



Crif S.p.A.

Report di sostenibilità al 31 dicembre 2025
(con relativa relazione della società di revisione)



KPMG S.p.A.
Revisione e organizzazione contabile
Via Innocenzo Malvasia, 6
40131 BOLOGNA BO
Telefono +39 051 4392511
Email it-fmauditaly@kpmg.it
PEC kpmgspa@pec.kpmg.it

Relazione della società di revisione indipendente sul report di sostenibilità

*Al Consiglio di Amministrazione della
Crif S.p.A.*

Siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") del report di sostenibilità del Gruppo Crif (di seguito anche "il Gruppo") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.

Responsabilità degli Amministratori per il report di sostenibilità

Gli Amministratori della Crif S.p.A. sono responsabili per la redazione del report di sostenibilità in conformità ai "*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*" definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* ("GRI Standards").

Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un report 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 Crif in relazione alla *performance* di sostenibilità, nonché per l'identificazione degli *stakeholder* e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza della società di revisione e gestione 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 (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

E' nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del report 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*



Crif S.p.A.

Relazione della società di revisione

31 dicembre 2025

Information” (di seguito anche “ISAE 3000 Revised”), emanato dall’*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il report 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 report 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 report di sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli e 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 report 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 Dati e indicatori del report di sostenibilità e i dati e le informazioni incluse nel bilancio consolidato del Gruppo;
- 3 comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel report di sostenibilità.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Crif S.p.A. 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 report di sostenibilità.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche della Società del Gruppo:

- a livello di Società di Gruppo:
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati;
- per le seguenti società, divisioni e siti Crif S.p.A., Crif Services S.p.A., Cribis Credit Management S.r.l., Teleservice S.r.l., Cribis S.r.l., Crif Ratings S.r.l., Crif Process Outsourcing S.r.l., Comas S.r.l., che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali su base campionaria circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.



Crif S.p.A.

Relazione della società di revisione

31 dicembre 2025

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il report di sostenibilità del Gruppo Crif relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI *Standards*.

Bologna, 12 giugno 2026

KPMG S.p.A.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Davide Stabellini', written over a light blue horizontal line.

Davide Stabellini
Socio

Report di Sostenibilità 2025

Sommario

CRIF

05 Il Gruppo CRIF

- 06 Il Gruppo CRIF
- 07 I valori e la mission: Together to the next level
- 09 Il business
- 10 L'adesione a iniziative internazionali di settore

GOVERNANCE

12 Corporate Governance

- 15 Gestione degli impatti ESG
- 19 Analisi di doppia materialità
- 24 CRIF ESG Strategy
- 30 I riconoscimenti e il network ESG

32 Principi etici e integrità nelle pratiche di business

- 35 La salvaguardia dei diritti umani
- 36 Il contrasto alla corruzione e all'antiriciclaggio
- 38 Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi
- 40 La tutela della sicurezza delle informazioni
- 42 La gestione sostenibile della supply chain

45 Dati, tecnologie e AI: costruire strategie ESG di nuova generazione

- 47 L'ESG journey: creare modelli per favorire l'integrazione dei fattori ESG
- 52 Il ruolo attivo di CRIF nella diffusione della cultura della sostenibilità
- 55 L'ascolto dei clienti: garantire qualità, sicurezza e business continuity
- 56 Favorire l'inclusione finanziaria: i servizi per i consumatori
- 63 InnovEcoS : promuovere e accelerare l'innovazione

PERSONE

66 Investire nello sviluppo e nel benessere delle risorse umane

- 69 Diversity & Inclusion: le pari opportunità, il driver dei processi HR
- 72 CRIF Global Talent Acquisition: processo di selezione e onboarding
- 75 La valorizzazione dei talenti: sviluppo e retention
- 77 Formazione e sviluppo delle competenze
- 78 Welfare e well-being
- 80 Il sistema di gestione per la salute e sicurezza dei dipendenti

COMUNITÀ

84 Sostenere lo sviluppo della comunità e del territorio

- 86 BOOM: un hub in continua evoluzione ed espansione
- 70 Promuovere l'educazione e l'inclusione finanziaria
- 94 I progetti locali sostenuti nel 2025

AMBIENTE

99 Il monitoraggio e la riduzione degli impatti ambientali

- 102 Green for mobility

103 Nota metodologica

108 Dati e indicatori

- 127 GRI Content Index

Lettera agli stakeholder

Report di Sostenibilità CRIF 2025

Cari Stakeholder,

In un contesto globale caratterizzato da trasformazioni rapide, da una crescente complessità regolatoria e da nuove aspettative da parte dei mercati e della società, CRIF continua a rafforzare il proprio impegno verso uno sviluppo sostenibile, responsabile e orientato al lungo periodo.

Il **Report di Sostenibilità 2025** rappresenta per il Gruppo non solo uno strumento di rendicontazione, ma soprattutto un presidio di dialogo e trasparenza con tutti voi. Attraverso questo documento raccontiamo come integriamo i fattori ambientali, sociali e di governance nella strategia, nel modello di business e nelle decisioni quotidiane, in coerenza con la nostra mission: Together to the next level.

Un traguardo significativo del 2025 è stato l'avvio di **CRIF Synesgy Ratings**, l'agenzia del Gruppo dedicata alle valutazioni ESG, istituita con l'obiettivo di contribuire alla **trasparenza** e alla **qualità del mercato ESG**, in coerenza con il framework regolamentare e con i trend di un settore in continua evoluzione. Con sede a Bologna e un perimetro di azione **globale**, l'agenzia valorizza oltre **35 anni di esperienza** di CRIF nella valutazione del credito e si propone come **partner strategico** della trasformazione ESG, offrendo **dati, score e rating** solidi, chiari e accessibili, soprattutto per le piccole e medie imprese. L'agenzia è inoltre fortemente impegnata a supportare il segmento delle **PMI**: riconoscendone il ruolo cruciale nell'ecosistema economico, mette a disposizione strumenti di valutazione semplici e linee guida chiare, con l'ambizione di rendere l'eccellenza ESG alla portata di aziende di ogni dimensione e di promuovere un progresso inclusivo e uno sviluppo sostenibile in tutti i settori.

Una delle principali novità di questo Report è la scelta di **anticipare l'adozione dell'analisi di doppia materialità**, allineandoci volontariamente ai principi degli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)** prima della loro applicazione obbligatoria per il Gruppo, prevista a partire dal 2027. Questa decisione riflette la volontà di rafforzare la nostra capacità di comprendere e governare le tematiche di sostenibilità connesse a impatti, rischi e opportunità rilevanti per l'organizzazione e per la catena del valore. Questo primo esercizio di analisi di doppia materialità è stato condotto attraverso un processo strutturato di coinvolgimento delle funzioni aziendali e del Management di CRIF, nonché di esperti esterni, con l'obiettivo di

consolidare in modo sempre più tangibile il collegamento tra le tematiche rilevanti per la sostenibilità e la strategia aziendale.

Nel 2025 abbiamo continuato a lavorare sul rafforzamento della nostra governance sui temi sociali. Abbiamo esteso il **Comitato Pari Opportunità a livello globale**, con l'obiettivo di consolidare un approccio coordinato, strutturato e misurabile ai temi di **Diversity & Inclusion**, promuovendo pari opportunità, equità e valorizzazione delle diversità in tutte le aree geografiche in cui CRIF opera. Questo Comitato rappresenta un passo concreto per tradurre i nostri valori in politiche, pratiche e obiettivi condivisi, rafforzando il ruolo della D&I come leva strategica di innovazione, attrattività e sostenibilità organizzativa.

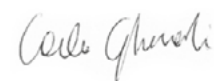
Accanto a questi elementi, il Report racconta il nostro impegno continuo su temi chiave quali l'uso responsabile dei dati e dell'intelligenza artificiale, lo sviluppo delle competenze, il benessere delle nostre persone, la sicurezza delle informazioni e la riduzione degli impatti ambientali. Siamo consapevoli che operare nel settore dei dati e delle decisioni richiede un elevato livello di responsabilità, integrità e attenzione agli impatti che le nostre soluzioni generano su clienti, consumatori e comunità.

Nulla di tutto questo sarebbe possibile senza la dedizione e la competenza delle persone di CRIF, né senza il contributo costante dei nostri stakeholder. È attraverso il confronto, l'ascolto e la collaborazione che possiamo continuare a migliorare, affrontare le sfide future e cogliere le opportunità offerte da una transizione sostenibile e inclusiva.

Con questo Report, rinnoviamo il nostro impegno a operare con trasparenza, responsabilità e visione di lungo periodo, consapevoli del ruolo che CRIF può e deve svolgere nel favorire uno sviluppo economico più equo, resiliente e sostenibile.

Grazie per la fiducia e per il percorso che continuiamo a costruire insieme.

Carlo Gherardi
CEO CRIF



Highlights

€ 886.847 mln

valore economico generato

di cui il **40,1%**

distribuito ai fornitori

e **38,5%**

distribuito ai dipendenti

1.847 mln

distribuiti alla comunità

4.780

dipendenti nel mondo

48%

donne nella
popolazione aziendale

96%

contratti a tempo
indeterminato

108.163

ore di formazione erogate
(+15% rispetto al 2024)

8

Paesi hanno ottenuto la
certificazione ISO 14064
Carbon Footprint

97%

dello spending medio delle società
CRIF globali verso i fornitori locali
(+2% rispetto il 2024)

Il Gruppo CRIF

Il Gruppo CRIF

CRIF, fondata a Bologna nel 1988, è una data-driven company italiana che opera a livello globale, specializzata in sistemi di informazioni creditizie e di business information, analytics, servizi di outsourcing e processing nonché avanzate soluzioni in ambito digitale per lo sviluppo del business e l'open banking.

Grazie a un ecosistema unico di dati, all'utilizzo di tecnologie innovative e alle competenze acquisite in più di 30 anni di attività su mercati altamente competitivi, CRIF con le proprie soluzioni contribuisce a favorire l'incontro tra domanda e offerta di credito, aiutando gli istituti a gestire in maniera più efficace ed efficiente l'erogazione di finanziamenti e fornendo assistenza specifica a milioni di famiglie e imprese per accedere al credito più agevolmente. Ai decision-maker del mondo bancario, finanziario, assicurativo, delle telecomunicazioni, delle utilities e delle imprese, CRIF fornisce soluzioni avanzate che partono dall'ascolto e dalla comprensione delle esigenze di business che differenziano e rendono unico il profilo di ogni azienda.

Creare valore e nuove opportunità per consumatori e imprese, fornendo informazioni e soluzioni che consentano decisioni più consapevoli e accelerino l'innovazione digitale, sono elementi cardine della mission aziendale. CRIF ha a cuore **l'inclusione digitale e finanziaria** e offre soluzioni innovative per migliorare l'accesso al credito in conformità con la normativa vigente, consentendo alle persone finora escluse e meno servite di accedere ai servizi finanziari digitali.

CRIF è il **primo gruppo nell'Europa continentale nel settore delle credit information bancarie** e uno dei principali operatori a livello globale nei servizi integrati di **business & commercial information e di credit & marketing management**.

Attualmente l'azienda ha una rilevante presenza globale e opera in quattro continenti (Europa, America, Africa e Asia), con attività dirette in 37 Paesi.

Grazie al lavoro di oltre 6.600 professionisti operanti in più di 85 società del Gruppo, oggi oltre **10.500 banche e istituti finanziari, 450 assicurazioni, 90.000 imprese e 1.000.000 di consumatori** nel mondo utilizzano i servizi CRIF.



10.500+

Banche e istituti finanziari



450

Assicurazioni



90.000

Imprese



1.000.000

Consumatori



**Generiamo valore e conoscenza dai dati
per supportare crescita economica e sociale**

I valori e la mission: Together to the next level

Fin dalla sua nascita, CRIF ha utilizzato i dati e le informazioni in suo possesso, per ampliare l'accesso al credito per aziende e individui. Ogni decisione aziendale è sempre stata guidata dalla volontà di generare un impatto positivo sulla società e questo impegno in ambito Corporate Social Responsibility è riflesso anche nel suo purpose e nei valori aziendali.

Innovazione, continua ricerca di qualità e di nuove opportunità, spirito di collaborazione, dedizione e passione sono i pilastri su cui si fondano i nostri valori a sottolineare il focus dell'azienda verso i principi di integrità e responsabilità, i motori che spingono tutta la popolazione di CRIF a operare responsabilmente.

Supporting trust & passion

Ci assicuriamo di agire con integrità e in modo responsabile in tutti gli aspetti del nostro business. Trattiamo i dati, le nostre persone e l'ambiente con rispetto e consapevolezza.

Promuoviamo un ambiente di lavoro positivo e gratificante per massimizzarne appieno il potenziale.

Embracing diversity

Riconosciamo il valore intrinseco di ogni persona, sia come individuo che come cittadino del mondo.

Valorizziamo il contributo che ciascuna persona apporta alla comunità, riconoscendo la diversità come motore per la crescita e il progresso collettivo.

Pursuing excellence

Ci impegniamo per garantire costantemente un servizio globale di alta qualità.

