il dialogo con le controparti.

La catena di fornitura di Tecnosystemi si caratterizza per una struttura articolata e differenziata, composta da categorie merceologiche con profili molto diversi tra loro per natura del prodotto, rilevanza economica, criticità operativa, esposizione normativa e maturità ESG. Per questa ragione, la gestione della supply chain richiede un approccio risk-based, capace di distinguere le specificità delle diverse filiere e di graduare in modo coerente i livelli di approfondimento richiesti alle controparti di fornitura.

Nel 2025 è stata quindi avviata una prima attività strutturata di mappatura della spesa e della base di fornitura, con classificazione per categoria merceologica, analisi dei principali driver di costo e delle criticità di filiera, segmentazione delle controparti sulla base della rilevanza per Tecnosystemi e ricognizione preliminare delle policy e delle evidenze ESG già presenti. Questo lavoro ha consentito di passare da una lettura aggregata della base di fornitura a una rappresentazione più chiara e operativa della supply chain, utile sia ai fini della valutazione ESG sia ai fini della gestione complessiva degli acquisti.

L'analisi ha inoltre evidenziato una base di fornitori eterogenea anche dal punto di vista geografico e del livello di maturità sui temi di sostenibilità. Proprio questa eterogeneità rende strategico un sistema di Vendor Rating costruito per categorie e non un questionario generico indistinto per l'intera supply chain.

Categorie della supply chain modellizzate per il vendor rating

Accessori	Carta, cartone e imballaggi
Elettronica e componenti elettrici	Lavorazioni esterne e servizi di produzione
Metalli	Polimeri e materie plastiche
Prodotti in metallo	Prodotti in plastica, gomma, poliuretano e polistirene
Trasporti	Varie

L'**obiettivo** del progetto di Vendor Rating è **integrare** in modo strutturato **i criteri ESG nella valutazione dei fornitori**, migliorando la sostenibilità della catena di approvvigionamento, rafforzando la conformità ai nuovi riferimenti europei in materia di rendicontazione e due diligence e contribuendo, allo stesso tempo, a una maggiore efficienza e qualità delle decisioni di acquisto.

Il sistema è stato concepito per mettere insieme due esigenze che, sempre più chiaramente, convergono: da un lato, Tecnosystemi deve poter raccogliere dati, informazioni ed evidenze utili a comprendere impatti, rischi e opportunità lungo la catena del valore; dall'altro, la consapevolezza che il procurement deve poter disporre di uno strumento chiaro, confrontabile e progressivo per qualificare le controparti di fornitura, distinguere le priorità e attivare azioni di miglioramento dove necessario.

Il progetto in sintesi

Avvio 2025

Nel corso del 2025 Tecnosystemi ha impostato il percorso, definito la logica del modello e sviluppato la fase di analisi della base fornitori, delle categorie e dei principali temi ESG rilevanti.

Sviluppo 2026

Nel 2026 il progetto entrerà nella fase più operativa, con definizione puntuale di criteri, pesi, questionari, sistema di scoring e collaudo su un campione di fornitori.

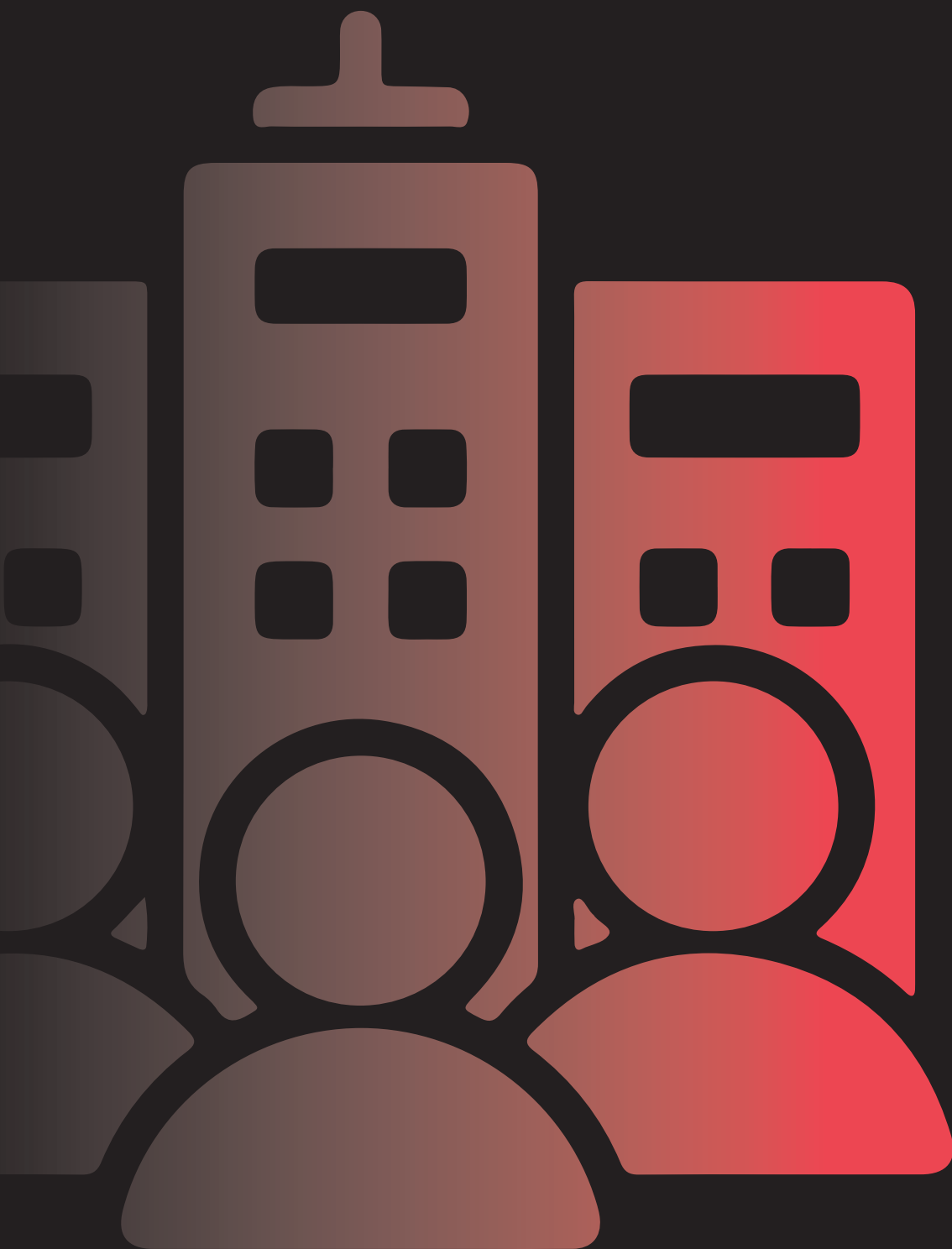
Messa a regime

L'entrata a regime è prevista nel 2026, una volta completati i passaggi di progettazione, test, ottimizzazione e formazione interna necessari a rendere il sistema realmente utilizzabile in modo continuativo.

Le ricadute attese del progetto non riguardano soltanto la conformità normativa o la disponibilità di nuove informazioni ESG. Il Vendor Rating è stato infatti concepito come leva capace di incidere in modo più ampio sulla qualità del procurement, sulla capacità di lettura della supply chain, sulla gestione dei rischi e sul rapporto con i partner. In questa prospettiva, il progetto produce un beneficio sia sotto il profilo della sostenibilità sia sotto il profilo dell'efficacia organizzativa.

Obiettivo	Ricadute attese
Integrare i criteri ESG nella valutazione dei fornitori	Allineare gli acquisti alla strategia di sostenibilità e trasformare le tematiche ambientali, sociali e di governance in criteri ordinari di qualifica e monitoraggio.
Migliorare la conoscenza della base fornitori	Disporre di una mappatura più chiara delle categorie, dei profili di rischio, delle aree di maggiore criticità e del livello di maturità ESG delle diverse filiere.
Mitigare i rischi di supply chain	Individuare per tempo criticità normative, reputazionali, ambientali, sociali e di continuità operativa, attivando azioni correttive e piani di miglioramento.
Rafforzare la qualità del dato e delle evidenze	Raccogliere informazioni, documenti, certificazioni e prove oggettive utili sia per le decisioni di procurement sia per le esigenze di rendicontazione e due diligence.
Aumentare l'efficienza del processo di acquisto	Rendere più comparabili i fornitori, supportare la segmentazione e qualificare le controparti anche in una logica di valore, affidabilità e sviluppo nel tempo.

