QINTESI

People shaping solutions

REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2025

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

INDICE

Lettera agli Stakeholder 3
Criteri di redazione 4
Quadro normativo e moduli di rendicontazione 4
Principi di redazione e perimetro 5
Profilo societario di Qintesi S.p.A. 6
1 INFORMATIVA GENERALE 7
1.1 – Strategia, modello di business e catena del valore 8
La nostra identità 8
Mission e valori 9
Il Gruppo Qintesi 10
La storia di Qintesi 11
Servizi offerti 13
Skills & partnership 14
La catena del valore di Qintesi 16
1.2 – La sostenibilità in Qintesi 17
Etica, inclusione e sistemi di gestione certificati 18
1.3 – Innovazione e responsabilità digitale 20
L'adozione dell'IA 20
1.4 – I temi rilevanti: gestione degli impatti, rischi e opportunità 22
Analisi di materialità: valutazione della rilevanza 22
I temi rilevanti 23
Obiettivi di Qintesi e allineamento Agenda 2030 31
2 INFORMATIVA AMBIENTALE 35
2.1 – Energia ed emissioni di gas effetto serra 36
Consumo di energia e mix energetico 37
Emissioni di Gas Effetto Serra 39
2.2 – Inquinamento, risorse idriche e biodiversità 43
2.3 – Economia circolare e gestione dei rifiuti 44
3 INFORMATIVA SOCIALE 45
3.1 – Le persone al centro 46
Caratteristiche generali 47
Diversità e inclusione 49
Assenze e turnover 50
Remunerazione e welfare aziendale 52
Formazione 56
Politiche riguardanti i diritti umani 58
Salute e sicurezza del lavoro 59
3.2 – Valore per la comunità e stakeholder 60
3.3 – Centralità del cliente e sviluppo del mercato 62
4 INFORMATIVA DI GOVERNANCE 63
4.1 – Governance e sostenibilità 64
Organi societari e modello di governance 64
Nuovo modello organizzativo 2025 - 2026 67
L'evoluzione del percorso di sostenibilità e la funzione ESG 68
4.2 – Le politiche di Qintesi 69
4.3 – La prevenzione della corruzione 70
VSME Index 71

Qualità
INnovazione
TEcnologia
SIntesi

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Gentili stakeholder,

è con orgoglio che presentiamo il quinto Report di Sostenibilità di Qintesi, relativo all'esercizio 2025. Questo documento segna un'importante evoluzione nel nostro percorso di trasparenza: si tratta infatti del primo Report redatto su base volontaria seguendo lo standard VSME.

Il 2025 è stato un anno di profonda trasformazione metodologica. Per la prima volta abbiamo condotto un'accurata analisi volontaria di doppia materialità, come strumento gestionale ispirato agli ESRS: un processo che ci ha permesso di identificare non solo come le tematiche ESG influenzino il valore di Qintesi, ma anche come le nostre attività impattino concretamente sull'ambiente e sulla società. Questo approccio ci consente di governare le sfide della sostenibilità con una visione strategica e scientifica, superando la semplice rendicontazione per abbracciare una gestione consapevole dei rischi e delle opportunità.

In qualità di People Company, confermiamo la nostra missione: coniugare l'innovazione tecnologica con la responsabilità sociale. La crescita che abbiamo registrato negli ultimi anni ci ha permesso di interpretare un ruolo attivo nella costruzione di un futuro più sostenibile, mettendo le nostre competenze a disposizione delle aziende che desiderano diventare leader della trasformazione digitale responsabile.

Continuiamo a credere nel valore della "territorialità diffusa". Da un lato, portiamo l'eccellenza tecnologica maturata con i grandi clienti al servizio delle PMI italiane; dall'altro, la nostra presenza capillare sul territorio ci permette di attrarre e valorizzare i migliori talenti, promuovendo modelli organizzativi basati sulla prossimità e sull'inclusione.

Con questo quinto Report, desideriamo ribadire che la sostenibilità è per Qintesi una scelta strategica imprescindibile. Tecnologia, governance solida e apertura al cambiamento sono i pilastri su cui continueremo a costruire uno sviluppo equilibrato, duraturo e capace di generare valore reale per tutti i nostri stakeholder.



Angelo Amaglio
Presidente



Alberto Pogna
Amministratore Delegato

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

CRITERI DI REDAZIONE

Quadro normativo e moduli di rendicontazione

Il **Report di sostenibilità 2025** di **Qintesi S.p.A.** (di seguito la "Società" o "Qintesi") rappresenta l'appuntamento annuale attraverso il quale l'organizzazione rendiconta, su **base volontaria**, il proprio impegno e le proprie performance verso gli stakeholder. Il documento si configura come uno strumento strategico fondamentale per la pianificazione, il monitoraggio e la consuntivazione degli obiettivi raggiunti in ambito ESG (*Environmental, Social e Governance*).

VSME - Standard di rendicontazione - Non superando i limiti dimensionali introdotti dal recente **'Pacchetto Omnibus'** di semplificazione UE (2025/2026) — che ha innalzato le soglie di applicazione della **Direttiva (UE) 2022/2464 (CSRD)** a 1.000 dipendenti e 450 milioni di euro di fatturato — la Società ha scelto di rendicontare le proprie performance adottando lo standard **VSME (Voluntary Standard for non-listed SMEs)**.

Pubblicato dall'**EFRAG** (European Financial Reporting Advisory Group) a dicembre 2024 e recepito dalla Raccomandazione Europea (UE) 2025/1710 e dedicato alle piccole e medie imprese non quotate, il VSME rappresenta per Qintesi una precisa scelta strategica.
Nonostante l'assenza di un obbligo normativo, l'adozione di questo standard conferma l'impegno dell'organizzazione verso una trasparenza proattiva, consentendo di consolidare i processi di raccolta dati e i presidi di governance attraverso un framework proporzionato ma rigoroso.

Nello specifico, lo standard è stato adottato secondo l'**Opzione B** di rendicontazione, che prevede l'utilizzo di entrambi i moduli definiti dal VSME:

- il **Basic Module** (Modulo Base), relativo all'informativa generale e alle metriche essenziali in ambito ambientale, sociale e di governance;
- il **Comprehensive Module** (Modulo Completo), che include informative e indicatori integrativi selezionati sulla base di quanto previsto dal Modulo stesso.

In una prospettiva di continuo miglioramento e di allineamento alle best practice del mercato, l'approccio adottato da Qintesi non si limita ai requisiti base del VSME.
Al fine di facilitare la transizione e rispondere alle crescenti aspettative della supply chain, il presente documento integra sistematicamente i riferimenti diretti ai corrispondenti requisiti dei framework maggiori, gli **ESRS (European Sustainability Reporting Standards)**, a partire proprio dall'adozione del principio della **doppia materialità**.

Tale mappatura evidenzia la coerenza tra le attuali metriche volontarie e i massimi standard di disclosure europei. Questa scelta assicura agli stakeholder una visione analitica già proiettata verso il futuro, garantendo un'elevata solidità, affidabilità e comparabilità delle informazioni comunicate.

L'indice di riepilogo delle informazioni (Content Index), in appendice al documento e parte integrante dello stesso, garantisce la tracciabilità degli indicatori e delle informazioni rendicontate.

Il presente report, pubblicato nel mese di ottobre 2026, offre una rappresentazione completa e aggiornata della Società Qintesi, incorporando i più recenti cambiamenti intervenuti sotto il profilo organizzativo, societario, strategico e operativo.
In particolare, il documento riflette l'evoluzione della struttura aziendale, delle politiche interne e degli indirizzi di sostenibilità adottati, fornendo così una visione attuale e coerente dell'identità e del posizionamento della Società nel contesto ESG.

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

Principi di redazione e perimetro

Informazioni comparative - Al fine di permettere il confronto dei dati nel tempo e la valutazione dell'andamento delle attività di Qintesi, vengono presentati i dati comparativi relativi a un esercizio precedente, ove necessario riclassificati e riesposti secondo diverse unità di misura rispetto al Report di sostenibilità 2024 (redatto secondo i GRI Standards).
Per assicurare la coerenza e la comparabilità, dunque, i dati quantitativi del periodo precedente possono essere oggetto di ricalcolo e riesposizione, con evidenza dei criteri adottati nei relativi capitoli.

Perimetro di rendicontazione - Il perimetro dei dati e delle informazioni si riferisce alle performance di Qintesi S.p.A. per l'intero esercizio di riferimento, dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025.
Non si segnalano variazioni significative nella struttura proprietaria o nel controllo della Società rispetto all'esercizio precedente.

Presentazione del documento - Il Report di sostenibilità 2025 di Qintesi è presentato in un documento separato rispetto al Bilancio di esercizio.

Cause di incertezza nelle stime e nei risultati - Il processo di rendicontazione dei dati sulle performance di sostenibilità di alcune tematiche richiede il ricorso a stime. Le stime sono formulate sulla base dell'esperienza storica, nonché sulla base di altre informazioni ritenute ragionevoli nelle circostanze. L'eventuale ricorso a stime e le relative metodologie adottate sono direttamente richiamati nei diversi capitoli, ai quali si rinvia per il relativo approfondimento.

Informazioni sensibili – Qintesi non si è avvalsa dell'opzione di omettere specifiche informazioni in quanto classificate come sensibili.

Coerenza con l'informativa del Bilancio di esercizio - Le informazioni presentate nel Report di sostenibilità sono coerenti con quanto riportato nel Bilancio dello stesso esercizio e sono esposte in modo da facilitare la comprensione dei collegamenti esistenti con le informazioni finanziarie.

Le tematiche di sostenibilità rilevanti - Il processo di analisi, identificazione, valutazione e prioritizzazione dei temi rilevanti è descritto nel capitolo «***1.4 – I Temi rilevanti: gestione degli impatti, rischi e opportunità***».
Tale processo è stato condotto attraverso un'accurata **analisi di doppia materialità** coerentemente con quanto previsto dai principi ESRS, che ha permesso di individuare le tematiche significative sia in termini di impatti generati dall'azienda verso l'esterno (*impact materiality*), sia in termini di rischi e opportunità finanziarie per la Società stessa (*financial materiality*). Per ulteriori approfondimenti metodologici e sui risultati dell'analisi, si rimanda al paragrafo ad hoc dedicato all'interno del citato capitolo.

Certificazioni e Rating di sostenibilità – In conformità ai requisiti dello standard VSME relativi alle attestazioni di terze parti, Qintesi monitora e rendiconta in modo trasparente il proprio posizionamento ESG attraverso il ricorso a primarie piattaforme di valutazione e rating riconosciute a livello internazionale.
A conferma di questo approccio strutturato, la Società provvede annualmente alla misurazione e all'aggiornamento delle proprie performance sulla piattaforma **Open-es**, integrando tale presidio con il rigido processo di *assessment* del **Rating EcoVadis**. In quest'ultimo ambito, Qintesi ha confermato il proprio impegno formale ottenendo la **Medaglia Bronzo** (rilasciata a giugno 2025) con un punteggio di 62/100. Questo risultato posiziona la Società all'interno del miglior 35% delle aziende valutate a livello globale nel proprio settore di riferimento.
La valutazione analizza le performance aziendali attraverso quattro pilastri (ambiente, lavoro e diritti umani, etica e acquisti sostenibili), attestando la solidità del sistema di gestione della sostenibilità di Qintesi rispetto ai benchmark internazionali di settore.

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

Profilo societario di Qintesi S.p.A.



Sede legale
Bergamo - Via Stezzano 87, 24126

Sedi operative
Milano - Via Donatello 30, 20131
Roma - Via delle Montagne Rocciose 60, 00144
Venezia (Marcon) - Viale della Stazione 9, 30020
Mantova (Borgo Virgilio)- Via Stazione Romanore 2, 46034
Brescia (Torbole Casaglia) - Complesso Ares Viale Colombo 24, 25030

Forma giuridica: Società per Azioni

Settore di attività-classificazione economica (ATECO): 70.20.09

Codice NACE: 70.20 - *Consulenza imprenditoriale e altre attività di consulenza gestionale*

L'attività della Società è classificata secondo i codici ATECO 70.20.09 e NACE 70.20. Il sistema italiano ATECO, adottato dall'ISTAT, è pienamente integrato e biunivoco con la nomenclatura europea NACE per i primi quattro livelli di classificazione (sezione, divisione, gruppo e classe), garantendo la piena interoperabilità dei dati a livello UE (Reg. CE n. 1893/2006).

355
risorse

€ 28,3
attivo

€ 32,8
fatturato

Dati finanziari e organico riferiti all'esercizio chiuso al 31.12.2025 (valori in milioni di Euro)

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

1

INFORMATIVA GENERALE

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

1.1 – STRATEGIA, MODELLO DI BUSINESS E CATENA DEL VALORE

La nostra identità

VSME C1 – Strategia: modello di Business e Sostenibilità

VSME B2 – Politiche e iniziative

VSME C2 - Transizione a economia sostenibile

I PILASTRI DEL MODELLO QINTESI

Etica e integrità
Operiamo con un approccio basato sulla trasparenza e sulla correttezza professionale. La nostra Governance è strutturata per garantire relazioni di lungo periodo fondate sulla fiducia e sulla solidità etica, prerequisiti indispensabili per la creazione di valore duraturo.

Eccellenza e passione
La ricerca della qualità superiore è il motore di ogni nostro progetto. Attraverso i *Qi-Innovation Lab*, investiamo costantemente in Ricerca e Sviluppo per anticipare i trend tecnologici e offrire ai nostri clienti le migliori *best practice* internazionali.

Persone e collaborazione
In quanto "People Company", il nostro capitale umano è il fulcro della nostra proposta di valore. Promuoviamo un ambiente di lavoro collaborativo e inclusivo, dove il talento individuale viene valorizzato attraverso percorsi di crescita continua e una cultura del "fare squadra" orientata al risultato.

Qintesi S.p.A. si posiziona nel panorama della consulenza direzionale come una **People Tech-Company** d'avanguardia.
La nostra identità si fonda sull'equilibrio sinergico tra l'eccellenza del **Management Consulting** e la capacità tecnica della **System Integration**, con una specializzazione distintiva negli ecosistemi SAP e Google Cloud.

L'identità di Qintesi si esprime nella capacità di parlare il linguaggio del business e quello della tecnologia simultaneamente. Questo duplice DNA ci permette di supportare le organizzazioni in ogni fase della loro evoluzione: dalla definizione della strategia alla messa a terra di sistemi complessi.

In un contesto globale in rapida evoluzione, Qintesi si conferma un partner strategico affidabile, capace di coniugare la flessibilità di una struttura snella con la solidità di competenze multidisciplinari certificate, mantenendo sempre una forte attenzione agli impatti generati lungo l'intera catena del valore.

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

Mission e valori

Qintesi nasce con l'obiettivo di **contribuire ad accrescere il valore** e **migliorare la competitività dei propri clienti.**

Supportiamo le organizzazioni nei processi di digitalizzazione e innovazione, integrando competenze di business a soluzioni IT all'avanguardia per abilitare nuovi modelli di efficienza. La nostra strategia si basa su una focalizzazione mirata su specifici processi e industry, un approccio che negli anni ci ha permesso di consolidare una presenza autorevole sul mercato e di diventare un partner di riferimento per i principali player di settore.

L'ecosistema del Kilometro Rosso: vocazione all'eccellenza

Coerentemente con i nostri valori fondanti, Qintesi ha stabilito la propria sede legale presso il **Kilometro Rosso Innovation District** di Bergamo, all'interno del cluster "Information and Communication Technology".

Operare in un contesto di rilievo internazionale, dedicato alla ricerca e al trasferimento tecnologico, significa per noi tradurre concretamente la nostra vocazione per l'**innovazione continua**. Essere parte di questo network ci permette di respirare un'atmosfera ricca di competenze trasversali, trasformandole in soluzioni progettuali solide e affidabili per i nostri stakeholder.

Know-how e qualità delle relazioni

Il successo di Qintesi è costruito sulla qualità e sulle competenze multidisciplinari dei nostri collaboratori. Grazie a un'esperienza pluriennale in ambiti normativi e gestionali complessi, abbiamo sviluppato un know-how specifico che ci consente di comprendere le esigenze reali dei clienti e di fornire risposte tempestive, concrete e sicure. Da oltre vent'anni, la nostra crescita è alimentata dalla medesima dedizione: offrire professionalità e attenzione sartoriale a ogni progetto, garantendo continuità e valore nel tempo.



Il Gruppo Qintesi

Il Gruppo Qintesi è in grado di fornire, in maniera sinergica attraverso le realtà che ne fanno parte, soluzioni in differenti aree funzionali, declinandole in base alle specificità che contraddistinguono i diversi settori di business. Oltre a supportare l'evoluzione dell'infrastruttura tecnologica ed applicativa (con i correlati servizi di manutenzione, project e process management), il Gruppo ha solide competenze in particolare in area finance & treasury, controlling, risk & compliance, sourcing & procurement e manufacturing.

Il Gruppo «Qintesi», che si è via via costituito negli anni, ad oggi si compone di tre società distinte, di cui riportiamo in tabella i **valori consolidati**. Oltre a Qintesi S.p.A. sono presenti:

- la controllata **Qintesi Technology & Services S.r.l.** (100%), attraverso la quale sono erogati servizi di infrastruttura;
- la controllata **IT-Link S.r.l.** (100%) la cui presenza permette di completare l'offerta per i servizi di intermediazione SAP, nonché di rafforzare le competenze specialistiche in ambito manufacturing, con un target clienti di medie imprese. IT-Link è anche specializzata nelle prime fasi delle operazioni di integrazione tra gli applicativi SAP e la 'fabbrica' del cliente.

Gruppo Qintesi *Valori consolidati al 31.12.2025*	**392** Risorse	**7,2 mln** Patrimonio Netto	**37,1 mln** Fatturato	**171** Clienti
Qintesi S.p.A.	**355** Risorse	**7,2 mln** Patrimonio Netto	**32,8 mln** Fatturato	**115** Clienti

Business integrator del Gruppo e VAR SAP, con sedi a Bergamo, Milano, Marcon (VE), Roma, Torbole Casaglia (BS) e Borgo Virgilio (MN).
Offre servizi di System Integration e di Management Consulting presso clienti operanti nei settori: financial services, engineering & construction, services, energy & resources, manufacturing, retail and fashion. È un player di riferimento nel panorama italiano della consulenza e vanta riconoscimenti e certificazioni in ambito SAP e Google.

Società controllata da Qintesi S.p.A. con sedi a Bergamo e Milano.
Eroga servizi di consulenza e supporto organizzativo a favore del Gruppo.

Società controllata da Qintesi S.p.A. con sedi a Borgo Virgilio (MN) e Torbole Casaglia (BS).
Società di consulenza organizzativa e informatica specializzata nello sviluppo di **progetti informatici e servizi basati sulle soluzioni SAP**. Ha competenze verticali nel **settore manufacturing e solide competenze nelle applicazioni Industry 4.0 e IoT**. È inoltre certificata per proporsi al mercato come rivenditore ufficiale dei prodotti SAP, con la **qualifica di VAR GOLD**.

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

La storia di Qintesi

La storia di **Qintesi S.p.A.** affonda le sue radici nel **1995**, nata dalla spinta imprenditoriale di **Angelo Amaglio** e **Alberto Pogna**.
Entrambi provenienti dal settore della consulenza e docenti presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, hanno saputo trasferire nel DNA aziendale un connubio unico tra rigore accademico e pragmatismo operativo.

Dalla sua configurazione formale nel 2011, con un capitale iniziale di 600 mila euro e un team di 60 collaboratori, la Società ha intrapreso un percorso di crescita inarrestabile. Nata con un focus sulla **tesoreria evoluta e il controllo di gestione**, Qintesi ha progressivamente ampliato il proprio raggio d'azione, integrando competenze core nei **processi amministrativo-contabili** con skill avanzate nella **logistica, nel manifatturiero e nei data analytics**.

Storicamente radicata nel settore **Insurance**, Qintesi ha saputo diversificare la propria offerta, diventando un punto di riferimento per i comparti **Energy & Utilities, Telco, Manufacturing, Pharma** e **Chemical**.

Il cuore tecnologico pulsante è rappresentato dalla **partnership strategica con SAP**, di cui Qintesi è **Gold Partner** e "Preferred Partner", una delle selezionate società in Italia chiamate da SAP a integrare competenze nei progetti diretti. Un primato significativo è stato raggiunto con l'integrazione del mondo **Google Cloud**, portando per **prima in Italia un ambiente SAP su infrastruttura cloud**, a testimonianza di una versatilità tecnologica e di una capacità di innovazione senza precedenti.

Il consolidamento della struttura organizzativa ha vissuto un passaggio chiave tra il **2011**, anno della definizione dell'attuale assetto con le sedi di **Milano, Venezia (Marcon) e Bergamo**, e il **2013**, con l'avvio del **Gruppo Qintesi** attraverso la costituzione di **Qintesi Technology & Services S.r.l.**
Questo sviluppo è stato accompagnato da un costante innalzamento degli standard qualitativi: nel **2016** la Società ha ottenuto la certificazione **ISO 9001** e ha fatto il suo ingresso nella classifica **Challengers di IDC Italia**, che seleziona i principali player del mercato IT per performance e fatturato.

1995 - Fondazione
Nasce Qintesi dall'unione di consulenza direzionale e mondo accademico

2011 – Assetto societario
Definizione dell'attuale assetto societario e apertura delle prime sedi strategiche a **Milano, Venezia** (**Marcon**) e **Bergamo.**

2013 – Gruppo Qintesi
Creazione del Gruppo Qintesi con la costituzione di **Qintesi Technology & Services S.r.l.**

2016 – Certificazione e riconoscimento
Ottenimento della certificazione **ISO 9001** e ingresso ufficiale nel ranking "Challengers" di IDC Italia

2018 - IT-Link S.r.l.
Acquisizione di partecipazioni di **IT-Link S.r.l.** per il presidio delle tecnologie Industry 4.0 e dei servizi IoT

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

La storia di Qintesi

La solidità del Gruppo è stata ulteriormente rafforzata da operazioni straordinarie come l'acquisizione di partecipazioni «incrementali» di **IT-Link S.r.l.**, che ha permesso di internalizzare competenze verticali nell'**Industry 4.0 e nell'IoT**, e da un progressivo rafforzamento patrimoniale, culminato in un aumento di capitale a **4 milioni di euro nel 2022**.

Parallelamente, la governance è stata potenziata con l'adozione del **Modello 231 (MOGC)**, l'istituzione del programma **WHP (Workplace Health Promotion)** per il benessere dei lavoratori e l'ottenimento della certificazione **ISO 27001** per la sicurezza delle informazioni.

L'espansione geografica, con sedi a Milano, Marcon, Roma, Torbole Casaglia (BS) e Borgo Virgilio (MN) e il trasferimento della sede legale presso il prestigioso polo **Kilometro Rosso di Bergamo**, riflette la volontà di presidiare i principali centri dell'innovazione italiana.

Oggi, la sostenibilità non è per Qintesi un semplice adempimento, ma una leva competitiva centrale.
Il percorso, iniziato con la pubblicazione volontaria del primo report nel 2021, si è evoluto in una strategia che include la **certificazione sulla Parità di Genere (UNI/PdR 125)**.

Nel **2025** Qintesi redige il proprio bilancio secondo gli **standard VSME (Voluntary ESRS for SMEs)** e implementa l'**analisi di doppia materialità in linea con i framework EFRAG**, confermando un impegno trasparente e misurabile verso tutti gli stakeholder per una crescita responsabile e di lungo periodo.

2019 - Preferred Partner SAP
Riconoscimento come uno dei **Preferred Partner SAP** sul territorio nazionale

2021 – Google Cloud Partner e primo Report ESG
Nomina a **Google Cloud Partner** e pubblicazione, su base volontaria, del **primo Report di Sostenibilità**

2022 – Kilometro Rosso di Bergamo
Trasferimento al **Kilometro Rosso di Bergamo**, aumento capitale a **4 milioni €** e certificazione **ISO 27001**

2023 – Parità di genere
Conseguimento della certificazione sulla Parità di Genere (**UNI/PdR 125**) e partnership con Kyriba

2025 - Adozione standard VSME per Qintesi
Adozione degli **standard VSME** ed elaborazione volontaria dell'analisi di **doppia materialità secondo i requisiti EFRAG**

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

Servizi offerti

Forte di una consolidata **esperienza multisettore**, Qintesi guida l'evoluzione culturale (**change management**) e dei processi legati all'adozione tecnologica. Agendo come partner strategico per l'innovazione responsabile, Qintesi progetta soluzioni tecnologiche capaci di **generare vantaggi competitivi concreti, misurabili e intrinsecamente sostenibili**, allineando la crescita del business agli obiettivi ESG.

Il nostro ecosistema di servizi si articola in macro-aree sinergiche, pensate per coprire ogni esigenza di innovazione e gestione aziendale:

Digital Transformation

Nell'ambito della **Digital Transformation**, accompagniamo le organizzazioni nel delicato percorso di **evoluzione verso il Core ERP Cloud:** processi Finance, IT e Supply Chain ottimizzati e potenziati da tecnologie Cloud e AI.