Mettiamo a disposizione dei nostri clienti gli strumenti, le conoscenze e le informazioni necessarie per avere successo in un contesto finanziario dinamico e in costante evoluzione.

La qualità della nostra offerta ci conferma come partner affidabile a livello internazionale.

Thinking outside the box

Non poniamo limiti alla ricerca dell'eccellenza, affrontando le sfide con uno sguardo aperto e un approccio non convenzionale.

Ci chiediamo sempre "perché no", perseguendo obiettivi ambiziosi senza riserve.

Being at the cutting edge

L'innovazione è la nostra forza trainante, plasma la nostra identità e guida le nostre azioni.

Definisce chi siamo e ci permette di comprendere i bisogni e le complessità del mercato, offrendo ai nostri clienti soluzioni personalizzate che li accompagnano verso un futuro di successo.

Challenging time

Ci mettiamo costantemente alla prova per anticipare le esigenze del mercato.

Manteniamo un alto vantaggio competitivo, che consente ai nostri clienti di essere sempre un passo avanti e di raggiungere elevati standard di qualità e performance.

Ogni giorno le persone di CRIF mettono al servizio dei clienti conoscenza, impegno e passione per accompagnarli nel loro processo di crescita: Together to the next level.

Il business



Information

- Credit bureau & data pool
- Business Information
- Marketing services
- ESG information
- Turnkey credit bureau platform
- Property information

Il patrimonio informativo di CRIF proviene da un'ampia varietà di fonti, dai dati proprietari ai dati pubblici e alternativi grazie ai quali CRIF è in grado di fornire non solo misurazioni accurate, ma valutazioni oggettive e comparative per la valutazione del merito creditizio, per avviare e alimentare relazioni commerciali e per supportare lo sviluppo di business nazionali e internazionali.



Intelligence

- Advanced & big data analytics
- Open banking suite
- Credit, risk & digital consulting
- ESG analytics & advisory
- Credit rating services

Gli advanced analytics di CRIF consentono di costruire potenti algoritmi per supportare decisioni informate, sia per istituzioni finanziarie che non finanziarie, nonché di soddisfare esigenze specifiche attraverso progetti di consulenza personalizzati. Le intelligence capabilities di CRIF abbracciano un'ampia gamma di servizi, da prodotti e piattaforme standard ad analisi su misura eseguite da oltre 200 data scientist in tutto il mondo.



Platform

- End-to-end credit management platform
- Onboarding & remote collaboration
- Identification & anti-fraud
- Customer Journey as a service
- Customer engagement & business development

CRIF supporta i clienti in tutto il mondo nei processi di digital transformation grazie alla presenza di piattaforme dedicate che abilitano processi end-to-end completamente digitali, potenziando l'inclusione finanziaria dei consumatori e delle PMI.



Outsourcing

- Business process optimization
- Credit collection & special servicing
- Real estate valuation
- Real estate energy & sustainability

CRIF ha sviluppato una linea di servizi outsourcing dedicata che consente, da un lato, la gestione dei processi del credito con soluzioni end-to-end finalizzate all'ottimizzazione complessiva delle attività operative e, dall'altro, la valutazione degli asset immobiliari, fornendo un supporto qualificato a finanziatori e investitori.



Customer services

- Financial health and affordability
- Identity theft and cyber risk protection

CRIF si impegna a favorire l'inclusione finanziaria e l'accesso responsabile al credito attraverso specifici servizi e soluzioni che consentano ai consumatori di verificare la solvibilità creditizia, monitorare le informazioni di credito e proteggersi dalle frodi creditizie e dai rischi informatici.

L'adesione a iniziative internazionali di settore

Da sempre CRIF investe in best practice e certificazioni in materia di qualità, innovazione e sicurezza e oggi è membro riconosciuto di associazioni e organizzazioni di settore a livello globale:

ACCIS

CRIF è socio fondatore e membro effettivo di **ACCIS**, l'Associazione internazionale dei fornitori di **informazioni sul credito al consumo** nata a Dublino nel 1990.

ANCIC

CRIF è membro di ANCIC (Associazione Nazionale tra le Imprese di Informazioni Commerciali e di Gestione del Credito). Le aziende associate ad ANCIC si occupano della raccolta, dell'analisi e della valutazione dei dati economici e finanziari delle imprese italiane. La finalità dell'associazione è offrire ai propri clienti una corretta valutazione sulla solvibilità o capacità economica delle aziende con le quali hanno rapporti commerciali.

ASSBB

CRIF è amica di ASSBB, l'associazione per lo Sviluppo degli Studi di Banca e borsa, la cui missione è stimolare l'interesse del mondo accademico e della ricerca per gli studi economici, finanziari e soprattutto bancari al fine di aumentare la conoscenza e lo sviluppo professionale degli operatori dell'industria bancaria.

ASSOVIB e TEGoVA

CRIF è socio fondatore di ASSOVIB, l'Associazione che rappresenta le principali società italiane che offrono al mondo bancario servizi di valutazione nell'ambito dei collateral immobiliari. ASSOVIB è a sua volta Membro del Board di TEGoVA (The European Group of Valuers' Associations), l'Associazione non profit che raggruppa 63 associazioni di valutatori di 35 Paesi. TEGoVA è responsabile degli European Valuation Standards, indicati dalla Banca Centrale Europea come standard di riferimento nell'ambito dell'Asset Quality Review.

BIIA

CRIF è membro di BIIA, Associazione del settore delle business information nata nel 2005 a Hong Kong.

CCRWC

CRIF è membro associato del Consumer Credit Reporting World Committee (CCRWC). Il CCRWC è stato istituito in occasione della 1ª Consumer Credit Reporting World Conference, tenutasi a Roma nel 1998. Riunisce le agenzie di credit reporting di America, Asia, Europa, Oceania e Africa e comprende, tra i suoi membri, organizzazioni associative, organizzazioni private e organizzazioni statali e istituzionali che gestiscono sistemi di informazione creditizia a tutela dei consumatori.

EACRA

CRIF Ratings, l'agenzia di rating del credito di CRIF S.p.A. registrata presso ESMA (Autorità Europea degli Strumenti Finanziari e dei Mercati), è membro dell'EACRA (Associazione Europea delle Agenzie di Rating del Credito). L'EACRA è una piattaforma per la cooperazione tra agenzie europee di rating del credito creata nel 2009 a Parigi. La sua missione è promuovere i rating creditizi in tutta Europa e difendere gli interessi delle agenzie di rating europee. L'EACRA si impegna a promuovere la trasparenza, sviluppare standard comuni e migliorare la comprensione dei rating del credito all'interno della comunità finanziaria e del pubblico in generale.

EUROFINAS

CRIF è membro associato di Eurofinas, la Federazione Europea delle associazioni degli operatori finanziari che raccoglie i fornitori di credito al consumo nell'Unione Europea e riunisce associazioni di tutto il continente che rappresentano società finanziarie e banche specializzate.

ECBC

CRIF è membro dell'European Covered Bond Council (ECBC), la piattaforma europea che riunisce gli operatori del mercato obbligazionario dei covered bond fondata nel 2004 dall'European Mortgage Federation.

DT4C

L'Alleanza DT4C rappresenta fornitori di dati e aziende tecnologiche che forniscono soluzioni essenziali per un'efficace prevenzione del riciclaggio di denaro, dell'evasione delle sanzioni e del terrorismo contraffatto, ed è composta da imprese a tutti i livelli e in tutte le aree geografiche.

European AVM Alliance

CRIF è membro della **European AVM Alliance**, formata da alcuni dei principali provider dei servizi AVM in Europa. Lo scopo è **assicurare che il valore degli AVM sia compreso sia dai potenziali clienti sia dalle istituzioni**, promuovendo la trasparenza e la coerenza degli standard AVM in tutta Europa.

FEBIS

CRIF è membro di **FEBIS** (Federation of Business Information Service), la federazione che comprende più di **80 membri in tutto il mondo che operano nella fornitura di business information e di servizi di recupero crediti sia a livello nazionale che internazionale**.

FIABCI

CRIF è membro dell'**International Real Estate Federation (FIABCI)**, la Federazione delle associazioni immobiliari mondiali che rappresenta **un punto di incontro di imprenditori e professionisti dell'intero mercato immobiliare**. FIABCI è stata fondata a Parigi nel 1948.

IFAB

CRIF è socio **IFAB** (International Foundation Big Data and Artificial Intelligence for Human Development), nata per **consolidare e integrare le competenze scientifiche e tecnologiche** disponibili in Italia, sostenendo il rilancio dell'intero sistema produttivo.

UNIREC

CRIBIS Credit Management, la società del Gruppo CRIF specializzata nella gestione in outsourcing dei crediti insoluti, aderisce a **UNIREC, l'associazione che aggrega le imprese dei servizi a tutela del credito**, a sua volta membro di FENCA, la Federazione Europea delle Associazioni Nazionali del comparto.

ASSOCIAZIONE T6

CRIF è membro dell'**Associazione T6** (Tavolo di studio sulle Esecuzioni Italiane) che si pone come obiettivo quello di **elaborare e diffondere spunti, dati e riflessioni con lo scopo di contribuire, in tempi rapidi, a una maggiore efficienza del settore delle espropriazioni immobiliari**.

ICC Italia

CRIF rientra tra gli associati del **Comitato Nazionale Italiano della Camera di Commercio Internazionale**, la più grande organizzazione mondiale delle imprese, che **promuove un sistema aperto di commercio e investimenti internazionali**, supportando i professionisti e le imprese nell'affrontare le sfide e cogliere le opportunità della globalizzazione.

IIA – Italian InsurTech Association

CRIF è socio costituente **IIA**, l'associazione che **unisce tutte le aziende e i professionisti fautori di un processo di applicazione massiva delle nuove tecnologie all'industria assicurativa italiana**.

RICS

CRIF Services e CRIF Real Estate Advisory, società del Gruppo CRIF, sono società **"RICS regulated"**. Con tale qualifica si sancisce **l'adesione ai principi che RICS promuove a livello globale: trasparenza, etica e competenza**. RICS è leader mondiale nelle qualificazioni e definizione degli standard internazionalmente condivisi in tutte le aree real estate.

SME Finance Forum

CRIF è membro dello SME Finance Forum, il quale gestisce una rete di membership globale che riunisce istituti finanziari, aziende tecnologiche e istituzioni per lo sviluppo finanziario con l'obiettivo di condividere conoscenze, dare impulso all'innovazione nel settore e promuovere la crescita delle PMI.

WOA – World of Open Account

CRIF è membro fondatore del WOA, la community Peer-to-Peer che rappresenta il punto di incontro per tutti i players nell'ecosistema dell'Open Account Finance. Woa è una realtà collaborativa in cui aziende e professionisti possono condividere competenze e conoscenze per sviluppare attività commerciali, esporre le loro esperienze, proporre spunti e idee, partecipare a webinar e altre iniziative collettive.

Corporate Governance

Il Gruppo si configura come una realtà articolata la cui solidità finanziaria e la stabilità sono garantite da una struttura azionaria ben definita. Il 90% del capitale è detenuto nelle mani dei soci fondatori e del management, assicurando un forte legame con la visione e la gestione aziendale, mentre il restante 10% è detenuto da istituti di credito di rilievo, tra cui spiccano tre banche di livello internazionale che hanno scelto di investire nel Gruppo fin dagli anni '90: BNL-BNP Paribas, Deutsche Bank e Banco Popolare, quest'ultima rappresentante la maggiore banca popolare italiana.

La struttura di Corporate Governance adottata dal Gruppo segue il sistema tradizionale/ordinario, che prevede una chiara ripartizione delle competenze tra i seguenti organi:

ASSEMBLEA DEI SOCI

Rappresenta l'organo deliberativo di primaria importanza nella struttura di una società per azioni. In tale sede, si concretizza la volontà della società stessa attraverso l'esercizio delle funzioni deliberative, conformemente alle disposizioni di legge e alle previsioni statutarie. L'Assemblea è investita del potere di assumere decisioni inerenti a materie di rilevanza strategica e finanziaria, quali l'approvazione del bilancio d'esercizio, la distribuzione degli utili e le modifiche statutarie.

Le deliberazioni assembleari sono adottate mediante votazione, nel rispetto dei quorum previsti dalla legge e dallo statuto sociale. Inoltre, l'Assemblea provvede alla nomina dei componenti degli altri organi.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo collegiale al quale è affidata la gestione ordinaria e straordinaria delle società nei limiti e nel rispetto dell'oggetto sociale. Inoltre, il CdA esercita la funzione di rappresentanza legale della società nei confronti di terzi, assumendo un ruolo cruciale nella definizione delle politiche aziendali e nella tutela degli interessi della società.

Il CdA viene rinnovato ogni 3 anni, in conformità a quanto previsto dal Codice Civile. Ai sensi dell'art. 18 dello Statuto Sociale, gli amministratori vengono nominati dall'Assemblea sulla base di liste presentate dagli azionisti, nelle quali i candidati devono essere elencati mediante un numero progressivo. Le liste presentate devono essere depositate presso la sede sociale, almeno dieci giorni prima di quello fissato per l'assemblea in prima convocazione. Ogni azionista può presentare o concorrere alla presentazione di una sola lista e ogni candidato può presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità.