Relazione di impatto



Che cos'è una Società Benefit

Le **Società Benefit**, introdotte nell'ordinamento italiano con la Legge n. 208 del 28 dicembre 2015, rappresentano un'evoluzione del tradizionale modello d'impresa. Accanto all'obiettivo di generare profitto, queste realtà scelgono di integrare nel proprio operato il perseguimento di una o più finalità di beneficio comune, assumendo un impegno concreto verso la società e l'ambiente. Essere una Società Benefit significa creare valore economico producendo, allo stesso tempo, **impatti positivi e misurabili** per le persone, l'ambiente, il territorio e la comunità. L'azienda opera in modo responsabile, sostenibile e trasparente, tenendo conto delle aspettative di tutti gli stakeholder e promuovendo una crescita condivisa.

Le finalità di beneficio comune devono essere esplicitate nello statuto societario e perseguite attraverso una gestione aziendale orientata al bilanciamento tra l'interesse dei soci e l'interesse della collettività. Le Società Benefit sono inoltre chiamate a rendicontare con trasparenza il proprio impegno, pubblicando annualmente una **relazione d'impatto**. In questo documento vengono descritti gli obiettivi fissati, le azioni intraprese, i risultati raggiunti e i nuovi traguardi per l'anno successivo, utilizzando standard di valutazione esterni e riconosciuti. In questo modo, gli stakeholder possono apprezzare i risultati conseguiti dalla Società attraverso un approccio metodologico che presenta caratteristiche di rigore e completezza allineate a quelle della dimensione economico-finanziaria.

Noi, Società Benefit dal 2021

Responsabilità civile, consapevolezza e trasparenza sono i valori cardine di Tecnosystemi S.p.A Società Benefit, alla base di un modello di imprenditoria che guarda oltre i confini dell'azienda per abbracciare un dovere civico, prendendosi cura delle persone, del territorio, dell'ambiente e della comunità.

Nel **giugno 2021**, Tecnosystemi ha formalizzato il proprio impegno verso un modello imprenditoriale responsabile, trasformandosi in **Società Benefit** mediante atto notarile. Questa scelta rappresenta un passaggio strategico e identitario, volto a integrare finalità di beneficio comune all'interno del proprio statuto, affiancandole al tradizionale obiettivo di profitto. La trasformazione non è stata un cambiamento improvviso, bensì l'evoluzione coerente di una cultura aziendale già orientata da anni a valori di responsabilità civile, trasparenza e consapevolezza. L'adozione del modello Benefit consente a Tecnosystemi di affermare un "**double purpose**": generare valore economico e, al contempo, produrre impatti positivi per persone, comunità, ambiente e territorio. Questa visione prende forma attraverso azioni concrete, misurabili e orientate al lungo periodo, capaci di rispondere alle aspettative degli stakeholder e di trasformare i valori in risultati tangibili.

Un percorso coerente con i principi dell'imprenditoria civile e della creazione di valore condiviso, in cui la crescita dell'azienda si accompagna allo sviluppo sostenibile della collettività.



B-Impact Assessment

Annualmente Tecnosystemi misura le proprie performance ambientali e sociali e le comunica anche attraverso la valutazione dell'impatto generato secondo quanto previsto dallo standard **B Impact Assessment (BIA)**.

Il BIA è lo standard di misurazione dell'impatto economico, sociale ed ambientale più diffuso al mondo ed è utilizzato da Tecnosystemi nell'ottica di mantenere una puntuale valutazione dei propri impatti. Il modello di valutazione BIA è articolato in 5 «aree d'impatto», il cui peso sul punteggio totale è ponderato in base al principio di materialità.

La combinazione dei quesiti consente di valutare gli effetti, sia intenzionali che non intenzionali, prodotti sulle principali categorie di *stakeholder*. Il punteggio composito delle diverse aree consente, infatti, di analizzare il proprio profilo aziendale in termini di sostenibilità su una scala che va da 0 a 200.

La compilazione del questionario, attraverso il coinvolgimento di tutte le funzioni interessate, avviene con frequenza annuale e ha consentito di aumentare la consapevolezza circa le aree di impatto su cui concentrare l'attenzione al fine di migliorare sempre di più la propria performance in termini di Società Benefit.

Le **quattro aree di impatto** dove Tecnosystemi ha raggiunto il risultato maggiore nell'anno 2025 sono le seguenti:



LAVORATORI

Quest'area descrive il modo in cui l'azienda contribuisce al benessere finanziario, fisico, professionale e sociale dei propri lavoratori e delle proprie lavoratrici.



COMUNITÀ

Quest'area descrive il modo in cui l'azienda contribuisce al benessere economico in cui opera. Gli argomenti includono diversità, equità ed inclusione, impatto economico, impegno civico, donazioni di beneficenza e gestione della catena di approvvigionamento.



GOVERNANCE

Quest'area descrive il modo in cui l'azienda migliora le politiche e le pratiche pertinenti alla propria missione, all'etica, responsabilità e trasparenza. Questa sezione valuta anche la capacità di un'azienda di proteggere la propria missione e di considerare formalmente le parti interessate nel processo decisionale attraverso la propria struttura aziendale o documenti di governance aziendale.



AMBIENTE

Quest'area descrive il modo in cui l'azienda migliora la propria gestione ambientale. L'ambiente valuta le pratiche complessive di gestione ambientale di un'azienda, nonché il suo impatto su aria, clima, acqua, territorio e biodiversità. Ciò include l'impatto diretto delle operazioni di un'azienda e, ove applicabile, della sua catena di approvvigionamento e dei canali di distribuzione.

Tecnosystemi valuta le proprie performance con questo strumento dal 2022, tenendo traccia dei singoli risultati per attuare, anno su anno, piani di miglioramento continuo. Monitorare e confrontare il risultato negli anni evidenzia un impegno sempre più concreto della Governance Tecnosystemi sulle leve ESG.

PUNTEGGIO GENERALE BIA 2024

81,3

PUNTEGGIO GENERALE BIA 2025

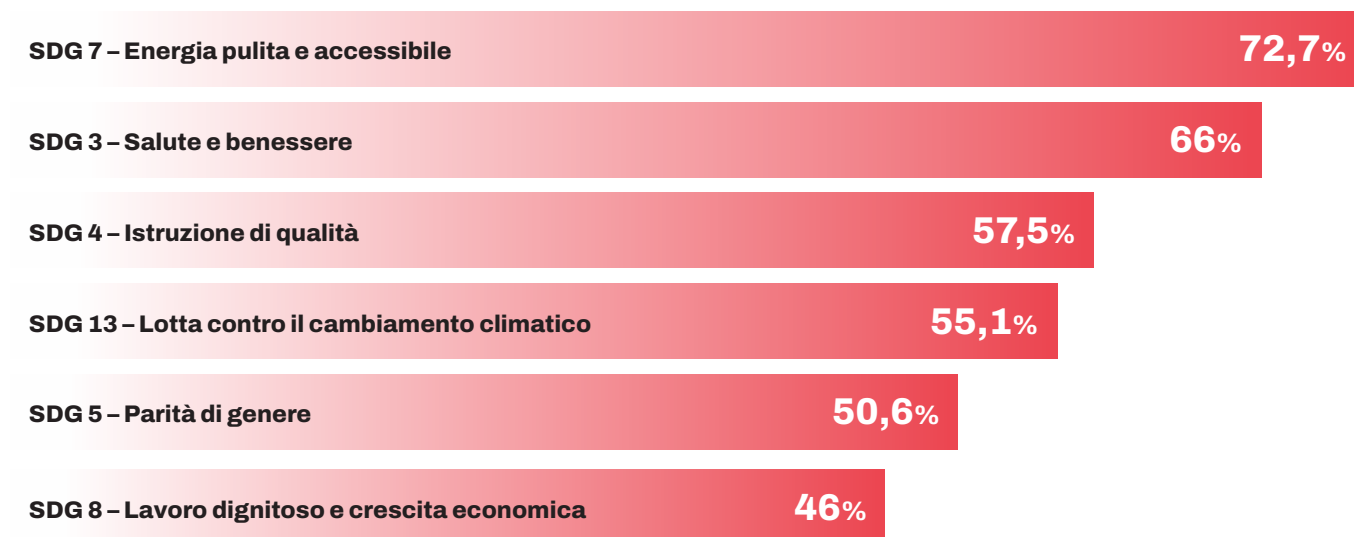
93,2

↑ 14,64%

SDG Action Manager

Per un inquadramento complessivo delle proprie performance di sostenibilità, Tecnosystemi ha deciso di integrare la valutazione del BIA con l'**SDG Action Manager**, uno strumento strategico e operativo finalizzato a supportare l'impresa nella definizione di un percorso orientato al perseguimento degli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030**.

Analizzando i risultati conseguiti nell'anno 2025, rispetto al 2024, Tecnosystemi ha registrato un notevole incremento sugli SDGs di seguito riportati:



SDG 7 – Energia pulita e accessibile

Questo modulo mette in evidenza le pratiche chiave che l'azienda può adottare per contribuire all'Obiettivo 7, utilizzo di energia rinnovabile a basso impatto e investimenti verso il miglioramento dell'efficienza energetica.

