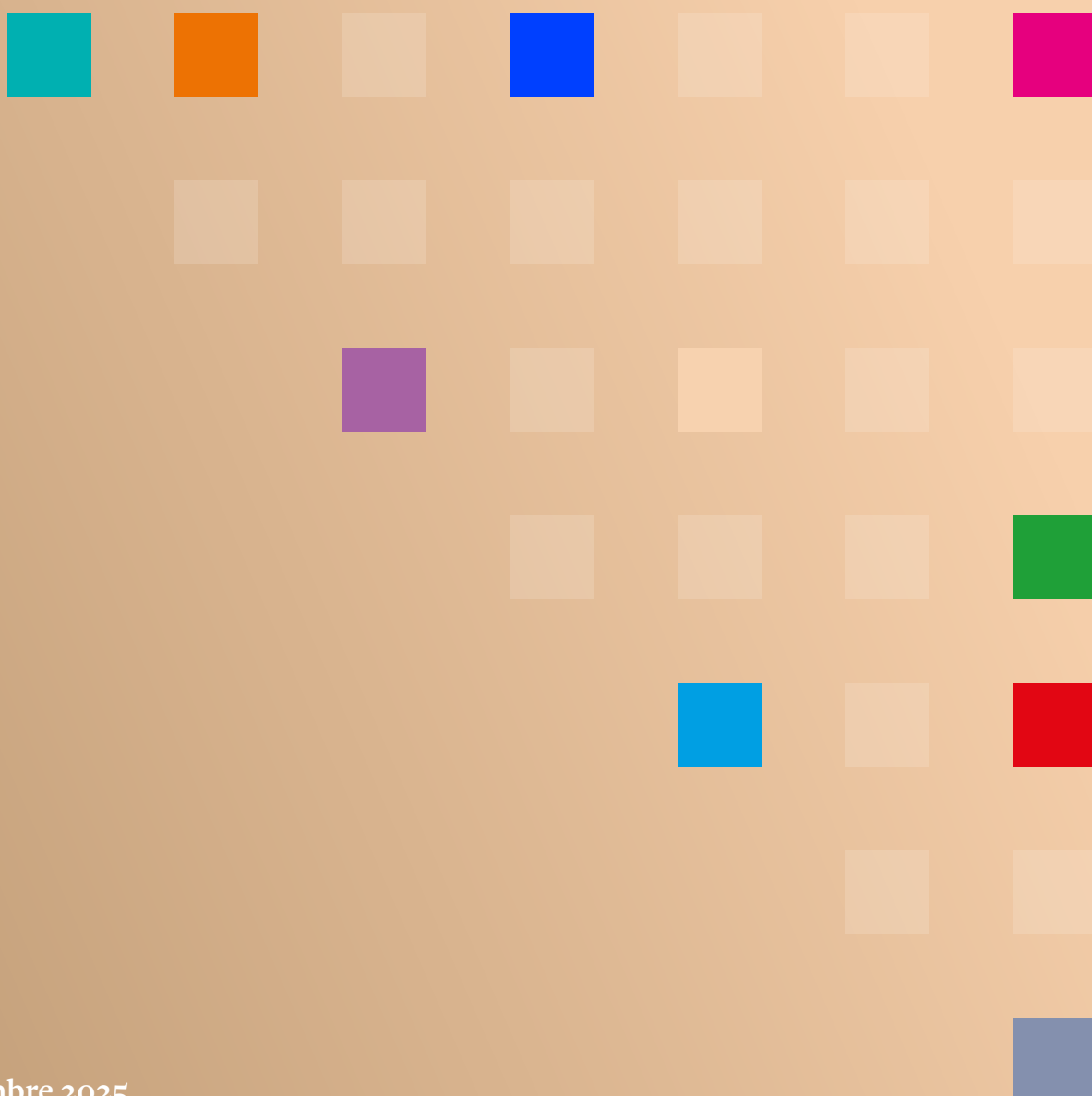
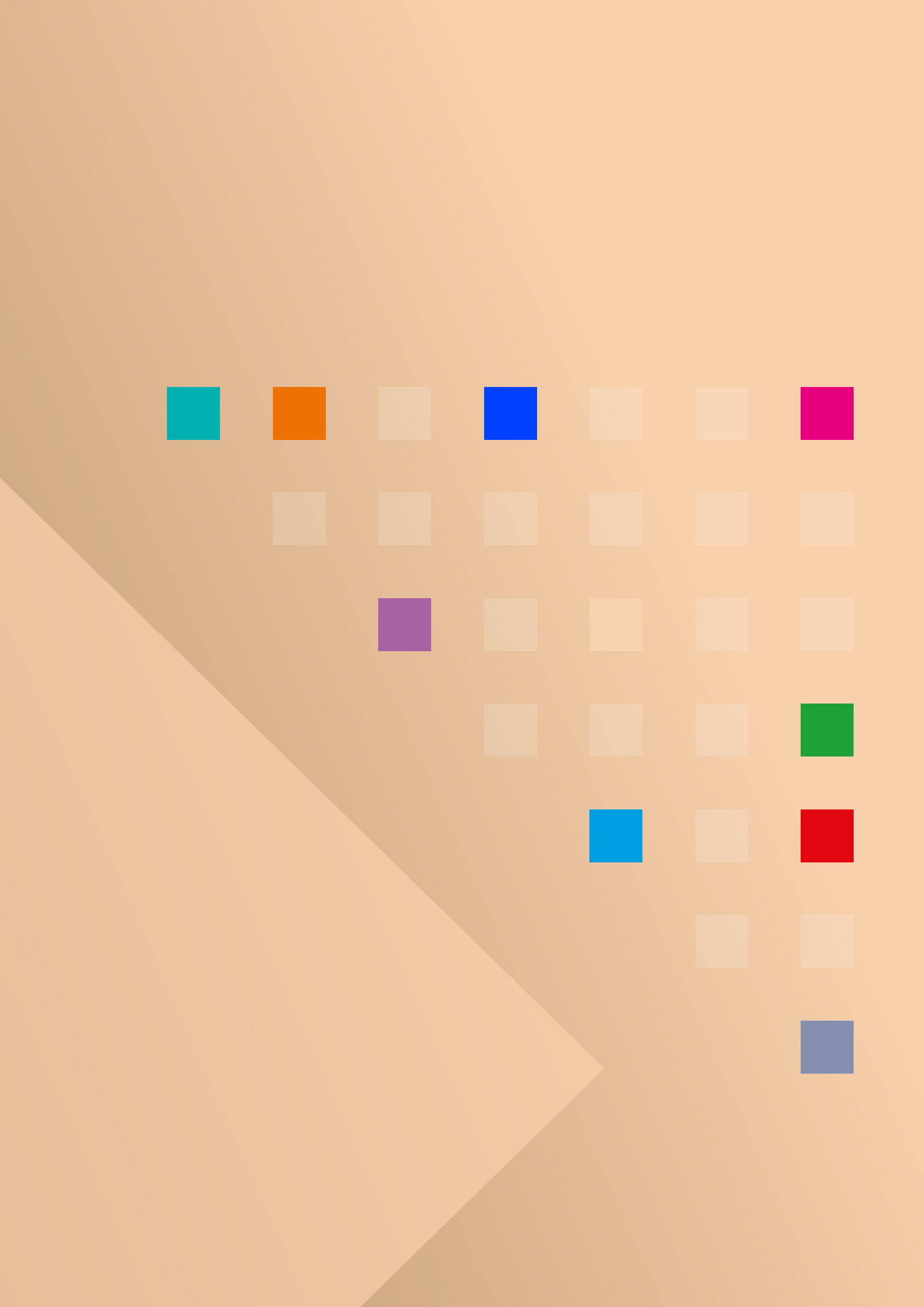


# PRESENTI AL FUTURO

## BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ



al 31 dicembre 2025



# INDICE

## **5 1** Profilo del Gruppo

- 7 1.1 Identità e cosa facciamo
- 14 1.2 Highlights finanziari, operativi,  
di sostenibilità e governance
- 17 1.3 160 anni e nuova Identity
- 22 1.4 Modello di business
- 29 1.5 Il contributo allo sviluppo sostenibile

## **37 2** Le persone

- 38 2.1 Politiche praticate
- 39 2.2 Modello di organizzazione e gestione
- 40 2.3 Gestione delle risorse
- 45 2.4 Tutela dei diritti di proprietà  
intellettuale e libertà di espressione
- 46 2.5 Formazione, sviluppo e competenze
- 50 2.6 Salute e sicurezza
- 55 2.7 Il programma di Welfare aziendale
- 56 2.8 Le iniziative solidali e di engagement

## **59 3** L'ambiente

- 60 3.1 Politiche praticate
- 61 3.2 Modello di organizzazione e gestione
- 62 3.3 Azioni implementate
- 64 3.4 Numeri chiave

## **71 4** La comunità e i consumatori

- 72 4.1 Politiche praticate
- 72 4.2 Modello di organizzazione e gestione
- 73 4.3 La cultura ESG nell'offerta editoriale
- 80 4.4 Cultura
- 84 4.5 Eventi
- 90 4.6 Servizi professionali e Formazione
- 91 4.7 La privacy dei consumatori
- 93 4.8 Pubblicità sociale

## **95 5** Gestione responsabile della catena di fornitura

- 97 5.1 Politiche praticate e modello  
di organizzazione e gestione
- 98 5.2 Aspetti ambientali e sociali

## **101 6** Nota metodologica

- 102 6.1 Il perimetro di rendicontazione
- 103 6.2 I temi rilevanti
- 105 6.3 Metodologia di calcolo

## **111 7** Allegati

- 112 7.1 Tabelle
- 124 7.2 Content Index
- 130 7.3 Relazione della Società di Revisione

# LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Care e cari stakeholder,

un bilancio è un momento in cui il percorso compiuto prende forma.

Le scelte, i risultati, gli impatti e le responsabilità diventano leggibili e aiutano a comprendere non solo ciò che è stato fatto, ma anche la direzione verso cui continuare a muoversi.

È una prospettiva che appartiene anche al nostro lavoro quotidiano: **leggere il presente per capire il futuro, costruire il futuro attraverso le scelte del presente.**

È così che, all'interno del Gruppo Il Sole 24 ORE, interpretiamo il nostro ruolo. Ogni giorno raccogliamo fatti, dati, voci, segnali. Li ordiniamo, li verifichiamo, li mettiamo in relazione. Cerchiamo di trasformare la complessità in conoscenza, la conoscenza in strumenti, gli strumenti in supporti decisionali.

Lo facciamo rivolgendoci a una larga platea di lettori, ascoltatori, spettatori: imprese, professionisti, istituzioni, cittadini, comunità. Lo facciamo attraverso diversi media e ovunque con il rigore dell'informazione economica, finanziaria, normativa, professionale e culturale. E sempre conserviamo la consapevolezza che informare non significhi soltanto raccontare ciò che accade, ma aiutare a orientarsi.

Il 2025 ci ha ricordato quanto sia profonda tale responsabilità. Abbiamo celebrato i 160 anni de *Il Sole 24 ORE*, che accompagna il Paese nel racconto e nell'interpretazione dell'economia e della società attraverso un percorso di trasformazione continua: dalla forza della tradizione alla spinta costante verso il futuro, che si sviluppa ogni giorno con la forza dei nostri contenuti, formati, e canali.

Proprio dal percorso di celebrazione, ha preso forma una nuova fase della nostra storia, segnata a inizio 2026 dalla presentazione della nostra nuova identità di Gruppo.



Il nostro nuovo nome, **Gruppo Il Sole 24 ORE**, riafferma ciò che siamo. Il nuovo nuovo logo racconta ciò verso cui andiamo: fogli di giornale che si aprono a un mondo di pixel, memoria editoriale e linguaggio digitale, tradizione e movimento. Un'immagine sola ma composita, come il nostro ecosistema, che oggi unisce, unico in Italia, quotidiano, digitale, agenzia di stampa, radio, televisione, podcast, editoria professionale, formazione, cultura, eventi e servizi.

Il nostro pay off, Presenti al futuro, significa tracciare la direzione in un tempo veloce, frammentato, spesso rumoroso. Capire i cambiamenti mentre accadono. Usare la tecnologia senza rinunciare al giudizio. Innovare senza disperdere la memoria. Crescere senza perdere responsabilità.

Anche i risultati del 2025 confermano questo percorso. Abbiamo chiuso l'esercizio con **213,9 milioni di euro di ricavi consolidati**, un **EBITDA positivo per 22,1 milioni di euro**, un **utile di 4,0 milioni di euro** e una **posizione finanziaria netta positiva per 6,1 milioni di euro**. Numeri che raccontano solidità, in un mercato difficile e in uno scenario incerto.

Ma il valore che generiamo non si esaurisce nei risultati economici. Vive nella fiducia che costruiamo ogni giorno attraverso la qualità dei contenuti, nella capacità di trasformare informazioni complesse in conoscenza utile, nelle competenze che contribuiamo a sviluppare e nelle occasioni di confronto che rendiamo possibili. Vive nella cultura che promuoviamo e nei servizi con cui accompagniamo imprese, professionisti e pubblica amministrazione nelle proprie scelte.

Per questo, per noi, la **sostenibilità** non è un tema aggiunto al racconto del Gruppo: è il modo in cui rendiamo il valore capace di durare nel tempo.

È in questa continuità tra identità, responsabilità e trasformazione che riconosciamo il nostro contributo allo sviluppo sostenibile.

Questo **Bilancio volontario di sostenibilità** nasce per esprimere in modo chiaro chi siamo, il valore che generiamo e le responsabilità che assumiamo verso persone, ambiente, comunità, consumatori e catena di fornitura, rendendo trasparenti metodo, temi materiali, indicatori e standard di riferimento.

È un bilancio volontario, ma non accessorio. Nelle sue pagine raccontiamo come la nostra identità si traduca in responsabilità concrete e come le scelte di oggi contribuiscano a definire il valore che vogliamo generare nel tempo.

In questo cammino, abbiamo consolidato risultati importanti nella governance, nei presidi ambientali, nella salute e sicurezza, nella parità di genere, nella formazione e nella qualità dei contenuti ESG.

Sappiamo che il futuro non arriva tutto insieme. Si costruisce attraverso scelte responsabili: nelle parole che usiamo, nel modo in cui rendiamo comprensibili i dati, nelle competenze che diffondiamo, nella fiducia che sappiamo meritare.

Con questo spirito, ringraziamo tutte le persone del Gruppo, i lettori, gli ascoltatori, i clienti, i partner, gli azionisti e chiunque cammini insieme a noi, portando avanti una storia ormai lunghissima.

Continueremo a leggere il presente.  
Continueremo a costruire il futuro.

E continueremo a fare la nostra parte perché conoscenza, informazione, cultura e innovazione siano strumenti per renderlo sostenibile.

  
**Maria Carmela Colaiacovo**  
La Presidente

  
**Federico Silvestri**  
L'Amministratore Delegato



# 1

## PROFILO DEL GRUPPO

- 7 1.1 Identità e cosa facciamo
- 14 1.2 Highlights finanziari, operativi,  
di sostenibilità e governance
- 17 1.3 160 anni e nuova Identity
- 22 1.4 Modello di business
- 29 1.5 Il contributo allo sviluppo sostenibile

# PARTE DELLA STORIA DEL PAESE

Un'autorevolezza che nasce  
dal tempo e contribuisce  
al cambiamento.





## 1.1 Identità e cosa facciamo

Con oltre 160 anni di storia, il Gruppo Il Sole 24 ORE (di seguito definito anche “il Gruppo”) - di proprietà interamente italiana - è il principale gruppo editoriale multimediale italiano nell'informazione economico-finanziaria, professionale e culturale.

Una solidità costruita nel tempo che si traduce oggi nella scelta di vivere con piena consapevolezza una responsabilità precisa: contribuire in modo attivo e responsabile alla crescita culturale, economica e sociale del Paese.

Pioniere nella convergenza multimediale, attraverso un ecosistema integrato di media differenti e grazie alla varietà di contenuti prodotti, il Gruppo si rivolge a imprese, professionisti, istituzioni e pubblico, con l'obiettivo di generare impatto, orientare il dibattito e accompagnare le trasformazioni in corso. Fulcro della discussione pubblica, l'attività svolta offre una piattaforma autorevole per analizzare e interpretare i temi che definiscono il **presente** e il **futuro**: dall'economia alla finanza, dalla cultura alle trasformazioni sociali, fino alle grandi sfide come il cambiamento climatico e l'innovazione.

Il Gruppo genera valore economico, informativo, culturale e relazionale, contribuendo alla diffusione della conoscenza, alla trasparenza e allo sviluppo delle competenze, nel segno di integrità, indipendenza, innovazione e sostenibilità.

**Quotidiano, tv, radio, contenuti, eventi, servizi: l'unica piattaforma multimediale completa in Italia che unisce il rigore editoriale alle frontiere della digitalizzazione per costruire contesti di valore dove l'identità di ogni impresa può esprimersi con forza.**

Il Gruppo è oggi l'**unico polo editoriale in Italia** a detenere una **piattaforma multimediale di informazione completa**, dotata di tutti i principali mezzi di diffusione: quotidiano, periodici, piattaforme digitali, agenzia di stampa, radio, televisione, libri, podcast ed editoria professionale.

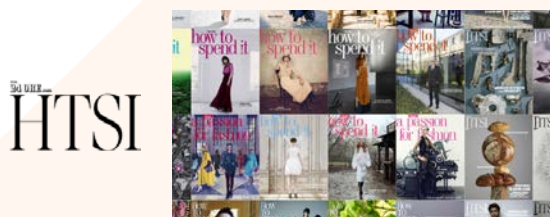
Capace, ogni giorno, di soddisfare le esigenze informative di milioni di lettori, ascoltatori e utenti del web, l'attività del Gruppo non si ferma all'**informazione**, ma ha una consolidata presenza anche nel settore dei **servizi** per studi e professionisti, aziende e pubblica amministrazione, della **formazione**, degli **eventi** e della **cultura**.

Le attività del Gruppo si articolano in aree di business sinergiche, che concorrono alla creazione di valore economico, informativo e relazionale.

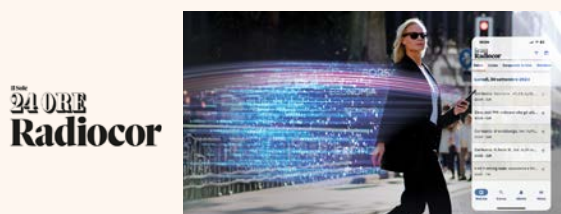
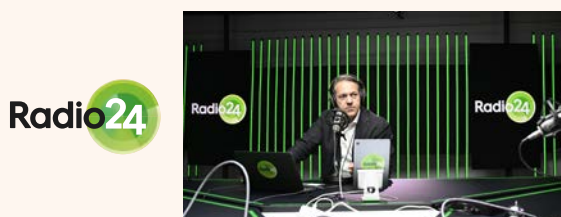
## Media

► Approfondisci sul sito

### Quotidiano, sito e periodici



### Radio, Agenzia di stampa e TV



### Concessionaria



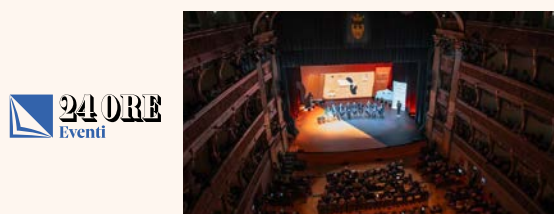
### Formazione



### Servizi professionali



### Eventi



### Cultura



L'**area Publishing & Digital** comprende il quotidiano Il Sole 24 ORE, i prodotti digitali collegati, i prodotti allegati, i periodici, i collaterali, il sito, l'agenzia di stampa Radiocor Plus, Radio 24 e IlSole24OreTV.

Il **quotidiano**, nelle sue edizioni cartacea e digitale, rappresenta un *asset* centrale dell'ecosistema informativo del Gruppo.

La versione cartacea valorizza l'approfondimento, l'analisi e la capacità interpretativa dei principali fenomeni economici, finanziari, normativi, politici e culturali.

La versione digitale amplia accessibilità, tempestività e continuità di fruizione, attraverso una piattaforma *mobile-first* che integra contenuti *free* e *premium*, *newsletter* verticali, *podcast*, video e *visual journalism*.

La complementarità tra carta e digitale rafforza la relazione con gli *stakeholder* e sostiene un modello editoriale innovativo, responsabile e orientato al lungo periodo.

**Radio 24** contribuisce alla missione informativa del Gruppo con un *format* editoriale distintivo che alterna giornali radio, programmi di informazione, approfondimento e intrattenimento. Nel **2025** l'emittente ha confermato un percorso di crescita su tutti i principali indicatori, raggiungendo 2.615.000 ascoltatori nel giorno medio e consolidando l'elevata fidelizzazione del pubblico. La crescita è stata sostenuta anche dall'evoluzione della **strategia multicanale** e dalla forza del *brand*, fondato sulla credibilità dell'informazione e sulla qualità dei contenuti. La *community* digitale si è ulteriormente ampliata, superando 2,7 milioni di follower social (+32% rispetto all'anno precedente). L'offerta *podcast* ha registrato una media di circa 9 milioni di ascolti mensili, con un picco di **10,2 milioni a ottobre**, e si è arricchita di 16 nuove serie originali e 540 nuovi episodi distribuiti sulla piattaforma Radio 24 e sui principali canali di ascolto.



2,6 milioni  
ascoltatori nel giorno medio

2,7 milioni  
follower social  
(+32% rispetto all'anno precedente)

9 milioni  
ascolti mensili

16  
nuove serie originali

540  
nuovi episodi

Nel più ampio percorso di valorizzazione dei **contenuti audio digitali**, nel **2025** il Gruppo ha avviato una nuova organizzazione della **sezione podcast**, riconoscendola come leva di crescita e diversificazione del modello editoriale. Tale percorso porterà nel **2026**, alla creazione del sito ► **24orepodcast.com**, pensato come hub integrato per la distribuzione dei *podcast* originali del Gruppo. La nuova impostazione consentirà di aggregare e rendere più facilmente accessibili i contenuti, organizzati per **aree tematiche** e **brand editoriali**, favorendo una maggiore integrazione tra **Radio 24**, **Il Sole 24 ORE** e gli **altri asset digitali**.

In continuità con l'evoluzione del **modello multimediale**, nel **2025** il Gruppo ha lanciato **IlSole24OreTV**, rafforzando la propria identità **crossmediale** e integrando carta, digitale, agenzia di stampa, radio e televisione in una logica **multicanale**. Il progetto televisivo è stato sviluppato con un approccio **multiplatforma**, lineare e digitale, finalizzato ad ampliare l'accessibilità dei contenuti e a raggiungere un pubblico sempre più ampio. A fine **2025**, l'arrivo di **IlSole24OreTV su Samsung TV Plus** ha ulteriormente esteso la distribuzione in ambiente **streaming** e **connected TV**. Sul piano editoriale, il canale mette a sistema i programmi di Radio 24, gli approfondimenti de Il Sole 24 ORE, l'informazione di Radiocor e i contributi di 24 ORE Cultura e 24 ORE Eventi.

Tale evoluzione contribuisce al consolidamento del modello multicanale dell'area Publishing & Digital, rafforzando la capacità del Gruppo di raggiungere *target* diversificati attraverso formati innovativi e coerenti con le nuove modalità di fruizione dell'informazione.

All'interno dell'area Publishing & Digital si collocano inoltre ulteriori presidi editoriali verticali, orientati alla specializzazione dei contenuti e alla valorizzazione delle competenze del Gruppo.

**24 ORE Salute** è l'area dedicata alla produzione e diffusione di contenuti multimediali sui temi della salute, della medicina, della ricerca e dell'innovazione sanitaria.

Attraverso un ecosistema crossmediale, contribuisce a rendere accessibili temi complessi a un pubblico ampio. Promuove informazione di qualità, cultura della prevenzione e maggiore consapevolezza dei cittadini.

Offre a *stakeholder* e *business-community* un contesto qualificato di confronto sull'evoluzione del sistema sanitario e della ricerca.

Nel loro insieme, le aree di business del Gruppo esprimono un modello integrato fondato su qualità editoriale, specializzazione e innovazione, in grado di generare valore sostenibile nel tempo.

**Radiocor**, con oltre 70 anni di attività, è l'agenzia del Gruppo specializzata nell'informazione economico-finanziaria in tempo reale.

Opera come presidio qualificato sui temi economici, finanziari, politici e internazionali.

Il suo modello editoriale è fondato su tempestività, affidabilità e specializzazione.

Dal 2023 realizza, in partnership con Dow Jones, il notiziario Dow Jones Radiocor Newswire, distribuito in Italia e sui mercati internazionali.

L'offerta comprende notiziari generalisti e verticali, il servizio Video News e prodotti editoriali e informativi personalizzati per banche, imprese, media e Pubblica Amministrazione.

Il Gruppo conferma una presenza multimediale ampia e integrata: oltre 1 milione di utenti unici mensili per il portale, più di 6 milioni di follower social, oltre 2 milioni di ascoltatori nel giorno medio per Radio 24 e oltre 1,2 milioni di utenti raggiunti da Radiocor attraverso 300 mila terminali in 192 Paesi. Anche l'**offerta podcast** continua a rafforzarsi, con download medi mensili pari a oltre 9 milioni nel 2025.

1,2 milioni

utenti raggiunti da Radiocor  
attraverso **300 mila**  
terminali in **192 Paesi**

9 milioni

download medi mensili



L'area **System 24** svolge l'attività di concessionaria di pubblicità dei principali mezzi del Gruppo e di alcuni mezzi di terzi. Valorizza gli asset editoriali e media attraverso soluzioni di comunicazione integrate rivolte al mercato.

In Italia la Concessionaria 24ORE System ha un'organizzazione a matrice: territoriale e per prodotto, tipologia e mezzo. La struttura di vendita complessiva sul territorio italiano al 31 dicembre 2025 si compone di 16 dipendenti e 88 agenti. La Concessionaria cura l'offerta di progetti specifici di comunicazione realizzati in collaborazione con la funzione *Marketing*. Il Sole 24 ORE UK Ltd., con la Direzione Advertising Estero, promuove le vendite dei mezzi e prodotti in concessione a 24ORE System nel Regno Unito ed a livello internazionale, avvalendosi di una rete di rappresentanti locali in tutti i principali Paesi.

L'area **Servizi Professionali e Formazione** sviluppa sistemi integrati di prodotto a contenuto tecnico, normativo, formativo e di *networking*.

Si rivolge a professionisti, aziende e Pubblica Amministrazione, presidia i segmenti Fiscale, Lavoro, Diritto, Edilizia e Pubblica

Amministrazione. Per ciascun segmento realizza strumenti specialistici integrati in grado di rispondere a esigenze informative, operative, formative, di *networking* e di visibilità.

L'offerta comprende banche dati, quotidiani verticali, riviste, libri, servizi *internet*, soluzioni *software*, piattaforme di visibilità, piattaforme di certificazione di qualità e soluzioni di *continuous learning*.

Alla stessa area fa capo la **Formazione**. Per ulteriori elementi di dettaglio si rimanda alla Relazione del Consiglio di Amministrazione relativa all'anno 2025 e nello specifico ai "Fatti di rilievo dell'esercizio 2025" (pag.16 della Relazione Finanziaria Annuale 2025).

L'area **Cultura**, attraverso 24 ORE Cultura, opera nel settore culturale con un modello di *business* integrato.

Accanto all'attività editoriale storicamente focalizzata su libri illustrati e cataloghi d'arte, ha sviluppato competenze nella produzione e organizzazione di grandi mostre, nella valorizzazione del patrimonio culturale pubblico e privato e nella gestione museale.

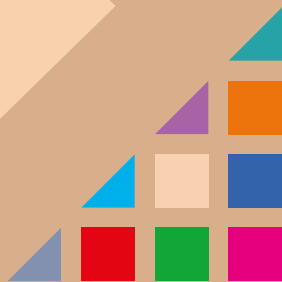
L'offerta comprende anche consulenza *educational*, comunicazione, ufficio stampa ed eventi *corporate* realizzati in collaborazione con aziende e istituzioni attraverso progetti su misura.

In tale ambito si inserisce anche la gestione del MUDEC di Milano, esempio di governance integrata tra pubblico e privato.

L'area **Eventi**, attraverso Il Sole 24 ORE Eventi, opera nella gestione, organizzazione, promozione e vendita di conferenze, eventi e *meeting*, in Italia e all'estero.

La produzione editoriale comprende eventi fisici, digitali e ibridi.

L'offerta include *Summit*, *Roadshow*, *Topics* ed eventi *tailor made*, costruiti in funzione delle strategie e dei *target* delle imprese *sponsor*.



## Il Sole 24 ORE / digitale

115.297

copie. Diffusione complessiva media giorno (carta + digitale)

periodo gennaio-dicembre 2025

+2,8 %

vs il mercato. Il calo del quotidiano si attesta al -3,4% vs 2024, rispetto al -6,2% del mercato

Oltre 1 milione

di browser unici medi giornalieri per il portale

periodo gennaio-dicembre 2025

5,5 milioni

di pagine viste medie al giorno

periodo gennaio-dicembre 2025

16,7 milioni

di visualizzazioni video medie mensili

anno 2025

0,9 milioni

di ascolti podcast medi mensili

periodo gennaio-dicembre 2025

Oltre 6,3 milioni

di follower social raggiunti a dicembre 2025

## Radio 24

2,615 milioni

di ascoltatori  
nel giorno medio

anno 2025

9 milioni

di pagine viste medie  
al mese per la piattaforma  
Radio 24 - 4.0

periodo gennaio-dicembre 2025

1,5 milioni

di utenti unici medi mensili  
per Radio 24 - 4.0

periodo gennaio-dicembre 2025

## Radiocor

Oltre 1,2 milioni

di utenti raggiunti  
a dicembre 2025

300 mila

terminali in **192** Paesi

Oltre 500

riprese stampa mensili  
in Italia





## 1.2 Highlights finanziari, operativi, di sostenibilità e governance

Il Gruppo conferma i risultati positivi chiudendo l'esercizio 2025 con un utile di 4,0 milioni di euro e una posizione finanziaria netta positiva per 6,1 milioni di euro, in miglioramento di 12,6 milioni rispetto al 31 dicembre 2024, nonostante le difficoltà che contraddistinguono da tempo il mercato editoriale in Italia e le persistenti tensioni di un quadro economico e geopolitico generale, segnato da incertezze e criticità di medio-lungo periodo.

I ricavi consolidati si attestano a 213,9 milioni di euro (sostanzialmente in linea rispetto ai 214,5 milioni di euro al 31 dicembre 2024), di cui 90,7 milioni di euro di ricavi pubblicitari, 94,0 milioni di euro di ricavi editoriali e 29,3 milioni di euro di altri ricavi. Da segnalare in particolare la crescita

dei ricavi di banche dati (+3,0%) e software (+20,8%), grazie all'integrazione dei servizi AI, e dell'agenzia di stampa Radiocor (+9,3%), che compensano in parte la flessione dei ricavi diffusionali di quotidiano, libri e periodici e del settore mostre.

I ricavi pubblicitari del Gruppo, pari a 90,7 milioni di euro, registrano un aumento dell'1,5% che riflette in particolare la positiva performance di Eventi, tra cui il miglior andamento del Festival di Trento, e di Radio 24, che segna una crescita del +2,8%, superiore al mercato radiofonico (+1,8%, fonte: dati Nielsen gennaio/dicembre 2025).

Il margine operativo lordo (ebitda) del 2025 è positivo per 22,1 milioni di euro (29,0 milioni di euro nel 2024). L'esercizio 2025 sconta oneri e proventi non ricorrenti negativi per 1,1 milioni di euro (positivi per 1,7 milioni di euro nel 2024).

Il risultato netto è positivo per 4,0 milioni di euro (9,1 milioni di euro nel 2024). L'esercizio 2025 sconta oneri e proventi non ricorrenti negativi per 0,8 milioni di euro (positivi per 1,7 milioni di euro nel 2024).



La posizione finanziaria netta al 31 dicembre 2025 è positiva per 6,1 milioni di euro e migliora di 12,6 milioni di euro rispetto al valore al 31 dicembre 2024 negativo per 6,5 milioni di euro, grazie principalmente al flusso di cassa generato dalla gestione operativa.

Il patrimonio netto è pari a 36,6 milioni di euro, in aumento di 4,1 milioni di euro rispetto al 31 dicembre 2024.

Per quanto riguarda i dati diffusionali, il quotidiano Il Sole 24 ORE registra per il periodo gennaio-dicembre 2025 una diffusione complessiva (carta + digitale) pari a 115.297 copie medie giorno (-3,4% rispetto al 2024, con un andamento migliore rispetto al mercato in calo del -6,2%). Il dato delle copie vendute de Il Sole 24 ORE, il Total Paid For Circulation medio da gennaio a dicembre 2025 è stato determinato in 180.051 copie (+5,2% rispetto al 2024), comprensive di tutte le copie digitali multiple vendute, ma non dichiarabili come diffuse ai fini ADS e pertanto non inserite nella relativa dichiarazione.

Indicatori in crescita per il portale

► **www.ilsole24ore.com**: nel periodo gennaio-dicembre 2025 fa registrare una media giornaliera di oltre 1 milione di browser unici, in crescita del 3,2% rispetto al 2024. Positivo anche il dato sulle visualizzazioni di pagina, con una media giornaliera di 5,5 milioni, in crescita dello 0,2% rispetto al 2024 (fonte: Mapp Intelligence). Positivi anche i risultati per la parte media del 2025, con la significativa crescita dei podcast che raggiungono quasi 1 milione di ascolti mensili in media, segnando +29,8% rispetto al 2024 e dei video con 16,7 milioni in media di visualizzazioni mensili comprese le dirette video, pari al +7,6% vs 2024.

Ottima la performance sui Social Network: Il Sole 24 ORE ha raggiunto a fine 2025 i 6,3 milioni di follower con una crescita costante su

tutte le piattaforme, con l'unica eccezione di X, ex Twitter, piattaforma che dal suo rebranding ha avuto un cambio significativo e un calo di interesse da parte degli utenti. Il Sole 24 ORE si conferma anche nel 2025 primo editore per follower su LinkedIn, il social dedicato al mondo professionale (Whatsapp Web +32,0%, TikTok +24,4%, YouTube +20,1%, Instagram +11,4%, LinkedIn +3,5%, Facebook +2,9%; fonti: Whatsapp, YouTube Analytics, TikTok Analytics, Meta Analytics, LinkedIn Analytics, X-Twitter Analytics). A questi numeri si affianca la total social audience del Gruppo, comprensiva dei profili social di Radio 24, Radiocor, HTSI, 24 ORE Eventi, 24 ORE Cultura, Il Sole 24 ORE Professionale e L'Esperto Risponde, che a marzo 2026 arriva a superare 10 milioni di follower.

Radio 24 nel 2025 ha raggiunto 2.615.000 ascoltatori nel giorno medio (fonte: Audiradio 2025 Anno) confermando l'alta fidelizzazione e il forte gradimento dell'offerta editoriale. A questi numeri si affiancano i risultati dell'innovativa piattaforma Radio 24 - 4.0 che ha registrato nel 2025 un valore medio di pagine viste mese di 9 milioni e una media mensile di 1,5 milioni di utenti unici (fonte: Mapp Intelligence - gennaio/dicembre 2025).

Confermato anche il successo dell'offerta podcast di Radio 24. Da gennaio a dicembre 2025 le audio stream (download e streaming on demand) dei podcast fruibili da sito e app di Radio 24 e dalle principali piattaforme terze (Spotify, Apple Podcast, Amazon Music) sono state 96,6 milioni, per una media mensile di circa 8 milioni di download (fonti: gennaio/dicembre 2025: Audiometrix per il sito e App, Spotify Metrix per Spotify, Apple Analytics per Apple, Amazon Analytics per Amazon).

213,9 mln €

ricavi

22,1 mln €

EBITDA

4 mln €

risultato netto

160

anni di storia

Oltre 700

persone

20 mln

audience mensile  
sistema sole

3,5 mln

audience giornaliera  
sistema sole

130

eventi organizzati  
e **790 mila** partecipanti

100 %

carta rosa certificata  
utilizzata per il quotidiano

5.352

ore di formazione erogate

63 %

dell'energia totale  
del Gruppo acquistata  
da rete deriva da fonte  
rinnovabile e coperta  
da certificati di Garanzia  
di Origine

\* Fonti per Il Sole 24 ORE; ilsole24ore.com; Radio24:  
Audicom Sistema Audipress 2025.3, Audicom Sistema  
Audiweb ottobre2025, RadioTER2025 anno; elaborazione  
sovrapposizione dei mezzi su base Sinottica Tssp2025A

## 1.3 160 anni e nuova identity

Nel corso del 2025 il quotidiano Il Sole 24 ORE ha compiuto 160 anni. Ancora oggi è una realtà centrale e fondante delle varie attività del Gruppo e, cambiando nel tempo nel solco della fedeltà ai valori originari, ne guida l'evoluzione.

Parallelamente alle iniziative vissute durante l'anno per festeggiare il rilevante anniversario, il Gruppo ha avviato un percorso di *rebranding* che si è chiuso il 20 gennaio 2026 con la presentazione di un nuovo *naming* e nuovo logo, da cui è stata generata la rinnovata *brand identity* dell'intero ecosistema multicanale.

Il rinnovamento della *brand identity* punta sull'identità come leva di evoluzione. Il nuovo

logo e il nuovo nome - infatti - richiamano la profondità e la ricchezza della storia del Gruppo, proiettandole in una nuova visione di futuro.

Al centro di questa evoluzione, innanzitutto, il passaggio nel **naming** da Gruppo 24 ORE a **Gruppo Il Sole 24 ORE**. Un atto di valorizzazione del patrimonio informativo, culturale e civile che da oltre 160 anni rappresenta un punto di riferimento per l'intero Paese. Perché Il Sole non è solo eredità storica, ma risorsa viva, capace di guidare l'innovazione garantendo coerenza, credibilità e autorevolezza.