Hanno diritto di presentare le liste soltanto gli azionisti che, da soli o insieme ad altri azionisti, rappresentino almeno il tre per cento delle azioni aventi diritto di voto nell'assemblea ordinaria. Al fine di comprovare la titolarità del numero di azioni necessario alla presentazione delle liste, gli azionisti devono presentare e/o recapitare presso la sede sociale, con almeno cinque giorni di anticipo rispetto a quello fissato per l'assemblea in prima convocazione, copia della documentazione comprovante il diritto a partecipare all'assemblea.

L'organo è stato rinnovato a maggio 2023 e si compone di nove membri, con una presenza del genere femminile pari al 22%. Tutti i membri del CdA hanno un'età superiore ai 50 anni. Il Presidente del CdA è anche Amministratore Delegato. Gli altri membri del CdA non sono esecutivi, né indipendenti.



UOMINI 7 (78%)
DONNE 2 (22%)



ETÀ <50 0 (0%)
ETÀ >50 9 (100%)

COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale rappresenta l'organo di vigilanza interno della società, preposto al controllo sull'osservanza della legge e dello statuto, nonché sulla corretta amministrazione della società. Le sue funzioni principali consistono nel monitorare la gestione aziendale, verificare l'adeguatezza dei sistemi di controllo interno e garantire la trasparenza e la correttezza delle informazioni finanziarie. Il Collegio Sindacale è composto da cinque membri, distinti in tre sindaci effettivi e due sindaci supplenti, nominati dall'Assemblea dei Soci per un mandato triennale, con possibilità di rielezione. Il Collegio Sindacale è stato rinnovato a maggio 2024.

SOCIETÀ DI REVISIONE

La società incaricata della revisione legale dei conti svolge un ruolo fondamentale nel sistema di controllo della società, essendo tenuta per legge a verificare la regolare tenuta della contabilità e la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili. Le sue responsabilità comprendono anche la verifica della conformità del bilancio d'esercizio e consolidato alle norme che ne disciplinano la redazione. Inoltre, la società di Revisione deve assicurare la rappresentazione corretta e veritiera della situazione patrimoniale e finanziaria, nonché del risultato economico dell'esercizio, esprimendo un giudizio indipendente sia sul bilancio che sulla coerenza delle relazioni sulla gestione con il bilancio stesso. La società di Revisione in carica è la società KPMG S.p.A. nominata dall'Assemblea degli Azionisti in data 18/05/2022.



Gestione degli impatti ESG

La presenza di un sistema di Governance dedicato alla supervisione e alla gestione delle tematiche ESG a livello globale è fondamentale per la piena integrazione della sostenibilità nel business aziendale.

In CRIF la gestione degli impatti e dei processi decisionali legati ai temi di responsabilità sociale e ambientale è presidiata da tre Comitati: il Comitato Sostenibilità, nato con l'obiettivo di guidare e supervisionare il percorso intrapreso dall'azienda per l'integrazione dei fattori ESG nel proprio modello di business e i Comitati Pari Opportunità Italia e Global, volti a indirizzare e monitorare le tematiche di Diversity & Inclusion.

A fianco dei Comitati, è presente il network dei Global Sustainability Ambassador, una rete composta da colleghi fortemente motivati e sensibili rispetto alle tematiche ESG provenienti da differenti Paesi in cui l'azienda opera e nata con l'obiettivo di coinvolgere i dipendenti nelle attività di sostenibilità promosse dall'azienda, sia a livello locale che corporate.

La gestione della Governance di Sostenibilità è supportata dalla presenza del team ESG, il quale svolge ruoli operativi chiave tra cui il coordinamento e l'avvio di progetti, azioni ed iniziative nell'ambito sostenibilità, il monitoraggio degli obiettivi della CRIF ESG Strategy, il coinvolgimento delle unità operative coinvolte nei processi di sostenibilità e la predisposizione e redazione del Report di Sostenibilità.



COMITATO SOSTENIBILITÀ

Il Comitato Sostenibilità, riportando direttamente al CdA, intende creare una connessione duratura tra il Consiglio di Amministrazione, il Top Management e le funzioni preposte, identificando e definendo obiettivi chiari, pianificando azioni concrete e valutando regolarmente i progressi compiuti al fine di promuovere lo sviluppo sostenibile.

È composto da 9 membri totali, con una presenza del genere femminile pari al 55%. Oltre al Presidente e Amministratore Delegato, i membri del Comitato sono stati selezionati tra le prime linee del management, in base al ruolo ricoperto e alla rilevanza delle funzioni gestite rispetto alle tematiche di sostenibilità. Nel 2025, la composizione del Comitato è stata ulteriormente ampliata includendo anche le funzioni direttamente coinvolte nel progetto di sostenibilità del Gruppo, tra cui Premises, Procurement e Finance, al fine di rafforzare il coordinamento e l'allineamento operativo sulle iniziative ESG.

Il Comitato si incontra semestralmente ed è deputato allo svolgimento delle seguenti funzioni:

- Supportare il CdA nella gestione delle tematiche ESG;
- Valutare scenari, best-practice e macro-trend ESG;
- Monitorare il posizionamento dell'azienda riguardo le tematiche ESG rispetto al benchmark;
- Supervisionare ed esaminare le policy e procedure legate alla sostenibilità;
- Monitorare e implementare gli obiettivi di sostenibilità a breve, medio e lungo termine;
- Monitorare ed esaminare il processo del reporting di sostenibilità e i suoi contenuti, prima dell'approvazione da parte del CdA;
- Insieme alla funzione di Risk Management, esprimere un parere sull'integrazione dei rischi climatici e ambientali e sulla loro valutazione e gestione;
- Identificare gli impatti, rischi e opportunità e i temi materiali per l'organizzazione;
- Collaborare attivamente con la funzione Sostenibilità.



55%
membri di genere
femminile

Il Comitato Sostenibilità svolge un ruolo chiave nell'indirizzare la roadmap di sostenibilità del Gruppo e nel supportare l'adeguamento alle normative europee ESG. In un contesto regolatorio in continua evoluzione, il Comitato monitora periodicamente l'implementazione delle azioni e delle politiche necessarie, garantendo la coerenza tra gli obiettivi di sostenibilità definiti e i requisiti normativi emergenti.

COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

Il Comitato Pari Opportunità è l'organo deputato a promuovere la diffusione di una cultura inclusiva e a garantire il perseguimento, il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di inclusività ed equità di genere, attraverso l'implementazione di politiche e di iniziative concrete e attraverso un sistema di monitoraggio di KPI con focus specifico sulle politiche retributive e di valutazione delle performance.

Il Comitato assicura il corretto presidio e monitoraggio del Sistema di Parità di Genere, in linea con quanto previsto dalla Prassi UNI/PdR 125:2022. certificazione ottenuta dalle sei società italiane del Gruppo CRIF nel corso del 2024. La certificazione testimonia l'impegno dell'azienda nel rispetto e nella promozione dei principi di diversità, equità ed inclusione, i quali trovano una concreta applicazione, non solo attraverso le policy implementate dall'azienda, ma anche grazie alla presenza di procedure strutturate di misurazione, rendicontazione e valutazione di indicatori che afferiscono a differenti aree, tra cui i processi HR, l'equità remunerativa, la tutela della genitorialità e la conciliazione vita-lavoro. L'approccio data-driven consente non solo di rispettare lo standard di riferimento, ma di rilevare insight fondamentali soprattutto per la costruzione ed il mantenimento di un ambiente di lavoro in cui ogni persona si senta valorizzata e rispettata, ciascuno secondo le proprie peculiarità.

Il Comitato Pari Opportunità si incontra quadrimestralmente ed è composto da 6 membri, di cui il 67% di genere femminile.

Le principali funzioni del Comitato sono:

- Presidio e monitoraggio del Sistema di Parità di Genere;
- Gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere;
- Monitoraggio dei KPI, accettazione e revisione periodica delle policy e di tutte le procedure riconducibili al tema della Parità di genere;
- Redazione ed approvazione del Piano Strategico inclusivo degli obiettivi di breve/medio/lungo termine legati alla parità di genere;
- Implementazione di best practice ed eventuali iniziative legate al tema delle pari opportunità;
- Diffusione della Politica per la Parità di Genere all'interno della popolazione aziendale.

Nel 2025, il Comitato Pari Opportunità è stato esteso a livello Global, permettendo di integrare una prospettiva più ampia sulle tematiche di Diversity & Inclusion e di valorizzare le differenti sensibilità culturali presenti nel Gruppo.

Il Comitato Pari Opportunità Global è composto da 7 membri: due Executive Sponsor appartenenti alla prima linea del CEO, tre HR delle sedi estere che ruotano periodicamente per assicurare una rappresentanza delle diverse realtà culturali presenti all'interno del Gruppo CRIF, l'HR Manager dell'area Global Technology e l'HR Director del Gruppo CRIF.

Il Comitato si riunisce con cadenza semestrale e ha l'obiettivo di sviluppare iniziative strategiche a livello globale, rafforzando le azioni di presidio e monitoraggio per il perseguimento di un obiettivo comune, senza tuttavia perdere di vista le specificità e le necessità locali.

67% 
membri di genere
femminile



GLOBAL SUSTAINABILITY AMBASSADOR

La rete dei Global Sustainability Ambassador è il network globale di CRIF nato nel 2022 con l'obiettivo di promuovere all'interno dell'azienda una cultura della sostenibilità, attraverso iniziative di engagement che coinvolgono i dipendenti, affinché tutti si possano sentire parte attiva del percorso intrapreso dall'azienda e dare concretezza alla CRIF ESG Strategy a livello Corporate. Ad oggi la rete è composta da 34 Sustainability Ambassador provenienti da 20 Paesi in cui CRIF è presente. Nel 2025 il network ha lanciato 3 importanti progetti in termini di diffusione di cultura della sostenibilità in azienda:



Newsletter & Training:

Nel corso dell'anno sono state pubblicate quattro newsletter dedicate alla strategia e agli obiettivi ESG di CRIF, alla rendicontazione di sostenibilità e ai temi di governance, con l'obiettivo di mantenere i dipendenti informati e coinvolti. Ogni newsletter è stata affiancata da un modulo di e learning ESG, allineato al tema trattato, così da creare un collegamento diretto tra informazione e formazione.



Awareness Campaign:

Sono state lanciate due campagne di awareness. La Energy Awareness Campaign è stata sviluppata per dare visibilità alle iniziative ambientali di CRIF, come le politiche e i target ambientali, e ha incluso anche la diffusione degli Energy Saving Tips, dedicati alla promozione di semplici azioni quotidiane a impatto ambientale. La Travel Awareness Campaign ha invece accompagnato la diffusione della survey Carbon Footprint, propedeutica alla certificazione delle emissioni GHG secondo la norma ISO 14064 e all'implementazione di iniziative a supporto della mobilità casa lavoro dei dipendenti.



ESG Corner:

È stato avviato il progetto pilota ESG Corner, una serie di webinar guidati dai Sustainability Ambassador in quattro Paesi, con l'obiettivo di promuovere le iniziative ESG di CRIF e raccogliere feedback direttamente dai dipendenti.

IL TEAM ESG

Le attività operative legate alla sostenibilità e di coordinamento dei Comitati sono affidate al dipartimento HR Social Responsibility, che riporta direttamente al Direttore delle Risorse Umane e il quale svolge come compiti rilevanti:

- La predisposizione e la redazione del Report di Sostenibilità;
- La definizione e il monitoraggio dei KPI di valutazione degli impatti;
- Il coordinamento delle funzioni chiave da coinvolgere nell'attuazione della CRIF ESG Strategy;
- La progettazione di iniziative di sensibilizzazione interne ed esterne;
- L'integrazione dei fattori ESG nelle politiche di gestione delle risorse umane;
- La progettazione e lo sviluppo di iniziative legate alla Diversity & Inclusion;
- Attività di allineamento alle nuove normative europea in materia di sostenibilità;
- Il coordinamento operativo del Comitato Sostenibilità e della rete di Global Sustainability Ambassador e del Comitato Pari Opportunità;
- Attività di stakeholder engagement.



Analisi di doppia materialità

Il quadro normativo europeo in materia di sostenibilità sta attraversando una fase di evoluzione, anche a seguito delle recenti novità introdotte dal “Pacchetto Omnibus I”, che ha rivisto le tempistiche della CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) e semplificato alcuni obblighi di compliance. In questo contesto, CRIF ha scelto di confermare il proprio impegno verso la trasparenza avviando, su base interamente volontaria, un primo esercizio di analisi di doppia materialità (Double Materiality). Il processo è stato condotto integrando gli standard ESRS (European Sustainability Reporting Standard) come leva strategica per la gestione degli impatti e dei rischi/opportunità finanziari.

Tale approccio consente di cogliere la natura bidirezionale del rapporto tra l’impresa e il contesto in cui opera. L’analisi considera congiuntamente gli impatti che le attività di CRIF generano o potrebbero generare sull’ambiente e sulle persone lungo l’intera catena del valore (prospettiva Inside-out) e i rischi e le opportunità legati alla sostenibilità che possono influenzare lo sviluppo, la posizione e la performance finanziaria, i flussi di cassa o l’accesso al capitale dell’azienda nel breve, medio e lungo termine (prospettiva Outside-in).