Punteggio generale: 72,7%



SDG 3 – Salute e benessere

Questo modulo mette in evidenza le pratiche chiave che l'azienda può adottare per contribuire all'Obiettivo 3, quali fornire una copertura sanitaria al personale dipendente, tutelare la salute sul lavoro organizzando programmi di sicurezza per i lavoratori e partecipare ad azioni collettive del settore a livello locale e nazionale. Punteggio generale: 66%



SDG 4 – Istruzione di qualità

Questo modulo mette in evidenza le pratiche chiave che l'azienda può adottare per contribuire all'Obiettivo 4, quali promuovere la formazione continua del personale dipendente, offrire opportunità di sviluppo professionale e aggiornamento delle competenze, collaborare con scuole, università ed enti di formazione e sostenere iniziative educative a livello locale e nazionale. Punteggio generale: 57,5%



SDG 13 – Lotta contro il cambiamento climatico

Questo modulo mette in evidenza le pratiche chiave che l'azienda può adottare per contribuire all'Obiettivo 13, compreso l'utilizzo di assessment di rischi climatici, l'adozione di una governance di cambio climatico, la redazione di un inventario delle emissioni di gas serra nelle proprie operazioni e stabilire target basati su ricerche scientifiche. Punteggio generale: 55,1%



SDG 5 – Parità di genere

Questo modulo mette in evidenza le pratiche chiave che l'azienda può adottare per contribuire all'Obiettivo 5, quali garantire pari opportunità di carriera e retribuzione tra uomini e donne, promuovere politiche aziendali inclusive e non discriminatorie, favorire l'equilibrio tra vita privata e lavorativa e partecipare a iniziative e azioni collettive per la promozione della parità di genere a livello locale e nazionale. Punteggio generale: 50,6%



SDG 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica

Questo modulo mette in evidenza le pratiche chiave che l'azienda può adottare per contribuire all'Obiettivo 8, compreso il pagamento del salario di sussistenza, assicurare condizioni di lavoro dignitose nelle proprie operazioni e in tutta la catena di fornitura e offrire opportunità di crescita professionale. Punteggio generale: 46%

Le nostre finalità di beneficio comune

Tecnosystemi ha deciso di focalizzare il proprio business su quattro tematiche centrali, denominate finalità di beneficio comune, che misura, comunica e rendiconta annualmente con azioni e numeri per un corretto coinvolgimento dei diversi portatori di interesse.

Si riportano di seguito le **quattro finalità di beneficio comune** presenti nello Statuto, gli stakeholder a cui sono rivolte e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile a cui si riferiscono:

Finalità di beneficio comune	Stakeholder interessati	Obiettivi di sviluppo sostenibile
Agire per il clima	Collaboratori e collaboratrici Fornitori Clienti Agenti Comunità locale Enti e istituzioni Nuove generazioni	    
Produrre responsabilmente	Fornitori Clienti Collaboratori e collaboratrici Comunità locale Enti e istituzioni	     
Agire per il territorio	Comunità locale Associazioni Enti e istituzioni Nuove generazioni Agenti	    
Agire per le persone	Collaboratori e collaboratrici Governance aziendale Comunità locale Enti e istituzioni	      

Risultati e obiettivi per finalità di beneficio comune

Nel presente capitolo vengono descritti i principali **risultati conseguiti** nel corso dell'esercizio e gli **obiettivi di miglioramento** definiti per l'anno successivo. L'analisi è articolata in relazione alle quattro finalità di beneficio comune e consente di evidenziare, in modo trasparente, le azioni intraprese, i progressi realizzati e le principali direttrici di sviluppo futuro, in coerenza con l'impegno di Tecnosystemi nella creazione di valore sostenibile nel lungo periodo.

Cosa significa agire per il clima



Misurare gli impatti



Ridurre le emissioni



Orientare le scelte industriali
verso una logica di miglioramento
ambientale continuo

Cosa abbiamo fatto nel 2025

Fonti energetiche rinnovabili, efficientamento energetico, impatti ambientali

Obiettivo	KPIs	Risultato atteso	Risultato conseguito
Conduzione della seconda Carbon Footprint di Organizzazione, con analisi degli Scope 1-2-3, con l'obiettivo di monitorare l'evoluzione dell'impronta carbonica aziendale ed individuare priorità di riduzione delle emissioni	-	Completamento entro fine 2025	Raggiunto
Stesura e condivisione interna di un piano di decarbonizzazione aziendale	-	Completamento entro fine 2026	Raggiunto
Ottimizzazione dei consumi energetici degli stabilimenti mediante l'integrazione di nuovi sistemi per il monitoraggio dei macchinari, il rinnovo dell'audit energetico del Plant 1 e 2 con relativo piano di miglioramento e l'analisi predittiva dell'olio contenuto negli impianti	% macchinari sottoposti a sistemi di monitoraggio energetico	100%	100% dei reparti produttivi. Entro marzo 2026 applicazione dispositivi di monitoraggio sul 100% dei macchinari
	Rinnovo Audit Energetico con relativo piano di miglioramento	Completamento entro fine 2025	Raggiunto
	Conclusione analisi predittiva dell'olio contenuto negli impianti e nei macchinari con conseguente diminuzione dei rifiuti speciali	Completamento entro fine 2025	Raggiunto. Il totale olio monitorato è 100% riutilizzabile
Il progetto "Geometria degli Imballi" è stato completato nel 2024. Per il 2025 l'obiettivo è quello di integrare i dati nel nuovo gestionale per una gestione efficace ed efficiente del sistema	-	Completamento entro fine 2025	Raggiunto. Inserimento a gestionale ultimato. In corso revisione del file "geometria degli imballi"

Forestazione urbana

Obiettivo	KPIs	Risultato atteso	Risultato conseguito
Implementazione di un sistema puntuale di monitoraggio della CO2 catturata/anno grazie al parco verde Tecnosystemi	-	Completamento entro fine 2025	Posticipato al 2026, a piantumazione maggiormente matura

Cosa faremo nel 2026

Efficientamento energetico e impatto aziendale sul clima

Obiettivo	Piano d'azione	KPIs	Risultato atteso
Ottimizzazione e miglioramento della gestione e del monitoraggio dei consumi energetici	Sviluppo interno di un software per il monitoraggio in tempo reale dei consumi energetici e l'individuazione tempestiva di eventuali malfunzionamenti, con l'obiettivo di migliorare l'efficienza energetica, ridurre gli sprechi e aumentare la reattività degli interventi manutentivi	-	Completamento entro primo semestre 2026
	Implementazione di strumenti di monitoraggio energetico sul 100% dei macchinari, al fine di disporre di dati puntuali sui consumi, individuare inefficienze e orientare interventi di riduzione dell'impatto energetico	% macchinari sottoposti a sistemi di monitoraggio	100%
	Installazione di cuscini coibentati, a partire da una prima analisi di fattibilità sulle macchine corrugatrici, con l'obiettivo di ridurre le dispersioni termiche, migliorare il risparmio energetico e proteggere il personale dal rischio di scottature	N° implementazioni N° kWh ridotti per ora di utilizzo	2 25 kWh per ciascun macchinario
Conduzione della Carbon Footprint di Organizzazione 2026	Analisi delle emissioni Scope 1, Scope 2 e Scope 3, con raffronto rispetto ai due anni precedenti, finalizzata a monitorare l'evoluzione dell'impronta carbonica aziendale e individuare priorità di riduzione delle emissioni	-	Completamento entro primo semestre 2026

Gestione consapevole dei rifiuti

Obiettivo	Piano d'azione	KPIs	Risultato atteso
Maggior sensibilizzazione del personale interno e dei fornitori esterni circa la raccolta differenziata ed il corretto smaltimento dei rifiuti	Implementazione di nuove aree dedicate alla raccolta differenziata nei Plant 1 e 2, al fine di migliorare la gestione dei rifiuti, aumentare la corretta separazione dei materiali e ridurre il conferimento improprio	N° aree implementate (Plant 1 e 2)	Almeno 4
	Predisposizione di cartellonistica e infografiche negli uffici e nelle aree produttive, finalizzata a facilitare il corretto smaltimento dei rifiuti e rafforzare la consapevolezza ambientale del personale	-	Completamento entro dicembre 2026
	Realizzazione di attività di formazione e comunicazione interna, anche tramite schermi aziendali, sui temi della raccolta differenziata, con l'obiettivo di promuovere comportamenti corretti e ridurre gli errori di conferimento	-	Completamento entro dicembre 2026

Forestazione urbana

Obiettivo	Piano d'azione	KPIs	Risultato atteso
Valutare in modo sistematico il ruolo del parco verde Tecnosystemi nell'assorbimento della CO ₂	Implementazione di un sistema di monitoraggio della CO ₂ catturata annualmente grazie al parco verde Tecnosystemi, con l'obiettivo di valorizzare il contributo delle aree verdi aziendali alla mitigazione climatica	-	Completamento entro dicembre 2026