Una scelta cui si affianca la trasformazione del **logo**, che diventa un prezioso **mosaico interattivo, dinamico e coerente**, dove tutti gli elementi si ricompongono in un'**immagine unitaria**, capace di trasformare la pluralità in un ecosistema integrato, organizzato e riconoscibile.







**Il Sole**

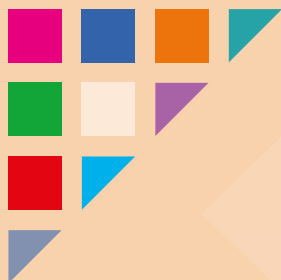
**24 ORE**



A guidarci in questo percorso volto a disegnare il nostro futuro è stato un principio fondamentale: l'esigenza di rappresentare, in modo autentico e contemporaneo, l'identità e l'essenza del nostro ecosistema. Perché disegnare una nuova identità significa riaffermare chi siamo nel presente e indirizzare il futuro. È quindi la nostra eredità a guidare la nostra evoluzione.

**Federico Silvestri**

Amministratore Delegato del Gruppo Il Sole 24 ORE



## Valorizzazione del patrimonio editoriale, culturale e storico

Le celebrazioni per i 160 anni hanno costituito anche un'importante occasione per valorizzare il patrimonio storico, editoriale e culturale del Gruppo, mettendo in evidenza il contributo de Il Sole 24 ORE nell'interpretazione dei principali cambiamenti economici, sociali e istituzionali del Paese. In occasione del Festival dell'Economia di Trento è stata presentata la campagna celebrativa **Opinion Reader**, in una serata arricchita da un concerto speciale di **Uto Ughi** dedicato al quotidiano.

Nello stesso contesto è stata inoltre presentata in anteprima la mostra **“16per10 - 160 anni di informazione alla luce del Sole”**, un percorso espositivo composto da 16 pannelli che, attraverso le pagine del giornale, ripercorre alcuni dei momenti più significativi della storia del quotidiano dal 1865 al 2025. L'iniziativa ha offerto ai visitatori un'esperienza immersiva, capace di intrecciare la storia del giornale con quella dell'Italia e del contesto internazionale, contribuendo a rendere accessibile il patrimonio archivistico e identitario del brand.

A Trento si è tenuta anche l'anteprima del podcast **“Edizione Straordinaria - 10 eventi spettacolari nella storia d'Italia”**, della serie *History Telling*, curata dal professor **Paolo Colombo** e prodotta da **24Ore Podcast** con **Il Sole 24 ORE** e **Radio 24**. Il progetto ripercorre alcuni tra gli eventi più significativi della storia nazionale anche attraverso gli articoli del quotidiano e conferma l'impegno del Gruppo nella sperimentazione di linguaggi e formati in grado di ampliare l'accessibilità e la diffusione dei contenuti editoriali.

## Presenza sui territori e promozione della lettura condivisa

Tra le iniziative realizzate nel corso dell'anno si colloca anche il **Silent Reading Tour**, il primo *format* italiano dedicato alla lettura condivisa e commentata del quotidiano, realizzato da giugno a novembre 2025 in diverse città del territorio nazionale, tra cui Palermo, Porto Rotondo, Messina, Casale Monferrato e Milano. L'iniziativa ha offerto ai lettori l'opportunità di vivere un'esperienza inedita di fruizione del giornale, favorendo occasioni di confronto diretto con i vicedirettori de Il Sole 24 ORE e rafforzando la prossimità del Gruppo alle proprie comunità di riferimento.

Attraverso questo *format*, il Gruppo ha promosso modalità innovative di relazione con il pubblico, valorizzando la lettura come momento condiviso e il quotidiano come spazio di approfondimento e partecipazione. La presenza nei territori ha inoltre contribuito a consolidare la riconoscibilità del *brand* e a rafforzare una relazione continuativa con i lettori anche al di fuori dei canali editoriali tradizionali.

## Dialogo istituzionale e contributo al dibattito sul futuro dell'informazione

Il programma celebrativo ha incluso anche due significativi momenti di confronto istituzionale dedicati ai temi dell'evoluzione del sistema dei media e del ruolo dell'informazione in una fase di profonda trasformazione tecnologica e sociale. In particolare, l'8 ottobre il Gruppo ha promosso a Roma il convegno istituzionale **“L'evoluzione dei media d'informazione. Sfide e strategie tra presente e futuro”**, che ha riunito esponenti del mondo editoriale, dell'informazione e delle



istituzioni per discutere temi quali il pluralismo, il futuro dell'industria editoriale e il ruolo dei giornali nell'era dell'intelligenza artificiale.

Tra i partecipanti, tra gli altri, **Alberto Barachini**, Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega all'Informazione e all'Editoria, **Andrea Riffeser Monti**, Presidente FIEG, ed **Emanuele Orsini**, Presidente di Confindustria.

L'iniziativa ha rappresentato un'occasione di confronto qualificato sui principali fattori di cambiamento del settore e ha confermato la volontà del Gruppo di contribuire attivamente al dibattito pubblico sui temi strategici per il futuro dell'informazione.

Il 9 novembre si è inoltre svolta presso il **Mudec di Milano** la giornata di incontri aperti al pubblico **“160 anni insieme: informare, partecipare, crescere”**, con la partecipazione

delle redazioni del quotidiano e di esponenti del mondo imprenditoriale, politico, culturale ed editoriale. Attraverso *talk*, tavole rotonde e interviste, l'iniziativa ha dato vita a uno spazio di confronto tra cultura, innovazione e informazione, registrando una significativa partecipazione di pubblico, con oltre 2.000 presenze.

Nel corso della stessa giornata, il **MIMIT - Ministero delle Imprese e del Made in Italy** ha presentato il **francobollo celebrativo dei 160 anni de Il Sole 24 ORE**, appartenente alla serie tematica *“Le Eccellenze del sistema produttivo e del Made in Italy”*, accompagnato dall'annullo filatelico di **Poste Italiane**. Tale riconoscimento ha rappresentato un'ulteriore attestazione del valore storico, culturale e istituzionale del quotidiano nel contesto nazionale.





## Autorevolezza, reputazione e riconoscimenti

Nel corso del 2025 il Gruppo ha inoltre ricevuto significativi riconoscimenti che ne confermano l'autorevolezza editoriale, la capacità di innovazione e l'efficacia delle strategie di comunicazione e di posizionamento del *brand*. In particolare, la campagna **Opinion Reader** ha ottenuto il premio d'argento **“L'Italia che Comunica”**, promosso da **UNA - Aziende della Comunicazione Unite**, nella categoria dedicata alle affissioni digitali, oltre al **Corporate Image Award** e al **Touchpoint New York Festivals Award Silver** assegnati nell'ambito dei **Touchpoint Awards Strategy**, con riferimento alla *corporate image*, al *brand positioning* e alla costruzione di strategie di comunicazione efficaci.

Sul piano editoriale, il **Digital News Report 2025**, realizzato in 48 Paesi dal **Reuters Institute dell'Università di Oxford**, ha confermato per l'ottavo anno consecutivo Il Sole 24 ORE come primo quotidiano in Italia per affidabilità. A questi si aggiungono i riconoscimenti attribuiti dal **Global Brand Award**, che ha premiato Il Sole 24 ORE nella categoria **Media, PR and Publication Awards - Italy** sia come **“Most Innovative Business News Platform”** sia come **“Excellence in Financial & Economic Journalism”**.

Nel loro complesso, tali risultati testimoniano la solidità del percorso intrapreso dal Gruppo e la capacità di coniugare qualità editoriale, innovazione di linguaggi e formati, efficacia comunicativa e relazione con gli *stakeholder*. Essi contribuiscono inoltre a rafforzare il capitale

reputazionale del Gruppo e a consolidarne il ruolo quale soggetto autorevole, credibile e capace di generare valore nel tempo attraverso l'informazione, la cultura e il dialogo con il proprio pubblico di riferimento. Il Gruppo ha inoltre aderisce ad una serie di Associazioni di categoria di cui si fornisce il dettaglio in Appendice all'interno del paragrafo 7.2 Content Index (pag. 124).

## 1.4 Modello di business

Il modello di business del Gruppo è fondato su un ecosistema integrato di contenuti, servizi professionali, formazione, eventi e iniziative culturali.

È orientato alla creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo.

In tale prospettiva, sostenibilità economica, sociale e ambientale costituiscono parte integrante degli obiettivi aziendali e del percorso di innovazione del Gruppo, la cui operatività si articola nelle aree Media, Concessionaria pubblicitaria, Formazione, Servizi Professionali, Eventi e Cultura. Il Gruppo, accanto alla capogruppo Il Sole 24 ORE S.p.A. comprende le società Il Sole 24 ORE Eventi, 24 ORE Cultura S.r.l., Il Sole 24 ORE UK Ltd nonché asset editoriali e informativi quali il quotidiano Il Sole 24 ORE, il portale ► [www.ilsole24ore.com](http://www.ilsole24ore.com), l'agenzia Radiocor, Radio 24 e IlSole24OreTV.

Attraverso media diversificati, il Gruppo si propone di avere un impatto significativo sulla cultura e sulle dinamiche sociali del Paese.

Offre una piattaforma autorevole per l'analisi, la riflessione e il dibattito sui principali temi che interessano il presente e il futuro. Dalle questioni economiche e finanziarie alla cultura, dagli aspetti sociali al cambiamento climatico e all'innovazione.

Forte di una storia di oltre 160 anni, il Gruppo promuove trasparenza, efficienza e apertura dei mercati attraverso un giornalismo indipendente e di qualità.

Il modello è presidiato da un **sistema di governance** e controllo articolato, che si è evoluto e rimodulato nel corso del 2025, per quanto il processo non sia ad oggi ancora concluso, in considerazione dell'intervenuto *delisting* delle azioni di categoria speciale della Società. A questo riguardo si ricorda che nel corso del 2025 le azioni di categoria speciale della Società non detenute da Confindustria - Confederazione Generale dell'Industria Italiana - sono state oggetto di un'offerta pubblica di acquisto volontaria totalitaria finalizzata alla revoca delle stesse dalla quotazione sul mercato regolamentato organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., Euronext Milan, lanciata dalla società Zenit S.p.A., a sua volta controllata dalla stessa Confindustria in data 9 aprile 2025. Ad esito del processo di offerta, che si è conclusa agli inizi di agosto del 2025 con l'acquisto da parte dell'Offerente di tutte le azioni di categoria speciale presenti sul mercato - al netto quindi delle azioni speciali già di titolarità

di Confindustria e delle azioni proprie detenute dalla Società - le azioni di categoria speciale sono state oggetto di revoca dalla quotazione con effetto dal 7 agosto 2025. Ration per cui, fermo restando che la presente rendicontazione è resa al 31 dicembre 2025, ove necessario od opportuno, sarà precisato in prosieguo quali previsioni del sistema di governo societario sono frutto del previgente stato di quotazione delle azioni di categoria speciale della Società e dell'applicazione del relativo sistema di norme e regolamenti che assistono le società quotate. Si segnala inoltre, anche se fatto successivo al periodo di riferimento della presente rendicontazione, che in data 11 marzo 2026 è divenuta efficace la delibera di aggiornamento dello Statuto sociale della Società assunta dall'Assemblea degli Azionisti nella stessa data e, per l'effetto, in pari data è entrato in vigore un nuovo Statuto sociale che ha armonizzato le norme di funzionamento della Società al suo status di società privata, pur mantenendo taluni presidi di buona *governance* ispirati alle norme tipiche delle società quotate. Tra queste, in particolare, è degno di nota segnalare il mantenimento di apposite previsioni statutarie volte ad assicurare un adeguato equilibrio tra generi all'interno degli organi di amministrazione e controllo.

Tutto ciò premesso, si dà atto che il Consiglio di Amministrazione, nel corso del 2025, ha definito le linee di indirizzo del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi. Di seguito si forniscono i dettagli relativi alla composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per la capogruppo e le sue controllate:

## Suddivisione degli organi di governo per età e genere - Capogruppo

### 5 Donne (45%)

- 0 < 30 anni
- 1 Tra 30 e 50 anni
- 4 > 50 anni

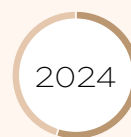
### 6 Uomini (55%)

- 0 < 30 anni
- 0 Tra 30 e 50 anni
- 6 > 50 anni



### 6 Donne (55%)

- 0 < 30 anni
- 3 Tra 30 e 50 anni
- 3 > 50 anni

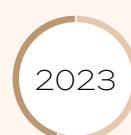


### 5 Uomini (45%)

- 0 < 30 anni
- 0 Tra 30 e 50 anni
- 5 > 50 anni

### 5 Donne (45%)

- 0 < 30 anni
- 1 Tra 30 e 50 anni
- 4 > 50 anni



### 6 Uomini (55%)

- 0 < 30 anni
- 1 Tra 30 e 50 anni
- 5 > 50 anni

### 1 Donne (33%)

- 0 < 30 anni
- 0 Tra 30 e 50 anni
- 1 > 50 anni

### 2 Uomini (67%)

- 0 < 30 anni
- 0 Tra 30 e 50 anni
- 2 > 50 anni



### 2 Donne (67%)

- 0 < 30 anni
- 1 Tra 30 e 50 anni
- 1 > 50 anni

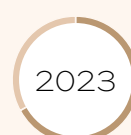


### 1 Uomini (33%)

- 0 < 30 anni
- 0 Tra 30 e 50 anni
- 1 > 50 anni

### 2 Donne (67%)

- 0 < 30 anni
- 1 Tra 30 e 50 anni
- 1 > 50 anni



### 1 Uomini (33%)

- 0 < 30 anni
- 0 Tra 30 e 50 anni
- 1 > 50 anni

## Suddivisione degli organi di governo per età e genere - Controllate

### 1 Donne (14%)

- 0 < 30 anni
- 1 Tra 30 e 50 anni
- 0 > 50 anni

### 6 Uomini (86%)

- 0 < 30 anni
- 1 Tra 30 e 50 anni
- 5 > 50 anni



### 4 Donne (50%)

- 0 < 30 anni
- 0 Tra 30 e 50 anni
- 4 > 50 anni

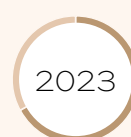


### 4 Uomini (50%)

- 0 < 30 anni
- 0 Tra 30 e 50 anni
- 4 > 50 anni

### 2 Donne (67%)

- 0 < 30 anni
- 1 Tra 30 e 50 anni
- 1 > 50 anni



### 1 Uomini (33%)

- 0 < 30 anni
- 0 Tra 30 e 50 anni
- 1 > 50 anni

### 1 Donne (100%)

- 0 < 30 anni
- 0 Tra 30 e 50 anni
- 1 > 50 anni

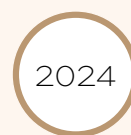
### 0 Uomini (0%)

- 0 < 30 anni
- 0 Tra 30 e 50 anni
- 0 > 50 anni



### 1 Donne (100%)

- 0 < 30 anni
- 0 Tra 30 e 50 anni
- 1 > 50 anni

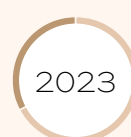


### 0 Uomini (0%)

- 0 < 30 anni
- 0 Tra 30 e 50 anni
- 0 > 50 anni

### 1 Donne (33%)

- 0 < 30 anni
- 1 Tra 30 e 50 anni
- 0 > 50 anni



### 2 Uomini (67%)

- 0 < 30 anni
- 0 Tra 30 e 50 anni
- 2 > 50 anni

<sup>1</sup> Si segnala che il presidente del CdA non è anche un alto dirigente del Gruppo.

<sup>2</sup> Si segnala che il 36% dei membri del CdA sono indipendenti, mentre due sono esecutivi (<https://www.gruppoilssole24ore.com/it/governance/consiglio-di-amministrazione-e-comitati>)

Con riguardo agli organi di controllo, si evidenzia che la società è dotata di un Collegio Sindacale composto da tre Sindaci effettivi e due Sindaci supplenti in conformità alle previsioni di legge e statutarie, tempo per tempo applicabili, ossia - anche in esecuzione delle norme che assistono le società quotate in quanto applicabili al 30 aprile 2025 (data di nomina del corrente organo di controllo) - nel rispetto dell'equilibrio fra i generi ai sensi dell'articolo 148 comma 1-bis D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, quale introdotto dalla legge n. 120 del 12 luglio 2011.

In particolare, dei tre Sindaci effettivi, due sono uomini, mentre i Sindaci supplenti sono composti da un uomo e da una donna. Complessivamente il Collegio Sindacale (considerando sia i membri effettivi che i supplenti) è composto per il 60% da uomini e per il 40% da donne.

Il sistema di governo societario de Il Sole 24 ORE S.p.A., nel rispetto della normativa, prevede una ripartizione di compiti tra i diversi organi interni preposti a vario titolo alla identificazione, gestione e mitigazione dei rischi, con ciò riferendoci al Consiglio di Amministrazione, al Comitato Controllo e Rischi, ove nominato, al CEO incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, ove nominato, all'Internal Audit, ove nominato, al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza. *Mutatis mutandis* il sistema di governo societario delle società controllate, di cui le due italiane soggette a direzione e coordinamento de Il Sole 24 ORE S.p.A., si avvale degli organi preposti consentiti e strutturati in base alla normativa di riferimento.

Relativamente alla gestione dei rischi, con cadenza almeno annuale il Gruppo rinnova l'*assessment* funzionale all'aggiornamento del proprio *Enterprise Risk Management* (ERM). In questo processo, che si svolge e si evolve di anno in anno attraverso l'aggiornamento di una

metodologia dedicata approvata dal Consiglio di Amministrazione, la dirigenza è coinvolta sia nella fase di strutturazione del processo annuale, sia nella identificazione, mitigazione e gestione dei rischi. Con riguardo all'esercizio 2025 è stato costituito, come per l'esercizio precedente, un gruppo di lavoro di cui hanno fatto parte tutti i Direttori Apicali e le proprie risorse che, sotto il coordinamento della direzione affari legali e societari e con il supporto della referente della Funzione *Internal Audit* interna, hanno promosso il processo sotto l'egida del CEO e informato periodicamente il Comitato Controllo Rischi e il Consiglio di Amministrazione. Ad esito del processo il documento di ERM è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione unitamente al piano di azione, sviluppato dai Direttori apicali, relativo ai *top risk* emersi nel corso del processo, che sarà monitorato in corso d'anno con il supporto della Funzione *Internal Audit*.

La gestione degli elementi che compongono il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi è definita infatti attraverso un processo di "*Enterprise Risk Management*" al fine di rendere il sistema di controllo dinamico.

Il processo di "*Enterprise Risk Management*", in accordo con quanto previsto dalla metodologia "*Enterprise Risk Management*", riguarda i seguenti principali argomenti:

- definizione di obiettivi e rischi del Gruppo: intesi come base per la definizione degli obiettivi operativi, di *reporting* e di *compliance*;
- identificazione di eventi che possono pregiudicare l'implementazione della strategia o il raggiungimento degli obiettivi operativi, di *reporting* e di *compliance* e, di conseguenza, la gestione degli stessi da parte del *management* competente;
- definizione di ruoli e responsabilità del

*management*, identificando livelli di responsabilità coerenti con la struttura organizzativa aziendale e con le caratteristiche dei *business* e dei relativi processi;

- definizione di livelli e modalità di comunicazione atte a rendere il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi adeguatamente diffuso a tutti i livelli di *management* interessati;
- monitoraggio dell'efficacia, dell'efficienza e dell'adequatezza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, in termini di attività "*on going*" (attuata durante il normale svolgimento delle attività di *business* da parte del *management* competente) e in termini di attività di "*assurance*" (attività di verifica periodiche indipendenti svolte dalla Funzione *Internal Audit*).

L'ERM, i cui contenuti sono prodotti dalla dirigenza e dal personale valutando gli impatti dei rischi e le opportunità per l'operatività aziendale rispetto agli obiettivi definiti, è soggetto a supervisione dei Comitati endoconsiliari, ove nominati, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale attraverso la partecipazione alle riunioni degli organi di amministrazione ed endoconsiliari ed attraverso proprie verifiche. In continuità con l'esercizio svolto lo scorso anno, nel 2025 il Gruppo ha condotto, su base volontaria, un'analisi di associazione tra i rischi individuati come rilevanti da ERM e i temi materiali emersi dall'analisi di materialità di impatto.

È stato istituito in seno al Consiglio di Amministrazione in data 30 aprile 2025 un comitato endoconsiliare (CESGIT le cui funzioni sono confluite nel CCRS - Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità - a far data dal 18 maggio 2026 con delibera del Consiglio di Amministrazione) con funzioni propositive

e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione su temi collegati a fattori ESG. I membri di tale Comitato sono stati scelti avendo riguardo alle competenze professionali maturate in ambito di *corporate governance*, di strategia e sostenibilità, *education*, all'appartenenza ad organismi e fondazioni operanti nell'ambito di temi sociali e di *Diversity&Inclusion*.

Con riferimento ai temi ESG, il Comitato ha supportato il Consiglio di Amministrazione nel corso dell'esercizio 2025 nella definizione della strategia di sostenibilità della Società nonché nella sua continua revisione e aggiornamento con l'obiettivo di assicurare la creazione di valore sostenibile nel tempo per tutti gli *stakeholder*. In particolare, nel corso del 2025 il Comitato:

- ha supportato il Consiglio di Amministrazione nella valutazione degli impatti ambientali, economici e sociali derivanti dalle attività di impresa e nell'identificazione delle opportunità e dei rischi ad essi connessi;
- ha definito una linea di indirizzo che è stata sottoposta al Consiglio di Amministrazione al fine di integrare la sostenibilità in tutti i processi di business in coerenza con il ruolo sociale che il Gruppo svolge per la comunità ed i territori in cui opera;
- ha supportato il Consiglio di Amministrazione nell'analisi dei temi rilevanti per la generazione di valore nel lungo termine ai fini della predisposizione ed approvazione del Piano Industriale e ha monitorato l'esecuzione delle azioni in tema sostenibilità previste nel Piano Industriale;
- ha assistito il Consiglio di Amministrazione nell'esame, nella valutazione della completezza e della trasparenza e nell'approvazione, intervenuta in data 30 luglio 2026 della presente Bilancio di Sostenibilità;

- e. ha promosso la diffusione della cultura della sostenibilità presso i dipendenti e i collaboratori, i partner commerciali, i clienti e, più in generale, gli *stakeholder* della Società;
- f. ha monitorato il posizionamento del Gruppo nei principali indici e *rating* di sostenibilità;
- g. ha proposto ed ha espresso pareri sulle iniziative e sui programmi promossi dal Gruppo per lo sviluppo delle comunità e dei territori in cui operano;
- h. ha monitorato le iniziative in materia di sostenibilità e la partecipazione ad esse della Società volte a consolidare la reputazione aziendale anche con riferimento allo sviluppo di relazioni con istituzioni, organizzazioni e centri di ricerca di riconosciuta competenza in materia di sostenibilità;
- i. ha monitorato le *best practices* nazionali e internazionali in tema di *governance* della sostenibilità e meccanismi innovativi di *corporate governance* e formulato proposte e suggerimenti al Consiglio di Amministrazione o agli altri relativi Comitati;
- j. ha presidiato l'evoluzione dei temi ESG e del quadro normativo di riferimento, anche alla luce degli indirizzi e delle *best practices* internazionali, individuando le eventuali azioni di adeguamento che si sono eventualmente rese opportune o necessarie.

Il Consiglio di Amministrazione viene coinvolto nella gestione degli impatti del Gruppo sull'economia, l'ambiente e le persone con frequenza almeno annuale.

La definizione degli obiettivi connessi agli impatti, ai rischi ed alle opportunità rilevanti è governata dagli organi di amministrazione, direzione e controllo attraverso l'approvazione del *budget* annuale e del piano industriale pluriennale, documenti predisposti coerentemente con le valutazioni espresse dall'alta dirigenza.

Tali organi, ove nominati, monitorano almeno semestralmente i progressi compiuti dal Gruppo nel conseguimento degli obiettivi definiti facendo leva su un processo strutturato e coerente di monitoraggio, valutazione, gestione e mitigazione dei rischi aziendali.

È presente inoltre il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (CNR) che svolge funzioni propositive e consultive: esprime pareri motivati sulle proposte dell'Amministratore Delegato in materia di nomina o revoca dei responsabili che riportano direttamente al CdA o all'AD; esamina e valuta proposte di gestione delle risorse umane di rilevanza strategica; formula al CdA proposte sulla remunerazione dell'AD e degli Amministratori con particolari cariche e ne monitora la concreta applicazione, in coerenza con le policy e le decisioni degli organi competenti. Inoltre, elabora, sottopone al CdA e monitora i sistemi di incentivazione rivolti alla dirigenza, avvalendosi delle informazioni e delle funzioni aziendali necessarie allo svolgimento dei propri compiti.

Con riguardo alla remunerazione degli organi di Amministrazione e Controllo della Società nel corso dell'esercizio 2025 si rinvia a quanto riportato nella Politica in materia di Remunerazione per l'anno 2025, parte della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 19 marzo 2025 e pubblicata sul sito *internet* della Società al link

► [www.gruppo24ore.ilsole24ore.com](http://www.gruppo24ore.ilsole24ore.com) nella sezione Archivio Governance. All'interno della medesima Politica è disciplinata la procedura di definizione delle norme riguardanti la retribuzione e di determinazione di quest'ultima. La definizione della Politica è il risultato di un processo chiaro e trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale il Comitato per le



Nomine e le Remunerazioni nonché il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea degli Azionisti della Società. Il Consiglio di Amministrazione infatti, con il supporto del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, definisce ed approva, annualmente, la Politica in materia di Remunerazione della Società.

Nell'elaborazione della Politica in materia di Remunerazione per l'anno 2025 è stato coinvolto il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, composto in prevalenza da Amministratori Indipendenti ai sensi del TUF e del Codice di Corporate Governance pro tempore applicabili e la Società ha tenuto conto dei risultati e delle

motivazioni sottostanti le votazioni ottenute nel corso dell'Assemblea dell'anno precedente, al fine di recepire i feedback pervenuti.

Inoltre, la Società si è affidata a un consulente terzo e indipendente, individuato nella Cuttillo & Partners, per assistere il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni nelle attività propedeutiche alla predisposizione, tra l'altro, della Politica in materia di Remunerazione per l'anno 2025.

Infine, nella medesima politica sono descritte le misure volte ad evitare o gestire i conflitti di interesse in relazione alle attività del Consiglio di Amministrazione; e le procedure di valutazione delle performance del Consiglio di Amministrazione.



In relazione alla gestione di eventuali criticità, il Gruppo adotta procedure formalizzate di monitoraggio e presidio, definite a livello centralizzato. In particolare, tali attività sono svolte dalla funzione di Internal Audit e dall'Organismo di Vigilanza che, qualora nel corso dell'esercizio emergano criticità rilevanti, ne curano la gestione e la tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione attraverso le rispettive Relazioni periodiche.

Il Collegio Sindacale ha svolto nel 2025 le sue attività e, in particolare, ha esercitato il controllo sull'amministrazione della Società e tutte le funzioni previste dalla Legge e dallo Statuto.

Il Collegio Sindacale ha garantito che l'azienda disponesse di un assetto organizzativo idoneo al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità. Inoltre, si è accertato che il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi fosse adeguato a identificare, monitorare e mitigare i rischi.

Infine, questo assetto è rafforzato da un sistema normativo interno in continuo aggiornamento, che comprende:

- Codice Etico del Gruppo, le cui norme si applicano ai componenti degli organi sociali, ai dipendenti e ai collaboratori, agli agenti, ai fornitori caratteristici e a tutti coloro che operano a vario titolo con il Gruppo, approvato dal Consiglio di Amministrazione;
- Modelli 231 delle società italiane del Gruppo e procedura sul whistleblowing per la segnalazione di eventuali violazioni del Codice e dei Modelli stessi, approvati dai Consigli di Amministrazione delle società italiane del Gruppo;
- Policy anticorruzione approvata dal Consiglio di Amministrazione;
- Dichiarazione sulla parità di genere del Gruppo ai sensi della UNI/PdR 125:2022, rinnovata nel 2025;

- Comunicazione pubblica sulle tematiche relative ai diritti umani e alle tematiche di diversità di genere e di diritti fondamentali del lavoro;
- Meccanismi di reclamo accessibili agli stakeholder tramite il sito internet del Gruppo;

A tali strumenti si affiancano il monitoraggio dei processi amministrativo-contabili, le attività di Enterprise Risk Management già citate e specifici percorsi di formazione e informazione rivolti al personale.

Infine, si segnala che il Gruppo ha ottenuto la **Certificazione LEED Gold** per la sede di Milano, la **Certificazione ISO 14001** in riferimento al sistema di gestione in ambito ambientale e la **Certificazione ISO 45001** relativa al sistema di gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori, che testimoniano l'integrazione progressiva dei temi ESG nei processi organizzativi e gestionali. Per l'anno 2025 non ci sono stati casi di non conformità a leggi e regolamenti e non si segnalano neanche casi di corruzione.

## 1.5 Il contributo allo sviluppo sostenibile

Il **Piano di Sostenibilità 2025-2027** rappresenta una naturale evoluzione dell'identità e del *purpose* del Gruppo.

Traduce i valori fondanti in obiettivi operativi misurabili, assegnati e integrati nei sistemi di *governance* e incentivazione del *management*.

In tale quadro, qualità e affidabilità dell'informazione, innovazione responsabile, centralità delle persone, sviluppo delle

competenze, attenzione alle comunità e creazione di valore condiviso trovano attuazione attraverso un set strutturato di KPI ESG.

Il Piano rafforza in particolare la dimensione sociale, con il raggiungimento della piena copertura della formazione ESG, digitale e obbligatoria, il miglioramento del clima e dell'*engagement* aziendale attraverso iniziative, il presidio del ricambio generazionale, e le relazioni con le comunità locali e con gli *stakeholder*.

Sul fronte ambientale, consolida i presidi già in essere, confermando l'approvvigionamento al 100% di carta certificata, rafforzando l'efficienza energetica e introducendo *target* specifici per il recupero dei rifiuti.

La dimensione di *governance* è ulteriormente rafforzata dall'integrazione degli obiettivi ESG nel sistema MBO, dal mantenimento dell'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali, dall'avvio di un programma strutturato di qualificazione della catena di fornitura (*supply chain*) e dal percorso di adeguamento alla normativa sulla trasparenza salariale.

In questo quadro, il Piano accompagna la trasformazione del Gruppo con un approccio coerente, tracciabile e orientato all'esecuzione.

Rende leggibile il contributo della sostenibilità alla strategia complessiva e alla creazione di valore nel prossimo futuro.

## Stakeholder

I nostri principali Stakeholder comprendono sia soggetti interni che esterni, che ci aiutano a creare valore e per i quali generiamo valore. Per quanto riguarda il personale dipendente, il Gruppo adotta un dialogo continuo, anche attraverso survey, al fine di valorizzarne gli interessi e le opinioni nell'ambito della strategia

e dell'operato aziendale. In particolare, si tiene conto di tali elementi nella progettazione delle attività interne in aree quali la formazione e lo sviluppo dei dipendenti, le iniziative per la diversità, l'equità e l'inclusione (DEI), la nostra metodologia e il modello di condotta, gli sforzi per la sostenibilità, le pratiche di approvvigionamento e le partnership strategiche.

Gli interessi e le opinioni di dipendenti vengono raccolte sia nell'ambito di momenti di confronto formale (come quelli attraverso i Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza "RLS" oppure durante le riunioni periodiche di prevenzione e protezione dai rischi organizzate dalla Società) sia raccogliendo valutazioni, proposte e spunti di miglioramento attraverso survey specifiche (quali ad esempio quelle sulla formazione o sul clima aziendale). Di tali opinioni, come sopra indicato, il Gruppo tiene conto nella definizione nella propria strategia aziendale e nelle iniziative che promuove. Di seguito le principali categorie di *Stakeholder* del Gruppo.

Il Gruppo promuove l'organizzazione di eventi sul territorio, favorendo l'interazione con la cittadinanza e con i suoi organismi rappresentativi. Questo approccio integrato consente di raccogliere in modo strutturato spunti, suggerimenti e aspettative da parte delle comunità di riferimento, favorendo un dialogo continuo e costruttivo. In particolare, la molteplicità dei canali di ascolto e di interazione permette di cogliere tempestivamente i bisogni informativi e le istanze emergenti, rafforzando così il legame tra il Gruppo e i diversi stakeholder. Questo processo si traduce in una diffusione di contenuti più aderente alle esigenze reali delle comunità, assicurando una restituzione di valore concreta e misurabile sia in termini di qualità dell'informazione sia di impatto sociale generato.

## Principali categorie di stakeholder del Gruppo Il Sole 24 ORE



Con ciascuna di queste categorie di *stakeholder* il Gruppo si interfaccia mediante diverse modalità di coinvolgimento e di ascolto, al fine di mantenere nel tempo un dialogo costante e solide relazioni di fiducia fondate su principi di trasparenza e correttezza.

## Analisi di materialità - temi materiali, impatti, rilevanza, SDG

### Inquadramento: analisi di materialità

I temi non finanziari rilevanti, da trattare all'interno del Bilancio di Sostenibilità 2025, sono stati identificati attraverso l'aggiornamento del processo di analisi di materialità, in linea con le disposizioni previste dai GRI Sustainability Reporting Standards 2021 (di seguito anche "GRI Standards") del GRI - Global Reporting Initiative. In particolare, secondo quanto richiesto dal GRI 3: Material Topics 2021, è stata condotta un'analisi orientata all'identificazione delle tematiche materiali connesse agli impatti (effettivi o potenziali) generati dal Gruppo sulla sfera economica, ambientale e sociale, compresi i diritti umani, lungo tutta la sua catena del valore. Per maggiori dettagli sulla metodologia adottata si faccia riferimento al capitolo "Nota metodologica".

Nella tabella seguente si riporta la lista dei temi materiali del Gruppo, gli impatti rilevanti associati e una descrizione degli strumenti di gestione adottati per la loro mitigazione.

*Nota di trasparenza: nello schema seguente la 'Rilevanza' si riferisce alla materialità d'impatto (GRI).*

### Impatti diretti (operazioni proprie) - Temi materiali

| Tema materiale                    | Impatto                                                                                   | Descrizione (da analisi impatti)                                                                                                                                                                                                                            | Rilevanza (Impact)                                                       | SDG                                                                                   |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ambiente</b>                   |                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                          |                                                                                       |
| Gestione dei consumi energetici   | Cambiamento climatico causato dall'emissione di gas effetto serra                         | Il consumo di gas naturale per il riscaldamento e la combustione del carburante della flotta, l'energia elettrica consumata dagli edifici e dalle antenne radio (se da fonti fossili) e gli f-gas contribuiscono alle emissioni di gas serra (Scope 1 e 2). | <div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> </div> |  |
| Gestione responsabile della carta | Impoverimento delle risorse naturali causato dal consumo di materiali vergini             | L'utilizzo, lungo la catena del valore, di carta, inchiostro e altre risorse contribuisce all'impoverimento dei materiali vergini.                                                                                                                          | <div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> </div> |  |
| Gestione dei rifiuti              | Inquinamento ambientale generato da una gestione non virtuosa dei rifiuti (riciclo/riuso) | Una scorretta gestione dei rifiuti prodotti potrebbe causare un impatto negativo su aria, acqua e suolo.                                                                                                                                                    | <div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> </div> |  |



| Tema materiale                                                         | Impatto                                                                               | Descrizione (da analisi impatti)                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Rilevanza (Impact) | SDG |
|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----|
| <b>Sociale</b>                                                         |                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                    |     |
| Salute e sicurezza dei lavoratori                                      | Danni fisici e psicologici ai lavoratori dovuti a condizioni di lavoro non adeguate   | Nonostante politiche e procedure volte alla salvaguardia della salute e sicurezza, possono verificarsi infortuni accidentali sul luogo di lavoro. Inoltre, l'impiego nei media può esporre i lavoratori a maggiori pericoli a causa di eventi di cronaca, minacce di violenza o incidenti sul posto.                 |                    |     |
| Gestione delle risorse umane                                           | Promozione del benessere dei lavoratori attraverso iniziative aziendali dedicate      | Iniziative aziendali strutturate e operative dedicate al benessere dei lavoratori contribuiscono in modo continuativo al miglioramento delle condizioni di lavoro e del benessere individuale del personale.                                                                                                         |                    |     |
|                                                                        | Sviluppo di soft e hard skills (formazione specifica, anche giornalisti)              | Politiche e piani di investimento in formazione specifica (anche per i giornalisti) per sviluppare capitale umano e competenze della forza lavoro.                                                                                                                                                                   |                    |     |
|                                                                        | Violazione dei diritti umani a causa di condizioni di lavoro non appropriate          | L'incapacità di garantire condizioni di lavoro adeguate per dipendenti e collaboratori può generare un impatto grave su sicurezza e benessere, con conseguente violazione dei diritti umani fondamentali.                                                                                                            |                    |     |
|                                                                        | Promozione delle pari opportunità sul luogo di lavoro                                 | Promozione di pari opportunità attraverso iniziative mirate; si evidenziano certificazione sulla parità di genere e istituzione del comitato dedicato.                                                                                                                                                               |                    |     |
| Tutela dei diritti di proprietà intellettuale e libertà di espressione | Violazione del diritto di libertà di espressione                                      | La mancata tutela della libertà di espressione di dipendenti e collaboratori può comportare una violazione dei loro diritti.                                                                                                                                                                                         |                    |     |
|                                                                        | Violazione della proprietà intellettuale per inefficacia dei meccanismi di protezione | L'assenza di adeguati presidi di tutela dei contenuti editoriali può generare rischi di violazione della proprietà intellettuale e rendere incerto l'esercizio dei diritti. Ciò può comportare perdita di valore del patrimonio editoriale, indebolimento competitivo e difficoltà di tutela in sede di contenzioso. |                    |     |



| Tema materiale           | Impatto                                                                                             | Descrizione (da analisi impatti)                                                                                                                                                       | Rilevanza (Impact) | SDG |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----|
| <b>Consumatori</b>       |                                                                                                     |                                                                                                                                                                                        |                    |     |
| Diffusione di contenuti  | Violazione della privacy e perdita di dati dei consumatori dovuti a sistemi informatici vulnerabili | Sistemi di sicurezza digitale non adeguati possono esporre a data breach/cyberattacchi con violazione della privacy e perdita di dati personali (anche bancari) dei clienti.           |                    |     |
|                          | Crescita professionale, sociale e culturale attraverso informazione e formazione di qualità         | Creazione di contenuti editoriali ed eventi che contribuiscono alla crescita della società e alla diffusione della cultura; servizi informativi e formativi anche sulla sostenibilità. |                    |     |
|                          | Accessibilità e fruibilità di prodotti e servizi grazie all'evoluzione digitale                     | Percorso di digitalizzazione e diversificazione dei canali che amplia la fruizione dei contenuti e ne supporta l'accessibilità.                                                        |                    |     |
| <b>Comunità</b>          |                                                                                                     |                                                                                                                                                                                        |                    |     |
| Contributo alla comunità | Contributi e iniziative per le comunità locali                                                      | Contributo allo sviluppo delle comunità locali promuovendo informazione di qualità e valorizzando iniziative e buone pratiche territoriali.                                            |                    |     |

## Impatti lungo la Value chain - Temi materiali

Nota: per gli impatti 'Value chain', l'associazione agli SDG è proposta in assenza di una mappatura SDG formalizzata nei file richiamati; descrizioni e rilevanza d'impatto derivano dall'Impact Materiality 2025.