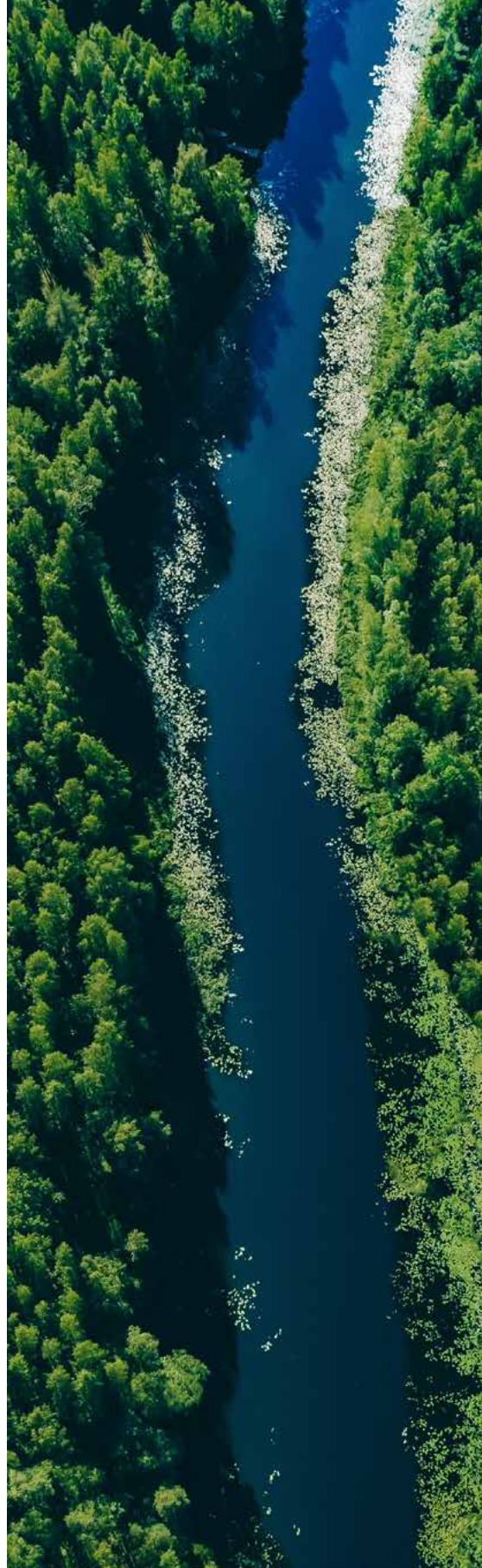
In linea con gli standard ESRS, il Gruppo ha realizzato un’analisi di doppia rilevanza volta ad identificare gli impatti, rischi e opportunità (IRO) più significativi. L’analisi si è basata sulla comprensione del modello di business, della catena del valore e delle relazioni con i principali stakeholder, al fine di definire l’ecosistema in cui CRIF opera e le relative risorse critiche. Il processo si è articolato nelle seguenti quattro fasi:

Comprensione:
Ricostruzione del modello di business e della value chain per analizzare il contesto operativo e le principali interdipendenze.

Identificazione IRO:
Individuazione degli impatti positivi e negativi, effettivi e potenziali e dei rischi e delle opportunità rilevanti per il Gruppo. L’identificazione è stata effettuata tramite benchmark di settore, interviste a Opinion Leader e riferimento a standard internazionali.

Valutazione Impatti, Rischi ed Opportunità:
Valutazione della rilevanza degli IRO effettuata dalle funzioni di competenza CRIF sulla base di parametri previsti dagli standard ESRS.

Validazione finale:
Selezione dei temi materiali e validazione finale degli impatti, rischi e opportunità considerati rilevanti per CRIF.



LA VALUE CHAIN DI CRIF

Il modello di business data-driven di CRIF si sviluppa lungo una catena del valore che permette la trasformazione del patrimonio informativo in valore economico e sociale. La creazione di valore nel lungo periodo si basa sul dialogo continuo con un ecosistema di stakeholder considerati partner strategici, con cui il Gruppo promuove relazioni stabili basate su integrità e trasparenza, elementi essenziali per comprendere le loro istanze.

Nel contesto del processo di Double Materiality, l'azienda ha condotto una mappatura della propria catena del valore e ha individuato le seguenti principali categorie di stakeholder rilevanti:

- Dipendenti & Top Management
- Collaboratori esterni & Contractors
- Fornitori
- Clienti
- Business Partner
- Consumatori e Utilizzatori Finali
- Comunità finanziaria
- Autorità regolatorie e di vigilanza
- Istituzioni nazionali e internazionali
- Università e Centri di Ricerca
- Associazioni di Categoria e dei Consumatori
- Comunità locali e territoriali

Di seguito si riporta la rappresentazione della value chain che è possibile sintetizzare in 3 segmenti principali





IMPACT MATERIALITY

In continuità con l'approccio adottato nella precedente rendicontazione basata sugli standard GRI, si è strutturato un processo di Impact Materiality che ha condotto all'**aggiornamento dell'elenco di impatti rilevanti del Gruppo**. L'aggiornamento si è fondato su uno screening sistematico di diverse fonti informative, tra cui documenti interni, trend di mercato, benchmark di settore e le tematiche e sotto-tematiche definite dagli standard ESRS.

Tale elenco è stato **validato da opinion leader esperti**, il cui contributo ha integrato l'analisi con prospettive esterne ed innovative, arricchendola di insight strategici e rafforzandone la pertinenza rispetto alla realtà operativa del Gruppo.

Gli impatti individuati sono stati valutati con il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti, considerando gli effetti delle attività del Gruppo sull'ambiente e sulla società. La rilevanza degli impatti è stata analizzata sulla base della loro **gravità** – definita dalla combinazione di scala, portata e irrimediabilità degli effetti – e della **probabilità di accadimento**, in linea con i parametri richiesti dagli standard.

FINANCIAL MATERIALITY

La principale innovazione introdotta dagli ESRS riguarda l'**integrazione della dimensione di materialità finanziaria**, che affianca alla valutazione degli impatti anche l'analisi dei rischi e delle opportunità ESG potenzialmente in grado di influenzare le performance economico-finanziarie dell'impresa.

In coerenza con l'approccio adottato per gli impatti, i rischi e le opportunità sono stati individuati attraverso uno screening di diverse fonti informative, tra cui framework internazionali di riferimento, e successivamente valutati con il **supporto di opinion leader esperti**. Il loro coinvolgimento ha permesso di considerare ulteriori profili di rischio, oltre quelli climatici e connessi agli asset naturali, tra cui quelli legati alle dinamiche intergenerazionali nella gestione dei talenti, alla conformità alla normativa e ai presidi di governance.

La rilevanza di rischi e opportunità è stata determinata considerando la **magnitudo dei potenziali effetti finanziari** – valutata mediante un assessment customizzato sulle dimensioni economico-finanziarie del Gruppo – e la probabilità di accadimento nei diversi orizzonti temporali. Le valutazioni sono state supportate dal coinvolgimento diretto delle principali funzioni aziendali, al fine di garantire l'accuratezza dell'assessment. Il processo si è infine concluso con l'identificazione dei Temi Materiali definitivi e la loro validazione da parte del **Comitato di Sostenibilità**.

Di seguito si riporta la tabella di raccordo tra temi materiali, impatti e relativa valutazione, che rappresenta l’output del processo di materialità:

Tematica	Sotto-tematica	Descrizione IRO	Natura IRO	Stato IRO	Orizzonte temporale	Posizione nella VC
ESRS E1	Mitigazione del cambiamento climatico	Emissioni di GHG Scope 1 e 2 causate dal Gruppo CRIF nell’ambito della propria attività produttiva	IMPATTO NEGATIVO	ATTUALE	Lungo termine	Operazioni proprie
ESRS E1	Mitigazione del cambiamento climatico	Emissioni di GHG Scope 3 lungo la catena del valore	IMPATTO NEGATIVO	ATTUALE	Lungo termine	Lungo la VC
ESRS E1	Energia	Utilizzo di energia da fonti non rinnovabili e relativi impatti ambientali negativi	IMPATTO NEGATIVO	ATTUALE	Lungo termine	Operazioni proprie
ESRS E1	Energia	Possibile aumento dei consumi energetici lungo la catena del valore legato alla diffusione di tecnologie AI e GEN-AI	IMPATTO NEGATIVO	POTENZIALE	Lungo termine	Lungo la VC
ESRS E1	Mitigazione del cambiamento climatico	Riduzione dei costi operativi e delle emissioni indirette grazie ad una gestione ottimale delle infrastrutture IT (es. trasferimento verso piattaforme in cloud)	OPPORTUNITÀ		Breve termine	Operazioni proprie
ESRS E1	Condizioni di lavoro	Tutela del benessere delle persone garantendo un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e attento all’ascolto delle esigenze dei dipendenti	IMPATTO POSITIVO	ATTUALE	Medio termine	Operazioni proprie
ESRS E1	Condizioni di lavoro	Tutela del benessere delle persone attraverso la promozione e lo sviluppo di iniziative di well-being e work-life balance, implementate all’interno di un Piano di Corporate Welfare strutturato su quattro pillar, che comprendono interventi a supporto della famiglia, del work-life balance, della salute e del benessere psicofisico	IMPATTO POSITIVO	ATTUALE	Medio termine	Operazioni proprie
ESRS E1	Diversità e parità di trattamento	Adozione di un sistema strutturato e trasparente di valutazione delle performance, di definizione delle politiche retributive e di monitoraggio dei KPI di genere, volto a garantire pratiche inclusive e non discriminatorie e a promuovere una valorizzazione equa e meritocratica di tutte le risorse	IMPATTO POSITIVO	ATTUALE	Medio termine	Operazioni proprie
ESRS E1	Diversità e parità di trattamento	Potenziamento dei percorsi di formazione e sviluppo di nuove competenze in linea con l’evoluzione del mercato e con l’introduzione delle tecnologie digitali emergenti (es. AI), rafforzando al contempo la capacità dell’organizzazione di attrarre giovani talenti e sostenere processi di innovazione e adattamento ai trend futuri	IMPATTO POSITIVO	ATTUALE	Medio termine	Operazioni proprie

CRIF ESG Strategy

La CRIF ESG Strategy è il Piano di Sostenibilità 2023-2025, allineato ai 17 Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda 2030, nato nel 2022 con l'obiettivo di dare concretezza al percorso di sostenibilità avviato negli anni precedenti.

Il Piano ripercorre i 3 pilastri “Environmental”, “Social” e “Governance”, per ognuno dei quali sono state identificate delle aree di intervento e dei KPI di breve, medio e lungo termine, il cui andamento viene costantemente monitorato sia con le funzioni owner delle attività che all'interno del Comitato Sostenibilità al fine di identificare, organizzare e avviare i progetti operativi e le azioni necessarie per il raggiungimento degli stessi.

CRIF continua ad analizzare il proprio contesto interno ed esterno, attraverso l'ascolto del mercato, degli stakeholder e delle funzioni coinvolte nei processi ESG, al fine di individuare nuovi obiettivi che favoriscano l'integrazione dei fattori ESG nel modello di business e che delineino nel tempo la traiettoria del percorso di sostenibilità dell'azienda.

Di seguito è riportato e descritto l'avanzamento degli obiettivi 2025.