Cosa significa produrre responsabilmente



Efficientare i processi



Ottimizzare i consumi



Riutilizzo di materiali e scarti
in una logica coerente
con l'economia circolare

Cosa abbiamo fatto nel 2025

Circularità di prodotti e processi

Obiettivo	KPIs	Risultato atteso	Risultato conseguito
Utilizzo di materiali derivanti da riciclo (anche interno) o bio-based per la realizzazione dei prodotti Nota metodologica: Materiali considerati: alluminio + gomma + tipi plastica + lamiera zincata + rame + legno + cartone + film compostabile	% peso materiali riciclati e/o bio-based sul totale materiali utilizzati	35%	39%
Utilizzo di materiali rinnovabili e/o bio-based per gli imballaggi	% peso imballaggi rinnovabili/ bio-based sul totale imballaggi utilizzati	30%	50%
Estensione applicazione film biodegradabile anche alla famiglia Excellens	-	Completamento entro fine 2025	Posticipato al primo semestre 2026 a seguito di problemi di carattere impiantistico
Riutilizzo scarti di produzione, con l'obiettivo di aumentare l'efficienza nell'utilizzo delle risorse e ridurre la produzione di rifiuti industriali Nota metodologica: % rimacinato reimmesso nel ciclo produttivo = kg rimacinato reimmesso nel ciclo produttivo/ tot scarti (tot rimacinato + scarti mandati allo smaltitore (CER))	% Rimacinato reimmesso nel ciclo produttivo rispetto al totale scarti generati	20%	29,28% Totale scarti pari a kg 215.264 di cui 50.340 kg (scarti mandati allo smaltitore) e kg 164.924 (scarti rimacinati)

Circularità di prodotti e processi

Obiettivo	KPIs	Risultato atteso	Risultato conseguito
Avvio analisi LCA su 2 nuove gamme prodotto (diffusori in PVC e bocchette) con conseguenti certificazioni EPD (n° 3 nuovi EPD). Rinnovo EPD per famiglie Excellens ed Optima (canaline più relativi accessori). Stesura piano annuale di analisi LCA	-	Ottenimento n° 3 nuovi EPD	Raggiunto
Riduzione del rifiuto secco attraverso l'adozione di panni tecnici riutilizzabili Mewa in sostituzione di quelli monouso, con l'obiettivo di diminuire i rifiuti prodotti e favorire modelli di consumo più circolari	kg/anno di rifiuto secco evitato complessivamente nei due Plant	800 kg/anno rifiuto secco evitato complessivamente per i due Plant	900 kg/anno rifiuto secco evitato complessivamente per i due Plant

Filiera sostenibile

Obiettivo	KPIs	Risultato atteso	Risultato conseguito
Avvio progetto strutturato di coinvolgimento e sensibilizzazione dei fornitori. Definizione ed applicazione di criteri specifici di sostenibilità in fase di selezione fornitori. Implementazione survey 2.0 con ulteriori criteri di sostenibilità nel questionario a fornitori	-	Completamento entro fine 2025	Obiettivo parzialmente concluso. Il progetto vendor rating ESG è stato maggiormente strutturato e ampliato in ottica di maggior efficacia e terminerà nel primo semestre 2026

Cosa faremo nel 2026

Innovazione e infrastrutture sostenibili

Obiettivo	Piano d'azione	KPIs	Risultato atteso
Progettazione e realizzazione di un nuovo Plant aziendale con soluzioni innovative e sostenibili (Plant 3)	Realizzazione di un'area break dedicata al personale dipendente e installazione di schermi per l'engagement interno, con l'obiettivo di migliorare gli spazi di relazione, favorire la comunicazione aziendale e rafforzare il senso di appartenenza	N° aree implementate	1
		N° schermi installati	Almeno 1
	Realizzazione di aree dedicate alla raccolta differenziata accompagnate da iniziative di sensibilizzazione, al fine di migliorare la gestione dei rifiuti e promuovere comportamenti ambientali responsabili	N° aree implementate (Plant 3)	2
	Implementazione di un impianto di illuminazione LED con sistema DALI, finalizzato a ridurre i consumi di energia elettrica e migliorare il comfort visivo e le condizioni operative degli operatori	-	Completamento entro primo semestre 2026
	Implementazione di un impianto di verniciatura ibrido, con l'obiettivo di migliorare l'efficienza energetica del processo produttivo e ridurre l'impatto ambientale associato ai consumi	-	Completamento entro primo semestre 2026
	Studio e valutazione per l'implementazione di un nuovo impianto fotovoltaico, finalizzati ad aumentare l'autoproduzione di energia da fonti rinnovabili e ridurre la dipendenza da energia elettrica di origine convenzionale	-	Valutazione di fattibilità
	Valutazione dell'implementazione di un sistema di riscaldamento e climatizzazione alimentato esclusivamente da energie rinnovabili, con l'obiettivo di ridurre le emissioni associate alla gestione termica degli ambienti aziendali	-	Valutazione di fattibilità

Innovazione e infrastrutture sostenibili

Obiettivo	Piano d'azione	KPIs	Risultato atteso
Progettazione e realizzazione di un nuovo Plant aziendale con soluzioni innovative e sostenibili (Plant 3)	Studio per una distribuzione più efficace ed efficiente dell'energia elettrica, finalizzato a ridurre dispersioni, ottimizzare i consumi e migliorare la gestione energetica complessiva degli impianti	-	Valutazione di fattibilità
	Valutazione di nuove soluzioni per l'isolamento termico, con l'obiettivo di limitare le dispersioni energetiche, migliorare il comfort degli ambienti e ridurre i consumi legati alla climatizzazione	-	Valutazione di fattibilità

Circularità di prodotti e processi

Obiettivo	Piano d'azione	KPIs	Risultato atteso
Riduzione degli scarti di produzione	Riduzione degli scarti di materia prima relativi alle classi merceologiche estrusori-PVC, iniezione-varie e rame, con l'obiettivo di aumentare l'efficienza nell'utilizzo delle risorse e ridurre la produzione di rifiuti industriali	N° classi merceologiche interessate	3
		% riduzione scarti totale	15%
Ottimizzazione nel riutilizzo degli scarti di produzione	Implementazione di un nuovo mulino di macinatura dedicato agli scarti di PC/ASA, portando a sei il totale dei mulini interni nel 2026, con l'obiettivo di incrementare il recupero degli scarti produttivi e favorire il loro reimpiego nel ciclo produttivo	-	Completamento entro dicembre 2026
	Affinamento delle analisi interne sulle quantità di materiale macinato e riutilizzato nel ciclo produttivo, al fine di migliorare la tracciabilità dei flussi, misurare i benefici dell'economia circolare e orientare ulteriori interventi di recupero	-	Completamento entro dicembre 2026

Circolarità di prodotti e processi

Obiettivo	Piano d'azione	KPIs	Risultato atteso
Utilizzo di materiali derivanti da riciclo e/o bio-based per la realizzazione dei prodotti	Studio e valutazione, a livello di ricerca e sviluppo, per la realizzazione della linea Extreme in sughero macinato, come progettualità di economia circolare tra imprese del territorio, finalizzata alla valorizzazione di materiali di recupero e alla collaborazione locale	-	Completamento entro primo semestre 2026
	Valutazione dell'utilizzo di un nuovo materiale EPP con percentuale di riciclato per i recuperatori di calore TS-HRVU e TS-ERVU, con l'obiettivo di aumentare il contenuto riciclato dei prodotti e ridurre l'utilizzo di materia prima vergine	-	Completamento entro primo semestre 2026
Utilizzo di materiali derivanti da riciclo e/o rinnovabili per gli imballaggi	Acquisto esclusivo di carta e cartone certificati FSC, con l'obiettivo di favorire l'approvvigionamento da filiere forestali gestite responsabilmente e ridurre l'impatto ambientale dei materiali cartacei utilizzati	% carta e cartone certificati	100%
	Utilizzo di riempitivi in carta arriciata 100% riciclata, finalizzato a ridurre l'impiego di materiali da imballaggio vergini e migliorare la sostenibilità del packaging	% sul totale dei riempitivi	100%
	Ampliamento della percentuale di contenuto riciclato nel film estensibile utilizzato per l'imballo delle spedizioni ai clienti, con l'obiettivo di ridurre l'utilizzo di plastica vergine e l'impatto ambientale degli imballaggi	% contenuto riciclato	60%
	Estensione dell'applicazione del film biodegradabile alla famiglia Excellens, con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale degli imballaggi e promuovere soluzioni a minore impatto nel ciclo di vita del prodotto	-	Completamento entro primo semestre 2026

