

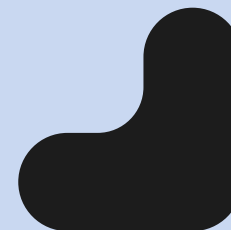


Adiacent S.p.A. Società Benefit Relazione di Impatto

Esercizio chiuso al 30.04.2026

adacent

Digital comes true



Indice

Lettera agli Stakeholder	03
Digital comes true	04
Chi siamo	05
I nostri valori	06
Cosa facciamo	07
Essere una società Benefit	08
Il contributo agli SDGs secondo i nostri obiettivi per il futuro ..	09
Il nostro impatto positivo al 30 Aprile 2026	14
La nostra attenzione verso l'ambiente	15
La nostra attenzione verso le persone	19
Dipendenti	23

Welfare aziendale	25
Fornitori	29
Il nostro impegno verso la comunità	30
La nostra Governance	33
Il Consiglio di Amministrazione	35
Elenco progetti 2025-2026	39
Metodologia	40
Dati, conformità e presidio della qualità	41
Misure tecniche e organizzative di sicurezza delle informazioni	44
Conclusioni e Indice dei contenuti GRI.....	46

Lettera agli Stakeholder

Cari Stakeholder,

un anno fa abbiamo pubblicato la nostra prima Relazione di Impatto. È stata un'occasione preziosa per fermarci, misurare il valore generato dalle nostre attività e riflettere sul ruolo che vogliamo avere come Società Benefit. Questa seconda Relazione rappresenta un passo ulteriore. Se la prima ci ha aiutato a fare il punto sul percorso compiuto, oggi possiamo guardare con maggiore chiarezza agli obiettivi che vogliamo raggiungere e all'impatto che intendiamo generare nel tempo.

In Adiacent crediamo che l'innovazione abbia valore solo quando crea opportunità per le persone. È il significato più autentico del nostro claim, **Digital Comes True**: trasformare il potenziale del digitale in risultati concreti per imprese, comunità e territori.

Per questo continueremo a investire nella formazione e nello sviluppo delle competenze, con attenzione ai giovani e in particolare alle ragazze che scelgono percorsi STEM, contribuendo a rendere il mondo del digitale sempre più inclusivo e accessibile. Allo stesso tempo, proseguiremo il percorso verso la certificazione per la parità di genere, rafforzando il nostro impegno per un ambiente di lavoro equo, aperto e capace di valorizzare ogni talento.

Questa Relazione racconta ciò che abbiamo realizzato, ma soprattutto la direzione che abbiamo scelto di seguire, fatta di responsabilità, trasparenza e miglioramento continuo. Grazie ai collaboratori, ai clienti, ai partner e a tutti gli Stakeholder che condividono con noi questo percorso. Continuiamo a costruire valore, insieme.

La Presidente

Paola Castellacci



Il Responsabile di Impatto

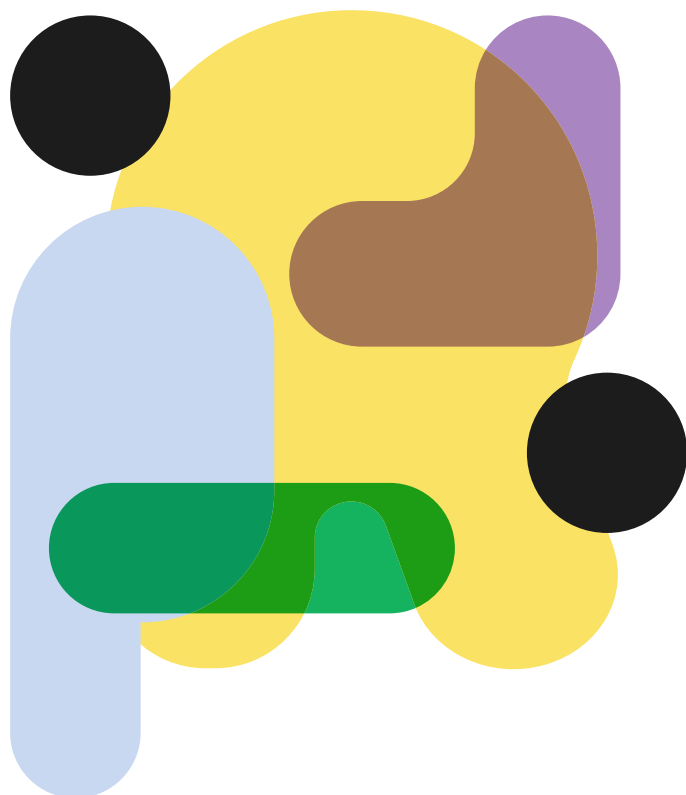
Jacopo Laschetti



Digital comes true

- Chi siamo
- I nostri valori
- Cosa facciamo
- Essere una Società Benefit
- Il contributo agli SDGs secondo i nostri obiettivi per il futuro

Chi siamo



Facciamo parte del gruppo SeSa presente sul Mercato Telematico Azionario di Borsa Italiana e leader in Italia nel settore ICT con fatturato consolidato di Eu 3.621 milioni (al 30 aprile 2026).

Adiacent è il global digital business partner di riferimento per la Total Experience.

Sviluppiamo strategie e soluzioni digitali che mettono al centro il valore, trasformando ogni sfida in un'opportunità di crescita per le aziende con cui collaboriamo. Più di 250 persone, 9 sedi in Italia e 3 sedi all'estero (Hong Kong, Madrid e Shanghai). Competenze umanistiche e tecnologiche, complementari, in continua evoluzione.

250^{*} Persone

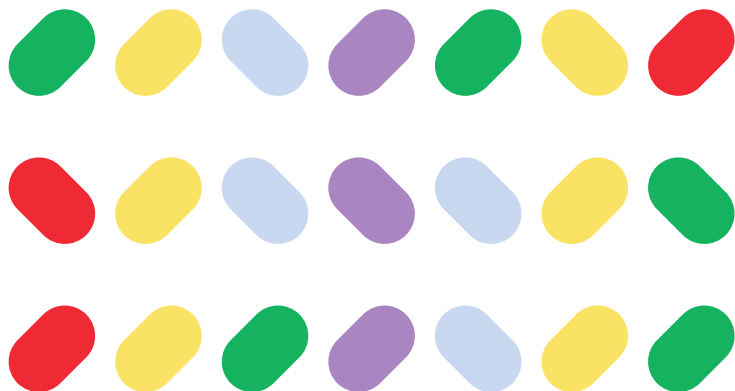
9^{*} Sedi in Italia

3^{*} Sedi all'estero:
Hong Kong, Madrid,
Shanghai

22^{*} MLN Fatturato al 30 Aprile
2026

* Dati aggregati di Adiacent Spa e delle aziende controllate.

I nostri valori



Share Talent Ahead Respect

Questa **stella** orienta il nostro viaggio:
i suoi valori ispirano la nostra vision e danno la giusta
profondità alle scelte e alle decisioni quotidiane,
all'interno di ogni progetto o collaborazione.



La condivisione è il motore della crescita.

Crediamo che le idee migliori nascano dal confronto e dalla collaborazione, dentro e fuori l'azienda.



Valorizziamo il talento in ogni sua forma.

Incentiviamo creatività, curiosità e spirito innovativo, perché solo attraverso lo sviluppo del talento possiamo garantire soluzioni sempre più efficaci e all'avanguardia.



Guardiamo sempre avanti.

L'innovazione è nel nostro DNA e ci spinge a esplorare nuove tecnologie e proporre soluzioni che facciamo davvero la differenza per i nostri clienti e la società.



Il rispetto è alla base di ciò che facciamo.

Rispettiamo le persone, l'ambiente, il tempo e il valore di ogni progetto, promuovendo un modello di business sostenibile che tenga conto dell'impatto delle nostre azioni su tutti gli stakeholder.

Cosa facciamo

Nel ruolo di Digital Playmaker, grazie a un'ampia capacità di visione strategica, conduciamo i clienti attraverso la complessità del digitale, creando strategie e soluzioni innovative.

Con una visione a 360° che parte dall'analisi dei dati e del mercato per definire strategie su misura, implementiamo il "Value Generation Loop": un ciclo dinamico per la creazione di esperienze uniche, supportate da soluzioni tecnologiche avanzate, con il monitoraggio costante dei risultati che alimenta un ciclo continuo di apprendimento e crescita del business.

L isten

Market Understanding / AI, Machine & Deep Learning / Social & Web Listening and Integrated Analytics / Budget, Predictive, Forecasting & Datawarehouse

Ma ke

Omnichannel Development & Integration / E-commerce & Global Marketplace / PIM & DAM / Mobile & DXP

Des ign

Business Strategy & Brand Positioning / Employee & Customer Experience / Content & Creativity / Virtual, Augmented and Mixed Reality

Run

CRO, Traffic, Performance, Engagement & Advertising / Servicedesk & Customer Care / Maintenance & Continuous Improvements / Supply Chain, Operations, Store & Content Management



Essere una società Benefit

Il 30 aprile 2024 Adiacent ha scelto di diventare Società Benefit, trasformando un impegno che ci appartiene da sempre in un tratto distintivo della nostra identità giuridica. Questa evoluzione non è solo un cambiamento formale, ma il naturale consolidamento di un percorso che da anni ci vede protagonisti di un modello di impresa responsabile e sostenibile.

Essere Società Benefit significa integrare nel nostro business obiettivi che vanno oltre il profitto: vogliamo generare un impatto positivo per le persone, le comunità e l'ambiente, coniugando innovazione e responsabilità. Per noi, il successo si misura nella capacità di creare valore condiviso, valorizzare le competenze, adottare pratiche sostenibili e contribuire alla crescita del tessuto economico e sociale in cui operiamo.

Questa scelta si riflette nel nostro modello organizzativo, nella relazione con gli stakeholder e nell'impegno quotidiano che mettiamo nel rendere il digitale uno strumento di crescita inclusiva e duratura. La Relazione di Impatto che presentiamo ogni anno è il nostro modo di rendicontare con trasparenza il percorso intrapreso e di tracciare la rotta per il futuro.

Perché “Digital Comes True” significa anche questo: realizzare la visione digitale dei nostri clienti in un contesto etico, sostenibile e attento al benessere di tutti.