 Environment

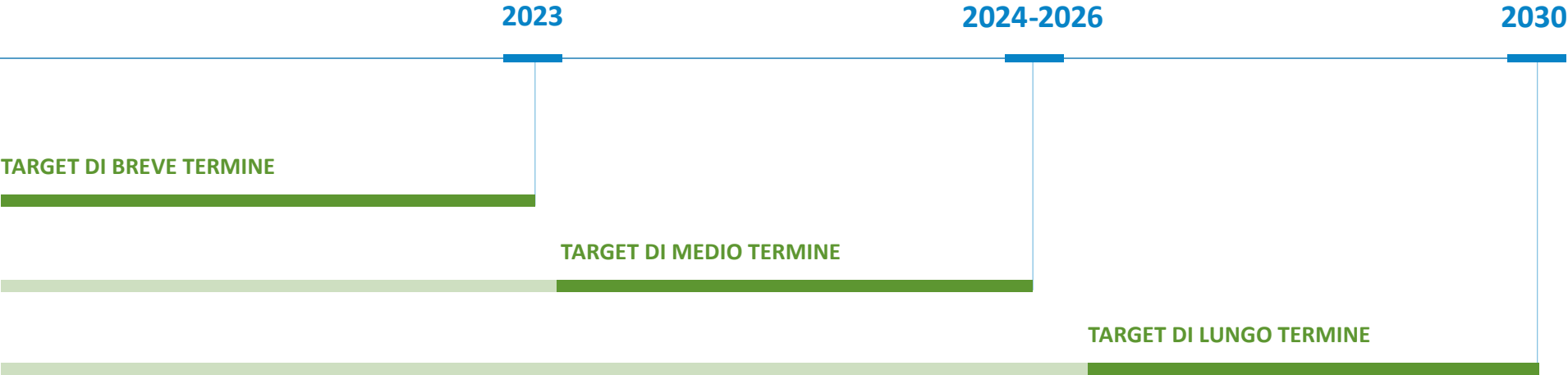
- Sistema di gestione ambientale: assessment e certificazione
- Calcolo della Carbon Footprint
- Piano di energia rinnovabile (perimetro italiano)

 Social

- Parità di genere
- Women empowerment
- Welfare: promozione della salute e del benessere
- Persone: formazione e sviluppo
- Diritti umani

 Governance

- Global Sustainability Ambassador
- Introduzione dei fattori ESG all'interno del leadership model
- ESG MBO targets
- ESG risk assessment e monitoraggio



Environment



TEMA
MATERIALE

CLIMATE
CHANGE

CLIMATE
CHANGE

TARGET	OBIETTIVI RAGGIUNTI NEL 2024	OBIETTIVI FISSATI NEL MEDIO TERMINE 2025 - 2026	OBIETTIVI RAGGIUNTI NEL 2025	LUNGO TERMINE: 2030
CERTIFICAZIONI AMBIENTALI	Attestazione ISO 14064: In linea con gli obiettivi fissati, CRIF ha effettuato il calcolo rendicontando le proprie emissioni del perimetro italiano – anno 2023 – ottenendo da Ente Terzo il rilascio a luglio 2024 dell’attestazione ISO 14064. Nel mese di settembre 2024 lo stesso obiettivo di Certificazione ISO 14064 è stato raggiunto per l’inventario GHG delle sedi estere di Vienna, Cracovia, Bratislava, Praga e Zurigo. In linea con quanto prefissato è stato, inoltre, elaborato l’Inventario GHG sui dati 2023 per le sedi di CRIF GERMANIA.	2025 Entro il mese di luglio 2025 è previsto il calcolo dell’inventario GHG sui dati riferiti al 2024 per l’intero Gruppo CRIF Italia, unitamente alla conferma dell’attestazione secondo la norma UNI EN ISO 14064 da parte di un ente terzo. Entro ottobre 2025 è inoltre previsto il calcolo dell’inventario GHG sui dati 2024 e il conseguente ottenimento dell’attestazione secondo la medesima norma per le società estere con sedi a Vienna, Cracovia, Bratislava, Praga, Zurigo, Amburgo e Karlsruhe, nonché il calcolo della Carbon Footprint per le società con sedi a Barcellona e Dublino.	Attestazione ISO 14064: In linea con gli obiettivi fissati, CRIF ha effettuato il calcolo rendicontando le proprie emissioni del perimetro italiano – anno 2024 ottenendo da Ente Terzo il rilascio a luglio 2025 dell’attestazione ISO 14064. Il perimetro di rendicontazione è stato integrato con le sedi slovene di Koper e Maribor. Nel mese di ottobre 2025 lo stesso obiettivo di Certificazione ISO 14064 è stato raggiunto per l’inventario GHG delle sedi estere di Vienna, Cracovia, Bratislava, Praga e Zurigo, Amburgo e Karlsruhe. In linea con quanto prefissato è stato, inoltre, elaborato l’Inventario GHG sui dati 2024 per le sedi di Barcelona e Dublino.	Attestazione ISO 14064: Estensione della rendicontazione dell’Inventario GHG alle società con sedi in India. Estensione della rendicontazione dell’inventario GHG alle Società estere con sede a Dubai e Atlanta.
	Certificazione ISO 14001: Dopo aver ottenuto la Certificazione secondo la Norma UNI EN ISO 14001 per la sede di CRIF 21 (Bologna), ha ottenuto lo stesso riconoscimento per la sede di CRIF CAMPUS a settembre 2024 (Castel San Pietro Terme).	NUOVI OBIETTIVI 2026 Estensione della rendicontazione dell’Inventario GHG alle Società estere con sedi in Grecia (Atene) e ottenimento della certificazione per le sedi di Barcelona, Dublino e Atene.	Certificazione ISO 14001: Mantenimento della Certificazione secondo la Norma UNI EN ISO 14001 per la sede di CRIF 21 (Bologna) e CRIF CAMPUS (Castel San Pietro Terme).	Certificazione ISO 14001: sulla base dei risultati ottenuti estensione della certificazione ad altre sedi.
ENERGIA RINNOVABILE	Attivazione nel 2024 degli impianti costruiti nel 2023: • Nuovo impianto fotovoltaico di produzione energia green con potenza 267 kW e produzione annua pari a 218.000 kWh – sede CRIF 21, Via della Beverara 21; • Nuovo impianto fotovoltaico di produzione energia green con potenza 36,45 kW e produzione annua pari a 39.45 kWh – sede Osteria Grande; • Nuovo impianto fotovoltaico su pergolato parcheggi auto per una produzione annua pari a 329.000 kWh – sede CAMPUS. Ampliamento impianto fotovoltaico su copertura per una produzione annua pari a circa 67.600 kWh/annui – sede CAMPUS.	2025 Nel 2025 è prevista la realizzazione di impianto fotovoltaico a terra - zona Osteria Grande per una produzione annua di circa 3.000.000 kWh. 50% dell’energia degli edifici proveniente da fonti di energia rinnovabile (perimetro italiano) entro il 2026.	Realizzazione dell’impianto fotovoltaico a terra – zona Osteria Grande per una produzione annua di circa 3.000.000 kWh.	

Social



TEMA MATERIALE

TARGET BASELINE 2022 OBIETTIVI RAGGIUNTI NEL 2024 OBIETTIVI FISSATI NEL MEDIO TERMINE 2025 - 2026 OBIETTIVI RAGGIUNTI NEL 2025 LUNGO TERMINE: 2030

INVESTIMENTO IN TALENTI, FORMAZIONE E PROGETTI DI SVILUPPO

AUMENTARE IL NUMERO DI ORE DI FORMAZIONE MEDIE ANNUE PER DIPENDENTE 18

Nel 2024 sono state erogate 20 ore di formazione medie annue. Il trend è in aumento rispetto l’anno precedente, con l’obiettivo di raggiungere 25 ore medie di formazione annue entro il 2026.

Si continua a monitorare costantemente il bilanciamento di genere all’interno della popolazione formata, registrando un +5% delle donne formate rispetto al 2023 pari al 48%.

25 (monitorando vi siano pari opportunità formative).

Nel 2025 sono state erogate 23 ore di formazione medie annue, trend in aumento rispetto al 2024.

35 (monitorando vi siano pari opportunità formative).

WELL-BEING E HEALTH & SAFETY

MANTENERE O INCREMENTARE LA % DI SODDISFAZIONE DEI DIPENDENTI DURANTE L’ENGAGEMENT SURVEY

- Base line Engagement People Pulse survey: 80% (2023);
- Base line Trust Index Great Place to work: 65% (2022).

Nel 2024 è stata lanciata la survey Great Place to Work ottenendo un Trust index del 67%, in aumento di +2% rispetto al 2022. A seguito della survey, CRIF ha ottenuto la certificazione Great Place to Work per 17 Paesi in cui opera.

Come evidenziato nella baseline aggiornata, il dato del Trust Index non è comparabile con l’anno 2023, in quanto la frequenza della survey Great Place to work è biennale; tuttavia, per monitorare annualmente il livello di engagement, ad anni alterni CRIF lancia una People Pulse Survey, comparabile con il dato 2023. Ogni anno, a prescindere dallo strumento utilizzato, viene costruito un action plan per indirizzare le richieste emerse dalle survey.

Nel 2024 parallelamente sono state implementate delle iniziative a livello Corporate, tra cui il lancio di webinar legati al tema well-being e l’estensione degli HR Corner a livello globale. Quest’ultimo è un format comunicativo implementato nel 2023 in Italia, nato con l’obiettivo di diffondere la conoscenza delle iniziative di welfare e well-being, attraverso l’organizzazione di meeting periodici in cui il team “Welfare & Benefit” presenta ai dipendenti i benefit del piano welfare CRIF.

A partire dai risultati della survey, implementazione di un piano di azioni per migliorare o mantenere la % riferita al livello di soddisfazione dei dipendenti. Sviluppo all’interno del piano di azioni di almeno 2 iniziative corporate.

Nel 2025, a seguito della survey Great Place to Work, è stato implementato un action plan strutturato al fine di migliorare il livello di soddisfazione dei dipendenti. L’action plan è focalizzato su 5 pilastri, che corrispondono alle principali aree di miglioramento emerse dai risultati dell’ultima Survey: Strategic Clarity, Innovation & change adoption, Recognition & Benefit, Meritocracy, Professional Growth Progress.

Social



TEMA
MATERIALE

TARGET

BASELINE 2022

OBIETTIVI RAGGIUNTI NEL 2024

OBIETTIVI FISSATI
NEL MEDIO TERMINE
2025 - 2026

OBIETTIVI RAGGIUNTI NEL 2025

LUNGO
TERMINE: 2030

DIVERSITY &
INCLUSION

PROMOZIONE DEI
DIRITTI UMANI

Al fine di sensibilizzare la popolazione aziendale rispetto il tema della tutela e del rispetto dei diritti umani, nel 2024, l'azienda ha implementato nuove iniziative di sensibilizzazione rivolte a tutti i dipendenti con l'obiettivo di diffondere sempre più i principi inclusi all'interno della Human Rights Policy.
Uno strumento fondamentale per la promozione di questo impegno è il programma di onboarding "Tell me Why", che introduce i nuovi assunti alle politiche e alle iniziative HR ed ESG dell'azienda. Attraverso questo programma e un training specifico, i contenuti e i principi della Human Rights Policy vengono trasmessi in modo chiaro ed efficace, garantendo che ogni nuovo dipendente ne sia pienamente consapevole.

Formazione e campagne di sensibilizzazione al fine di promuovere la Human Rights Policy.

In continuità con il 2024 sono state promosse attività di sensibilizzazione ed awareness sulla promozione della Human Right Policy attraverso l'evento di onboarding "Tell me Why", che introduce i nuovi assunti alle politiche e alle iniziative HR ed ESG dell'azienda. A questo si affianca il training obbligatorio per tutti i neoassunti, che illustra in modo chiaro e completo i contenuti della policy.

DIVERSITY &
INCLUSION

ACCRESCERE
L'EMPOWERMENT
DELLE DONNE

Tra i principali traguardi 2024 vi è l'ottenimento della Certificazione di Parità di Genere PdR 125:2022 per le 6 società italiane del Gruppo CRIF, attestante l'implementazione di un sistema di gestione mirato alla misurazione, rendicontazione e valutazione di un set di indicatori relativi alla parità di genere in azienda.

Nel corso del 2024 sono state implementate diverse iniziative di formazione rivolte sia a dipendenti che al Top Management al fine di sensibilizzare rispetto il tema delle pari opportunità. Nel dettaglio le iniziative portate avanti sono:

- Lancio a tutta la popolazione aziendale delle pillole e-learning verticali sul tema della Diversity & Inclusion;
- Formazione e-learning rivolta al team Talent Acquisition e a tutti gli HRBP focalizzata sul tema della prevenzione dei bias e degli stereotipi all'interno del processo di assunzione;
- Workshop sul tema delle pari opportunità rivolto al Top Management.

All'interno della rete dei Global Sustainability Ambassador è stato inoltre creato un gruppo di lavoro "Diversity & Inclusion", le cui attività verranno avviate nel corso del 2025.

2025

Mantenimento della certificazione di Parità di Genere.

Pubblicazione anti-harassment policy.

"Diversity Talks": webinar per i dipendenti per aumentare la consapevolezza e sensibilizzazione sul tema delle pari opportunità.

Avvio delle attività del gruppo di lavoro "Diversity & Inclusion" della rete dei Global Sustainability Ambassador.

- Mantenimento della Certificazione di Parità di Genere PdR 125:2022 per le 6 società italiane del Gruppo CRIF;
- Lancio dei Diversity Talks, webinar per sensibilizzare sul tema della D&I;
- Webinar di formazione sul tema della D&I rivolto a tutto il Middle Management;
- All'interno della rete dei Global Sustainability Ambassador è stato inoltre creato un gruppo di lavoro "Diversity & Inclusion";
- Redazione dell'anti-harassment policy e validazione del Comitato D&I Italia e Global (Pubblicazione pianificata entro 2026).

DIVERSITY &
INCLUSION

AUMENTARE
LA % DI DONNE
IN POSIZIONI
DI MIDDLE
MANAGEMENT

35%

In linea con l'obiettivo fissato, la percentuale di donne in posizioni di Middle Management è pari al 36%.

36-38%

Nel 2025 la percentuale di donne in posizioni di Middle Management è salita al 38%, in linea con l'obiettivo prefissato.