Circularità di prodotti e processi

Obiettivo	Piano d'azione	KPIs	Risultato atteso
Misurazione e riduzione dell'impatto ambientale del prodotto	Conseguimento di nuove certificazioni EPD su diverse linee di prodotto, con l'obiettivo di migliorare la trasparenza delle informazioni ambientali, supportare scelte consapevoli dei clienti e valorizzare le performance di prodotto lungo il ciclo di vita	N° linee prodotto certificate	6
Aumento di utilizzo di materiali riutilizzabili per la pulizia quotidiana degli uffici e degli ambienti in produzione fronteggiando la nocività delle attrezzature "usa e getta"	Riduzione del rifiuto secco attraverso l'adozione di panni tecnici riutilizzabili Mewa in sostituzione di quelli monouso, con l'obiettivo di diminuire i rifiuti prodotti e favorire modelli di consumo più circolari.	kg/anno di rifiuto secco evitato complessivamente nei 3 plant	1.000 kg

Automazione e digitalizzazione nei processi produttivi

Obiettivo	Piano d'azione	KPIs	Risultato atteso
	Implementazione di un macchinario per il confezionamento automatico in sostituzione di un processo manuale, con l'obiettivo di eliminare attività a basso valore aggiunto, ottimizzare i processi produttivi e accrescere le competenze tecniche interne	-	Completamento entro dicembre 2026
Efficientamento dei processi interni	Implementazione di un macchinario per il trasferimento del laserato nella piegherina, finalizzata a eliminare flussi di magazzino non necessari, ridurre movimentazioni interne e migliorare l'efficienza complessiva del processo	-	Completamento entro dicembre 2026
	Introduzione di un tool applicativo digitale sulla macchina per tubo scarico condensa, finalizzato a individuare tempestivamente eventuali difettosità, migliorare la qualità del processo e rafforzare le competenze interne nella gestione di sistemi intelligenti	-	Completamento entro dicembre 2026

Efficientamento della governance e del dominio dei processi

Obiettivo	Piano d'azione	KPIs	Risultato atteso
Aumento dell'efficienza nell'area produttiva	Monitoraggio settimanale e riduzione delle inefficienze in tre reparti produttivi (corrugatrici, ProAir e plenum lamiera), con l'obiettivo di migliorare la continuità operativa, ridurre sprechi di tempo e risorse e incrementare l'efficacia dei processi	% efficienza raggiunta in ogni reparto Efficienza = Ore consuntive/Ore disponibili *100	90%

Supply chain sostenibile

Obiettivo	Piano d'azione	KPIs	Risultato atteso
Valutazione e selezione dei fornitori in merito a criteri ESG	Conclusione del progetto strutturato di coinvolgimento e sensibilizzazione dei fornitori, con l'obiettivo di promuovere una maggiore consapevolezza sui temi ESG e rafforzare la sostenibilità lungo la catena di fornitura	-	Completamento entro primo semestre 2026
	Implementazione e analisi di una survey di vendor rating ESG su nove categorie di fornitori, finalizzata a valutare le performance ambientali, sociali e di governance della supply chain e orientare scelte di approvvigionamento più responsabili	% fornitori coinvolti	80%

Cosa significa agire per il territorio



**Sostenere il territorio
e le comunità locali attraverso
relazioni di valore**



**Attenzione sociale
e responsabilità diffusa**

Cosa abbiamo fatto nel 2025

Sostegno ad associazioni e per la ricerca medica

Obiettivo	KPIs	Risultato atteso	Risultato conseguito
Supporto a organizzazioni operanti nella ricerca scientifica e in ambito sanitario e assistenziale	Donazioni €	5.000 €	6.550 €
	N° Organizzazioni destinatarie	1	1

Pari opportunità, inclusione sociale e associazioni sportive del territorio

Obiettivo	KPIs	Risultato atteso	Risultato conseguito
Supporto a organizzazioni operanti nell'ambito pari opportunità inclusione sociale e associazioni sportive del territorio	Donazioni €	50.000 €	91.750 €
	N° Organizzazioni destinatarie	6	7
Inserimento in azienda di ragazzi e ragazze dell'Associazione La Porta, con l'obiettivo di promuovere opportunità di inclusione, crescita personale e avvicinamento al mondo del lavoro	N° persone coinvolte	Almeno 1	1
Rendere i sistemi digitali inclusivi adottando un approccio di performance marketing che si traduce in una progettazione accessibile degli strumenti con il supporto di tecnologie assistite (testi alternativi, sottotitoli, trascrizioni)	-	Completamento entro fine 2025	Raggiunto

Cultura e valorizzazione/ promozione del territorio

Obiettivo	KPIs	Risultato atteso	Risultato conseguito
Supporto a organizzazioni operanti in ambito culturale ed istituti scolastici del territorio	Donazioni €	30.000 €	65.000 €
	N° Organizzazioni destinatarie	4	6

Cosa faremo nel 2026**Inclusione sociale**

Obiettivo	Piano d'azione	KPIs	Risultato atteso
Contribuire attivamente allo sviluppo di una cultura inclusiva nel territorio circostante	Realizzazione di una rassegna stampa aziendale raccontata da persone e giovani del territorio, con finalità informative e di coinvolgimento, al fine di valorizzare il legame con la comunità locale e promuovere una comunicazione più partecipata	-	Completamento entro dicembre 2026
	Sostegno a organizzazioni e associazioni attive nell'ambito delle pari opportunità e dell'inclusione sociale, con l'obiettivo di contribuire alla diffusione di una cultura più equa, accessibile e inclusiva anche al di fuori dell'azienda	N° organizzazioni destinatarie	6
	Organizzazione di eventi dedicati alla comunità per promuovere i valori dell'inclusione e della parità di genere, rafforzando il ruolo dell'azienda come ambassador di cambiamento positivo sul territorio	N° eventi	2

Inclusione sociale

Obiettivo	Piano d'azione	KPIs	Risultato atteso
Partnership con associazioni del territorio per la creazione di posti di lavoro in ottica inclusiva sociale	Avvio e consolidamento della collaborazione con Sol.Co. per esternalizzare attività produttive a basso valore aggiunto, favorendo al contempo l'inclusione sociale attraverso l'accesso al lavoro per persone in condizioni di fragilità	N° linee di prodotto esternalizzate	Almeno 2
	Inserimento in azienda di ragazzi e ragazze dell'Associazione La Porta, con l'obiettivo di promuovere opportunità di inclusione, crescita personale e avvicinamento al mondo del lavoro	N° ragazzi inseriti in azienda	Almeno 2
Abbattimento barriere fisiche e promozione dell'inclusione attraverso la cultura dello sport	Consolidamento del sostegno ad associazioni sportive del territorio, con l'obiettivo di promuovere benessere, inclusione, aggregazione sociale e valorizzazione delle realtà locali	N° organizzazioni destinatarie	3

Cultura e nuove generazioni

Obiettivo	Piano d'azione	KPIs	Risultato atteso
Coltivare il talento e il futuro delle nuove generazioni	Organizzazione ed erogazione di percorsi di sensibilizzazione rivolti ai genitori del territorio su tematiche sociali attuali, quali bullismo e uso consapevole dei social network, a valle di un questionario dedicato alla mappatura dei bisogni specifici	-	Completamento entro dicembre 2026
	Supporto a organizzazioni impegnate nella promozione culturale e nella valorizzazione del territorio, con l'obiettivo di contribuire allo sviluppo sociale, culturale e identitario della comunità locale	N° organizzazioni destinatarie	Almeno 4
	Consolidamento dei rapporti e dei progetti con istituti scolastici e universitari del territorio, al fine di creare occasioni informative per i giovani e rafforzare il collegamento concreto tra scuola, università e impresa	N° istituti coinvolti	Almeno 3

Sviluppo sostenibile del territorio

Obiettivo	Piano d'azione	KPIs	Risultato atteso
Sinergia tra imprese del territorio	Realizzazione di una survey per analizzare i fattori di attrazione e fidelizzazione dei talenti nella zona industriale di Vittorio Veneto, con l'obiettivo di individuare azioni condivise a supporto dello sviluppo occupazionale del territorio	-	Completamento entro dicembre 2026
	Partecipazione ai tavoli di lavoro dell'Associazione Parco Industriale Prealpi Trevigiane per la definizione e condivisione di progetti di riqualificazione territoriale e sostenibile della zona industriale	-	Completamento entro dicembre 2026

Salute e prevenzione

Obiettivo	Piano d'azione	KPIs	Risultato atteso
Promozione della cultura della salute e della prevenzione	Consolidamento della relazione con associazioni attive nella ricerca medica, con l'obiettivo di sostenere iniziative a favore della salute, della prevenzione e dell'avanzamento scientifico	N° associazioni destinatarie	Almeno 3
	Studio di nuove iniziative per l'ampliamento del pacchetto salute dedicato a collaboratori e collaboratrici, con l'obiettivo di rafforzare il welfare aziendale e promuovere la prevenzione e il benessere della popolazione aziendale	-	Valutazione di fattibilità

Cosa significa agire per le persone

Valorizzare le persone come parte attiva del cambiamento attraverso:



Sicurezza



Benessere



Formazione



Crescita e partecipazione

Cosa abbiamo fatto nel 2025

Sviluppo e valorizzazione delle competenze

Obiettivo	KPIs	Risultato atteso	Risultato conseguito
Realizzazione corsi di formazione	N° ore di formazione (extra rispetto alla formazione obbligatoria)	3.500	7.615
	% personale dipendente coinvolto	100%	100% 253 persone coinvolte (personale diretto Tecnosystemi e somministrato)
	N° corsi erogati	-	195 Tipologie di corsi: corsi condotti da esterni, affiancamenti interni, percorsi di coaching e formazione onboarding
Avvio e conclusione progetto strutturato di assessment individuale e di gruppo dedicato a tutte le prime linee aziendali	-	Completamento entro fine 2025	Parzialmente raggiunto Il progetto è stato revisionato ed ampliato: si articola in 7 moduli e vede la partecipazione di 20 persone Inizio progetto in data 22/09/25 termine progetto in data 23/05/26

Welfare aziendale

Obiettivo	KPIs	Risultato atteso	Risultato conseguito
Miglioramento del welfare aziendale	N° iniziative	5 progetti	5 progetti
	N° dipendenti destinatari	100%	100%
Valutazione delle iniziative di welfare da parte dei dipendenti, tramite la somministrazione di un questionario	% dipendenti coinvolti	100%	100%
	% tasso di risposta	70%	64%
	Indice medio di gradimento (scala 1-5)	4	3,22
			Nota metodologica: rispetto all'anno 2024 è stato somministrato un questionario specifico sul welfare, dedicato alla genitorialità e cura

Salute e benessere

Obiettivo	KPIs	Risultato atteso	Risultato conseguito
Miglioramento della salute e il benessere dei dipendenti	N° iniziative	3	3
	% dipendenti destinatari	100%	100%
	€	40.000 €	87.153 €

Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Obiettivo	KPIs	Risultato atteso	Risultato conseguito
Mantenimento certificazione ISO 45001 con focus sulla formazione operatori	-	Completamento entro fine 2025	Raggiunto
Implementazione di una checklist compilata ed inviata settimanalmente da parte dei referenti di Plant con osservazioni e proposte di miglioramento rispetto alla situazione rilevata (in materia di sicurezza)	-	Completamento entro fine 2025	Raggiunto

Engagement

Obiettivo	KPIs	Risultato atteso	Risultato conseguito
Miglioramento della comunicazione interna tramite lo sviluppo e l'implementazione di un palinsesto strutturato di comunicazione interna e l'implementazione di una nuova Academy per la formazione del personale dipendente e la veicolazione di contenuti	-	Completamento entro fine 2025	Raggiunto
Sviluppo di senso di appartenenza e spirito di squadra	Nuovo team building a conclusione del progetto strutturato di assessment	Completamento entro fine 2025	Rimandato a ottobre 2026 a conclusione del percorso dedicato ai primi livelli che è stato ulteriormente strutturato ed ampliato
	N° dipendenti coinvolti	20	

Organizzazione aziendale ed etica

Obiettivo	KPIs	Risultato atteso	Risultato conseguito
Rafforzamento del sistema di governance aziendale e promozione di una cultura organizzativa etica e trasparente lungo tutta la filiera	Strumenti implementati	Assessment di tutte le funzioni aziendali	Raggiunto a settembre 2025
		Creazione e adozione modello organizzativo 231	Raggiunto a dicembre 2025
		Nomina Organismo di Vigilanza	Posticipato a gennaio 2026
		Redazione Codice Etico	Raggiunto a dicembre 2025
		Analisi di clima aziendale	Somministrate numero 3 survey dedicate ai seguenti temi: - 2 su prevenzione abusi e molestie - 1 su selezione e assunzione, gestione carriera, equità salariale, genitorialità e cura, work life balance

Diversity & Inclusion

Obiettivo	KPIs	Risultato atteso	Risultato conseguito
Sensibilizzazione della popolazione aziendale sui temi della diversità, equità ed inclusione	N° iniziative	2	2
Conseguimento certificazione Parità di Genere previo assessment interno	-	Completamento entro fine 2025	Obiettivo posticipato a marzo 2026: a settembre 2025 è stato svolto un pre audit per mappare lo stato di partenza a cui è seguito un percorso formativo strutturato e di sensibilizzazione della durata di 6 mesi

Cosa faremo nel 2026

Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Obiettivo	Piano d'azione	KPIs	Risultato atteso
Ulteriore tutela della salute e sicurezza del personale produttivo	Implementazione di caricatori automatici di colla sulle macchine automatiche per il confezionamento, con l'obiettivo di ridurre le attività manuali a contatto con materiali ad alta temperatura, migliorando la sicurezza degli operatori e prevenendo potenziali rischi di esposizione termica	-	Completamento entro primo semestre 2026
	Introduzione di una cabina di contenimento nel reparto gomma del Plant 2, finalizzata a limitare la dispersione degli odori generati dalle presse per lo stampaggio gomma, contribuendo al miglioramento della qualità dell'aria dell'ambiente di lavoro	-	Completamento entro dicembre 2026
Promozione della cultura della sicurezza	Implementazione di un distributore automatico di DPI in ciascun Plant aziendale, al fine di garantire una maggiore disponibilità e accessibilità dei dispositivi di protezione individuale, favorendo comportamenti sicuri e riducendo il rischio di mancato utilizzo dei DPI necessari	N° strutture implementate	2 (almeno una per Plant)

Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Obiettivo	Piano d'azione	KPIs	Risultato atteso
Riduzione movimentazione manuale dei carichi	Implementazione di sistemi AGW per automatizzare attività a basso valore aggiunto, riducendo l'esposizione degli operatori a rischi operativi, con particolare riferimento alle attività svolte in orario notturno, e contribuendo al miglioramento dell'efficienza dei processi produttivi	N° AGW introdotti	5
Ottimizzazione ergonomia degli ambienti lavorativi	Installazione di una rulliera a supporto dei banchi dei recuperatori, con l'obiettivo di ridurre il carico fisico degli operatori, migliorare l'ergonomia della linea e prevenire rischi muscolo-scheletrici connessi alla movimentazione manuale	-	Completamento entro dicembre 2026
	Acquisto di nuovi banchi ergonomici con illuminazione puntuale per l'assemblaggio dei diffusori, finalizzato a migliorare le condizioni operative, ridurre l'affaticamento fisico e visivo e favorire postazioni di lavoro più sicure e confortevoli	N° strutture implementate	6
Prevenzione abusi e molestie sul luogo di lavoro	Predisposizione della valutazione del rischio legato a violenze e molestie sul luogo di lavoro, con l'obiettivo di rafforzare la prevenzione, tutelare il benessere psicologico delle persone e promuovere un ambiente lavorativo sicuro, rispettoso e inclusivo	-	Completamento entro dicembre 2026

Engagement e collaborazione

Obiettivo	Piano d'azione	KPIs	Risultato atteso
Implementazione di sistemi digitali innovativi per l'aumento delle competenze interne	Introduzione di un nuovo portale interno di collaboration per favorire la condivisione in tempo reale dei dati, migliorare la comunicazione tra funzioni, velocizzare la creazione e consultazione delle informazioni e rafforzare il controllo del dato attraverso sistemi di backup giornaliero	-	Completamento entro primo semestre 2026
		N° funzioni coinvolte	8
Aumento senso di appartenenza e spirito di squadra	Conclusione del percorso strutturato di assessment e team building, finalizzato a rafforzare la collaborazione interna, valorizzare le competenze individuali e migliorare la coesione tra team e funzioni aziendali	-	Completamento entro primo semestre 2026

Diversity & Inclusion

Obiettivo	Piano d'azione	KPIs	Risultato atteso
Tutela e consolidamento di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso (Diversity & Inclusion) nei processi di selezione ed assunzione, gestione della carriera, equità salariale, genitorialità e cura e work life balance	Ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022, a completamento del percorso avviato nel 2025, con l'obiettivo di consolidare il sistema di gestione per la parità di genere e rafforzare l'impegno aziendale verso equità, inclusione e pari opportunità	-	Certificazione ultimata entro marzo 2026
	Redazione di un manifesto per il linguaggio inclusivo e la comunicazione gentile, rivolto agli stakeholder interni ed esterni, al fine di promuovere relazioni più rispettose, consapevoli e coerenti con i valori di inclusione aziendale	-	Completamento entro febbraio 2026
	Consolidamento delle partnership con soggetti che operano in conformità alla UNI/PdR 125:2022, con l'obiettivo di estendere i principi di parità di genere e inclusione anche lungo la catena del valore	% di fornitori conformi	100%