Vertical Solutions

Affianchiamo lo sviluppo di soluzioni verticali, creando asset proprietari e **acceleratori specifici per rispondere alle esigenze di settori complessi come Financial Services e Manufacturing.**

ERP Maintenance

Offriamo **servizi di supporto (AMS)** e manutenzione evolutiva per garantire continuità e sicurezza dei sistemi SAP.

Management & Consulting

Offriamo un **supporto ai C-Level** guidandoli nella ridefinizione dei processi core all'interno delle aree AFC, IT, Digital Manufacturing e nuovi modelli organizzativi.

IT Advisory & Cyber

In un panorama digitale in continua evoluzione, la protezione del patrimonio informativo è prioritaria: con i servizi di IT Advisory & Cyber tracciamo **roadmap chiare verso il cloud,** eseguiamo valutazioni tecnologiche accurate e implementiamo strategie di protezione proattiva dei dati aziendali.

ESG

Poniamo la massima attenzione al futuro del business attraverso la nostra area dedicata all'ESG. Aiutiamo le imprese a **integrare le strategie ESG**, con le tecnologie aziendali, garantendo una perfetta conformità alle normative vigenti e un sistema di reporting trasparente e rigoroso.

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

Skills & Partnership

MAIN

SAP Gold Partner

Namirial

DDM TECHNOLOGY

Kyriba

Fioneer Trusted Partner

Anaplan

opentext™

Google Cloud

Microsoft

DELIVERY

ORACLE

IBM AIX

SUSE

redhat LINUX

OTHER

CONFINDUSTRIA ASSOCONSULT
Associazione delle Imprese di Consulenza di Management

YOUR GROUP

Unione CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA MILANO · LODI · MONZA E BRIANZA

ASEL Associazione Utilizzatori Sistemi E tecnologie Dell'informazione

CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA BERGAMO

Grow

Ambasciatori di Donizetti

GUPS GRUPPO UTENTI E PROSPECT SAP

aipsi
ASSOCIAZIONE ITALIANA PROFESSIONISTI SICUREZZA INFORMATICA

Il valore di Qintesi risiede in un network consolidato di partnership strategiche e in un portafoglio di competenze multidisciplinari. Collaborando con i leader mondiali della tecnologia, progettiamo soluzioni capaci di coniugare efficienza operativa, resilienza del business e transizione sostenibile.

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

Skills & Partnership

In qualità di partner storico e *Preferred Partner* e VAR SAP, **Qintesi** presidia l'evoluzione tecnologica del tessuto imprenditoriale — supportando con continuità sia PMI sia *Large Enterprise* — attraverso competenze certificate a 360° come partner *Service, Build e Sell* nel programma *SAP PartnerEdge*. Con un consolidato track record nei progetti di conversione a *SAP S/4HANA*, la società abilita una transizione digitale fluida e sicura guidando la migrazione al cloud tramite la soluzione *as a service RISE with SAP* e l'adesione ai programmi di accelerazione strategica *PCAP* (*SAP S/4HANA Cloud, public edition Acceleration Program*) e *CAP* (*Cloud Acceleration Program*); un profilo di eccellenza tecnica avvalorato dalle molteplici *Partner Pre-Sales Validation Program Certifications* per la versione *public edition*. A completamento del portafoglio d'offerta e a garanzia della continuità operativa sul mercato, la società controllata **It-Link** presidia le soluzioni *On-premise* in veste di rivenditore ufficiale, forte della qualifica *SAP VAR GOLD* e della certificazione *SAP PCOE* (*Partner Center of Expertise*).

In qualità di **Google Cloud Partner** nel *Partner Advantage program*, Qintesi accompagna i clienti nella Digital Transformation integrando soluzioni e applicazioni avanzate su Google Cloud Platform. Forte di competenze certificate in Cloud Migration, replatforming, Data Analytics e Machine Learning, la società adotta la metodologia Agile (framework Scrum) per assicurare una delivery incrementale e collaborativa.
L'applicazione di best practice ottimizza le performance e i costi infrastrutturali nel Cloud, mentre l'adozione di un approccio a template riduce l'effort implementativo da mesi a settimane. L'offerta spazia dalla progettazione di Data Warehouse e Data Lake per la gestione dei Big Data alla Augmented Analytics, fino all'integrazione di modelli di Intelligenza Artificiale (AI).
A presidio di questa spinta innovativa, il laboratorio interno di Ricerca e Sviluppo è attivamente dedicato alla creazione e ottimizzazione di modelli ML e allo studio di tecniche d'avanguardia per la modellazione dei dati, come il Data Vault 2.

Nell'ottica di un continuo potenziamento delle soluzioni per l'efficienza e la sicurezza dei processi finanziari, **Qintesi** ha siglato una partnership strategica con **Kyriba**, leader globale nelle soluzioni cloud per la tesoreria, la gestione del rischio e il monitoraggio del capitale circolante netto. La piattaforma ottimizza la gestione dei pagamenti in ottica antifrode e connette oltre 1.000 istituti di credito attraverso la più vasta rete bancaria mondiale, integrandoli in tempo reale con i principali ERP di mercato grazie a connettori certificati e alla gestione di 55.000 formati. Come soluzione cloud integrata, Kyriba garantisce i massimi livelli di sicurezza, elevata standardizzazione, scalabilità, aggiornamenti continui e costi di *subscription* certi.
Qintesi supporta i clienti lungo l'intero ciclo del valore — dalla rivendita delle licenze al deployment della soluzione — assicurando standard qualitativi elevati grazie a un team dedicato di esperti certificati con consolidate esperienze progettuali in Italia e all'estero.

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

La catena del valore di Qintesi

Essendo Qintesi una "People Tech-Company" operante nel settore della consulenza direzionale e della *System Integration,* la sua organizzazione non è legata a processi manifatturieri tradizionali, ma si distingue per una forte intensità di capitale umano e per partnership tecnologiche strategiche.
Per comprendere appieno l'ecosistema in cui l'azienda opera e le sue sfere di influenza, Qintesi ha mappato la propria catena del valore, articolandola in tre macro-fasi interconnesse:

FILIERA A MONTE (UPSTREAM)

Le attività a monte comprendono la rete di fornitura e le alleanze strategiche necessarie a garantire l'eccellenza e la continuità operativa.
I principali attori di questa fase sono:

- **partner tecnologici e Software vendor**: realtà globali (tra cui SAP e Google) che forniscono le piattaforme, le licenze e le architetture cloud alla base delle soluzioni implementate da Qintesi;
- **fornitori di Hardware e servizi IT:** partner per la fornitura di dispositivi elettronici (laptop, smartphone) gestiti attraverso il virtuoso modello *Device-as-a-Service* (noleggio a lungo termine), che solleva Qintesi dall'acquisto diretto e dallo smaltimento fisico dei beni a fine vita;
- **fornitori di servizi generali e mobilità**: partner per la gestione delle sedi operative (Facility Management), fornitori di energia e società di noleggio a lungo termine per la flotta aziendale.

ATTIVITÀ OPERATIVE (OWN OPERATIONS)

Rappresentano il "motore" centrale della creazione di valore. Il core business di Qintesi si fonda sulle competenze e sulla dedizione dei propri professionisti. In questa fase rientrano:

- la **consulenza**, la **progettazione** e **l'implementazione** di soluzioni applicative avanzate;
- le attività di **Ricerca e Sviluppo** condotte all'interno dei Qi-Innovation Lab;
- le attività di **attrazione dei talenti** e di **formazione** continua erogate tramite l'Academy interna, indispensabili per mantenere il know-how ai massimi livelli di mercato;
- la **direzione strategica** e la gestione amministrativa e HR delle sedi Qintesi.

FILIERA A VALLE (DOWNSTREAM)

La fase a valle coincide con l'erogazione dei servizi ai **clienti** (modello B2B) e l'utilizzo che questi fanno delle soluzioni implementate.

I clienti di Qintesi sono prevalentemente aziende Large Enterprise e PMI operanti in settori ad alta complessità, tra cui i settori assicurativo, manifatturiero, energy e retail.

L'impatto "a valle" si traduce in un miglioramento tangibile dell'efficienza dei processi del cliente, nell'abilitazione della sua transizione digitale (Digital Transformation) e nella tutela strategica dei suoi dati e delle sue informazioni.

La comprensione approfondita di questa catena del valore e delle sue interdipendenze ha costituito il prerequisito metodologico essenziale per l'identificazione delle aree in cui l'azienda genera i propri impatti e da cui derivano i principali rischi e opportunità in ambito ESG.
Tale mappatura trova la sua piena esplicitazione nell'analisi di doppia materialità, i cui risultati e la cui metodologia sono trattati nel capitolo «*1.4 - I Temi rilevanti: gestione degli impatti, rischi e opportunità*» del presente documento.

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

1.2 – LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI

Per Qintesi, la **Corporate Social Responsibility (CSR)** rappresenta la scelta strategica di integrare capillarmente i fattori sociali e ambientali all'interno della cultura e della gestione operativa aziendale. Siamo fermamente convinti che l'efficacia delle nostre azioni e le performance complessive della società siano strettamente interconnesse al benessere del contesto sociale in cui operiamo e alla gestione responsabile del nostro impatto ambientale.

Muovendo da questo presupposto, la CSR è pienamente integrata nel core business e nei meccanismi di **Governance di Qintesi**. Tale approccio guida la definizione delle nostre strategie di mercato, orientandoci verso il superamento delle sfide competitive, il raggiungimento di nuovi traguardi di crescita e la contestuale generazione di **valore condiviso nel lungo periodo**.
A conferma di questo impegno, il 2021 ha segnato l'avvio di un progetto strutturato volto a radicare la sostenibilità nelle attività quotidiane. L'iniziativa assicura un'operatività coerente e costantemente allineata alle *best practice* delle organizzazioni più virtuose e avanzate in ambito CSR.

Al fine di contribuire attivamente alla generazione di impatti positivi sulle dimensioni socio-ambientali, Qintesi ha delineato **7 macro-obiettivi trasversali ESG**:

- **integrazione dei temi materiali ESG nel modello di business:** garantire una rigorosa valutazione dei rischi e degli impatti, assicurandone il monitoraggio costante anche attraverso l'adozione di sistemi di gestione certificati;
- **analisi della customer satisfaction:** interpretare il livello di soddisfazione del cliente quale leva strategica per intercettarne le esigenze e consolidare la relazione di fiducia, promuovendo parallelamente l'innovazione e la diffusione della cultura digitale;
- **diffusione della cultura della sostenibilità:** implementare iniziative mirate di sensibilizzazione e favorire il coinvolgimento attivo (*stakeholder engagement*) sia della popolazione aziendale sia degli attori esterni;
- **rafforzamento della disclosure integrata:** coniugare in modo sinergico i dati economico-finanziari con le metriche di sostenibilità, al fine di rendicontare in trasparenza il valore complessivo generato;
- **presidio proattivo dei trend normativi:** mantenere una costante attenzione all'evoluzione della regolamentazione in materia di sostenibilità, operando in piena conformità con le direttive sia a livello nazionale che europeo;
- **sviluppo di un modello organizzativo evoluto:** strutturare un'organizzazione agile, capace di rispondere tempestivamente ai bisogni sociali emergenti e focalizzata sulla valorizzazione e sul benessere dei collaboratori;
- **evoluzione dei sistemi di valutazione del management:** adeguare i modelli di misurazione delle performance manageriali attraverso l'introduzione di obiettivi specifici e direttamente correlati ai target di sostenibilità.



Etica, inclusione e sistemi di gestione certificati



Il posizionamento strategico di Qintesi sul mercato si fonda su un solido ecosistema di valori, governato dal rispetto dei più elevati standard etici, normativi e di sostenibilità sociale e ambientale. Le certificazioni, i rating e i riconoscimenti formali ottenuti nel corso del 2025 costituiscono la testimonianza tangibile di un presidio strutturato e di un percorso orientato al miglioramento continuo, in piena corrispondenza con le grandi sfide globali delineate dall'**Agenda 2030 delle Nazioni Unite**.

In questo percorso si inserisce il riconoscimento **"Campione della Crescita 2025"**, conferito dall'Istituto Tedesco Qualità ITQF e da *La Repubblica Affari e Finanza*. L'inclusione di Qintesi nel ranking delle 800 aziende a maggiore espansione economica in Italia nell'ultimo triennio attesta la solidità del nostro modello di business, convalidando l'alto livello dei servizi, la soddisfazione dei clienti e la professionalità del team. Questo traguardo dimostra concretamente come il successo sul mercato possa procedere in perfetta sinergia con la responsabilità sociale e la sostenibilità.

PARITÀ DI GENERE E CULTURA DELL'INCLUSIONE

La valorizzazione della diversità e la promozione dell'equità di genere rappresentano pilastri fondamentali della cultura aziendale di Qintesi.
Questo orientamento ha trovato un importante riscontro formale nel conseguimento della **Certificazione della Parità di Genere**, una pietra miliare nel nostro percorso volto a consolidare un ambiente di lavoro inclusivo, equo e meritocratico.

Questo traguardo rispecchia l'adozione di politiche strutturate, volte a garantire a ciascun collaboratore — senza alcuna distinzione di genere — reali condizioni di equità e pari opportunità di sviluppo professionale. Coerentemente con questo impegno, che contribuisce in modo diretto al raggiungimento del **SDG 5 (Parità di Genere)** e del **SDG 8 (Lavoro Dignitoso e Crescita Economica)** dell'Agenda 2030, Qintesi promuove attivamente una cultura basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle unicità.

Tale approccio si traduce nell'erogazione sistematica di percorsi formativi dedicati ai temi della *Diversity & Inclusion*, concepiti per diffondere consapevolezza e capillarmente estesi a tutta la popolazione aziendale a livello globale.

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

Etica, inclusione e sistemi di gestione certificati

ETICA DEL BUSINESS E RATING DI LEGALITÀ

A ulteriore conferma del rigoroso orientamento della Società alla trasparenza e alla conformità normativa, nel corso del 2025 l'**Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM)** ha rinnovato il **Rating di Legalità** per Qintesi S.p.A., attribuendo il prestigioso punteggio di ★★++. Questo riconoscimento, avente validità biennale, attesta l'efficacia delle politiche aziendali nel presidiare i più elevati standard etici, legali e di responsabilità sociale. Questo presidio costante si allinea direttamente ai macro-obiettivi del **SDG 16 (Pace, Giustizia e Istituzioni Solide)**, promuovendo l'integrità e il contrasto a ogni forma di illegalità corporativa, e del **SDG 8**, ponendo l'etica del business come motore indispensabile per una crescita economica sana, equa e responsabile.

SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI E RESILIENZA INFORMATICA (ISO/IEC 27001:2022)

In uno scenario digitale sempre più complesso, la protezione del patrimonio informativo e la tutela della riservatezza dei dati costituiscono asset imprescindibili per la continuità del business e per il consolidamento della fiducia del mercato. Nel corso del 2025, Qintesi ha completato con successo la transizione e il rinnovo della Certificazione ISO/IEC 27001 verso la nuova e più stringente configurazione **ISO/IEC 27001:2022**, rilasciata dall'organismo di certificazione internazionale **DNV GL**.
Il campo applicativo approvato concerne la *"Gestione della sicurezza delle informazioni per la fornitura di servizi di configurazione di soluzioni informatiche pacchettizzate a supporto dei processi operativi, direzionali e strategici"*. Il mantenimento di questo standard valida l'efficacia del nostro **SGSI** (Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni), progettato per implementare controlli di sicurezza rigorosi e proporzionati alla dimensione aziendale, garantendo così riservatezza, integrità e disponibilità dei dati a beneficio dei nostri stakeholder e, in particolare, dei nostri clienti.

ECCELLENZA OPERATIVA E CENTRALITÀ DEL CLIENTE (ISO 9001:2015)

A presidio della qualità dei processi e dei servizi offerti, nel 2025 Qintesi ha superato positivamente la sessione di rinnovo triennale della Certificazione del Sistema di Gestione per la Qualità secondo lo standard **ISO 9001:2015**.
L'esito favorevole dell'audit attesta la solidità di un modello organizzativo strutturato per guidare l'eccellenza operativa. Il nostro sistema qualità si conferma una leva strategica fondamentale, idonea a intercettare e soddisfare in modo tempestivo, flessibile ed efficace le evoluzioni delle esigenze dei clienti e le sfidanti dinamiche competitive del mercato di riferimento.

L'ottimizzazione e l'efficienza dei processi interni promuovono una crescita economica sana e l'innalzamento della produttività (**SDG 8**), mentre la digitalizzazione strutturata e protetta garantisce lo sviluppo di un'innovazione tecnologica intrinsecamente responsabile e resiliente (**SDG 9**). Infine, questo rigoroso presidio cyber si traduce in una tutela proattiva della privacy e dei dati di tutti gli stakeholder, ponendo l'etica aziendale e la trasparenza a salvaguardia del patrimonio informativo comune (**SDG 16**).

AUTORITÀ GARANTE DELLA CONCORRENZA E DEL MERCATO
RATING DELLA LEGALITÀ ★★++

SISTEMA DI GESTIONE PER LA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI
DNV
ISO/IEC 27001

CERTIFICAZIONE DI SISTEMA QUALITÀ
DNV
ISO 9001

1.3 – INNOVAZIONE E RESPONSABILITÀ DIGITALE

L’adozione dell’IA

In coerenza con l’identità di **People Tech-Company d'avanguardia** e con il pilastro strategico volto a coniugare costantemente sviluppo tecnologico, responsabilità e visione a lungo termine, Qintesi ha intrapreso un percorso strutturato di adozione e governance dell'**Intelligenza Artificiale Generativa (IA)**.

Questa vocazione all'innovazione continua trova una spinta naturale nel DNA aziendale, guidata sia dall'operatività della sede legale presso il prestigioso *Kilometro Rosso Innovation District* di Bergamo — all'interno del cluster "Information and Communication Technology" — sia dagli investimenti stabili in Ricerca e Sviluppo portati avanti dai *Qi-Innovation Lab* per anticipare i trend tecnologici di mercato. Nella visione della Società, l'evoluzione degli strumenti digitali non è un elemento puramente tecnico, ma deve camminare di pari passo con l'etica, il rigore normativo e la valorizzazione della persona, trasformando l'IA in un reale fattore abilitante di efficienza e crescita professionale.

Con l'obiettivo di ottimizzare i flussi di lavoro, semplificare le attività di ogni giorno e rendere la collaborazione interna ancora più fluida, nel corso del 2025 Qintesi ha dato il via a un progetto pilota per integrare **Google Gemini** e **NotebookLM** nell'operatività quotidiana.

Sfruttando le proprie solide competenze e la partnership strategica consolidata con l'ecosistema Google, la Società ha sviluppato un modello di diffusione capillare che ha attraversato in modo trasversale l'intera organizzazione. Il programma ha visto il coinvolgimento attivo dei responsabili delle funzioni aziendali e dei referenti chiave delle diverse aree operative, che hanno guidato l'iniziativa nel ruolo di facilitatori dell'innovazione. Questo approccio ha permesso di tradurre concretamente il grande potenziale dell'intelligenza artificiale nelle necessità quotidiane dei collaboratori, colmando ogni distanza tecnica anche grazie alla creazione di una *knowledge base* centralizzata, condivisa e facilmente accessibile.

VSME B2 – Politiche e iniziative

VSME B10 – Forza Lavoro: retribuzione, contrattazione collettiva e formazione



L’adozione dell’IA

Questo impegno integrato si raccorda in modo sistematico ai macro-obiettivi ESG di Qintesi e ai traguardi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, inserendosi in una cornice di valore universale.

In particolare, le iniziative legate all'introduzione dell'intelligenza artificiale alimentano direttamente gli **SDG 4 (Istruzione di qualità)** e **SDG 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica)**, poiché la Società investe con determinazione nell'accrescimento delle competenze digitali avanzate per tutelare e valorizzare l'occupabilità a lungo termine dei propri professionisti.

Al contempo, la scelta di sviluppare e governare l'adozione di tecnologie all'avanguardia risponde appieno ai criteri dell'**SDG 9 (Imprese, innovazione e infrastrutture)**, migliorando sia l'efficienza dei processi interni sia l'efficacia delle soluzioni strategiche fornite ai clienti.

Infine, questo percorso contribuisce in modo significativo al raggiungimento dell'**SDG 16 (Pace, giustizia e istituzioni solide):** Qintesi si impegna infatti a garantire un ambiente di fair business, mitigando proattivamente i rischi psicosociali legati alla digitalizzazione, tutelando rigorosamente la sicurezza delle informazioni e applicando il principio del «*Human-in-the-loop»,* che pone il giudizio etico umano al centro e al di sopra di ogni automazione algoritmica. Questo presidio di trasparenza e legalità trova piena attuazione nell'integrazione della compliance dell'IA all'interno del regolamento AI di Qintesi.









UNO SGUARDO AL 2026

Se il 2025 è stato l’anno della sperimentazione e del potenziamento della produttività, il **2026 segna il passaggio fondamentale verso la piena regolamentazione e la compliance normativa**, anticipando e recependo i requisiti obbligatori di alfabetizzazione digitale imposti dall’**AI Act europeo**.
In linea con il *Regolamento per l’utilizzo di strumenti di Intelligenza Artificiale nell’ambito delle attività di lavoro*, Qintesi ha inaugurato un percorso formativo obbligatorio per il 100% della popolazione aziendale, curato direttamente dal Data Protection Officer (DPO).

Il programma fornisce ai collaboratori le competenze necessarie per identificare bias e allucinazioni algoritmiche, proteggere il know-how e operare nel pieno rispetto della privacy, in perfetta conformità con il GDPR e con i requisiti di sicurezza delle informazioni della certificazione ISO/IEC 27001.

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

1.4 - I TEMI RILEVANTI: GESTIONE DEGLI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

Analisi di materialità: valutazione della rilevanza

Nel corso dell'esercizio 2025, Qintesi S.p.A. ha evoluto la propria strategia di rendicontazione conducendo la sua **prima analisi volontaria di doppia materialità.**
Questa iniziativa proattiva, ad oggi volontaria, è stata concepita per anticipare i framework della Direttiva Europea **CSRD** e i relativi standard **ESRS**, consolidando l'impegno della Società verso una trasparenza strutturata e orientata alla creazione di valore nel medio-lungo termine.
Sebbene il presente Report sia redatto su base volontaria seguendo lo standard **VSME**, l'adozione anticipata della metodologia prevista dagli **ESRS 1 ("General Requirements")** e **ESRS 2 ("General Disclosures")** è ispirata alle best practices e ai criteri metodologici dei ESRS.
Trattandosi della prima applicazione pratica di questo modello, la Società considera tale analisi come una prima tappa di un percorso di miglioramento continuo; la metodologia e i relativi presidi saranno pertanto oggetto di costante affinamento e progressivo perfezionamento nei successivi cicli di rendicontazione.

Il processo si è articolato in tre fasi fondamentali:

- **identificazione**: attraverso un'analisi del contesto settoriale e della catena del valore, sono stati mappati i temi ESG potenzialmente rilevanti per il core business di Qintesi;
- **Stakeholder Engagement**: la funzione ESG, in sinergia con il Top Management, ha coordinato il coinvolgimento diretto dei collaboratori. Tramite questionari dedicati, è stata rilevata la percezione sulla rilevanza dei temi, garantendo un allineamento tra le priorità strategiche e quelle di chi vive quotidianamente l'organizzazione;
- **analisi IRO (Impacts, Risks, Opportunities):** i risultati sono stati consolidati in una valutazione tecnica volta a definire la materialità degli impatti (inside-out) e la materialità finanziaria di rischi e opportunità (outside-in). Questo approccio ha permesso di misurare la gravità degli impatti e la magnitudo degli effetti finanziari, portando alla definizione dei temi materiali.

Materialità di impatto (inside-out)

Identifica gli impatti effettivi o potenziali, positivi o negativi, generati dall'azienda sull'ambiente e sulle persone lungo l'intera catena del valore.
La rilevanza è determinata sulla base della gravità, definita dai criteri di scala, estensione e irreversibilità, come prescritto dall'ESRS 1*.

Materialità finanziaria (outside-in)

Individua i rischi e le opportunità che i fattori ESG esterni possono generare sulla performance finanziaria e sulla resilienza del modello di business.
La valutazione è avvenuta incrociando la probabilità di accadimento e la magnitudo degli effetti finanziari*.

** Fonte: ESRS 1 - Requisiti Generali (allegato al Regolamento Delegato UE 2023/2772).*

In esito all'analisi, e in base a una valutazione qualitativa basata sulla natura dei servizi professionali d'ufficio i temi ESRS E2 (Inquinamento), E3 (Acque e risorse marine) ed E4 (Biodiversità ed ecosistemi) non hanno superato le soglie di rilevanza in termini di impatto e magnitudo finanziaria. Pertanto non sono stati oggetto di rendicontazione dettagliata.