40%

Governance



TEMA
MATERIALE

ETICA E
ANTICORRUZIONE

TARGET	BREVE TERMINE 2023	OBIETTIVI FISSATI NEL MEDIO TERMINE 2025 - 2026	OBIETTIVI RAGGIUNTI NEL 2025
ESG GOVERNANCE	Nel 2023: - È stata lanciata la rete dei Global Sustainability Ambassador, nata nel 2022 e composta da 22 Ambassador provenienti da 20 Paesi in cui CRIF è presente. Sono stati svolti un totale di 5 workshop; - È stato introdotto il nuovo leadership model “TRUST”, integrato dei fattori ESG. Nel dettaglio: - BUILD A SUSTAINABLE ENVIRONMENT: capacità di organizzare il lavoro e il business in ottica sostenibile per quanto concerne i principi dell’ESG; - DEMONSTRATE TACTFULNESS: accettare e vivere positivamente la diversity e l’inclusività, trasformandoli in valore aggiunto all’interno dell’organizzazione. Inoltre, anticipando alcuni dei target previsti nel medio termine, sono stati raggiunti 2 importanti traguardi: - La formalizzazione del dipartimento HR Social Responsibility e l’implementazione del Comitato Sostenibilità; - L’assegnazione di target ESG al Top Management.	2025 Creazione del Global Equal Opportunity Committee.	Nel 2025 sono stati avviati i primi incontri del Global Equal Opportunity Committee. Una delle prime iniziative implementate è stata l’introduzione di webinar di formazione sul tema della D&I rivolti al Middle Management.



I riconoscimenti e il network ESG

Per formalizzare il proprio impegno verso la sostenibilità, CRIF nel 2025 ha aderito a:

Global Reporting Initiative

Il Global Reporting Initiative (GRI) è un'organizzazione internazionale no-profit, fondata nel 1997, nota per aver rivoluzionato il modo in cui le aziende riportano le proprie performance in sostenibilità. CRIF ha ottenuto la prestigiosa licenza del Global Reporting Initiative (GRI), un traguardo significativo che rafforza il suo impegno verso la fornitura di valutazioni ESG (Environment, Social e Governance) sempre più accurate e standardizzate. Grazie all'integrazione degli standard di reporting sulla sostenibilità riconosciuti a livello globale all'interno della piattaforma Synesgy di CRIF, l'azienda è in grado di offrire maggiore coerenza, trasparenza e credibilità nei dati forniti a investitori, aziende e altri stakeholder.

United Nations Global Compact

CRIF ha aderito ai 10 principi del Global Compact delle Nazioni Unite in materia di diritti umani, del lavoro, dell'ambiente e della lotta alla corruzione, un'iniziativa per incoraggiare le imprese a adottare politiche sostenibili e socialmente responsabili e a riferire sulla loro attuazione.

Swisscleantech

L'associazione commerciale Swisscleantech conta circa 500 membri di tutti i settori. I membri dell'associazione, per dimostrare il loro impegno verso il cambiamento climatico, hanno firmato la carta "Swisscleantech" con l'obiettivo di rendere la Svizzera neutrale dal punto di vista del CO2 al più tardi entro il 2050.

ASviS

L'obiettivo dell'ASviS (Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile), nata su iniziativa di Fondazione Unipolis e dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata", è di far crescere nella società italiana, nei soggetti economici e nelle istituzioni la consapevolezza dell'importanza dello sviluppo sostenibile, mettendo in rete tutti i soggetti impegnati nel raggiungimento di uno o più dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile per contribuire alla definizione di una strategia nazionale adeguata da raggiungere entro il 2030.

Impronta Etica

Dal 2022 CRIF aderisce a Impronta Etica, associazione senza scopo di lucro nata nel 2001 per la promozione e lo sviluppo della sostenibilità e della responsabilità sociale d'impresa. Impronta Etica mira a favorire in Italia e in Europa processi orientati alla sostenibilità, fungendo da stimolo per le imprese associate a tradurre la propria tensione all'innovazione verso esperienze di leadership di competitività sostenibile.

Sustainability Makers

I professionisti CRIF sono membri di Sustainability Makers, l'associazione italiana che riunisce le professionalità che si dedicano alla definizione e alla realizzazione di strategie e progetti di sostenibilità nelle imprese e in altre organizzazioni. L'associazione opera per qualificare e promuovere tali professionalità con l'obiettivo di accrescere competenza e autorevolezza, attraverso attività di formazione e networking, studi e ricerche, workshop e webinar.

Green Building Council Italia

Green Building Council Italia: CRIF Services, in qualità di operatore attivo nei servizi per il settore immobiliare, è associata al Green Building Council Italia, associazione no profit che mira a favorire e accelerare la diffusione di una cultura edilizia sostenibile, sensibilizzare l'opinione pubblica e le istituzioni sull'impatto che le modalità di progettazione e costruzione degli edifici hanno sulla qualità di vita dei cittadini, fornire parametri di riferimento chiari agli operatori del settore.

Leader della Sostenibilità 2025

Nel 2025 CRIF Italia è stata inclusa tra i Leader della Sostenibilità 2025. La classifica è stata stilata da Il Sole24 Ore in collaborazione con Statista, un istituto indipendente leader nelle ricerche di mercato e specializzato in ranking e analisi di dati aziendali. La lista "Leader della Sostenibilità"

rappresenta le migliori 200 grandi aziende italiane che si distinguono per il loro impegno verso la sostenibilità, mettendo in evidenza quelle imprese che dimostrano una maggiore attenzione alle tematiche ambientali e sociali. Lo studio ha analizzato circa 1500 aziende italiane, prendendo in considerazione 45 indicatori chiave di performance (KPI), ricavati dai rapporti di sostenibilità e dai bilanci finanziari pubblicati e riferiti alle tre dimensioni della sostenibilità: ambientale, sociale ed economica.

Valore D

CRIF aderisce a Valore D, la prima associazione di imprese in Italia che si impegna per l'equilibrio di genere e per una cultura inclusiva nelle organizzazioni e nel paese. Grazie a questa partnership è stato possibile coinvolgere le risorse nella formazione in tema di D&I, attraverso programmi formativi e di mentorship, laboratori di condivisione di best practice i cui temi fondamentali sono lo sviluppo di soft skills e competenze manageriali che contribuiscono alla creazione di una cultura inclusiva.

Rete Capo D

Rete Capo D, una "Comunità di Aziende per le Pari Opportunità" a cui CRIF Italia aderisce, nata nella città metropolitana di Bologna a luglio 2019 con l'obiettivo di mantenere alta l'attenzione sulle problematiche delle pari opportunità, facendo leva sul networking e sulle sinergie tra aziende e territorio, per realizzare un programma di azioni di sensibilizzazione sul tema accrescendo la competitività e la capacità innovativa delle aziende aderenti.

Principi etici e integrità nelle pratiche di business

Integrità, correttezza e rispetto delle norme applicabili sono principi essenziali che orientano l'operato di CRIF e definiscono il modo in cui l'azienda gestisce attività, processi e relazioni. Questi valori sono alla base del Sistema di Governance e si traducono in comportamenti concreti, adottati quotidianamente dalle persone del Gruppo e richiesti anche ai partner e ai fornitori.

Tali principi sono racchiusi all'interno del **Codice di Condotta, introdotto a livello Corporate, in tutte le società del Gruppo sin dal 2010**, con lo scopo di:

- Promuovere e sviluppare un modello di business e relazioni che si basino sulla trasparenza e l'integrità;
- Improntare le condotte di ogni stakeholder sia interno, tra cui i componenti degli organi societari, i dipendenti e i collaboratori, che esterno, tra cui i partner e i fornitori, ai principi di **diligenza, correttezza e lealtà**, nonché ai **Valori** e alla **Mission** aziendali;
- Esempificare le norme di comportamento che caratterizzano lo svolgimento delle attività lavorative all'interno del luogo di lavoro;
- Minimizzare i rischi di violazione delle norme ed eventuali criticità in ambito reputazionale.

All'interno del Codice di Condotta si pone particolare attenzione alla prevenzione di qualsiasi comportamento che possa implicare un conflitto di interesse, fornendo indicazioni chiare sui comportamenti che costituiscono una violazione e presentando esempi pratici delle situazioni a rischio che potrebbero generare un conflitto di interesse. Il Codice definisce inoltre i processi, le responsabilità e gli strumenti utilizzati per identificare e gestire tempestivamente eventuali casi di conflitto di interesse.

Il documento è oggetto di **revisioni periodiche**, finalizzate a mantenerne i contenuti aggiornati rispetto all'evoluzione del business, del quadro normativo e del contesto operativo in cui CRIF svolge la propria attività. Questo processo consente di garantirne nel tempo **completezza, efficacia e coerenza** con la realtà aziendale e con le esigenze di governance.

Il Codice di Condotta CRIF è portato a conoscenza di tutti i destinatari, che ne rispettano i principi e contribuiscono, attivamente, alla sua diffusione, attraverso delle iniziative dedicate tra cui **attività di comunicazione** differenziate a seconda del ruolo e della responsabilità dei destinatari ed **attività di formazione**, attraverso l'assegnazione di un corso obbligatorio da svolgersi in fase di onboarding per tutti i nuovi assunti. L'obiettivo del corso è agevolare la comprensione dei principi contenuti nel Codice di Condotta, essendo prodromico alla firma per presa visione ed accettazione del Codice stesso.

Al fine di garantire l'effettiva applicazione del Codice di Condotta l'azienda si è dotata di procedure di segnalazione di condotte illecite o non in linea con i principi dello stesso.



Grievance procedure

Si tratta di una procedura interna di reclamo che permette la segnalazione di qualsiasi irregolarità e/o comportamenti illeciti, commissivi o omissivi che possano costituire violazioni, anche sospette, dei principi sanciti nel Codice di Condotta di Gruppo.

Qualora il/la dipendente ritenga o sospetti che si sia verificata una discriminazione, i destinatari sono tenuti a darne tempestiva comunicazione alla Direzione HR, tramite l'HR Business Partner di riferimento, e a segnalarlo quanto prima possibile al proprio responsabile o al referente individuato all'interno del Gruppo CRIF.

Tutti gli aspetti della procedura vengono trattati in modo confidenziale e qualora si riscontri una violazione dei suddetti principi del Codice di Condotta è prevista l'applicazione delle opportune azioni disciplinari.

La presente procedura è riportata oltre che all'interno del Codice di Condotta, anche all'interno della Diversity & Inclusion Policy e della Human Rights Policy.



Business ethics procedure

Si tratta di un sistema di segnalazione anonima, che adotta una specifica piattaforma di reclamo (<https://crif.integrityline.com/>), accessibile a stakeholder interni ed esterni, a salvaguardia dei valori di integrità e comportamento etico espressi nel Codice di Condotta.

La procedura ha lo scopo di supportare e tutelare chiunque intenda segnalare potenziali violazioni di leggi e regolamenti, ad esempio, in materia di corruzione, frode, crimini finanziari, molestie e discriminazioni o conflitto di interesse, a esclusione di richieste aventi puramente carattere personale e/o attinenti a propri rapporti individuali di lavoro con pari, subordinati o figure gerarchicamente sovraordinate, o di consulenza/collaborazione o di partnership con il Gruppo CRIF.

Il sistema garantisce la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione, del soggetto segnalato e di ulteriori soggetti eventualmente menzionati. Le segnalazioni vengono prese in carico ed esaminate da un apposito Comitato Business Ethics.

La presente procedura è regolamentata da un'apposita policy presente su scala globale (con "Allegati Paese" laddove vi siano differenze significative nelle normative locali), la Business Ethics Policy, in linea con normativa europea sul Whistleblowing (Direttiva UE n. 2019/1937).
La presente procedura è richiamata anche all'interno del Codice di Condotta, della Diversity & Inclusion Policy e della Human Rights Policy.

CRIF si impegna a garantire che il dipendente segnalante non subisca alcuna forma di ritorsione o alcun trattamento pregiudizievole (ivi compresi licenziamento, provvedimenti disciplinari, minacce o altri trattamenti sfavorevoli).



La salvaguardia dei diritti umani

Il rispetto e la promozione dei diritti umani sono valori fondanti per il Gruppo CRIF, ripresi sia all'interno del Codice di Condotta che nella Human Rights Policy, resa disponibile a tutti gli stakeholder interni ed esterni tramite il sito istituzionale.

La tutela dei diritti umani è integrata nei presidi di governance e nelle procedure operative di CRIF. I principi che regolano questo ambito sono definiti nel Codice di Condotta e nella Human Rights Policy, documento pubblico, a disposizione di tutti gli stakeholder interni ed esterni. La Policy definisce le responsabilità e le azioni a sostegno e promozione della tutela dei Diritti Umani, in linea con il quadro internazionale di riferimento, definito dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, delle Linee Guida dell'OCSE per le Imprese Multinazionali, dalle Convenzioni Fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e dai principi del Global Compact delle Nazioni Unite, cui CRIF aderisce dal 2022, impegnandosi a rispettare e promuovere i dieci principi universalmente accettati.

L'azienda applica questi principi nella gestione quotidiana delle proprie attività, garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità delle persone, la tutela della salute e sicurezza e la protezione dei dati personali. CRIF adotta una posizione di tolleranza zero verso discriminazione, molestie, violenza, corruzione, lavoro forzato e lavoro minorile, sia all'interno dell'organizzazione sia nei rapporti con soggetti esterni.

Il tema dei diritti umani è integrato nei processi HR attraverso l'applicazione dei **Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro**, l'utilizzo di un **Sistema di Gestione certificato** per salute e sicurezza e procedure strutturate che assicurano un ambiente di lavoro equo e conforme alle normative.