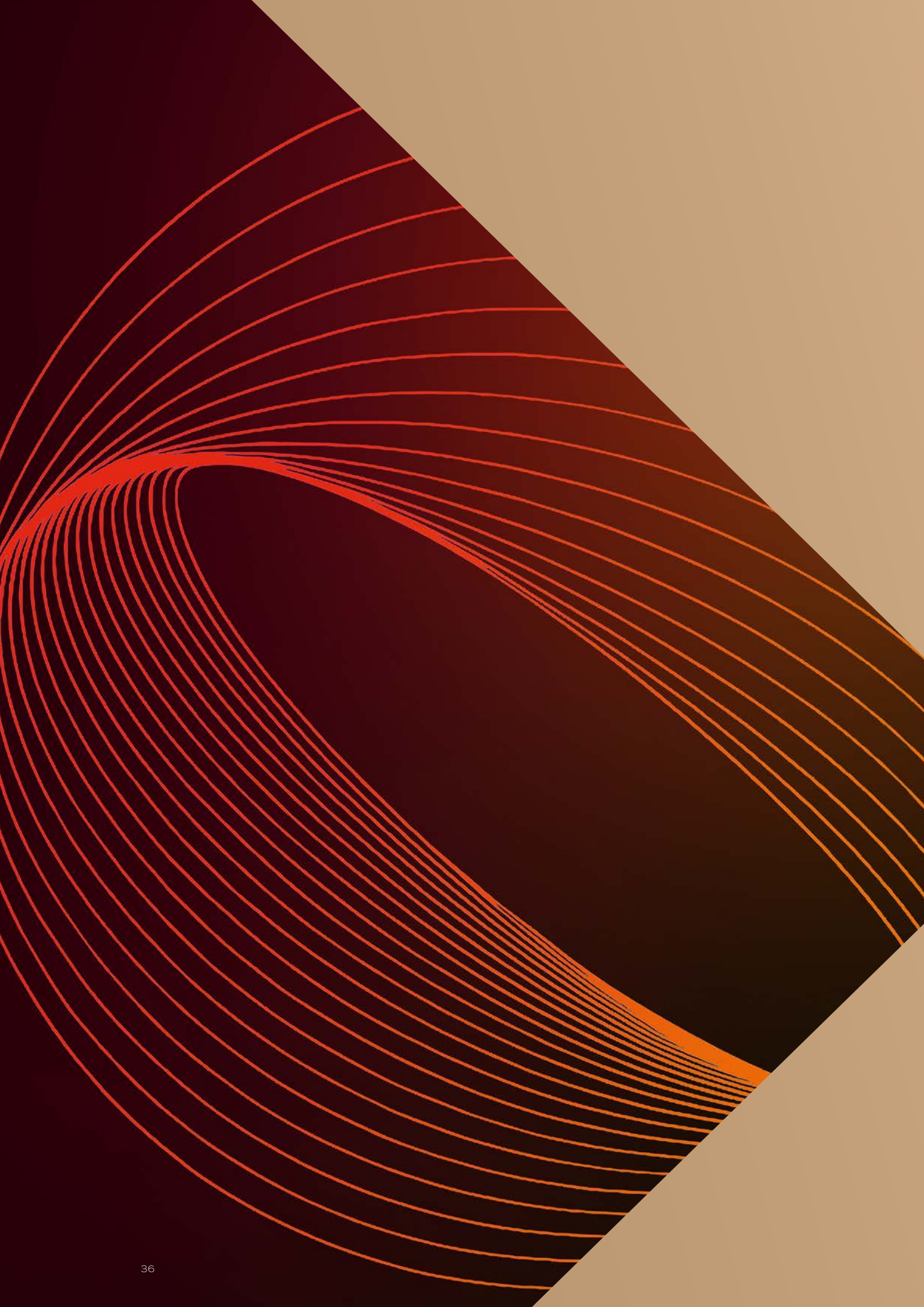
| Tema materiale (VC)                                                             | Impatto                                                        | Descrizione (da analisi impatti)                                                                                                                                      | Rilevanza (Impact) | Proposta SDG |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------|
| Gestione catena di approvvigionamento; commercializzazione e fine vita prodotti | Cambiamento climatico (emissioni GHG) lungo la VC              | Lungo la catena del valore, la produzione di materiali acquistati, il loro trasporto e l'utilizzo di data center possono causare emissioni climalteranti (Scope 3).   |                    |              |
| Gestione catena di approvvigionamento                                           | Impoverimento risorse naturali (materiali vergini) lungo la VC | L'utilizzo eccessivo o non responsabile, lungo tutta la catena del valore, di carta, inchiostro e altre risorse contribuisce all'impoverimento dei materiali vergini. |                    |              |

| Tema materiale (VC)                                                             | Impatto                                                                                                                                                           | Descrizione (da analisi impatti)                                                                                                                                                                                             | Rilevanza (Impact)                                                                    | Proposta SDG                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gestione catena di approvvigionamento; commercializzazione e fine vita prodotti | Inquinamento ambientale causato da una gestione non virtuosa dei rifiuti lungo la VC (incluso fine vita)                                                          | Una scorretta gestione dei rifiuti lungo la catena del valore (stampa, distribuzione, fine vita; inclusi rifiuti cartacei e data center) comporta impatti negativi su aria, acqua, suolo e biodiversità.                     |    |                                                                                         |
| Gestione catena di approvvigionamento; commercializzazione e fine vita prodotti | Danni fisici e psicologici ai lavoratori dovuti a condizioni di lavoro non adeguate lungo la VC                                                                   | Nelle fasi upstream e downstream i lavoratori sono esposti a potenziali infortuni; possono verificarsi incidenti nonostante politiche e procedure di sicurezza.                                                              |    |                                                                                         |
| Gestione catena di approvvigionamento; commercializzazione e fine vita prodotti | Violazione dei diritti umani a causa di condizioni di lavoro non appropriate lungo la VC                                                                          | Condizioni di lavoro non adeguate lungo la catena del valore possono incidere su sicurezza e benessere dei lavoratori e determinare violazioni di diritti umani fondamentali.                                                |    | <br> |
| Gestione catena di approvvigionamento                                           | Inquinamento e consumo di risorse idriche, derivanti sia dagli scarichi di sostanze dannose sia dall'elevato consumo di acqua nei processi produttivi lungo la VC | Uso intensivo di acqua per la produzione di carta e gestione insufficiente degli scarichi (anche legati a inchiostri) possono comportare danni ambientali.                                                                   |  |                                                                                       |
| Gestione catena di approvvigionamento                                           | Perdita di biodiversità, connessa ai processi produttivi della carta lungo la VC                                                                                  | Pratiche di produzione di materiali cartacei non adeguate possono ridurre aree boschive/forestali e danneggiare la biodiversità; inoltre, la presenza di infrastrutture e insediamenti produttivi incidono sugli ecosistemi. |  |                                                                                       |

Dall'Impact Materiality 2025 emergono come molto rilevanti: cambiamento climatico (emissioni), salute e sicurezza (anche lungo la catena del valore), accessibilità dei prodotti/servizi e contributo dell'informazione/formazione di qualità. Restano rilevanti la gestione responsabile delle risorse (carta/rifiuti), la tutela di privacy e diritti (libertà di espressione,

proprietà intellettuale) e le iniziative per le comunità.

Infine, rispetto all'analisi di materialità di impatto condotta nel precedente anno di rendicontazione, si segnala la presenza di due nuovi impatti materiali, relativi ai contributi e iniziative per le comunità e all'inquinamento e consumo di risorse idriche lungo la *value chain*.



# 2

## LE PERSONE

- 38 2.1 Politiche praticate
- 39 2.2 Modello di organizzazione e gestione
- 40 2.3 Gestione delle risorse
- 45 2.4 Tutela dei diritti di proprietà  
intellettuale e libertà di espressione
- 46 2.5 Formazione, sviluppo e competenze
- 50 2.6 Salute e sicurezza
- 55 2.7 Il programma di Welfare aziendale
- 56 2.8 Le iniziative solidali e di engagement

Le persone rappresentano un *asset* centrale del modello di *business* del Gruppo e un elemento abilitante per la qualità dei contenuti, dei servizi e delle relazioni con i propri *stakeholder*. La valorizzazione del capitale umano si traduce nell'impegno a garantire condizioni di lavoro eque e sicure, tutelare i diritti fondamentali, promuovere lo sviluppo professionale e sostenere il benessere complessivo, in coerenza con i valori aziendali e con il quadro normativo e contrattuale applicabile.

Nel corso dell'anno, il Gruppo ha proseguito nel consolidamento di un approccio strutturato alla gestione dei temi sociali, fondato su *policy* e procedure interne, su un dialogo continuo con la popolazione aziendale e con le rappresentanze, e su iniziative mirate in ambiti quali salute e sicurezza, *welfare* e conciliazione vita-lavoro, formazione e competenze, diversità, equità e inclusione.

L'ascolto delle persone - anche attraverso *survey* di clima e momenti di confronto formale - contribuisce a orientare la progettazione delle iniziative e a intercettare bisogni e priorità emergenti. In parallelo, il Gruppo assicura canali dedicati per segnalazioni e richieste, inclusi strumenti che tutelano riservatezza e protezione da ritorsioni, a presidio di comportamenti corretti e di un ambiente di lavoro rispettoso.

Il presente capitolo descrive la composizione della forza lavoro e le principali azioni messe in atto per prevenire e mitigare eventuali impatti negativi e per rafforzare gli impatti positivi sulle persone, evidenziando progetti, presidi organizzativi e investimenti che sostengono nel tempo la crescita, l'*engagement* e il benessere della comunità aziendale.

## 2.1 Politiche praticate

Il Gruppo, in coerenza con quanto previsto dal Codice Etico, riconosce nelle persone un fattore centrale per la qualità delle attività svolte e per il conseguimento degli obiettivi strategici. È impegnato a garantire un ambiente di lavoro rispettoso, inclusivo e orientato alla valorizzazione delle competenze, contrastando ogni forma di discriminazione e promuovendo pari opportunità nelle fasi di selezione, sviluppo e valutazione del personale. Eventuali comportamenti o eventi che possono configurarsi come violazioni di leggi o regolamenti possono essere segnalati tramite il portale *Whistleblowing*, accessibile da tutti i dipendenti e non dipendenti. Il suo funzionamento è regolato dalla Policy *Whistleblowing* di Gruppo, che disciplina il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, descrivendo le misure di protezione per il segnalante e il segnalato, inclusa la riservatezza dell'identità e la protezione contro ritorsioni.

Nel corso dell'anno è proseguito il percorso di **adozione e applicazione del sistema di gestione per la Parità di Genere**, conforme alla **UNI/PdR 125:2022**, quale strumento strutturale per la promozione delle pari opportunità e per il monitoraggio dei processi di selezione, sviluppo, valorizzazione e crescita professionale delle persone.

Particolare attenzione è riservata alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, come esplicitato nella Politica per l'ambiente, la sicurezza e la salute dei lavoratori, estesa a tutte le società del Gruppo. Il documento definisce principi e impegni orientati alla prevenzione dei rischi, al miglioramento continuo delle condizioni





di lavoro e alla promozione di ambienti professionali sicuri e sostenibili.

Il processo di identificazione dei pericoli e di valutazione dei rischi in materia di salute e sicurezza è svolto in conformità al D.Lgs. 81/2008 e al sistema di gestione UNI EN ISO 45001:2023 adottato dal Gruppo. Il Documento di Valutazione dei Rischi è oggetto di aggiornamento periodico e viene revisionato in occasione di cambiamenti organizzativi o operativi rilevanti.

Infine, per gestire i potenziali impatti relativi alla libertà di espressione e alla proprietà intellettuale, il Gruppo ha adottato il Codice di Autodisciplina e principi della Carta dei doveri dei Giornalisti, che stabiliscono i principi e le regole che giornalisti e collaboratori devono seguire per garantire correttezza, indipendenza e professionalità nel loro lavoro quotidiano.

## 2.2 Modello di organizzazione e gestione

Nel corso del 2025, gli aspetti relativi alla gestione delle risorse umane e alla salute e sicurezza dei lavoratori sono stati coordinati dalla Direzione Centrale Personale, Organizzazione e Sostenibilità, che opera in raccordo con le funzioni competenti e con il vertice aziendale. Il Gruppo mantiene un dialogo strutturato con le organizzazioni sindacali, finalizzato alla gestione condivisa dell'evoluzione organizzativa e dei modelli di lavoro. Il lavoro *agile* è adottato come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione per le popolazioni aziendali interessate, in attuazione di accordi sindacali e *policy* interne, contribuendo alla conciliazione vita-lavoro e a una diversa organizzazione delle attività.



La valutazione e la valorizzazione delle persone avvengono considerando esclusivamente le qualità professionali e personali degli individui. In tale contesto, il Gruppo promuove attivamente la parità di genere e l'equità nei processi di gestione, anche attraverso l'adozione di un sistema di gestione per la parità di genere certificato secondo la UNI PdR 125:2022, conseguito per la prima volta nel dicembre 2022, mantenuto negli esercizi successivi e rinnovato per la seconda volta nel 2025.

Con riferimento alla salute e sicurezza, il Gruppo si avvale di una struttura dedicata composta da tecnici interni ed esterni, coordinata dal Servizio di Prevenzione e Protezione, con RSPP, ASPP, Dirigenti e Preposti. La gestione delle emergenze è assicurata da Addetti Antincendio e di Primo Soccorso adeguatamente formati.

La sorveglianza sanitaria è garantita tramite il Medico Competente Coordinatore e i Medici Competenti nominati, che assicurano il monitoraggio periodico dello stato di salute dei lavoratori. Il coinvolgimento attivo della popolazione aziendale è promosso attraverso i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), che partecipano alle riunioni periodiche di prevenzione e sicurezza.

A supporto dei processi HSE, il Gruppo utilizza un *software* gestionale dedicato alla pianificazione, al monitoraggio e alla rendicontazione delle attività in materia di salute, sicurezza e ambiente, inclusa la gestione di infortuni e *near miss* e la qualifica dei fornitori sotto il profilo dell'idoneità tecnico-professionale.

Al fine di fornire un quadro per la prevenzione di infortuni e malattie professionali, migliorando proattivamente le prestazioni di sicurezza nei

luoghi di lavoro è stata adottata sin dal dicembre 2019 la **ISO 45001:2023** quale modello di riferimento per presidiare i rischi legati alla Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL).

## 2.3 Gestione delle risorse

Al 31 dicembre 2025 la forza lavoro del Gruppo è composta da 734 dipendenti con differenti profili professionali e contrattuali, affiancati da circa 2830 collaboratori terzi a supporto di attività specifiche; l'evoluzione dell'organico riflette le dinamiche organizzative e i percorsi di efficientamento avviati negli anni precedenti.

L'applicazione del Codice Etico, il rispetto dei contratti nazionali e delle normative vigenti garantiscono, a livello di Gruppo, la tutela dei diritti umani di tutte le persone, richiamando i principi della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, della Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza, delle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e della Convenzione Europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali; coerentemente, il Gruppo riconosce e applica le principali convenzioni internazionali in materia di diritto del lavoro e ripudia qualsiasi forma di lavoro forzato o minorile.

Tutti i dipendenti delle società italiane del Gruppo sono coperti da contratti collettivi<sup>3</sup>, inoltre come detto nel paragrafo precedente il Gruppo mantiene un dialogo strutturato con le organizzazioni sindacali, finalizzato alla gestione condivisa dell'evoluzione organizzativa e dei modelli di lavoro.

<sup>3</sup> Per quanto riguarda i dipendenti della società estera sono previsti contratti individuali in quanto non sono previsti contratti collettivi nazionali di riferimento.

Il Gruppo è impegnato nella valorizzazione delle persone, garantendo condizioni che consentano a ciascuno di esprimere al meglio competenze e personalità, condannando e contrastando ogni forma di discriminazione e qualsiasi atto volto a ledere la dignità della persona: la valutazione e la valorizzazione di dipendenti e collaboratori avvengono infatti considerando esclusivamente le qualità professionali e personali degli individui.

Tassi di turnover in entrata e in uscita sono monitorati con continuità e rappresentano uno strumento di analisi per valutare l'attrattività del Gruppo, la capacità di trattenere competenze chiave e l'adeguatezza delle politiche di sviluppo e valorizzazione del capitale umano.

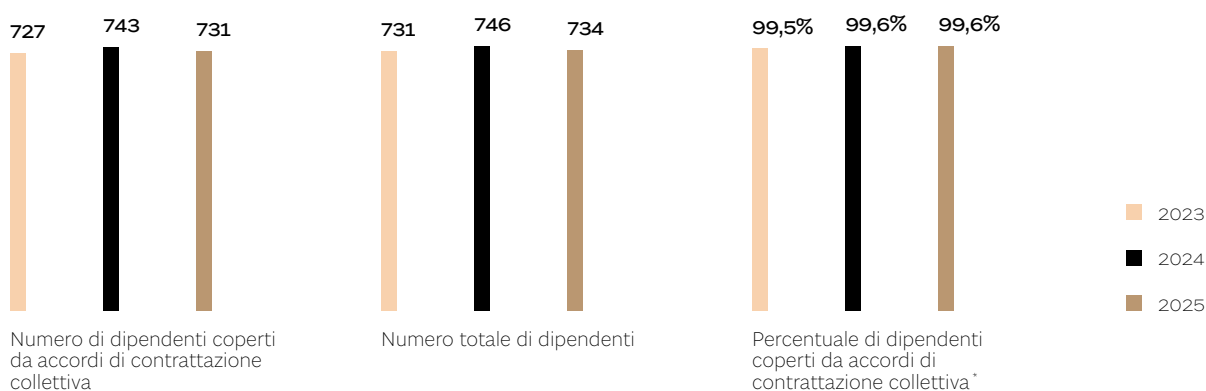
## Tabelle sul personale dipendente

Tabella 1 - Dipendenti (Indicatore GRI 2-7)

| DIPENDENTI                | Tipo di contratto               | Genere | Udm       | 2023       |            |            | 2024       |            |            | 2025       |            |            |
|---------------------------|---------------------------------|--------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                           |                                 |        |           | Uomo       | Donna      | Totale     | Uomo       | Donna      | Totale     | Uomo       | Donna      | Totale     |
| Dipendenti al 31 dicembre | Contratto a tempo indeterminato |        | n.        | 361        | 364        | 725        | 357        | 380        | 737        | 346        | 382        | 728        |
|                           | Contratto a tempo determinato   |        | n.        | 3          | 3          | 6          | 4          | 5          | 9          | 1          | 5          | 6          |
|                           | Di cui a chiamata               |        | n.        | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          |
|                           | <b>TOTALE</b>                   |        | <b>n.</b> | <b>364</b> | <b>367</b> | <b>731</b> | <b>361</b> | <b>385</b> | <b>746</b> | <b>347</b> | <b>387</b> | <b>734</b> |
|                           | Contratto full-time             |        | n.        | 364        | 356        | 720        | 361        | 373        | 734        | 347        | 376        | 723        |
|                           | Contratto part-time             |        | n.        | 0          | 11         | 11         | 0          | 12         | 12         | 0          | 11         | 11         |
|                           | <b>TOTALE</b>                   |        | <b>n.</b> | <b>364</b> | <b>367</b> | <b>731</b> | <b>361</b> | <b>385</b> | <b>746</b> | <b>347</b> | <b>387</b> | <b>734</b> |

\* Del totale dei dipendenti si specifica che due uomini e una donna sono assunti a tempo indeterminato full time all'estero. Il resto dei dipendenti si trovano in Italia

## Contratti collettivi (Indicatore GRI 2-30)



Nel perimetro totale dei dipendenti rientrano 3 risorse assunte con contratto regolato dal diritto del Regno Unito, non soggetto ai contratti collettivi nazionali di lavoro italiani.

\* I dipendenti assunti con contratto UK non rientrano nel perimetro degli accordi di contrattazione collettiva (3HC).

Tabella 14 - Dipendenti del gruppo suddivisi per livello di inquadramento, età e genere (Indicatore GRI 405-1)

| Suddivisione dei dipendenti per inquadramento, genere ed età |                  |    | 2023 | 2024  | 2025  |
|--------------------------------------------------------------|------------------|----|------|-------|-------|
| <b>DIRIGENTI</b>                                             |                  |    |      |       |       |
| Donna                                                        | < 30 anni        | n. | 0    | 0     | 0     |
|                                                              | Tra 30 e 50 anni | n. | 4    | 2     | 4     |
|                                                              | > 50 anni        | n. | 2    | 7     | 3     |
| Totale dirigenti donne                                       |                  | n. | 6    | 9     | 7     |
|                                                              |                  | %  | 25%  | 33%   | 35%   |
| Uomo                                                         | < 30 anni        | n. | 0    | 0     | 0     |
|                                                              | Tra 30 e 50 anni | n. | 2    | 2     | 2     |
|                                                              | > 50 anni        | n. | 16   | 16    | 11    |
| Totale dirigenti uomini                                      |                  | n. | 18   | 18    | 13    |
|                                                              |                  | %  | 75%  | 67%   | 65%   |
| <b>TOTALE DIRIGENTI</b>                                      |                  | n. | 24   | 27    | 20    |
|                                                              |                  | %  | 3,3% | 3,6%  | 2,7%  |
| <b>QUADRI</b>                                                |                  |    |      |       |       |
| Donna                                                        | < 30 anni        | n. | 0    | 0     | 0     |
|                                                              | Tra 30 e 50 anni | n. | 17   | 15    | 16    |
|                                                              | > 50 anni        | n. | 19   | 25    | 27    |
| Totale quadri donne                                          |                  | n. | 36   | 40    | 43    |
|                                                              |                  | %  | 44%  | 49%   | 49%   |
| Uomo                                                         | < 30 anni        | n. | 0    | 0     | 0     |
|                                                              | Tra 30 e 50 anni | n. | 16   | 12    | 14    |
|                                                              | > 50 anni        | n. | 29   | 30    | 30    |
| Totale quadri uomini                                         |                  | n. | 45   | 42    | 44    |
|                                                              |                  | %  | 56%  | 51%   | 51%   |
| <b>TOTALE QUADRI</b>                                         |                  | n. | 81   | 82    | 87    |
|                                                              |                  | %  | 11%  | 11,0% | 11,9% |
| <b>IMPIEGATI</b>                                             |                  |    |      |       |       |
| Donna                                                        | < 30 anni        | n. | 8    | 12    | 12    |
|                                                              | Tra 30 e 50 anni | n. | 98   | 91    | 94    |
|                                                              | > 50 anni        | n. | 100  | 118   | 119   |
| Totale impiegati donne                                       |                  | n. | 206  | 221   | 225   |
|                                                              |                  | %  | 57%  | 59%   | 60%   |
| Uomo                                                         | < 30 anni        | n. | 8    | 9     | 5     |
|                                                              | Tra 30 e 50 anni | n. | 82   | 65    | 61    |
|                                                              | > 50 anni        | n. | 65   | 82    | 82    |
| Totale impiegati uomini                                      |                  | n. | 155  | 156   | 148   |
|                                                              |                  | %  | 43%  | 41%   | 40%   |
| <b>TOTALE IMPIEGATI</b>                                      |                  | n. | 361  | 377   | 373   |
|                                                              |                  | %  | 49%  | 50,5% | 50,8% |

| Suddivisione dei dipendenti per inquadramento, genere ed età |                  |                             | 2023 | 2024  | 2025  |
|--------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------|------|-------|-------|
| GIORNALISTI                                                  |                  |                             |      |       |       |
| Donna                                                        | < 30 anni        | n.                          | 4    | 4     | 4     |
|                                                              | Tra 30 e 50 anni | n.                          | 39   | 31    | 31    |
|                                                              | > 50 anni        | n.                          | 76   | 80    | 77    |
| Totale giornalisti donne                                     |                  | n.                          | 119  | 115   | 112   |
|                                                              |                  | %                           | 45%  | 44%   | 44%   |
| Uomo                                                         | < 30 anni        | n.                          | 0    | 0     | 0     |
|                                                              | Tra 30 e 50 anni | n.                          | 43   | 30    | 32    |
|                                                              | > 50 anni        | n.                          | 103  | 115   | 110   |
| Totale giornalisti uomini                                    |                  | n.                          | 146  | 145   | 142   |
|                                                              |                  | %                           | 55%  | 56%   | 56%   |
| TOTALE GIORNALISTI                                           |                  | n.                          | 265  | 260   | 254   |
|                                                              |                  | %                           | 36%  | 34,9% | 34,6% |
| TOTALE                                                       |                  |                             |      |       |       |
| Donna                                                        | < 30 anni        | n.                          | 12   | 16    | 16    |
|                                                              |                  | sul totale per fascia d'età | %    | 60%   | 64%   |
|                                                              | Tra 30 e 50 anni | n.                          | 158  | 139   | 145   |
|                                                              |                  | sul totale per fascia d'età | %    | 52%   | 56%   |
|                                                              | > 50 anni        | n.                          | 197  | 230   | 226   |
|                                                              |                  | sul totale per fascia d'età | %    | 48%   | 49%   |
| Totale donne                                                 |                  | n.                          | 367  | 385   | 387   |
|                                                              |                  | %                           | 50%  | 52%   | 53%   |
| Uomo                                                         | < 30 anni        | n.                          | 8    | 9     | 5     |
|                                                              |                  | sul totale per fascia d'età | %    | 40%   | 36%   |
|                                                              | Tra 30 e 50 anni | n.                          | 143  | 109   | 109   |
|                                                              |                  | sul totale per fascia d'età | %    | 48%   | 44%   |
|                                                              | > 50 anni        | n.                          | 213  | 243   | 233   |
|                                                              |                  | sul totale per fascia d'età | %    | 52%   | 51%   |
| Totale uomini                                                |                  | n.                          | 364  | 361   | 347   |
|                                                              |                  | %                           | 50%  | 48%   | 47%   |
| TOTALE DIPENDENTI                                            |                  | n.                          | 731  | 746   | 734   |
| - di cui <30 anni                                            |                  | %                           | 3%   | 3%    | 3%    |
| - di cui tra 30 e 50 anni                                    |                  | %                           | 41%  | 33%   | 35%   |
| - di cui > 50 anni                                           |                  | %                           | 56%  | 63%   | 63%   |

Il Gruppo promuove un ambiente di lavoro inclusivo e meritocratico, contrastando ogni forma di discriminazione e valorizzando le persone sulla base delle qualità professionali e personali.

Nel corso del **2025** il Gruppo ha confermato e rafforzato il proprio impegno in materia di **Diversità e Pari Opportunità**, promuovendo un contesto lavorativo inclusivo, equo e rispettoso delle differenze individuali, in coerenza con il **Piano di Sostenibilità 2025-2027** e con i valori aziendali.

È stato ulteriormente consolidato il presidio organizzativo sui temi di diversità ed equità attraverso l'istituzione del **Comitato per le Identità e l'Inclusione (Id&I)**, quale evoluzione del precedente Comitato Diversity & Inclusion, Il Comitato opera con l'obiettivo di garantire il presidio dei temi di **pari opportunità, non discriminazione e valorizzazione delle differenze**, promuovendo politiche e iniziative volte a favorire condizioni di equità nei percorsi professionali e nei processi aziendali, avviate sin dal 2022 per la parità di genere.

Le politiche di diversità e pari opportunità sono integrate nel quadro ESG del Gruppo e orientate alla prevenzione di discriminazioni dirette e indirette, al rispetto delle identità personali e alla promozione dell'equità organizzativa.

Nel quadro delle politiche sociali, il Comitato Id&I ha inoltre promosso il tema del **benessere delle persone** come elemento abilitante, e nel contempo indicatore, delle pari opportunità, valorizzando strumenti e iniziative di *welfare* aziendale e pratiche di ascolto del clima interno.

L'attenzione alla qualità della vita lavorativa e ai bisogni delle persone contribuisce a ridurre le barriere organizzative e a creare condizioni favorevoli alla piena partecipazione di tutte le persone alla vita aziendale.

Nel 2025 è stata somministrata una *Survey* di Clima Aziendale relativa a 6 aree tematiche riguardanti: Cultura organizzativa e valori, Benessere e *work-life balance*, Inclusione e diversità, *Engagement* e collaborazione, *Leadership e management*, Crescita e *Retention*.

All'interno di queste aree sono state approfonditi i temi riguardanti la Parità di Genere e Inclusione, specifiche domande dedicate.

Nel corso dell'anno è proseguito il percorso di **adozione e applicazione del sistema di gestione per la Parità di Genere**, conforme alla **UNI/PdR 125:2022**, quale strumento strutturale per la promozione delle pari opportunità e per il monitoraggio dei processi di selezione, sviluppo, valorizzazione e crescita professionale delle persone.

La certificazione UNI PDR 125:2002 gioca un ruolo cruciale e di supporto nelle politiche aziendali in ambito di qualità, sostenibilità e responsabilità sociale. Attraverso l'adozione di pratiche standardizzate e riconosciute, il Gruppo migliora la sua efficienza operativa, la conformità normativa e reputazionale, contribuendo in modo significativo agli obiettivi strategici di lungo termine. La Prassi di Riferimento (PdR) per la parità di genere prevede infatti l'adozione di specifici *Kpi*, linee guida e procedure volte a rendere l'ambiente lavorativo più inclusivo e rispettoso e aiuta a mitigare i potenziali impatti negativi all'interno delle organizzazioni, quali per esempio le discriminazioni di genere, le disparità retributive, le barriere alla crescita professionale, favorendo nel contempo un ambiente di lavoro più inclusivo, un maggior supporto alla genitorialità e un contrasto agli stereotipi di genere.

Le principali azioni messe in atto hanno riguardato la formazione e l'educazione, il monitoraggio e la costante valutazione delle iniziative intraprese per la parità di genere nel



Gruppo. Nel dicembre 2022 **il Gruppo Il Sole 24 ORE** è stato il primo gruppo editoriale italiano ad aver ottenuto la Certificazione UNI PdR 125:2022 mantenendola negli anni successivi fino al dicembre 2025 quando ha richiesto e ottenuto il primo rinnovo. A conferma e rafforzare la validità dell'impostazione, il Gruppo si è confrontato con un nuovo certificatore accreditato che ne ha validato percorso intrapreso e i miglioramenti raggiunti.

## 2.4 Tutela dei diritti di proprietà intellettuale e libertà di espressione

### Proprietà intellettuale

L'attribuzione dei contenuti ai relativi autori è sempre assicurata dal Gruppo che ha come obiettivo riconoscere la corretta titolarità delle informazioni, non assumendo come proprio ciò che non lo è.

Fatta salva la garanzia del segreto professionale, i giornalisti e i collaboratori del Gruppo si impegnano ad attribuire, ove possibile, ogni informazione rilevante a una fonte identificabile.

Il riferimento a fonti anonime rappresenta per il Gruppo un'assoluta eccezione. È perciò in ultima istanza il direttore responsabile a decidere sulla base della necessità di tutelare in particolar modo la sicurezza della fonte.

Nel 2025 il Gruppo non ha registrato casi di violazione della proprietà intellettuale.

### Libertà di espressione

Nella sua attività quotidiana il Gruppo interpreta e difende i valori costituzionali e i principi della libertà di espressione e di informazione, contenute nelle leggi di riferimento in Italia, Europa e internazionali, nel rispetto di norme e usi di ogni Paese in cui il Gruppo, direttamente o indirettamente, si trova a operare.

In questa cornice, viene costantemente mantenuto un particolare riferimento ai principi del Codice Etico e alle regole che nello specifico il Gruppo e i suoi giornalisti hanno deciso di fare proprie in materia di etica e deontologia, aziendale e professionale. In primis, aderendo al Codice di Autodisciplina proprio de Il Sole 24 ORE, giornalisti e collaboratori garantiscono nel loro lavoro quotidiano la massima correttezza professionale, rispettando in particolare i principi della Carta dei doveri del Giornalista, approvata l'8 luglio 1993 dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei giornalisti e dalla Federazione Nazionale della Stampa, oltre alla Carta dei doveri dell'informazione economica, anche nel rispetto della normativa sul *"market abuse"*. Questi ultimi due documenti ora sono integrati nel Testo unico dei doveri del Giornalista, che recepisce i contenuti dei seguenti documenti: Carta dei doveri del giornalista, Carta dei doveri del giornalista degli uffici stampa, Carta dei doveri dell'informazione economica, Carta di Firenze, Carta di Milano, Carta di Perugia, Carta di Roma, Carta di Treviso sulla tutela dei minori, Carta informazione e pubblicità, Carta informazione e sondaggi, Codice deontologico relativo alle attività giornalistiche, Codice in materia di rappresentazione delle vicende giudiziarie nelle trasmissioni radio-tv, Decalogo del giornalismo sportivo.

Nel 2025 il Gruppo non ha registrato casi di violazione della libertà di espressione.

## 2.5 Formazione, sviluppo e competenze

### Formazione: Corporate academy

Nel corso del 2025 il Gruppo ha continuato a investire con convinzione nella formazione e nello sviluppo delle persone, riconoscendo nel capitale umano un elemento chiave per affrontare le sfide della trasformazione digitale e per sostenere la strategia complessiva del Gruppo. In questo percorso si inserisce la Corporate Academy, pensata come uno spazio permanente di crescita e apprendimento continuo, capace di accompagnare l'evoluzione delle competenze in modo strutturato e accessibile.

Attraverso un'offerta formativa ampia e flessibile, che integra momenti in presenza con soluzioni e-learning, sincrone e asincrone, l'Academy mira a garantire opportunità di *upskilling* e *reskilling* diffuse, inclusive e compatibili con i diversi ritmi di vita e di lavoro.

All'interno di questo ecosistema formativo trova spazio il Programma di Skilling dedicato a *Cybersecurity*, *Digitale* e *Intelligenza Artificiale*, concepito come un percorso permanente della Corporate Academy. L'obiettivo è duplice: da un lato rafforzare la resilienza dell'organizzazione rispetto ai rischi informatici e normativi, dall'altro promuovere un utilizzo consapevole e responsabile delle tecnologie digitali e dell'AI generativa. Il programma contribuisce inoltre a presidiare gli ambiti di compliance, in coerenza con le principali evoluzioni regolatorie (GDPR, NIS2, AI Act).

L'iniziativa si rivolge all'intera popolazione aziendale, con contenuti e livelli di

approfondimento differenziati per Organi Societari e leadership, giornalisti e collaboratori, coinvolgendo complessivamente oltre 700 persone.

Il percorso combina momenti di sensibilizzazione diffusa, strumenti di assessment delle competenze digitali, attività formative specialistiche e iniziative avanzate dedicate ai ruoli chiave. Particolare attenzione è riservata alla misurazione dei risultati, attraverso indicatori che consentono di monitorare l'ampiezza della popolazione formata, la crescita delle competenze digitali, il livello di adozione degli strumenti di AI messi a disposizione dal Gruppo e la progressiva riduzione della vulnerabilità ai rischi cyber.

La Corporate Academy opera come un vero e proprio ecosistema integrato di sviluppo, fondato su una governance trasversale che

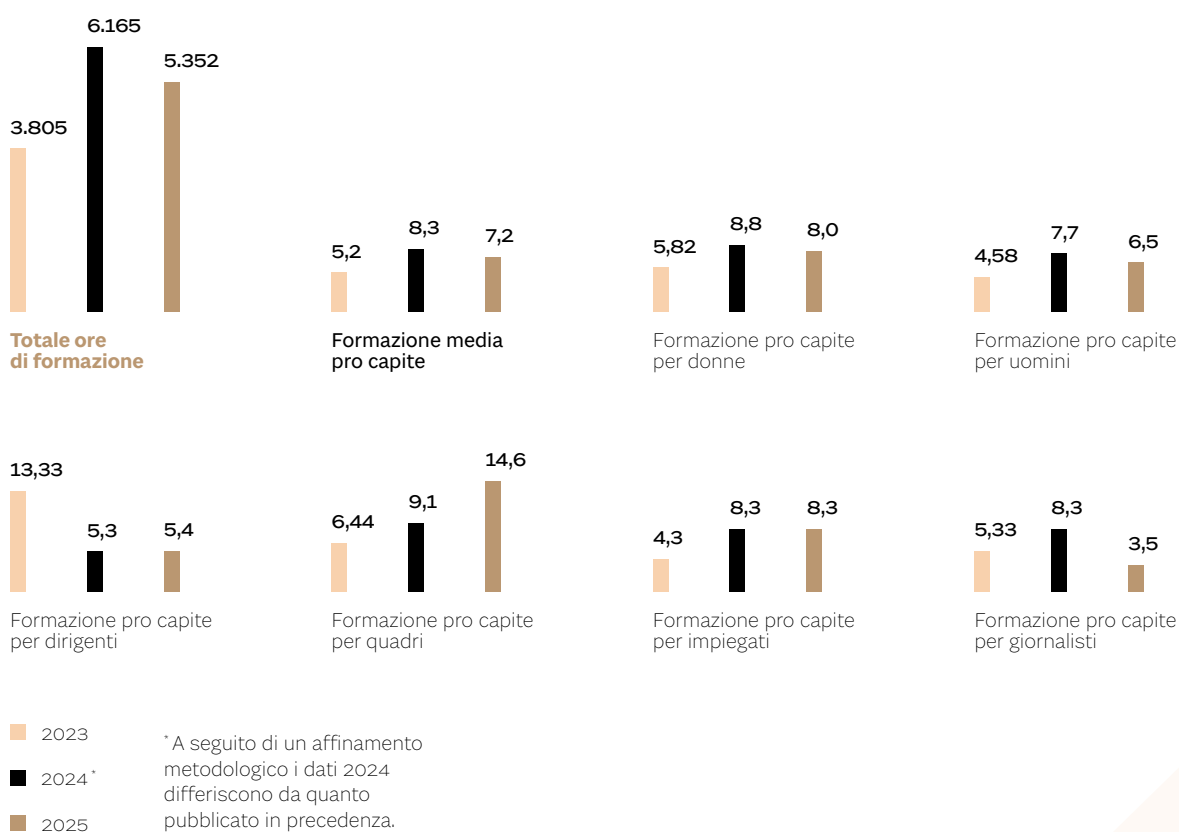


coinvolge le principali funzioni aziendali. Questo modello consente di ottimizzare gli investimenti in formazione, valorizzare le competenze interne e massimizzare il ritorno in termini di efficacia organizzativa.