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

I temi rilevanti di Qintesi

TEMA (ESRS)	DESCRIZIONE DELL'IMPATTO (IMPACT MATERIALITY)	TIPOLOGIA	FONTE IMPATTO	RISCHIO (OUTSIDE-IN)	OPPORTUNITÀ (OUTSIDE-IN)	VSME
E1: Cambiamenti climatici	**Generazione di emissioni dirette e indirette GHG** (Scope 1 e 2) derivanti dai consumi elettrici delle sedi e dall'utilizzo della flotta aziendale. L'impatto risulta contenuto e mitigato dall'adozione strutturale dello smart working fino al 60% e da interventi di efficientamento (es. illuminazione a LED e sensori di presenza). **Impatto basso-medio**	Negativo, Attuale Orizzonte: breve-medio	Own Operations	Possibile penalizzazione nei rating ESG (es. EcoVadis, Open-es) e/o rischio di perdita di competitività commerciale e potenziale esclusione dai processi di procurement di grandi clienti (soggetti a CSRD), **in assenza di un monitoraggio strutturato della propria impronta carbonica**. Impatto negativo sulla percezione del brand se non vengono fornite evidenze concrete di gestione della mobilità sostenibile.	Generazione di nuove linee di business e potenziamento dei ricavi supportando i clienti nella Digital Transformation in ambito ESG. Sviluppo e implementazione di sistemi e piattaforme per la rendicontazione di sostenibilità.	B3 - Energia ed Emissioni GHG C3 – Obiettivi di riduzione delle Emissioni di GHG e transizione climatica C4 – Rischi climatici
	Emissioni indirette legate alla mobilità dei collaboratori (Scope 3). Essendo una società di consulenza, l'impatto climatico principale di Qintesi risiede nei viaggi di lavoro verso i clienti (trasferte in treno e aereo) e nel tragitto casa-lavoro (commuting). **Impatto medio-alto**	Negativo, Attuale Orizzonte: breve-medio	Own Operations			

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

I temi rilevanti di Qintesi

TEMA (ESRS)	DESCRIZIONE DELL'IMPATTO (IMPACT MATERIALITY)	TIPOLOGIA	FONTE IMPATTO	RISCHIO (OUTSIDE-IN)	OPPORTUNITÀ (OUTSIDE-IN)	VSME
E5 - Uso delle risorse ed economia circolare	**Circolarità degli asset IT:** gestione responsabile del ciclo di vita di laptop e telefoni. Qintesi non acquista l'hardware ma utilizza un modello di noleggio (*Device-as-a-Service*). Questo approccio garantisce il recupero, il ripristino e il riutilizzo dei beni a fine contratto, riducendo drasticamente i rifiuti elettronici (RAEE) e l'estrazione di materie prime. **Impatto medio**	Positivo, attuale Orizzonte: breve-medio	Upstream Own Operations	Esposizione alla volatilità dei prezzi, con potenziale incremento delle tariffe di noleggio dei dispositivi da parte dei fornitori.	Il modello *Product-as-a-Service* trasforma le spese in conto capitale (acquisto beni) in costi operativi prevedibili. Azzera inoltre i costi finanziari legati al deprezzamento/obsolescenza tecnologica e i costi di conformità per lo smaltimento dei RAEE.	B7 – Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti
	Abbattimento quasi totale della produzione cartacea grazie alla digitalizzazione quasi integrale dei processi interni. **Impatto basso**	Positivo, attuale Orizzonte: breve	Own Operations	In assenza di dematerializzazione totale, c'è rischio di esposizione all'aumento dei costi della carta e dei servizi di archiviazione fisica. Tuttavia, data l'attuale digitalizzazione, questo rischio residuo è quasi nullo.	Riduzione strutturale dei costi vivi di *back-office*. Accelerazione dei flussi informativi e risparmio di spazi fisici, ottimizzando l'uso dei metri quadri nelle sedi operative.	

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

I temi rilevanti di Qintesi

TEMA (ESRS)	DESCRIZIONE DELL'IMPATTO (IMPACT MATERIALITY)	TIPOLOGIA	FONTE IMPATTO	RISCHIO (OUTSIDE-IN)	OPPORTUNITÀ (OUTSIDE-IN)	VSME
S1: Forza lavoro propria	**Accrescimento del valore professionale e sviluppo delle competenze:** Qintesi genera un forte impatto sull'occupabilità a lungo termine erogando 19.066,4 ore di formazione totali (53,7 media) , tramite l'Academy e i Qi-Innovation Lab. **Impatto alto**	Positivo, attuale Orizzonte: medio-lungo	Own Operations	Rischio di obsolescenza delle competenze tecniche in un settore in rapida evoluzione. Elevato turnover fisiologico nel settore IT in caso di offerte competitor più aggressive.	Capacità di offrire soluzioni ad alto valore aggiunto (AI, Cloud), aumentando i margini sui progetti complessi. La formazione continua agisce come driver di retention e valorizzazione del capitale umano critico a tutela del know-how di Qintesi. Questo presidio strutturato converte la gestione del rischio turnover in un'opportunità economica reale, riducendo l'esposizione aziendale ai costi finanziari di replacement delle risorse (replacement costs).	B10 – Forza Lavoro: retribuzione, contrattazione collettiva e formazione
	Pari opportunità, diversità e genitorialità: mantenimento della Certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla Parità di Genere , avvio della Pink Academy ed erogazione del Bonus Bebè per supportare la natalità e la sicurezza economica. **Impatto alto**	Positivo, attuale Orizzonte: medio-lungo	Own Operations	Rischio di perdita di talenti (specie femminili) o disallineamenti di carriera post-congedo parentale se i processi non vengono gestiti in conformità alla policy.	Posizionamento come azienda "family-friendly" , che riduce i costi di *talent attraction* e di turnover delle risorse per la gestione familiare, e migliora il *problem solving* grazie a team con background e prospettive plurali.	B8 – Forza Lavoro: caratteristiche generali C5 - Forza lavoro: altre informazioni generali

I temi rilevanti di Qintesi

TEMA (ESRS)	DESCRIZIONE DELL'IMPATTO (IMPACT MATERIALITY)	TIPOLOGIA	FONTE IMPATTO	RISCHIO (OUTSIDE-IN)	OPPORTUNITÀ (OUTSIDE-IN)	VSME
S1: Forza lavoro propria	**Benessere olistico e Work-Life Balance:** applicazione strutturale dello smart working (fino al 60% mensile), attivazione del supporto psicologico tramite la convenzione con la piattaforma Unobravo e consolidamento del programma WHP (alimentazione, attività fisica, zero infortuni registrati) per tutelare la salute psico-fisica. **Impatto medio-alto**	Positivo, attuale Orizzonte: breve-medio	Own Operations	Burn-out e disconnessione: lo stress da carichi di lavoro elevati (tipico della consulenza IT) o l'eccessivo isolamento dovuto al lavoro da remoto possono causare cali di produttività e indebolire la cultura aziendale.	Lo smart working come modalità flessibile riduce lo stress da pendolarismo (*commuting*) e favorisce l'equilibrio vita-lavoro. Combinato con elevati standard di welfare (Unobravo, WHP), riduce l'assenteismo e abilita la "territorialità diffusa", facilitando la retention e l'attrazione di talenti.	B10 – Forza Lavoro: retribuzione, contrattazione collettiva e formazione B9 – Forza lavoro: Salute e sicurezza
	Stabilità contrattuale e meritocrazia: eliminazione delle forme contrattuali precarie a favore del tempo indeterminato. Implementazione del sistema MBO e del software Talentia per valutazioni oggettive e trasparenti. **Impatto alto**	Positivo, attuale Orizzonte: continuo	Own Operations	Mancata percezione dei segnali di malcontento che può portare a crisi motivazionali o cali di performance improvvisi se i processi di feedback falliscono.	La stabilità contrattuale e la trasparenza meritocratica favoriscono la fidelizzazione delle risorse e la riduzione del turnover, aumentando la retention dei talenti chiave e la motivazione individuale. Ciò si traduce in una contrazione dei costi di reclutamento e sostituzione del personale, un incremento della produttività e una maggiore qualità nella delivery dei progetti per i clienti.	B10 – Forza Lavoro: retribuzione, contrattazione collettiva e formazione

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

I temi rilevanti di Qintesi

TEMA (ESRS)	DESCRIZIONE DELL'IMPATTO (IMPACT MATERIALITY)	TIPOLOGIA	FONTE IMPATTO	RISCHIO (OUTSIDE-IN)	OPPORTUNITÀ (OUTSIDE-IN)	VSME
S2: Lavoratori nella catena del valore	**Promozione standard etici**: mitigazione dei rischi sociali lungo la filiera di fornitura tramite la somministrazione di questionari ESG ai fornitori, contribuisce al presidio e alla valutazione dei rischi sociali lungo la filiera. **Impatto basso-medio**	Positivo, attuale Orizzonte: breve-medio	Upstream	Possibili danni d'immagine indiretti qualora grandi partner tecnologici o fornitori strategici vengano coinvolti in scandali legati a violazioni dei diritti dei lavoratori o lavoro minorile.	Rafforzamento dei rapporti con fornitori certificati ed etici. Selezionare fornitori allineati ai valori di sostenibilità di Qintesi garantisce maggiore stabilità nelle forniture critiche ed eleva il rating ESG complessivo dell'azienda.	B2 – Politiche e iniziative C2 - Transizione a economia sostenibile
S3: Comunità interessate	**Sostegno al territorio e sviluppo economico locale**: impatto positivo sulle comunità in cui Qintesi opera favorendo l'indotto locale (fornitori locali), le partnership universitarie e supportando realtà del terzo settore (es. CESVI, Fondazione Teatro Donizetti, AIRC). **Impatto medio**	Positivo, attuale Orizzonte: breve-medio	Comunità locali	Il disinvestimento nei territori locali potrebbe portare a una perdita del legame con le istituzioni e le università, riducendo le opportunità di networking e il bacino primario di recruiting.	L'impegno civico, le sponsorizzazioni culturali e la "territorialità diffusa" aumentano la visibilità del brand, facilitando l'attrazione dei migliori talenti locali (Employer Branding) e consolidando i rapporti con gli *stakeholder* chiave.	B2 – Politiche e iniziative C2 - Transizione a economia sostenibile

I temi rilevanti di Qintesi

TEMA (ESRS)	DESCRIZIONE DELL'IMPATTO (IMPACT MATERIALITY)	TIPOLOGIA	FONTE IMPATTO	RISCHIO (OUTSIDE-IN)	OPPORTUNITÀ (OUTSIDE-IN)	VSME
S4: Consumatori e utilizzatori finali	**Tutela dei dati:** impatto positivo derivante dalla protezione attiva delle informazioni strategiche dei clienti tramite standard elevati (ISO/IEC 27001:2022); mitigazione proattiva del rischio di impatto negativo potenziale legato a Data Breach o incidenti informatici. **Impatto medio**	Negativo, potenziale Orizzonte: breve	Down stream	Rischio di attacchi informatici o fughe di dati che comporterebbero pesanti sanzioni GDPR, richieste di risarcimento danni, interruzione dei servizi e perdita immediata di clienti.	Il possesso di rigorose certificazioni (ISO 27001) e rating di legalità costituisce un requisito "qualificante" per accedere alle vendor list di grandi gruppi bancari, assicurativi e multinazionali.	B2 – Politiche e iniziative C1 – Strategia: modello di Business e Sostenibilità C2 - Transizione a economia sostenibile
	Creazione di valore per il cliente: generazione di competitività ed efficienza tecnologica per le imprese clienti grazie alle soluzioni SAP/Google e ai servizi di *Management Consulting*, supportati da standard qualitativi ISO 9001:2015. **Impatto alto**	Positivo, attuale Orizzonte: continuo	Down stream	Rischio di malcontento e rescissione dei contratti qualora i progetti non rispettino i tempi, il budget o la qualità attesa, con impatto immediato sui ricavi a breve termine.	La sistematica rilevazione della Customer Satisfaction e l'affidabilità dimostrata permettono di fidelizzare i clienti: nel 2025 il 36,5% dei clienti lo è da oltre 10 anni e il 15,7% da 5 anni e 10 anni.	

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

I temi rilevanti di Qintesi

TEMA (ESRS)	DESCRIZIONE DELL'IMPATTO (IMPACT MATERIALITY)	TIPOLOGIA	FONTE IMPATTO	RISCHIO (OUTSIDE-IN)	OPPORTUNITÀ (OUTSIDE-IN)	VSME
G1: Condotta d'Impresa	**Cultura della legalità:** promozione di un ambiente di *fair business* attraverso l'adozione strutturale del MOGC 231 (aggiornato ai reati informatici), del Codice Etico e di un rigoroso sistema di *Whistleblowing* a tutela di dipendenti e stakeholder. **Impatto alto**	Positivo, attuale Orizzonte: continuo	Own operations	In caso di illeciti (es. corruzione, reati informatici), rischio di multe elevate, danni reputazionali, con conseguente risoluzione dei contratti da parte dei grandi clienti.	L'ottenimento e il mantenimento del Rating di Legalità "doppia stella ++" può garantire un accesso privilegiato a finanziamenti agevolati, migliorare il *vendor rating* presso i clienti e conferire un vantaggio competitivo nelle gare d'appalto pubbliche e private.	B11 - Condanne e multe per corruzione e concussione C1 – Strategia: modello di Business e Sostenibilità
	Creazione di valore condiviso attraverso una *governance* trasparente (istituzione della funzione ESG) e la pubblicazione volontaria del Report di Sostenibilità, anticipando proattivamente gli obblighi normativi europei. **Impatto medio-alto**	Positivo, attuale Orizzonte: continuo	Own operations Downstream	Rischio di perdita di fiducia da parte di clienti e collaboratori qualora le dichiarazioni pubbliche o gli obiettivi MBO (Management by Objectives) non corrispondano ai risultati effettivamente raggiunti o ai valori promossi.	Il consolidamento di una reputazione aziendale solida e trasparente (riconosciuta anche dal premio "Campione della Crescita") facilita l'acquisizione di nuovi clienti, consolida il rapporto con quelli storici e attrae investitori o partner tecnologici di alto livello.	B2 – Politiche e iniziative C2 - Transizione a economia sostenibile

I temi rilevanti di Qintesi

I risultati emersi dalle due prospettive di indagine confermano la natura di Qintesi quale **"People Tech-Company"**: un'organizzazione in cui la centralità della persona, l'eccellenza tecnologica e il rigore etico costituiscono i pilastri inscindibili del modello di business.
Dall'analisi dei temi emergono tre grandi macro-evidenze:

Il predominio della dimensione Sociale (S1, S4) e di Governance (G1)

I temi che registrano gli *score* di materialità più elevati risiedono nella sfera sociale e nella condotta d'impresa.
Per quanto concerne la **Forza Lavoro Propria (S1)**, l'azienda genera i suoi impatti positivi più significativi attraverso lo sviluppo continuo delle competenze e la promozione di un ambiente inclusivo, come testimoniato dal mantenimento della Certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla Parità di Genere.
Dal punto di vista finanziario, la *Talent Attraction* e la *Retention* emergono come i principali fattori di mitigazione del rischio: in un settore IT altamente competitivo, la capacità di fidelizzare i collaboratori tutela il know-how e garantisce l'eccellenza della *delivery*.
Altrettanto strategici risultano i temi legati ai **Clienti (S4)** e alla **Condotta d'Impresa (G1)**. La sicurezza delle informazioni (presidiata dalla ISO 27001) e la solidità etica (validata dal Rating di Legalità "doppia stella ++" e dal MOGC 231) non rappresentano solo strumenti di compliance, ma vere e proprie leve di competitività commerciale che permettono a Qintesi di consolidare partnership decennali.

L'Ambiente (E1, E5): da impatto operativo a opportunità di business

Coerentemente con il settore della consulenza IT, Qintesi registra impatti ambientali diretti di entità contenuta.
Le tematiche legate all'**economia circolare (E5)** risultano mitigate da policy virtuose, come l'adozione del modello *Device-as-a-Service* (noleggio dell'hardware anziché acquisto) e l'uso strutturale dello smart working.
Tuttavia, il tema dei **Cambiamenti Climatici (E1)** emerge come materiale sotto il profilo finanziario (*outside-in*): se da un lato l'azienda è chiamata a monitorare le proprie emissioni indirette (Scope 3) per mantenere la competitività tra i grandi clienti, dall'altro la transizione climatica rappresenta una chiara opportunità di business.

La resilienza della Catena del Valore (S2, S3)

Il monitoraggio dei fornitori tramite questionari ESG e il forte legame con le comunità locali (S3) – esplicitato attraverso il volontariato aziendale, le partnership universitarie e la "territorialità diffusa" – contribuiscono a radicare Qintesi sul territorio, migliorando la brand reputation e facilitando l'attrazione di nuovi talenti.
Pur non disponendo di un sistema di Enterprise Risk Management (ERM) integrato a livello di intera organizzazione, l'attuale mappatura puntuale dei rischi ESG permette a Qintesi di prevenire gli effetti negativi e trasformare le sfide esterne in opportunità di sviluppo sostenibile.

Questa analisi di doppia materialità non rappresenta un punto di arrivo, ma una tappa fondamentale in un percorso di miglioramento continuo.
L'obiettivo per i prossimi esercizi è rendere il reporting di sostenibilità sempre più robusto, sfruttando a 360° il potenziale del nuovo Data Warehouse (DWH) interno per l'automazione dei dati. Qintesi si impegna a perfezionare costantemente il dialogo con gli stakeholder, garantendo che la sostenibilità sia il vero motore della resilienza e dell'innovazione aziendale nel medio-lungo termine.

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

Obiettivi di Qintesi e allineamento Agenda 2030

L’analisi di doppia materialità condotta per l’esercizio 2025 ha rappresentato un passaggio evolutivo cruciale, permettendo a Qintesi non solo di mappare gli impatti, i rischi e le opportunità (IRO), ma anche di definire in modo proattivo i propri **obiettivi futuri**.

Con la ferma convinzione che la sostenibilità debba essere un principio guida nei processi di trasformazione digitale, la Società ha scelto di raccordare i propri impegni strategici agli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell’Agenda 2030** delle Nazioni Unite.

Questa integrazione consente di inserire le priorità aziendali in una cornice di valore universale, garantendo che ogni azione intrapresa a livello locale per interpretare un ruolo attivo nella costruzione di un futuro più sostenibile si traduca in un contributo concreto e misurabile verso i traguardi globali.

Di seguito viene illustrata la relazione sistematica tra le quattro macro-aree d'intervento identificate nella matrice di materialità e gli obiettivi ONU di riferimento.

AREA AMBIENTALE

Qintesi contribuisce all'**SDG 12 (Consumo e produzione responsabili)** seguendo il principio dell'economia circolare *product-as-a-service.*
Attraverso il noleggio strutturale delle apparecchiature informatiche e delle autovetture aziendali, la Società garantisce il recupero e il ripristino dei beni a fine contratto, minimizzando la produzione di rifiuti elettronici (RAEE).

Parallelamente, l’impegno nella riduzione delle emissioni dirette e indirette, supportato dalla digitalizzazione integrale dei processi interni e dalla pianificazione di soluzioni di mobilità ecosostenibile coordinate dal Mobility Manager, alimenta l’**SDG 13 (Lotta contro il cambiamento climatico)**.

Obiettivi di Qintesi e allineamento Agenda 2030

AREA SOCIALE

Al centro della strategia di Qintesi risiede l'**SDG 4 (Istruzione di qualità),** perseguito tramite un ecosistema formativo d'eccellenza che include l'Academy, i Qi-Innovation Lab e programmi di formazione tecnica avanzata. Questo investimento costante garantisce l'aggiornamento delle competenze tecniche e soft skill, tutelando la loro occupabilità a lungo termine in un mercato IT in rapida evoluzione.
Il benessere e la salute sono tutelati in linea con l'**SDG 3 (Salute e benessere)** attraverso l'adesione al programma WHP (Workplace Health Promotion), la promozione di stili di vita sani e policy volte a garantire un equilibrio sostenibile tra vita privata e professionale.
L'impegno verso l'**SDG 5 (Parità di genere)** si concretizza nel mantenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 e in iniziative come la Pink Academy, volte a valorizzare il talento femminile.
Infine, la scelta di eliminare forme contrattuali precarie a favore del tempo indeterminato alimenta direttamente l'**SDG 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica)**.



Qintesi supporta l'**SDG 9 (Imprese, innovazione e infrastrutture)** accompagnando i propri clienti nella trasformazione digitale attraverso infrastrutture Cloud e soluzioni SAP e Google che migliorano l'efficienza e la competitività del sistema produttivo.
Il valore della "territorialità diffusa" alimenta l'**SDG 11 (Città e comunità sostenibili)**: la presenza capillare sul territorio e lo smart working contribuiscono a decongestionare i centri urbani, mentre il sostegno a iniziative culturali e di volontariato aziendale rafforza il legame sociale con le comunità locali. La responsabilità sociale è inoltre estesa lungo la filiera attraverso il monitoraggio ESG dei fornitori.

AREA GOVERNANCE

Qintesi promuove l'**SDG 16 (Pace, giustizia e istituzioni solide)** operando con la massima trasparenza e integrità. L'adozione del MOGC 231, del Codice Etico e di rigorose procedure di Whistleblowing, unitamente al conseguimento del Rating di Legalità, costituiscono presidi fondamentali per la prevenzione di illeciti e la promozione di un ambiente di fair business. Infine, in linea con l'**SDG 17 (Partnership per gli obiettivi),** Qintesi sviluppa collaborazioni sinergiche con partner tecnologici e stakeholder, integrando gli obiettivi di sostenibilità nei propri processi decisionali per generare valore condiviso nel medio-lungo periodo.



© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

Obiettivi di Qintesi 2025 e allineamento Agenda 2030

Obiettivi	Tema materiale	Stato di avanzamento e risultato 2025	SDGs
Economia circolare Mantenere il 100% degli asset IT (laptop e smartphone) sotto contratto di noleggio DaaS (Device-as-a-Service), garantendo 0 smaltimenti diretti di rifiuti elettronici (RAEE).	Economia circolare e gestione dei rifiuti	**Baseline**: 2024 (100%) **Target**: 100% continuo al 2030 **MANTENUTO 100%** degli asset IT in noleggio DaaS. **0 smaltimenti** diretti RAEE.	**SDG 12 (Consumo e produzione responsabili)**
Decarbonizzazione flotta (Scope 1) Ridurre del 5% entro il 2030 le emissioni medie della flotta aziendale, legate agli spostamenti effettuati tra le sedi di lavoro e i siti dei clienti, mediante progressiva elettrificazione.	Energia ed emissioni di gas effetto serra	**Baseline**: 2024 (27,39 tCO2e; 0,213 emissioni medie) **Target**: -5% entro il 2030 **IN CORSO:** emesse **27,13 t CO2e (0,195 emissioni medie)** nel 2025. Inserite in flotta le prime 6 vetture 100% Full Electric.	**SDG 13 (Lotta contro il cambiamento climatico)**
Efficientamento energetico delle sedi (Scope 2) Ridurre del 10% entro il 2030 le emissioni assolute legate ai consumi di energia elettrica delle sedi aziendali, attraverso interventi di ottimizzazione degli spazi e illuminazione a basso consumo.	Energia ed emissioni di gas effetto serra	**Baseline**: 2024 (20,01 tCO2e) **Target**: -10% entro il 2030 **IN CORSO:** emesse **15,81 t CO2e** nel 2025 (-21%).	**SDG 13 (Lotta contro il cambiamento climatico)**
Parità di genere e leadership Incrementare la presenza femminile in posizioni apicali (+1 risorsa), portandola dal 20% al 23% del totale del Top Management.	Forza lavoro propria / Diversità e inclusione	**Baseline:** 2024 (20% / 6 fig.) **Target**: 23% entro il 2028 **IN CORSO:** mantenuta quota 20% con **crescita** in valore assoluto a **7 donne su 35** figure apicali. Mantenuta Certificazione UNI/PdR 125.	**SDG 5 (Parità di genere)**
Salute e sicurezza sul lavoro Mantenere il target di Zero (0) infortuni sul lavoro e tasso di frequenza/gravità pari a 0 per tutto il personale.	Forza lavoro propria / Salute e sicurezza del lavoro	**Baseline:** 2024 (0 infortuni) **Target**: 0 infortuni continuo al 2028 **MANTENUTO: 0 infortuni e 0 malattie professionali** nel 2025. Piena attuazione del DVR e consolidamento del programma regionale WHP.	**SDG 3 (Salute e benessere) e SDG 8 (Lavoro dignitoso)**

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

Obiettivi di Qintesi 2025 e allineamento Agenda 2030

Obiettivi	Tema materiale	Stato di avanzamento e risultato 2025	SDGs
Valorizzazione del capitale umano Garantire una media minima annua di almeno 40 ore di formazione pro-capite e il conseguimento di almeno 50 nuove certificazioni tecniche all'anno.	Forza lavoro propria / Formazione	**Baseline**: 2024 (67,2h pro-capite) **Target**: >= 40h/anno fino al 2028 **RAGGIUNTO**: erogate **19.066,4 ore di formazione totali** (pari a una media di 53,7 ore pro-capite) e conseguite **67 nuove certificazioni professionali.**	**SDG 4 (Istruzione di qualità)** **SDG 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica)**
Governance responsabile dell'Intelligenza Artificiale Raggiungere il 100% della popolazione aziendale formata sui requisiti dell'EU AI Act, prevenzione dei bias e uso etico dell'IA Generativa (Human-in-the-loop).	Innovazione e responsabilità digitale / Condotta d'impresa	**Baseline:** 2025 (avvio piano) **Target:** 100% formati al 2026 **IN CORSO**: rilascio delle linee guida sull'uso dell'IA e integrazione nel MOGC 231. Avviato **percorso formativo** obbligatorio del DPO per tutto l'organico.	**SDG 9 (Imprese, innovazione e infrastrutture)** **SDG 16 (Pace, giustizia e istituzioni solide)**
Sostenibilità della filiera Sottoporre a valutazione tramite il "Questionario ESG Fornitori" il 100% dei nuovi fornitori del periodo.	Lavoratori nella catena del valore	**Baseline:** 100% screening nuovi fornitori **Target:** 100% dei nuovi fornitori sottoposti a screening ESG tramite questionario al 2026. **MANTENUTO:** 100% dei nuovi fornitori del 2025 sottoposti a **screening ESG** tramite questionario.	**SDG 12 (Consumo) e SDG 17 (Partnership)**
Formazione etica e trasparenza Garantire che il 100% dei nuovi assunti completi i moduli obbligatori su Codice Etico, MOGC 231, Whistleblowing e Privacy entro 3 mesi dall'ingresso.	Condotta d'impresa / Etica e compliance	**Baseline**: 2024 (100%) **Target**: 100% nei tempi al 2028 **MANTENUTO:** 100% dei nuovi assunti formati entro i primi 90 giorni. 0 casi di corruzione e Rating Legalità ★★++ confermato.	**SDG 16 (Pace, giustizia e istituzioni solide)**

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

2

INFORMATIVA AMBIENTALE

ESG

2.1 – ENERGIA ED EMISSIONI DI GAS EFFETTO SERRA

Operando nell'ambito della **consulenza direzionale e della fornitura di soluzioni IT**, Qintesi presenta un profilo di impatto ambientale intrinsecamente contenuto, non essendo caratterizzato da processi produttivi energivori o da trasformazioni industriali di materie prime.
La Società riconosce, ciononostante, l'importanza strategica di monitorare e gestire la propria **impronta carbonica**, con particolare riferimento alle emissioni indirette generate lungo la catena del valore.