La diffusione della Human Rights Policy e dei suoi principi è supportata da attività formative dedicate, che includono percorsi su salute e sicurezza, etica e integrità, inclusione e diversità e temi ESG. L'obiettivo è garantire che i principi siano pienamente compresi e applicati dalle persone del Gruppo. Anche alla catena di fornitura viene richiesto il pieno rispetto delle norme

a tutela dei diritti umani e dei lavoratori, in particolare dei contratti collettivi di lavoro della categoria di appartenenza, delle disposizioni in materia previdenziale, antinfortunistica e assicurativa, nonché della normativa specifica sulla sicurezza e salute sul lavoro.

CRIF richiede lo stesso livello di impegno anche alla **catena di fornitura**, chiedendo ai partner di rispettare le norme in materia di sicurezza sul lavoro, contratti collettivi, previdenza, assicurazioni e tutele dei lavoratori. Gli standard in materia di diritti umani sono considerati anche nei processi di selezione e monitoraggio dei fornitori.

A completamento del sistema di presidio, CRIF ha predisposto un **canale di segnalazione accessibile sia a stakeholder interni che esterni**, attraverso il quale è possibile riportare comportamenti che potrebbero costituire una violazione dei diritti umani o delle normative applicabili. Questo strumento contribuisce a rafforzare la capacità dell'organizzazione di intercettare tempestivamente eventuali criticità e attivare gli interventi necessari.



Il contrasto alla corruzione e all'antiriciclaggio

Il Gruppo CRIF ha un approccio di tolleranza zero nei confronti di ogni forma di corruzione e adotta politiche volte a prevenire l'insorgere di situazioni potenzialmente rischiose, attraverso l'implementazione di idonei sistemi anticorruzione.

CRIF richiede non solo alle proprie persone, ma anche a tutti i propri partners di condividere gli stessi valori e principi. Nell'ambito della politica di anticorruzione applicata dal Gruppo CRIF, per corruzione si deve intendere qualsiasi comportamento, anche solo tentato, mediante il quale una persona offre, promette, dà, accetta o richiede – direttamente o indirettamente – denaro, vantaggi o altri benefici indebiti, di qualsiasi valore, con lo scopo di influenzare in modo improprio le decisioni o il comportamento di un soggetto nell'esercizio delle sue funzioni.

La politica si applica a tutto il personale del Gruppo CRIF con qualsiasi tipo di contratto di lavoro, e in generale a tutti coloro che agiscono nel nome, per conto o nell'interesse del Gruppo e che intrattengono relazioni d'affari e professionali con esso e copre, in particolare:

- Tangenti
- Regali e/o ospitalità
- Pagamenti
- Contributi di beneficenza
- Situazioni personali/familiari a rischio

Ognuno ha la responsabilità di evitare qualsiasi comportamento che possa dar luogo o suggerire un conflitto di interessi, pertanto, in caso di conflitto di interessi o se un destinatario ritiene che una situazione possa comportare o portare a un conflitto di interessi, è tenuto a segnalarlo al proprio Responsabile e/o alle Risorse umane al fine di risolvere la situazione in modo equo e trasparente. La politica anticorruzione di CRIF segnala quali sono i comportamenti severamente vietati e invita a prestare attenzione ad alcune situazioni, descritte nel Codice di Condotta, che possono far sì che si verifichi un conflitto di interesse.

Al fine di prevenire il verificarsi di tali situazioni, durante la fase di assunzione è previsto un obbligo per i nuovi assunti di accettare il Codice di Condotta contenente questi principi.

Tutti i dipendenti CRIF sono tenuti a seguire una formazione specifica sul contenuto del Codice di Condotta e, al momento dell'assunzione, ricevono oltre al Codice di Condotta, il manuale HR Handbook dove vengono ribaditi i comportamenti regolamentati e non tollerati, nonché la descrizione delle procedure disciplinari applicabili nelle ipotesi di violazione di tali regole e principi. Infatti, qualsiasi violazione della politica aziendale sull'anticorruzione che abbia gravi ripercussioni legali e di reputazione e che possa causare danni materiali al Gruppo può comportare un'azione disciplinare, compreso il licenziamento.

Per rafforzare la propria politica di anticorruzione CRIF ha adottato anche una specifica Policy Anticorruzione che trova applicazione a tutto il personale operante all'interno del Procurement Department, a tutti i livelli e gradi (a tempo indeterminato, a tempo determinato o temporaneo), nonché a consulenti, appaltatori, tirocinanti e a qualsiasi persona che esegue/è incaricata delle attività di approvvigionamento, ovunque si trovi. Lo scopo di questa policy è stabilire controlli per garantire il rispetto di tutte le norme anticorruzione e che l'attività del Procurement Department del Gruppo CRIF sia condotta in modo socialmente responsabile.

Un comportamento proattivo è richiesto nel caso di regali e/o ospitalità ricevuti, con obbligo da parte dei dipendenti di registrare ogni omaggio o ospitalità ricevuti in un registro personale soggetto a revisione del Manager; in tutti i casi di pagamento per conto di CRIF, si richiede di verificare se l'importo richiesto sia proporzionato ai beni o ai servizi forniti e di fornire una ricevuta che specifichi il motivo del pagamento.

ANTIRICICLAGGIO E PREVENZIONE DI FINANZIAMENTI AL TERRORISMO

Nel 2016 è stata introdotta la policy aziendale “OFAC & Anti-Money Laundering Compliance Policy”, volta a definire le regole di condotta cui le diverse funzioni del Gruppo devono aderire al fine di prevenire l’uso del sistema finanziario per finalità di riciclaggio o di finanziamento al terrorismo.

La policy si applica a chiunque sia coinvolto, anche indirettamente, in processi aziendali che comportano flussi finanziari in entrata o in uscita ed elenca una lista di possibili indicatori di anomalie e di elementi di rischio nello svolgimento delle proprie attività da notificare obbligatoriamente alla funzione internal auditing ogniqualvolta si presentino.

Inoltre, è assolutamente vietato:

- Instaurare qualsiasi tipo di rapporto con soggetti di dubbia reputazione;
- Porre in essere comportamenti che, pur non costituendo di per sé reato, possano potenzialmente diventarlo o essere considerati tali.

Viene invece espressamente raccomandato di:

- Supportare tutti i movimenti di denaro, in entrata e in uscita, di adeguata documentazione;
- Formalizzare adeguatamente i contratti e gli accordi;
- Eseguire le transazioni infragruppo nel rispetto delle normative vigenti e delle procedure applicabili;
- Rendere tracciabile e ricostruibile in qualsiasi momento ogni movimento di denaro.

Si precisa altresì che nelle tre società del Gruppo CRIF titolari di licenza ex art. 115 TULPS – e quindi direttamente impattate dalla normativa antiriciclaggio in qualità di soggetti obbligati – sono state adottate specifiche Policy AML e una procedura operativa dedicata per la gestione e l’invio delle Segnalazioni di Operazioni Sospette (SOS), conformemente agli obblighi previsti dalla legislazione vigente.

Al fine di garantire e promuovere l’adozione di comportamenti trasparenti, le politiche anticorruzione sono state comunicate a tutti i dipendenti del Gruppo CRIF e, ad oggi, non si sono registrati casi di provvedimenti disciplinari connessi a episodi di corruzione né sanzioni per non conformità a leggi o regolamenti in relazione a fenomeni di corruzione.



Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

CRIF dedica da sempre particolare attenzione alla qualità dei servizi offerti, alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, alla protezione delle informazioni e al rispetto dell'ambiente. Questi ambiti rappresentano componenti fondamentali della mission del Gruppo e sono parte integrante dei suoi valori e della cultura aziendale.

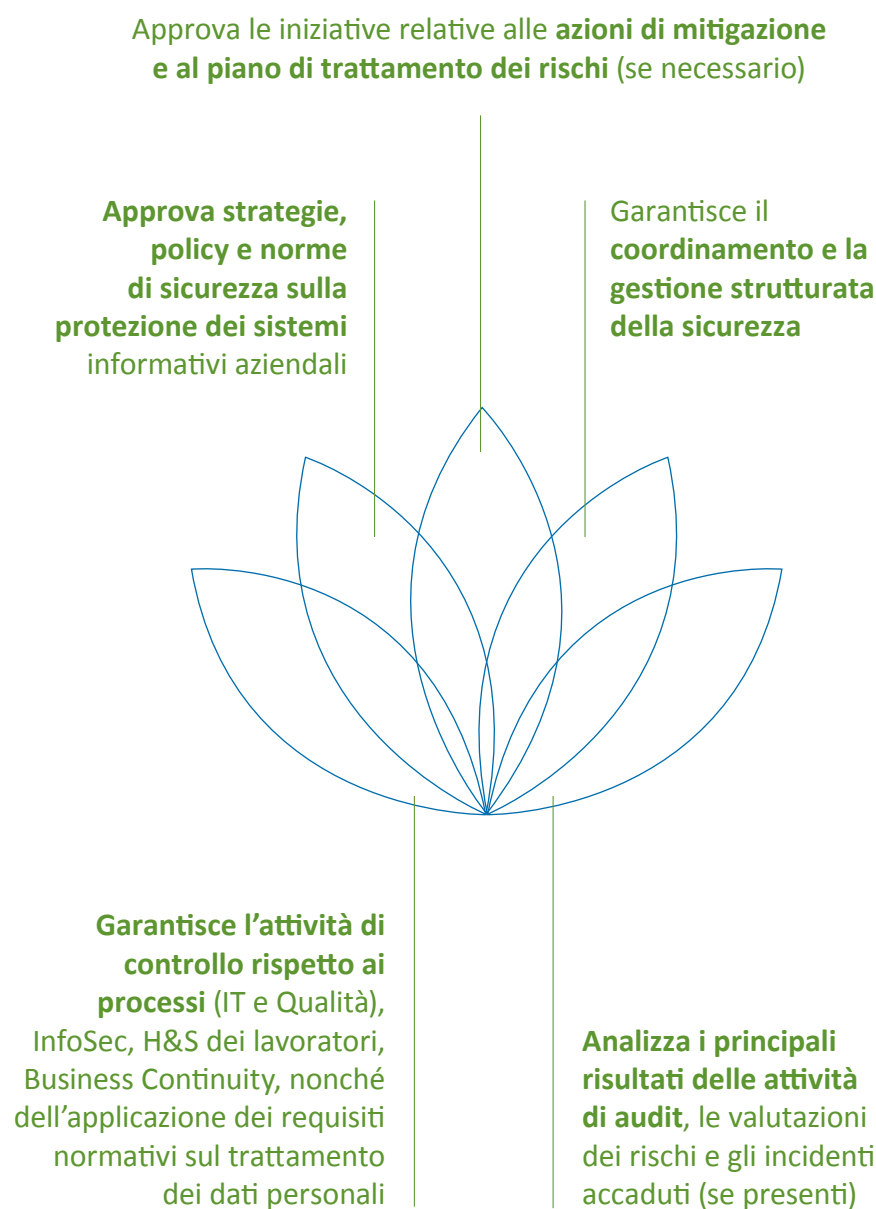
Per presidiare tali dimensioni, CRIF ha sviluppato nel tempo un **Sistema di Gestione Integrato** che raccoglie policy, procedure e processi organizzativi. Il sistema è mantenuto aggiornato attraverso attività strutturate di audit interno e tramite il lavoro di una funzione indipendente che monitora costantemente le performance, applicando metriche dedicate e segnalando agli organi competenti eventuali elementi che richiedono attenzione. Parallelamente, iniziative di **Continuous Improvement** contribuiscono al miglioramento continuo dei processi e alla loro efficacia.

Il Sistema di Gestione Integrato è inoltre sottoposto alla verifica di un **Ente terzo indipendente**, che rilascia le certificazioni previste dai diversi standard adottati dal Gruppo. Le certificazioni attestano l'esistenza di un modello di governo e di organizzazione efficace, in grado di garantire la qualità dei processi e delle risorse e di rispondere in modo adeguato alle esigenze di clienti, partner e stakeholder.

La gestione dei rischi è guidata da un **Risk Based Approach**, previsto dalle norme dei sistemi di gestione certificati. Tale approccio consente di analizzare e valutare in modo sistematico i rischi connessi ai vari ambiti, così da identificarli, comprenderli e gestirli con misure proporzionate.

Nel quadro del mantenimento del sistema integrato, CRIF svolge periodicamente una serie di attività di controllo e implementa misure di sicurezza **logiche, fisiche e organizzative**, finalizzate a garantire la continuità, l'affidabilità e la protezione dei processi aziendali.

Per presidiare in modo coordinato questi aspetti, CRIF ha istituito il **Quality & Security Forum**, organismo responsabile della definizione delle linee strategiche, delle politiche e della normativa interna in materia di qualità, sicurezza delle informazioni, tutela dei dipendenti e tematiche ambientali. Il Forum definisce inoltre gli obiettivi dei sistemi di gestione e ne monitora l'avanzamento, assicurando un approccio coerente e orientato al miglioramento continuo.