Il contributo agli SDGs secondo i nostri obiettivi per il futuro

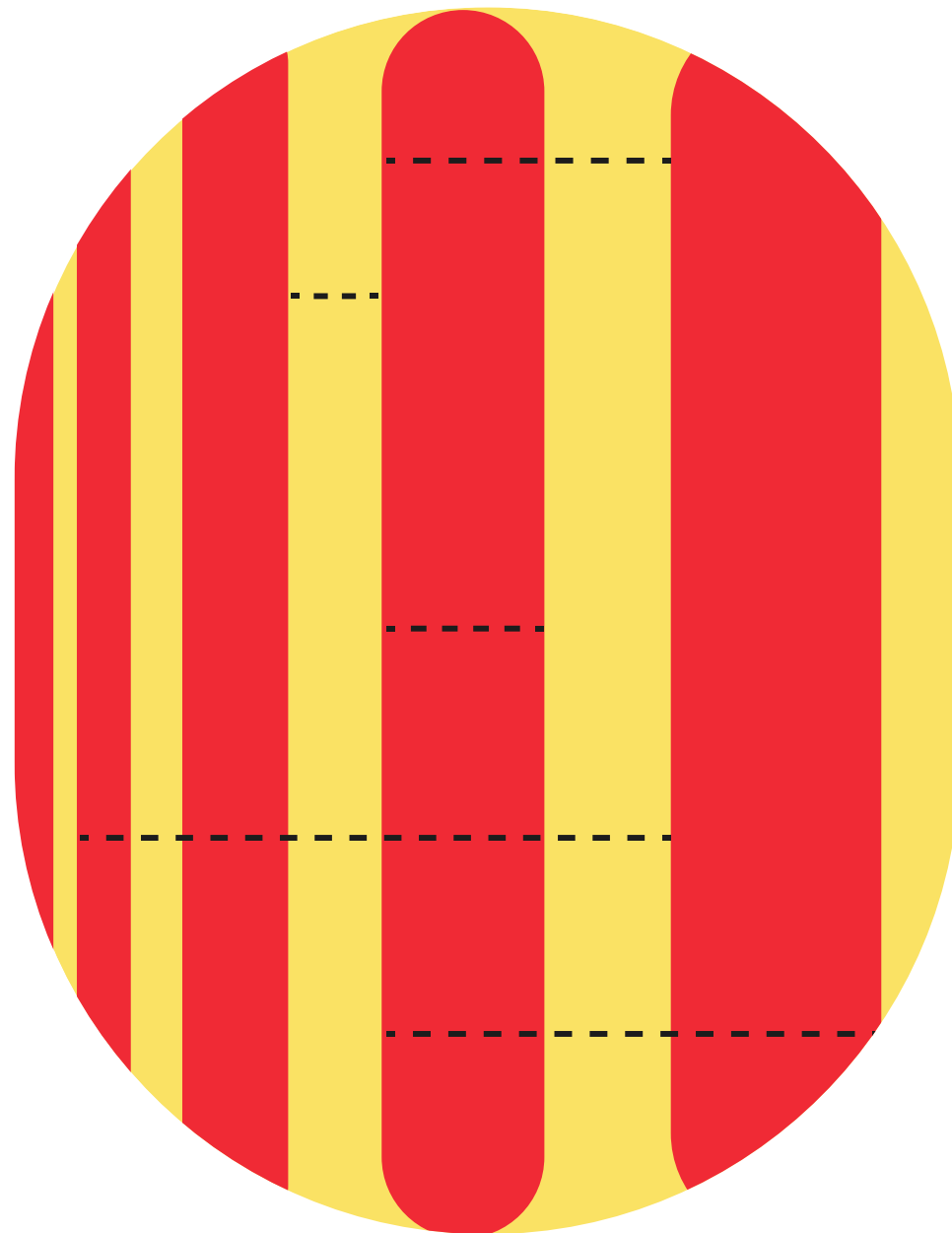
Misurare l'impatto: obblighi di reportistica e metodologia

Come Società Benefit, ci impegniamo a operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente, e a rendicontare annualmente i nostri progressi attraverso la Relazione di Impatto, in conformità con la Legge 208/2015. Questo documento, allegato al bilancio d'esercizio, garantisce la massima trasparenza sulle nostre attività e sui benefici generati.

Per assicurare un'analisi oggettiva e conforme alle normative, la valutazione dell'impatto deve seguire standard riconosciuti, basati su principi di esaustività, indipendenza, credibilità e trasparenza. L'adozione di questi criteri ci permette di monitorare i nostri risultati in modo scientifico e multidisciplinare, assicurando che il nostro operato sia sempre in linea con la nostra missione di creare valore per tutti gli stakeholder.

Per noi **"Digital Comes True"** significa anche questo: realizzare la visione digitale dei nostri clienti in un contesto etico, sostenibile e attento al benessere collettivo.

Abbiamo coniugato le nostre finalità di beneficio comune con i 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 (SDG's), composti a loro volta di 169 sotto-obiettivi che mirano a porre fine alla povertà, all'ineguaglianza e a sviluppare il contesto sociale ed economico mitigando i cambiamenti climatici e costruendo società pacifiche entro l'anno 2030.



Gli obiettivi di beneficio comune previsti dallo statuto di Adiacent si allineano a diversi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite:

a. Innovazione per la sostenibilità e riduzione dell'impatto ambientale



Promuoviamo l'innovazione sostenibile nei processi aziendali.



Ci impegniamo a ridurre l'impatto ambientale attraverso pratiche aziendali sostenibili.



Implementiamo azioni per mitigare l'impatto ambientale delle attività aziendali.

b. Formazione, inclusione e valorizzazione delle competenze



Collaboriamo con scuole e università per PCTO, tirocini e tesi, favorendo un apprendimento pratico.



Creiamo le migliori condizioni possibili per attrarre, motivare e fidelizzare persone di talento.



Siamo promotori di pratiche volte alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo che valorizzi le competenze di tutti.

c. Benessere delle persone e welfare aziendale



Promuoviamo un ambiente di lavoro sano e sicuro, stimolando uno stile di vita sano anche con iniziative di welfare dedicate.



Tuteliamo i diritti e le opportunità dei collaboratori in modo equo, promuovendo sia internamente che esternamente iniziative per la valorizzazione delle risorse umane in termini di pari opportunità.



Contribuiamo al benessere delle comunità locali attraverso iniziative sociali e culturali.

Sintesi KPI

baseline FY26

Set essenziale di indicatori con dato consolidato. La direzione FY27 esprime l’andamento atteso; non costituisce target numerico vincolante, con un’unica eccezione segnalata (progetto flagship).

Indicatore	FY26 (baseline)	Direzione FY27
<i>Persone e competenze</i>		
Donne in organico	33,5% (53/158)	Monitorare
Ore medie di formazione per dipendente	186,4	Mantenere
Tirocinanti accolti (di cui donne)	3 (0 donne)	Avvio programma Flagship

Indicatore	FY26 (baseline)	Direzione FY27
<i>Benessere e welfare</i>		
Tasso di infortuni	0,59% vs settore 1,3%	Mantenere sotto media
Tasso di turnover	6,3% vs settore 16,2%	Mantenere sotto media
Welfare (smart working, sportelli, Cod. Maternità)	Misure Attive	Consolidare

Indicatore	FY26 (baseline)	Direzione FY27
<i>Ambiente</i>		
Sedi a energia 100% rinnovabile certificata	1 (Empoli)	Estendere
Dematerializzazione badge di accesso	100% (158/158)	Mantenere

Indicatore	FY26 (baseline)	Direzione FY27
<i>Governance</i>		
Donne nel Consiglio di Amministrazione	25% (1/4)	Monitorare
Relazione di Impatto	2ª edizione	Cadenza annuale

Indicatori in sviluppo (roadmap FY27)

Indicatori che avvieremo a rilevare nei prossimi esercizi, per ampliare progressivamente la base di misurazione:

- Consumi energetici ed emissioni dirette (GRI 302-1 / 305-1).
- Studenti coinvolti in percorsi PCTO e di orientamento.
- Dettaglio quantitativo delle misure di welfare (in coordinamento con i dati di Gruppo SeSa).

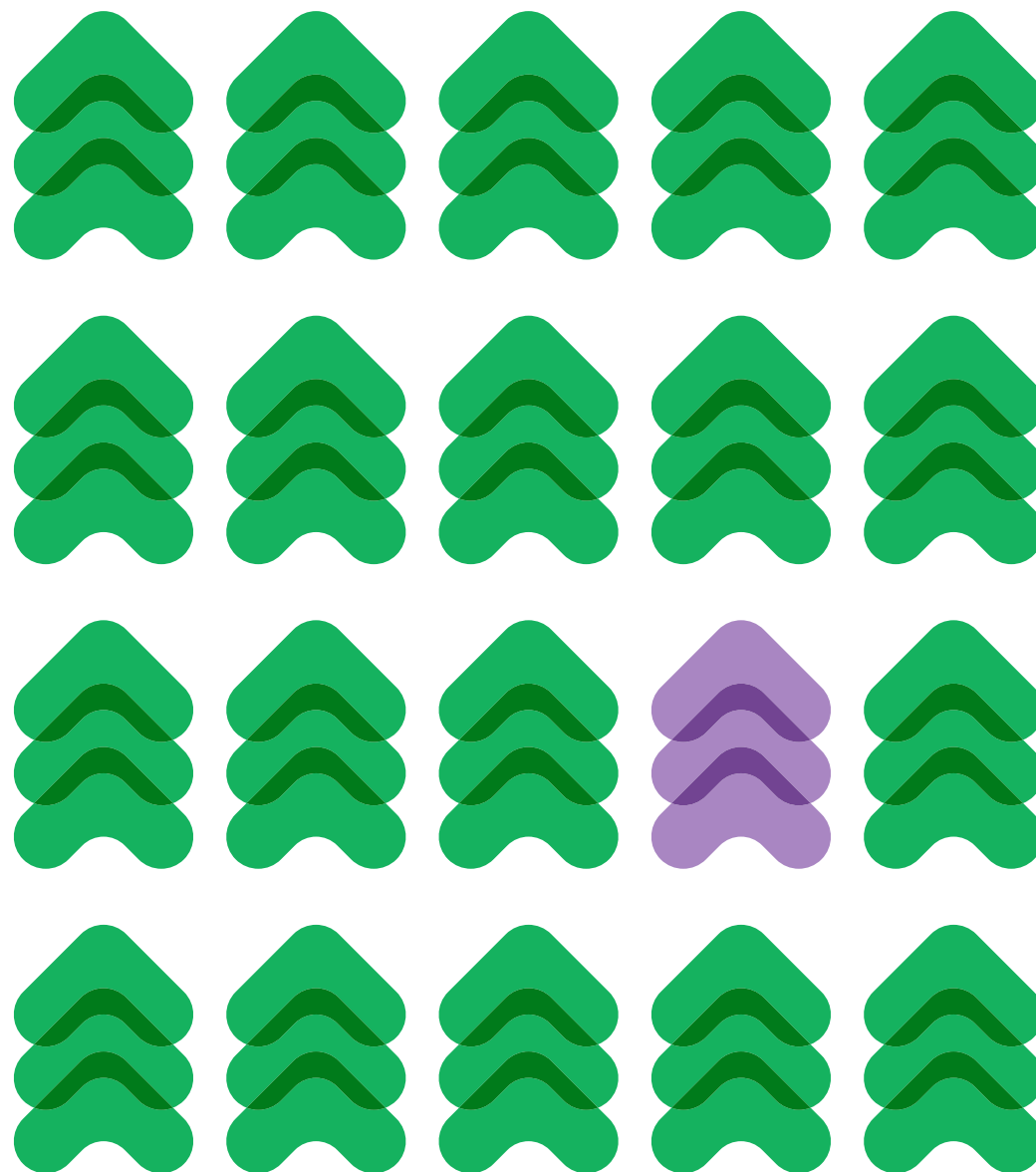
Il nostro impatto positivo al 30 Aprile 2026

- La nostra attenzione verso l'ambiente
- La nostra attenzione verso le persone
 - Dipendenti
 - Welfare aziendale
 - Fornitori
- Il nostro impegno verso la comunità



La nostra attenzione verso l'ambiente

Siamo consapevoli che ogni attività, anche in un settore come il nostro, genera impatti ambientali. Per questo, pur operando nell'ambito dei servizi digitali – un settore con una relativa impronta ecologica contenuta – ci impegniamo a **ridurre l'impatto ambientale delle nostre pratiche** e a promuovere una cultura della sostenibilità all'interno e all'esterno dell'organizzazione.