Nel presente capitolo vengono dunque dettagliate le politiche e le azioni operative che testimoniano l'impegno proattivo di Qintesi verso la mitigazione dei cambiamenti climatici.

Tale approccio si traduce in una gestione responsabile degli asset aziendali, delle infrastrutture digitali e della mobilità, volta a minimizzare le esternalità ambientali negative e a ottimizzare l'efficienza energetica delle sedi.

Nello specifico, la strategia di gestione ambientale di Qintesi si articola su tre direttrici fondamentali che verranno approfondite nelle sezioni successive:

- **monitoraggio e rendicontazione:** misurazione puntuale dei consumi energetici e delle emissioni GHG (Scope 1, 2 e 3) secondo gli standard internazionali;
- **economia circolare:** implementazione di modelli *Product-as-a-Service* per la gestione dell'hardware IT e della flotta aziendale;
- **digitalizzazione e decarbonizzazione:** riduzione degli sprechi attraverso la dematerializzazione dei processi e l'efficientamento degli spazi lavorativi.



Consumo di energia e mix energetico

I consumi energetici e le conseguenti emissioni di gas a effetto serra (GHG) di **Qintesi** derivano principalmente dalla gestione della **flotta aziendale** (necessaria per gli spostamenti presso i clienti e tra le sedi) e, in misura minore, dai consumi elettrici delle **sedi operative ed amministrative**.

Data la natura di società di servizi, l'impatto ambientale non è legato a processi industriali o logistici complessi, ma alla mobilità delle persone e all'alimentazione delle infrastrutture digitali.
Vengono di seguito riportati i principali consumi energetici per il biennio **2024-2025**, rappresentati in **MWh** secondo quanto previsto dai **VSME Standards**.
I dati sui consumi di energia elettrica sono stati rilevati in modo puntuale mediante l'analisi diretta delle utenze aziendali. Per la voce *Carburanti*, il perimetro di rendicontazione include esclusivamente la quota di parco auto utilizzata per gli spostamenti tra la sede di lavoro e la sede del cliente.

L'analisi comparativa dei consumi energetici nel biennio 2024-2025 evidenzia un trend di sostanziale stabilità, caratterizzato da una lieve flessione dell'assorbimento complessivo, che passa da 182,22 MWh a 178,35 MWh, pari a una **diminuzione del 2,1%.**
Tale dinamica è direttamente riconducibile alle strategie di gestione e sostenibilità adottate dall'azienda. Da un lato, l'adozione strutturata dello smart working fino al 60% e i contestuali interventi di efficientamento negli uffici, guidati dall'introduzione di tecnologie illuminotecniche a LED, hanno generato una **contrazione dei consumi** di **energia elettrica** per le sedi pari al -4,65%.

Dall'altro, a fronte di una sostanziale stabilità nelle percorrenze complessive della flotta aziendale, l'impatto energetico del parco veicolare beneficia dell'avvio della transizione ecologica aziendale, guidata dal progressivo inserimento di motorizzazioni plug-in hybrid e dal primo ingresso strategico di veicoli full electric.

*Comprende l'equivalente energetico totale della flotta, inclusa la quota di ricarica elettrica delle auto.
** 0% di energia elettrica contrattualmente certificata da fonti rinnovabili. Data la natura di società di servizi, l'impatto ambientale generato dai consumi energetici d'ufficio risulta intrinsecamente ridotto.

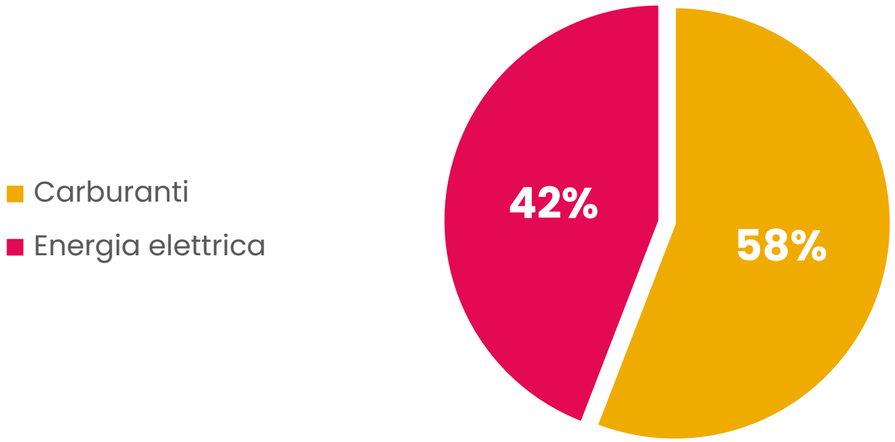
Consumi energetici MWh	2024	2025
Energia elettrica	78,46	74,81
Carburanti*	103,76	103,54
Totale MWh	**182,22**	**178,35**
di cui da fonti rinnovabili**	0%	0%

Nota metodologica: i consumi energetici della flotta aziendale sono stati determinati convertendo i dati di percorrenza e di emissione in Megawattora (MWh).
Per i veicoli a combustione interna e ibridi (Mild/Full), il consumo è stato stimato partendo dai grammi totali di CO2 emessi, applicando i fattori di emissione nazionali ISPRA. I litri così ottenuti sono stati convertiti in unità energetiche mediante i coefficienti nazionali ISPRA di conversione basati sul Potere Calorifico Inferiore (PCI) specifico per ogni combustibile.
Tale scelta metodologica è stata preferita ai parametri di default europei per riflettere con maggiore precisione le specifiche caratteristiche chimico-fisiche dei carburanti distribuiti sul mercato italiano.
Per i veicoli Plug-in Hybrid e in assenza di misurazioni puntuali delle ricariche, la percorrenza totale di questi mezzi è stata idealmente suddivisa in due quote paritarie, attribuendo il 50% dei chilometri percorsi al funzionamento del motore a combustione interna e il restante 50% alla modalità di guida elettrica (in linea con gli studi ICCT 2022 sull'utilizzo reale delle flotte aziendali).
La componente fossile è stata calcolata con la medesima metodologia dei motori termici, mentre per la quota elettrica è stato considerato un consumo medio di 0,18 kWh/km, valore che include le perdite di ricarica documentate dai test indipendenti ADAC Ecotest.

Si precisa che i consumi 2024-2025 si riferiscono esclusivamente alle auto aziendali che hanno rendicontato trasferte presso i clienti.

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

Consumo di energia e mix energetico



Con l'obiettivo di garantire una gestione responsabile dei consumi e ridurre gli impatti ambientali delle attività d'ufficio, Qintesi ha avviato un programma di efficientamento energetico esteso a tutte le proprie sedi operative.
Tale impegno si è concretizzato nella progressiva sostituzione dei corpi illuminanti esistenti con sistemi a tecnologia LED ad alta efficienza e nell'installazione di sensori di presenza in aree specifiche, al fine di automatizzare l'accensione dell'illuminazione artificiale solo in caso di effettiva necessità.

Nell'ambito del monitoraggio degli impatti ambientali legati alla mobilità, Qintesi mette a disposizione di specifiche figure professionali una flotta aziendale in modalità **Fringe Benefit ad uso promiscuo**. Tale configurazione prevede l'impiego dei veicoli sia per lo svolgimento delle attività lavorative sia per fini privati. L'azienda monitora costantemente la composizione della flotta e le relative percorrenze, con l'obiettivo di ottimizzare i tragitti e gestire efficientemente le emissioni di gas a effetto serra derivanti dagli spostamenti lavorativi.

L'analisi della flotta aziendale nel biennio 2024-2025 evidenzia un'espansione del parco veicolare complessivo, che passa da 128 a 139 unità (+8,6%). A fronte dell'incremento numerico dei veicoli, i consumi energetici per trazione si mantengono sostanzialmente stabili, passando da 103,76 MWh a 103,54 MWh.
La crescita della flotta aziendale è stata guidata da un progressivo rinnovo tecnologico volto alla decarbonizzazione dei trasporti.

Numero di autoveicoli	2024	2025
Benzina	22	19
Diesel	43	38
Hybrid (Mild / Full) Benzina	40	52
Hybrid (Mild / Full) Diesel	7	8
Plug-in Hybrid	16	16
Full Electric	0	6
Totale (unità)	**128**	**139**

Consumi energetici autoveicoli (MWh)	2024	2025
Benzina	42,88	37,72
Diesel	60,64	61,92
Ricarica elettrica*	0,24	3,90
Totale consumo (MWh)	**103,76**	**103,54**

* Si specifica che le ricariche dei veicoli elettrici e plug-in non avvengono tramite colonnine presenti presso gli uffici aziendali, bensì interamente presso la rete di ricarica pubblica o contesti domestici dei dipendenti.

Il dato di maggior rilievo è la forte espansione dei veicoli a ridotto impatto ambientale — sostenuta dalla crescita delle soluzioni Hybrid Benzina (da 40 a 52 unità) e dall'ingresso in flotta delle prime 6 vetture 100% Full Electric — che ha consentito di contrarre contestualmente la presenza dei motori tradizionali a benzina e diesel pura alimentazione.

Tale transizione è chiaramente confermata dall'andamento dei consumi energetici per la trazione: la componente elettrica è infatti salita da 0,24 MWh a 3,90 MWh, testimoniando un impegno concreto e strutturale a favore della decarbonizzazione dei trasporti aziendali.

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

Emissioni di Gas Effetto Serra

VSME B3 - Energia ed Emissioni GHG

VSME C3 – Obiettivi di riduzione delle Emissioni di GHG e transizione climatica

VSME C4 – Rischi climatici

Qintesi rendiconta nel presente paragrafo le proprie emissioni di **Gas a Effetto Serra** (**GHG - Greenhouse Gas Emissions**), nella convinzione che tale monitoraggio sia fondamentale per aumentare la consapevolezza sui propri impatti climalteranti e per indirizzare in modo efficace l'impegno aziendale verso una loro graduale riduzione.

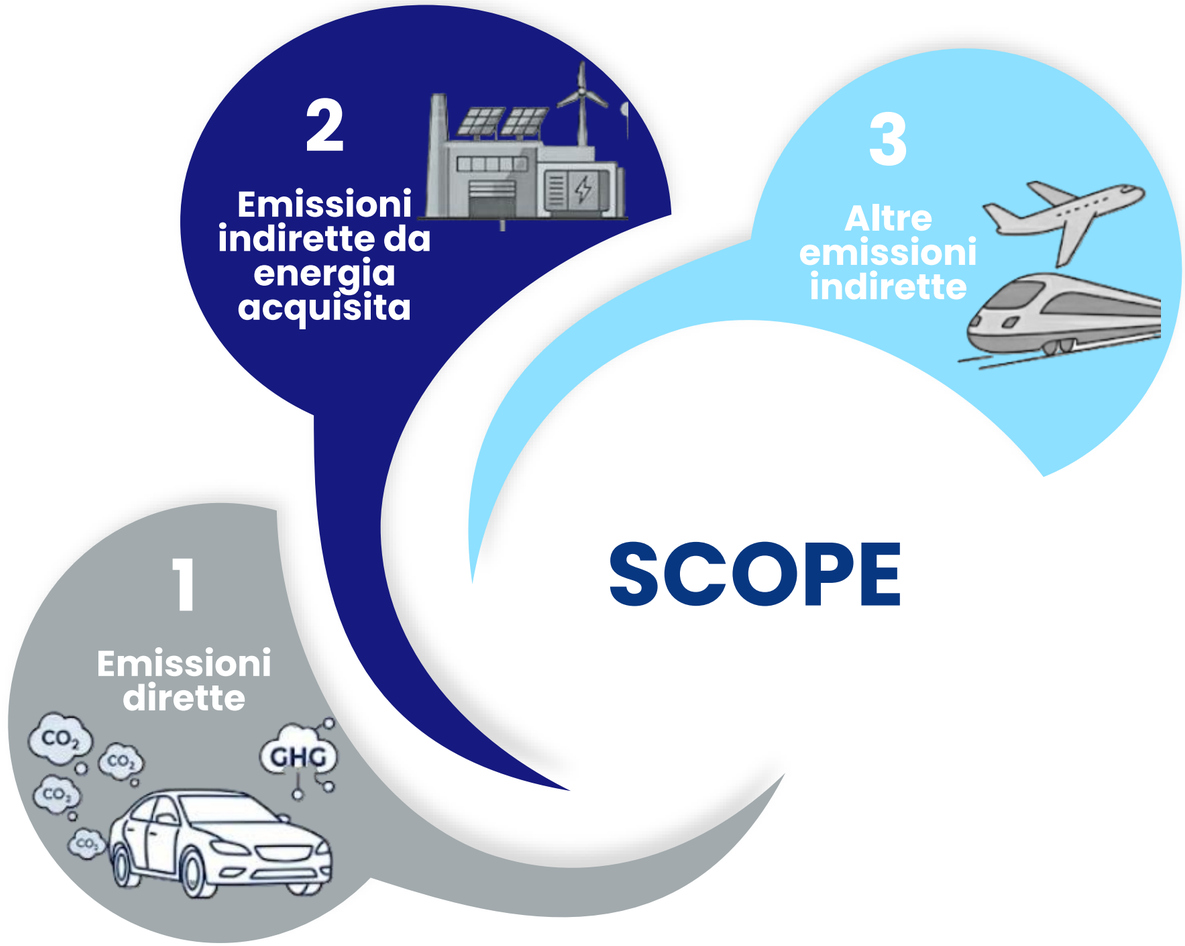
I dati, espressi in tonnellate di anidride carbonica equivalente (tCO2e) secondo le linee guida del GHG Protocol, derivano dalla conversione tecnica dei consumi energetici delle diverse fonti utilizzate e coprono l'intero spettro delle attività aziendali.

Il perimetro di rendicontazione include le emissioni dirette di **Scope 1,** riconducibili ai consumi stimati della flotta aziendale, unitamente alle emissioni indirette di **Scope 2** associate all'energia elettrica acquistata dalla rete per il funzionamento di tutte le sedi e degli uffici della Società.

In un'ottica di progressivo e volontario ampliamento del perimetro di analisi, Qintesi ha effettuato la mappatura e il calcolo delle proprie emissione indirette di CO2e (**Scope 3**), relativamente ai viaggi d'affari (**business travel**) e gli spostamenti casa-lavoro (**commuting**).

Questa decisione riflette la natura specifica della nostra attività di consulenza, identificando negli spostamenti professionali la componente più significativa del nostro impatto indiretto lungo la catena del valore.

Sebbene la Società stia proseguendo nel percorso di affinamento della raccolta dati per includere in futuro ulteriori categorie a monte e a valle della propria filiera, l'attuale rendicontazione rappresenta un passo decisivo verso una trasparenza climatica sempre più completa.



Emissioni di Gas Effetto Serra

Emissioni dirette (GHG Scope 1)

Le emissioni dirette di **Scope 1** di Qintesi sono state determinate attraverso un processo di ricostruzione analitica dei consumi della **flotta aziendale**, con riferimento specifico agli **spostamenti effettuati tra le sedi di lavoro e i siti dei clienti.**
Al fine di garantire una rendicontazione superiore rispetto ai soli dati nominali dichiarati dai costruttori, che spesso non riflettono l'utilizzo reale dei mezzi, la Società ha scelto di basare i propri calcoli sui chilometri effettivamente percorsi. Attraverso l'applicazione dei fattori di emissione nazionali ISPRA, i dati di percorrenza sono stati convertiti dapprima in volumi di carburante consumato (litri) e, successivamente, in tonnellate di anidride carbonica equivalente (tCO2e).

Nel 2025, le emissioni dirette di Scope 1 registrano una sostanziale stabilità complessiva (-0,95%), attestandosi a 27,13 tCO2e rispetto alle 27,39 tCO2e del 2024.
Sotto il profilo delle performance emissive, si evidenzia un efficientamento della flotta: le emissioni aggregate generate dai carburanti fossili tradizionali (benzina e diesel) si riducono del -3,7%, con un calo marcato della sola componente a benzina (-12%). L'ottimizzazione dell'impronta carbonica per chilometro ha consentito di assorbire l'aumento dei volumi di percorrenza e il contestuale incremento dei consumi legati alle ricariche elettriche.

Emissioni CO2e – carburante autoveicoli	2024	2025
Benzina	11,28	9,92
Diesel	16,05	16,39
Ricarica elettrica	0,06	0,82
Totale emissioni (tCO2e) – Scope 1	**27,39**	**27,13**
Totale emissioni (tCO2e) medie	**0,213**	**0,195**

Emissioni indirette (GHG Scope 2)

Le emissioni di **Scope 2**, relative ai consumi di energia elettrica indiretta, sono state calcolate seguendo l'approccio **Location-based**, che prevede di contabilizzare le emissioni derivanti dal consumo di elettricità, applicando fattori di emissione medi nazionali per i diversi Paesi in cui viene acquistata energia elettrica.
Il perimetro di rendicontazione comprende i consumi energetici di tutte le sedi operative di Qintesi, pari a **74,81 MWh**.
Sotto il profilo analitico, il confronto biennale evidenzia un netto miglioramento delle performance della Società, con le emissioni totali di Scope 2 che scendono a **15,81 tCO2e nel 2025** rispetto alle 20,01 tCO2e registrate nel 2024, segnando una **contrazione complessiva del 21%**.

Questo importante decremento deriva dall'effetto sinergico di due dinamiche positive: da un lato, l'ottimizzazione e i comportamenti virtuosi interni hanno generato una riduzione reale del 4,6% del prelievo energetico delle sedi grazie all'efficacia dello smart working strutturale e all'introduzione di tecnologie LED con sensori di presenza; dall'altro, la contrazione dei consumi aziendali si è unita al progressivo processo di transizione energetica della rete elettrica italiana, testimoniato dall'aggiornamento dei fattori di emissione medi nazionali ISPRA* passati da 255,0 g CO2/kWh nel 2024 a 211,4 g CO2/kWh nel 2025.
L'insieme di questi fattori dimostra in modo trasparente come l'ottimizzazione logistica dei nostri spazi amplifichi direttamente i benefici della decarbonizzazione nazionale.

Emissioni CO2e – Location based	2024	2025
Energia elettrica acquistata dalla rete (MWh)	78,46	74,81
MWh/dipendente	0,213	0,211
Totale emissioni (tCO2e) – Scope 2	**20,01**	**15,81**

**ISPRA – Ministero Ambiente – ISPRA Efficiency & decarbonizationindicators ITA Europe 404-2024 e 2025 - Tab 2.7 GHG emission factors for total electricity production (g CO2eq/kWh) – location-based method*

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

Emissioni di Gas Effetto Serra

L'intensità delle emissioni di Gas Effetto Serra

Intensità emissioni t CO2e	2024	2025
Emissioni Scope 1 + Scope 2 Location Based (tCO2e)	47,40	42,94
Fatturato (€)	32.878.439	32.796.554
Indice intensità emissioni tCO2e/M€	**1,44**	**1,31**

La tabella seguente mostra gli indicatori di misurazione dell'intensità delle emissioni di Qintesi, calcolati rapportando la somma delle emissioni di **Scope 1** e **Scope 2 (Location-based)** al fatturato annuo.
L'indice di intensità emissiva registra un miglioramento nel 2025, passando da 1,44 a 1,31tCO2e/M€ di fatturato (con una contrazione di circa il 9%).
Tale dinamica è determinata dal calo delle emissioni operative assolute Scope 1 e Scope 2 a fronte di un fatturato annuo sostanzialmente stabile (€32,8M). Il risultato beneficia sia dell'ottimizzazione dei consumi elettrici d'ufficio e del primo inserimento di veicoli elettrici in flotta, sia del progressivo miglioramento del fattore di conversione della rete elettrica nazionale.

Emissioni indirette (GHG Scope 3) – business travel

Emissioni CO2e – Business Travel	2024	2025
Aereo	8,86	11,62
Treno	0,20	0,25
Totale emissioni (tCO2e) – Scope 3	**9,06**	**11,87**

*Per il trasporto aereo, la Società ha adottato i fattori di conversione pubblicati dal **DEFRA** (Department for Environment, Food & Rural Affairs del Regno Unito), database riconosciuto a livello internazionale come standard per la rendicontazione dei trasporti.*
*In particolare, sono stati utilizzati i **dati pubblicati a giugno 2025**, selezionando l'opzione **'With Radiative Forcing' (RF)** per includere l'impatto climatico complessivo dei gas serra e del vapore acqueo emessi ad alta quota. Per la totalità degli spostamenti, avvenuti entro i confini europei, è stata applicata la categoria **'Short-haul'** in classe **Economy**.*
In merito al trasporto ferroviario, sono stati applicati i fattori di emissione ISPRA (Rapporto 418/2025), pari a 0,9 g CO2eq/p-km, che riflettono l'attuale stato di efficienza ed elettrificazione della rete italiana.

In un'ottica di progressivo ampliamento del perimetro di rendicontazione, Qintesi ha scelto di includere nel calcolo delle proprie emissioni indirette (**Scope 3**) la categoria relativa ai **viaggi d'affari (business Travel)**. Allo stato attuale, il calcolo comprende esclusivamente le emissioni derivanti dagli spostamenti effettuati tramite **vettori ferroviari (treno)** e **aerei**, per i quali è stato possibile reperire dati certi e tracciabili. Per la rendicontazione degli **spostamenti casa-lavoro si rimanda al paragrafo successivo.**

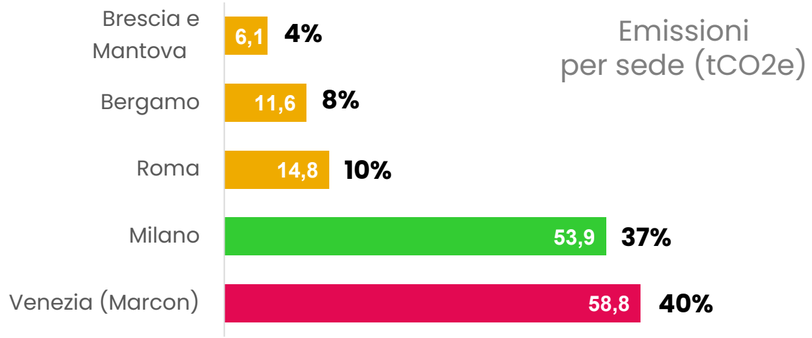
Nel biennio 2024-2025, le emissioni da Scope 3 da business travel sono aumentate del **31%**, dinamica trainata principalmente dal trasporto aereo. Questo andamento riflette l'espansione commerciale e l'acquisizione di nuove commesse su scala nazionale ed europea, che hanno reso necessari spostamenti a lungo raggio verso i siti dei clienti.
Al contempo, l'efficace adozione del **trasporto pubblico generale** per le tratte a breve/medio raggio ha permesso di ridurre l'uso dei mezzi privati e contrarre l'impronta carbonica diretta della flotta aziendale (Scope 1).
La Società si pone l'obiettivo di affinare ulteriormente i propri sistemi di raccolta dati per integrare, nei prossimi esercizi, una visione sempre più esaustiva degli impatti generati.