L'approccio si articola attorno a tre pilastri fondamentali: l'evoluzione del know-how, l'efficienza dei processi formativi e la misurazione del valore generato per il Gruppo. I contenuti proposti si sviluppano lungo quattro direttrici strategiche - competenze

tecnico-normative, innovazione digitale e IT, cultura e ispirazione ESG, competenze soft e manageriali - con l'obiettivo di supportare la trasformazione del Gruppo e, allo stesso tempo, rafforzare la capacità delle persone di agire in modo responsabile, consapevole e sostenibile. In questo modo, la Corporate Academy contribuisce concretamente al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo e alla creazione di valore condiviso per l'organizzazione e i suoi stakeholder.

### Ore medie di formazione per genere e livello di inquadramento (Indicatore GRI 404-1)



5.352

ore di formazione erogate  
al personale dipendente  
nel 2025

7,2

media pro-capite



Nel corso del 2025 sono state erogate 5.352 ore di formazione al personale dipendente con una media pro-capite pari a 7,2, in leggera diminuzione rispetto al 2024. Tale andamento è principalmente riconducibile all'avvio, nell'ultimo trimestre 2025, di una quota rilevante di iniziative formative nell'ambito del progetto Fondo Nuove Competenze (FNC), finanziato tramite fondi collegati al PNRR. Il programma, orientato allo sviluppo delle competenze, si articola in 7 percorsi formativi differenziati per aree tematiche e funzioni di appartenenza e prevede fino a 16.738 ore di formazione erogabili. Le attività avviate nel 2025 proseguiranno e si completeranno nel 2026, con conseguente distribuzione delle ore formative tra i due esercizi.

## Performance Management e programmi di sviluppo talenti

Nel 2025 il Gruppo ha rafforzato il proprio sistema di Performance Management attraverso l'avvio del progetto pilota *Up&Feedback24*, sviluppato in collaborazione con una società di consulenza.

L'iniziativa nasce con l'obiettivo di promuovere maggiore equità e una più efficace valorizzazione del merito, strutturando i processi di *feedback* in modo più oggettivo e fornendo un supporto concreto ai ruoli di *leadership* nella gestione e nello sviluppo delle persone. Cuore del sistema è la piattaforma digitale *Up&Feedback24*, il cui avvio è stato preceduto da due workshop tematici: uno dedicato alla diffusione di una cultura del *feedback* chiara ed efficace e l'altro focalizzato sulla definizione degli obiettivi individuali.

Il progetto si configura come un modello strutturato di supporto aziendale finalizzato alla mappatura e alla valorizzazione delle competenze, con particolare attenzione ai processi di *feedback* continuo e alla crescita professionale delle persone, in coerenza con i principi ESG e con la strategia di sviluppo sostenibile del Gruppo.

La progettazione della piattaforma è stata guidata da alcuni obiettivi strategici, tra cui la promozione dell'*accountability* e della responsabilità individuale; l'adozione di uno strumento condiviso, omogeneo ed equo; la valorizzazione del metodo di valutazione e l'identificazione dei talenti; il supporto alla crescita delle persone e infine, lo sviluppo di tratti culturali comuni, rafforzando una cultura orientata al *feedback* e al miglioramento continuo.

Il progetto, avviato nel 2025, si articola in due macro-componenti: il *modello di competenze trasversali*, già operativo, e il *sistema degli obiettivi individuali e di team* individuabili all'interno delle valutazioni di fine anno. Nel 2025 il progetto ha coinvolto 123 persone, che potevano essere sia valutati e valutatori, sia solo valutati.

Il modello di competenze trasversali definisce i comportamenti chiave attesi dalle persone e li

collega a specifiche competenze organizzative, offrendo un riferimento condiviso per lo sviluppo professionale. Il modello è caratterizzato da un'impostazione semplice e ispirazionale ed è declinato su quattro "personas" (Executive, Manager, Expert e Professional), consentendo l'individuazione di possibili percorsi di sviluppo individuale. Il sistema di valutazione si basa su una scala di valutazione articolata in cinque livelli ed è compilabile sia in autovalutazione sia dal responsabile, favorendo momenti strutturati di confronto, dialogo e allineamento.

La seconda componente è il Modello degli obiettivi individuali e di gruppo, che rappresenta il quadro di riferimento attraverso cui responsabili e collaboratori condividono aspettative, priorità e risultati attesi in termini di performance annuale. Tale sistema di valutazione non è collegato ai sistemi di MBO ed è stato sviluppato per contribuire e orientare l'azione individuale e collettiva in modo chiaro e misurabile, in un'ottica di miglioramento continuo.

Il processo si fonda su confronto, dialogo e allineamento. Prevede una prima fase di autovalutazione, seguita dal rilascio di feedback tra pari. Si conclude con la valutazione finale da parte del responsabile attraverso la compilazione della scheda annuale, che include la valutazione delle competenze, una valutazione complessiva dell'anno e l'individuazione dei principali bisogni formativi.

Nel 2026 il processo proseguirà con una fase di calibration, finalizzata a garantire coerenza e omogeneità nei criteri di valutazione, per poi concludersi con il colloquio di valutazione e la finalizzazione delle schede.

## Piano di sviluppo talenti

Nell'ambito delle iniziative di *Talent Attraction & Development*, il Gruppo ha ulteriormente consolidato il proprio impegno nella valorizzazione delle persone attraverso l'implementazione di due progettualità complementari: il *Mentoring Cross Company Program* e la piattaforma online di coaching

Il programma di *Mentoring* Interaziendale è stato progettato per favorire l'incontro strutturato e lo scambio di competenze ed esperienze tra *Mentor* e *Mentee* appartenenti a organizzazioni diverse. L'iniziativa ha perseguito molteplici obiettivi: sostenere lo sviluppo professionale delle persone coinvolte, promuovere la condivisione di competenze e *know-how* e ampliare le reti relazionali dei partecipanti. Realizzato in collaborazione con aziende del territorio quali Engie Italia, ING Bank Italia e JLL, il programma ha offerto un'importante occasione di confronto su modelli organizzativi differenti e di valorizzazione delle *best practice*, contribuendo a una visione più ampia e integrata dello sviluppo professionale. Nello specifico, il progetto ha coinvolto 26 partecipanti, di cui 10 donne e 16 uomini. All'interno del Gruppo sono state selezionate cinque persone appartenenti a differenti aree professionali, di cui due hanno partecipato in qualità di *Mentor* e tre come *Mentee*.



# 26

partecipanti al programma  
di *Mentoring* Interaziendale,  
di cui **10 donne**  
e **16 uomini**

Complessivamente, l'esperienza ha contribuito a rafforzare il capitale umano e relazionale dell'organizzazione, favorendo la diffusione di conoscenze, la condivisione di esperienze e la promozione di una cultura orientata alla collaborazione, alla crescita e allo sviluppo sostenibile nel medio-lungo periodo.

In parallelo, è stato avviato un progetto pilota con piattaforma digitale finalizzata alla mappatura delle competenze, alla valutazione del potenziale e all'attivazione di percorsi di sviluppo personalizzati, anche attraverso strumenti di supporto basati su tecnologie di intelligenza artificiale. Il pilota ha previsto l'erogazione di un percorso di *coaching* individuale rivolto a una platea selezionata, articolato in un ciclo di sei sessioni e accompagnato dalla raccolta strutturata dei *feedback*, al fine di valutarne una possibile estensione futura. All'iniziativa hanno aderito complessivamente 12 persone (8 donne e 4 uomini), che hanno avuto la possibilità di scegliere fra tre diversi percorsi di sviluppo, in funzione dei propri obiettivi e delle competenze da rafforzare: Gestione della complessità *Mindset* innovativo e *Smart Leadership*.

12

persone che hanno aderito al percorso di *coaching* individuale, di cui **8 donne** e **4 uomini**



Il progetto di *Coaching* si conferma coerente con gli obiettivi relativi al piano di Sostenibilità del Gruppo, in quanto ha contribuito alla valorizzazione delle persone, al rafforzamento delle competenze e della consapevolezza professionale, nonché alla promozione del benessere, dell'*engagement* e dello sviluppo continuo. I risultati positivi emersi evidenziano il potenziale dell'iniziativa come leva strategica a supporto della crescita organizzativa e del capitale umano.

## 2.6 Salute e sicurezza

Il Gruppo tutela la salute e sicurezza dei lavoratori non solo tramite un sistema di regole, presidi e formazione, in conformità alla normativa vigente, ma integrando la sicurezza nei processi quotidiani in coerenza con un sistema di gestione UNI EN ISO 45001:2023, (richiamato nella "Politica per l'ambiente, la sicurezza e la salute dei lavoratori"). *[GRI 401-6 informazioni relative alla gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza]*

L'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla salute e sicurezza vengono effettuate secondo quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e dal sistema di gestione UNI EN ISO 45001:2023 adottato dal Gruppo. Il Documento di Valutazione dei Rischi viene aggiornato regolarmente e sottoposto a revisione ogni volta che si verificano cambiamenti significativi a livello organizzativo o operativo.

Tale sistema garantisce processi di valutazione regolare dei rischi, la definizione di idonei ruoli e mansioni e l'attivazione di controlli al fine di



eliminare i pericoli e ridurre al minimo i rischi secondo standard internazionali. La Politica per l'ambiente, la sicurezza e la salute dei lavoratori, valida per tutto il Gruppo, presenta una serie di principi e impegni, tra cui quelli di favorire l'adozione di tecnologie e processi in grado di minimizzare i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori e della collettività e di realizzare ambienti di lavoro ecosostenibili che ne garantiscano l'integrità fisica e morale.

Nel corso del 2025 il documento di valutazione dei rischi è stato revisionato a seguito degli aggiornamenti normativi e organizzativi rilevati.

In continuità con il 2024 il lavoro e/o luogo di lavoro dei dipendenti e dei non dipendenti è stato coperto da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro sottoposto ad audit interno e la Società Il Sole 24 ORE S.p.A. è stata sottoposta ad audit e certificata da una terza parte esterna.



Tabella 15 - Sistema di gestione salute e sicurezza (Indicatore GRI 403-8)

|                                                                                                                                                                                   | 2023      |            |                | 2024       |                | 2025       |                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|
|                                                                                                                                                                                   | Udm       | Dipendenti | Non dipendenti | Dipendenti | Non dipendenti | Dipendenti | Non dipendenti |
| Lavoratori il cui lavoro e/o luogo di lavoro è coperto da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro                                                              | n.        | 731        | 45             | 746        | 43             | 734        | 44             |
| Lavoratori il cui lavoro e/o luogo di lavoro è coperto da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro sottoposto ad audit interno                                  | n.        | 727        | 45             | 743        | 43             | 731        | 44             |
| Lavoratori il cui lavoro e/o luogo di lavoro è coperto da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro sottoposto ad audit o certificato da una terza parte esterna | n.        | 682        | 42             | 696        | 39             | 689        | 43             |
| In caso alcuni lavoratori siano esclusi, specificarne la tipologia                                                                                                                |           |            |                |            |                |            |                |
| <b>TOTALE LAVORATORI</b>                                                                                                                                                          | <b>n.</b> | <b>731</b> | <b>45</b>      | <b>746</b> | <b>43</b>      | <b>734</b> | <b>44</b>      |
| Lavoratori il cui lavoro e/o luogo di lavoro è coperto da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro                                                              | %         | 100%       | 100%           | 100%       | 100%           | 100%       | 100%           |
| Lavoratori il cui lavoro e/o luogo di lavoro è coperto da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro sottoposto ad audit interno                                  | %         | 99%        | 100%           | 100%       | 100%           | 100%       | 100%           |
| Lavoratori il cui lavoro e/o luogo di lavoro è coperto da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro sottoposto ad audit o certificato da una terza parte esterna | %         | 93%        | 93%            | 93%        | 91%            | 94%        | 98%            |

Relativamente alla gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il Gruppo si avvale di un team consolidato di tecnici interni all'organizzazione ed esterni, che collaborano per gestire aspetti di salute e sicurezza delle società del Gruppo, in particolare il Servizio di Prevenzione e Protezione ha un Responsabile (RSPP) e un Addetto (ASPP), oltre che di Dirigenti e Preposti.

La gestione delle emergenze è affidata anche ad Addetti Antincendio e Primo soccorso in numero sufficiente così da coprire tutti i turni di lavoro ed eventuali assenze.

La salute dei lavoratori è inoltre controllata dalla struttura di Medicina del Lavoro gestita dal Medico Competente Coordinatore e da Medici Competenti nominati e qualificati.

Il dialogo con il personale si fonda sul coinvolgimento attivo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Attraverso la partecipazione alle riunioni periodiche di prevenzione, gli RLS assicurano un costante innalzamento degli standard di salute e sicurezza, agevolando il confronto e la circolazione delle informazioni. La sensibilizzazione, la comunicazione e la formazione continua sono inoltre garantite dal portale intranet e da piattaforme *e-learning* dedicate.

I ruoli e le responsabilità, come pure i principi di comportamento e controllo, la gestione delle emergenze ed altri aspetti legati al monitoraggio degli aspetti concernenti la salute e sicurezza sul lavoro, sono descritti nel dettaglio all'interno delle politiche e procedure di Gruppo, nonché nel Modello di Organizzazione, Gestione e

Controllo 231 (ai sensi dell'art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001).

Inoltre, già dal 2018, il Gruppo ha implementato un *software* per la gestione e il monitoraggio delle attività in materia di salute e sicurezza ed ambiente nel quale vengono registrati, tra l'altro, gli obiettivi di miglioramento e gli interventi che il Gruppo intende implementare nell'anno di riferimento, al fine di assicurare il costante rispetto della normativa e attuare i principi di miglioramento espressi nella politica aziendale. Il *software* gestionale consente, oltre che registrare le fasi di implementazione e mantenimento dei sistemi di gestione e del piano delle attività di sicurezza e ambiente, anche di assegnare al personale dedicato compiti, obiettivi di miglioramento e relative scadenze, monitorati dal responsabile HSE mediante l'invio di notifiche dal sistema in caso di inefficienza e mancata esecuzione dei *task* assegnati. Inoltre, il *software* è dotato di un'interfaccia specifica per la qualifica dei fornitori di attività e servizi che possono avere un impatto sulla salute e sicurezza dei lavoratori e, mediante questo portale *web* il Gruppo ne valuta l'idoneità tecnico professionale.

Per quanto riguarda la gestione degli eventi infortunistici e dei *near miss*<sup>4</sup>, la Società effettua il controllo costante dei dati, prevedendo modalità di rilevazione, registrazione ed investigazione interna degli incidenti occorsi anche mediante la compilazione delle schede di analisi o rapporto degli incidenti (infortuni e *near miss*), così come previsto da procedura interna. Il rispetto di tali procedure permette, infatti, di individuare al momento dell'evento infortunistico

<sup>4</sup> Incidente professionale in cui non si verificano infortuni o malattie professionali, ma che potenzialmente avrebbe potuto causarne (ai sensi della norma ISO 45001:2023).

o del mancato sinistro la natura dello stesso, le conseguenze, le cause e le azioni correttive e/o preventive da implementare, se ritenute necessarie in seguito alla valutazione e all'analisi svolta dall'ASPP e dal RSPP. Analoga attività di rilevazione, registrazione ed investigazione interna viene svolta per quanto riguarda le denunce di malattie professionali.

Con riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro, rispetto all'anno precedente, nel 2025 il tasso di frequenza infortuni relativo ai dipendenti del Gruppo è stato pari a 0,85<sup>5</sup> a fronte di 1.170.215 ore lavorate. Nel corso dell'anno si è verificato un solo evento infortunistico non in itinere, contro n. 3 eventi nel 2024 e nessun evento nel 2023. Nessuno degli infortuni avvenuti nel triennio è risultato mortale o ha provocato conseguenze gravi sull'infortunato coinvolto.



1

totale infortuni nel 2025

1.170.215

ore totali lavorate nel 2025

0,85

tasso di frequenza infortuni totali nel 2025

TABELLA 16 - INFORTUNI SUL LAVORO (INDICATORE GRI 403-9)

| NON DIPENDENTI      | 2023      | 2024      | 2025      | Udm |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----|
|                     | Totale    | Totale    | Totale    |     |
| Ore totali lavorate | 25.509,74 | 20.461,50 | 17.523,85 | Ore |

Per quanto riguarda i non dipendenti, vengono riportate le ore lavorate nel triennio<sup>6</sup>. Si precisa che, nel medesimo periodo, non si sono verificati infortuni per tale categoria; di conseguenza, gli indici infortunistici risultano pari a zero.

Nel corso del 2025 sono state effettuate attività di formazione mirate ai temi di Salute e Sicurezza che hanno coinvolto il personale del Gruppo con particolare attenzione ai dipendenti con ruoli/incarichi previsti dalla normativa vigente.

Le iniziative formative sono state svolte a distanza in modalità sincrona e asincrona utilizzando diverse piattaforme di *e-learning* individuate dalla Società con l'ausilio di qualificati enti formativi terzi e con il servizio di prevenzione e protezione. Anche per quanto riguarda gli aspetti di salute e sicurezza, anche nel 2024 e 2023 la formazione è stata effettuata principalmente su una piattaforma di *e-learning*.

<sup>5</sup> Non sono inclusi i dati dei dipendenti delle società estere.

<sup>6</sup> Il valore delle ore relative ai non dipendenti si riferisce a Stagisti e Interinali ed è stato stimato considerando una media di ore giornaliere e il totale dei giorni lavorativi da calendario per ogni anno. Per i collaboratori non è stato possibile stimare alcun orario di lavoro; per definizione non hanno un orario predefinito e in quanto i lavoratori autonomi non sono tracciabili neanche a posteriori.

## 2.7 Il programma di Welfare aziendale

Il Gruppo rendiconta i benefici “standard” per i dipendenti a tempo pieno, evidenziando quelli non disponibili per *part-time* o per contratti a tempo determinato < 12 mesi, con riferimento alle sedi significative di attività (Milano, Roma).

In tutte le sedi significative, l'assicurazione sulla vita è prevista per Dirigenti, Quadri e Giornalisti; l'assistenza sanitaria è riconosciuta a tutti i dipendenti a tempo indeterminato e a quelli a tempo determinato ≥ 12 mesi; la copertura per disabilità/invalidità è prevista per Dirigenti, Quadri e Giornalisti. Il congedo parentale e i contributi pensionistici sono previsti per tutti secondo normativa/contrattazione applicabile.

Nel 2025 ai dipendenti della popolazione impiegatizia è stata offerta la possibilità di convertire, in tutto o in parte, il premio di risultato in servizi e prestazioni di welfare aziendale. Questa opzione consente di trasformare una componente variabile della retribuzione in benefit non monetari (ad esempio assistenza sanitaria, istruzione, mobilità, servizi alla persona), permettendo a ciascun dipendente di scegliere le soluzioni più coerenti con i propri bisogni.

In aggiunta, il Gruppo offre ulteriori misure di *welfare* e agevolazioni disciplinate da regolamenti e comunicazioni interne (es. iniziative welfare e convenzioni/agevolazioni).

Nel 2025 il Gruppo ha rafforzato il proprio impegno per il benessere delle persone attraverso il supporto all'implementazione e al mantenimento del programma **Workplace Health Promotion (WHP)** - Regione Lombardia, affiancato da iniziative mirate alla promozione della salute fisica. In particolare, sono state

attivate lezioni di *yoga* e *pilates* in sede, dedicate al benessere posturale.

La presenza delle Locker Room presso le sedi di Roma e Milano - spogliatoi interni messi a disposizione delle persone - contribuisce ad incentivare la pratica dell'attività fisica nelle aree limitrofe alle sedi aziendali.

Questi spazi agevolano chi sceglie di svolgere attività sportive prima, durante o al termine della giornata lavorativa, rendendo più semplice conciliare lavoro e movimento e favorendo l'adozione di stili di vita attivi grazie alla prossimità con palestre, parchi e percorsi urbani.

Presso la sede di Milano è stato attivato un servizio di fisioterapia accessibile a tutti i dipendenti, che prevede valutazioni personalizzate, attività di prevenzione e trattamenti mirati per la gestione del dolore e il miglioramento della mobilità.

Inoltre, nel corso del 2025 è stata avviata una nuova progettualità **“Il Piano Welfare 2026”** che si configura come uno dei pilastri strategici della politica *HR* del Gruppo per il 2026, orientato alla promozione del benessere complessivo delle persone e al rafforzamento della sostenibilità organizzativa.

Il Piano è strutturato su quattro ambiti di intervento - Benessere fisico, psicologico, sociale e soluzioni a supporto dell'organizzazione personale - e prevede l'attuazione di iniziative concrete volte a rispondere ai principali bisogni delle diverse fasi della vita lavorativa e personale. Tra queste rientrano programmi di prevenzione e telemedicina, servizi di supporto psicologico, misure di sostegno ai *caregiver*, politiche di genitorialità rafforzate, inclusa l'estensione della paternità, convenzioni dedicate all'attività sportiva e soluzioni salva tempo per la vita quotidiana.





## 2.8 Le iniziative solidali e di engagement

Nel corso del 2025 il Gruppo ha consolidato il proprio impegno nella promozione di iniziative a favore delle comunità locali, del benessere delle persone e della diffusione di una cultura aziendale fondata sui valori della solidarietà, dell'inclusione e della partecipazione attiva. Le attività realizzate si inseriscono in una visione di creazione di valore condiviso, volta a rafforzare il legame con il territorio e a coinvolgere attivamente le persone del Gruppo in percorsi di volontariato, sensibilizzazione e supporto a realtà del Terzo Settore fortemente radicate nel contesto sociale di riferimento.

È stato lanciato il programma "Ambassador", un'iniziativa interna volta a coinvolgere attivamente i dipendenti nella comunicazione e valorizzazione del Gruppo. Il progetto si rivolge a collaboratori interessati a condividere in modo autentico la propria esperienza professionale, contribuendo a raccontare i valori, i progetti e la cultura aziendale attraverso diversi canali social.

Nel mese di marzo e aprile il Gruppo ha preso parte a iniziative sportive a carattere solidale, partecipando a eventi podistici charity a sostegno della onlus "Sport Senza Frontiere" e, in particolare, del progetto educativo rivolto a bambini e bambine che vivono in condizioni di disagio socioeconomico. L'iniziativa ha visto un'ampia adesione da parte dei dipendenti.

In occasione delle festività pasquali e natalizie, il Gruppo ha inoltre ospitato presso le proprie sedi diverse organizzazioni del Terzo Settore,



mettendo a disposizione spazi dedicati alla vendita solidale di prodotti il cui ricavato è stato destinato al sostegno di progetti sociali e assistenziali. A queste iniziative si sono affiancate raccolte di abiti, giochi e libri usati, successivamente donati a enti impegnati nel supporto a persone e famiglie in condizioni di fragilità socioeconomica, contribuendo a promuovere pratiche di riuso solidale e attenzione alle esigenze della comunità.

È proseguita nel 2025 anche la collaborazione con **Avis Milano**, grazie alla quale sono state organizzate due giornate dedicate alla donazione di sangue presso la sede aziendale. L'iniziativa rappresenta un concreto contributo a un bisogno fondamentale del sistema sanitario e promuove, al contempo, comportamenti responsabili e una maggiore consapevolezza civica tra i dipendenti.

Nel mese di luglio il Gruppo ha realizzato il **Mese del Volontariato Aziendale**, un progetto strutturato che ha coinvolto circa 100 dipendenti in attività di volontariato presso

quattro organizzazioni del territorio: Fondazione Ronald McDonald, La Casa di Emma, Pane Quotidiano e Fondazione Frati Carmelitani Scalzi Lombardi ETS. L'iniziativa ha consentito ai partecipanti di sperimentare attività di supporto operativo e relazionale, favorendo lo sviluppo e il rafforzamento di competenze trasversali quali comunicazione, collaborazione, empatia e ascolto attivo.

Prosegue inoltre il percorso del **Book Club**, che costituisce uno spazio di confronto e crescita culturale aperto a tutto il personale del Gruppo. Dopo mesi di lavori preparatori, l'iniziativa è stata ufficialmente avviata nel mese di dicembre e coinvolge una cinquantina di persone. L'iniziativa prevede incontri con cadenza regolare (e una programmazione partecipata, con scelta dei libri tramite sondaggio, favorendo il coinvolgimento attivo e il confronto tra colleghi di aree diverse in un contesto inclusivo e informale. Nel complesso, il progetto stimola il dialogo e la condivisione di interessi, nonché la costruzione di relazioni e l'engagement dei dipendenti.



# L'AMBIENTE

La gestione responsabile degli impatti ambientali rappresenta per il Gruppo un elemento strutturale del proprio modello operativo e un presupposto essenziale per uno sviluppo sostenibile. In coerenza con la natura del business e con il contesto normativo di riferimento, il Gruppo orienta le proprie attività alla riduzione degli impatti ambientali diretti e indiretti, promuovendo un uso efficiente delle risorse, la mitigazione del cambiamento climatico e comportamenti organizzativi improntati alla prevenzione e al miglioramento continuo.

L'impegno del Gruppo si concretizza in un approccio strutturato alla gestione delle tematiche ambientali, fondato su policy e procedure interne dedicate, su un sistema di gestione certificato e su processi di monitoraggio e rendicontazione volti a presidiare gli aspetti più rilevanti, quali i consumi energetici, le emissioni di gas a effetto serra, l'impiego di carta e la gestione dei rifiuti. In tale ambito, il Gruppo ha avviato negli anni iniziative mirate e investimenti volti a favorire l'efficienza energetica, l'utilizzo di fonti rinnovabili e la progressiva riduzione dell'impatto emissivo delle proprie attività.

Parallelamente, il Gruppo promuove progetti di innovazione e di sensibilizzazione rivolti alla popolazione aziendale, anche in relazione a comportamenti sostenibili e alla mobilità, riconoscendo il ruolo delle persone come leve fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi ambientali. Il percorso intrapreso ha incluso, inoltre, il rafforzamento dei sistemi di misurazione e di controllo, al fine di garantire l'affidabilità delle informazioni e supportare l'individuazione di ulteriori opportunità di miglioramento.

Il presente capitolo illustra le politiche, i presidi organizzativi e le principali iniziative adottate dal Gruppo in ambito ambientale, nonché i risultati conseguiti nel corso dell'esercizio, fornendo una rappresentazione complessiva dell'approccio adottato per la mitigazione degli impatti e per la generazione di valore ambientale nel tempo.

## 3.1 Politiche praticate

Il Gruppo, in coerenza con i principi e i valori espressi nel Codice Etico, riconosce la tutela dell'ambiente un elemento fondamentale per lo svolgimento responsabile delle attività.

Tali impegni sono formalizzati nella Politica per l'Ambiente, la Salute e la Sicurezza dei lavoratori, adottata ed estesa a tutte le società del Gruppo, che definisce i principi di riferimento per la gestione degli impatti ambientali e dei rischi in materia di salute e sicurezza. La Politica promuove il rispetto della normativa, la prevenzione di ogni possibile forma di inquinamento, l'uso efficiente delle risorse e dell'energia, la riduzione degli impatti emissivi e l'adozione di soluzioni tecniche e organizzative volte a garantire ambienti di lavoro sicuri, salubri e sostenibili, anche attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione delle persone.

La Politica Ambiente e Sicurezza è disponibile e consultabile presso tutte le reception e le aree break aziendali da parte degli ospiti e dei dipendenti del Gruppo nonché sul sito corporate del Gruppo ► <https://www.gruppoilsole24ore.it/sole24ore.com/it/governance/etica-e-compliance>.





## 3.2 Modello di organizzazione e gestione

Gli aspetti ambientali sono affrontati e gestiti dal Gruppo attraverso una struttura organizzativa aziendale dedicata e consolidata, che opera in raccordo con le funzioni aziendali competenti e con il vertice societario. Il presidio dei temi ambientali è supportato dal contributo di risorse interne specializzate e dal coinvolgimento di soggetti esterni con competenze tecnico-legali e operative; il tutto coadiuvato da un sistema informatizzato dedicato alla gestione delle prescrizioni legali e sorveglianze legislative nazionali/locali con il quale monitorare l'andamento delle attività di miglioramento e delle verifiche/sorveglianze periodiche.

Al fine di garantire un adeguato controllo degli impatti ambientali originati dalle proprie attività di business e operare per una progressiva riduzione di tali impatti, il Gruppo ha deciso di dotarsi, fin dal 2011, di un sistema di gestione ambientale multi-sito. Il sistema di gestione è certificato per la società Il Sole 24 ORE S.p.A. da un ente esterno e rivalidato periodicamente. Nel dicembre 2023 è stata ottenuta la ricertificazione alla norma UNI EN ISO 14001:2015. Il perimetro della certificazione, attualmente in vigore, è stato modificato nel 2022 a seguito della terziarizzazione dei centri stampa (progettazione di prodotti e servizi editoriali per il mercato edicola, professionale per la pubblica amministrazione e per le piccole e medie imprese esclusa la stampa).

Nell'ambito del sistema di gestione ambientale, viene monitorato lo stato di avanzamento delle azioni correttive attuate per sopperire

eventuali non conformità emerse e il grado di raggiungimento degli obiettivi di miglioramento e dei traguardi prefissati in relazione alle prestazioni ambientali.

Nel corso del 2025, il Gruppo ha inoltre rafforzato i propri presìdi in materia di cambiamento climatico attraverso l'implementazione e la certificazione di un inventario delle emissioni di gas a effetto serra conforme alla norma UNI EN ISO 14064-1:2018, con riferimento ai dati dell'esercizio 2024 della capogruppo. L'inventario ha incluso le emissioni GHG dirette (*Scope 1*) e le emissioni GHG indirette (*Scope 2* e *Scope 3*) derivanti dalle operazioni e dalle attività della capogruppo. Tale attività ha consentito di avviare un processo strutturato di misurazione e rendicontazione delle emissioni lungo la catena del valore certificato da una terza parte indipendente, ponendo le basi per l'individuazione di ulteriori azioni di miglioramento delle prestazioni emissive.

Il Gruppo ha avviato l'analisi di prefattibilità per l'eventuale avvio del processo certificazione ISO 50001, lo standard internazionale che definisce i requisiti per la realizzazione di un Sistema di Gestione dell'Energia (SGE), con l'obiettivo principale di migliorare progressivamente le prestazioni energetiche.

## 3.3 Azioni implementate

### Acquisto di energia Green

Nel corso del 2025 la capogruppo ha acquistato energia green, coperta da certificati di Garanzia d'Origine (GO), che rappresenta il 62,70% del volume complessivo consumato dal Gruppo. Nel 2025 l'acquisto di energia green è stato esteso anche alla società controllata 24 ORE Cultura. La realizzazione del progetto di Acquisto di energia Green rientra nel perimetro di azioni per la mitigazione del cambiamento climatico e l'aumento di risorse green.

### Realizzazione nuovo impianto fotovoltaico su pensiline parcheggio Milano Viale Sarca

Nella sede di Milano Viale Sarca è stato realizzato un nuovo impianto fotovoltaico su pensiline della P\_max di 90 KWH, che si è aggiunto all'impianto fotovoltaico già presente in copertura di P\_max pari a 42 KWH.

L'impianto ha consentito, quindi, un aumento dell'auto-produzione di energia green con conseguente riduzione di prelievo di energia dalla rete. Il progetto di realizzazione dell'impianto è stato avviato nel 2024 con completamento avvenuto nel settembre 2025 e messa in servizio dell'impianto nel mese di novembre 2025. La realizzazione di tale progetto rientra nel perimetro di azioni per la mitigazione del cambiamento climatico e l'aumento di risorse green. Grazie ad una piattaforma di monitoraggio dei consumi dell'impianto, il dato quantitativo relativo ai risultati ottenuti verrà comunicato nel prossimo anno di rendicontazione.



## Sustainable Mobility

Mobilità sostenibile è un servizio offerto ai dipendenti del Gruppo, al fine di proporre una nuova modalità di gestione dello spostamento casa-lavoro, con l'obiettivo di ridurre gli impatti di CO<sub>2</sub> indiretti. In particolare, il Gruppo ha messo a disposizione del proprio personale una piattaforma di servizi multimodali tra cui il servizio di carpooling aziendale che facilita gli spostamenti quotidiani dei dipendenti, promuovendo la mobilità sostenibile. I lavoratori che aderiscono al servizio, ed utilizzano la piattaforma, possono condividere i tragitti casa-lavoro in tempo reale, riducendo l'impatto ambientale ed economico. L'attività è stata avviata nel 2024 e si prevede una prosecuzione anche nei prossimi anni. La realizzazione del progetto di Mobilità Sostenibile rientra nel perimetro di azioni per la riduzione di emissioni di CO<sub>2</sub>.

## Certificazione ISO 14064-1

Nel corso del 2025 è stata effettuata la certificazione ISO 14064-1:2018 degli inventari delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) con riferimento ai dati dell'esercizio 2024 de Il Sole 24 ORE S.p.A.. L'attività ha riguardato la verifica della corretta quantificazione, il monitoraggio, la rendicontazione e la validazione/verifica dei dati relativi alle emissioni, anche in una prospettiva critica rispetto alla catena del valore del Gruppo. L'ottenimento della certificazione rientra tra gli obiettivi di Gruppo, in quanto consente di garantire l'affidabilità metodologica dei dati sulle emissioni, la coerenza dei processi di rendicontazione e la tracciabilità delle informazioni comunicate, a supporto dell'individuazione di potenziali azioni di miglioramento.



## 3.4 Numeri chiave

### Gestione responsabile della carta

A seguito della chiusura dei centri stampa di proprietà, la più rilevante materia prima acquistata direttamente dal Gruppo nel 2025 è stata la carta utilizzata nei centri stampa esterni a cui è demandata l'intera produzione del quotidiano e degli altri prodotti cartacei commercializzati.

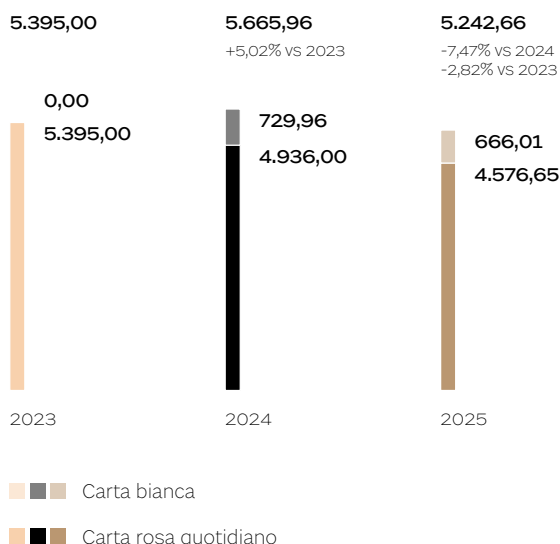
Nel corso del 2025, il Gruppo ha impiegato nel processo di stampa del quotidiano 5.243 tonnellate di carta registrando una diminuzione del -7,4% rispetto al 2024 e del -2,8% rispetto al 2023, principalmente a causa di una contrazione della produzione ma anche grazie all'impegno e all'investimento, ormai svolto in modo significativo negli ultimi anni, verso una transazione digitale del servizio.

La riduzione dell'uso della carta è in linea con l'andamento dei consumi registrati negli ultimi anni; a ciò si deve aggiungere il fatto che la pandemia ha accelerato significativamente il

cambiamento del modello di business dalla carta al digitale. Il crescente bisogno di essere tempestivamente aggiornati ha reso preferibile l'uso di tecnologie informatiche (es. smartphone) quale principale mezzo per ottenere informazioni in tempo reale.

Per maggiori dettagli sul processo di approvvigionamento del Gruppo si rimanda al capitolo "5. Gestione responsabile della catena di fornitura".