Una visione circolare e responsabile

La nostra strategia ambientale si ispira ai principi dell'**economia circolare**, con l'obiettivo di limitare l'uso di risorse vergini, ridurre gli sprechi, migliorare l'efficienza energetica e promuovere comportamenti virtuosi tra dipendenti, clienti e fornitori.

Questi impegni si traducono in scelte quotidiane e in iniziative concrete, sviluppate in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) e con gli obblighi normativi di riferimento.

Le azioni intraprese nel 2025-2026

Durante l'anno, abbiamo implementato una serie di azioni ambientali mirate, tra cui:

Una cultura aziendale sostenibile

Oltre alle azioni concrete, riteniamo fondamentale **coinvolgere le persone** e favorire una cultura della sostenibilità diffusa. Per questo collaboriamo con fornitori attenti all'impatto ambientale e selezionati anche in base a criteri ESG.

Il nostro obiettivo è continuare su questa strada, integrando la sostenibilità ambientale sempre più a fondo nei processi decisionali e nei modelli organizzativi, in coerenza con i nostri valori e con gli impegni statuari di beneficio comune.



Digitalizzazione dei badge di accesso

Eliminazione dei badge fisici plastificati per tutti i collaboratori, a favore di soluzioni digitali, riducendo l'uso di materiali non riciclabili: il 100% dei dipendenti Adiacent (su un totale di 158 dipendenti) ha scaricato il badge digitale.



Riduzione della plastica monouso

Promozione dell'uso di borracce riutilizzabili e introduzione di tazze da caffè in alluminio e materiali sostenibili in tutte le sedi.



Mobilità sostenibile

Incentivazione all'uso del treno per le trasferte di lavoro e attivazione di benefit aziendali legati alla mobilità green.



Raccolta differenziata centralizzata

Attiva in tutte le nostre sedi, con materiali informativi dedicati per migliorare la consapevolezza e l'efficacia della separazione dei rifiuti.

Nuovi uffici sostenibili

Progettazione e allestimento degli spazi di Bologna, Cagliari e Jesi secondo criteri di efficienza energetica e sostenibilità ambientale. L'utilizzo di materiali certificati (come arredi in pannelli FSC 100% riciclato), l'illuminazione LED e l'ottimizzazione della luce naturale si affiancano all'introduzione di sistemi a tecnologia inverter per riscaldamento e raffreddamento, capaci di modulare il consumo energetico in base alle reali esigenze. La nuova sede di Empoli è inoltre alimentata al 100% da fonti rinnovabili certificate, grazie alla partnership con Hera Comm, confermando il nostro impegno per una transizione ecologica concreta.

La nostra attenzione verso le persone

Le persone sono il cuore della nostra impresa. Per questo, ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro inclusivo e stimolante, in cui ognuno possa crescere, valorizzare i propri talenti e contribuire al raggiungimento delle nostre finalità di beneficio comune.

Mettiamo al primo posto il benessere dei nostri collaboratori, garantendo diritti, opportunità di sviluppo e un ambiente sempre più sicuro e collaborativo. Offriamo da contratto **due giorni di smart working** a settimana e supportiamo i **neo-genitori con un rientro graduale**, consentendo loro di richiedere orari flessibili e ridotti nei primi anni di vita del bambino.

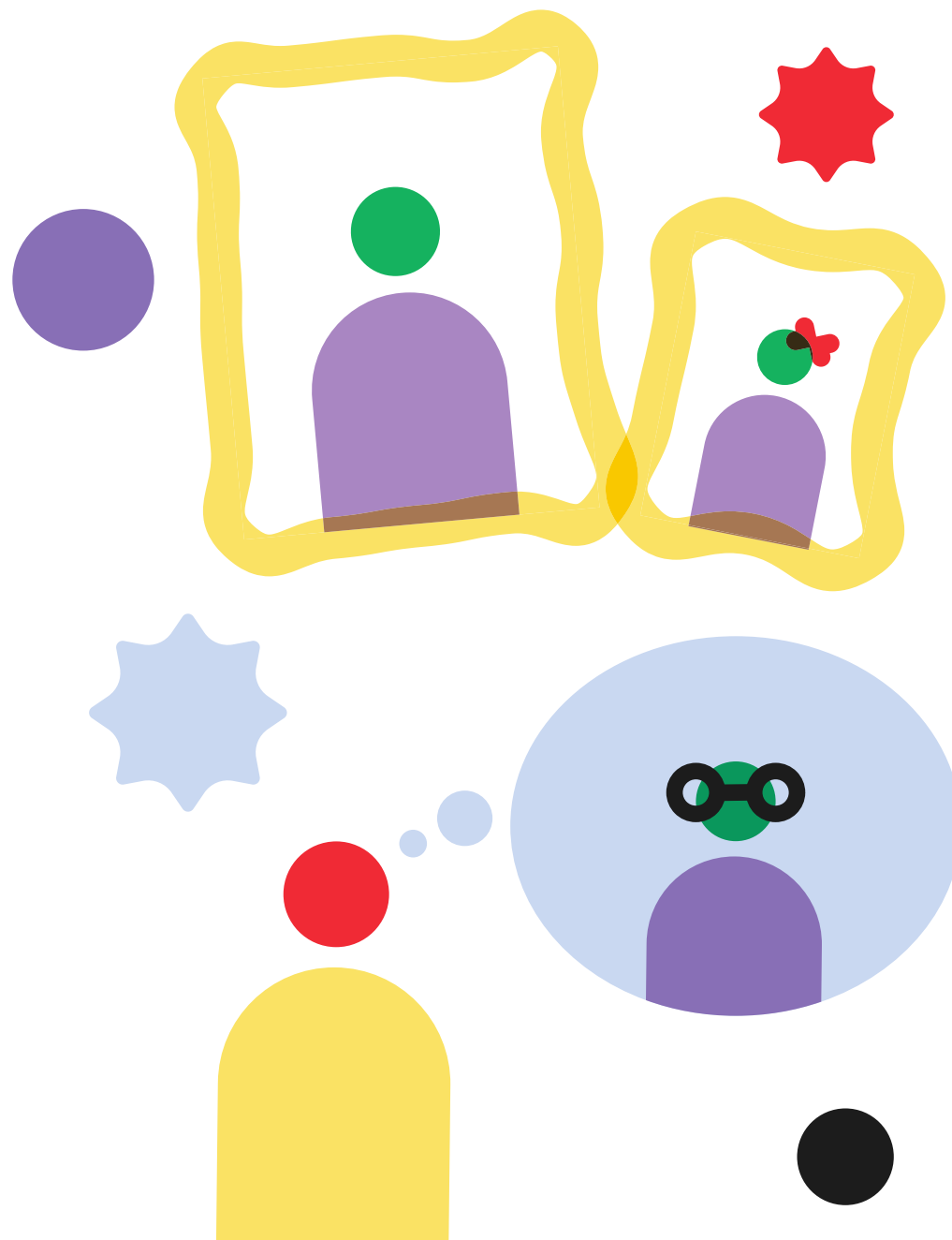


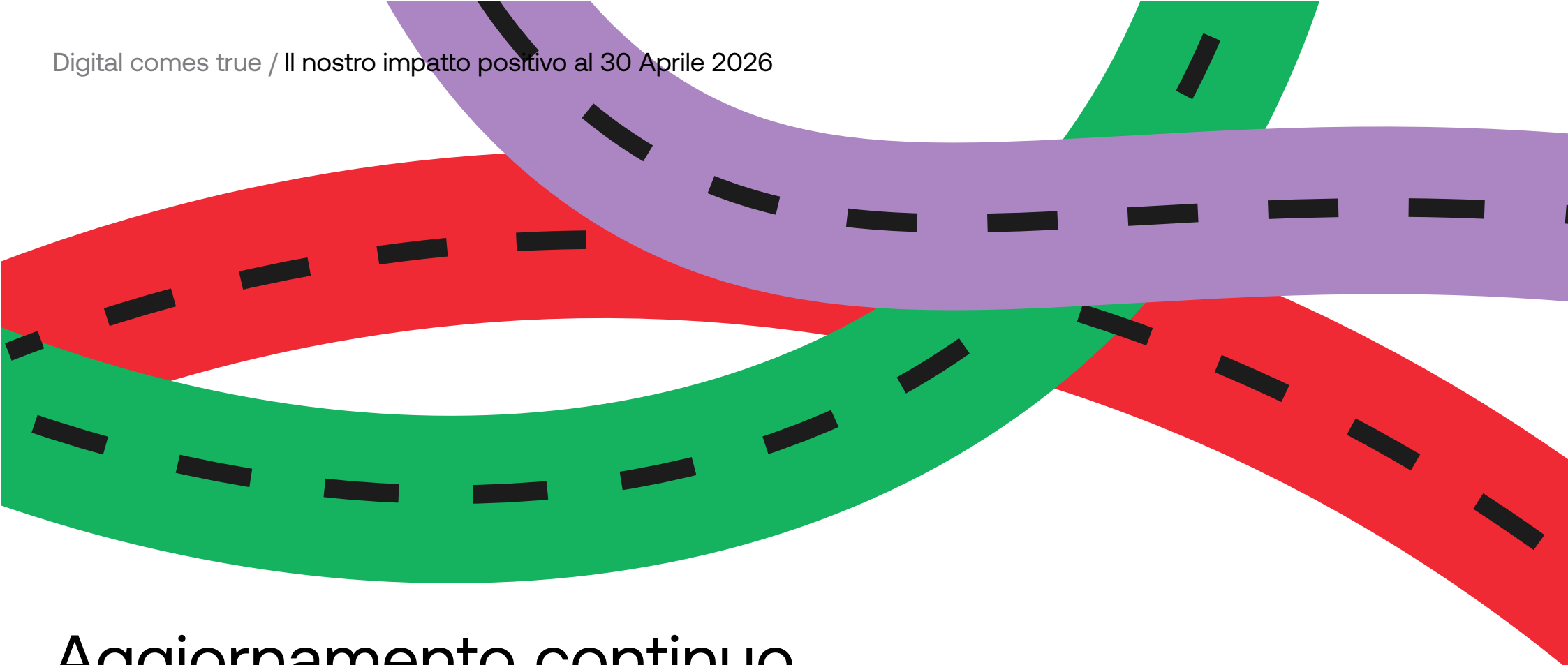


IMPRESSE **RESPONSABILI**

Nel 2025 abbiamo inoltre aderito al Codice delle Imprese Responsabili a favore della Maternità, promosso dal Ministero per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità, un'iniziativa che riconosce e valorizza le aziende impegnate nell'adozione di politiche concrete a sostegno della genitorialità, della conciliazione vita-lavoro e delle pari opportunità.