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

Emissioni di Gas Effetto Serra

Emissioni indirette (GHG Scope 3) – Commuting

Emissioni CO2e – Commuting	2025
Auto	**134,24**
Benzina	*50,79*
Plug-in Hybrid	*0,99*
Elettrica	*0,18*
Gasolio	*49,35*
GPL	*9,15*
Hybrid (Mild / Full) Benzina	*22,90*
Metano	*0,88*
Autobus	**0,77**
Metropolitana	**4,45**
Moto	**2,43**
Tram	**0,03**
Treno	**0,39**
Vaporetto	**2,90**
Totale emissioni (tCO2e) – Scope 3	**145,22**



La valutazione dell'impronta di carbonio per gli **spostamenti casa-lavoro** del personale di Qintesi per l'anno 2025 si attesta a **145,22 tCO2e**. L'analisi copre le sedi di Milano, Venezia (Marcon), Roma, Bergamo, Brescia e Mantova. I dati, rilevati tramite una *mobility survey* condotta a inizio 2024 su un campione di 294 dipendenti, sono stati riparametrati sull'organico 2025 di 355 dipendenti. Le sedi di Brescia e Mantova sono state consolidate in un unico cluster territoriale per garantire la consistenza statistica del dato, data l'assenza di risposte dirette per la sede bresciana nella survey iniziale.
Sotto il profilo metodologico, il calcolo si avvale dei Parametri Standard Nazionali ISPRA e del database ufficiale UK DEFRA/DESNZ. Per le soluzioni di micro-mobilità dolce e condivisa (biciclette, monopattini ed e-bike) è stato adottato un fattore di emissione nullo in quanto l'impatto indiretto risulta trascurabile.

Sede	Risorse 2025	Emissioni totali (tCO2e)	Emissioni pro capite
Milano	194	53,93	**0,28**
Venezia (Marcon)	87	58,75	**0,68**
Roma	34	14,82	**0,44**
Bergamo	28	11,58	**0,41**
Mantova e Brescia	12	6,13	**0,51**
Totale	**355**	**145,22**	**0,41**

Lo Smart Working si conferma la principale leva di mitigazione dello Scope 3: la presenza media in sede di **2,14 giorni a settimana** (43% in ufficio e 57% da remoto, isolando il solo pendolarismo ed escludendo le trasferte clienti rendicontate in *business travel*) abbatte oltre il 57% delle percorrenze teoriche a piena presenza, evitando l'immissione di oltre **190 tCO2e aggiuntive all'anno**.

Ciononostante, il **trasporto privato su gomma** rappresenta la quota maggioritaria dell'impronta generata, attestandosi a 134,24 tCO2e (92,4% del totale di commuting), guidato prevalentemente dalle motorizzazioni tradizionali a combustione fossile.

L'analisi territoriale e pro-capite riflette marcate differenze infrastrutturali: la sede di **Venezia** (Marcon) rappresenta il primo polo emissivo con 58,8 tCO2e (40,5% del totale, 0,68 tCO2e/dip. su 87 risorse), seguita da **Milano** con 53,9 tCO2e (37,1%).
Il primato di Marcon è dovuto sia all'uso quasi esclusivo dell'auto privata (94,6% delle emissioni della sede) sia all'impiego del vaporetto da parte di alcuni dipendenti della laguna veneziana, caratterizzato da un fattore emissivo per passeggero elevato legato ai consumi marittimi.
Al contrario, la sede di Milano, pur contando la quota di gran lunga più consistente dell'organico aziendale (194 dipendenti al 2025), registra 53,9 tCO2e e tocca il minimo aziendale di 0,28 tCO2e/dipendente, grazie alla forte adozione del trasporto pubblico elettrico e ferroviario.

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

2.2 – INQUINAMENTO, RISORSE IDRICHE E BIODIVERSITÀ

In conformità ai requisiti previsti dal **Modulo Base del framework VSME**, Qintesi ha valutato l'applicabilità dei parametri relativi all'inquinamento, alla gestione delle risorse idriche e alla tutela della biodiversità. Data la natura dell'attività aziendale — focalizzata esclusivamente sull'erogazione di **servizi di consulenza e soluzioni IT** in contesti urbani a basso impatto ambientale — tali ambiti sono stati ritenuti **non materiali** ai fini della presente rendicontazione.
Il presente paragrafo ha la funzione formale di esplicitare e motivare l'omissione di disclosure analitiche per ciascun ambito, fornendo un'evidenza sintetica delle buone pratiche gestionali comunque adottate dall'organizzazione per le motivazioni indicate di seguito.

VSME B4 - Inquinamento dell'aria, dell'acqua e del suolo

Qintesi non gestisce processi industriali, manifatturieri o logistici che comportino l'emissione di sostanze inquinanti o lo scarico di reflui industriali. Le uniche emissioni generate sono di natura climalterante (GHG), derivanti dal riscaldamento delle sedi e dalla mobilità aziendale, già analiticamente rendicontate nel parametro **B3**. Pertanto, la Società non è soggetta ad obblighi di comunicazione alle autorità competenti per altre tipologie di inquinanti.

VSME B5 - Biodiversità ed ecosistemi

Tutte le sedi operative e amministrative di Qintesi sono situate in aree urbane o direzionali consolidate ad alta antropizzazione. La Società:

- non possiede, né gestisce siti situati all'interno o in prossimità di **aree sensibili sotto il profilo della biodiversità** (es. Siti Natura 2000, Parchi Nazionali);
- non genera impatti diretti sul consumo di suolo vergine o sulla frammentazione degli habitat naturali.

VSME B6 - Risorse Idriche e marine

Il prelievo idrico di Qintesi è destinato esclusivamente ad usi civili, igienico-sanitari e potabili all'interno delle sedi amministrative, con approvvigionamento tramite la rete idrica municipale. Poiché la Società non gestisce processi produttivi che prevedono l'acqua come input (quali raffreddamento industriale, lavaggi chimici o irrigazione), l'impatto sulle risorse idriche è considerato trascurabile. In un'ottica di responsabilità, Qintesi promuove comunque tra i propri collaboratori buone pratiche volte alla riduzione degli sprechi d'acqua negli spazi comuni.
Si specifica infine che le sedi Qintesi non sono classificate come aree ad "alto stress idrico"
secondo le mappe internazionali, a meno di crisi idriche eccezionali dichiarate.



2.3 – ECONOMIA CIRCOLARE E GESTIONE DEI RIFIUTI

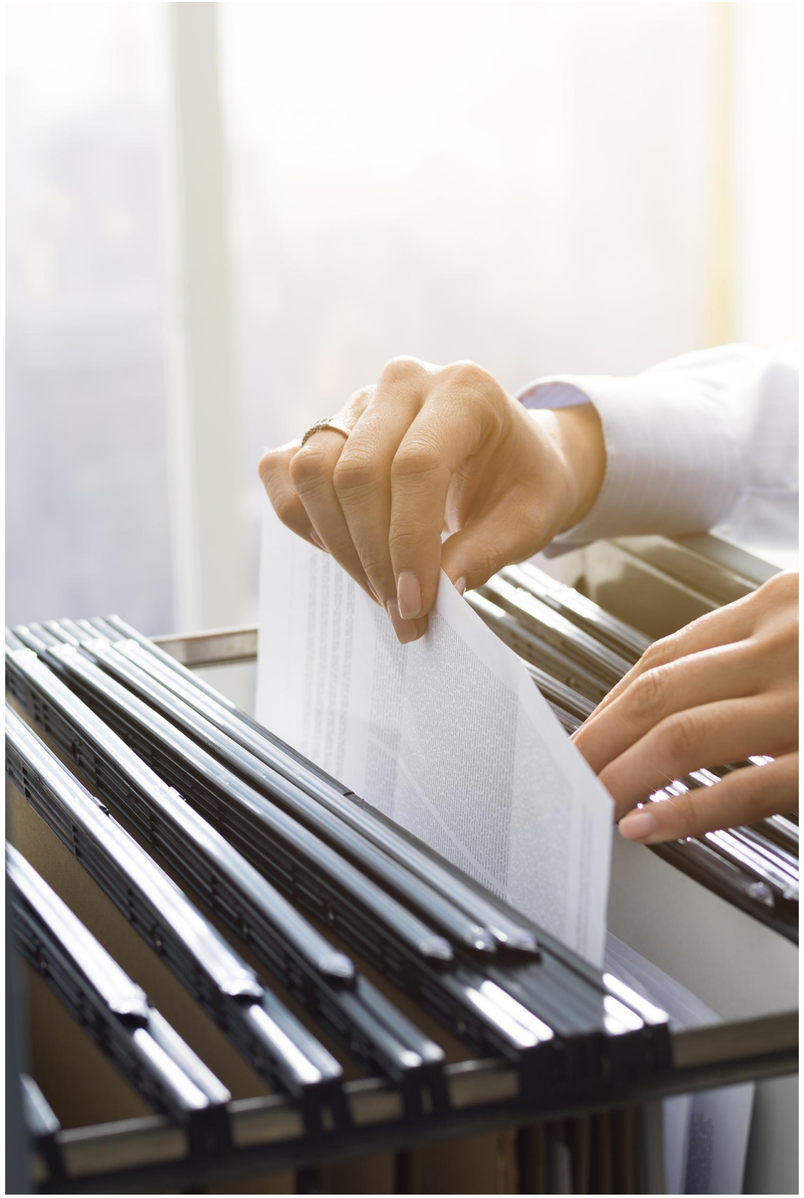
Qintesi integra saldamente i principi dell'economia circolare nel proprio modello operativo attraverso una strategia basata sul paradigma Product-as-a-Service, finalizzata a minimizzare il consumo di materie prime vergini e a massimizzare il ciclo di vita degli asset tecnologici. In linea con questo approccio responsabile, la Società ha scelto di non acquisire la proprietà di laptop, smartphone e autovetture, ricorrendo esclusivamente a **contratti di noleggio a lungo termine** con aziende leader attente al risparmio energetico e alla riduzione degli impatti ambientali.
Attraverso questo modello, al termine del periodo di utilizzo, tali beni rientrano nel circuito dei fornitori per attività di recupero, riparazione, *refurbishment* (ripristino) o disassemblaggio (*remanufacturing*) e successiva reimmissione sul mercato, riducendo drasticamente l'impatto estrattivo globale.

Sul fronte operativo interno, l'impegno verso la **dematerializzazione** e la **digitalizzazione integrale dei flussi** — come la gestione elettronica di buste paga, deliverable e flussi documentali tramite piattaforme cloud condivise — ha permesso l'abbattimento quasi totale della produzione cartacea, ottimizzando l'uso delle risorse naturali nelle attività quotidiane.
I rifiuti non pericolosi, quali carta, cartone, plastica e organico prodotti nelle sedi, vengono interamente conferiti ai circuiti di raccolta differenziata municipale per l'avvio a riciclo e recupero di materia.

La produzione di rifiuti pericolosi è invece strettamente circoscritta a componenti tecniche derivanti dalla manutenzione degli uffici, quali toner esausti e batterie degli UPS, puntualmente affidati a ditte e operatori autorizzati che ne garantiscono il corretto smaltimento o recupero in totale tracciabilità secondo la codifica EWC (*European Waste Catalogue*).
A conferma della massima trasparenza nella gestione di tali materiali, Qintesi ha provveduto all'iscrizione al RENTRI (Registro Elettronico Nazionale per la Tracciabilità dei Rifiuti).

Data la natura delle attività, l'impatto generato da Qintesi in termini di produzione rifiuti risulta quindi intrinsecamente minimo.
Per il 2025 si stima una produzione totale di rifiuti non pericolosi pari a 4,59t, calcolata applicando i benchmark ISPRA BEMP/EMAS di 30 kg all'anno per addetto e considerando una presenza media in sede del 43% a causa dello smart working.

Per quanto riguarda i rifiuti pericolosi, la stima, determinata pro-rata sulla base dei formulari di identificazione dei rifiuti (FIR) disponibili, evidenziano un'importante riduzione: a fronte dei 7,83 kg prodotti nel 2024, la produzione per il 2025 è scesa a soli 4,09 kg (0,0041 tonnellate).
Tale quantitativo, costituito quasi interamente da cartucce toner esauste, è stato destinato al 100% a operazioni di recupero e rigenerazione.



© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

3

INFORMATIVA SOCIALE

ESG

3.1 – LE PERSONE AL CENTRO

VSME B2 – Politiche e iniziative

VSME C2 - Transizione a economia sostenibile

Le risorse umane rappresentano per **Qintesi** un asset indispensabile e il pilastro fondamentale per la propria strategia di crescita e innovazione. Al fine di valorizzare appieno il talento e le competenze professionali, la Società adotta rigorosi criteri di merito e garantisce a tutti i collaboratori pari opportunità di sviluppo. Coerentemente con il proprio modello di Governance e con i principi espressi nel **Codice Etico** e nel **Modello Organizzativo 231**, Qintesi promuove — a partire dai propri responsabili — un ambiente di lavoro fondato sulla trasparenza informativa, sull'equità e sul coinvolgimento attivo di tutto il personale.

La Società si impegna affinché l'autorità gerarchica sia esercitata con correttezza, bandendo ogni forma di abuso o gestione lesiva della dignità e dell'autonomia delle persone. In quest'ottica, Qintesi adotta una politica di **tolleranza zero** verso ogni condotta discriminatoria, molestia o offesa, garantendo un ecosistema inclusivo che esclude pregiudizi basati su etnia, genere, credo religioso, nazionalità, età, orientamento sessuale, disabilità o opinioni politiche e sindacali. L'integrità fisica e morale dei collaboratori è tutelata attraverso la promozione di condizioni di lavoro sicure e rispettose della dignità individuale. Non sono in alcun modo tollerate richieste o minacce volte a indurre le persone ad agire contro la legge o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali di ciascuno.

Qintesi rifiuta categoricamente, in ogni sua forma, l'utilizzo del **lavoro minorile** (lavoratori di età inferiore ai 16 anni), assicurando il rigoroso rispetto di tale principio anche qualora la Società si serva di personale somministrato da agenzie di lavoro interinale o operi lungo la propria catena di fornitura.
Allo stesso modo, la Società ripudia e contrasta il **lavoro forzato**: l'attività professionale prestata da tutto il personale è esclusivamente volontaria, fondata su rapporti contrattuali trasparenti e libera da qualsiasi forma di coercizione, minaccia o intimidazione che possa costringere l'individuo a prestare la propria attività per l'azienda.

Per la Società, il mantenimento dei livelli occupazionali, il presidio delle competenze e la qualità dell'occupazione rappresentano pilastri strategici centrali. L'investimento nello sviluppo delle professionalità interne è considerato un elemento cardine per accrescere il senso di appartenenza e "fare squadra", insieme all'impegno costante nel migliorare le condizioni lavorative e favorire la **conciliazione tra vita privata e professionale** (*work-life balance*), creando così un terreno comune di crescita sociale, culturale e professionale che aggiunga valore al risultato del lavoro individuale.



Caratteristiche generali

VSME B8 – Forza Lavoro: caratteristiche generali

VSME C5 - Forza lavoro: altre informazioni generali

Qintesi è una **People Company**, che ha costruito la propria storia ed i propri successi sulle capacità dei propri collaboratori, principali attori nel raggiungimento dei risultati conseguiti nel corso degli anni. La capacità di trasmettere ai colleghi più giovani, anno dopo anno, i valori, l'esperienza e l'attaccamento verso la Società, si sono rivelati driver fondamentali di creazione di valore e di successo.

Qintesi **valorizza l'operato ed il talento dei propri collaboratori** e promuove un ambiente di lavoro positivo e stimolante, favorendo la conciliazione delle diverse dimensioni della loro vita e cercando di ascoltare e comprendere le loro diverse esigenze.

L'eterogeneità professionale dell'organico permette a Qintesi di rispondere con efficacia alla complessità dei mercati e dei Clienti. Questa pluralità di competenze, unita alla condivisione di valori sociali comuni, genera un ecosistema di lavoro dinamico, dove lo scambio di prospettive tra background differenti accelera la crescita individuale e collettiva.

Al 31 dicembre 2025, Qintesi vanta un organico di **355 collaboratori**, caratterizzato da una forza lavoro giovane con un'**età media di 37 anni**.

La stabilità occupazionale rappresenta un pilastro della strategia Qintesi: il **99% del personale è assunto con contratto a tempo indeterminato** (inclusi i contratti di apprendistato), a conferma della volontà della Società di investire in relazioni professionali di lungo periodo.
Complessivamente, al termine del 2025, il numero di contratti a tempo indeterminato e di apprendistato ha raggiunto le 352 unità.

Per quanto riguarda l'articolazione dell'orario di lavoro, si contano **341 collaboratori con contratto full-time**, di cui 107 donne, mentre la componente part-time si mantiene stabile rispetto all'esercizio precedente con 14 risorse complessive, ripartite tra 10 donne e 4 uomini.

L'elevato profilo specialistico della Società è ulteriormente confermato dal livello di istruzione dei dipendenti: **l'88,2% dei collaboratori è infatti in possesso di una laurea**, mentre il restante 11,5% detiene un diploma di istruzione superiore.

355 risorse

- 238 uomini (67%)
- 117 donne (33%)

37 anni età media

352 contratti a tempo indeterminato

I dati riportati nella prossime tabelle si riferiscono alla situazione aziendale al 31 dicembre di ciascun esercizio.
Laddove non indicato diversamente, i valori sono espressi in termini di Headcount (numero di persone fisiche), in conformità ai requisiti di rendicontazione previsti dallo standard VSME, rappresentando l'esatto organico in forza alla data di chiusura del periodo.

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

Caratteristiche generali

	2024			2025		
	Donne	Uomini	**Totale**	Donne	Uomini	**Totale**
Totale nr. risorse alla fine del periodo	**127**	**241**	**368**	**117**	**238**	**355**
A tempo indeterminato	126	239	**365**	116	236	**352**
A tempo determinato	1	2	**3**	1	2	**3**
Stage	0	0	**0**	0	0	**0**
Totale nr. risorse per contratto	**127**	**241**	**368**	**117**	**238**	**355**
Full-time	119	237	356	107	234	341
Part-time	8	4	12	10	4	14
Totale nr. risorse per tipo di impiego	**127**	**241**	**368**	**117**	**238**	**355**
Dirigenti	6	24	**30**	7	28	**35**
Quadri	38	88	**126**	35	103	**138**
Impiegati	83	129	**212**	75	107	**182**
Totale nr. risorse per categoria	**127**	**241**	**368**	**117**	**238**	**355**
Fino a 30 anni	61	79	**140**	48	65	**113**
Da 31 a 40 anni	42	90	**132**	43	92	**135**
Da 41 a 50 anni	13	47	**60**	14	52	**66**
Oltre 50 anni	11	25	**36**	12	29	**41**
Totale nr. risorse per fascia d'età	**127**	**241**	**368**	**117**	**238**	**355**

Qintesi promuove attivamente una cultura aziendale fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità in ogni sua forma. La Società si impegna a garantire **pari opportunità** e a contrastare qualsiasi tipo di discriminazione, sia essa basata su genere, età, orientamento sessuale, stato di salute, etnia, nazionalità, opinioni politiche, appartenenza sindacale o credo religioso.

Tale approccio etico coinvolge l'intero ecosistema degli stakeholder: dai dipendenti e candidati in fase di selezione, fino ai fornitori, azionisti e interlocutori a vario titolo.

In questo contesto, i dati del **2025** confermano la solidità delle politiche di inclusione: la **componente femminile** della forza lavoro si attesta al **33%**, mantenendo una piena continuità rispetto all'esercizio precedente.

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

Diversità e inclusione

VSME B8 – Forza Lavoro: caratteristiche generali

VSME C5 - Forza lavoro: altre informazioni generali

Qintesi promuove attivamente la cultura dell'inclusione, garantendo pienamente i benefici della **Legge 104/1992** e rispettando rigorosamente gli obblighi di inserimento lavorativo previsti dalla **Legge 68/1999**. Al 31 dicembre 2025, l'organico comprende **12** dipendenti appartenenti alle categorie protette, di cui **tutti** ai sensi dell'art. 3.

Al fine di garantire un inserimento graduale ed efficace dei dipendenti appartenenti alle categorie protette, Qintesi ha sottoscritto con il Centro per l'Impiego territoriale per il collocamento mirato una **convenzione di programma ai sensi dell'art. 11 della Legge 68/99**. Tramite questo accordo Qintesi ha definito un piano dettagliato per individuare tempi, modalità e strumenti operativi idonei all'inserimento delle figure professionali (individuazione di spazi di lavoro adeguati, *on boarding*, percorsi formativi dedicati).

L'impegno di Qintesi per l'inclusione si concretizza anche nelle attività di sostegno e di sponsorizzazione di un'associazione sportiva del territorio che si occupa di **promuovere e diffondere la pratica sportiva per persone con disabilità fisica e intellettivo-relazionale**. Tale partnership contribuisce a diffondere, sia all'esterno che all'interno della popolazione aziendale, la cultura dell'accessibilità e delle pari opportunità.

Evoluzione della Governance e Diversity nel Top Management

All'interno dell'organizzazione di **Qintesi**, il *Top Management* è identificato nelle figure dei **Partner** e degli **Executive**. Nel corso dell'ultimo biennio, la struttura apicale ha registrato una crescita significativa, passando da 30 esponenti nel 2024 a **35 nel 2025**.

Sotto il profilo della **Diversity & Inclusion**, la componente femminile è passata da 6 a **7 figure** (di cui 1 Partner), mantenendo una quota del **20%** sul totale della leadership, a fronte di un 80% di rappresentanza maschile (28 uomini). Il rapporto di genere si attesta a 0,25, corrispondente a un rapporto 1:4 (pari a 1 donna ogni 4 uomini).
L'analisi demografica del management evidenzia una prevalenza di profili con consolidata esperienza: la fascia d'età predominante è quella compresa tra i **41 e i 50 anni** (18 figure), seguita dai professionisti **over 50** (16 figure).
Si segnala, inoltre, la presenza di una figura apicale di età inferiore ai 40 anni, a testimonianza di un percorso di crescita interna che valorizza anche le generazioni più giovani.

	2024			2025		
	Donne	Uomini	**Totale**	Donne	Uomini	**Totale**
Executive	5	15	**20**	6	19	**25**
Partner	1	9	**10**	1	9	**10**
Totale	**6**	**24**	**30**	**7**	**28**	**35**
Executive						
Da 31 a 40 anni	1	0	**1**	1	0	**1**
Da 41 a 50 anni	2	11	**13**	2	13	**15**
Oltre 50 anni	2	4	**6**	3	6	**9**
Totale	**5**	**15**	**20**	**6**	**19**	**25**
Partner						
Da 41 a 50 anni	0	3	**3**	0	3	**3**
Oltre 50 anni	1	6	**7**	1	6	**7**
Totale	**1**	**9**	**10**	**1**	**9**	**10**

Assenze e turnover

VSME B8 – Forza Lavoro: caratteristiche generali

VSME C5 - Forza lavoro: altre informazioni generali

La gestione del tempo e delle presenze in Qintesi riflette l'impegno della Società nel promuovere un equilibrio sostenibile tra vita professionale e privata.

Nel corso del **2025**, il volume di attività di Qintesi è stato caratterizzato da un monte ore complessivo (teorico) di **724.615 ore**. Di queste, le ore effettivamente lavorate sono state **602.837**, mentre le ore di assenza registrate ammontano a **121.778**, con un'incidenza sul totale pari a circa il **17%**.
La scomposizione delle assenze evidenzia una netta prevalenza di motivazioni legate alla **conciliazione vita-lavoro e alle necessità personali (81%)**, seguite dai congedi speciali (13%) e dai periodi di malattia (6%).
Questa distribuzione conferma la capacità della Società di supportare le esigenze individuali dei propri collaboratori attraverso una gestione flessibile dell'orario, favorendo un clima aziendale basato sull'ascolto e sul benessere organizzativo.

Le ore di straordinario, pari a 2.099, rappresentano circa il 0,35% sul totale delle ore lavorate.
Tale valore testimonia una pianificazione operativa dei carichi di lavoro orientata all'efficienza, volta a contenere il ricorso a prestazioni eccedenti l'orario ordinario per preservare la salute fisica e mentale del personale.

Ore di assenze totali per tipologia (h)	2024	2025
Malattia o infortunio	5.915	7.000
Ferie o permessi ordinari	95.991	98.504
Assenza per festività locale	2.580	953
Permessi o congedi speciali	15.043	15.321
Ore di assenze totali (h)	**119.529**	**121.778**
Ore totali lavorate (h)	**608.776**	**602.837**

Congedi parentali	2024			2025		
	Donne	Uomini	**Totale**	Donne	Uomini	**Totale**
Numero dipendenti che hanno diritto al congedo parentale*	6	8	**14**	7	8	**15**
Numero dipendenti usufruitori						
Obbligatorio	6	8	**14**	7	8	**15**
*Facoltativo**	9	2	**11**	9	5	**14**
Giorni totali	1.134,5	90	**1.224,5**	1.038,8	116,5	**1.155,3**

Coerentemente con l'adesione al **Codice di autodisciplina per le imprese responsabili in favore della maternità**, Qintesi considera il supporto ai genitori un pilastro della propria strategia sociale.