### Consumo di carta, in tonnellate



## Consumi energetici ed emissioni

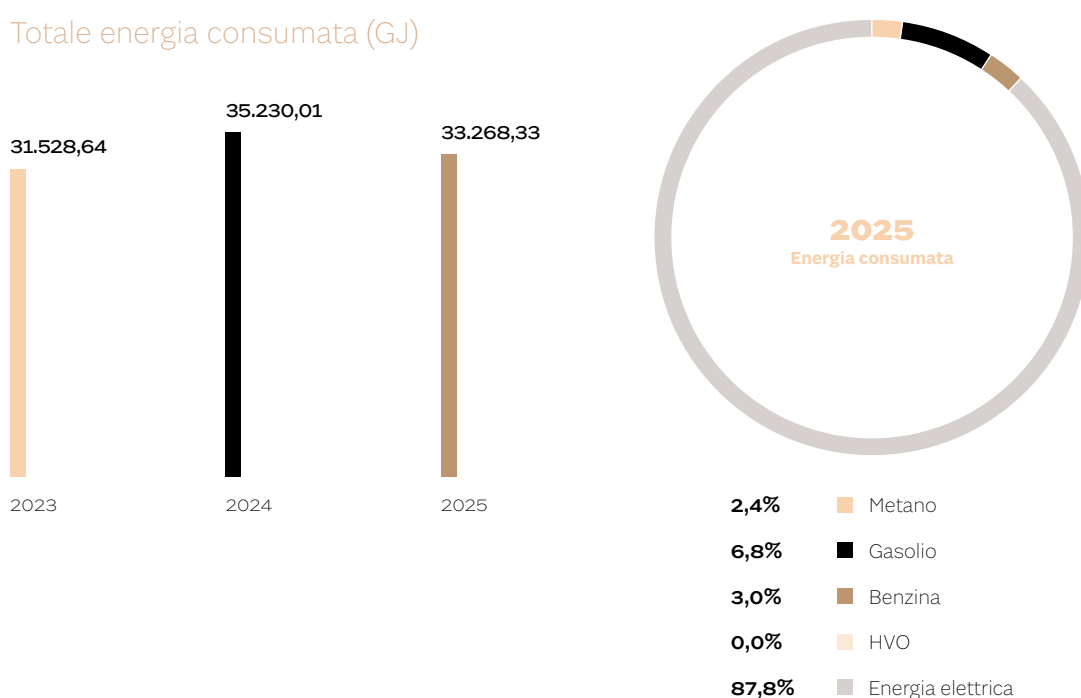
I consumi energetici del Gruppo sono principalmente riconducibili all'utilizzo di energia elettrica pari a circa l'88% del consumo totale e, in minima parte, al metano impiegato per il riscaldamento degli edifici, al gasolio ed alla benzina usati come combustibili nelle auto aziendali.

Complessivamente, nel corso del 2025 il Gruppo ha consumato 33.268 GJ di energia, in diminuzione di circa il 5,6% rispetto all'anno precedente per le attività di energy saving intraprese, ma in aumento di circa il 5,5% rispetto al 2023.

Tabella 7 - Consumo di energia interno all'organizzazione (Indicatore GRI 302-1a)

|                                                                                                | Udm       | 2023             | 2024             | 2025             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------|------------------|------------------|
| Metano                                                                                         | GJ        | 1.058,00         | 851,38           | 801,17           |
| Gasolio                                                                                        | GJ        | 1.830,00         | 4.086,19         | 2.247,12         |
| Benzina                                                                                        | GJ        | 29,00            | 967,97           | 984,98           |
| HVO                                                                                            | GJ        | 0,00             | 5,27             | 1,77             |
| Energia elettrica                                                                              | GJ        | 28.611,64        | 29.319,19        | 29.233,29        |
| di cui acquistata da rete non coperta da certificati di Garanzie di Origine                    | GJ        | 9.668,03         | 12.088,67        | 10.758,88        |
| di cui acquistata da rete da fonte rinnovabile e coperta da certificati di Garanzia di Origine | GJ        | 18.860,80        | 17.157,77        | 18.377,45        |
| di cui auto-prodotta da fonti rinnovabili (es. pannelli fotovoltaici)                          | GJ        | 82,80            | 72,76            | 96,95            |
| <b>Totale energia consumata</b>                                                                | <b>GJ</b> | <b>31.528,64</b> | <b>35.230,01</b> | <b>33.268,33</b> |

### Totale energia consumata (GJ)





Per il calcolo delle emissioni di gas ad effetto serra in atmosfera sono state tenute in considerazione le emissioni dirette (Scope 1), quelle indirette energetiche (energia elettrica - Scope 2) e tutte le altre emissioni indirette lungo la *value chain* (Scope 3).

Nel 2025, le emissioni di gas a effetto serra calcolate secondo l'approccio market based ammontano a circa 26.344 tonnellate di CO<sub>2</sub>eq.

di cui il 94% relative alla *value chain* (Scope 3). Il totale delle emissioni calcolate secondo l'approccio location based risulta, invece, pari a circa 26.924 tonnellate di CO<sub>2</sub>eq.

In entrambi i casi il dato mostra una riduzione pari a circa il 7% rispetto all'anno precedente.

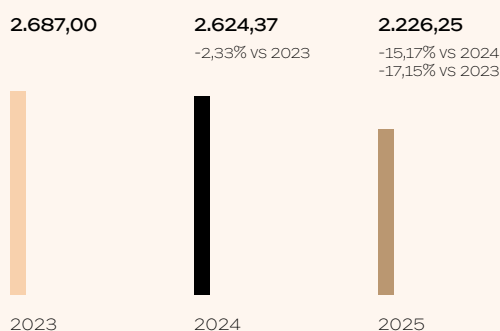
Si segnala altresì che il circa il 63% dell'energia acquistata da rete deriva da fonte rinnovabile ed è coperta da certificati di Garanzia di Origine.



Tabella 8 - Emissioni di gas a effetto serra (Indicatore GRI 305-1,2)

| Descrizione emissioni                                      | Udm                      | 2023            | 2024            | 2025            |
|------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Emissioni Dirette Scope 1                                  | tCO <sub>2</sub> eq      | 191,00          | 398,12          | 315,94          |
| Emissioni indirette Scope 2 - Location Based               | tCO <sub>2</sub> eq      | 2.496,00        | 2.226,25        | 1.910,31        |
| Emissioni indirette Scope 2 - Market Based                 | tCO <sub>2</sub> eq      | 1.228,00        | 1.680,89        | 1.330,59        |
| <b>Totale Emissioni Scope 1 + Scope 2 - Location Based</b> | <b>tCO<sub>2</sub>eq</b> | <b>2.687,00</b> | <b>2.624,37</b> | <b>2.226,25</b> |
| <b>Totale Emissioni Scope 1 + Scope 2 - Market Based</b>   | <b>tCO<sub>2</sub>eq</b> | <b>1.419,00</b> | <b>2.079,01</b> | <b>1.646,53</b> |

### Emissioni Scope 1 + Scope 2 - Location Based



### Emissioni Scope 1 + Scope 2 - Market Based

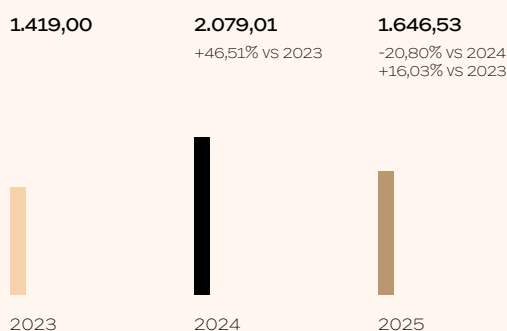


Tabella 9 - Emissioni Scope 3 (Indicatore GRI 305-3)

| CATEGORIA SCOPE 3                                               | Udm                        | 2024             | 2025             |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------------|------------------|------------------|
| 1. Acquisto di beni e servizi                                   | ton CO <sub>2</sub> e      | 19.887,78        | 18.612,87        |
| 2. Beni strumentali                                             | ton CO <sub>2</sub> e      | 1.266,55         | 1.558,90         |
| 3. Attività correlate alla produzione di energia e combustibili | ton CO <sub>2</sub> e      | 407,09           | 343,61           |
| 4. Trasporto e distribuzione a monte                            | ton CO <sub>2</sub> e      | 1.007,39         | 1.282,38         |
| 5. Smaltimento dei rifiuti                                      | ton CO <sub>2</sub> e      | 0,94             | 1,37             |
| 6. Viaggi di lavoro                                             | ton CO <sub>2</sub> e      | 1.228,18         | 1.206,31         |
| 7. Spostamenti casa-lavoro                                      | ton CO <sub>2</sub> e      | 1.925,26         | 1.616,74         |
| 8. Beni presi in affitto da terzi                               | ton CO <sub>2</sub> e      | 7,57             | 9,66             |
| 12. Trattamento a fine vita dei prodotti venduti*               | ton CO <sub>2</sub> e      | 70,65            | 62,25            |
| 15. Investimenti                                                | ton CO <sub>2</sub> e      | 4,37             | 3,67             |
| <b>TOTALE</b>                                                   | <b>ton CO<sub>2</sub>e</b> | <b>25.805,78</b> | <b>24.697,78</b> |

\* Nel 2025, per la categoria 3.12 "Trattamento a fine vita dei prodotti venduti" è stato aggiornato il database utilizzato per stimare le modalità di smaltimento dei prodotti venduti; per maggiori informazioni si faccia riferimento a quanto riportato in Nota Metodologica. Al fine di garantire la comparabilità dei valori riportati, è stato quindi riportato il valore 2024 aggiornato secondo la nuova metodologia. Secondo la precedente risultava un valore pari a 636,39 tCO<sub>2</sub>e e il totale delle emissioni scope 3 a 26.371,51 tCO<sub>2</sub>e

Per maggiori dettagli sulla metodologia di calcolo si rimanda alla Nota Metodologica.



## Gestione dei rifiuti

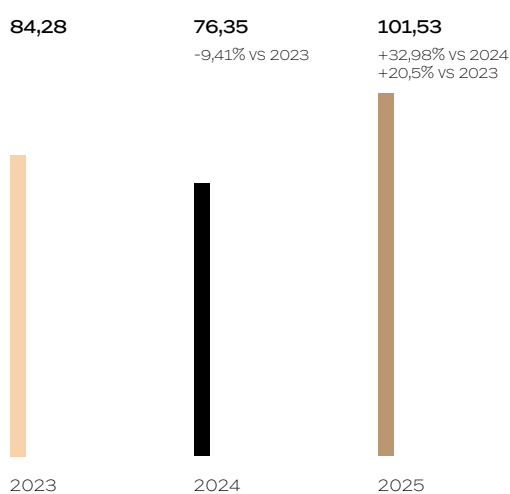
La quantità di rifiuti prodotti nel 2025 è pari a circa 101,53 tonnellate, in aumento rispetto al 2024 (+33% circa), principalmente per operazioni di dismissioni di materiale (attrezzature e prodotti) non più utilizzabile nè vendibile.

La quasi totalità dei rifiuti, pari a circa il 99%, è di natura non pericolosa e viene recuperata al 100%. Anche la restante parte (circa l'1%) del totale dei rifiuti attribuibile a quelli pericolosi viene avviata a recupero nel 100% dei casi e si riferisce prevalentemente a monitor.

Tabella 10 - Rifiuti non conferiti in discarica (Indicatore GRI 306-3,4,5)

|                                                   | Udm      | 2023         | 2024         | 2025          |
|---------------------------------------------------|----------|--------------|--------------|---------------|
| <b>Rifiuti pericolosi</b>                         |          |              |              |               |
| Preparazione per il riutilizzo                    | t        | 0,00         | 0,00         | 0,00          |
| Riciclo                                           | t        | 0,00         | 0,00         | 0,00          |
| Altre operazioni di recupero                      | t        | 0,55         | 0,70         | 0,21          |
| <b>Totale rifiuti pericolosi</b>                  | <b>t</b> | <b>0,55</b>  | <b>0,70</b>  | <b>0,21</b>   |
| <b>Rifiuti non pericolosi</b>                     |          |              |              |               |
| Preparazione per il riutilizzo                    | t        | 0,00         | 0,00         | 0,00          |
| Riciclo                                           | t        | 0,00         | 0,00         | 0,00          |
| Altre operazioni di recupero                      | t        | 83,73        | 75,65        | 101,32        |
| <b>Totale rifiuti non pericolosi</b>              | <b>t</b> | <b>83,73</b> | <b>75,65</b> | <b>101,32</b> |
| <b>Totale rifiuti non destinati a smaltimento</b> | <b>t</b> | <b>84,28</b> | <b>76,35</b> | <b>101,53</b> |

### Rifiuti non destinati a smaltimento (t)

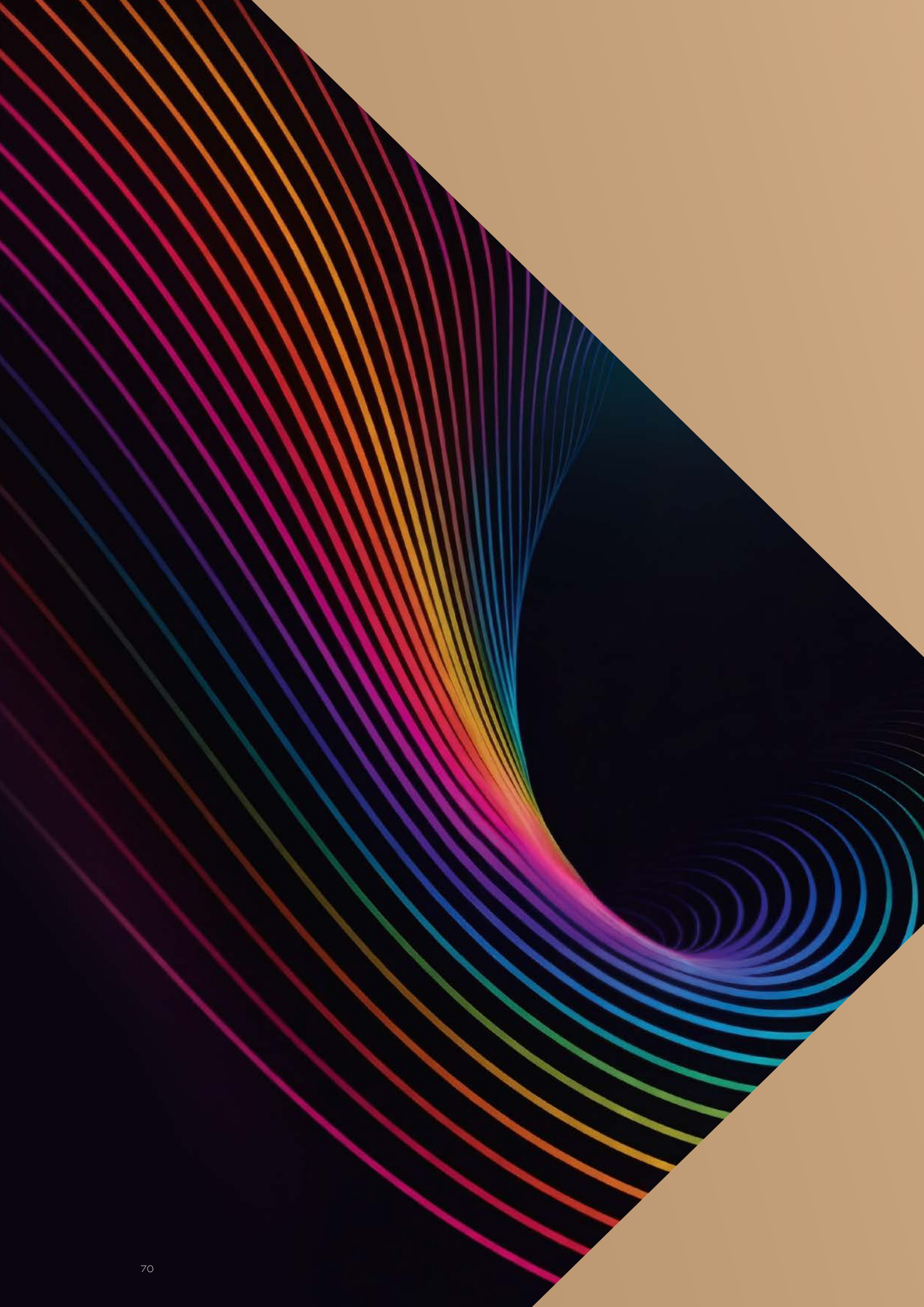


Per ulteriori dettagli in merito agli indicatori relativi alla gestione ambientale si rimanda alle tabelle riportate in Appendice "Tabelle di dettaglio".



Il Sole  
**24 ORE**







# LA COMUNITÀ E I CONSUMATORI

|    |                                            |
|----|--------------------------------------------|
| 72 | 4.1 Politiche praticate                    |
| 72 | 4.2 Modello di organizzazione e gestione   |
| 73 | 4.3 La cultura ESG nell'offerta editoriale |
| 80 | 4.4 Cultura                                |
| 84 | 4.5 Eventi                                 |
| 90 | 4.6 Servizi professionali e Formazione     |
| 91 | 4.7 La privacy dei consumatori             |
| 93 | 4.8 Pubblicità sociale                     |

## 4.1 Politiche praticate

Il Gruppo svolge un ruolo attivo verso comunità e consumatori attraverso politiche, linee guida e pratiche operative volte a garantire qualità dell'informazione, tutela degli utenti, inclusione e generazione di valore sociale.

Le linee guida editoriali e i principi di qualità dell'informazione orientano la produzione di contenuti autorevoli, verificati e indipendenti. A tali presidi si affianca la Politica sulla sostenibilità e l'ESG, che definisce l'impegno del Gruppo nella creazione di valore sociale attraverso informazione, cultura, formazione e iniziative di interesse pubblico.

La tutela dei consumatori e degli utenti digitali è presidiata dal Modello Organizzativo per la protezione dei dati personali e la privacy, in conformità al GDPR e al Codice Privacy. In ottica di inclusione, nel 2025 il Gruppo ha avviato un Piano di Accessibilità Digitale, in linea con l'European Accessibility Act, per migliorare progressivamente l'accessibilità di siti e piattaforme digitali.

Nel secondo trimestre 2025 è stata pubblicata sui principali siti del Gruppo la Dichiarazione di Accessibilità, che descrive lo stato di conformità dei contenuti digitali, le eventuali aree non pienamente accessibili, le metodologie di test adottate e le misure correttive pianificate. Il documento include un meccanismo di *feedback* per gli utenti ed è aggiornato annualmente come strumento di monitoraggio e miglioramento continuo.

Il contributo verso la collettività è rafforzato dalla Policy sulla Pubblicità Sociale, che disciplina criteri, processi autorizzativi e controlli per la concessione di spazi pubblicitari gratuiti a favore

del Terzo Settore, con valutazione dei requisiti degli enti beneficiari, approvazione del Comitato competente e rendicontazione al Consiglio di Amministrazione.

Le pratiche del Gruppo includono inoltre eventi e iniziative culturali con misure di inclusione e accessibilità, quali interpreti LIS, schede di accessibilità delle sedi e iniziative rivolte a famiglie, giovani e persone con fragilità. Le attività culturali, i progetti di informazione e prevenzione, le collaborazioni con istituzioni, associazioni e stakeholder locali e le iniziative di pubblicità sociale generano ricadute positive sui territori, contribuendo alla valorizzazione delle comunità e al rafforzamento del legame tra il Gruppo e il contesto sociale in cui opera.

## 4.2 Modello di organizzazione e gestione

La gestione dei temi afferenti a comunità e consumatori si fonda sull'integrazione dei principi ESG nella strategia di Gruppo e su un presidio trasversale che coinvolge le principali aree operative, tra cui editoriale, radio, eventi, cultura e servizi professionali.

Il modello prevede l'attribuzione di responsabilità chiare alle funzioni competenti, in relazione alla produzione dei contenuti, alla gestione degli eventi, alla protezione dei dati personali, all'accessibilità digitale e alla pubblicità sociale. Tali responsabilità sono supportate da presidi di controllo e rendicontazione, anche attraverso comitati interni, tra cui il Comitato Controllo e Rischi ed il CESGIT (le cui funzioni sono confluite nel CCRS a far data dal 18 maggio 2026).



Il monitoraggio delle performance avviene mediante KPI quantitativi e qualitativi relativi alla diffusione dei contenuti, alla partecipazione agli eventi, all'accessibilità, all'inclusione e all'impatto generato sulle comunità. Il Gruppo adotta infine un approccio di miglioramento continuo, basato sull'analisi dei *feedback* degli utenti, sull'aggiornamento delle policy e sull'evoluzione delle pratiche operative in funzione del contesto normativo e delle aspettative degli *stakeholder*.

## 4.3 La cultura ESG nell'offerta editoriale

### Il ruolo del Gruppo nella diffusione di informazione qualificata

Il Gruppo riconosce la rilevanza del proprio ruolo nei confronti della comunità e dei consumatori e opera con l'obiettivo di generare valore attraverso un'offerta informativa autorevole, accessibile e in costante evoluzione. In tale prospettiva, la sostenibilità rappresenta un elemento progressivamente integrato nelle attività del Gruppo, sia con riferimento ai contenuti diffusi, sia alle modalità operative e ai processi che ne supportano la realizzazione.

L'offerta editoriale ha progressivamente rafforzato la componente digitale, attraverso un **modello mobile-first** che amplia l'accessibilità e la fruizione dei contenuti da parte di comunità, consumatori e altri *stakeholder*. La piattaforma **IlSole24Ore.com** integra contenuti free e premium e si avvale di format diversificati, tra cui video, podcast, dirette, visual journalism e newsletter verticali,

contribuendo a rispondere in modo più efficace ai bisogni informativi del pubblico.

In tale contesto, il Gruppo genera impatto sulla comunità mediante la diffusione di informazione qualificata e attraverso il contributo al dibattito pubblico su temi di interesse collettivo, tra cui la sostenibilità, l'inclusione, la salute, l'innovazione, l'evoluzione dei consumi e le trasformazioni sociali, economiche e culturali. L'attività editoriale rappresenta quindi uno strumento attraverso cui il Gruppo contribuisce alla crescita della consapevolezza dei lettori, degli ascoltatori e degli utenti, sostenendo la diffusione di conoscenze utili a orientare scelte più informate e responsabili.

All'interno di questa strategia si inserisce il **canale Sostenibilità** di **IlSole24Ore.com**, lanciato il 5 giugno 2020 in occasione della Giornata mondiale dell'Ambiente e nel pieno dell'emergenza sanitaria. Il canale - con una media mensile di pagine viste pari a 30.843 - rappresenta uno dei primi presidi online dedicati in modo specifico ai temi della sostenibilità e contribuisce alla diffusione di informazione qualificata attraverso un'articolazione tematica in cinque aree - Finanza e Risparmio, Normativa, Terzo settore, Energia e ambiente, Green economy - che consente di approfondire le principali dimensioni economiche, regolatorie, sociali e ambientali dello sviluppo sostenibile.



30.843  
media mensile  
di pagine viste

Al suo interno è inoltre presente una sezione speciale dedicata all'**Osservatorio ESG** sulle PMI di Piazza Affari, che rende disponibile il database delle società quotate che hanno partecipato nel corso degli anni all'iniziativa sviluppata con il Centro Studi de Il Sole 24 ORE e l'Università degli Studi di Milano-Bicocca. Tale strumento rafforza il contributo del Gruppo alla trasparenza informativa e alla conoscenza dell'evoluzione delle pratiche ESG nel sistema imprenditoriale italiano.

A conferma del proprio impegno nella promozione della cultura della sostenibilità presso il sistema imprenditoriale e finanziario italiano, nel 2025 il Gruppo ha curato la nona edizione dell'iniziativa avviata nel 2017 da Plus24 - Il Sole 24 ORE. L'Osservatorio analizza il livello di maturità ESG delle piccole e medie imprese italiane quotate su Piazza Affari e sul mercato EGM - Euronext Growth Milan, con particolare riferimento ai segmenti Mid Cap, STAR, Small Cap ed Euronext Growth Milan. L'analisi viene condotta attraverso un questionario strutturato in quattro sezioni, dedicate alle dimensioni ambientale, sociale e di governance. Nell'ultima edizione il perimetro di analisi ha incluso 344 società quotate, con una partecipazione del 35% delle società intervistate, pari a 122 rispondenti. I risultati, elaborati con il supporto scientifico dell'Università di Milano-Bicocca, sono stati valorizzati attraverso tre indici sintetici, finalizzati a classificare le imprese per fasce di performance e a fornire a investitori, banche e stakeholder un quadro informativo sull'evoluzione della sostenibilità nelle PMI quotate.

344

società quotate incluse  
nel perimetro di analisi

35 %

partecipazione  
delle società intervistate,  
pari a **122 rispondenti**



A completamento del percorso di analisi e valorizzazione delle pratiche ESG, il Gruppo ha assegnato il **Premio Osservatorio ESG 2025**, al termine della tavola rotonda "Greenwashing: come prevenire e gestire i rischi", con l'obiettivo di riconoscere le società che hanno integrato la sostenibilità nei propri modelli di gestione e che hanno partecipato con continuità alle ultime due edizioni della survey, contribuendo a promuovere maggiore trasparenza, comparabilità e accountability delle pratiche ESG.

In continuità con tali attività di analisi, divulgazione e valorizzazione delle pratiche sostenibili, si inserisce anche il progetto **"Leader della sostenibilità"**, sviluppato dalla redazione Lab24. L'iniziativa, basata su una metodologia analitica e indipendente, mira a individuare e dare visibilità alle imprese italiane che si distinguono per l'integrazione dei criteri ESG nelle proprie strategie e nei modelli operativi. In collaborazione con Statista, nel 2025 il progetto ha individuato 240 aziende italiane distinte per performance ESG, suddivise in 200 grandi aziende e 40 realtà medio-piccole. L'analisi ha preso in considerazione circa 2.000 aziende



240

aziende italiane distintesi  
per performance ESG,  
di cui **200 grandi aziende**  
e **40 realtà medio-piccole**

con sede in Italia, valutandone i dati pubblici contenuti nei bilanci di sostenibilità o documenti equivalenti, sulla base di 35 indicatori riferiti alle dimensioni ambientale, sociale e di governance.

Attraverso la pubblicazione dei risultati e degli approfondimenti correlati, il Gruppo contribuisce a rafforzare la trasparenza informativa e a orientare le scelte di consumatori, investitori e stakeholder, favorendo al contempo la diffusione di una cultura della sostenibilità fondata su dati comparabili e criteri oggettivi di valutazione.

In coerenza con il contributo del Gruppo al dibattito pubblico su temi di interesse collettivo, **Alley Oop** rappresenta un presidio editoriale dedicato alla diversità, all'inclusione e all'equità sociale. Nato nel 2016 come blog multifirma, nel corso di nove anni di attività si è consolidato come punto di riferimento su parità di genere, diritti, inclusione lavorativa e valorizzazione dei talenti, grazie al contributo di giornalisti del Gruppo, esperti e collaboratori esterni.

Attraverso articoli, analisi e testimonianze, il progetto approfondisce le principali trasformazioni sociali con un approccio documentato e orientato alla sensibilizzazione, evidenziando progressi e criticità ancora presenti. Contribuisce così alla promozione di una cultura inclusiva e coerente con gli Obiettivi

di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, in particolare in materia di parità di genere e riduzione delle disuguaglianze.

A completamento di tale offerta, il Gruppo pubblica inoltre **volumi dedicati** a temi coerenti con le dimensioni ESG, con particolare riferimento all'innovazione responsabile, alla parità di genere, al welfare aziendale, alla sicurezza economica dei lavoratori, all'inclusione intergenerazionale e all'etica nell'utilizzo dei dati, rafforzando ulteriormente il proprio contributo alla diffusione di competenze e consapevolezza su ambiti rilevanti per imprese, professionisti e comunità.

Tra i titoli pubblicati si segnalano *Intelligenza Artificiale e fattori ESG* di Anna Lambiase con Santi Nunnari, dedicato al rapporto tra intelligenza artificiale, sostenibilità e accountability; *Soffitti di cristallo, radici d'acciaio* di Francesca Morandi con Silvia Pagliuca, focalizzato sui temi della leadership inclusiva e della parità di genere; *Welfare per tutti. Il valore delle persone in azienda* di Gianluca Pillera e *Oltre lo stipendio* di Claudio Pinna e Ciriaco Serluca, dedicati rispettivamente al benessere organizzativo e alla valorizzazione del capitale umano nel lungo periodo; *La rivoluzione della longevità* di Myriam Defilippi e Maurizio De Palma, che approfondisce i temi dell'inclusione intergenerazionale e dell'age management; e *Digital profiling* di Antonio Teti, incentrato sugli aspetti etici della gestione dei dati e della responsabilità digitale. Attraverso tali iniziative editoriali, il Gruppo conferma il proprio impegno nella promozione di contenuti ad alto valore culturale e professionale, in linea con i principi ESG e con l'evoluzione delle esigenze informative di imprese, istituzioni e stakeholder.



## HTSI e il racconto delle trasformazioni sociali e culturali

Il contributo del Gruppo alla diffusione di una cultura della sostenibilità si esprime anche attraverso le testate dedicate al lifestyle, alla cultura e all'osservazione dei cambiamenti sociali. In questo ambito, **HTSI - Il Sole 24 ORE**, testata del Gruppo focalizzata su moda, design, viaggi, creatività e nuovi stili di vita, interpreta la sostenibilità come dimensione trasversale: non solo tema ambientale o economico, ma anche chiave di lettura di comportamenti, modelli di consumo, valori culturali e trasformazioni della società contemporanea. Attraverso articoli e approfondimenti, HTSI affronta questi temi con un approccio divulgativo, contribuendo a diffonderne una visione ampia e integrata.

Nel 2025 HTSI, affrontando temi di natura sociale, ha offerto uno sguardo culturale sui cambiamenti che attraversano la società contemporanea. Articoli come “Gen Z” e “Società longevità” hanno approfondito le trasformazioni generazionali e demografiche, analizzando nuovi valori, aspettative e modelli di partecipazione sociale. In ambito ambientale, l'articolo “Entropia urbana” ha proposto una riflessione sulle trasformazioni delle città contemporanee, mettendo in evidenza il rapporto tra sviluppo urbano, qualità della vita ed equilibrio ambientale.

In tal modo, HTSI contribuisce ad ampliare il racconto della sostenibilità verso ambiti che incidono direttamente sulla vita quotidiana dei consumatori e delle comunità, favorendo una maggiore consapevolezza rispetto all'evoluzione dei modelli sociali, culturali e di consumo.



## Radio 24: informazione, inclusione e sostenibilità

In coerenza con la missione del Gruppo di rendere l'informazione qualificata accessibile a pubblici diversi, **Radio 24** rappresenta un ulteriore canale di diffusione di contenuti con impatto sociale, culturale e ambientale. Attraverso il linguaggio radiofonico, i format digitali, gli eventi in esterna e le iniziative editoriali, l'emittente contribuisce a rafforzare il presidio del Gruppo sui temi ESG, favorendo il confronto pubblico su inclusione, sostenibilità, giovani, trasformazioni sociali, innovazione e territori.

Radio 24 ha avviato il 2025 con un palinsesto arricchito da nuovi programmi e da iniziative editoriali orientate a promuovere inclusività, attenzione ai giovani, sostenibilità ambientale e valorizzazione delle trasformazioni sociali. L'emittente radiofonica del Gruppo conferma così il proprio ruolo di presidio informativo e culturale, capace di raggiungere un pubblico ampio attraverso linguaggi accessibili, format innovativi e contenuti fruibili anche in modalità digitale. In tale prospettiva, Radio 24 contribuisce alla crescita culturale dei consumatori e della comunità, favorendo la diffusione di conoscenze, esperienze e punti di vista su temi di interesse collettivo.

Tra le principali novità del 2025 si segnala **“Radio Up&Down - La trasmissione con un cromosoma in più”**, condotto dall'attore Paolo Ruffini e da Federico Parlanti, attore con Sindrome di Down, con la partecipazione di Lamberto Giannini. Il format nasce da un progetto teatrale e propone una narrazione capace di superare stereotipi e schemi convenzionali. Attraverso l'ironia, il dialogo e il confronto, il programma affronta temi di attualità, musica, storia e cinema, contribuendo a promuovere una cultura dell'inclusione e

della pari dignità. Il successo del format è stato confermato anche dal riconoscimento conferito a Federico Parlanti, che a dicembre 2025 ha ricevuto a Montecitorio il Premio Eccellenza Italiana 2025.

La sostenibilità ambientale e la conoscenza dei sistemi produttivi e territoriali sono al centro anche di **“Madre Terra. Cronache dall'agricoltura”**, programma nato dall'evoluzione di un podcast originale. Condotta da Rosanna Magnano, il format propone un viaggio attraverso l'agricoltura, affrontando temi quali il rispetto per l'ambiente, l'innovazione tecnologica, la tutela del paesaggio e la sostenibilità economica e ambientale. Il programma racconta le sfide e le opportunità di una filiera agroalimentare che non è solo economia, ma anche cultura e identità.

L'attenzione ai giovani e ai nuovi linguaggi trova espressione anche in **“Tik Tokers”**, programma nato dall'iniziativa **“La trasmissione che non c'è”**, lanciata in occasione del 25° compleanno di Radio 24. Il format, proposto da una giovane di 22 anni che ha collaborato con la redazione per l'avvio del programma, esplora il mondo dei social, le nuove professioni digitali e i temi che canalizzano l'attenzione delle nuove generazioni. Tale iniziativa contribuisce a rendere l'offerta editoriale più vicina ai consumatori più giovani, favorendo comprensione e consapevolezza rispetto ai cambiamenti dei linguaggi, delle piattaforme e delle modalità di partecipazione sociale.

Sono stati inoltre confermati i programmi storici **“Smart City”** e **“Smart Car”**, insieme a **“Si può fare”** e **“Si può fare nel sociale”**. Quest'ultimo racconta progetti ed esperienze capaci di trasformare e migliorare la società, dando voce ai protagonisti del mondo della disabilità e dell'inclusione. Nel 2025 il programma è stato inoltre al centro di un progetto di collaborazione



con il Ministero per le Disabilità in occasione della Giornata Mondiale delle Persone con Disabilità, con la realizzazione di uno speciale articolato in quattro puntate dedicate alle testimonianze di chi opera nel settore. In questo ambito si inserisce anche **“Nessuna è perfetta - Viaggio dentro i luoghi non comuni dell'universo femminile”**, programma dedicato alle donne che lavorano e volto a superare stereotipi e luoghi comuni legati al mondo femminile e professionale.

La sostenibilità rappresenta un tema trasversale anche nelle **Digital Round Table**, eventi digitali in streaming realizzati dai conduttori insieme a esperti del settore e fruibili in modalità live o on demand da un pubblico ampio. Tra i titoli del 2025 si segnalano **“Energia che si rinnova, l'evoluzione delle pompe di calore”**, che ha superato i 1.000 iscritti e registrato una forte

interazione del pubblico; **“Smart living, tra comfort abitativo e climatizzazione”**, dedicato all'efficienza e alla sostenibilità domestica, con 500 iscritti; **“Mobilità efficiente e sostenibile”**, focalizzato sulla trasformazione della mobilità e sulle nuove esigenze di flessibilità e sostenibilità, con 400 iscritti; e **“Agricoltura futura”**, dedicato al cambiamento climatico e all'evoluzione della filiera agroalimentare in un'ottica di sostenibilità economica e ambientale, con 800 iscritti. Queste iniziative rafforzano il contributo dell'emittente alla diffusione di conoscenze e soluzioni orientate alla sostenibilità dei consumi, delle comunità e dei territori.

La copertura dei temi legati alla sostenibilità ha riguardato anche gli eventi in esterna, fiere e manifestazioni in cui Radio 24 è presente con programmi in diretta e speciali editoriali, amplificando presso il grande pubblico i



contenuti più rilevanti. Tra questi si segnalano **“Ecomondo”** di Rimini, con uno speciale editoriale trasversale dedicato alla green e circular economy; **“Key Energy”**, sul futuro dell'energia e sull'energy storage; **“Futura Expo”**, dedicato al rapporto tra economia e ambiente; e **“Made Expo”**, fiera dell'architettura e delle costruzioni dedicata alla sostenibilità, alla riqualificazione energetica e alla sicurezza degli edifici. Attraverso tali attività, Radio 24 contribuisce alla valorizzazione delle comunità e dei territori, sostenendo la diffusione di informazioni qualificate su modelli di sviluppo più sostenibili e inclusivi.

Nel complesso, l'offerta di Radio 24 nel 2025 conferma il ruolo dell'emittente come piattaforma di informazione, educazione e partecipazione. Attraverso programmi, speciali editoriali, format digitali e presenze in eventi esterni, la radio contribuisce alla diffusione di contenuti utili alla crescita culturale e sociale dei consumatori, amplia le modalità di accesso all'informazione e sostiene il confronto su temi rilevanti per le comunità e i territori.

## 24 ORE Salute: informazione sanitaria e utilità sociale

Nel 2025 **24 ORE Salute** ha consolidato il proprio ruolo non solo come sezione editoriale dedicata all'informazione sanitaria, ma anche come piattaforma capace di promuovere iniziative di utilità sociale rivolte alla comunità e ai consumatori. In questa prospettiva, la sostenibilità si declina nella tutela della salute, nella promozione dei diritti, nell'accesso consapevole alle cure e nella capacità dell'informazione di generare valore sociale.

Accanto all'attività giornalistica, il progetto ha sviluppato nel corso dell'anno una serie di iniziative pensate per accrescere la

consapevolezza dei cittadini su prevenzione, accesso alle cure, benessere e qualità della vita. In questa prospettiva si collocano innanzitutto le **guide** salute, strumenti divulgativi e di consultazione dedicati alle principali patologie che incidono sulla salute degli italiani: nel 2025 sono state realizzate la guida **“Pressione sotto controllo - Impara a conoscerti in 24 domande e risposte”**, pubblicata in occasione della Giornata mondiale contro l'ipertensione, e la guida **“Vivere bene con il diabete - Impara a gestirlo in 24 domande e risposte”**, sviluppata in occasione della Giornata mondiale del diabete in collaborazione con società scientifiche e associazioni di pazienti. Si tratta di iniziative che rafforzano la missione di servizio del Gruppo, traducendo contenuti specialistici in strumenti utili, accessibili e orientati alla prevenzione.