Diversity & Inclusion

Obiettivo	Piano d'azione	KPIs	Risultato atteso
Tutela e consolidamento di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso (Diversity & Inclusion) nei processi di selezione ed assunzione, gestione della carriera, equità salariale, genitorialità e cura e work life balance	Allineamento delle prime linee aziendali alle policy interne di ricerca e selezione basate su criteri oggettivi, al fine di prevenire bias decisionali, favorire processi equi e garantire pari opportunità di accesso ai ruoli aziendali	% allineamento alle policy interne	100%
	Introduzione di modalità strutturate per raccogliere riscontri tempestivi sulla soddisfazione dei neoassunti e delle neoassunte, con l'obiettivo di migliorare l'esperienza di ingresso in azienda, favorire l'integrazione e prevenire criticità nei primi mesi di inserimento	Tasso di sopravvivenza (n° persone rimaste / n° persone assunte) x100	90%
	Rafforzamento della trasparenza nella comunicazione delle opportunità di carriera, al fine di garantire maggiore equità nell'accesso ai percorsi di crescita professionale e valorizzare il merito secondo criteri chiari e condivisi	N° ricerche pubblicate/ totale ricerche aperte	100%
	Definizione e comunicazione trasparente dei criteri per l'assegnazione dei benefit aziendali, con l'obiettivo di favorire equità di trattamento, chiarezza organizzativa e fiducia nei processi interni	Valore risposte medie sondaggio interno	Obiettivo minimo di 2,5/4
	Ampliamento degli strumenti a disposizione del personale per la segnalazione di eventuali disparità retributive, con l'obiettivo di rafforzare i presidi di ascolto, prevenire situazioni discriminatorie e promuovere equità salariale	Valore risposte medie sondaggio interno	Obiettivo minimo di 2,5/4
	Sviluppo di un programma welfare dedicato alla cura e alla genitorialità, finalizzato a supportare collaboratori e collaboratrici nella conciliazione tra vita privata e lavoro e a favorire una maggiore inclusività organizzativa	-	Completamento entro giugno 2026

Diversity & Inclusion

Obiettivo	Piano d'azione	KPIs	Risultato atteso
Tutela e consolidamento di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso (Diversity & Inclusion) nei processi di selezione ed assunzione, gestione della carriera, equità salariale, genitorialità e cura e work life balance	Promozione dell'engagement volontario delle dipendenti in congedo di maternità, con l'obiettivo di mantenere un legame positivo con l'azienda, facilitare il rientro al lavoro e prevenire fenomeni di isolamento professionale	-	Completamento entro primo semestre 2026
	Predisposizione di nuovi servizi a supporto della conciliazione vita-lavoro, finalizzati a migliorare il benessere delle persone, favorire la retention e rispondere in modo più efficace ai bisogni della popolazione aziendale	-	Completamento entro marzo 2026
	Attivazione di uno sportello psicologico esterno dedicato alla popolazione aziendale, con l'obiettivo di offrire un supporto qualificato al benessere emotivo, prevenire situazioni di disagio e rafforzare la cultura della cura della persona	-	Completamento entro giugno 2026
	Promozione di un clima lavorativo fondato sul principio di tolleranza zero verso comportamenti discriminatori, violenti o molesti, attraverso attività formative e di sensibilizzazione rivolte alla popolazione aziendale	-	Completamento entro dicembre 2026

Employer branding

Obiettivo	Piano d'azione	KPIs	Risultato atteso
Attrarre i talenti del territorio (target esterno) e fidelizzare i dipendenti attuali (target interno), coinvolgendoli e motivandoli quali ambasciatori del brand	Redazione di un brand manual dedicato ai/alle collaboratori/ collaboratrici con le regole aziendali condivise per uniformare la comunicazione e i comportamenti individuali (netiquette per il buon utilizzo di linkedin)	-	Completamento entro dicembre 2026
	Aumentare il coinvolgimento del personale nei questionari interni di rilevamento dei bisogni	Tasso di partecipazione	Almeno il 60% del personale dipendente

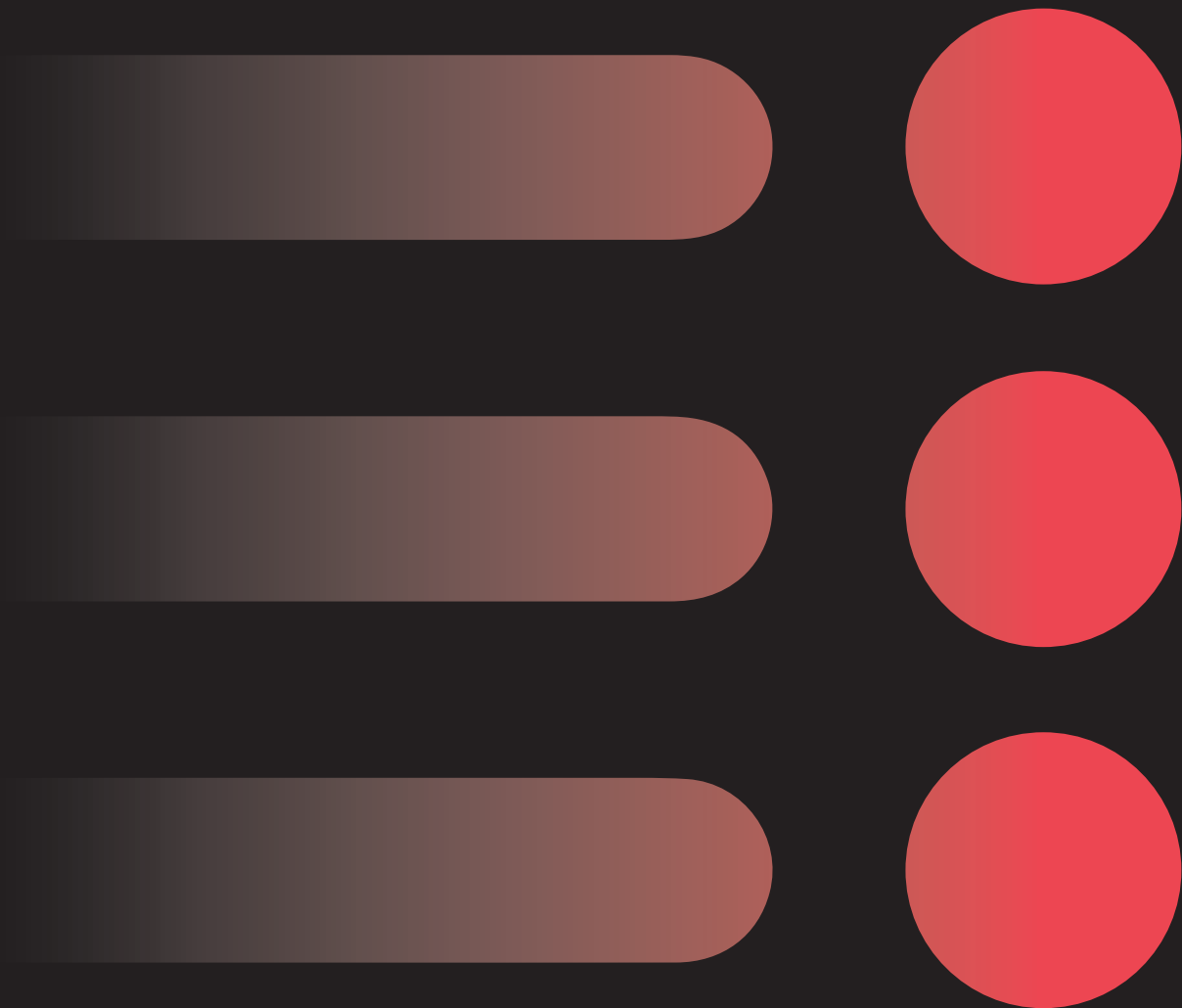
Employer branding

Obiettivo	Piano d'azione	KPIs	Risultato atteso
Misurazione della brand awareness	Analisi e mappatura delle visualizzazioni e delle interazioni sulla pagina aziendale di LinkedIn	-	Completamento entro dicembre 2026
Talent attraction	Migliorare la talent attraction grazie all'incremento della qualità delle candidature	% di candidati e candidate idonei/e sul totale delle candidature ricevute	Almeno il 60% del personale dipendente

Organizzazione aziendale ed etica

Obiettivo	Piano d'azione	KPIs	Risultato atteso
Rafforzare il sistema di governance aziendale e promuovere una cultura organizzativa etica e trasparente	Integrazione nel Modello 231 dei nuovi reati presupposti, con l'obiettivo di rafforzare il sistema di prevenzione dei rischi di responsabilità amministrativa e garantire l'aggiornamento continuo dei presidi di compliance	-	Modello aggiornato con i nuovi reati entro dicembre 2026
	Conduzione di nuovi assessment presso le funzioni aziendali interessate, finalizzati a individuare eventuali aree di rischio, rafforzare i controlli interni e migliorare l'efficacia del sistema di governance	N° assessment condotti	3
	Erogazione di formazione sul Modello 231 a tutto il personale dipendente, con l'obiettivo di accrescere la consapevolezza sui comportamenti attesi, prevenire condotte non conformi e rafforzare la cultura dell'integrità	% personale formato	100%
	Condivisione del Codice Etico con stakeholder interni ed esterni, al fine di formalizzare i principi di comportamento aziendale, rafforzare la trasparenza e promuovere relazioni responsabili lungo la catena del valore	-	Completamento entro primo semestre 2026
	Valutazione di nuovi schemi di rating per l'analisi delle performance ambientali, sociali e di governance, con l'obiettivo di migliorare la misurabilità delle prestazioni ESG e rafforzare il presidio dei fattori di sostenibilità	-	Completamento entro dicembre 2026