La Società garantisce il pieno esercizio del diritto ai congedi parentali per tutti i dipendenti aventi titolo, vedendo in tale strumento non un ostacolo, ma un valore per il percorso di crescita dell'individuo e per la stabilità del rapporto di fiducia con l'azienda.
Nell'ottica di favorire un rientro sereno e produttivo, la Società si impegna ad assicurare una **formazione adeguata** al termine dei periodi di congedo, facilitando il riallineamento delle competenze e l'integrazione nei nuovi processi aziendali.
Questo approccio proattivo mira ad azzerare ogni possibile impatto negativo della genitorialità sulla carriera, promuovendo una cultura aziendale realmente inclusiva e orientata al futuro.

**Gli aventi diritto corrispondono ai neo-genitori dell'anno (fruitori del congedo obbligatorio). I fruitori del congedo facoltativo possono risultare superiori agli aventi diritto poiché la legge consente l'utilizzo di quote/residui fino al 14° anno di vita del/della figlio/a.*

Assenze e turnover

In conformità ai requisiti dello standard **VSME**, Qintesi monitora con attenzione i flussi di personale per valutare la propria capacità di attrazione e ritenzione dei talenti, asset strategici della Società.

L'analisi del biennio evidenzia un chiaro cambio di passo nel modello di gestione della forza lavoro. L'esercizio **2024** è stato caratterizzato da una spinta **espansiva accelerata**, registrando un tasso di turnover in entrata del 19,4%, pari a 68 nuovi ingressi su un organico medio di 351 risorse.
Tale flusso compensava ampiamente il tasso di turnover in uscita del 10,5%, riferito a 37 cessazioni, generando una crescita netta dell'organico pari a 31 risorse. L'esercizio **2025** segna invece una fase di **consolidamento**, maturazione e valorizzazione delle competenze interne.

La Società ha ridotto le nuove assunzioni dall'esterno, portando il tasso di ingresso al 6,9%, corrispondente a 25 ingressi su un organico medio di 361,5 risorse. Al contempo, il tasso di turnover in uscita si è mantenuto su livelli fisiologici e pressoché identici all'anno precedente, attestandosi al 10,8%, corrispondente a 39 cessazioni.

A riprova della focalizzazione sulle risorse già in forza, la crescita professionale nel 2025 è stata sostenuta da un'intensa mobilità interna, traducendosi nell'assegnazione di **44 promozioni**, ripartite in **32 uomini** e **12 donne**, a cui si aggiunge un **avanzamento di livello**.

Sotto il profilo della *Diversity & Inclusion*, l'analisi disaggregata per genere evidenzia andamenti divergenti nel biennio. Se da un lato la componente maschile registra un miglioramento del tasso di uscita (sceso dal 12,1% all'8,8%), la popolazione femminile mostra un incremento del tasso di abbandono, salito dal 7,5% al 14,7%.
Tali evidenze spingono Qintesi a rafforzare le politiche di *retention* e le azioni a supporto della carriera femminile, in perfetta sinergia con i presidi della certificazione per la Parità di Genere (UNI/PdR 125).

Turnover	2024			2025		
	Donne	Uomini	**Totale**	Donne	Uomini	**Totale**
Risorse	**127**	**241**	**368**	**117**	**238**	**355**
Assunzioni	20	48	**68**	7	18	**25**
Cessazioni	-9	-28	**-37**	-18	-21	**-39**
Totale movimentazione	**11**	**20**	**31**	**-10**	**-3**	**-13**
Tasso di turnover in entrata	16,6%	20,8%	**19,4%**	5,7%	7,5%	**6,9%**
Tasso di turnover in uscita	7,5%	12,1%	**10,5%**	14,7%	8,8%	**10,8%**

2025

25 ingressi

44 promozioni

1 avanzamento

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

Remunerazione e welfare aziendale

VSME B10 – Forza Lavoro: retribuzione, contrattazione collettiva e formazione

Il **100% della forza lavoro** di Qintesi è regolato dal **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)** del settore Terziario, Distribuzione e Servizi (Commercio). L'applicazione integrale di tale accordo garantisce a tutti i collaboratori standard retributivi, tutele previdenziali e diritti normativi certi, assicurando condizioni eque e conformi alle migliori pratiche nazionali di settore.

Qintesi persegue attivamente l'obiettivo delle **pari opportunità in ambito retributivo,** garantendo politiche di remunerazione fondate su criteri privi di qualsiasi discriminazione.
In conformità ai requisiti di disclosure dello standard VSME, si riporta di seguito l'analisi del divario retributivo di genere (Gender Pay Gap), rendicontato con il dettaglio per qualifica contrattuale.

Qualifica contrattuale	Divario retributivo di genere (%)*
Dirigenti**	0,82%
Quadri	5,34%
Impiegati	0,78%
Totale	**16,63%**

La differenza retributiva tra donne e uomini, a parità di inquadramento e qualifica, è riconducibile alla prevalenza numerica di profili maschili nelle funzioni apicali della Società.

**Il divario percentuale è calcolato come differenza tra la Retribuzione Annua Lorda (RAL) media della componente maschile e la RAL media della componente femminile, rapportata alla RAL media maschile.* Il perimetro include l'intero organico del Gruppo Qintesi.
***Esclusi i soci.*

In Qintesi, il benessere organizzativo è gestito attraverso un ecosistema di **welfare aziendale** strutturato per rispondere in modo proattivo alle esigenze di **conciliazione vita-lavoro** e al supporto delle fragilità individuali. La Società adotta regimi di flessibilità oraria e contrattuale, inclusi contratti a **tempo parziale (part-time)**, per favorire il bilanciamento dei carichi personali e professionali.

Il modello operativo è fondato sulla valorizzazione del **lavoro agile** (Smart Working), evolutosi da misura emergenziale a leva strategica di gestione del capitale umano.

Attualmente, Qintesi prevede l'erogazione dell'attività lavorativa in modalità agile fino al **60%** delle giornate lavorative mensili.
Tale configurazione genera benefici bilaterali (**win-win**): favorisce la Retention e il benessere psicofisico dei collaboratori attraverso la riduzione dello stress da pendolarismo, e contestualmente permette alla Società di ottimizzare l'efficientamento energetico delle sedi operative e di ridurre le emissioni indirette di CO_2 legate alla mobilità casa-lavoro.

In linea con le politiche di Total Reward, la Società assegna ad alcune categorie professionali e ruoli specifici un'autovettura aziendale ad uso promiscuo, configurata tecnicamente come **Fringe Benefit**.
Coerentemente con la propria strategia di decarbonizzazione, Qintesi ha aggiornato la propria Car Policy interna per incentivare la transizione verso una flotta a basso impatto ambientale, privilegiando veicoli **Full Electric (BEV)** o **Plug-in Hybrid (PHEV)** in linea con le evoluzioni normative nazionali ed europee.

Remunerazione e welfare aziendale

PROMOZIONE DELL'INCLUSIVITÀ E IMPEGNO PER IL SOCIALE

Dal **2024**, Qintesi ha formalizzato il proprio impegno per una cultura organizzativa equa e libera da discriminazioni attraverso l'adesione alla **Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro**. Questa dichiarazione d'intenti strategica guida la Società nel garantire un ambiente professionale basato sulla dignità e sulla valorizzazione della diversità come driver di crescita collettiva.

La Società ha introdotto una misura distintiva di **Volontariato Aziendale**: il riconoscimento di **tre giornate annue di permessi retribuiti** per la partecipazione a progetti di utilità sociale promossi dal Terzo Settore. Tale iniziativa, pienamente supportata dall'organizzazione, agisce come potente strumento di **Employee Engagement**, permettendo alla popolazione aziendale di contribuire attivamente al benessere della comunità e consolidando l'identità di Qintesi nei valori di solidarietà e cittadinanza attiva.

EMPOWERMENT E LEADERSHIP: PINK ACADEMY & PINK CORNER

Dal **2024**, Qintesi ha impresso una significativa accelerazione alle proprie politiche di **Gender Equality**, istituendo due ecosistemi complementari volti alla valorizzazione del talento femminile: la **Pink Academy** e il **Pink Corner**.

La **Pink Academy** si configura come un hub di alta formazione dedicato al potenziamento della **managerialità femminile**. Il programma si sviluppa su un percorso didattico innovativo focalizzato su cinque pillar strategici: **gestione dello stress, comunicazione efficace, leadership evolutiva, mindset strategico e pianificazione di carriera**. Attraverso moduli formativi curati da leader ed esperte di rilievo globale, la Società fornisce alle proprie professioniste una base metodologica d'avanguardia per l'evoluzione di ruolo.

Parallelamente, il **Pink Corner** opera come **community aziendale trasversale** e spazio di networking interno. Questa piattaforma di dialogo, aperta a tutte le donne dell'organizzazione, favorisce lo scambio di *best practice* e funge da incubatore per le istanze emerse durante le sessioni formative. Attraverso incontri periodici di approfondimento, Qintesi consolida un ambiente di lavoro equo e inclusivo, promuovendo attivamente l'eccellenza professionale e il senso di appartenenza.

SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ: IL "BONUS BEBÈ" QINTESI

Dal **gennaio 2024**, coerentemente con l'adesione al *Codice di autodisciplina per le imprese responsabili in favore della maternità*, Qintesi ha introdotto una misura distintiva di welfare diretto: il **"Bonus Bebè"**. La Società considera la genitorialità un valore aggiunto e si impegna a rimuovere gli ostacoli alla crescita professionale attraverso un sostegno economico concreto alle famiglie.

Il contributo, del valore complessivo di **4.000€ lordi per ogni figlio** (nato o adottato), è strutturato secondo un piano di erogazione pluriennale volto a mitigare l'impatto economico nei primi anni di vita o di inserimento nel nucleo familiare:

- **2.000€** erogati nel mese successivo alla nascita o all'adozione;
- **1.000€** al compimento del primo anno;
- **1.000€** al compimento del terzo anno.

Tale investimento riflette la volontà di Qintesi di promuovere un clima aziendale inclusivo, capace di armonizzare le aspirazioni personali con gli obiettivi professionali dei propri collaboratori.

Remunerazione e welfare aziendale

PROGRAMMA WHP

Il concetto di **Promozione della Salute nei contesti occupazionali (WHP)** adottato da Qintesi supera il mero adempimento normativo in materia di sicurezza. La Società si impegna attivamente a ridurre i fattori di rischio generali, con particolare focus sulla prevenzione delle malattie croniche e sul miglioramento della qualità della vita dei lavoratori.
Aderendo al programma dal **2015**, Qintesi ha consolidato una rete di collaborazione con le autorità sanitarie regionali, tra cui le **ATS di Milano, Bergamo, Brescia e Valpadana** (Lombardia), l'**AULSS3 Serenissima** (Veneto) e l'**ATS Roma2** (Lazio). Il programma, patrocinato a livello europeo, prevede lo sviluppo di iniziative concrete e misurabili articolate nelle seguenti aree tematiche:

- **alimentazione e stili di vita:** diffusione di linee guida per una corretta alimentazione e sensibilizzazione sulle buone abitudini quotidiane.
- **contrasto alle dipendenze:** programmi mirati al contrasto del tabagismo e dell'abuso di alcol.
- **attività fisica e mobilità:** promozione dell'esercizio fisico costante e di pratiche di mobilità sostenibile e sicurezza stradale.
- **benessere e conciliazione:** supporto al bilanciamento tra vita privata e professionale (Work-Life Balance).

L'efficacia della strategia WHP è garantita da un **piano di comunicazione multicanale**: i collaboratori ricevono regolarmente pillole informative inviate dalle ATS, campagne di sensibilizzazione dedicate e articoli di approfondimento tecnico, accessibili tramite la **intranet aziendale** o la cartellonistica presente presso le sedi operative. Qintesi estende inoltre la cultura del benessere all'esterno, rendicontando periodicamente le attività sui propri canali social (LinkedIn e Facebook) per promuovere il valore sociale d'impresa.

Ogni esercizio si chiude con una **rendicontazione puntuale** delle attività svolte basata sulla pianificazione condivisa con le ATS di riferimento. Grazie alla continuità e alla qualità degli interventi attuati, Qintesi ha ottenuto il **Riconoscimento ufficiale per il programma WHP**, confermandosi un luogo di lavoro che promuove attivamente la salute e il benessere organizzativo.

UNOBRAVO

Consapevole che l'equilibrio psicofisico sia una condizione imprescindibile per la resilienza e la crescita professionale, nel **2025** Qintesi ha introdotto una convenzione strategica con **Unobravo**, piattaforma leader nei servizi di supporto psicologico clinico.
L'iniziativa nasce dalla volontà di offrire strumenti concreti per affrontare la complessità della quotidianità, mitigare i rischi psicosociali e prevenire fenomeni di *burnout*.
Attraverso questa partnership, ogni collaboratore ha l'opportunità di intraprendere un percorso di scoperta e approfondimento personale con professionisti qualificati, volti a valorizzare le risorse individuali in un ambiente di lavoro inclusivo e attento alla persona.
Per abbattere le barriere d'accesso al supporto specialistico, Qintesi ha strutturato un piano di incentivi diretti:

- **copertura integrale**: la Società sostiene l'intero onere economico della **prima seduta conoscitiva**;
- **agevolazioni tariffarie**: è garantito un **sconto del 10%** su tutte le prestazioni professionali successive.

L'introduzione di questa iniziativa nel 2025 testimonia l'evoluzione del modello di welfare di Qintesi, che pone il benessere mentale quale driver fondamentale per lo sviluppo sostenibile dell'organizzazione e per il rafforzamento del legame di fiducia con i propri stakeholder.

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

Remunerazione e welfare aziendale

Nell'ottica di un costante miglioramento della gestione del capitale umano, Qintesi ha consolidato nel corso del 2024 e del 2025 un processo di **valutazione e sviluppo** volto a promuovere l'equità e la crescita professionale.

Per supportare i responsabili nella delicata fase dei colloqui di feedback, è stato implementato un programma di formazione specialistica per valutatori in collaborazione con enti esperti.
Il percorso, articolato in una fase preparatoria sull'ascolto attivo e una di follow-up sull'analisi delle criticità, è stato progettato per fornire le competenze necessarie a **garantire valutazioni oggettive, trasparenti e prive di pregiudizi** (*bias*).

Parallelamente alla formazione, l'azienda ha perfezionato la propria metodologia di valutazione, aggiornando il set di competenze per ciascun ruolo e introducendo specifiche schede per i nuovi incarichi manageriali come Site Manager e Responsabile Pre-Sales.
Il processo culmina nella redazione di una scheda di valutazione finale sintetica, redatta dai Responsabili di Funzione, che restituisce a ogni risorsa una rappresentazione ragionata dei risultati conseguiti.

Questo intero workflow è oggi supportato dall'adozione del software ***Talentia*** (moduli Core e PFM), che ha permesso di digitalizzare i flussi anagrafici e customizzare integralmente il processo di valutazione, garantendo la massima efficienza operativa e la tracciabilità del dato.

Nel corso del 2025, a conferma dell'attenzione verso il riconoscimento del merito e del supporto al potere d'acquisto, l'azienda ha erogato **Ticket Compliments** parametrizzati sulla base del ruolo, con un importo minimo garantito di **500 euro**.

In linea con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) di riferimento, Qintesi garantisce ai lavoratori dipendenti a tempo indeterminato e agli apprendisti l'accesso ai servizi di **assistenza sanitaria integrativa**, attraverso i fondi Fondo Est e UniSalute.

Qintesi promuove attivamente l'utilizzo di tali tutele, mettendo a disposizione dei lavoratori tutte le informazioni necessarie per l'accesso ai piani sanitari e alla rete di strutture convenzionate.



© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

Formazione

VSME B10 – Forza Lavoro: retribuzione, contrattazione collettiva e formazione

Per Qintesi la **formazione del personale** è uno strumento fondamentale per fornire un servizio di qualità, valorizzando al tempo stesso le capacità professionali e le motivazioni delle risorse coinvolte: investiamo nello sviluppo continuo delle risorse per valorizzarne il potenziale, potenziarne le motivazioni e garantirne l'allineamento agli obiettivi strategici aziendali. Questo approccio non si limita a potenziare il singolo professionista, ma accresce il valore complessivo dell'organizzazione, assicurando un percorso di crescita che riflette e amplifica i risultati delle valutazioni annuali delle performance a cui tutto il personale è sottoposto.

L'offerta formativa è progettata per essere dinamica e personalizzata attraverso **piani di formazione "tailor made"**. L'obiettivo è duplice: da un lato, il costante **aggiornamento delle competenze tecniche** (hard skills), indispensabile per operare ai vertici dei settori SAP e Google Cloud; dall'altro, il **perfezionamento delle capacità relazionali e gestionali** (soft skills). Attraverso budget dedicati e percorsi individuali, Qintesi accompagna le risorse nella loro evoluzione di carriera fornendo gli strumenti necessari per sviluppare doti di leadership e visione strategica.

Per garantire la massima efficacia e il bilanciamento tra impegni professionali e vita privata, la formazione è erogata attraverso **modalità ibride**. Le piattaforme di *e-learning* garantiscono flessibilità e accessibilità costante ai contenuti, mentre le sessioni in aula favoriscono il confronto diretto, il *teambuilding* e la contaminazione delle idee tra colleghi, elementi vitali per la nostra cultura aziendale.

La tutela dell'individuo inizia dalla consapevolezza dei rischi. Qintesi assicura a ogni nuovo inserimento la **formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza (D.Lgs 81/2008)** entro i primi 60 giorni dall'assunzione. Il percorso prevede 4 ore di formazione generale e 4 ore di formazione specifica per il personale a rischio basso (impiegati d'ufficio), garantendo un ambiente di lavoro protetto e pienamente conforme ai requisiti normativi.

Formazione	2024			2025		
	Donne	Uomini	**Totale**	Donne	Uomini	**Totale**
Dirigenti	227,5	678,0	**905,5**	156,3	656,7	**813,0**
Quadri	1.999,0	4.889,5	**6.888,5**	1.496,0	4.985,6	**6.481,6**
Impiegati	6.427,2	10.498,2	**16.925,4**	4.620,3	7.151,5	**11.771,8**
Totale ore di formazione	**8.653,7**	**16.065,7**	**24.719,4**	**6.272,6**	**12.793,8**	**19.066,4**
Dirigenti	37,9	28,3	**30,2**	22,3	23,5	**23,2**
Quadri	52,6	55,6	**54,7**	42,7	48,4	**47,0**
Impiegati	77,4	81,4	**79,8**	61,6	66,8	**64,7**
Totale ore medie di formazione	**68,1**	**66,7**	**67,2**	**53,6**	**53,8**	**53,7**

Nel biennio 2024-2025 si è registrata una contrazione del volume complessivo delle ore di formazione, passate da 24.719,4 a 19.066,4 ore totali.
Questa variazione è dovuta a un assestamento dell'organico aziendale (sceso a 355 risorse rispetto alle 368 dell'esercizio precedente) e all'evoluzione dei piani formativi, che nel 2025 si sono concentrati su percorsi verticali ad alta specializzazione mirati all'ottenimento di ben 67 nuove certificazioni professionali.
Ciononostante, Qintesi ha mantenuto un'elevata intensità formativa erogando una media di 53,7 ore pro-capite, concentrando gli investimenti soprattutto sulle figure junior per valorizzare i giovani talenti, come testimoniano le 64,7 ore medie registrate per la categoria degli impiegati.

Formazione

Incidenza formazione su lavorato	2025		
	Donne	Uomini	**Totale**
Dirigenti	9.186,5	44.898,5	**54.085,0**
Quadri	55.551,9	167.482,5	**223.034,4**
Impiegati	130.326,5	195.391,5	**325.718,0**
Totale ore lavorate	**195.064,9**	**407.772,5**	**602.837,4**
Dirigenti	1,70%	1,46%	**1,50%**
Quadri	2,69%	2,98%	**2,91%**
Impiegati	3,55%	3,66%	**3,61%**
Incidenza % formazione su lavorato	**3,22%**	**3,14%**	**3,16%**

In un'ottica di più ampia disclosure, l'analisi dell'**incidenza percentuale della formazione sulle ore lavorate** evidenzia l'assoluta centralità dello sviluppo delle competenze all'interno dei processi operativi di Qintesi.

Nel corso del 2025, il tempo dedicato all'accrescimento professionale ha rappresentato il **3,16% del totale delle ore lavorate complessive dell'organizzazione.**

Sotto il profilo della *Diversity & Inclusion*, l'indicatore evidenzia una sostanziale ed eccellente equità di presidio tra i generi, registrando un tasso del **3,22% per la componente femminile** e del **3,14% per quella maschile**.

A garanzia dell'integrità operativa e dei principi etici, il **100% della popolazione aziendale è sottoposto a formazione obbligatoria** su leggi e regolamenti di settore. Il piano include moduli specifici su D.Lgs. 231/2001 e MOGC, Privacy, Data Protection, Phishing e Whistleblowing. Completano il percorso gli approfondimenti su Codice Etico, Parità di Genere e cultura della Sostenibilità, fornendo le competenze necessarie ad applicarne i principi nella quotidianità lavorativa.

Al fine di garantire l'eccellenza operativa e la competitività tecnologica, Qintesi destina annualmente una quota specifica del budget aziendale al finanziamento di percorsi di certificazione professionale.
Tale investimento è finalizzato a validare le competenze specialistiche dei collaboratori secondo i più elevati standard internazionali.
Nel 2025, questa strategia ha permesso l'ottenimento di **67 nuove certificazioni** in ambiti critici per il business, tra cui **SAP, Google e metodologie SCRUM Master**, consolidando il posizionamento dell'azienda come partner ad alta specializzazione.

Nell'ottica di favorire l'internazionalizzazione e la crescita personale, Qintesi offre gratuitamente a tutti i dipendenti un **corso di lingua inglese** in modalità flessibile e multicanale (sessioni live con docenti internazionali, moduli offline, focus su *speaking* e *writing*)*.

Qintesi investe inoltre nel futuro delle nuove risorse attraverso un percorso formativo strutturato, volto a favorire l'integrazione e lo sviluppo di competenze trasversali e tecniche.
L'integrazione delle risorse junior è garantita da due pilastri metodologici:

- **Qintesi Academy:** un percorso intensivo di onboarding dedicato a tutti i neoassunti. Il programma offre una visione olistica della Società (governance, management, servizi) e un'introduzione tecnica agli ecosistemi **SAP** e **Google**, promuovendo la cultura della collaborazione interfunzionale;

- **Training on the Job:** al termine dell'Academy, le risorse sono affiancate da mentor con maggiore seniority. Questo modello di apprendimento esperienziale accelera il trasferimento di competenze specialistiche e facilita l'inserimento operativo nei team di progetto.

**In linea con i criteri di rendicontazione interna, le ore dedicate alla formazione linguistica sono considerate un benefit aggiuntivo e non sono computate nel calcolo delle ore di formazione riportata nella tabella quantitativa della pagina precedente.*

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

Politiche riguardanti i diritti umani

VSME C6 - Ulteriori informazioni sulla propria forza lavoro: Politiche e processi in materia di diritti umani

VSME C7 – Gravi incidenti negativi in materia di diritti umani

In Qintesi, la sostenibilità del business è indissolubilmente legata alla valorizzazione del capitale umano e al rispetto dei diritti fondamentali. Crediamo fermamente che un ambiente di lavoro equo sia il principale motore di innovazione: per questo, la nostra strategia non si limita al semplice rispetto delle norme, ma promuove attivamente una cultura della dignità e del pluralismo.

Qintesi condanna fermamente qualsiasi tipo di discriminazione e assume come pilastri del proprio **Codice Etico** il rispetto dei diritti umani e della dignità individuale. Tali principi sono integrati nel **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC 231)**, definendo un'architettura valoriale che orienta le interazioni con tutti gli stakeholder.

La Società promuove a ogni livello una cultura inclusiva, contrastando attivamente ogni forma di discriminazione — sindacale, politica, religiosa, razziale, linguistica o di genere — garantendo che ogni fase della catena del valore sia presidiata contro rischi di sfruttamento o violazione dei diritti.

L'approccio gestionale mira a neutralizzare i pregiudizi sistemici attraverso processi di sviluppo dei collaboratori basati esclusivamente sul **merito** e sul **potenziale professionale**. Dalla fase di inserimento in azienda fino ai sistemi di riconoscimento del valore e promozione, la Società adotta criteri oggettivi e trasparenti per garantire la parità di trattamento, in linea con gli standard definiti dall'**ILO (International Labour Organization)**.

A coronamento di questa strategia, il mantenimento della **Certificazione della Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022)** attesta l'adozione di un sistema di gestione proattivo. Tale certificazione impone un monitoraggio costante di KPI relativi alla rappresentanza femminile nelle sedi decisionali e alle politiche di conciliazione vita-lavoro, trasformando l'inclusione da concetto astratto a parametro prestazionale monitorato e certificato da enti terzi.

Per assicurare l'effettiva implementazione di tali politiche, Qintesi ha strutturato solidi meccanismi di rimedio e ascolto, tra cui il sistema di **Whistleblowing** aziendale, che offre canali sicuri e riservati per segnalare eventuali condotte non conformi e l'affissione in tutte le sedi aziendali di prospetti informativi e materiale visivo con i contatti telefonici dedicati all'ascolto e all'aiuto.