L'adesione al Codice prevede l'impegno a promuovere misure di welfare e modelli organizzativi capaci di accompagnare le persone nei percorsi di maternità e paternità, favorendo inclusione, flessibilità e continuità professionale.





Aggiornamento continuo

Crediamo nella formazione come leva di crescita e sviluppo. Collaboriamo con le università per offrire **tirocini curriculari e opportunità di tesi in azienda**, e con le scuole del territorio attraverso i percorsi PCTO (Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento), per avvicinare gli studenti al mondo del lavoro.

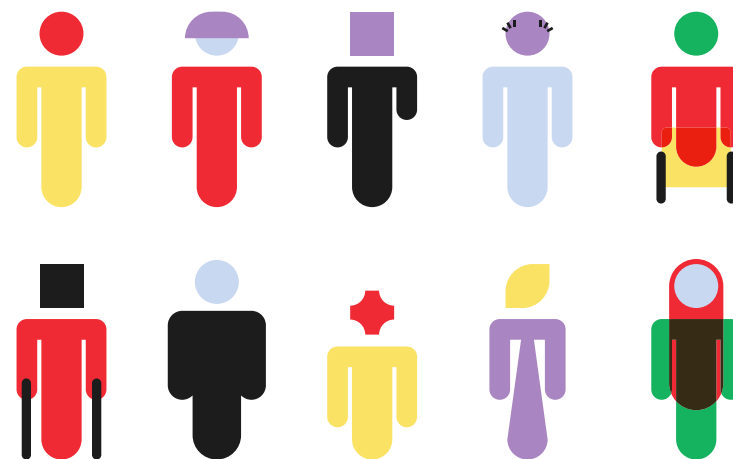
Crediamo che la crescita professionale dei nostri collaboratori sia la chiave per innovare con consapevolezza, affrontare nuove sfide e offrire valore duraturo ai clienti e al territorio. Per questo promuoviamo **percorsi di aggiornamento continui**, che integrano competenze tecniche e trasversali, con l'obiettivo di potenziare la qualità del lavoro e il benessere organizzativo.

Adiacent ha avviato una collaborazione con l'Associazione Rondine Cittadella della Pace, aderendo al network "Imprese di Pace", un'iniziativa che promuove l'integrazione dei principi della pace e della responsabilità sociale nei contesti aziendali.

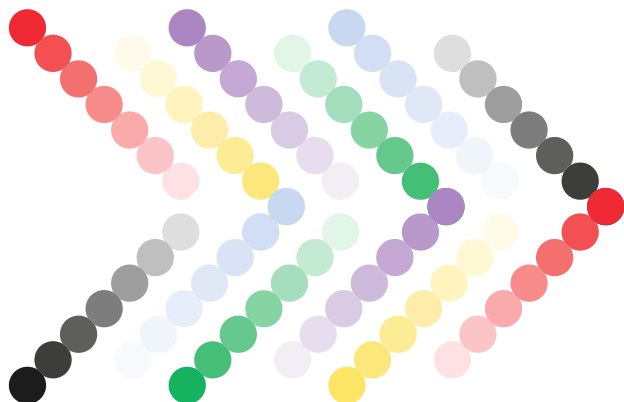
Nel giugno 2025, Paola Castellacci, CEO di Adiacent, ha partecipato allo Youtopic Fest, il festival internazionale promosso da Rondine dedicato alla cultura del dialogo e della pace, prendendo parte a momenti di confronto tra imprese aderenti al network e istituzioni. In tale occasione si è svolto anche un incontro con il Presidente della Repubblica Sergio Mattarella, durante il quale sono stati approfonditi i temi legati al ruolo delle imprese nella costruzione di una società più coesa.

A seguito dell'esperienza, Paola Castellacci ha intrapreso un percorso formativo presso Rondine Academy, partecipando al corso "Disarmarsi nelle relazioni: il primo passo per trasformare il conflitto in opportunità", finalizzato all'apprendimento del Metodo Rondine e delle sue applicazioni nei contesti organizzativi e relazionali.

Maria Amelia Odetti, Head of Strategic Marketing di Adiacent, ha partecipato all'incontro promosso da ICCF (Italy China Council Foundation) "Sport, Cultura e Leadership: un confronto tra Italia e Cina sulla rappresentazione e il ruolo delle atlete nella società contemporanea", un momento di approfondimento sul ruolo dello sport come spazio di costruzione della leadership femminile e sulla capacità delle atlete di diventare modelli di riferimento oltre la dimensione agonistica, contribuendo a ridefinire immaginari e narrazioni legate al talento e alla parità di genere.



Dipendenti



Nel periodo analizzato il nostro tasso di turnover è stato del **6,3%** (2 donne e 8 uomini), con un aumento di un punto percentuale rispetto al periodo precedente: un valore significativamente **più basso rispetto alla media del settore** (16,2%, fonte Confindustria, 2024). Un segnale che ci conferma quanto il clima interno, le opportunità di sviluppo e il modo in cui viviamo ogni giorno il lavoro siano leve concrete di coinvolgimento e fidelizzazione.

Tirocini

Nel periodo maggio 2025 - aprile 2026 abbiamo accolto **3 tirocinanti** nei nostri team, di cui **0 donne e 3 uomini**. Un dato che racconta il nostro impegno nel coltivare talenti, offrendo opportunità concrete di formazione e inserimento nel mondo del lavoro.

Dato di infortuni sul lavoro e di turnover dei lavoratori.

0,59%

Infortuni

(1, in itinere, nel periodo maggio 2025 – aprile 2026)

6,3%

Turnover dei lavoratori

(2 donne, 8 uomini)

Classe di età	Genere		Totale complessivo
	F	M	
Risorse con età <=30	7	15	22
Risorse con età compresa in 31-50	31	63	94
Risorse con età > 50	14	32	46
Totale complessivo	52	110	162

Formazione interna

133

Dipendenti coinvolti

186,4

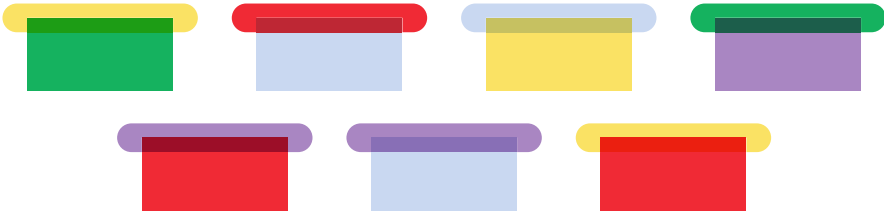
Ore medie per dipendente

24.793

Tot. ore di formazione

Tematiche principali

Formazione tecnica su soluzioni digitali, AI, cybersecurity, linguaggi di programmazione, soft skills, gestione progetti, tool collaborativi



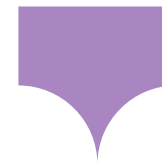
Welfare aziendale

Da sempre dedichiamo grande attenzione alle persone e ci impegniamo a mantenere elevato il livello di soddisfazione dei dipendenti. Attraverso politiche di welfare e iniziative di coinvolgimento, lavoriamo per creare un ambiente che favorisca l'equilibrio tra vita privata e professionale.

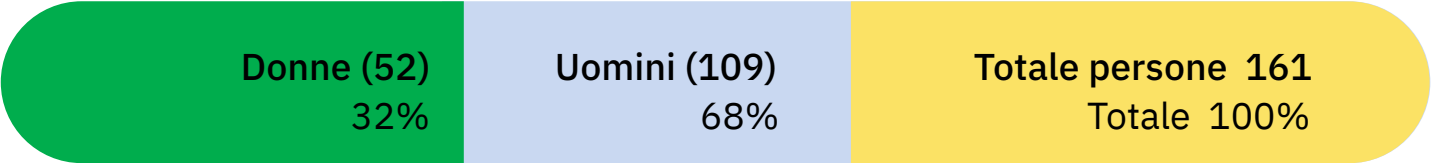
Oltre al welfare previsto dal CCNL, abbiamo introdotto i seguenti benefit aziendali:

- Orario flessibile
- Lavoro agile
- Formazione permanente
- Assicurazione sanitaria
- Rimborso spese per l'infanzia (nidi, baby-sitting, centri estivi)
- Assistenza sanitaria integrativa e cure mediche
- Spese per l'assistenza a familiari non autosufficienti
- Buoni spesa e shopping card (inclusi carburante e supermercati)
- Abbonamenti ai trasporti pubblici
- Contributo autonomia abitativa
- Attività culturali, ricreative e sportive
- Convenzioni con strutture sanitarie e ricreative
- Sostegno alla mobilità sostenibile
- Voucher per viaggi, vacanze e benessere
- Erasmus aziendale

Tutti i servizi sono accessibili tramite un portale online dedicato, con un credito annuale a disposizione dei dipendenti, che possono scegliere come utilizzare in base alle proprie esigenze personali e familiari.



Distribuzione per genere e classe di età



Classe di età	Genere		Totale risorse
	F	M	
<=30	7	12	19
31-50	31	63	94
> 50	14	32	46
Totale complessivo	52	107	159

Distribuzione geografica

Filiale	N° risorse	Filiale	N° risorse
Empoli, via Piovola 138	78	Milano, via Sbodio 2	6
Perugia, via Bruno Simonucci 18	27	Reggio Emilia, via della Costituzione 31	6
Jesi, via Pasquinelli 2	20	Roma, via di Valle Lupara 10	4
Cagliari, via Gianquinto de Gioannis 1	7	Bologna, via Larga 31	3
Genova, via Operai 10	8	Totale	159

Il perimetro del Piano Welfare include il solo personale dipendente; i tirocinanti, privi di accesso al Piano, sono esclusi. Da ciò la differenza numerica rispetto all’organico complessivo.