Parallelamente, 24 ORE Salute ha ampliato la propria offerta attraverso **format multimediali** capaci di raggiungere pubblici diversi e di favorire modalità di fruizione più immediate. Tra questi si segnalano la video-serie **“Salute24”**, appuntamento settimanale di approfondimento con il contributo delle redazioni e di esperti, la serie **“No tu no”**, dedicata ai temi del Servizio sanitario nazionale e arricchita da interviste e contenuti social, nonché la produzione audio e podcast, come **“Fentanyl - La molecola del diavolo”**, che affronta temi di salute pubblica con un taglio divulgativo. La piattaforma ospita inoltre una sezione specifica dedicata a video e serie e valorizza il contributo di Radio 24 e degli eventi del Gruppo, confermando un approccio integrato e crossmediale all'informazione sanitaria.

Sul piano dei contenuti di approfondimento, nel 2025 è stato inoltre avviato **Focus 24 ORE Salute**, uno spazio dedicato alla divulgazione medico-scientifica continuativa su temi specifici, che unisce contenuti giornalistici prodotti dalla

redazione e materiali scientifici di supporto. Il primo focus, **“Le frontiere delle cure”**, online da ottobre 2025, è stato dedicato in particolare all'oncologia e ha affrontato temi come prevenzione, fattori di rischio, nuovi trattamenti e novità normative che incidono sull'accesso alle cure e sulle agevolazioni per i pazienti. Anche questa iniziativa contribuisce a rafforzare il ruolo del Gruppo come facilitatore di conoscenza e orientamento in ambito sanitario.

Rilevanti, in ottica di impatto sociale, sono anche le collaborazioni editoriali attivate nel corso dell'anno. Con **Cittadinanzattiva**, da marzo 2025, è stata avviata una rubrica quindicinale dedicata ai diritti in ambito sanitario, finalizzata a rispondere alle domande delle lettrici e dei lettori e a rendere più comprensibili temi spesso complessi legati al rapporto tra cittadino e sistema sanitario. Con **FNOMCeO**, da settembre 2025, 24 ORE Salute ha invece pubblicato periodicamente risposte ai dubbi più comuni sulla salute basate sulle evidenze scientifiche ritenute più rigorose e indipendenti. Si tratta di progetti che rafforzano la dimensione di pubblica utilità dell'informazione, mettendo a disposizione dei pubblici contenuti affidabili, verificati e concretamente utili per orientarsi nelle scelte di salute.

A queste iniziative si sono aggiunti momenti di incontro e coinvolgimento diretto del pubblico. Tra i progetti più significativi si segnala **“Destinazione Salute”**, evento gratuito organizzato insieme al Gruppo San Donato con il patrocinio del Comune di Milano, concepito come un percorso divulgativo articolato in panel, screening, attività per bambini e sessioni dedicate al benessere psicofisico. L'iniziativa ha registrato 700 iscritti, 300 partecipanti e 103 screening effettuati, testimoniando la capacità

del Gruppo di affiancare all'informazione editoriale un'esperienza concreta di prossimità, sensibilizzazione e prevenzione sul territorio. A ciò si aggiungono altre iniziative come il *digital talk* di Radio 24 **“Corpi che parlano”**, dedicato al tema della spasticità, e le media partnership sviluppate con realtà quali Prospettiva Salute e F.A.V.O., che hanno ampliato ulteriormente le occasioni di confronto tra esperti, istituzioni, associazioni e cittadini.

Nel complesso, l'evoluzione di 24 ORE Salute nel 2025 evidenzia la capacità del Gruppo di interpretare il tema della salute in una prospettiva ampia, che unisce qualità dell'informazione, educazione alla prevenzione, promozione dei diritti e attivazione di iniziative rivolte alla collettività. In questo senso, la piattaforma rappresenta non solo un presidio editoriale specializzato, ma uno strumento di servizio e vicinanza alle persone, coerente con gli obiettivi di responsabilità sociale e di creazione di valore condiviso perseguiti dal Gruppo.

## 4.4 Cultura

### Valore culturale, educativo e sociale

Nel 2025, 24 ORE Cultura ha contribuito a generare valore culturale, educativo e sociale per comunità e consumatori attraverso una programmazione coerente con i principi ESG del Gruppo. Le iniziative promosse hanno posto particolare attenzione all'inclusione, all'accessibilità culturale e alla formazione, quali fattori abilitanti di sviluppo sociale e culturale.

## Programmazione espositiva e coinvolgimento dei territori

Nel corso dell'anno sono state realizzate **12 mostre** in **cinque territori** - Milano, Bologna, Padova, Torino e Valle d'Aosta - con il coinvolgimento di oltre **480.000 visitatori**. La collaborazione con le Pubbliche Amministrazioni ha riguardato 11 mostre su 12, mentre tutte le iniziative hanno previsto il coinvolgimento di stakeholder territoriali, con una media di otto tipologie di stakeholder per mostra, nonché attività di restituzione alla comunità e misure di accessibilità e inclusione.

Le mostre realizzate nel 2025 possono essere ricondotte a due principali ambiti di impatto: social inclusion ed educational and cultural education.

Nell'ambito della **social inclusion**, 24 ORE Cultura ha promosso iniziative volte a favorire partecipazione, rappresentazione e consapevolezza su temi di rilievo sociale. In questo perimetro rientrano **“Martin Parr. Short and Sweet”**, **“Niki de Saint Phalle”**, **“Dubuffet e l'Art Brut. L'arte degli outsider”**, **“Berthe Morisot. Pittrice impressionista”**, **“Dal Muralismo alla Street Art”** e lo Special Project di Adrian Paci **“Il vostro cielo fu mare, il vostro mare fu cielo”**. Tali progetti hanno affrontato, con linguaggi differenti, temi quali disuguaglianze sociali, inclusione, identità, parità di genere, valorizzazione delle fragilità e dialogo interculturale, rafforzando la funzione sociale dell'offerta culturale del Gruppo.

Nell'ambito della **educational and cultural education**, 24 ORE Cultura ha promosso mostre e iniziative finalizzate alla diffusione della conoscenza, alla mediazione culturale e all'ampliamento dell'accesso ai contenuti artistici e culturali. In questo filone rientrano **“Disney. L'arte di raccontare storie senza tempo”**, **“Art**

**Déco. Il trionfo della modernità”**, **“Escher. Tra arte e scienza”**, **“Deutsche Bank. Artist of the Year: Rohini Devasher”**, **“Fernando Botero”** e **“Art from Inside. Capolavori svelati tra arte e scienza”**. Tali iniziative hanno favorito l'avvicinamento di pubblici diversi a linguaggi artistici, patrimoni culturali e contenuti interdisciplinari, anche attraverso attività educative e percorsi di approfondimento, consolidando il ruolo della cultura come leva di apprendimento e partecipazione.

## Progetti inclusivi e socioeducativi

Accanto alla programmazione espositiva, nel 2025 24 ORE Cultura ha sviluppato progetti inclusivi e socioeducativi rivolti a giovani, studenti, bambini e persone in condizioni di fragilità, confermando il valore della cultura quale strumento di inclusione e sviluppo sociale. Tra le principali iniziative si segnalano **“Il Mio Corpo, La Mia Storia”**, laboratorio di **Art Brut** rivolto a giovani inseriti nel circuito circondariale minorile; i percorsi educativi sviluppati con CRFORMA di Crema, collegati alla mostra sulla **Street Art** e alla **Collezione Permanente del MUDEC**; le visite guidate realizzate con International Rescue Committee per giovani adulti migranti; il progetto riabilitativo **“A due passi”**, sviluppato con il Centro Psico-Sociale CPS 10 di Milano; e il progetto **“Art from Inside”**, promosso da Fondazione Bracco, che ha coinvolto persone con disabilità sensoriali e cognitive attraverso un percorso di co-progettazione con ENS, Core Down Italia e AEDOLAB.

Nel complesso, le iniziative realizzate nel 2025 hanno contribuito a rendere l'offerta culturale più accessibile, inclusiva e orientata alla generazione di valore duraturo per i territori e per le comunità coinvolte.







## KPI mostre 2025

12

mostre realizzate  
a rilevanza nazionale  
e internazionale

5

territori coinvolti

Oltre 480.000

visitatori complessivi

92 %

mostre realizzate con  
Pubbliche Amministrazioni

100 %

mostre con stakeholder  
territoriali coinvolti

8

tipologie medie  
di stakeholder coinvolte  
per mostra

100 %

mostre con attività di  
restituzione alla comunità

100 %

mostre con misure di  
accessibilità e inclusione

Oltre 300

laboratori e attività  
educative, nell'ambito  
di Art from Inside

100 %

mostre co-promosse  
o co-prodotte

## 4.5 Eventi

### Eventi come piattaforme di conoscenza e partecipazione

Nel 2025, Sole 24 ORE Eventi ha contribuito a generare valore economico, sociale e culturale per comunità e consumatori attraverso un palinsesto di iniziative coerente con i principi ESG del Gruppo. Le attività promosse hanno posto particolare attenzione ai temi dell'inclusione, della valorizzazione delle competenze, dell'innovazione, della sostenibilità e dello sviluppo dei territori, quali fattori abilitanti di partecipazione, dialogo e diffusione della conoscenza.

Dei 130 eventi organizzati nell'anno 2025, **dieci** sono le iniziative rilevanti sotto il profilo della sostenibilità. Tra grandi appuntamenti nazionali e *roadshow* territoriali, con il coinvolgimento complessivo di 715.451 partecipanti, di cui 47.050 in presenza e 668.401 online, e 1.414 relatori. Il palinsesto ha registrato una quota media di relatrici pari al 39% e una presenza di relatori under 50 pari al 27%, confermando l'attenzione del Gruppo alla pluralità delle prospettive, alla rappresentazione equilibrata delle competenze e al ricambio generazionale. La capacità dell'area Eventi di attivare reti e community qualificate si è inoltre riflessa nella presenza di stakeholder esterni in 8 eventi su 10, nella realizzazione di 7 iniziative co-promosse, di 3 eventi a carattere internazionale e di 4 iniziative con forte radicamento territoriale.

Le iniziative realizzate nel 2025 possono essere ricondotte a tre principali ambiti di impatto: inclusione e capitale umano; innovazione, sostenibilità e territori; confronto pubblico e accessibilità, ambito quest'ultimo espresso in modo particolarmente significativo dal Festival dell'Economia di Trento.

130

eventi organizzati

Circa 790.000

partecipanti

116.000

utenti registrati

Oltre 2.200

relatori coinvolti

70.000

interazioni attraverso  
i canali social



### Inclusione e capitale umano

Nell'ambito di inclusione e capitale umano, Sole 24 ORE Eventi ha promosso iniziative volte a favorire il confronto su pari opportunità, valorizzazione delle differenze, leadership e trasformazione del lavoro. In questo perimetro rientrano **Global Inclusion 2025**, che ha sviluppato una riflessione sul valore delle politiche di inclusione come leva di sviluppo e innovazione, coinvolgendo **1.940 partecipanti** e **36 relatori**, con una quota di relatrici pari al 50%; **Women at the Top 2025**, realizzato in collaborazione con il Financial Times e

con media partnership di Sky TG24, che ha valorizzato esperienze e role model femminili provenienti da istituzioni, imprese, ricerca, cultura e sport, registrando **4.020 partecipanti** e **18 relatori**, con una presenza femminile tra i relatori pari al 72,2%; e **Job Evolution 2025**, dedicato all'evoluzione del lavoro, alle nuove competenze, alla relazione tra sistema formativo e imprese, all'impatto dell'intelligenza artificiale, al welfare aziendale e alla formazione continua, con il coinvolgimento di **1.720 partecipanti** e **36 relatori**. Attraverso tali iniziative, il Gruppo ha contribuito ad alimentare il dibattito pubblico su temi centrali per l'evoluzione delle organizzazioni e del mercato del lavoro.

## Innovazione, sostenibilità e sviluppo dei territori

Nell'ambito di innovazione, sostenibilità e sviluppo dei territori, Sole 24 ORE Eventi ha promosso iniziative capaci di attivare il confronto tra imprese, istituzioni, esperti e stakeholder locali. I roadshow **Leader by Example 2025** e **Innovation Days 2025** hanno favorito il dialogo con il tessuto imprenditoriale e con gli attori dell'ecosistema economico, finanziario e tecnologico, affrontando temi quali leadership imprenditoriale, crescita delle PMI, intelligenza artificiale, efficientamento energetico, formazione e strumenti per la competitività. Nel 2025, **Leader by Example** ha coinvolto **1.422 partecipanti** e **172 relatori**, mentre **Innovation Days** ha registrato **1.343 partecipanti** e **146 relatori**. In questo ambito si inseriscono anche **Gli Stati Generali della Cultura 2025**, che hanno valorizzato la cultura quale leva di sviluppo economico, coesione sociale e identità territoriale, con **12.856 partecipanti** e **119 relatori**; il **Forum Sostenibilità - Focus Imprese**, che ha



promosso la sostenibilità come driver strategico per competitività e identità delle organizzazioni, con **3.000 partecipanti** e **36 relatori**; l'**Italian Energy Summit 2025**, dedicato ai temi della transizione energetica, della sicurezza e degli investimenti, con **5.350 partecipanti** e **56 relatori**; e il **Defence Summit 2025**,

focalizzato sui temi della difesa, della sicurezza europea, dell'innovazione tecnologica e della cybersecurity, con **1.800 partecipanti** e **45 relatori**. Nel loro insieme, queste iniziative hanno rafforzato il ruolo degli eventi come strumenti di diffusione di conoscenza e di valorizzazione delle reti territoriali.

## KPI Area Eventi 2025

10

iniziative ESG rilevanti

715.451

partecipanti

1.414

relatori

39 %

relatrici

7

iniziative co-promosse

3

eventi internazionali

4

iniziative a forte  
radicamento territoriale

80 %

eventi con stakeholder  
esterni qualificati

## Festival dell'Economia di Trento

Particolare rilievo ha assunto, anche nel 2025, il Festival dell'Economia di Trento, principale manifestazione del palinsesto per capacità di coinvolgimento, rilevanza territoriale e profilo istituzionale. La XX edizione, svoltasi dal 22 al 25 maggio 2025 sul tema **“Rischi e scelte fatali. L'Europa al bivio”**, ha proposto oltre **300 incontri** tra *keynote*, dialoghi, panel e tavole rotonde dedicati a geopolitica, innovazione e intelligenza artificiale, sostenibilità, demografia e sanità, lavoro e giovani. Al programma scientifico si sono affiancati *format* aperti e inclusivi rivolti anche a studenti, famiglie e cittadinanza, attraverso il **Fuori Festival**, laboratori, mostre e iniziative dedicate come “Le voci del domani”. In questo quadro si è inserita anche l'anteprima del 12 aprile, con l'incontro del Governatore della Banca d'Italia Fabio Panetta con studenti delle scuole superiori e universitari e con l'apertura della mostra “L'avventura della moneta”.



# 682.000

partecipanti di cui **40.000**  
**in presenza** e **642.000** in  
**digitale**, e **750 relatori**

L'edizione 2025 ha registrato 682.000 partecipanti complessivi, di cui 40.000 in presenza e 642.000 in digitale, con il coinvolgimento di 750 relatori e una quota di relatrici pari al 37%. Il Festival ha coinvolto un ecosistema ampio e articolato di *stakeholder* — istituzioni, imprese, università, terzo settore, associazioni, cittadini ed esperti — confermandosi quale piattaforma di confronto pubblico, diffusione di conoscenza e restituzione di contenuti di interesse generale. L'attenzione ai temi ESG si è espressa anche attraverso il percorso di gestione sostenibile dell'evento. Nel precedente triennio, il Festival dell'Economia ha ottenuto la certificazione del sistema di gestione sostenibile dell'evento in conformità con la UNI ISO 20121:2012, oggi evoluta nella UNI ISO 20121:2024; Trentino Marketing, con la massima condivisione da parte del Gruppo, è impegnata a rinnovare il sistema di gestione dell'organizzazione secondo lo Standard Internazionale UNI ISO 20121:2024. In tale ambito sono state adottate misure concrete in materia di sostenibilità ambientale, accessibilità e accoglienza, tra cui erogatori d'acqua, isole ecologiche, schede tecniche sull'accessibilità delle sale, presenza di interpreti LIS, una e-mail dedicata alle richieste di accessibilità, uno spazio di accoglienza per le famiglie e soluzioni di mobilità sostenibile, quali il trenino elettrico e una navetta dedicata per l'ITAS Forum.

Nel complesso, attraverso il palinsesto eventi e in particolare tramite il Festival dell'Economia di Trento, il Gruppo ha contribuito a rafforzare la partecipazione informata, l'accessibilità, l'inclusione e la valorizzazione dei territori, confermando il ruolo dell'area Eventi quale leva strategica di creazione di valore condiviso per comunità e consumatori.







## KPI Festival dell'Economia di Trento 2025

682.000

partecipanti

750

relatori

37 %

relatrici

Oltre 300

incontri

UNI ISO

20121:2024

percorso di rinnovo

## 4.6 Servizi professionali e Formazione

### Servizi professionali e presidio ESG

Nel corso dell'esercizio, l'Area Professionale del Gruppo ha consolidato il proprio presidio sui temi ESG attraverso un'offerta integrata di contenuti editoriali, piattaforme specialistiche, iniziative di networking e attività formative rivolte a professionisti e imprese. In questo ambito, la redazione cura in particolare le piattaforme **SMART24 HSE** e **SMART24 ESG**, strumenti di aggiornamento e approfondimento dedicati ai temi della sostenibilità, della salute e sicurezza, della governance, della compliance e della rendicontazione.

L'impegno editoriale si è tradotto anche nella realizzazione di pubblicazioni specialistiche, tra cui **“Le certificazioni ambientali e sociali 2025”**, disponibile in formato cartaceo e digitale, e **“Strategie energetiche e ambientali per il reporting ESG 2026”**, realizzata in versione digitale su commessa. Tali strumenti contribuiscono a rendere disponibili contenuti qualificati e chiavi interpretative utili a supportare professionisti e imprese nell'evoluzione del quadro normativo e delle pratiche di sostenibilità.

Accanto all'offerta editoriale, l'Area Professionale ha promosso occasioni continuative di confronto nell'ambito dei format Partner 24 dedicati ai temi ESG. Tra queste, **Punto ESG** si conferma come appuntamento mensile di approfondimento sulla sostenibilità, mentre il **Competence Center ESG**, avviato da luglio 2025, rappresenta un modello di aggregazione

dei partner attivi su tali tematiche, finalizzato a favorire la condivisione di competenze ed esperienze. A tali iniziative si affiancano alcune puntate speciali di Punto Energia, ulteriori tavoli di confronto e contributi pubblicati in piattaforma dai partner.

Nel 2025 l'Area ha inoltre sviluppato momenti di approfondimento su temi specifici, quali la governance e la compliance nei percorsi di sostenibilità aziendale, la diffusione della VSME per la rendicontazione volontaria delle PMI e i servizi di consulenza per l'implementazione di modelli di gestione etica e sostenibile. Il presidio dei temi ESG si è esteso anche alla valorizzazione di contributi specialistici pubblicati sulle testate del Gruppo, con focus sui profili applicativi della compliance ESG, della tutela ambientale e della responsabilità degli enti.

### Formazione e aggiornamento delle competenze

Un ulteriore ambito di impegno riguarda la formazione, considerata leva strategica per accompagnare l'aggiornamento delle competenze. In tale contesto, l'Area Professionale ha promosso corsi dedicati a temi ESG, tra cui **“ESG Labour Compliance II Edizione”**, **“Guida pratica alla redazione del bilancio di sostenibilità V Edizione”**, **“La rendicontazione di sostenibilità per le PMI”** e **“Valorizzare la diversità di genere”**. Attraverso tali iniziative, il Gruppo contribuisce alla diffusione di competenze tecniche, metodologiche e culturali funzionali ai processi di transizione sostenibile.

Nel complesso, l'Area Professionale conferma il proprio contributo alla diffusione della cultura ESG, mettendo a disposizione strumenti informativi, percorsi di aggiornamento e occasioni di confronto a supporto di professionisti e imprese.

## 4.7 La privacy dei consumatori

### Governance della privacy e protezione dei dati

Il trattamento dei dati personali da parte del Gruppo è svolto in conformità al Regolamento Generale sulla protezione dei dati 2016/679 (GDPR), al Decreto Legislativo del 30 giugno 2003 n. 196, il “Codice della Privacy”, come da ultimo modificato dal D. Lgs 101/2018, e ai provvedimenti dell'Autorità Garante.

Il Gruppo ha completato l'implementazione delle disposizioni del GDPR, anche relativamente alle necessarie misure logiche, tecniche e organizzative per la sicurezza dei trattamenti conformi alle corrispondenti disposizioni del Regolamento, e mantiene un aggiornamento costante rispetto all'evoluzione della normativa e ai relativi provvedimenti dell'Autorità Garante.

Il Gruppo si è dotato di un “Modello Organizzativo per il rispetto della privacy e del trattamento dei dati personali” che definisce le regole e le misure di sicurezza impiegate dalla Società per trattare e proteggere i dati personali di ogni persona fisica di cui raccoglie e tratta i dati personali. Tale modello è stato aggiornato in data 13 novembre 2024. Le modifiche principali hanno riguardato i seguenti aspetti:

- Inserimento di maggiori dettagli caratteristici della realtà aziendale, con l'indicazione di compiti e istruzioni per gli Autorizzati al trattamento e per altre figure privacy, quali delegati privacy, responsabili esterni e DPO.
- Introduzione della figura del Comitato Privacy, che si riunisce almeno due volte all'anno per discutere tematiche di alto livello e novità legislative, con la partecipazione del DPO.

- Introduzione della scheda di valutazione dei nuovi progetti, finalizzata al rispetto del principio di privacy by design.
- Scorporo degli allegati, ora strutturati come procedure autonome, tra cui la gestione dei diritti degli interessati, la gestione del data breach con costituzione della Data Breach Unit e la data retention, con relative eccezioni e motivazioni alle regole generali.

Ad oggi, la gestione della materia è affidata all'Unità Privacy e Sicurezza Dati, che si interfaccia costantemente con il DPO di Gruppo ed è supportata, per le tematiche legali, anche da professionisti esterni.

Per la corretta applicazione dei principi di privacy by design e privacy by default, la Società adotta misure di sicurezza tecniche, fisiche e organizzative atte a garantire la protezione dei dati sin dal momento della progettazione ed effettua, nel rispetto del principio di minimizzazione, il trattamento dei soli dati personali necessari per ciascuna finalità specifica, assicurando che la quantità dei dati raccolti e la durata della loro conservazione non vadano oltre il tempo stabilito per raggiungere le finalità perseguite.

Ogniquale volta il trattamento dei dati possa presentare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche, viene svolta una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA), che si sostanzia nella descrizione del nuovo trattamento che la Società intende intraprendere e delle misure di sicurezza atte a prevenire tali rischi. Tale documentazione è condivisa con il DPO per una valutazione di merito e sottoposta all'approvazione del Titolare del trattamento.

La Società cura la tenuta e l'aggiornamento dei Registri dei Trattamenti, redatti dall'Unità Privacy e Sicurezza Dati con il supporto dei Referenti



interni dei singoli uffici. A questo proposito, ogni Funzione interessata, al momento di un nuovo trattamento, è tenuta a informare l'Unità Privacy. L'Unità Privacy e Sicurezza Dati effettua, comunque, audit periodici presso gli uffici di riferimento al fine di verificare e recepire eventuali variazioni.

La Società si è dotata di una Politica di conservazione dei dati (Data Retention), nella quale vengono stabilite le regole e i tempi di conservazione dei dati personali, con distinzione delle finalità del trattamento.

La Società si è inoltre dotata di una procedura di gestione della violazione dei dati personali (Data Breach). In base a essa, il dipendente o il fornitore che vengano a conoscenza di una violazione o presunta violazione della sicurezza che possa riguardare i dati personali sono tenuti a darne immediata comunicazione all'Unità Privacy e Sicurezza Dati. Tale violazione viene annotata nel Registro dei Data Breach.

Il consenso al trattamento dei dati viene raccolto in forma libera ed espressa ed è distinto a seconda delle finalità che si intendono perseguire. I dati degli utenti non sono comunicati a soggetti terzi, se non per obblighi di legge, oppure dietro esplicito consenso degli interessati e per finalità similari.

In considerazione del fatto che la Società effettua trattamenti di dati personali che consistono e richiedono il monitoraggio regolare e sistematico degli interessati su larga scala, si è proceduto alla nomina di un DPO esterno.

Sono stati inoltre nominati gli Autorizzati al Trattamento e gli Amministratori di Sistema.

Esternamente vengono designati Responsabili del trattamento tutti i soggetti che trattano dati personali per conto de Il Sole 24 ORE S.p.A. e delle controllate, attraverso una designazione dettagliata allegata al contratto o all'ordine.



Ogni fornitore è tenuto a qualificarsi sul portale fornitori del Gruppo e a compilare la relativa check list privacy.

Per regolamentare i rapporti interni tra le società del Gruppo e Il Sole 24 ORE S.p.A., quest'ultima è stata nominata Responsabile del Trattamento da parte di tutte le società del Gruppo, in considerazione delle attività svolte a servizio delle altre società.

Internamente sono adottate policy per garantire la sicurezza nel trattamento dei dati ed è presente una formalizzazione e applicazione rigorosa di procedure tecniche e organizzative e di istruzioni operative.

Le richieste privacy che pervengono dagli interessati sono costantemente monitorate e viene garantita la relativa evasione nel termine di 30 giorni.

È attivo un sistema di videosorveglianza nelle varie sedi societarie che rispetta il provvedimento del 2010 del Garante. Sono stati affissi cartelli informativi nelle sedi ed è stata fornita l'informativa privacy agli interessati; sono stati inoltre firmati gli accordi con tutte le sigle sindacali e sono state formalizzate le società che gestiscono l'impianto attraverso la designazione a Responsabili del trattamento.

Al momento dell'ingresso nella Società di un nuovo lavoratore o in caso di cambiamenti rilevanti di mansioni. Vengono fornite le istruzioni sulla privacy e sulla sicurezza dei dati. Periodicamente a tutti i lavoratori viene effettuata la formazione sulla Privacy e la protezione dei dati personali prevista del GDPR.

In ottemperanza al Provvedimento del Garante della Privacy del 1° marzo 2007 - Linee guida per posta elettronica e internet - è stata redatta la Policy Information Technology e Controlli a distanza al fine di contribuire a gestire e prevenire i rischi correlati all'utilizzo delle risorse informatiche aziendali, al trattamento dei dati e

per informare il personale circa l'effettuazione dei controlli a distanza e relative modalità.

Nel corso del triennio 2023-2025 ci sono stati 5 episodi (due nel 2025 e tre nel 2023) di perdita o furti di dati personali anche presso terzi (fornitori nominati responsabili esterni del trattamento) per le quali il Gruppo ha intrapreso le adeguate misure rimediali di sicurezza.

## 4.8 Pubblicità sociale

### **Pubblicità sociale e supporto al Terzo Settore**

Il Gruppo svolge un'attività strutturata di pubblicità sociale finalizzata alla promozione delle attività istituzionali degli Enti del Terzo Settore, in coerenza con i propri valori e con gli obiettivi del Piano di Sostenibilità 2025-2027.

Tale attività si concretizza nella concessione di spazi pubblicitari a titolo gratuito, configurati come liberalità, destinati esclusivamente a iniziative di natura non commerciale con finalità sociali.

La gestione del processo è disciplinata da una specifica Policy di Gruppo che definisce criteri, ruoli, responsabilità e presidi di controllo.

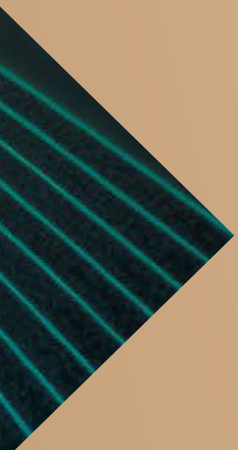
La richiesta viene gestita dalla Direzione Generale Media & Business, che coordina la valutazione delle richieste, la verifica dei requisiti degli enti beneficiari e la disponibilità degli spazi, previa approvazione del Comitato Pubblicità Sociale.

L'attività è soggetta a rendicontazione verso il Consiglio di Amministrazione, garantendo tracciabilità, trasparenza e coerenza con il quadro normativo e con le politiche di sostenibilità del Gruppo.



A decorative grid of colored squares is positioned in the upper right quadrant of the page. The grid consists of 7 columns and 4 rows of squares. The colors of the squares are: Row 1: Teal, Orange, Light Tan, Blue, Light Tan, Light Tan, Magenta; Row 2: Light Tan, Light Tan, Light Tan, Light Tan, Light Tan, Light Tan, Light Tan; Row 3: Purple, Light Tan, Light Tan, Light Tan, Light Tan, Light Tan, Green; Row 4: Light Tan, Light Tan, Light Tan, Light Tan, Blue, Red, Blue.

# 5

A decorative graphic consisting of diagonal stripes in dark teal and black is located on the left side of the page, partially overlapping the main title area.

## GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA

- 97 5.1 Politiche praticate e modello  
di organizzazione e gestione
- 98 5.2 Aspetti ambientali e sociali

## Introduzione

La gestione della catena di fornitura rappresenta un elemento rilevante per il Gruppo, in quanto contribuisce direttamente alla continuità operativa, alla qualità dei prodotti e dei servizi offerti lungo l'interna catena del valore e al presidio dei principali impatti ambientali, sociali ed etici associati alle attività indirette del Gruppo.

In coerenza con il modello di business del Gruppo, la catena di fornitura supporta tutte le fasi di creazione del valore, dalla pianificazione strategica e progettazione dei contenuti, prodotti e servizi, alla produzione - inclusa quella editoriale, digitale e radiofonica - fino alla distribuzione, ai canali di vendita e marketing e alle attività di post-vendita. In tale contesto, i fornitori rappresentano un fattore abilitante per l'esecuzione delle attività c.d. core e per il funzionamento delle principali funzioni di supporto, contribuendo al corretto funzionamento dei processi e alla gestione dei relativi rischi ambientali, sociali ed etici lungo l'intera catena del valore.

La catena di fornitura comprende l'insieme delle risorse e dei servizi necessari alla realizzazione e alla diffusione dei contenuti editoriali e multimediali - tra cui il quotidiano cartaceo e online, la radio e i *podcast* - nonché lo sviluppo e dei servizi informativi, tra cui i fornitori di beni e servizi per la produzione editoriale, i servizi IT, i *datacenter* e di telecomunicazione, i servizi generali e la gestione dei diritti d'autore e delle royalties nonché i servizi legati a campagne pubblicitarie, eventi e mostre.

I fornitori del Gruppo possono essere ricondotti a tre principali macrocategorie, individuate in coerenza con le diverse fasi della catena del valore: (i) i fornitori di beni e servizi a supporto della creazione dei contenuti e della produzione del quotidiano e degli altri prodotti, anche digitali del Gruppo; (ii) i fornitori di beni e servizi IT, digitali e di telecomunicazioni a supporto trasversale dei processi operativi, delle piattaforme di distribuzione nonché alle attività di gestione e valorizzazione dei dati e informazioni; (iii) i fornitori di servizi generali e di supporto al business, che comprendono, tra gli altri a titolo esemplificativo i servizi funzionali alle attività di gestione dei beni aziendali nonché alle attività di distribuzione, *marketing*, canali di vendita e post-vendita, quali *facility management*, *fleet*, assicurazioni, *marketing* e comunicazione.



## 5.1 Politiche praticate e modello di organizzazione e gestione

Il Gruppo presidia il processo di approvvigionamento secondo un modello strutturato che integra obiettivi di efficienza operativa, conformità normativa e responsabilità sociale, in coerenza con i principi del proprio Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.lg.231/01. Tali principi sono tradotti nel sistema normativo interno articolato di policy, procedure e regolamenti nonché istruzioni operative che garantiscono coerenza, tracciabilità, divisione dei compiti e uniformità applicativa. I documenti del sistema normativo interno sono accessibili tramite la intranet aziendale.

Il processo di approvvigionamento e la gestione amministrativa- contabile dei fornitori sono presidiati dalla Direzione Procurement e dalla Direzione Amministrazione, Finanza, Controllo.

Il Gruppo adotta un approccio strutturato alla gestione del processo di approvvigionamento, basato su criteri tecnico economici, normativi ed etici, che progressivamente integrerà elementi di valutazione ambientale, sociale e di governance (ESG), con presidi che contribuiscono al monitoraggio dei rischi e alla promozione di comportamenti responsabili lungo la catena di fornitura.

Il processo di approvvigionamento ha inizio con la manifestazione del fabbisogno da parte delle Direzioni/Funzioni aziendali richiedenti, formalizzata mediante l'emissione di uno Shopping Basket (SB), su una piattaforma

elettronica dedicata, soggetto ad approvazione secondo livelli autorizzativi differenziati e successivamente trasformato in Richiesta di Acquisto (RdA). La Direzione Procurement procede alla ricerca, valutazione e selezione dei fornitori, anche mediante richieste di offerta o procedure di gara, sulla base dei requisiti tecnici, economici e legali connessi alla specifica fornitura. Le gare sono autorizzate, secondo livelli di responsabilità crescenti e i rapporti con i fornitori sono regolati da ordini di acquisto e/o contratti annuali o pluriennali, il cui rinnovo è valutato congiuntamente dalla Funzione/ Direzione richiedente e/o altre Direzioni/ Funzioni coinvolte, unitamente alla Direzione Procurement.

Dal 2019 il Gruppo si è dotato di procedure di selezione, qualificazione e valutazione dei fornitori che includono attività di pre-qualifica e raccolta informativa, finalizzate alla verifica dei requisiti di legge e a raccogliere informazioni sulle controparti, include evidenze, ove disponibili circa il possesso e implementazione di presidi di natura ambientale, sociale e etica (e.g. certificazioni, struttura di governance).

In particolare, già in fase di presentazione delle offerte, attraverso apposite funzionalità nel portale fornitori [accessibile mediante account fornito dalla Direzione Procurement], il Gruppo richiede ai potenziali fornitori:

- (i) l'accettazione di condizioni contrattuali vincolanti, che prevedono l'adesione al Codice Etico del Gruppo e al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalle società italiane del Gruppo. Tali strumenti costituiscono il principale riferimento per i comportamenti attesi, anche in materia di rispetto dei diritti umani e delle condizioni di lavoro,;
- (ii) la documentazione necessaria a verificare la sussistenza dei requisiti di legge idonei ad



espletare la fornitura di beni e servizi, anche attraverso apposito questionario dedicato che include indicatori e presidi, anche di natura ESG, a supporto della valutazione complessiva.

Infine, il Gruppo riconosce l'importanza di garantire un contesto di trasparenza e responsabilità esteso anche alla catena di fornitura, assicurando la possibilità di segnalare eventuali sospetti o criticità relative a comportamenti che possano configurarsi come violazioni di leggi, regolamenti o principi etici attraverso il sistema di whistleblowing accessibile anche ai fornitori e, più in generale, a tutte le terze parti della catena del valore, tramite il sito internet del Gruppo. Per maggiori dettagli si faccia riferimento al capitolo "Le nostre persone".

## 5.2 Aspetti ambientali e sociali

Gli impatti ambientali lungo la catena di fornitura del Gruppo sono principalmente riconducibili alle attività *upstream*, connesse all'approvvigionamento di materie prime, prodotti finiti e servizi, ai processi produttivi dei fornitori e alla logistica.

Particolare attenzione è dedicata alla gestione responsabile della carta, principale materia prima utilizzata, attraverso il ricorso a un numero limitato di fornitori qualificati e l'utilizzo di carta certificata FSC® (Forest Stewardship Council) e PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification), contribuendo così a mitigare i rischi di deforestazione, perdita di biodiversità e consumo non responsabile delle risorse forestali. Per maggiori dettagli si rimanda al paragrafo "Gestione della Carta".



Al fine di mitigare i potenziali impatti negativi connessi alla gestione non corretta di rifiuti e delle risorse idriche, il Gruppo promuove pratiche di selezione e qualificazione dei fornitori che tengano conto del rispetto della normativa ambientale applicabile e dell'adozione di sistemi di gestione ambientale e certificazioni riconosciute, ove disponibili.

Nel corso del 2025 il Gruppo ha avviato un processo di analisi e valutazione ai fini dell'applicazione del Regolamento europeo sulla deforestazione (EUDR) anche mediante l'invio di questionari volti a raccogliere informazioni utili alla valutazione dei rischi associati alle singole controparti e alla pianificare di eventuali attività di audit.

Nonostante le recenti evoluzioni del quadro legislativo e regolamentare, il Gruppo intende proseguire nel percorso intrapreso al fine di dotarsi, nei tempi previsti, di una procedura completa e strutturata, con particolare attenzione al livello di maturità dei fornitori extra UE e alla definizione di adeguate misure di mitigazione dei rischi lungo la catena di fornitura.

Il Gruppo ha in programma per il 2026 di estendere progressivamente la mappatura dei rischi ambientali lungo la catena di fornitura, inizialmente focalizzata sui fornitori di materie prime, alle principali categorie d'acquisto per migliorare la comprensione dei profili di rischio e garantire adeguati presidi.