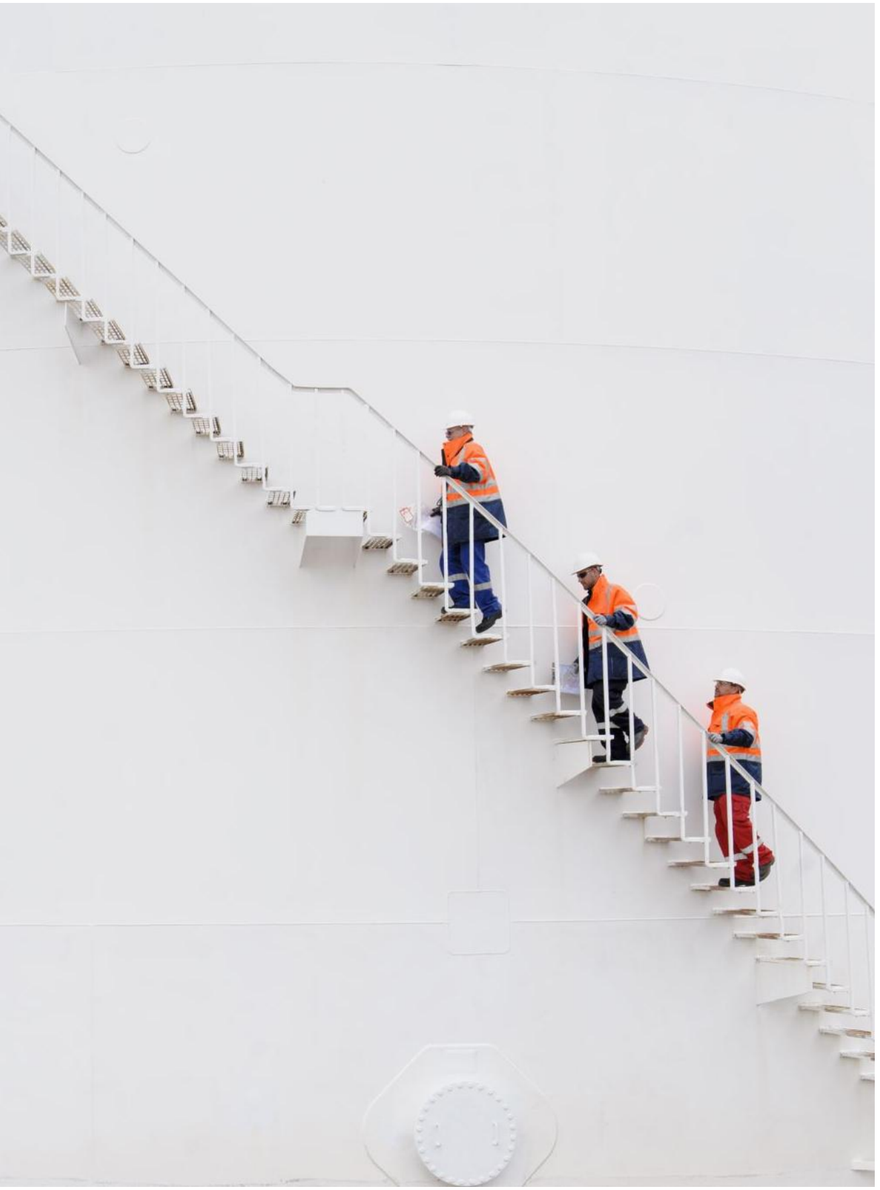
L'efficacia di questi presidi preventivi e dell'attività di vigilanza interna trova riscontro nei risultati dell'esercizio **2025**, che confermano una performance d'eccellenza sotto il profilo dell'etica sociale:

- **zero episodi di violazione dei diritti umani** all'interno dell'organizzazione che lungo la propria catena di fornitura (Qintesi non è a conoscenza di incidenti confermati lungo la propria catena);

- **zero casi di discriminazione** basati su razza, colore, sesso, religione, opinione politica o origine sociale, o altre forme rilevanti di discriminazione che abbiano coinvolto stakeholder interni o esterni.

Questi dati, analizzati nel quadro del framework **VSME**, testimoniano la maturità di una governance che considera la correttezza e la trasparenza non solo come obblighi, ma come precondizioni essenziali per una crescita sostenibile e duratura nel tempo.

Salute e sicurezza del lavoro



La tutela della salute e della sicurezza delle persone rappresenta per Qintesi una priorità assoluta, con un impatto diretto sul benessere psico-fisico dei collaboratori e sulla resilienza del business nel suo complesso. In piena ottemperanza al **D.Lgs. 81/08**, la Società ha implementato un sistema di gestione rigoroso volto a garantire la massima protezione in ogni contesto lavorativo.
Il pilastro di questo sistema è il **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, strumento dinamico utilizzato per individuare le misure di prevenzione e protezione necessarie e per elaborare programmi di miglioramento continuo. Il DVR di Qintesi include:

- una descrizione dettagliata della **metodologia di valutazione**, della stima dei rischi e dell'elenco dei provvedimenti da adottare;
- un **piano di monitoraggio periodico** per ogni rischio identificato, con azioni correttive derivanti dai sopralluoghi periodici e dalle verifiche del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP);
- la definizione di interventi volti a mitigare gli impatti, che comprendono la **sorveglianza sanitaria**, sopralluoghi periodici presso le sedi e riunioni di verifica.

Eventuali non conformità rilevate vengono verbalizzate e gestite con tempestività per consentire al Datore di Lavoro l'immediata attuazione delle prescrizioni necessarie.
La gestione operativa assicura che ogni collaboratore riceva **informazione, formazione e addestramento** adeguati al proprio ruolo e all'esposizione al rischio. Attraverso comunicazioni mirate e una sezione dedicata sulla intranet aziendale, le persone sono costantemente aggiornate sui regolamenti e sensibilizzate alla mitigazione dei rischi professionali.

Qintesi adotta procedure rigorose per la segnalazione e verbalizzazione degli infortuni, in linea con le disposizioni **INAIL**. Grazie all'efficacia dei presidi adottati e alla crescente consapevolezza dei lavoratori, i risultati del **biennio** evidenziano una performance d'eccellenza (tasso di infortuni sulle ore lavorate pari allo 0%):

- **numero di infortuni sul lavoro (inclusi quelli di lieve entità): 0;**
- **numero di infortuni con gravi conseguenze, decessi e malattie professionali: 0**.

Questi dati confermano l'efficacia del modello di prevenzione di Qintesi e l'impegno costante nel mantenere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutta la propria popolazione aziendale.

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

3.2 – VALORE PER LA COMUNITÀ E STAKEHOLDER

VSME B2 – Politiche e iniziative

VSME C2 - Transizione a economia sostenibile

SVILUPPO DEL TALENTO, SINERGIE CULTURALI E INIZIATIVE D'IMPATTO SOCIALE

La vicinanza di Qintesi alle comunità locali e il radicamento sul territorio si manifestano in prima istanza attraverso una solida e continuativa collaborazione con il mondo **universitario**.
La Società partecipa attivamente alla **formazione accademica** mettendo a disposizione i propri professionisti per attività di didattica e insegnamento. Questo approccio genera un percorso virtuoso finalizzato all'attrazione, all'inserimento e alla valorizzazione dei giovani talenti nel mercato del lavoro, configurando il canale universitario come un fondamentale serbatoio strategico da cui attingere per la ricerca e l'inserimento di nuovi collaboratori.
Il medesimo rispetto per il tessuto sociale guida la politica aziendale di sponsorizzazioni ed erogazioni liberali, storicamente orientata alla promozione dell'arte, della cultura e dello sviluppo sostenibile. Le scelte di sostegno economico sono indirizzate a eventi e manifestazioni capaci di generare un impatto positivo per la collettività, unendo la crescita culturale del territorio al consolidamento dell'immagine e della reputazione del marchio Qintesi.

All'interno di questo perimetro strategico si colloca la collaborazione con il **Fondo per l'Ambiente Italiano** (FAI) in qualità di *Corporate Golden Donor*, finalizzata alla salvaguardia, al restauro e alla valorizzazione del patrimonio storico, artistico e paesaggistico nazionale, in piena coerenza con gli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU.
A ulteriore testimonianza di questo legame, nel triennio 2023-2025 la Società ha destinato importanti contributi alla Fondazione Teatro Donizetti, operando sul territorio in qualità di ***Ambasciatori di Donizetti*.**

Parallelamente, nel corso del 2025 Qintesi ha promosso diverse iniziative capaci di coniugare la salute e il benessere delle proprie persone con concreti scopi di solidarietà e team building aziendale. Attraverso la partecipazione a **eventi sportivi** di rilievo nazionale, quali la *Milano Marathon* e la *Venice Marathon*, la Società ha supportato in modo tangibile la ricerca e la tutela dei diritti dei minori sostenendo *Sport Senza Frontiere*.
Questa charity garantisce il diritto allo sport per bambini e ragazzi in situazioni di vulnerabilità e disagio, offrendo l'accesso gratuito a percorsi sportivi strutturati con il supporto di tutor, educatori e visite mediche, unitamente a un sostegno psicologico per le famiglie.

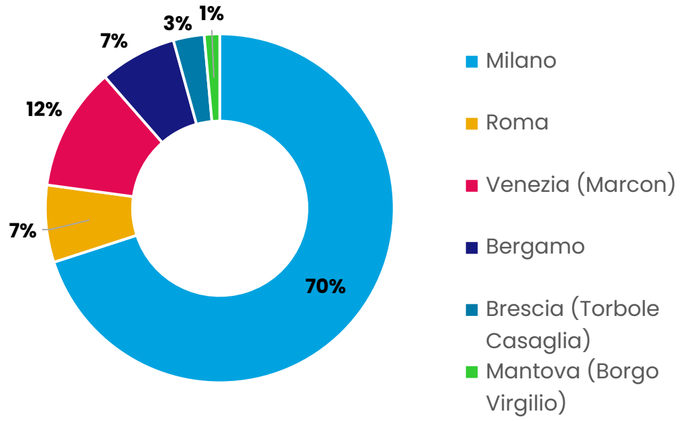
L'attenzione verso le fasce più fragili si traduce, infine, nel supporto costante alle organizzazioni del Terzo Settore e del volontariato.
Dal 2024 Qintesi contribuisce al progetto *"Famiglia di rara bellezza"*, un'iniziativa mirata a offrire supporto psicologico ai familiari di minori affetti da malattie rare.
Contestualmente, la Società nel 2025 ha erogato una donazione all'associazione *CESVI* a sostegno della *"Casa del Sorriso" di Milano*, uno spazio protetto dedicato alla tutela, all'accoglienza e al contrasto della povertà educativa e del grave disagio sociale di bambini e adolescenti.
A luglio 2025, Qintesi ha inoltre formalizzato l'ingresso nel **Consorzio Intellimech**, un prestigioso network privato di aziende, università e centri di ricerca d'eccellenza situato presso il Kilometro Rosso Innovation District di Bergamo.
Attraverso una partecipazione attiva ai tavoli di lavoro condivisi nei settori chiave della meccatronica, dell'intelligenza artificiale, della robotica e della system integration, la Società mira a mettere le proprie competenze a disposizione dei consorziati, rispondendo in modo concreto e mirato alle reali esigenze industriali del territorio.
L'adesione si traduce, inoltre, in un'importante opportunità di **open innovation e networking sinergico**.
Grazie alla partecipazione mensile ai "Pomeriggi Intellimech", Qintesi si confronta attivamente con **ricercatori** e **partner industriali** su trend tecnologici all'avanguardia — quali l'AI per la gestione della conoscenza e il CRM, la cybersecurity e la robotica collaborativa — promuovendo la condivisione di best practice capaci di ottimizzare i processi interni e di generare nuove opportunità di sviluppo e partnership di valore al di fuori dei confini consortili.

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

3.2 – VALORE PER LA COMUNITÀ E STAKEHOLDER

IL MODELLO DI "TERRITORIALITÀ DIFFUSA" E L'ASCOLTO DEL TERRITORIO

L'impegno di Qintesi verso il territorio e le comunità locali si concretizza in una strategia di sostenibilità sociale volta a generare valore condiviso.
A testimonianza del profondo legame con le aree in cui opera, la Società adotta e promuove un modello strategico di **"territorialità diffusa"**.
Questa visione si traduce nella scelta consapevole di inserire figure apicali e di management direttamente nelle diverse aree di presenza. Tale prossimità decisionale trova riscontro nella distribuzione strategica dei profili manageriali tra le sedi aziendali, come evidenziato nel breakdown grafico sottostante**.**
Questa presenza radicata garantisce una reale capacità di ascolto e di profonda comprensione delle specifiche necessità, dinamiche e aspettative locali, permettendo a Qintesi di agire come parte integrante del tessuto sociale.



MOBILITÀ SOSTENIBILE ED IMPATTO AMBIENTALE URBANO

Nell'ottica di una gestione responsabile degli impatti ambientali derivanti dalle proprie attività, Qintesi ha introdotto la figura professionale del **Mobility Manager** per la sede di **Milano**. Il ruolo è specificamente focalizzato sulla promozione di interventi volti a ottimizzare e ridurre l'utilizzo del mezzo di trasporto individuale negli spostamenti casa-lavoro del personale.
Attraverso la programmazione di soluzioni ottimali di mobilità ecosostenibile, la Società persegue l'obiettivo strategico di ridurre l'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare privato all'interno delle aree urbane e metropolitane in cui opera.

SOSTENIBILITÀ DELLA FILIERA E QUALIFICA DEI FORNITORI

L'impegno per lo sviluppo locale e la sostenibilità si estende coerentemente alla gestione della catena di fornitura, promuovendo un'economia di prossimità stabile e duratura. La quasi totalità del budget di approvvigionamento destinato all'operatività delle sedi viene infatti investito nell'acquisto di beni e servizi da **fornitori con sede in Italia**, con una prevalenza marcata verso le aziende dei territori lombardo e veneto. Tale approccio massimizza le ricadute economiche e occupazionali a livello locale, consolidando un indotto di valore e rafforzando la resilienza del sistema produttivo territoriale.
In ambito ESG, Qintesi ha strutturato un apposito **questionario di valutazione ESG** somministrato a tutti i nuovi partner commerciali.
Questo strumento di analisi consente di monitorare le performance socio-ambientali della filiera e di mappare il grado di attenzione dei fornitori verso tematiche fondamentali per le strategie di business future, diventando la base per l'effettuazione di scelte di selezione allineate ai valori di sostenibilità della Società.

ALLINEAMENTO STRATEGICO TRAMITE MBO (MANAGEMENT BY OBJECTIVES)

A supporto dell'efficienza, della produttività e della trasparenza interna, Qintesi adotta la gestione per obiettivi o **Management by Objectives (MBO)** per una platea selezionata di figure e ruoli chiave. Questo approccio strategico prevede la definizione e la delega di obiettivi chiari e misurabili ai collaboratori, declinati in funzione dei rispettivi ambiti di competenza.
Il sistema MBO assicura che gli obiettivi dei dipendenti siano perfettamente allineati alle strategie e al successo comune dell'azienda, permettendo il raggiungimento dei risultati in modo dinamico e flessibile. Al contempo, promuove una cultura di trasparenza e responsabilizzazione diffusa, rendendo le persone consapevoli delle aspettative e dei criteri di valutazione delle proprie prestazioni.

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

3.3 – CENTRALITÀ DEL CLIENTE E SVILUPPO DEL MERCATO

VSME B2 – Politiche e iniziative

VSME C2 - Transizione a economia sostenibile

Nel corso del 2025, gli sforzi commerciali si sono concentrati sul consolidamento delle relazioni con i clienti esistenti e sul rafforzamento della presenza e della quota di mercato nei settori in cui Qintesi è storicamente attiva, con particolare riferimento al comparto assicurativo. Parallelamente, attraverso la valutazione di iniziative congiunte con operatori dotati di competenze complementari, la Società ha avviato azioni mirate ad approcciare nuovi segmenti e ad acquisire nuovi clienti, privilegiando l'espansione della quota di mercato rispetto alla massimizzazione della redditività a breve termine.
Per un'organizzazione che punta a una crescita responsabile e condivisa, la gestione attenta delle relazioni rappresenta una leva strategica fondamentale. Alimentare e consolidare rapporti solidi e duraturi costituisce un elemento determinante nello sviluppo di Qintesi; per raggiungere traguardi significativi e sostenibili nel tempo, poniamo al centro le percezioni, i bisogni e le aspettative dei nostri clienti, coltivando un legame autentico e di reciproca fiducia.

In quest'ottica, la **Customer Satisfaction** non è solo una metrica di gradimento, ma un pilastro di programmazione e controllo direzionale: la fase di pianificazione identifica preventivamente le azioni idonee a garantire l'allineamento tra prestazioni erogate ed aspettative, mentre il controllo ne verifica l'accuratezza, determinando impatti positivi sulla qualità complessiva del servizio. Per garantire questo presidio costante, Qintesi ha strutturato ruoli organizzativi specifici — identificati nelle figure di **Area Manager e Account** — posti a presidio stabile delle relazioni e del monitoraggio continuo della soddisfazione della clientela.

Sotto il profilo analitico, la valutazione della redditività avviene in modo rigoroso tramite lo strumento della riclassificazione periodica del conto economico. Questa metodologia consente di scomporre i risultati delle diverse aree gestionali, fino ad arrivare a un esame dettagliato delle performance per singolo cliente o per specifico progetto.
L'efficacia di questo modello e l'alto livello di fiducia generato si riflettono direttamente nella straordinaria stabilità e longevità del nostro portafoglio, che nel 2025 ha raggiunto un totale di **115 clienti attivi**:

- **fidelizzazione storica (oltre 10 anni):** Il **36,50%** dei nostri clienti collabora attivamente con Qintesi da più di un decennio, generando ben il **65,87%** del fatturato complessivo della Società;
- **consolidamento nel medio periodo (tra 5 anni e 10 anni):** Il **15,70%** dei clienti è attivo da più di 5 anni, contribuendo per il **54,48%** al fatturato totale.

Questi dati testimoniano concretamente come l'ascolto attento, la qualità dei servizi e il presidio relazionale consentano a Qintesi di costruire partnership solide e durature, capaci di generare valore economico e strategico per l'intero ecosistema.



© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

4

INFORMATIVA DI GOVERNANCE

ESG

4.1 – GOVERNANCE E SOSTENIBILITÀ
Organi societari e modello di governance

VSME C2 – Transizione a economia sostenibile
VSME C9 – Rapporto di diversità di genere nell'organo di governance

La corporate governance di Qintesi definisce le regole e l'assetto strategico volti a garantire l'affidabilità, la trasparenza e l'efficacia delle attività di direzione e controllo aziendale. Questo sistema ha l'obiettivo di guidare l'impresa verso una gestione responsabile, creando valore nel tempo per tutti gli stakeholder.
Attualmente, il sistema di Corporate Governance della Società risulta così articolato:

- **Assemblea dei Soci**: competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto;

- **Consiglio di Amministrazione**: investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale (esclusi quelli riservati per legge all'Assemblea). Al fine di garantire un efficace presidio dei rischi, il Consiglio opera altresì mediante specifiche deleghe assegnate per aree e processi a maggior rischio;

- **Collegio Sindacale**: organo societario deputato a vigilare sulla corretta amministrazione, sull'osservanza della legge e dello statuto, nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo;

- **Revisore Legale**: incaricato del controllo legale dei conti, attualmente affidato al dott. Colombo Carlo.

- **Organismo di Vigilanza**: preposto ai compiti di vigilanza sull'adeguatezza del modello organizzativo e sull'efficacia della prevenzione dei reati, in stretta conformità alle previsioni di legge e alle procedure contenute e richiamate nel Modello Organizzativo.

Le tematiche ESG sono considerate parte integrante della gestione del business e dei processi decisionali di Qintesi. Questo approccio richiede un costante percorso di rafforzamento delle conoscenze: a tal fine, il Consiglio di Amministrazione ha partecipato a un programma di formazione dedicato ai temi ESG, volto a consolidare le competenze interne in materia di sostenibilità e a supportare un processo decisionale sempre più consapevole e allineato alle *best practice* di riferimento.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	
PRESIDENTE	ANGELO AMAGLIO
VICEPRESIDENTE	ALBERTO POGNA
CONSIGLIERE	GIOVANNI CAGLIONI
CONSIGLIERE	DANIELE GOZZO
CONSIGLIERE	LUCA GAIETTA

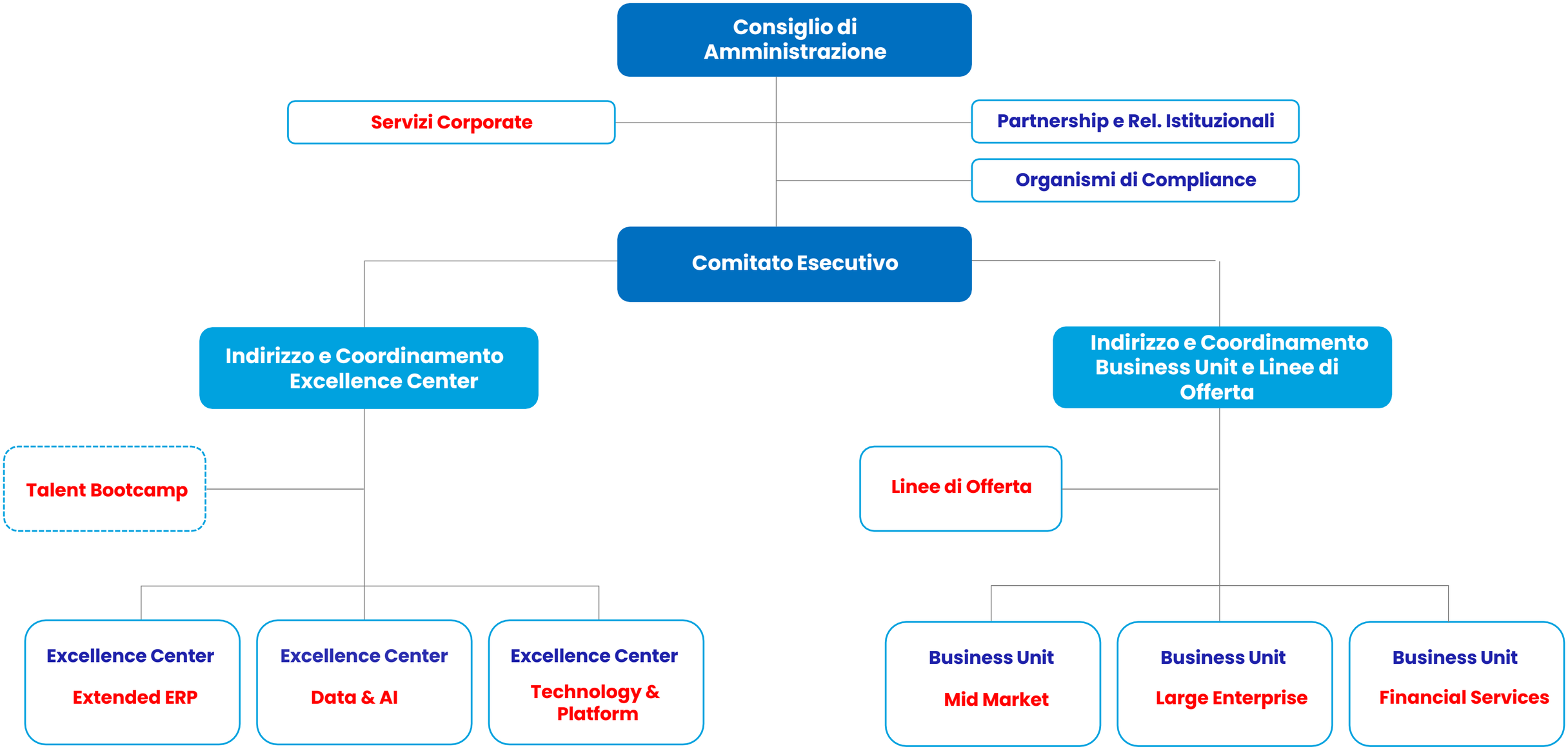
COLLEGIO SINDACALE	
PRESIDENTE	RICCARDO TREZZI
SINDACO	ANGELO GALIZZI
SINDACO	ALDO CATTANEO
SINDACO SUPPL.	ALESSANDRA FUMAGALLI
SINDACO SUPPL.	LIANA PREVITALI

REVISORE LEGALE	CARLO COLOMBO
ODV	ALBERTO GIULIANI

Struttura organizzativa
L'organizzazione interna di Qintesi e la sua declinazione operativa trovano una specifica e ulteriore definizione di dettaglio nell'Organigramma aziendale.
Quest'ultimo costituisce parte integrante e sostanziale del modello organizzativo della Società, traducendosi in un'articolata e chiara struttura di deleghe specifiche, tese a definire le responsabilità e le competenze delle diverse funzioni aziendali.
In conformità al requisito C9 VSME, la Società rileva la composizione di genere del proprio organo di governo (Consiglio di Amministrazione).
Al 31 dicembre 2025, il Consiglio di Amministrazione di Qintesi S.p.A. è composto da 5 membri, tutti di genere maschile e soci della Società.