Incentivi erogati per tipologia

Provvidenze

Tipologia Provvidenza	Importo in Euro
Asilo nido	17.592,18 €
Baby sitter	4.200,00 €
Borse di studio figli	5.470,78 €
Buono Sesa4You Dipendenti	11.600,00 €
Buono Sesa4You Figli	6.200,00 €
Centri estivi	7.495,50 €
Contributo Autonomia abitativa	750,00 €
Contributo Disabilità	3.000,00 €
Contributo Natalità	600,00 €
E-Car sharing	886,10 €
Soggiorni studio estero	500,00 €
Trasporto Pubblico	3.593,80 €
Zaino Salute	12.400,00 €
Totale complessivo	74.288,36 €

Flexible Benefits

Buono	
Trasporti	
Alimentare	
Carburante	
Libreria	
Shopping	
Sesa4You	
Tipologia Flexible Benefit	Importo in Euro
Buoni supermercato	16.510,00 €
Buoni carburante	7.815,00 €
Altri buoni digitali	5.319,99 €
Totale complessivo	29.644,99 €

Work life balance

Welfare sport

Iniziativa che offre alle persone un contributo per l'iscrizione a palestre e/o piscine convenzionate fino ad un massimo di € 200

963,96 €

Permessi visite mediche*

Iniziativa dedicata alle persone che offre 24 ore annue di permessi retribuiti per visite specialistiche o di diagnostica

213 ore fruite

Sportello nutrizionista

Iniziativa dedicata alle persone per consulenze nutrizionali personalizzate, con incontri mensili di 45 minuti

6 ore fruite

Sportello supporto psicologico

Iniziativa volta al benessere delle persone. Offre fino a 10 incontri gratuiti e riservati

7,5 ore fruite

* il dato è aggiornato al 28/02/2026

Fornitori

Crediamo in relazioni di lungo termine basate su trasparenza, fiducia e collaborazione reciproca.

Per questo, condividiamo con i nostri fornitori i valori che guidano Adiacent, assicurandoci che siano consapevoli del nostro approccio etico e sostenibile fin dal momento della stipula del contratto.

Nella scelta dei partner privilegiamo realtà che operano secondo i **principi ESG**, rafforzando così il nostro impegno per un business responsabile.



Il nostro impegno verso la comunità



Sostenere le persone, sostenere il territorio

All'interno delle nostre sedi, promuoviamo un dialogo aperto e costante con le comunità locali, collaborando con scuole, enti formativi, associazioni culturali e realtà del Terzo Settore. In questa direzione si inserisce anche la partnership con il Comune di Vinci per l'“Anno del Volo”, un progetto dedicato alla valorizzazione del legame tra il territorio e l'eredità leonardiana, attraverso iniziative culturali e divulgative.

La contaminazione tra impresa e società è per noi un motore di innovazione e crescita reciproca. Paola Castellacci è intervenuta come relatrice al convegno AIDDA Delegazione Toscana “INNOVARE L'IMPRESA PER ESSERCI NEL FUTURO - Dalla forza e dalla visione delle donne d'impresa di oggi germogliano i valori che guideranno quelle di domani: innovazione, coraggio, sostenibilità, inclusione.

Martina Carmignani, Event and Relationship Manager di Adiacent, ha partecipato al think tank “Oltre il divario: voci che costruiscono il domani”, promosso da ARTES 4.0 nell'ambito del programma ARTES4WOMEN dedicato ai temi dell'equità di genere e dell'innovazione sociale. L'incontro ha riunito rappresentanti del mondo delle imprese, della ricerca e delle istituzioni in un laboratorio di confronto strutturato su tavoli tematici dedicati a equità salariale, leadership, empowerment tecnologico e cultura digitale dell'equità.

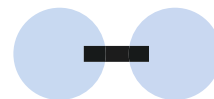


La sinergia con la Fondazione Sesa

Un pilastro fondamentale del nostro impegno è rappresentato dalla **Fondazione Sesa**, di cui la nostra Presidente, **Paola Castellacci**, fa parte del board operativo. La Fondazione promuove dal 2014 iniziative di **inclusione sociale, cultura digitale, empowerment giovanile e innovazione sostenibile**, attraverso progetti che coinvolgono studenti, famiglie, enti pubblici e privati.

Adiacent contribuisce in modo concreto all'indirizzo strategico della Fondazione attraverso la presenza nel comitato di direzione e mette a disposizione ogni anno oltre la propria struttura per le attività PCTO, supportando attivamente i percorsi formativi di cinque scuole del territorio (ITIS Brunelleschi di Empoli, Liceo Virgilio di Empoli, Ist. Russel Newton di Scandicci, Isis Enriquez di Castelfiorentino).

Nel corso dell'anno, la Fondazione si è riunita con cadenza bimestrale per pianificare attività a favore dei territori, delle scuole e delle persone fragili. Tra le principali azioni promosse in collaborazione con Adiacent:



Progetti educativi nelle scuole sul tema del digitale consapevole.



Supporto a famiglie in difficoltà con attività formative e accesso a strumenti tecnologici.



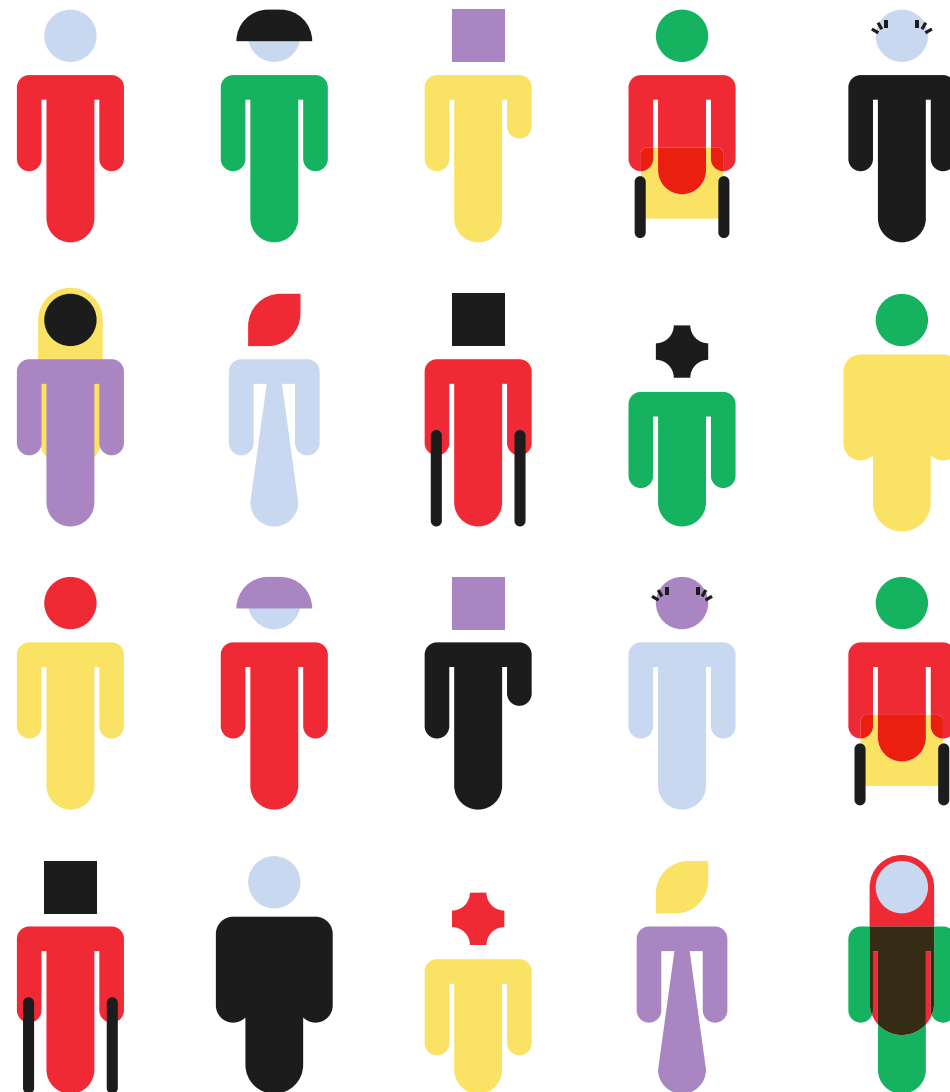
Partecipazione attiva al bando della Regione Toscana per promuovere le competenze digitali nei piccoli comuni.

Un'azienda aperta alla comunità

Siamo convinti che le nostre competenze possano generare un impatto positivo anche al di fuori dei progetti a pagamento. Per questo, mettiamo a disposizione il nostro know-how in ambito digitale per **iniziative non profit e culturali**, attraverso attività pro-bono e supporto operativo alla comunicazione.

Il nostro modello di apertura verso l'esterno si fonda su:

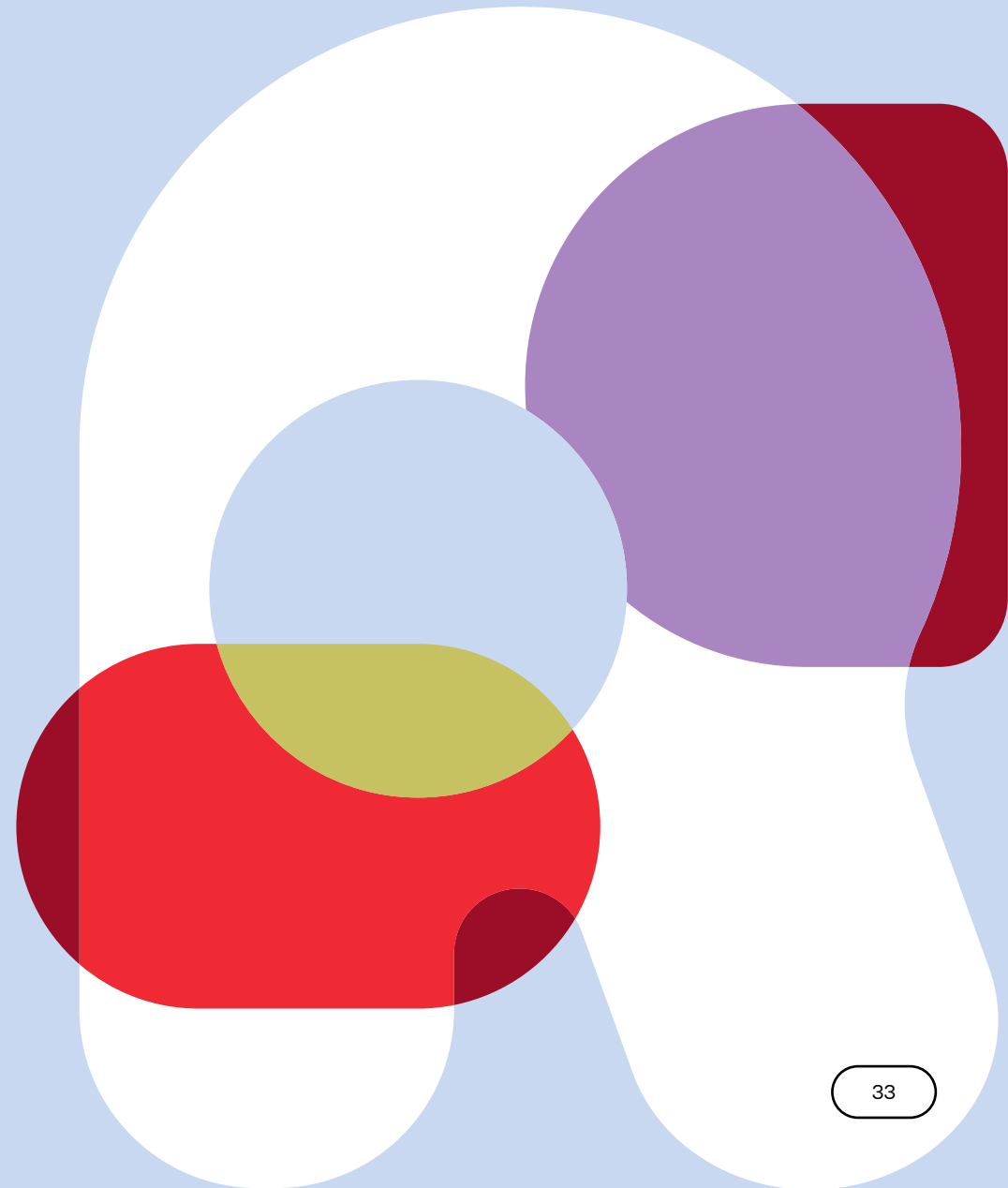
- Dialogo costante con gli stakeholder locali, anche grazie alla presenza capillare sul territorio (9 sedi in Italia).
- Coinvolgimento attivo dei collaboratori in attività sociali e culturali.
- Promozione della cultura della sostenibilità, attraverso eventi, contenuti e percorsi divulgativi.



Durante la cena di Natale 2025, la tombola ha previsto premi solidali scelti dall'associazione Noi da Grandi Onlus: un gesto semplice per dare un sostegno concreto a progetti di inclusione e impatto sociale.

La nostra Governance

- Il Consiglio di Amministrazione
- Elenco progetti 2025-2026



Come Società Benefit, Adiacent adotta un modello di governance fondato su principi di **trasparenza**, **responsabilità** e **partecipazione**, finalizzato a garantire il perseguimento degli obiettivi di beneficio comune, accanto a quelli economico-finanziari. Questo modello si integra con l'identità e i valori che da sempre guidano il nostro operato: rispetto, condivisione, innovazione e valorizzazione del talento.

Il Consiglio di Amministrazione

La società è retta da un Consiglio di Amministrazione composto da **dieci membri**, con competenze complementari e una visione strategica orientata alla crescita sostenibile dell’organizzazione.

Nome	Ruolo	Genere	Fascia d’età
Paola Castellacci	Presidente e Amministratrice Delegata	Donna	Over 50
Aleandro Mencherini	Vicepresidente e Consigliere Delegato	Uomo	Over 50
Filippo Del Prete	CTO e Consigliere Delegato	Uomo	Over 50
Rosario Sica	Consigliere Delegato	Uomo	Over 50
Franco Ghimenti	Consigliere	Uomo	Over 50
Giuliano Gabbarrini	Consigliere	Uomo	Over 50
Marco Manetti	Consigliere	Uomo	Over 50
Fabiano Pratesi	Consigliere	Uomo	Over 50
Gianluca Guasti	Consigliere	Uomo	Over 50
Tommaso Galmacci	Consigliere	Uomo	30-50

Il Consiglio si riunisce periodicamente per valutare l'andamento aziendale, monitorare il raggiungimento degli obiettivi di beneficio comune e delineare le strategie di medio-lungo periodo.

Il responsabile d'Impatto

Jacopo Laschetti
Responsabile d'impatto

In conformità alla Legge 208/2015, Adiacent ha nominato **Jacopo Laschetti** come *Responsabile d'Impatto*. Il suo ruolo è centrale nella definizione e nel monitoraggio delle iniziative volte a generare valore sociale e ambientale, nonché nella redazione della Relazione d'Impatto. Le sue responsabilità comprendono:

- Verificare l'allineamento delle attività aziendali con le finalità di beneficio comune;
- Monitorare le performance ESG dell'organizzazione;
- Coordinare le iniziative a impatto positivo e la rendicontazione annuale;
- Promuovere la cultura della sostenibilità e dell'impatto all'interno dell'organizzazione.

Membri organi di controllo

Massimo Innocenti
Revisore unico

Fabrizio Berti
Sindaco

Rita Rolli
Presidente Collegio Sindacale

Daniele Santoro
Sindaco Supplente

Fabrizio Rossi
Sindaco

Valentina Moscardini
Sindaca Supplente

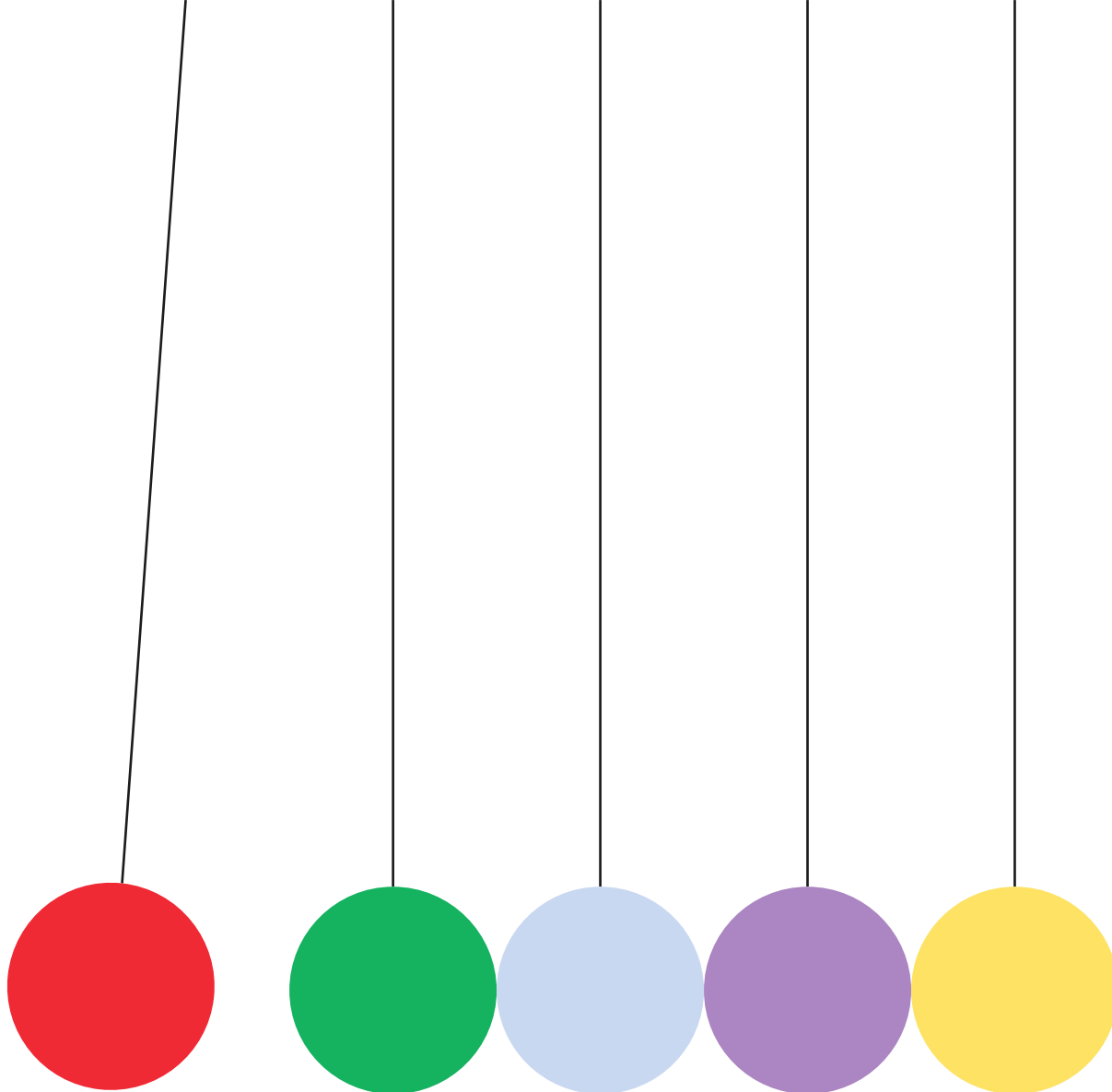
Il nostro impegno per una governance sostenibile

La governance di Adiacent si ispira ai principi dell'**Accountability Benefit**: ogni scelta strategica tiene conto degli impatti generati sugli stakeholder interni ed esterni, ponendo attenzione all'equità, all'accessibilità, alla qualità della vita e alla sostenibilità ambientale.

Nel corso del 2025-2026, abbiamo intrapreso azioni per rafforzare la trasparenza e il dialogo con tutti gli attori coinvolti:

- Introduzione di momenti di confronto periodici con i dipendenti sul tema dell'impatto;
- partecipazione attiva della Presidente Paola Castellacci al board della **Fondazione Sesa**, contribuendo allo sviluppo di strategie di impatto sui territori;
- avvio di una riflessione interna per introdurre pratiche di governance partecipativa, anche tramite strumenti digitali.

Questa visione ci permette di affrontare con coerenza le sfide del futuro, mantenendo la coesione tra la nostra identità aziendale e il nostro impatto sulla società.



Come definiamo e valutiamo gli obiettivi

Adiacent persegue le proprie finalità di beneficio comune attraverso un ciclo annuale di definizione, monitoraggio e valutazione, coerente con la L. 208/2015 e con gli standard GRI adottati.

Definizione:

all'avvio dell'esercizio (1° maggio) il Responsabile d'Impatto, con la Direzione e la supervisione del CdA, individua gli obiettivi prioritari nelle tre aree statutarie (ambiente; formazione e inclusione; benessere e welfare) e li collega agli SDGs

Misurazione:

a ciascun obiettivo si associa un indicatore con un valore di partenza (baseline).

Valutazione:

alla chiusura dell'esercizio (30 aprile) i risultati sono confrontati con la baseline e con la direzione attesa; gli scostamenti sono motivati e confluiscono nella Relazione annuale

Miglioramento continuo:

la baseline di ogni esercizio diventa il riferimento misurabile per l'anno successivo.