Appendice



Indice ESRS

Codice ESRS	Titolo, Tema	Pagina/e
ESRS 2 – GOV-1	Ruolo dell'organo di amministrazione in materia di sostenibilità	21, 22, 40, 41
ESRS 2 – GOV-2	Informazioni e punti di vista forniti all'organo di amministrazione	40, 41
ESRS 2 – SBM-1	Strategia, modello di business e catena del valore	10, 11, 17, 18, 23, 68
ESRS 2 – SBM-2	Interessi e punti di vista degli stakeholder	25, 33, 35, 37, 39
ESRS 2 – SBM-3	Impatti, rischi e opportunità materiali e loro interazione con strategia e modello di business	24,28,32
ESRS 2 – IRO-1	Descrizione dei processi di identificazione e valutazione degli IRO materiali	24, 25, 28
ESRS 2 – MDR-P	Politiche adottate per gestire le questioni materiali di sostenibilità	43, 48, 49, 52
ESRS 2 – MDR-A	Azioni e risorse adottate per gestire le questioni materiali	52
ESRS 2 – MDR-T	Traguardi fissati in relazione alle questioni materiali di sostenibilità	52, 80
ESRS E1-5	Consumo e mix energetico	76
ESRS E1-6	Emissioni di gas a effetto serra lordi (Scope 1, 2, 3) e intensità dei GHG	77, 80
ESRS E1-8	Efficienza energetica interna	69, 72, 74, 75, 76
ESRS E3	Gestione delle risorse idriche	49
ESRS E5-4	Risorse in entrata e uso delle risorse	83
ESRS E5-5	Rifiuti prodotti nelle operazioni	83
ESRS E5-6	Impatti ambientali dei prodotti	81, 82, 83
ESRS S1-1	Politiche relative alla forza lavoro propria	52, 53, 55, 56, 57
ESRS S1-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi	43, 54
ESRS S1-6	Caratteristiche della forza lavoro dell'impresa	58
ESRS S1-7	Lavoratori non dipendenti nella forza lavoro	58
ESRS S1-8	Copertura contrattazione collettiva e dialogo sociale	58
ESRS S1-9	Diversità della forza lavoro	52, 58
ESRS S1-10	Retribuzione adeguata	54
ESRS S1-11	Protezione sociale	54, 62
ESRS S1-12	Persone con disabilità	58

Codice ESRS	Titolo, Tema	Pagina/e
ESRS S1-13	Formazione e sviluppo delle competenze	60
ESRS S1-14	Salute e sicurezza	49, 69, 72
ESRS S1-15	Conciliazione vita-lavoro	54, 62
ESRS S1-16	Compensazione: rapporto retributivo e crescita salariale totale	54
ESRS S1-17	Incidenti, reclami e gravi impatti sui diritti umani	49, 54
ESRS S2	Gestione responsabile della catena di fornitura — impatti sui lavoratori	86
ESRS S3	Comunità e territorio — donazioni, iniziative sociali	56, 63, 64, 67
ESRS S4	Qualità dell'aria e benessere per il cliente; EPD e sostenibilità di prodotto	81, 82, 85
ESRS G1-1	Cultura aziendale e politiche di condotta d'impresa	43
ESRS G1-2	Gestione delle relazioni con i fornitori	86
ESRS G1-3	Prevenzione ed individuazione della corruzione attiva e passiva	43
ESRS G1-4	Incidenti di corruzione o tangenti confermati	43

Nota metodologica

Il presente Report di Sostenibilità è **redatto da Tecnosystemi S.p.A. Società Benefit su base volontaria**, in riferimento all'esercizio finanziario compreso tra il 1° gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025. Il perimetro organizzativo della rendicontazione è individuale e copre tutte le attività svolte direttamente dall'azienda nei propri siti operativi:

- **Plant 1** in Via dell'Industria 2/4, Vittorio Veneto (TV)
- **Plant 2** in Via Caduti del Lavoro 7, Vittorio Veneto (TV)
- **Plant 3** in Via Caduti del Lavoro 5, Vittorio Veneto (TV)

La rendicontazione si ispira agli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**, adottati volontariamente in anticipo rispetto agli obblighi previsti dalla Direttiva CSRD, il cui recepimento obbligatorio per le imprese delle dimensioni di Tecnosystemi è stato posticipato al 2028 con il Decreto Legge Economia 95/2025 in recepimento della Direttiva europea 2025/794. Questa scelta riflette la volontà dell'azienda di collocarsi su standard di trasparenza più elevati rispetto a quelli normativamente richiesti, coerentemente con il proprio statuto di Società Benefit e con i valori che orientano il modello di business.

In affiancamento al presente report comunicativo, Tecnosystemi ha redatto e depositato un **Report Tecnico VSME** (Voluntary Sustainability Reporting for SMEs) in conformità al framework EFRAG, moduli Basic e Comprehensive. Il Report VSME è stato depositato contestualmente al bilancio d'esercizio 2025 e costituisce il documento di riferimento per la rendicontazione quantitativa e strutturata dei dati ESG, garantendo la massima tracciabilità, confrontabilità e verificabilità delle informazioni dichiarate. I due documenti, report comunicativo e Report VSME, sono complementari: il primo restituisce la visione strategica e il percorso di sostenibilità in forma accessibile a tutti gli stakeholder mentre il secondo ne costituisce il fondamento tecnico e documentale. Entrambi integrano al loro interno la Relazione di Impatto ai sensi del comma 382, Legge 208/2015.

Il contenuto del report è stato determinato applicando il principio della doppia materialità, che richiede di valutare le tematiche ESG secondo due prospettive complementari: gli impatti che l'organizzazione genera sull'ambiente e sulla società lungo l'intera catena del valore (materialità di impatto), e i rischi e le opportunità che fattori esterni possono determinare sulla capacità dell'azienda di generare valore nel breve, medio e lungo periodo (materialità finanziaria). L'analisi ha coinvolto, attraverso interviste individuali, webinar, questionari e sessioni di dialogo diretto, figure interne e un panel articolato di stakeholder esterni, suddivisi per segmento della catena del valore: fornitori, personale dipendente, clienti Italia ed estero, enti e associazioni del territorio e istituti bancari.

La misurazione delle emissioni di gas a effetto serra è stata condotta secondo il GHG Protocol Corporate Standard e il Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard. I fattori di emissione per Scope 1 e Scope 2 sono tratti dall'inventario nazionale ISPRA; per Scope 3 sono stati utilizzati i database Ecoinvent 3.11 e 3.12. Per l'approccio market-based di Scope 2 è stato applicato il fattore di emissione relativo alle Garanzie di Origine dei certificati GO 2024. L'anno di baseline è il 2024.

Limitazioni ed esclusioni

Alcune categorie di Scope 3 — uso dei prodotti venduti, fine vita dei prodotti venduti, investimenti — non sono state incluse nel perimetro di rendicontazione per impossibilità di acquisire i dati necessari con il grado di affidabilità richiesto. Le esclusioni sono indicate nelle relative sezioni tematiche e verranno progressivamente colmate nei prossimi cicli di rendicontazione.

Non è stata prevista assurance esterna per l'esercizio 2025.

Pubblicato da
Tecnosystemi S.p.A.
Società Benefit

PLANT 1 – Via dell’Industria, 2/4
PLANT 2 – Via Caduti del Lavoro, 7
PLANT 3 – Via Caduti del Lavoro, 5
Z.i. San Giacomo di Veglia
31029 Vittorio Veneto (TV)

© 2026 Tecnosystemi S.p.A.
Società Benefit
Tutti i diritti riservati

Questo documento verrà condiviso nel sito aziendale tecnosystemi.com,
sezione “Sostenibilità”.
Per informazioni o domande riguardanti il report e il suo contenuto
contattare **sustainability@tecnosystemi.com**





Tecnosystemi S.p.A. Società Benefit

PLANT 1 – Via dell'Industria, 2/4
PLANT 2 – Via Caduti del Lavoro, 7
PLANT 3 – Via Caduti del Lavoro, 5
Z.i. San Giacomo di Veglia
31029 Vittorio Veneto (TV)

Tel +39 0438.500044
info@tecnosystemi.com
C.F. - P. IVA - R.I.TV IT02535780247
Cap. Soc. € 5.000.000,00 i.v.

CERTIFIED
UNI PDR 125