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

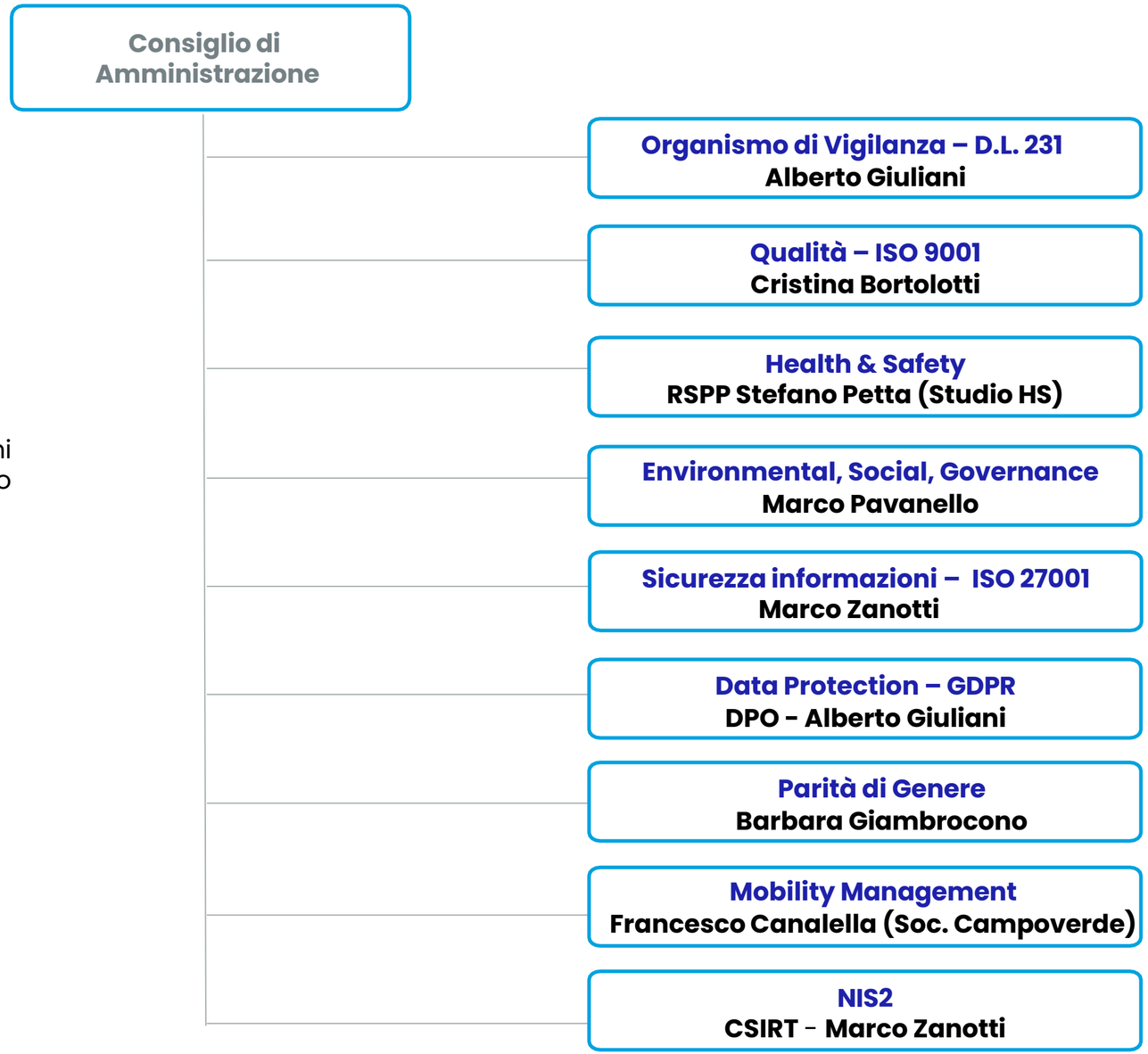
Organi societari e modelli di governance



© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

Organi societari e modelli di governance

Il coordinamento degli Organismi di Compliance è svolto da Angelo Amaglio.



© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

Nuovo modello organizzativo 2025 - 2026

In linea con gli obiettivi di innovazione e sviluppo sostenibile, Qintesi ha intrapreso una profonda evoluzione della propria struttura organizzativa. Annunciata a dicembre 2025 ed effettiva dal **1° aprile 2026**, la nuova configurazione nasce per rafforzare la capacità aziendale di rispondere con flessibilità, specializzazione ed efficacia alle complesse dinamiche di un mercato digitale in continua trasformazione.

Excellence Center

Per governare le practice appartenenti a linee di delivery omogenee ed integrate, sono stati istituiti tre **Excellence Center**, concepiti come hub di competenze per accelerare l'innovazione tecnologica e il trasferimento del know-how:

- **Extended ERP**: focalizzato sulla digitalizzazione dei processi gestionali e core di business;
- **Data & AI**: presidio strategico dedicato alla data-driven transformation e all'adozione delle tecnologie emergenti;
- **Technology & Platform**: centro per l'evoluzione infrastrutturale e lo sviluppo applicativo.

A completamento della filiera delle competenze si affianca l'iniziativa **Talent Bootcamp**, dedicata all'attrazione, formazione e valorizzazione delle nuove risorse e dei giovani talenti.

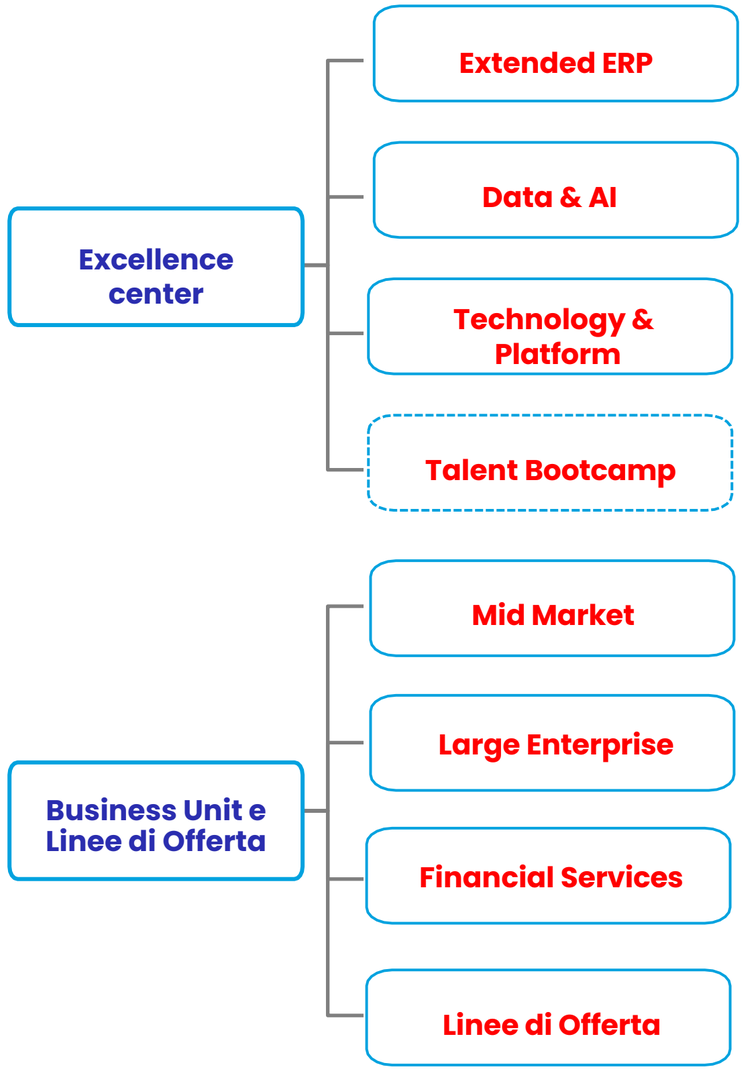
Business Unit e linee di offerta

Al fine di garantire una presenza radicata sul territorio e una risposta mirata alle esigenze delle diverse tipologie di clientela, il presidio di mercato si struttura in tre **Business Unit (BU)** specializzate per target e settore, affiancate da **linee di offerta** trasversali:

- **Mid Market:** dedicata ad accompagnare la crescita delle medie imprese territoriali, con un'organizzazione distribuita su quattro Aree geografiche (*Nord-Ovest*, *Lombardia*, *Nord-Est* e *Centro-Sud*) integrate da funzioni dedicate di Business Development e Pre-Sales;
- **Large Enterprise**: orientata ai grandi gruppi industriali e di servizi;
- **Financial Services**: centro ad alta specializzazione organizzato per presidiare i settori *Insurance*, *Banking & Other Financial Services* e le grandi relazioni di gruppo. All'interno della BU opera il centro di competenza verticale **Insurance Vertical Center;**
- **linee di offerta**: focalizzate sul posizionamento e sulla delivery di specifiche soluzioni e prodotti ad alto valore aggiunto, tra cui *Kyriba*, *Intellectual Properties*, *Advisory*, *Anaplan* e le piattaforme di gestione documentale e workflow *Archiva (DDM)*, *VIM (SAP)*, *Opentext* e *Namirial*.

Servizi Corporate

A supporto dell'efficienza operativa e del miglioramento continuo delle dinamiche interne, è stata istituita la nuova funzione **Marketing**, con l'obiettivo di rafforzare il posizionamento del brand e la comunicazione istituzionale.
La funzione di controllo evolve in **Controlling & Process Management**, integrando al monitoraggio economico-finanziario l'obiettivo strategico di ottimizzazione e digitalizzazione dei processi aziendali.



© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

L’evoluzione del percorso di sostenibilità e la funzione ESG

VSME C1 – Strategia: modello di Business e Sostenibilità
VSME B2 – Politiche e iniziative
VSME C2 - Transizione a economia sostenibile

Il cammino di Qintesi verso l’integrazione della sostenibilità nel proprio modello di business ha avuto inizio nel 2021 attraverso la costituzione di un gruppo di lavoro specificamente dedicato alle prime fasi di predisposizione del modello di responsabilità sociale. Nel marzo 2022, il Consiglio di Amministrazione ha formalmente approvato la strategia di sostenibilità proposta da tale gruppo e ha istituito la funzione di **Corporate Social Responsibility**. Successivamente, in perfetta coerenza con l'evoluzione della nomenclatura e del quadro regolatorio a livello europeo, tale struttura è evoluta nella funzione ESG.

Oggi la funzione è stabilmente guidata dall’**ESG Manager** e si pone l’obiettivo prioritario di implementare e consolidare il modello di responsabilità sociale di Qintesi. A fronte di un panorama normativo comunitario e nazionale in continuo e rapido mutamento, la funzione persegue un costante programma di studio e monitoraggio attivo dei cambiamenti regolatori. Questo presidio permanente è fondamentale per garantire che le strategie aziendali recepiscano tempestivamente i nuovi standard operativi e informativi di riferimento.
L'operatività della funzione si articola su precise direttrici d'azione:

- **analisi degli impatti**: verifica costante degli impatti che le tematiche di sostenibilità generano sul modello di business aziendale e coordinamento delle conseguenti azioni da intraprendere;
- **presidio strategico**: monitoraggio continuo dello stato di avanzamento della strategia di sostenibilità e redazione periodica del report/bilancio di sostenibilità societario;
- **cultura e stakeholder engagement**: diffusione e comunicazione della cultura dell'orientamento sostenibile sia all'interno sia all'esterno dell'impresa, unitamente allo sviluppo di forme strutturate di dialogo con gli stakeholder, inteso come centro di responsabilità in cui far convergere gli interessi comuni;
- **responsabilità sociale sul territorio**: supporto attivo alla gestione delle relazioni dell'azienda con la comunità locale e implementazione di concrete azioni di responsabilità sociale coerenti con il core business.



4.2 - LE POLITICHE DI QINTESI

VSME C1 – Strategia: modello di Business e Sostenibilità
VSME B2 – Politiche e iniziative
VSME C2 - Transizione a economia sostenibile

MODELLO ORGANIZZATIVO 231, ORGANISMO DI VIGILANZA E CODICE ETICO

In conformità al D.Lgs. 231/2001, Qintesi ha adottato il proprio **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC 231)** con l'obiettivo strategico di garantire correttezza, trasparenza e tutela verso tutti gli Stakeholder. L'adozione di questo strumento persegue finalità precise: sensibilizzare i destinatari all'osservanza delle norme, identificare tempestivamente le attività a potenziale rischio di reato e attuare nel concreto i valori del Codice Etico. Questo approccio non solo diffonde una cultura d'impresa improntata al *fair business*, ma incrementa l'efficienza delle operazioni aziendali e la competitività sul mercato, migliorando al contempo l'ambiente interno di lavoro.
Il rispetto del Modello è vincolante per l'alta direzione, i dipendenti, i collaboratori e per le società controllate, quali **Qintesi Technology and Services srl** e **IT-Link srl**.
A vigilare continuativamente sull'adeguatezza, l'efficacia e l'osservanza del sistema è preposto un **Organismo di Vigilanza (OdV)** autonomo e indipendente. Per rispondere tempestivamente alle evoluzioni legislative, il Modello è stato recentemente aggiornato includendo i **reati informatici e la cyber sicurezza**.
Tale aggiornamento ha permesso di strutturare una maggiore segregazione dei doveri (*segregation of duty*) nei processi più critici delle funzioni Amministrazione, Finanza e Controllo (AFC) e Risorse Umane (HR), integrando infine nel perimetro aziendale anche la certificazione **UNI/PdR 125/2022 sulla Parità di genere**.

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

A presidio della legalità, Qintesi ha implementato un sistema di **Whistleblowing** strutturato per gestire in sicurezza la trasmissione, la ricezione e la valutazione delle segnalazioni di condotte illecite.
La gestione esclusiva del canale è affidata all'Organismo di Vigilanza e si avvale di appositi canali di segnalazione che tutelano il segnalante da qualsiasi forma ritorsiva, garantendo l'assoluta riservatezza dei dati personali.
Il sistema mira a scoraggiare specificamente due macro-tipologie di comportamento: le **condotte corruttive**, al fine di preservare un ambiente economico equo e trasparente, e le **condotte anti-inclusive**, per bandire discriminazioni o molestie a favore delle pari opportunità e della meritocrazia.
In coerenza con il Codice Etico e il MOGC 231, la Società applica una politica di **tolleranza zero** verso ogni tipo di corruzione, abuso di potere o minaccia sul luogo di lavoro, prevedendo precisi provvedimenti disciplinari e contrattuali per i soggetti coinvolti in attività non conformi.

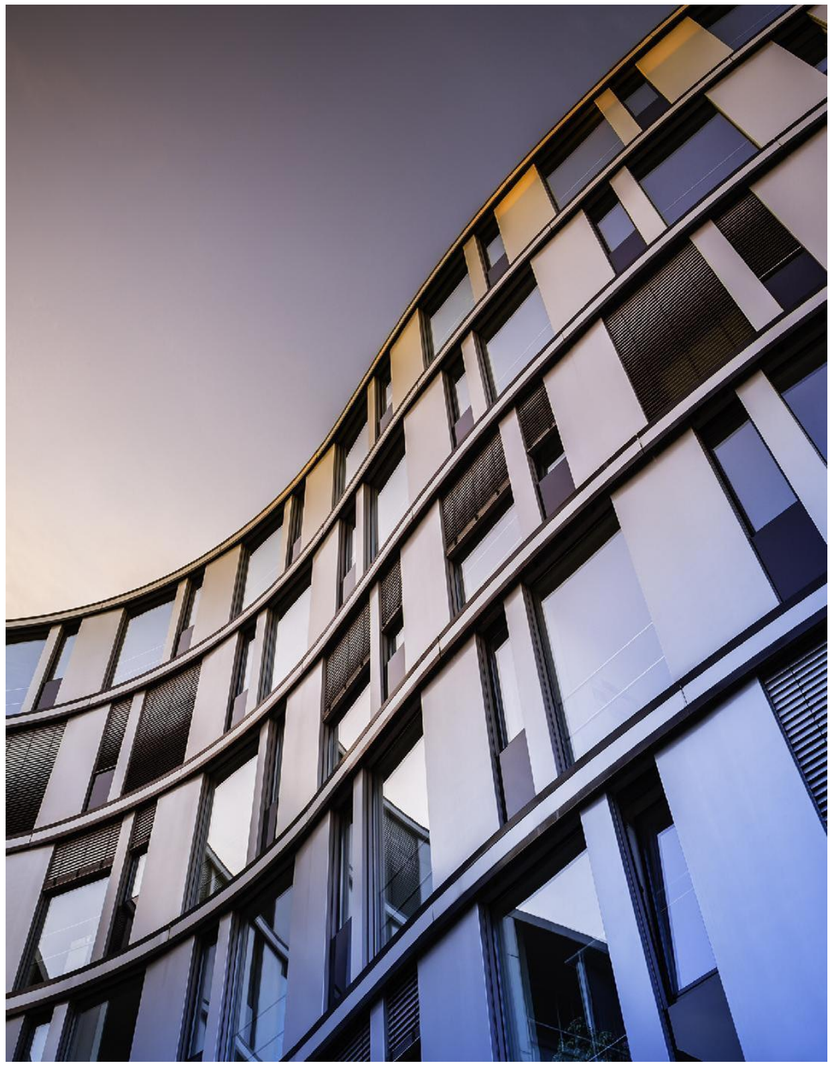
TUTELA DELLA PRIVACY

In linea con il **Regolamento UE 2016/679 (GDPR)** e gli standard della norma **ISO/IEC 27001**, Qintesi adotta presidi operativi e deleghe funzionali specificamente orientati a prevenire gli illeciti informatici e a proteggere i dati personali.
La governance dei dati si articola su principi rigorosi di liceità, proporzionalità e minimizzazione, supportati da un sistema di *accountability* completo che definisce ruoli e responsabilità per ogni singolo processo aziendale.
La conformità è garantita dall'integrazione nativa dei criteri di *Privacy by design* e *Privacy by default* nei modelli contrattuali, unitamente a una registrazione chiara e sistematica delle attività che ne traccia finalità e tempi di conservazione.
A tutela della sicurezza delle informazioni, la Società implementa misure adeguate contro i rischi di violazione dei dati (*data breach*), assicurando al contempo un'informazione tempestiva agli interessati e un costante programma di **formazione e sensibilizzazione del personale**.

4.3 – LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

VSME B11 - Condanne e multe per corruzione e concussione

VSME C8 - Ricavi da settori sensibili / esclusive per benchmark UE



Qintesi contrasta fermamente ogni forma di illegalità attraverso presidi dedicati alla **prevenzione e gestione del rischio di corruzione**, sia in forma attiva sia passiva, integrati all'interno del proprio Modello 231 e del Codice Etico.
Tutti gli esponenti aziendali — indipendentemente dal grado gerarchico, ruolo o funzione rivestita — sono tenuti a conformarsi a regole di condotta tassative, volte a scongiurare comportamenti contrari ai principi di trasparenza e legalità.

In virtù di tale impianto deontologico, la Società impone i seguenti divieti imperativi ed inderogabili:

- il divieto assoluto di porre in essere condotte o comportamenti che possano integrare, anche solo in via astratta, le fattispecie di reato presupposto previste dal D.Lgs. 231/2001;
- il divieto di porre in essere qualsiasi comportamento idoneo a generare una situazione, anche potenziale, di conflitto di interesse nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- il divieto di promettere o concedere elargizioni in denaro o altre utilità, in modo diretto o indiretto, a pubblici funzionari;
- il divieto inderogabile di porre in essere comportamenti volti a integrare gli elementi del delitto di corruzione tra privati.

A conferma dell'efficacia preventiva delle misure adottate, si segnala che durante il periodo oggetto di rendicontazione non sono stati rilevati né accertati episodi di corruzione di alcun tipo che abbiano coinvolto amministratori o dipendenti di Qintesi.
Questo orientamento etico trova un solido riconoscimento esterno nel Rating di Legalità (livello doppia stella "++") assegnato alla Società dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, strumento che premia e attesta l'operato aziendale secondo i più alti standard di conformità legale, trasparenza e responsabilità sociale.
In conformità al requisito VSME C8, Qintesi S.p.A. dichiara che il 100% del proprio fatturato deriva da servizi di consulenza direzionale e System Integration (NACE 70.20).
La Società non ricava alcuna quota di fatturato (0%) da settori controversi o ad alto impatto (carbone, petrolio, gas fossile, armi o pesticidi), risultando pienamente conforme e non soggetta ad alcuna clausola di esclusione dai Benchmark UE allineati con l'Accordo di Parigi (Reg. UE 2020/1818).

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

VSME INDEX

VSME

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

VSME INDEX

VSME Voluntary Sustainability Reporting Standard Basic Module	Riferimenti Capitolo / Paragrafo	Pagina
MODULO BASE (BASIC MODULE)		
B1 – Criteri di redazione	Criteri di redazione / Quadro normativo e moduli di rendicontazione	4
	Criteri di redazione / Principi di redazione e perimetro	5
	Criteri di redazione / Profilo societario di Qintesi S.p.A.	6
B2 – Politiche e iniziative	1.1. – Strategia, modello di business e catena del valore / La nostra identità	8
	1.2 – La sostenibilità in Qintesi / Etica, inclusione e sistemi di gestione certificati	18
	1.3 – Innovazione e responsabilità digitale / L'adozione dell'IA	20
	3.1 – Le persone al centro	46
	3.2 – Valore per la comunità e stakeholder	60
	3.3 – Centralità del cliente e sviluppo del mercato	62
	4.1 – Governance e sostenibilità / L'evoluzione del percorso di sostenibilità e la funzione ESG	68
	4.2 – Le politiche di Qintesi	69
B3 – Energia ed Emissioni GHG	2.1 – Energia ed emissioni / Consumo di energia e mix energetico	37
	2.1 – Energia ed emissioni / Emissioni di Gas Effetto Serra	39
B4 – Inquinamento dell'aria, dell'acqua e del suolo	2.2 – Inquinamento, risorse idriche e biodiversità (*Esclusione per immaterialità*)	43
B5 – Biodiversità ed ecosistemi	2.2 – Inquinamento, risorse idriche e biodiversità (*Esclusione per immaterialità*)	43

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

VSME INDEX

VSME Voluntary Sustainability Reporting Standard Basic Module	Riferimenti Capitolo / Paragrafo	Pagina
B6 – Risorse idriche e marine	2.2 – Inquinamento, risorse idriche e biodiversità (*Esclusione per immaterialità*)	43
B7 – Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti	2.3 – Economia circolare e gestione dei rifiuti	44
B8 – Forza Lavoro: caratteristiche generali	3.1 – Le persone al centro / Caratteristiche generali	47
	3.1 – Le persone al centro / Diversità e inclusione	49
	3.1 – Le persone al centro / Assenze e turnover	50
B9 – Forza lavoro: Salute e sicurezza	3.1 – Le persone al centro / Salute e sicurezza del lavoro	59
B10 – Forza Lavoro: retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	1.3 – Innovazione e responsabilità digitale / L'adozione dell'IA	21
	3.1 – Le persone al centro / Remunerazione e welfare aziendale	52
	3.1 – Le persone al centro / Formazione	56
B11 – Condanne e multe per corruzione e concussione	4.3 – La prevenzione della corruzione	70
MODULO INTEGRATIVO (COMPREHENSIVE MODULE)		
C1 – Strategia: modello di Business e Sostenibilità	1.1 – Strategia, modello di business e catena del valore / La nostra identità	8
	4.1 – Governance e sostenibilità / L'evoluzione del percorso di sostenibilità e la funzione ESG	68
	4.2 – Le politiche di Qintesi	69

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata

VSME INDEX

VSME Voluntary Sustainability Reporting Standard Comprehensive Module	Riferimenti Capitolo / Paragrafo	Pagina
C2 – Transizione a economia sostenibile	1.1 – Strategia, modello di business e catena del valore / La nostra identità	8
	3.1 – Le persone al centro	46
	3.2 – Valore per la comunità e stakeholder	60
	3.3 – Centralità del cliente e sviluppo del mercato	62
	4.1 – Governance e sostenibilità / Organi societari e modello di governance	64
	4.1 – Governance e sostenibilità / L'evoluzione del percorso di sostenibilità e la funzione ESG	68
	4.2 – Le politiche di Qintesi	69
C3 – GHG Obiettivi di riduzione emissioni e transizione climatica	2.1 – Energia ed emissioni di gas effetto serra / Emissioni di Gas Effetto Serra	39
C4 – Rischi climatici	2.1 – Energia ed emissioni di gas effetto serra / Emissioni di Gas Effetto Serra	39
C5 – Forza lavoro: altre informazioni generali	3.1 – Le persone al centro / Caratteristiche generali	47
	3.1 – Le persone al centro / Diversità e inclusione	49
	3.1 – Le persone al centro / Assenze e turnover	50
C6 – Politiche e processi in materia di diritti umani	3.1 – Le persone al centro / Politiche riguardanti i diritti umani	58
C7 – Gravi incidenti negativi in materia di diritti umani	3.1 – Le persone al centro / Politiche riguardanti i diritti umani	58
C8 – Ricavi da settori sensibili / esclusive per benchmark UE	4.3 – La prevenzione della corruzione	70
C9 – Rapporto di diversità di genere nell'organo di governance	4.1 – Governance e sostenibilità / Organi societari e modello di governance	64

© Qintesi | Documento pubblico| Riproduzione vietata