Progetti 2025-2026

Realizzati durante l'esercizio chiuso al 30.04.2026.



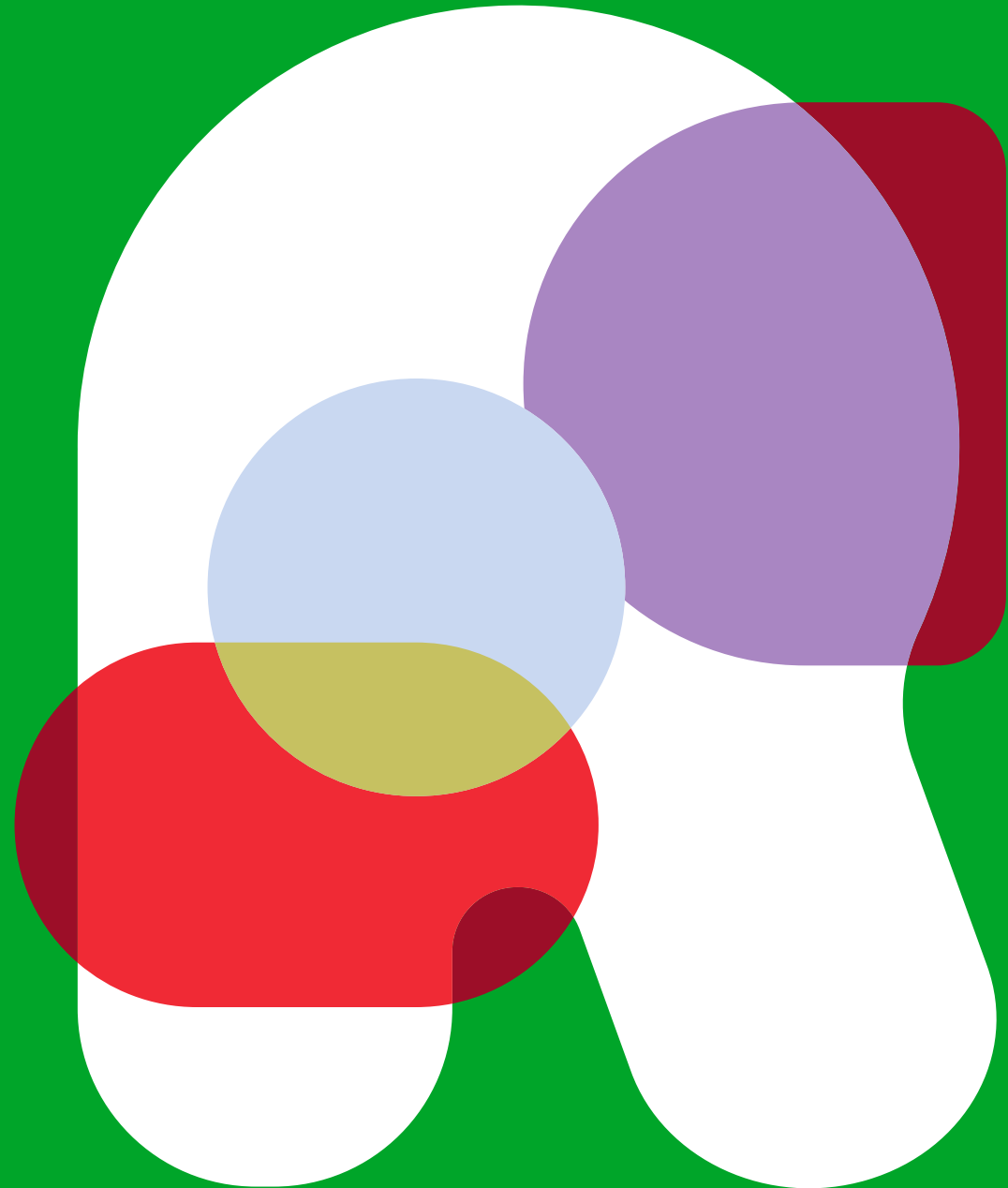
Come società benefit, crediamo che investire nella formazione significhi investire nel futuro delle persone e dei territori. Per questo motivo, nel corso degli anni abbiamo affiancato con entusiasmo enti e istituzioni dedicati alla crescita delle nuove generazioni, a partire dalla nostra partecipazione come soci fondatori di ITS Prodigy, l'Academy dedicata ai diplomati che vogliono intraprendere una carriera nell'informatica e nel digitale, e di ITS SATI Academy, la decima Fondazione ITS Academy della Toscana.

All'interno della Fondazione Prodigy, contribuiamo attivamente sia alla promozione dell'offerta formativa – attraverso attività di comunicazione, gestione dei canali digitali, creazione di contenuti, campagne advertising e supporto agli eventi – che alla costruzione di un dialogo diretto con studenti e famiglie, grazie ad attività di orientamento, open day, partecipazione a fiere e momenti istituzionali. Nel 2026 ITS Prodigy ha inaugurato la nuova sede di Empoli, ampliando i propri spazi e introducendo nuovi laboratori dedicati alle tecnologie avanzate, dalla realtà virtuale all'intelligenza artificiale. In occasione dell'inaugurazione della nuova sede, Rosario Sica, docente di Innovazione e Intelligenza Artificiale al Politecnico di Milano e Head of Strategy di Adiacent, ha tenuto uno speech dedicato all'impatto dell'AI sul mondo della formazione e del lavoro. Un momento di confronto che ha evidenziato come l'intelligenza artificiale stia ridefinendo processi, competenze e modelli organizzativi, rendendo sempre più centrale il ruolo della consapevolezza, della cultura digitale e della capacità di governare il cambiamento.

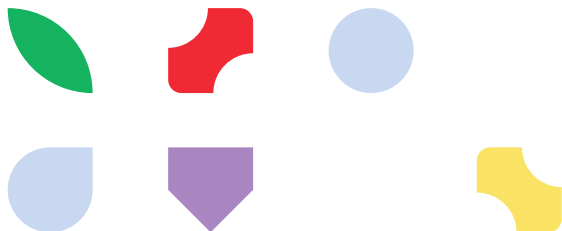
L'impegno di Adiacent nel creare connessioni tra formazione, innovazione e territorio si è espresso anche attraverso la partecipazione di Paola Castellacci, CEO di Adiacent e Presidente della Fondazione Prodigy, all'evento "Etica, governance e AI responsabile", promosso dalla Camera di Commercio di Firenze. Nel suo intervento ha sottolineato come l'etica debba diventare una competenza centrale nella formazione delle nuove generazioni, per imparare a governare in modo consapevole l'impatto dell'AI su persone e società.

Un tema reso concreto anche dagli studenti del corso Full Stack Developer & AI Specialist di ITS Prodigy, che insieme al professor Alessandro Brugioni hanno presentato AIneedJob: un assistente virtuale progettato secondo criteri di AI etica per supportare orientamento professionale e inclusione lavorativa. Un esempio di come formazione, tecnologia e consapevolezza possano generare innovazione responsabile.

Metodologia



Metodologia



Per la nostra seconda Relazione di Impatto abbiamo rendicontato le aree definite dalla Legge 208/2015 adottando inoltre i principi definiti dagli standard della Global Reporting Initiative (GRI) che garantiscono un'impostazione solida e riconosciuta a livello internazionale. Gli standard elaborati dal GRI sono infatti il framework di rendicontazione delle informazioni di sostenibilità di gran lunga più diffuso al mondo.

All'interno della nostra Relazione abbiamo voluto illustrare le principali attività svolte nel corso dell'esercizio dal 01/05/2025 al 30/04/2026 collegandole ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG'S).

Conformità Normativa e Controllo Qualità

In un contesto sempre più digitalizzato e interconnesso, la cybersicurezza rappresenta un fattore strategico imprescindibile per la creazione e la protezione del valore aziendale. Creare valore per gli stakeholder significa, infatti, garantire la tutela delle informazioni e dei dati personali, preservando il patrimonio informativo e assicurando modalità operative sicure, affidabili e conformi alle normative applicabili.

La crescente complessità tecnologica, unitamente alla continua evoluzione delle minacce informatiche, rende sempre più sfidante la gestione e la protezione delle risorse informative. Tali dinamiche espongono le organizzazioni a rischi significativi, i cui effetti possono manifestarsi sotto il profilo economico, legale, reputazionale, di conformità normativa e di perdita di vantaggio competitivo, anche a seguito di sottrazione di informazioni, violazione della proprietà intellettuale o interruzione dell'operatività aziendale.

In tale contesto, Adiacent individua nella sicurezza delle informazioni e nella protezione dei dati personali un ambito prioritario, non solo come leva di sviluppo del business, ma anche quale presupposto fondamentale di una corretta e responsabile gestione aziendale. Tale approccio si fonda su una solida cultura etica, improntata a principi di integrità, responsabilità e trasparenza, che orientano i comportamenti organizzativi e le decisioni strategiche.

A supporto di tale impostazione, la Società ha adottato un sistema di controllo interno e di gestione dei rischi articolato su **tre livelli** (c.d. Three Lines Model), così strutturato:

Primo livello (controlli di linea):

presidi operativi integrati nei processi aziendali, in capo alle funzioni operative, responsabili della gestione quotidiana dei rischi e dell'applicazione delle misure di sicurezza;

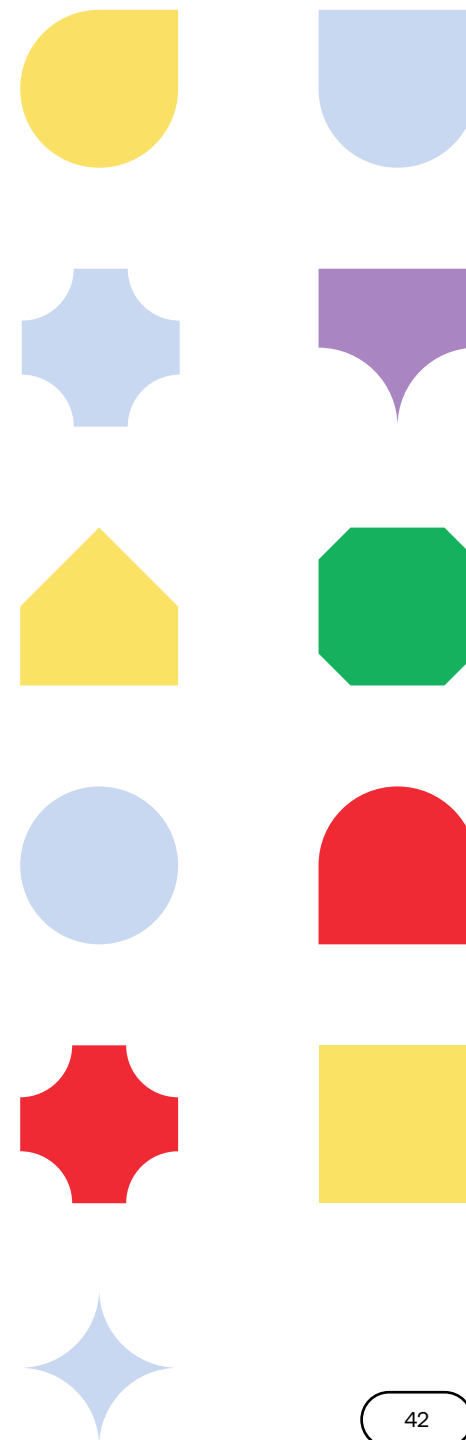
Secondo livello (funzioni di controllo):

attività di indirizzo, monitoraggio e compliance svolte da funzioni dedicate (es. Risk Management, Information Security, Privacy), con il compito di definire policy, standard e verificare la corretta applicazione delle normative, incluse quelle in materia di GDPR e Direttiva NIS2 (Direttiva UE 2022/2555);

Terzo livello (Internal Audit):

attività indipendente di assurance volta a valutare l'efficacia e l'adeguatezza complessiva del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

Coerentemente con tale modello, Adiacent ha implementato un **Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni certificato ISO/IEC 27001**, integrato con il **Sistema di Gestione per la Qualità certificato ISO 9001**, a garanzia di un approccio sistematico, strutturato e orientato al miglioramento continuo.