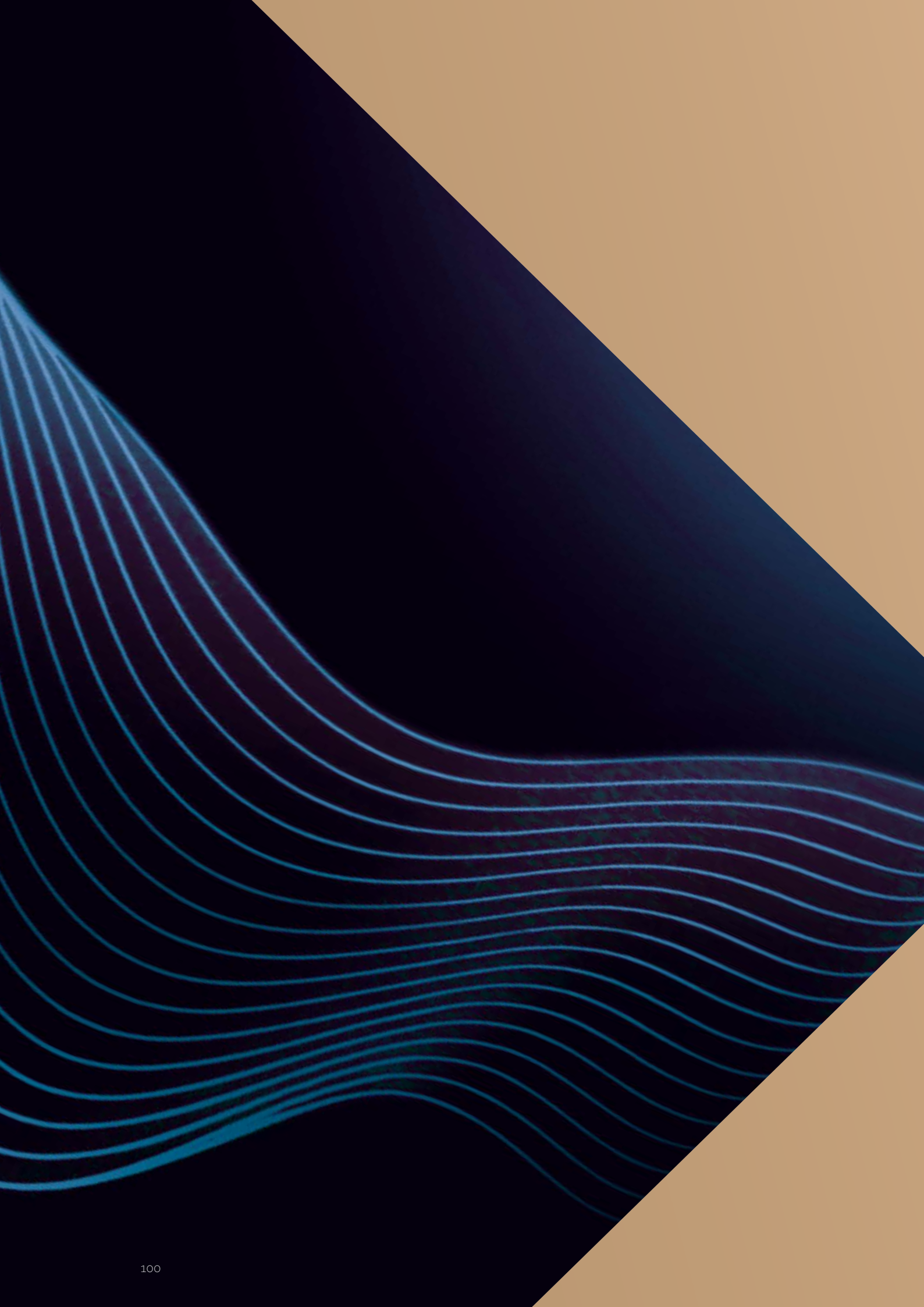
Infine, il Gruppo monitora gli aspetti ambientali connessi al cambiamento climatico delle attività lungo la propria catena di fornitura attraverso il calcolo delle emissioni Scope 3, come dettagliato nel paragrafo *"Energia, emissioni"*.

La gestione responsabile della catena di fornitura assume rilevanza anche sotto il profilo sociale, con riferimento al rispetto dei diritti umani e delle condizioni di lavoro lungo la catena di fornitura. Dall'analisi di materialità svolta dal Gruppo, è emersa la possibilità che si verifichino impatti negativi sul benessere e sulla sicurezza del personale coinvolto nei processi produttivi e di servizio associati alle diverse fasi della catena di fornitura.

A tal fine, il Gruppo ha definito presidi di natura contrattuale, procedurale ed etica, volti a prevenire e mitigare i potenziali impatti negativi lungo la catena di fornitura.

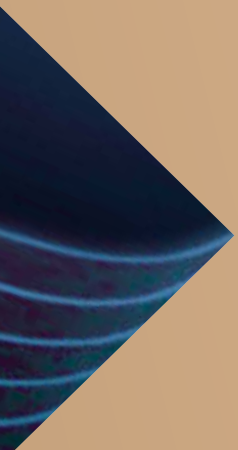
In particolare, il Gruppo richiede ai fornitori l'adesione e la sottoscrizione del Codice Etico, che disciplina, tra l'altro, il rispetto dei diritti umani, delle condizioni di lavoro dignitose, della salute e sicurezza, il divieto di discriminazioni, il contrasto al lavoro forzato e minorile, nonché il rispetto dei principi di integrità e correttezza nei rapporti commerciali. Inoltre, il Gruppo richiede a tutti i fornitori di accettare il contenuto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

In tale ambito, il Gruppo valuterà l'introduzione di ulteriori attività di monitoraggio e verifica sull'efficacia dei presidi adottati lungo la catena di fornitura, anche attraverso iniziative di audit.



A decorative grid of colored squares is positioned in the upper right quadrant of the page. The grid consists of 7 columns and 5 rows of squares. Most squares are a light beige color. Several squares are highlighted in different colors: a teal square in the first row, first column; an orange square in the first row, second column; a blue square in the first row, fourth column; a magenta square in the first row, seventh column; a purple square in the third row, third column; a green square in the fourth row, seventh column; a red square in the fifth row, seventh column; a light blue square in the fifth row, sixth column; and a dark blue square in the sixth row, seventh column.

# 6

A decorative blue and white wavy pattern is located in the bottom left corner of the page, partially overlapping the page number.

## NOTA METODOLOGICA

102 6.1 Il perimetro di rendicontazione

103 6.2 I temi rilevanti

105 6.3 Metodologie di calcolo



Il Bilancio di Sostenibilità mira a fornire informazioni sui temi ambientali, sociali, attinenti al personale e al rispetto dei diritti umani che sono rilevanti tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo, nella misura necessaria ad assicurare la comprensione delle sue attività, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto da questa prodotto.

Le informazioni e i dati inseriti sono riferiti al periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2025 e, laddove disponibili, sono stati riportati anche i trend di performance inerenti al triennio 2023 - 2025. Il Bilancio di Sostenibilità viene redatto con cadenza annuale e pubblicato sul sito web del Gruppo dopo l'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Bilancio di Sostenibilità, predisposto dalla Società a titolo volontario e in conformità ai GRI Standards per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 comprende Il Sole 24 ORE S.p.A. e tutte le società consolidate integralmente nel perimetro del Bilancio Consolidato del Gruppo Il Sole 24 ORE, per maggiori dettagli si faccia riferimento al paragrafo "Il perimetro di rendicontazione". Il Sole 24 ORE S.p.A. ha sede legale a Milano in viale Sarca 223.

Lo standard di rendicontazione adottato per la redazione del presente Bilancio sono i GRI Sustainability Reporting Standards (di seguito anche "GRI Standards") definiti dal Global Reporting Initiative (GRI), nella loro versione più recente (2021), secondo l'opzione "*in accordance*".

Le principali politiche praticate dal Gruppo in riferimento ai temi di interesse sono indicate nei paragrafi denominati "Politiche praticate" all'interno dei diversi capitoli.

Il presente documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione de Il Sole 24 ORE S.p.A. in data 30 luglio 2026.

Si segnala che nel corso del periodo di rendicontazione non si sono registrati casi di discriminazione.

Il Bilancio è sottoposto volontariamente ad esame limitato, secondo quanto previsto dal principio International Standard on Assurance Engagement (ISAE 3000 Revised) da parte della Società di revisione EY S.p.A. (incaricata anche della revisione della Relazione Finanziaria del Gruppo).

Gli indicatori quantitativi non riferiti ad alcuna general o topic-specific *disclosure* dei GRI Standards, riportati in corrispondenza delle pagine indicate nel paragrafo 7.2 Content Index, non sono oggetto di esame limitato da parte di EY S.p.A.

## 6.1 Il perimetro di rendicontazione

Il perimetro di rendicontazione coincide con quello del Bilancio Consolidato, ovvero include le società consolidate integralmente per la reportistica finanziaria. L'anno di rendicontazione cui si riferiscono le informazioni e i dati inseriti nella presente sezione è il 2025.

Le società incluse nell'area di consolidamento del Gruppo al 31 dicembre 2025 sono:

- **Il Sole 24 ORE S.p.A.**, la società Capogruppo, che funge sia da holding, detenendo le partecipazioni di controllo nelle società del Gruppo, sia da società operativa, mediante l'esercizio dei business caratteristici (informazione generale, finanziaria, professionale, agenzia giornalistica ecc.);
- **24 ORE Cultura S.r.l.**, specializzata in prodotti editoriali dedicati all'arte nella organizzazione di mostre ed eventi nella gestione museale, nel ticketing, nell'educational e nella gestione di bookshop;



- **Il Sole 24 ORE Eventi S.r.l.**, società specializzata nella gestione ed organizzazione di eventi;
- **Il Sole 24 ORE UK Ltd.**, che cura l'intermediazione per la vendita di spazi pubblicitari nel Regno Unito e a livello internazionale.

Nel corso dell'esercizio 2025 le partecipazioni in società controllate sono variate rispetto al precedente bilancio a seguito della liquidazione della società Il Sole 24 ORE U.S.A. Inc., operativa fino al novembre 2024.

Anche le partecipazioni in società collegate sono variate a seguito della cessione della partecipazione della società Sole 24 ORE Formazione S.p.A. avvenuta in data 22 dicembre 2025.

## 6.2 I temi rilevanti

Il Gruppo, avendo come riferimento i GRI Standards, ha aggiornato l'analisi di materialità così come previsto dallo Standard GRI 3: Material Topics 2021 per individuare i temi rilevanti in base alla rilevanza degli impatti economici, ambientali e sociali generati dalle proprie attività lungo tutta la sua catena del valore. In particolare, il processo è partito dai risultati delle analisi svolte nei precedenti esercizi di rendicontazione e ha seguito le seguenti fasi:

1. Comprensione del contesto in cui opera il Gruppo attraverso un'analisi dei trend di sostenibilità globali e di settore (es. benchmark, studi di settore, ricognizione articoli);
2. Analisi delle attività del Gruppo e delle sue relazioni commerciali lungo l'intera catena del valore;

3. Analisi di benchmark della reportistica pubblicata da aziende operanti nel settore dell'editoria
4. Identificazione di eventuali impatti attuali e potenziali, negativi e positivi che il Gruppo e la sua catena del valore hanno o potenzialmente generano aggiuntivi rispetto a quelli identificati negli esercizi precedenti;
5. Valutazione della significatività e prioritizzazione degli impatti;
6. Identificazione dei temi materiali associati agli impatti identificati come rilevanti nelle precedenti fasi.

La valutazione della rilevanza degli impatti è stata condotta tenendo conto della loro natura. In particolare, per gli impatti negativi già in essere, la rilevanza è stata determinata sulla base della severità, mentre per gli impatti negativi potenziali è stata considerata congiuntamente anche la probabilità di accadimento (per quelli già in essere è considerata effettiva). La severità dei singoli impatti è stata quindi analizzata attraverso specifiche variabili, in linea con quanto previsto dagli standard GRI: gravità, diffusione lungo la catena del valore del Gruppo e carattere di irrimediabilità dell'impatto.

Per gli impatti positivi, la valutazione della severità è stata effettuata considerando esclusivamente i parametri gravità e diffusione, includendo anche la probabilità di accadimento nel caso di impatti potenziali.

Infine, è stata definita una soglia di materialità che ha permesso di identificare gli impatti significativi e quindi i corrispettivi temi materiali.

Inoltre, come descritto nel paragrafo "Modello di business", nel corso dell'anno il Gruppo ha aggiornato il proprio *Enterprise Risk Management* (ERM). In continuità con l'esercizio svolto nel precedente anno di rendicontazione,

sono stati analizzati, su base volontaria, anche i rischi e le opportunità connessi a tematiche di sostenibilità, che sono stati associati ai temi materiali emersi dall'analisi di materialità di impatto.

Con riferimento ai rischi emersi come rilevanti dall'analisi condotta per l'anno di rendicontazione 2024, si segnala che il rischio legato all'introduzione di nuove regolamentazioni sulla deforestazione e il commercio di carta e prodotti derivati non è più considerato materiale.

Tale valutazione è conseguente alle modifiche apportate al Regolamento, che escludono i materiali acquistati dal Gruppo. Si precisa infine che tale analisi non concorre alla definizione dei temi materiali ai fini del Bilancio di Sostenibilità, che è determinata esclusivamente sulla base dei risultati della materialità di impatto, in coerenza con quanto previsto dai GRI Standards.

Nella tabella di seguito è riportato l'elenco dei temi materiali e dei corrispondenti aspetti GRI (*GRI Topics*).

| Tema Materiale                                                                               | Aspetti GRI                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| Gestione dei consumi energetici                                                              | GRI 302: Energia                       |
| Gestione responsabile della carta                                                            | GRI 305: Emissioni                     |
| Gestione dei rifiuti                                                                         | GRI 301: Materiali                     |
| Salute e sicurezza dei lavoratori                                                            | GRI 306: Rifiuti                       |
|                                                                                              | GRI 403: Salute e Sicurezza sul Lavoro |
|                                                                                              | GRI 401: Occupazione                   |
|                                                                                              | GRI 404: Formazione e istruzione       |
|                                                                                              | GRI 405: Diversità e pari opportunità  |
|                                                                                              | GRI 406: Non discriminazione           |
|                                                                                              | Tema non GRI                           |
| Tutela dei diritti di proprietà intellettuale e libertà di espressione                       | GRI 418: Privacy dei clienti           |
| Diffusione di contenuti                                                                      | Tema non GRI                           |
| Contributo alla comunità                                                                     | Tema non GRI                           |
| Gestione della catena di approvvigionamento;<br>Commercializzazione e fine vita dei prodotti | Tema non GRI                           |

## 6.3 Metodologie di calcolo

Le informazioni quali-quantitative contenute in questo Bilancio di Sostenibilità sono state raccolte tramite schede dati dedicate e apposite interviste con i responsabili delle principali direzioni e funzioni aziendali.

Di seguito si riportano le principali metodologie di calcolo e assunzioni per gli indicatori di prestazione di carattere non finanziario riportati nel presente bilancio.

- Per i dati ambientali, qualora non disponibili, sono stati utilizzati approcci di stima conservativi che hanno portato a scegliere le ipotesi associabili alle performance ambientali meno positive per il Gruppo.
- I dati relativi al personale (es. gli organici) fanno riferimento alle persone fisiche (non standardizzate in FTE's - Full-time equivalent) al 31/12 del periodo di rendicontazione.
- Il tasso di turnover in entrata è stato calcolato tenendo in considerazione il numero di assunzioni sul totale dei dipendenti. Il tasso di turnover in uscita, espresso in percentuale, invece corrisponde al numero di cessazioni sul totale dei dipendenti.
- Ove i rifiuti siano in parte ancora gestiti con le municipalizzate (Mudec e Roma), si è proceduto alla stima di quanto conferito secondo i seguenti criteri:
  - sede di Roma: stima in base alla proporzione dei quantitativi conferiti a soggetti privati con FIR;

- Mudec: stima su verifiche a campione degli addetti alle pulizie e collettamento dei rifiuti.
- Per quanto riguarda gli indici infortunistici:
  - il tasso degli infortuni è stato calcolato come il rapporto tra il numero di infortuni sulle ore lavorate x1.000.000.

Ai fini della predisposizione dell'inventario GHG, i dati sono stati raccolti attraverso estrazioni da database del Gruppo e delle apposite schede di raccolta dati, compilate in funzione delle evidenze primarie a disposizione dei *data owner* (es. fatture di fornitura di energia elettrica/gas naturale). Il Gruppo applica l'approccio del controllo operativo per definire il perimetro di rendicontazione dell'inventario GHG.

Sulla base dei dati raccolti, sono state calcolate delle emissioni GHG generate dal Gruppo applicando la seguente formula:

**Emissione GHG = Dati primari \* Fattore di emissione**

Dove:

- Emissione GHG è la quantità di GHG (espressi in CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, NO<sub>2</sub>) misurata in tonnellate metriche di CO<sub>2</sub>e;
- i Dati primari sono quelli dell'attività, che possono includere ad esempio il combustibile bruciato (m<sup>3</sup>, l) o (tonnellate), l'energia (MJ) o (kWh), la quantità di gas refrigeranti ricaricati (kg), il peso dei materiali acquistati (kg) o (unità), la distanza relativa alle operazioni logistiche, al pendolarismo dei dipendenti e ai viaggi di lavoro (km), il peso dei rifiuti prodotti (kg), ecc.;
- il Fattore di emissione (EF) è la quantità di emissioni GHG per ogni unità di dati di attività;

Le principali fonti dei fattori di emissione utilizzati sono individuate sulla base dei seguenti database, coerenti con le migliori pratiche per lo sviluppo di inventari GHG:

- AIB: utilizzato per calcolare le emissioni di gas serra derivanti dall'elettricità acquistata Scope 2 secondo l'approccio Market-based e Location-Based. Tali fattori di emissione sono pubblicati senza considerare l'effetto serra del metano e del protossido di azoto, ritenuti comunque poco rilevanti. Pertanto, le emissioni di gas serra dell'elettricità sono presentate in CO<sub>2</sub> e non in CO<sub>2</sub>e.
- DEFRA (Department for Environmental, Food & Rural Affairs): dipartimento governativo del Regno Unito; il suo ampio database contiene EF per il calcolo delle emissioni Scope 1, Scope 2 e Scope 3 e per i fattori di conversione in GJ.
- MATTM (Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare): ministero governativo italiano; utilizzato per calcolare le emissioni Scope 1 derivanti dal consumo di gas naturale.
- ECOINVENT: il database è uno dei più importanti al mondo per quanto riguarda l'Inventario del Ciclo di Vita (di seguito anche "LCI"), che garantisce trasparenza e coerenza e fornisce dati ben documentati sui processi per migliaia di prodotti.

Si riportano di seguito le metodologie di raccolta dati applicate per ciascuna categoria emissiva.

Per quanto riguarda le emissioni Scope 1 e Scope 2:

Per i siti muniti di POD il dato viene raccolto per mezzo delle bollette mensili e verificato dalla struttura interna tramite la lettura dei contabilizzatori ove presenti sui quadri elettrici di sito.

Per i consumi dei siti ove anche le spese di energia vengono ripartite per pro quota millesimale/condominiale da parte delle proprietà, il Gruppo riceve consuntivi periodici con il riparto delle spese di competenza con anche copia delle bollette mensili. L'unità interna provvede al controllo dei calcoli eseguiti e dei valori riportati nei consuntivi.

Nei siti ove presenti contratti di utilizzo spazi e servizi omnicomprensivi, sono state effettuate delle stime basandosi su dati bibliografici per i consumi delle postazioni di lavoro e di comparazione sulla potenza dei ripetitori per le postazioni radiofoniche presenti sul territorio.

La consuntivazione relativa all'energia autoprodotta dall'impianto fotovoltaico presente presso la sede di viale Sarca 223 Milano viene scaricata direttamente dalla piattaforma dedicata al controllo e monitoraggio.

Relativamente ai consumi della flotta auto il Gruppo riceve periodicamente i dati dei consumi delle fuel card, ove presenti, e provvede alla raccolta e conservazione del dato per la successiva rendicontazione. Al fine di garantire la completezza del dato, ove non presenti le carte carburante, sono state effettuate delle stime di consumo in relazione ai km comunicati periodicamente e la tipologia dell'alimentazione del veicolo.

I fattori di conversione utilizzati per la conversione dei dati primari in MWh sono forniti dal Department for Environment, Food & Rural Affairs (2024), selezionandoli coerentemente con la tipologia di energia utilizzata (potere calorifico netto).

Per quanto riguarda le emissioni Scope 3: è stata effettuata un'analisi di rilevanza delle attività del Gruppo più impattanti in termini emissivi. Questa analisi è stata svolta considerando

i criteri definiti dal GHG Protocol, a seguito della quale sono state individuate come significative per il Gruppo le seguenti categorie di rendicontazione:

**Categoria 3.1 - Acquisto di beni e servizi (Purchased good and services):** include le emissioni derivanti dai beni e servizi acquistati durante l'anno:

- Emissioni derivanti dalla estrazione/produzione di materie prime e packaging acquistati per realizzare i prodotti finiti venduti dal Gruppo, calcolate con l'average-data method sulla base dei dati primari di attività (peso del materiale) estratti dai sistemi gestionali del Gruppo (per i materiali acquistati direttamente) o stimati sulla base dei consumi riportati sui contratti di fornitura (per la quota acquistata dai fornitori); moltiplicati per il fattore di emissione specifico di ogni materiale selezionato dal database Ecoinvent;
- Emissioni derivanti dal processo di stampa di giornali, libri e altri prodotti editoriali (servizio acquistato dal Gruppo), calcolate con l'average-data method sulla base dei dati primari di attività (peso dei prodotti venduti durante l'anno) calcolati moltiplicando il numero di copie vendute (dato estratto dai sistemi del Gruppo) per il peso medio associato a ciascuna categoria di prodotti (dato stimato sulla base di un campione significativo di prodotti per ciascuna categoria); moltiplicati per il fattore di emissione associato all'attività di stampa selezionato dal database Ecoinvent;
- Emissioni derivanti dalla realizzazione dei prodotti finiti acquistati dal Gruppo (principalmente merchandising), calcolate

sulla base dei dati primari di attività (peso dei prodotti acquistati) estratti direttamente dai sistemi del Gruppo; moltiplicati per il fattore di emissioni specifico di ogni materiale e per il fattore specifico del processo produttivo impiegato, selezionati dal database Ecoinvent;

- Emissioni derivanti dall'acquisto di servizi, calcolate utilizzando il metodo spend-based, moltiplicando l'importo speso per ciascun servizio (dato primario estratto dai sistemi aziendali) per il rispettivo fattore di emissione selezionato dal database DEFRA.
- Le emissioni relative al volume di acqua prelevata non sono state incluse in quanto non materiale per le attività del Gruppo.

**Categoria 3.2 - Beni strumentali (Capital goods):** include le emissioni derivanti dall'acquisto di beni strumentali, calcolate utilizzando il metodo spend-based, moltiplicando l'importo speso per ciascun bene acquistato durante l'anno di rendicontazione (dato primario estratto dai sistemi aziendali) per il rispettivo fattore di emissione selezionato dal database DEFRA.

**Categoria 3.3 - Attività correlate alla produzione di energia e combustibili (Fuel- and Energy-Related Activities Not Included in Scope 1 or Scope 2):** include le emissioni upstream dei combustibili acquistati; emissioni upstream dell'elettricità acquistata e perdite di trasmissione e distribuzione (T&D) upstream; calcolate utilizzando come dati primari gli stessi impiegati per il calcolo del consumo energetico e delle emissioni Scope 1 e 2, moltiplicati per i rispettivi fattori di emissione selezionati dal database DEFRA.



#### **Categoria 3.4 - Trasporto e distribuzione a monte (Upstream transportation and distribution):**

- Trasporti inbound: include le emissioni relative al trasporto dei materiali, del packaging e dei prodotti finiti acquistati (o presi in prestito nel caso delle mostre) dal Gruppo, calcolate utilizzando il distance-based method, calcolando la distanza percorsa in base alla posizione dei fornitori e al punto di consegna della merce. I pesi trasportati sono stati calcolati utilizzando le informazioni relative alla categoria 3.1. Il fattore di emissione è stato selezionato dal database DEFRA in base alla tipologia di mezzo utilizzata (dove non era presente l'informazione è stata considerata l'alternativa più emissiva tra quelle disponibili).
- Trasporti outbound (pagati dal Gruppo): include le emissioni relative al trasporto dei prodotti finiti agli asset del Gruppo (museo, bookshop, sedi, ecc.) o ai suoi clienti (librerie, edicole, mostre, ecc.), calcolate utilizzando il distance-based method, calcolando la distanza percorsa al punto di consegna della merce (conoscendo quello di partenza). Quando non disponibile il dato preciso relativo al punto di consegna sono state fatte delle stime sulla distanza percorsa (basate sull'area della provincia di destinazione). Il fattore di emissione è stato selezionato dal database DEFRA in base alla tipologia di mezzo utilizzata (dove non era presente l'informazione è stata considerata l'alternativa più emissiva tra quelle applicabili).

#### **Categoria 3.5 - Smaltimento dei rifiuti (Waste Generated in Operation):**

include le emissioni derivanti dallo smaltimento dei rifiuti generati dal Gruppo, calcolate con il waste-type-specific method, utilizzando come dato primario la quantità di rifiuti prodotta, il relativo codice CER ("Catalogo Europeo dei Rifiuti") e la modalità di smaltimento; moltiplicato per il fattore di emissione è stato selezionato dal database Ecoinvent. Le emissioni relative al volume di acqua scaricata non sono state incluse in quanto non materiale per le attività del Gruppo.

#### **Categoria 3.6 - Viaggi di lavoro (Business travel):**

include le emissioni derivanti dai viaggi di lavoro dei dipendenti del Gruppo, calcolate con il distance-based method. I dati primari sono stati calcolati utilizzando diverse fonti: un questionario somministrato agli agenti, estrazioni dal gestionale delle note spese e, per la restante parte, dati stimati sulla base degli eventi a cui hanno partecipato i dipendenti del Gruppo. In caso di distanza mancante o input errati, sono state fatte alcune assunzioni sulla distanza percorsa. Il fattore di emissione è stato selezionato dal database DEFRA in base alla tipologia di mezzo utilizzata (dove non era presente l'informazione è stata considerata l'alternativa più emissiva tra quelle disponibili).

#### **Categoria 3.7 - Spostamenti casa-lavoro (Employee commuting):**

include le emissioni derivanti dagli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti del Gruppo, calcolate con il distance-based method. I dati primari sono stati raccolti tramite un questionario sottoposto ai dipendenti del Gruppo, si è assunto che nel 2025 ci siano stati 253 giorni lavorativi e sono stati esclusi dal conteggio i giorni di smartworking medi

per ciascun dipendente (dato ricavato dal questionario). Il fattore di emissione è stato selezionato dal database DEFRA in base alla tipologia di mezzo utilizzata (dove non era presente l'informazione è stata considerata l'alternativa più emissiva tra quelle applicabili). Sono state poi sommate le emissioni relative allo smartworking, moltiplicando le ore lavorate da remoto durante l'anno da ciascun dipendente per il relativo fattore di emissione selezionato dal database DEFRA. Tramite il questionario sono state raccolte le risposte del 98% dei dipendenti, le emissioni relative al restante 2% sono state stimate riproporzionando i dati.

**Categoria 3.8 - Beni presi in affitto da terzi (Upstream leased assets):** include le emissioni derivanti dai consumi energetici degli edifici/spazi affittati dal Gruppo per organizzare i propri eventi, calcolate utilizzando il metodo average-data. I dati primari sono stati stimati a partire dal numero di partecipanti agli eventi, considerando il valore dei parametri di norma persona/m<sup>2</sup> prudenzialmente aumentati del 20% e stimando, quindi, i consumi energetici sulla base di un fattore medio bibliografico per m<sup>2</sup> di superficie utilizzata. Il fattore di emissione è stato selezionato dal database 2025 AIB (Location Based). Per gli eventi per i quali non erano disponibili dati primari, le emissioni sono state calcolate utilizzando il metodo spend-based e rientrano nella categoria 3.1.

**Categoria 3.12 - Trattamento a fine vita dei prodotti venduti (End-of-life treatments of sold products):** include le emissioni relative allo smaltimento e al trattamento dei prodotti venduti dal Gruppo al termine della loro vita utile, calcolata utilizzando il waste-type-specific

method, utilizzando come dato primario il peso dei prodotti venduti dal Gruppo e assumendo la loro destinazione finale sulla base di informazioni provenienti dalla letteratura. Il fattore di emissione è stato selezionato dal database Ecoinvent in base alla tipologia di materiale e alla metodologia di smaltimento. La variazione nei valori della categoria 3.12 rispetto all'anno di rendicontazione precedente è riconducibile all'aggiornamento del database utilizzato per stimare le modalità di smaltimento dei prodotti venduti dal Gruppo. In particolare, per l'anno 2025 è stato utilizzato come fonte il database fornito da Eurostat.

**Categoria 3.15 - Investimenti (Investments):** include le emissioni Scope 1 e Scope 2 relative alle attività di 24 Ore Formazione S.p.A. riproporzionate per la quota azionaria posseduta dal Gruppo (15%) fino al 22 dicembre 2025, calcolate con l'investment-specific method. I dati primari sono i consumi energetici dell'azienda, raccolti tramite bollette per quanto riguarda l'energia elettrica e stimate sulla base del numero di dipendenti per quanto riguarda il gas naturale; moltiplicati per i fattori di emissione utilizzati dal Gruppo per il calcolo delle emissioni Scope 1 e 2 (rispettivamente MATTM e AIB) e riproporzionate per la quota azionaria posseduta dal Gruppo (15%). Non vengono considerate nel calcolo delle emissioni le società per le quali la partecipazione di minoranza relativa al Gruppo è inferiore al 15%.



# 7

## ALLEGATI

112 7.1 Tabelle

124 7.2 Content index

## 7.1 Tabelle

TABELLA 1 - DIPENDENTI (INDICATORE GRI 2-7)

| DIPENDENTI                   | Tipo di contratto               | Udm       | 2023       |            |            | 2024       |            |            | 2025       |            |            |
|------------------------------|---------------------------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                              |                                 |           | Uomo       | Donna      | Totale     | Uomo       | Donna      | Totale     | Uomo       | Donna      | Totale     |
| Dipendenti al<br>31 dicembre | Contratto a tempo indeterminato | n.        | 361        | 364        | 725        | 357        | 380        | 737        | 346        | 382        | 728        |
|                              | Contratto a tempo determinato   | n.        | 3          | 3          | 6          | 4          | 5          | 9          | 1          | 5          | 6          |
|                              | Di cui a chiamata               | n.        | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          |
|                              | <b>TOTALE</b>                   | <b>n.</b> | <b>364</b> | <b>367</b> | <b>731</b> | <b>361</b> | <b>385</b> | <b>746</b> | <b>347</b> | <b>387</b> | <b>734</b> |
|                              | Contratto full-time             | n.        | 364        | 356        | 720        | 361        | 373        | 734        | 347        | 376        | 723        |
|                              | Contratto part-time             | n.        | 0          | 11         | 11         | 0          | 12         | 12         | 0          | 11         | 11         |
|                              | <b>TOTALE</b>                   | <b>n.</b> | <b>364</b> | <b>367</b> | <b>731</b> | <b>361</b> | <b>385</b> | <b>746</b> | <b>347</b> | <b>387</b> | <b>734</b> |

TABELLA 2 - LAVORATORI NON DIPENDENTI (INDICATORE GRI 2-8)

| NON DIPENDENTI                                                    | Tipo di contratto     | Udm       | 2023      | 2024      | 2025      |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Lavoratori non dipendenti per tipo<br>di contratto al 31 dicembre | Stage                 | n.        | 5         | 4         | 2         |
|                                                                   | Lavoratori interinali | n.        | 14        | 11        | 11        |
|                                                                   | Lavoratori autonomi   | n.        | 26        | 28        | 30        |
| <b>Totale</b>                                                     |                       | <b>n.</b> | <b>45</b> | <b>43</b> | <b>43</b> |



TABELLA 3 - RAPPORTO RETRIBUZIONE TOTALE ANNUA (INDICATORE GRI 2-21)

|                                                                | Udm | 2023 | 2024 | 2025  |
|----------------------------------------------------------------|-----|------|------|-------|
| Lavoratori non dipendenti per tipo di contratto al 31 dicembre | n.  | 8,21 | 7,82 | 11,04 |

|                                                                                                                                                                                                                                             | Udm | 2023/2022 | 2024/2023 | 2025/2024 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----------|-----------|-----------|
| Rapporto fra la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione totale annuale mediana di tutti i dipendenti (esclusa la suddetta persona)                                                   | %   | -2%       | 5%        | -1%       |
| Rapporto fra l'aumento percentuale della retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e l'aumento percentuale mediano della retribuzione totale annuale di tutti i dipendenti (esclusa la suddetta persona) | n.  | -6,16     | 0         | -32,9     |

TABELLA 4 - CONFORMITÀ A LEGGI E NORMATIVE (INDICATORE GRI 2-27)

|                                                             | 2023     | 2024     | 2025     |
|-------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|
|                                                             | n.       | n.       | n.       |
| Casi per i quali sono state inflitte pene pecuniarie        | 0        | 0        | 0        |
| Casi per i quali sono state inflitte sanzioni non monetarie | 0        | 0        | 0        |
| <b>Totale</b>                                               | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>0</b> |

|                                                                                                              | n.       | Eu       | n.       | Eu       | n.       | Eu       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Multe per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nel periodo di rendicontazione corrente  | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        |
| Multe per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi in precedenti periodi di rendicontazione | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        |
| <b>Totale</b>                                                                                                | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>0</b> |

TABELLA 5 - CONTRATTI COLLETTIVI (INDICATORE GRI 2-30)

|                                                                                                                                                                                                                                                           | 2023  | 2024  | 2025                                                                                                                | Udm         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Numero di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva                                                                                                                                                                                      | 727   | 743   | 731                                                                                                                 | Numero      |
| Numero totale di dipendenti                                                                                                                                                                                                                               | 731   | 746   | 734                                                                                                                 | Numero      |
| Percentuale di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva                                                                                                                                                                                 | 99,5% | 99,6% | 99,6%                                                                                                               | Percentuale |
| Riportare, per i dipendenti non coperti da accordi di contrattazione collettiva, un rapporto delle loro condizioni di lavoro e i termini di lavoro basato su accordi di contrattazione collettiva che coprono gli altri dipendenti o altre organizzazioni |       |       |                                                                                                                     | Testo       |
| Commenti                                                                                                                                                                                                                                                  |       |       | I dipendenti assunti con contratto UK non rientrano nel perimetro degli accordi di contrattazione collettiva (3HC). | Testo       |

TABELLA 6 - MATERIALI UTILIZZATI IN BASE AL PESO O AL VOLUME (INDICATORE GRI 301-1)

| DESCRIZIONE           | 2023            | 2024            | 2025            | Udm      |
|-----------------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------|
| Carta bianca          | 0,00            | 729,96          | 666,01          | t        |
| Carta rosa quotidiano | 5.395,00        | 4.936,00        | 4.576,65        | t        |
| <b>Carta totale</b>   | <b>5.395,00</b> | <b>5.665,96</b> | <b>5.242,66</b> | <b>t</b> |
| Delta vs 2024         |                 |                 | -7,47%          |          |
| Delta vs 2023         |                 | 5,02%           | -2,82%          |          |

TABELLA 7 - CONSUMO DI ENERGIA INTERNO ALL'ORGANIZZAZIONE  
(INDICATORE GRI 302-1a)

|                                                                                                | 2023             | 2024             | 2025             | Udm       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------|------------------|-----------|
| Metano                                                                                         | 1.058,00         | 851,38           | 801,17           | GJ        |
| Gasolio                                                                                        | 1.830,00         | 4.086,19         | 2.247,12         | GJ        |
| Benzina                                                                                        | 29,00            | 967,97           | 984,98           | GJ        |
| HVO                                                                                            | 0,00             | 5,27             | 1,77             | GJ        |
| Energia elettrica                                                                              | 28.611,64        | 29.319,19        | 29.233,29        | GJ        |
| di cui acquistata da rete non coperta da certificati di Garanzie di Origine                    | 9.668,03         | 12.088,67        | 10.758,88        | GJ        |
| di cui acquistata da rete da fonte rinnovabile e coperta da certificati di Garanzia di Origine | 18.860,80        | 17.157,77        | 18.377,45        | GJ        |
| di cui auto-prodotta da fonti rinnovabili (es. pannelli fotovoltaici)                          | 82,80            | 72,76            | 96,95            | GJ        |
| <b>Totale energia consumata</b>                                                                | <b>31.528,64</b> | <b>35.230,01</b> | <b>33.268,33</b> | <b>GJ</b> |
| Delta vs 2024                                                                                  |                  |                  | -5,57%           |           |
| Delta vs 2023                                                                                  |                  | 11,74%           | 5,52%            |           |

TABELLA 8 - EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA (INDICATORE GRI 305-1,2)

| DESCRIZIONE EMISSIONI                                      | 2023            | 2024            | 2025            | Udm                      |
|------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------------------------|
| Emissioni Dirette Scope 1                                  | 191,00          | 398,12          | 315,95          | tCO <sub>2</sub> eq      |
| Emissioni indirette Scope 2 - Location Based               | 2.496,00        | 2.226,25        | 1.910,31        | tCO <sub>2</sub> eq      |
| Emissioni indirette Scope 2 - Market Based                 | 1.228,00        | 1.680,89        | 1.330,59        | tCO <sub>2</sub> eq      |
| <b>Totale Emissioni Scope 1 + Scope 2 - Location Based</b> | <b>2.687,00</b> | <b>2.624,37</b> | <b>2.226,25</b> | <b>tCO<sub>2</sub>eq</b> |
| <b>Totale Emissioni Scope 1 + Scope 2 - Market Based</b>   | <b>1.419,00</b> | <b>2.079,01</b> | <b>1.646,53</b> | <b>tCO<sub>2</sub>eq</b> |
| <b>Emissioni Scope 1 + Scope 2 - Location Based</b>        |                 |                 |                 |                          |
| Delta vs 2024                                              |                 |                 | -15,17%         |                          |
| Delta vs 2023                                              |                 | -2,33%          | -17,15%         |                          |
| <b>Emissioni Scope 1 + Scope 2 - Market Based</b>          |                 |                 |                 |                          |
| Delta vs 2024                                              |                 |                 | -20,80%         |                          |
| Delta vs 2023                                              |                 | 46,51%          | 16,03%          |                          |

TABELLA 9 - EMISSIONI SCOPE 3 (INDICATORE GRI 305-3)

| CATEGORIA SCOPE 3                                               | Emissioni [t CO <sub>2</sub> e] - 2024 | Emissioni [t CO <sub>2</sub> e] - 2025 |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|
| 1. Acquisto di beni e servizi                                   | 19.887,78                              | 18.612,87                              |
| 2. Beni strumentali                                             | 1.266,55                               | 1.558,90                               |
| 3. Attività correlate alla produzione di energia e combustibili | 407,09                                 | 343,61                                 |
| 4. Trasporto e distribuzione a monte                            | 1.007,39                               | 1.282,38                               |
| 5. Smaltimento dei rifiuti                                      | 0,94                                   | 1,37                                   |
| 6. Viaggi di lavoro                                             | 1.228,18                               | 1.206,31                               |
| 7. Spostamenti casa-lavoro                                      | 1.925,26                               | 1.616,74                               |
| 8. Beni presi in affitto da terzi                               | 7,57                                   | 9,66                                   |
| 12. Trattamento a fine vita dei prodotti venduti *              | 70,65                                  | 62,25                                  |
| 15. Investimenti                                                | 4,37                                   | 3,67                                   |
| <b>TOTALE</b>                                                   | <b>25.805,78</b>                       | <b>24.697,78</b>                       |

\* Nel 2025, per la categoria 3.12 "Trattamento a fine vita dei prodotti venduti" è stato aggiornato il database utilizzato per stimare le modalità di smaltimento dei prodotti venduti; per maggiori informazioni si faccia riferimento a quanto riportato in Nota Metodologica. Al fine di garantire la comparabilità dei valori riportati, è stato quindi riportato il valore 2024 aggiornato secondo la nuova metodologia. Secondo la precedente risultava un valore pari a 636,39 tCO<sub>2</sub>e e il totale delle emissioni scope 3 a 26.371,51 tCO<sub>2</sub>e

TABELLA 10 - RIFIUTI NON CONFERITI IN DISCARICA (INDICATORE GRI 306-3,4,5)

|                                                   | 2023         | 2024         | 2025          | Udm      |
|---------------------------------------------------|--------------|--------------|---------------|----------|
| <b>Rifiuti pericolosi</b>                         |              |              |               |          |
| Preparazione per il riutilizzo                    | 0,00         | 0,00         | 0,00          | t        |
| Riciclo                                           | 0,00         | 0,00         | 0,00          | t        |
| Altre operazioni di recupero                      | 0,55         | 0,70         | 0,21          | t        |
| <b>Totale rifiuti pericolosi</b>                  | <b>0,55</b>  | <b>0,70</b>  | <b>0,21</b>   | <b>t</b> |
| <b>Rifiuti non pericolosi</b>                     |              |              |               |          |
| Preparazione per il riutilizzo                    | 0,00         | 0,00         | 0,00          | t        |
| Riciclo                                           | 0,00         | 0,00         | 0,00          | t        |
| Altre operazioni di recupero                      | 83,73        | 75,65        | 101,32        | t        |
| <b>Totale rifiuti non pericolosi</b>              | <b>83,73</b> | <b>75,65</b> | <b>101,32</b> | <b>t</b> |
| <b>Totale rifiuti non destinati a smaltimento</b> | <b>84,28</b> | <b>76,35</b> | <b>101,53</b> | <b>t</b> |
| Delta vs 2024                                     |              |              | 32,98%        |          |
| Delta vs 2023                                     |              | -9,41%       | 20,50%        |          |

TABELLA 11 - ASSUNZIONI E CESSAZIONI DI DIPENDENTI DEL GRUPPO PER GENERE ED ETÀ (INDICATORE GRI 401-1)

| VOCE       | Sesso             | Età              | 2023 |     | 2024 |     | 2025 |     |
|------------|-------------------|------------------|------|-----|------|-----|------|-----|
|            |                   |                  | n.   | %   | n.   | %   | n.   | %   |
| Assunzioni | Donna             | < 30 anni        | 8    | 17% | 6    | 19% | 6    | 30% |
|            |                   | Tra 30 e 50 anni | 21   | 44% | 21   | 68% | 10   | 50% |
|            |                   | > 50 anni        | 0    | 0%  | 4    | 13% | 4    | 20% |
|            | Totale donne      |                  | 29   | 60% | 31   | 70% | 20   | 83% |
|            | Uomo              | < 30 anni        | 5    | 10% | 1    | 8%  | 0    | 0%  |
|            |                   | Tra 30 e 50 anni | 11   | 23% | 10   | 77% | 3    | 75% |
|            |                   | > 50 anni        | 3    | 6%  | 2    | 15% | 1    | 25% |
|            | Totale uomini     |                  | 19   | 40% | 13   | 30% | 4    | 17% |
|            | Totale assunzioni |                  | 48   |     | 44   |     | 24   |     |
| Cessazioni | Donna             | < 30 anni        | 1    | 1%  | 0    | 0%  | 2    | 11% |
|            |                   | Tra 30 e 50 anni | 16   | 20% | 5    | 38% | 8    | 44% |
|            |                   | > 50 anni        | 24   | 30% | 8    | 62% | 8    | 44% |
|            | Totale donne      |                  | 41   | 51% | 13   | 45% | 18   | 50% |
|            | Uomo              | < 30 anni        | 0    | 0%  | 0    | 0%  | 1    | 6%  |
|            |                   | Tra 30 e 50 anni | 9    | 11% | 5    | 31% | 4    | 22% |
|            |                   | > 50 anni        | 31   | 38% | 11   | 69% | 13   | 72% |
|            | Totale uomini     |                  | 40   | 49% | 16   | 55% | 18   | 50% |
|            | Totale cessazioni |                  | 81   |     | 29   |     | 36   |     |

TABELLA 12 - ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER GENERE E LIVELLO DI INQUADRAMENTO (INDICATORE GRI 404-1)

| VOCI                                  | 2023  | 2024* | 2025  |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|
| Formazione media pro capite           | 5,2   | 8,3   | 7,2   |
| Formazione pro capite per donne       | 5,82  | 8,8   | 8,0   |
| Formazione pro capite per uomini      | 4,58  | 7,7   | 6,5   |
| Formazione pro capite per dirigenti   | 13,33 | 5,3   | 5,4   |
| Formazione pro capite per quadri      | 6,44  | 9,1   | 14,6  |
| Formazione pro capite per impiegati   | 4,3   | 8,3   | 8,3   |
| Formazione pro capite per giornalisti | 5,33  | 8,3   | 3,5   |
| Totale ore di formazione              | 3.805 | 6.165 | 5.352 |

\* A seguito di un affinamento metodologico i dati 2024 differiscono da quanto pubblicato in precedenza.



TABELLA 13 CDA E SINDACI - CAPOGRUPPO E CONTROLLATE (INDICATORE GRI 405-1)

| SUDDIVISIONE DEGLI ORGANI DI GOVERNO PER ETÀ E GENERE -<br>CAPOGRUPPO |                                                |                  | Udm | 2023 | 2024 | 2025 |
|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|------------------|-----|------|------|------|
| Consiglio di<br>Amministrazione (CdA)                                 | Donna                                          | < 30 anni        | n.  | 0    | 0    | 0    |
|                                                                       |                                                | Tra 30 e 50 anni | n.  | 1    | 3    | 1    |
|                                                                       |                                                | > 50 anni        | n.  | 4    | 3    | 4    |
|                                                                       | Totale donne                                   |                  | n.  | 5    | 6    | 5    |
|                                                                       |                                                |                  | %   | 45%  | 55%  | 45%  |
|                                                                       | Uomo                                           | < 30 anni        | n.  | 0    | 0    | 0    |
|                                                                       |                                                | Tra 30 e 50 anni | n.  | 1    | 0    | 0    |
|                                                                       |                                                | > 50 anni        | n.  | 5    | 5    | 6    |
|                                                                       | Totale uomini                                  |                  | n.  | 6    | 5    | 6    |
|                                                                       |                                                |                  | %   | 55%  | 45%  | 55%  |
|                                                                       | Totale appartenenti al CdA                     |                  | n.  | 11   | 11   | 11   |
| Altro organo di governo<br>(Collegio Sindacale)                       | Donna                                          | < 30 anni        | n.  | 0    | 0    | 0    |
|                                                                       |                                                | Tra 30 e 50 anni | n.  | 1    | 1    | 0    |
|                                                                       |                                                | > 50 anni        | n.  | 1    | 1    | 1    |
|                                                                       | Totale donne                                   |                  | n.  | 2    | 2    | 1    |
|                                                                       |                                                |                  | %   | 67%  | 67%  | 33%  |
|                                                                       | Uomo                                           | < 30 anni        | n.  | 0    | 0    | 0    |
|                                                                       |                                                | Tra 30 e 50 anni | n.  | 0    | 0    | 0    |
|                                                                       |                                                | > 50 anni        | n.  | 1    | 1    | 2    |
|                                                                       | Totale uomini                                  |                  | n.  | 1    | 1    | 2    |
|                                                                       |                                                |                  | %   | 33%  | 33%  | 67%  |
|                                                                       | Totale appartenenti altro organo di<br>governo |                  | n.  | 3    | 3    | 3    |

| SUDDIVISIONE DEGLI ORGANI DI GOVERNO PER ETÀ E GENERE -<br>CONTROLLATE |                                                                  |                  | Udm | 2023 | 2024 | 2025 |
|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|------------------|-----|------|------|------|
| Consiglio di<br>Amministrazione (CdA)                                  | Donna                                                            | < 30 anni        | n.  | 0    | 0    | 0    |
|                                                                        |                                                                  | Tra 30 e 50 anni | n.  | 1    | 0    | 1    |
|                                                                        |                                                                  | > 50 anni        | n.  | 1    | 4    | 0    |
|                                                                        | Totale donne                                                     |                  | n.  | 2    | 4    | 1    |
|                                                                        |                                                                  |                  | %   | 67%  | 50%  | 14%  |
|                                                                        | Uomo                                                             | < 30 anni        | n.  | 0    | 0    | 0    |
|                                                                        |                                                                  | Tra 30 e 50 anni | n.  | 0    | 0    | 1    |
|                                                                        |                                                                  | > 50 anni        | n.  | 1    | 4    | 5    |
|                                                                        | Totale uomini                                                    |                  | n.  | 1    | 4    | 6    |
|                                                                        |                                                                  |                  | %   | 33%  | 50%  | 86%  |
|                                                                        | Totale appartenenti al CdA                                       |                  | n.  | 3    | 8    | 7    |
| Altro organo di governo<br>(Collegio Sindacale)                        | Donna                                                            | < 30 anni        | n.  | 0    | 0    | 0    |
|                                                                        |                                                                  | Tra 30 e 50 anni | n.  | 1    | 0    | 0    |
|                                                                        |                                                                  | > 50 anni        | n.  | 0    | 1    | 1    |
|                                                                        | Totale donne                                                     |                  | n.  | 1    | 1    | 1    |
|                                                                        |                                                                  |                  | %   | 33%  | 100% | 100% |
|                                                                        | Uomo                                                             | < 30 anni        | n.  | -    | -    | -    |
|                                                                        |                                                                  | Tra 30 e 50 anni | n.  | -    | -    | -    |
|                                                                        |                                                                  | > 50 anni        | n.  | 2    | -    | -    |
|                                                                        | Totale uomini                                                    |                  | n.  | 2    | 0    | 0    |
|                                                                        |                                                                  |                  | %   | 67%  | 0%   | 0%   |
|                                                                        | Totale appartenenti al Collegio<br>Sindacale (Sindaci effettivi) |                  | n.  | 3    | 1    | 1    |

TABELLA 14 - DIPENDENTI DEL GRUPPO SUDDIVISI PER LIVELLO DI INQUADRAMENTO, ETÀ E GENERE (INDICATORE GRI 405-1)

| SUDDIVISIONE DEI DIPENDENTI PER INQUADRAMENTO, GENERE ED ETÀ |                         |                  | Udm | 2023 | 2024  | 2025  |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------|------------------|-----|------|-------|-------|
| Dirigenti                                                    | Donna                   | < 30 anni        | n.  | 0    | 0     | 0     |
|                                                              |                         | Tra 30 e 50 anni | n.  | 4    | 2     | 4     |
|                                                              |                         | > 50 anni        | n.  | 2    | 7     | 3     |
|                                                              | Totale dirigenti donne  |                  | n.  | 6    | 9     | 7     |
|                                                              |                         |                  | %   | 25%  | 33%   | 35%   |
|                                                              | Uomo                    | < 30 anni        | n.  | 0    | 0     | 0     |
|                                                              |                         | Tra 30 e 50 anni | n.  | 2    | 2     | 2     |
|                                                              |                         | > 50 anni        | n.  | 16   | 16    | 11    |
|                                                              | Totale dirigenti uomini |                  | n.  | 18   | 18    | 13    |
|                                                              |                         |                  | %   | 75%  | 67%   | 65%   |
|                                                              | Totale dirigenti        |                  | n.  | 24   | 27    | 20    |
|                                                              |                         |                  | %   | 3,3% | 3,6%  | 2,7%  |
| Quadri                                                       | Donna                   | < 30 anni        | n.  | 0    | 0     | 0     |
|                                                              |                         | Tra 30 e 50 anni | n.  | 17   | 15    | 16    |
|                                                              |                         | > 50 anni        | n.  | 19   | 25    | 27    |
|                                                              | Totale quadri donne     |                  | n.  | 36   | 40    | 43    |
|                                                              |                         |                  | %   | 44%  | 49%   | 49%   |
|                                                              | Uomo                    | < 30 anni        | n.  | 0    | 0     | 0     |
|                                                              |                         | Tra 30 e 50 anni | n.  | 16   | 12    | 14    |
|                                                              |                         | > 50 anni        | n.  | 29   | 30    | 30    |
|                                                              | Totale quadri uomini    |                  | n.  | 45   | 42    | 44    |
|                                                              |                         |                  | %   | 56%  | 51%   | 51%   |
|                                                              | Totale quadri           |                  | n.  | 81   | 82    | 87    |
|                                                              |                         |                  | %   | 11%  | 11,0% | 11,9% |
| Impiegati                                                    | Donna                   | < 30 anni        | n.  | 8    | 12    | 12    |
|                                                              |                         | Tra 30 e 50 anni | n.  | 98   | 91    | 94    |
|                                                              |                         | > 50 anni        | n.  | 100  | 118   | 119   |
|                                                              | Totale impiegati donne  |                  | n.  | 206  | 221   | 225   |
|                                                              |                         |                  | %   | 57%  | 59%   | 60%   |
|                                                              | Uomo                    | < 30 anni        | n.  | 8    | 9     | 5     |
|                                                              |                         | Tra 30 e 50 anni | n.  | 82   | 65    | 61    |
|                                                              |                         | > 50 anni        | n.  | 65   | 82    | 82    |
|                                                              | Totale impiegati uomini |                  | n.  | 155  | 156   | 148   |
|                                                              |                         |                  | %   | 43%  | 41%   | 40%   |
|                                                              | Totale impiegati        |                  | n.  | 361  | 377   | 373   |
|                                                              |                         |                  | %   | 49%  | 50,5% | 50,8% |

| SUDDIVISIONE DEI DIPENDENTI PER INQUADRAMENTO, GENERE ED ETÀ |                           |                             | Udm | 2023 | 2024  | 2025  |
|--------------------------------------------------------------|---------------------------|-----------------------------|-----|------|-------|-------|
| Giornalisti                                                  | Donna                     | < 30 anni                   | n.  | 4    | 4     | 4     |
|                                                              |                           | Tra 30 e 50 anni            | n.  | 39   | 31    | 31    |
|                                                              |                           | > 50 anni                   | n.  | 76   | 80    | 77    |
|                                                              | Totale giornalisti donne  |                             | n.  | 119  | 115   | 112   |
|                                                              |                           |                             | %   | 45%  | 44%   | 44%   |
|                                                              | Uomo                      | < 30 anni                   | n.  | 0    | 0     | 0     |
|                                                              |                           | Tra 30 e 50 anni            | n.  | 43   | 30    | 32    |
|                                                              |                           | > 50 anni                   | n.  | 103  | 115   | 110   |
|                                                              | Totale giornalisti uomini |                             | n.  | 146  | 145   | 142   |
|                                                              |                           |                             | %   | 55%  | 56%   | 56%   |
|                                                              | Totale giornalisti        |                             | n.  | 265  | 260   | 254   |
|                                                              |                           |                             | %   | 36%  | 34,9% | 34,6% |
| Totale                                                       | Donna                     | < 30 anni                   | n.  | 12   | 16    | 16    |
|                                                              |                           | sul totale per fascia d'età | %   | 60%  | 64%   | 76%   |
|                                                              |                           | Tra 30 e 50 anni            | n.  | 158  | 139   | 145   |
|                                                              |                           | sul totale per fascia d'età | %   | 52%  | 56%   | 57%   |
|                                                              |                           | > 50 anni                   | n.  | 197  | 230   | 226   |
|                                                              |                           | sul totale per fascia d'età | %   | 48%  | 49%   | 49%   |
|                                                              | Totale donne              |                             | n.  | 367  | 385   | 387   |
|                                                              |                           |                             | %   | 50%  | 52%   | 53%   |
|                                                              | Uomo                      | < 30 anni                   | n.  | 8    | 9     | 5     |
|                                                              |                           | sul totale per fascia d'età | %   | 40%  | 36%   | 24%   |
|                                                              |                           | Tra 30 e 50 anni            | n.  | 143  | 109   | 109   |
|                                                              |                           | sul totale per fascia d'età | %   | 48%  | 44%   | 43%   |
|                                                              |                           | > 50 anni                   | n.  | 213  | 243   | 233   |
|                                                              |                           | sul totale per fascia d'età | %   | 52%  | 51%   | 51%   |
|                                                              | Totale uomini             |                             | n.  | 364  | 361   | 347   |
|                                                              |                           |                             | %   | 50%  | 48%   | 47%   |
|                                                              | Totale dipendenti         |                             | n.  | 731  | 746   | 734   |
|                                                              | - di cui <30 anni         |                             | %   | 3%   | 3%    | 3%    |
|                                                              | - di cui tra 30 e 50 anni |                             | %   | 41%  | 33%   | 35%   |
|                                                              | - di cui > 50 anni        |                             | %   | 56%  | 63%   | 63%   |

TABELLA 15 - SISTEMA DI GESTIONE SALUTE E SICUREZZA (INDICATORE GRI 403-8)

|                                                                                                                                                                                   | 2023       |                | 2024       |                | 2025       |                | Udm         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|-------------|
|                                                                                                                                                                                   | Dipendenti | Non dipendenti | Dipendenti | Non dipendenti | Dipendenti | Non dipendenti |             |
| Lavoratori il cui lavoro e/o luogo di lavoro è coperto da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro                                                              | 731        | 45             | 746        | 43             | 734        | 44             | Numero      |
| Lavoratori il cui lavoro e/o luogo di lavoro è coperto da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro sottoposto ad audit interno                                  | 727        | 45             | 743        | 43             | 731        | 44             | Numero      |
| Lavoratori il cui lavoro e/o luogo di lavoro è coperto da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro sottoposto ad audit o certificato da una terza parte esterna | 682        | 42             | 696        | 39             | 689        | 43             | Numero      |
| In caso alcuni lavoratori siano esclusi, specificarne la tipologia                                                                                                                |            |                |            |                |            |                | Testo       |
| Totale Lavoratori                                                                                                                                                                 | 731        | 45             | 746        | 43             | 734        | 44             | Numero      |
| Lavoratori il cui lavoro e/o luogo di lavoro è coperto da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro                                                              | 100%       | 100%           | 100%       | 100%           | 100%       | 100%           | Percentuale |
| Lavoratori il cui lavoro e/o luogo di lavoro è coperto da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro sottoposto ad audit interno                                  | 99%        | 100%           | 100%       | 100%           | 100%       | 100%           | Percentuale |
| Lavoratori il cui lavoro e/o luogo di lavoro è coperto da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro sottoposto ad audit o certificato da una terza parte esterna | 93%        | 93%            | 93%        | 91%            | 94%        | 98%            | Percentuale |



TABELLA 16 - INFORTUNI SUL LAVORO (INDICATORE GRI 403-9)

| DIPENDENTI                                                                                                | 2023        |             |                  | 2024 *      |             |                  | 2025           |                |                  | Udm    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------------|-------------|-------------|------------------|----------------|----------------|------------------|--------|
|                                                                                                           | Uomini      | Donne       | Totale           | Uomini      | Donne       | Totale           | Uomini         | Donne          | Totale           |        |
| Ore totali lavorate                                                                                       | 564.576     | 553.582     | <b>1.118.158</b> | 595.227     | 604.435     | <b>1.199.662</b> | <b>558.959</b> | <b>611.256</b> | <b>1.170.215</b> | Ore    |
| Infortuni mortali                                                                                         | 0           | 0           | <b>0</b>         | 0           | 0           | <b>0</b>         | <b>0</b>       | <b>0</b>       | <b>0</b>         | Numero |
| Infortuni con gravi conseguenze (assenza dal lavoro superiore ai 6 mesi o danno permanente irreversibile) | 0           | 0           | <b>0</b>         | 0           | 0           | <b>0</b>         | <b>0</b>       | <b>0</b>       | <b>0</b>         | Numero |
| Infortuni non gravi (assenza dal lavoro inferiore ai 6 mesi)                                              | 0,00        | 0,00        | <b>0,00</b>      | 1,00        | 2,00        | <b>3,00</b>      | <b>0,00</b>    | <b>1,00</b>    | <b>1,00</b>      | Numero |
| Numero totale di infortuni                                                                                | <b>0,00</b> | <b>0,00</b> | <b>0,00</b>      | <b>1,00</b> | <b>2,00</b> | <b>3,00</b>      | <b>0,00</b>    | <b>1,00</b>    | <b>1,00</b>      | Numero |
| <b>Indici infortunistici</b>                                                                              |             |             |                  |             |             |                  |                |                |                  |        |
| Tasso di frequenza infortuni totali                                                                       | <b>0,00</b> | <b>0,00</b> | <b>0,00</b>      | <b>1,68</b> | <b>3,31</b> | <b>2,50</b>      | <b>0,00</b>    | <b>1,64</b>    | <b>0,85</b>      | Numero |

\* A seguito di un affinamento metodologico i dati 2024 differiscono da quanto pubblicato in precedenza.

| NON DIPENDENTI      | 2023      | 2024      | 2025             | Udm |
|---------------------|-----------|-----------|------------------|-----|
|                     | Totale    | Totale    | Totale           |     |
| Ore totali lavorate | 25.509,74 | 20.461,50 | <b>17.523,85</b> | Ore |

## 7.2 Content Index

|                                     |                                                                                                             |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Dichiarazione d'uso                 | Il Gruppo Il Sole 24 ORE ha redatto il bilancio secondo i GRI Standards per il periodo 01.01.25 - 31.12.25. |
| GRI 1 utilizzati                    | GRI 1: Foundation 2021                                                                                      |
| Standard settoriali GRI applicabili | N/A                                                                                                         |

| Disclosure                                                 | Descrizione dell'indicatore                                               | Sezione                                                                                                                | Omissioni |
|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione</b> |                                                                           |                                                                                                                        |           |
| GRI 2-1                                                    | Dettagli organizzativi                                                    | Nota metodologica                                                                                                      |           |
| GRI 2-2                                                    | Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione | Nota metodologica                                                                                                      |           |
| GRI 2-3                                                    | Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto                 | Nota metodologica<br>+39 02 3022 1 - rif. Amministrazione, Finanza e Controllo - Sostenibilità                         |           |
| GRI 2-4                                                    | Revisione delle informazioni                                              | Rispetto alle informazioni rendicontate negli esercizi precedenti sono stati rivisti gli indicatori GRI 404-1 e 403-9. |           |
| GRI 2-5                                                    | Assetto proprietario e forma legale                                       | Nota metodologica<br>Relazione di Revisione                                                                            |           |
| <b>Attività e lavoratori</b>                               |                                                                           |                                                                                                                        |           |
| GRI 2-6                                                    | Attività, catena del valore e altri rapporti di business                  | Profilo del Gruppo<br>Analisi di materialità<br>Nota metodologica<br>Gestione responsabile della catena di fornitura   |           |
| GRI 2-7                                                    | Dipendenti                                                                | Le persone<br>7.1 Tabelle                                                                                              |           |
| GRI 2-8                                                    | Lavoratori non dipendenti                                                 | Le persone<br>7.1 Tabelle                                                                                              |           |

| Disclosure                           | Descrizione dell'indicatore                                                    | Sezione                                                                                                                                                                                                                   | Omissioni |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Governance</b>                    |                                                                                |                                                                                                                                                                                                                           |           |
| GRI 2-9                              | Struttura e composizione della governance                                      | Highlights finanziari, operativi, di sostenibilità e governance                                                                                                                                                           |           |
| GRI 2-10                             | Nomina e selezione del massimo organo di governo                               | Highlights finanziari, operativi, di sostenibilità e governance                                                                                                                                                           |           |
| GRI 2-11                             | Presidente del massimo organo di governo                                       | Highlights finanziari, operativi, di sostenibilità e governance                                                                                                                                                           |           |
| GRI 2-12                             | Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti | Highlights finanziari, operativi, di sostenibilità e governance                                                                                                                                                           |           |
| GRI 2-13                             | Delega di responsabilità per la gestione di impatti                            | Highlights finanziari, operativi, di sostenibilità e governance                                                                                                                                                           |           |
| GRI 2-14                             | Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità     | Highlights finanziari, operativi, di sostenibilità e governance                                                                                                                                                           |           |
| GRI 2-15                             | Conflitti d'interesse                                                          | Highlights finanziari, operativi, di sostenibilità e governance                                                                                                                                                           |           |
| GRI 2-16                             | Comunicazione delle criticità                                                  | Highlights finanziari, operativi, di sostenibilità e governance                                                                                                                                                           |           |
| GRI 2-17                             | Conoscenze collettive del massimo organo di governo                            | Highlights finanziari, operativi, di sostenibilità e governance                                                                                                                                                           |           |
| GRI 2-18                             | Valutazione della performance del massimo organo di governo                    | Highlights finanziari, operativi, di sostenibilità e governance                                                                                                                                                           |           |
| GRI 2-19                             | Norme riguardanti le remunerazioni                                             | Highlights finanziari, operativi, di sostenibilità e governance                                                                                                                                                           |           |
| GRI 2-20                             | Procedura di determinazione della retribuzione                                 | Highlights finanziari, operativi, di sostenibilità e governance                                                                                                                                                           |           |
| GRI 2-21                             | Rapporto di retribuzione totale annuale                                        | 7.1 Tabelle                                                                                                                                                                                                               |           |
| <b>Strategia, politiche e prassi</b> |                                                                                |                                                                                                                                                                                                                           |           |
| GRI 2-22                             | Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile                          | Messaggio di apertura                                                                                                                                                                                                     |           |
| GRI 2-23                             | Impegno in termini di policy                                                   | Highlights finanziari, operativi, di sostenibilità e governance<br>Analisi di Materialità<br>Le persone<br>Il nostro impatto ambientale<br>Le comunità e i consumatori<br>Gestione responsabile della catena di fornitura |           |
|                                      |                                                                                |                                                                                                                                                                                                                           |           |
| GRI 2-24                             | Integrazione degli impegni in termini di policy                                | Highlights finanziari, operativi, di sostenibilità e governance<br>Analisi di Materialità<br>Le persone<br>Il nostro impatto ambientale<br>Le comunità e i consumatori<br>Gestione responsabile della catena di fornitura |           |

| Disclosure                               | Descrizione dell'indicatore                                      | Sezione                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Omissioni |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| GRI 2-25                                 | Processi volti a rimediare impatti negativi                      | Highlights finanziari, operativi, di sostenibilità e govenance<br>Analisi di Materialità<br>Le persone<br>Il nostro impatto ambientale<br>Le comunità e i consumatori<br>Gestione responsabile della catena di fornitura                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |           |
| GRI 2-26                                 | Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni | Highlights finanziari, operativi, di sostenibilità e govenance<br>Analisi di Materialità<br>Le persone                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |           |
| GRI 2-27                                 | Conformità a leggi e regolamenti                                 | 7.1 Tabelle                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |           |
| GRI 2-28                                 | Appartenenza ad associazioni                                     | Le principali associazioni a cui il Gruppo aderisce sono: Associazione Italiana Editori; Assolombarda; Confindustria Trento; Federazione Concessionaria Pubblicità; Confindustria Radio Televisioni; Federazione Italiana Editori Giornali quotidiano; Federazione Italiana Editori Giornali - agenzia; Multifond - Cassa Interaziendale; Prev.Prestatori di Lavoro Sub.; Osservatorio Tecnico per i quotid. e le ag. di inform."Carlo Lombardi"; Unione degli Industriali di Roma; Osservatorio Permanente Giovani Editori; Assonime; IAB Italia; Fedoweb; Opa Europe; Valore D; UN Global Compact |           |
| <b>Coinvolgimento degli stakeholder</b>  |                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |           |
| GRI 2-29                                 | Approccio al coinvolgimento degli stakeholder                    | Analisi di materialità                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |           |
| GRI 2-30                                 | Collective bargaining agreements                                 | Le persone                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |           |
| <b>Temi materiali</b>                    |                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |           |
| GRI 3-1                                  | Processo di determinazione dei temi materiali                    | Analisi di materialità<br>Nota metodologica                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |           |
| GRI 3-2                                  | Elenco dei temi materiali                                        | Analisi di materialità<br>Nota metodologica                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |           |
| <b>Gestione responsabile della carta</b> |                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |           |
| GRI 3-3                                  | Gestione dei temi materiali                                      | Analisi di materialità<br>Gestione della carta<br>Gestione responsabile della catena di fornitura                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |           |
| GRI 301-1                                | Materiali utilizzati per peso o volume                           | Gestione della carta<br>7.1 Tabelle                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |           |

| Disclosure                             | Descrizione dell'indicatore                                       | Sezione                                                | Omissioni |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Gestione dei consumi energetici</b> |                                                                   |                                                        |           |
| GRI 3-3                                | Gestione dei temi materiali                                       | Analisi di materialità<br>Energia, emissioni           |           |
| GRI 302-1                              | Energia consumata all'interno dell'organizzazione                 | Energia, emissioni<br>7.1 Tabelle<br>Nota metodologica |           |
| GRI 305-1                              | Emissioni dirette di GHG (Scope 1)                                | Energia, emissioni<br>7.1 Tabelle<br>Nota metodologica |           |
| GRI 305-2                              | Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)        | Energia, emissioni<br>7.1 Tabelle<br>Nota metodologica |           |
| GRI 305-3                              | Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)  | Energia, emissioni<br>7.1 Tabelle<br>Nota metodologica |           |
| <b>Gestione dei rifiuti</b>            |                                                                   |                                                        |           |
| GRI 3-3                                | Gestione dei temi materiali                                       | Analisi di materialità<br>Rifiuti                      |           |
| GRI 306-1                              | Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti | Rifiuti                                                |           |
| GRI 306-2                              | Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti          | Rifiuti                                                |           |
| GRI 306-3                              | Rifiuti prodotti                                                  | Rifiuti<br>7.1 Tabelle                                 |           |
| GRI 306-4                              | Rifiuti non destinati a smaltimento                               | Rifiuti<br>7.1 Tabelle                                 |           |
| GRI 306-5                              | Rifiuti destinati a smaltimento                                   | Rifiuti<br>7.1 Tabelle                                 |           |



| Disclosure                               | Descrizione dell'indicatore                                                                                                 | Sezione                                         | Omissioni |
|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------|
| <b>Gestione delle risorse umane</b>      |                                                                                                                             |                                                 |           |
| GRI 3-3                                  | Gestione dei temi materiali                                                                                                 | Analisi di materialità<br>Le persone            |           |
| GRI 401-1                                | Nuove assunzioni e <i>turnover</i>                                                                                          | Gestione delle risorse<br>7.1 Tabelle           |           |
| GRI 401-2                                | Vantaggi forniti ai dipendenti a tempo pieno e non forniti ai dipendenti temporanei o part-time                             | Gestione delle risorse                          |           |
| GRI 404-1                                | Ore medie di formazione annua per dipendente                                                                                | Gestione delle risorse<br>7.1 Tabelle           |           |
| GRI 405-1                                | Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti                                                                        | Gestione delle risorse<br>7.1 Tabelle           |           |
| GRI 406-1                                | Episodi di discriminazione e misure correttive adottate                                                                     | Nota metodologica                               |           |
| <b>Salute e sicurezza dei lavoratori</b> |                                                                                                                             |                                                 |           |
| GRI 3-3                                  | Gestione dei temi materiali                                                                                                 | Analisi di materialità<br>La salute e sicurezza |           |
| GRI 403-1                                | Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro                                                                     | La salute e sicurezza                           |           |
| GRI 403-2                                | Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti                                             | La salute e sicurezza                           |           |
| GRI 403-3                                | Servizi di medicina del lavoro                                                                                              | La salute e sicurezza                           |           |
| GRI 403-4                                | Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro                   | La salute e sicurezza                           |           |
| GRI 403-5                                | Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro                                                       | La salute e sicurezza                           |           |
| GRI 403-6                                | Promozione della salute dei lavoratori                                                                                      | La salute e sicurezza                           |           |
| GRI 403-7                                | Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali | La salute e sicurezza                           |           |
| GRI 403-8                                | Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro                                            | La salute e sicurezza<br>7.1 Tabelle            |           |
| GRI 403-9                                | Infortuni sul lavoro                                                                                                        | La salute e sicurezza<br>7.1 Tabelle            |           |

| Disclosure                                                                                       | Descrizione dell'indicatore                                                                          | Sezione                                                                   | Omissioni |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Tutela dei diritti di proprietà intellettuale e libertà di espressione</b>                    |                                                                                                      |                                                                           |           |
| GRI 3-3                                                                                          | Gestione dei temi materiali                                                                          | Analisi di materialità<br>Le persone                                      |           |
| Tutela dei diritti di proprietà intellettuale                                                    | Numero di casi di violazione della proprietà intellettuale                                           | Le persone                                                                |           |
| Tutela dei diritti di libertà di espressione                                                     | Numero di casi di violazione della libertà di espressione                                            | Le persone                                                                |           |
| <b>Diffusione dei contenuti</b>                                                                  |                                                                                                      |                                                                           |           |
| GRI 3-3                                                                                          | Gestione dei temi materiali                                                                          | Analisi di materialità<br>La comunità e i consumatori                     |           |
| GRI 418-1                                                                                        | Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti | La privacy dei consumatori                                                |           |
| <b>Contributo alla comunità</b>                                                                  |                                                                                                      |                                                                           |           |
| GRI 3-3                                                                                          | Gestione dei temi materiali                                                                          | Analisi di materialità<br>La comunità e i consumatori                     |           |
| <b>Gestione della catena di approvvigionamento; Commercializzazione e fine vita dei prodotti</b> |                                                                                                      |                                                                           |           |
| GRI 3-3                                                                                          | Gestione dei temi materiali                                                                          | Analisi di materialità<br>Gestione responsabile della catena di fornitura |           |

## 7.3 Relazione della Società di Revisione



EY S.p.A.  
Via Meravigli, 12  
20123 Milano

Tel: +39 02 722121  
Fax: +39 02 722122037  
ey.com

### Relazione della società di revisione indipendente sull'esame limitato del Bilancio di Sostenibilità

Al Consiglio di Amministrazione della  
Il Sole 24 ORE S.p.A.

#### Oggetto dell'incarico

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato ("*limited assurance engagement*") del Bilancio di Sostenibilità della Il Sole 24 ORE S.p.A. (di seguito anche "Il Sole 24 ORE" o "la Società") e delle sue controllate (di seguito anche il "Gruppo" o "Gruppo 24ORE") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.

#### Responsabilità degli Amministratori per il Bilancio di Sostenibilità

Gli Amministratori del Gruppo sono responsabili per la redazione del Bilancio di Sostenibilità in conformità ai "*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*" definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* ("GRI Standards"), come descritto nella sezione "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.

Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un Bilancio di Sostenibilità che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi del Gruppo in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l'identificazione degli stakeholder e degli aspetti significativi da rendicontare.

#### Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell'*International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards)* (IESBA Code) emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica il Principio internazionale sulla gestione della qualità 1 (*ISQM Italia 1*), in base al quale è tenuta a configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che includa direttive o procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

#### Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del Bilancio di Sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito anche "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) per gli incarichi di *limited assurance*.

EY S.p.A.  
Sede Legale: Via Meravigli, 12 - 20123 Milano  
Sede Secondaria: Via Lombardia, 31 - 00187 Roma  
Capitale Sociale Euro 3.000.000,00 i.v.  
Iscritta alla S.O. del Registro delle Imprese presso la C.I.A.A. di Milano Monza Brianza Lodi  
Codice fiscale e numero di iscrizione 00434000584 - numero R.E.A. di Milano 606158 - P.IVA 00891231003  
Iscritta al Registro Revisori Legali al n. 70945 Pubblicato sulla G.U. Suppl. 13 - IV Serie Speciale del 17/2/1998

A member firm of Ernst & Young Global Limited



Shape the future  
with confidence

Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Bilancio di Sostenibilità non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised* ("*reasonable assurance engagement*") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sul Bilancio di Sostenibilità si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel Bilancio di Sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità, con riferimento alle modalità di analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali e alla validazione interna delle risultanze del processo;
2. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nel paragrafo "Highlights finanziari, operativi, di sostenibilità e governance" del Bilancio di Sostenibilità e i dati e le informazioni inclusi nel bilancio consolidato del Gruppo;
3. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Bilancio di Sostenibilità.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione della Società e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione del Bilancio di Sostenibilità.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche della Società e delle sue controllate:

- a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Bilancio di Sostenibilità, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
- b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto procedure analitiche e, ove ritenuto necessario, limitate verifiche, su base campionaria, sull'aggregazione dei dati e sui criteri e sulle metodologie di calcolo utilizzati.

## Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo relativo all'esercizio chiuso 31 dicembre 2025 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.



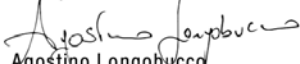
Shape the future  
with confidence

### Altri aspetti

La presente relazione non è emessa ai sensi di legge, stante il fatto che la Società non è obbligata alla predisposizione del Bilancio di Sostenibilità.

Milano, 30 luglio 2026

EY S.p.A.

  
Agostino Longobucco  
(Revisore Legale)





**Il Sole 24 ORE S.p.A.**

Viale Sarca 223

20126, Milano

+ 39 02 06 3022.1

**[www.gruppo24ore.com](http://www.gruppo24ore.com)**