La Società opera sulla base di procedure consolidate per la gestione sicura dei dati e ha adottato specifiche policy e procedure per la gestione degli incidenti di sicurezza e dei data breach, assicurando un presidio efficace e tempestivo degli eventi avversi.

Inoltre, Adiacent ha definito e mantiene aggiornati piani di **Business Continuity e Disaster Recovery**, volti a garantire la resilienza dei sistemi informativi e la continuità operativa anche in presenza di eventi critici o interruzioni significative, nel pieno rispetto degli obblighi previsti dal Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), dalle indicazioni del Garante per la protezione dei dati personali e dagli impegni contrattuali verso clienti e partner.

Il Gruppo promuove, infine, una diffusa cultura della sicurezza attraverso programmi strutturati di formazione e sensibilizzazione del personale, erogati anche tramite piattaforme e-learning, riconoscendo nel fattore umano un elemento centrale per l'efficacia del sistema di controllo.

Attraverso il proprio Sistema di Gestione per la Qualità e il complessivo framework di controllo interno, la Società monitora costantemente le proprie attività, assicurando il rispetto delle normative vigenti e delle best practice di riferimento, non solo in termini di qualità dei servizi erogati, ma anche sotto il profilo etico e della responsabilità verso tutti gli stakeholder.

La governance delle tematiche di sicurezza a livello di Gruppo è affidata alla figura del **Group Chief Security Officer (GCSO)**, responsabile della definizione e attuazione della strategia di sicurezza, nonché della gestione del relativo budget e del presidio degli adempimenti normativi, inclusi quelli derivanti dalla Direttiva NIS2. Il GCSO riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione, garantendo un adeguato livello di consapevolezza e supervisione a livello apicale.

A rafforzamento del presidio dei rischi cyber, la capogruppo Sesa ha inoltre istituito una funzione dedicata al monitoraggio e alla gestione del rischio informatico, nonché adottato una specifica **polizza assicurativa di Gruppo (Information Security and Risk Management Insurance Policy)** finalizzata alla mitigazione del rischio residuo.

Misure tecniche e organizzative di sicurezza delle informazioni

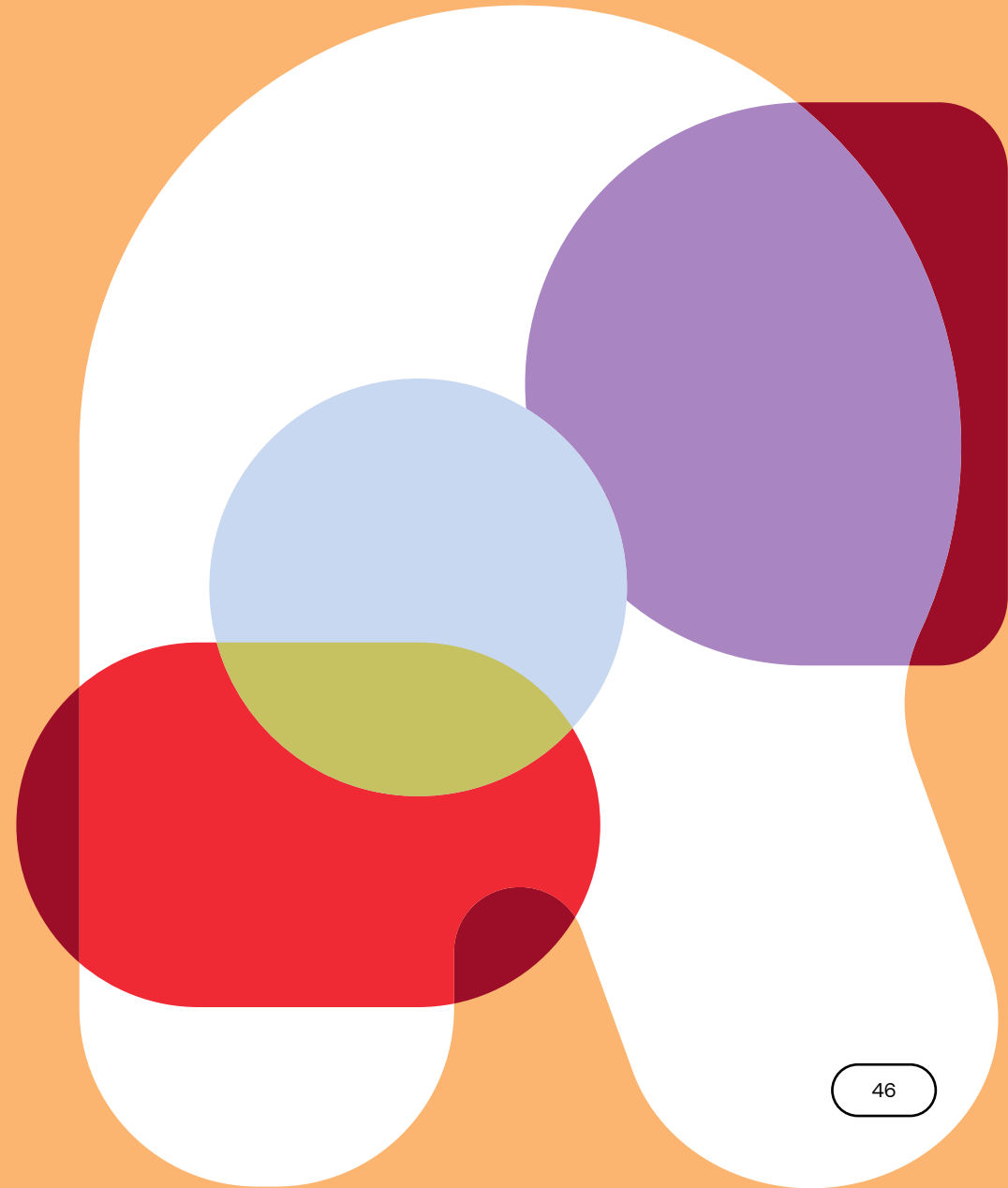
Sul piano operativo, l'approccio sopra descritto si traduce in un insieme strutturato di misure tecniche e organizzative, costantemente aggiornate in funzione dell'evoluzione delle minacce. L'accesso ai sistemi e ai dati è regolato secondo i principi del privilegio minimo e del need-to-know, con autenticazione a più fattori (MFA) sugli accessi remoti e privilegiati e una gestione controllata delle identità e delle utenze. I dati sono protetti mediante cifratura in transito e a riposo, affiancata da misure di segmentazione delle reti volte a contenere la propagazione di eventuali eventi avversi.



La sicurezza del perimetro e degli ambienti interni è presidiata attraverso attività di monitoraggio continuo, anche con il supporto di servizi specializzati di rilevamento e risposta agli incidenti (SOC), e mediante processi periodici di valutazione delle vulnerabilità e di penetration test, i cui esiti alimentano un ciclo strutturato di gestione delle patch e di remediation. La protezione delle postazioni e dei sistemi è completata da soluzioni di endpoint protection e da politiche di backup con verifica periodica dei test di ripristino.

Particolare attenzione è dedicata alla sicurezza lungo l'intero ciclo di vita dei servizi, secondo logiche di security e privacy by design. La tracciabilità delle attività è infine garantita da sistemi di raccolta e conservazione dei log, a supporto sia delle esigenze di sicurezza sia delle verifiche di conformità e di controllo qualità interne.

Conclusioni e indice GRI



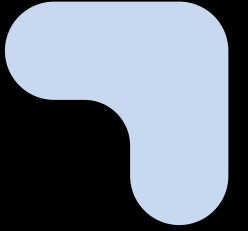
Conclusioni

La Relazione di Impatto rappresenta per Adiacent un momento di trasparenza e condivisione con i nostri stakeholder, restituendo il valore generato attraverso un modello di business responsabile, attento alle persone, all’ambiente e alla comunità. Diventare Società Benefit è stato solo il primo passo di un percorso più ampio, con l’obiettivo di affermarci come esempio di eccellenza nel nostro settore, coniugando innovazione e sostenibilità per generare un impatto positivo concreto. Il nostro impegno è quello di migliorare costantemente, perseguendo le finalità di beneficio comune che ci siamo prefissati, nel rispetto della nostra mission e dei valori che guidano la nostra crescita.

Si invitano i Soci di Adiacent S.p.A. Società Benefit ad approvare la presente Relazione di Impatto, redatta ai sensi dell’art. 1, co. 382 della L. 208/2015, che sarà allegata al Bilancio dell’esercizio al 30 aprile 2026 e pubblicata sul sito istituzionale.

Indice GRI

Codice GRI	Descrizione	Dove si trova nel report
GRI 2-1	Informazioni generali sull’organizzazione	Chi siamo
GRI 2-6	Attività principali, mercati serviti	Cosa facciamo
GRI 2-9	Struttura di governance	Governance e struttura
GRI 2-12	Ruolo della governance nella sostenibilità	Governance e struttura
GRI 2-22	Dichiarazione sulla strategia di sostenibilità	Lettera agli stakeholder
GRI 3-1	Processo per individuare impatti materiali	Metodologia
GRI 3-3	Gestione degli impatti materiali	Essere una società benefit
GRI 401-2	Benefit per i dipendenti a tempo pieno	Welfare aziendale
GRI 403-9	Infortuni sul lavoro	Dipendenti
GRI 404-1	Ore di formazione per dipendente	Dipendenti
GRI 405-1	Diversità negli organi di governance	Governance e struttura
GRI 413-1	Coinvolgimento della comunità	Il nostro impegno verso la comunità



ad'acent