CERTIFICAZIONE	DESCRIZIONE	SOCIETÀ CERTIFICATA	PAESE
ISO 9001:2015 Sistema di gestione qualità	Un sistema di gestione per la qualità certificato è un requisito determinante per condurre i processi aziendali, migliorare l'efficacia e l'efficienza nella realizzazione dei prodotti e nell'erogazione dei servizi. Il tutto finalizzato a ottenere la massima soddisfazione dei propri clienti.	CRIF S.p.A CRIF Services S.p.A CRIBIS Credit Management S.r.l CRIBIS D&B S.r.l CRIF Ratings S.r.l	ITALIA
ISO 27001:2022 Sistema di gestione della sicurezza delle informazioni	Lo standard di riferimento ISO 27001 definisce i requisiti per la realizzazione e la successiva certificazione di un Sistema di gestione della sicurezza delle Informazioni (SGSI), espressione con la quale si identifica una logica di gestione della sicurezza basata sulla definizione di processi strutturati, sull'attribuzione di chiare responsabilità e sull'identificazione di procedure operative.	CRIF S.p.A	ITALIA
ISO 45001:2018 Sistema di gestione della Salute e Sicurezza	Standard riconosciuto a livello internazionale che fornisce l'indirizzo corretto per formalizzare e strutturare la gestione del rischio, la gestione della conformità legislativa (decreto legislativo 81/2008 e successive modifiche), la diffusione di pratiche di lavoro più sicure e la valutazione delle prestazioni di sicurezza e di salute dei lavoratori.	CRIF S.p.A CRIF Services S.p.A CRIBIS Credit Management S.r.l CRIBIS D&B S.r.l CRIF Ratings S.r.l	ITALIA
ISO 14001:2015 Sistema di gestione ambientale	Standard internazionale che definisce un sistema di gestione aziendale volto a gestire gli aspetti ambientali, soddisfare gli obblighi di conformità legislativa e affrontare e valutare i rischi e le opportunità.	CRIF S.p.A.(Building Beverara 21 e Cà Masino - Varignana)	ITALIA
ISO 14064 Certificazione Carbon Footprint	La norma specifica i principi e i requisiti, a livello dell'organizzazione, per la quantificazione e la rendicontazione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) e della loro rimozione. Essa include i requisiti per la progettazione, lo sviluppo, la gestione, la rendicontazione e la verifica dell'inventario dei gas a effetto serra di un'organizzazione.	CRIF S.p.A. CRIF Services S.p.A CRIBIS Credit Management S.r.l CRIBIS D&B S.r.l Teleservice S.r.l CRIF Gmbh CRIF Slovak Credit Bureau CRIF Czech Credit CRIF SP Z.O.O CRIF AG CRIF Gmbh	ITALIA ITALIA ITALIA ITALIA ITALIA AUSTRIA SLOVACCHIA REPUBBLICA CECA POLONIA SVIZZERA GERMANIA



La tutela della sicurezza delle informazioni

CRIF è una società specializzata in sistemi di informazioni creditizie e di business information, in cui i processi di raccolta, analisi ed elaborazione dei dati costituiscono le core activities dei prodotti e dei servizi offerti dal Gruppo.

Per questo motivo, la sicurezza dei dati trattati e la cybersecurity sono temi fondamentali per il Gruppo CRIF, il quale ha adottato una Privacy Policy resa in conformità a quanto previsto dal Regolamento UE sulla protezione dei dati personali n. 679/2016 (GDPR) e ha ottenuto già nel 2003 la certificazione “Sicurezza delle informazioni **ISO 27001:2013**” dall’ente certificatore DNV, il

quale definisce i requisiti per la realizzazione e la successiva certificazione di un Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI), espressione con la quale si identifica una logica di gestione della sicurezza basata sulla definizione di processi strutturati, sull’attribuzione di chiare responsabilità e sull’identificazione di procedure operative.

La presenza di un SGSI ha l'obiettivo di proteggere i dati dalle minacce interne ed esterne al fine di garantire l'integrità, la riservatezza e la disponibilità dei dati e garantire ai clienti, siano essi istituzioni di credito, società o cittadini privati, che CRIF abbia adottato adeguati processi e misure interne per proteggere le loro informazioni e per minimizzare qualsiasi potenziale rischio di sicurezza.

In linea con la normativa in materia di privacy, è stato nominato un **Data Protection Officer (DPO)** che ha la responsabilità di supervisionare l'intero processo connesso al trattamento di dati personali e analisi dei rischi privacy, di monitorare l'osservanza delle norme in materia di protezione dei dati personali, fornire consulenza e supporto nei confronti del Titolare del trattamento sulle tematiche riguardanti la protezione dei dati personali. Il DPO opera a livello di Gruppo e si avvale del supporto di uffici specializzati che periodicamente mettono in atto un processo volto all'identificazione dei rischi cui è sottoposta l'attività aziendale (Risk Analysis) e all'implementazione tempestiva degli interventi e delle contromisure che si possono rendere necessarie per ridurre o mitigare i rischi rilevati (Risk Management).

A tal proposito il Gruppo CRIF dispone di un set di policy e procedure che garantiscano alti livelli di cyber e information security e che rispettino i principi normativi di privacy by design e privacy by default, in linea con l'UE Regulation 2016/679 ("GDPR"). Per ogni servizio CRIF usufruito viene fornita agli utenti un'apposita e dettagliata informativa ai sensi degli articoli 13 e/o 14 del GDPR e ciascun trattamento di dati personali è posto in essere sulla base di uno dei presupposti di legittimità di cui all'art. 6 del GDPR. I dati sono trattati in modo lecito, secondo correttezza, in modo tale da garantirne la sicurezza e la riservatezza, secondo le previsioni del GDPR e di tutte le altre leggi applicabili.

Qualora l'utente avesse domande riguardo al trattamento dei propri dati personali o intendesse esercitare uno dei diritti di cui agli artt. 15 e ss. del GDPR, l'azienda mette a disposizione dei contatti e-mail e pec attraverso cui è possibile contattare il DPO. Nel caso in cui sia stata commessa una violazione del trattamento dei dati personali, è possibile proporre un reclamo al Garante per la Protezione dei dati personali, seguendo le istruzioni sul sito.

Il Gruppo CRIF si è inoltre dotato di un **Security Committee** che si occupa di identificare e se necessario definire le opportune azioni mitigative per la gestione di eventuali criticità relative all'information security. I componenti del Security Committee, si riuniscono con cadenza mensile e, inoltre, periodicamente è prevista un'attività di reporting al Comitato di Direzione da parte del rappresentante del Security Committee, il CIO.

Più nello specifico il Security Committee:

- Supporta nella definizione della documentazione inerente alla sicurezza delle informazioni, tra cui l'Information Security Policy, e, se necessario, su eventuali altre normative applicabili;
- Supporta nell'elaborazione e nella modifica dei piani di emergenza e nella gestione della crisi;
- Gestisce e coordina il processo di sicurezza delle informazioni dell'azienda e monitora il coinvolgimento dei fornitori esterni di servizi informatici;
- Verifica l'attuazione delle misure di sicurezza delle informazioni da parte delle funzioni aziendali;
- Partecipa attivamente ai progetti IT;
- Fornisce consulenza su tutte le questioni relative alla sicurezza delle informazioni;
- Coordina le attività di training e sensibilizzazione per i temi riguardanti la sicurezza delle informazioni.

Inoltre, ogni dipendente del Gruppo CRIF riceve un'adeguata formazione in merito al trattamento dei dati personali attraverso il corso "CRIF GDPR Training Session" erogato nella piattaforma e-learning aziendale e attraverso dei corsi in aula che consentono di riconoscere i principali rischi e prevenire eventuali attacchi alla sicurezza dei dati.

Inoltre, annualmente viene lanciata una campagna di comunicazione in occasione dell'Information Security Month, focalizzata sulla cybersecurity, con l'obiettivo di condividere semplici tips da applicare nella vita di tutti i giorni volti alla prevenzione di attacchi informatici.



La gestione sostenibile della supply chain

Una delle priorità dell'agenda di sostenibilità del Gruppo CRIF è conoscere in profondità la propria filiera e l'intera catena del valore, così da minimizzare l'impatto ambientale e sociale indiretto generato dalle attività aziendali.

Il Global Procurement di CRIF opera nel pieno rispetto del Codice Etico aziendale e segue la procedura "Gestione Fornitori – Suppliers Management". Tale procedura definisce modalità operative e responsabilità volte a garantire che i prodotti e i servizi acquistati soddisfino i requisiti richiesti. Regola inoltre i processi di selezione, valutazione e gestione continuativa dei fornitori, oltre a specificare le informazioni che devono essere riportate negli ordini di acquisto per definire con precisione i requisiti della fornitura. La procedura, infine, assicura il rispetto delle norme in materia di qualità, sicurezza delle informazioni e tutela dei lavoratori.

In questo contesto, l'area Procurement adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di ogni forma di corruzione. I processi di acquisto si basano infatti sulla valutazione dei comportamenti precontrattuali e contrattuali improntati a lealtà reciproca, trasparenza e collaborazione. Le prestazioni dei fornitori devono garantire non solo gli standard qualitativi richiesti, ma anche un impegno concreto nell'applicazione delle migliori pratiche relative ai diritti umani, alla salute e sicurezza, alle condizioni di lavoro e alla responsabilità ambientale.

Oltre a verificare qualità, affidabilità e sostenibilità economico-finanziaria secondo criteri integrati in una scorecard automatica, Procurement valuta i fornitori anche in base al loro impegno complessivo in materia ESG, adottando la metodologia Synesgy. Durante il processo di onboarding, il fornitore compila infatti un questionario di sostenibilità tramite il portale di procurement: tale valutazione costituisce parte integrante della qualificazione del fornitore e il rating Synesgy confluisce direttamente nella scorecard. Procurement si pone, quindi, come partner attivo della filiera di approvvigionamento, supportando e monitorando i percorsi di maturità ESG dei fornitori.

Synesgy è infatti la digital platform globale del Gruppo CRIF che, tramite la compilazione di un questionario da parte delle aziende, ne permette di rilevare l'impegno verso i temi ambientali, sociali e di Governance.

Il processo di selezione e valutazione è già attualmente un'attività di grande impegno ed attenzione da parte del Procurement e comprende tra gli altri anche aspetti sociali.

Stante la natura del business, particolare focus è destinato ai fornitori di classi merceologiche ritenute dal Gruppo critiche quali:

- Fornitori di HW: Server, storage, apparati di rete;
- Fornitori di connessione;
- Fornitori sviluppo di SW;
- Forniture tramite contratti di appalto.

Procurement ha inoltre deciso di rendere necessaria la compilazione del questionario Synesgy nel proprio processo di qualifica sottoponendo a registrazione al portale tutti i nuovi fornitori rilevanti acquisiti nel corso dell'anno.

Grazie ai questionari compilati dai fornitori italiani, Procurement ha definito una roadmap di affiancamento dei propri fornitori strategici, al fine di innescare un circolo virtuoso nella gestione sostenibile dei flussi di fornitura. Le società italiane del Gruppo CRIF acquistano il 98% del proprio spending globale sul territorio nazionale. Essendo CRIF una società che utilizza servizi e prodotti globali, ed essendo essa stessa rivolta al mercato globale, alcuni acquisti sono necessariamente effettuati centralmente dall'Headquarter a livello internazionale.

Per i fornitori non appartenenti alle classi merceologiche critiche e/o gestiti tramite contratto di appalto, il processo viene eseguito ma si rende

più semplice poiché la selezione avviene per parametri di costo, qualità e sicurezza delle informazioni e sicurezza dei lavoratori.

Per le classi merceologiche critiche uno strumento ampiamente utilizzato, sia dalle società italiane che da quelle estere, per la scelta del fornitore, è CRIBIS X che ne valuta la stabilità finanziaria. Tale soluzione del Gruppo permette infatti di gestire l'intero portafoglio fornitori confrontando rapidamente esposizione e affidabilità e fornendo alert a ogni variazione degli indici calcolati.

Tra le altre informazioni disponibili permette peraltro di avere evidenza di:

- Veridicità ed esattezza dei dati societari;
- Compagine sociale con dettaglio di tutti i soci;
- Settore d'attività e attività core descritte nell'atto costitutivo;
- Banche utilizzate dalla società;
- Dati di bilancio depositati e rispettivi indici calcolati;
- Indicatore Eventi legali e/o Speciali;
- Storia e comparazione settoriale del D&B Failure Score;
- Dati Finanziari;
- Solvibilità del fornitore.

In caso di erogazione di servizi di consulenza la qualifica e il monitoraggio dei propri fornitori, sia italiani che esteri, a livello corporate, prevede attualmente controlli al fine di verificare che siano in possesso delle certificazioni necessarie per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Le verifiche sono finalizzate ad accertarsi, tra le altre cose, che:

- Le tariffe applicate salvaguardino i lavoratori in termini di corrispettivi;
- Il pagamento dei loro salari e dei loro contributi sia puntuale;
- Si preveda il riconoscimento economico ai lavoratori nel caso di lavoro straordinario e/o festivo.

98%
dello spending globale delle società italiane
acquistato su territorio nazionale

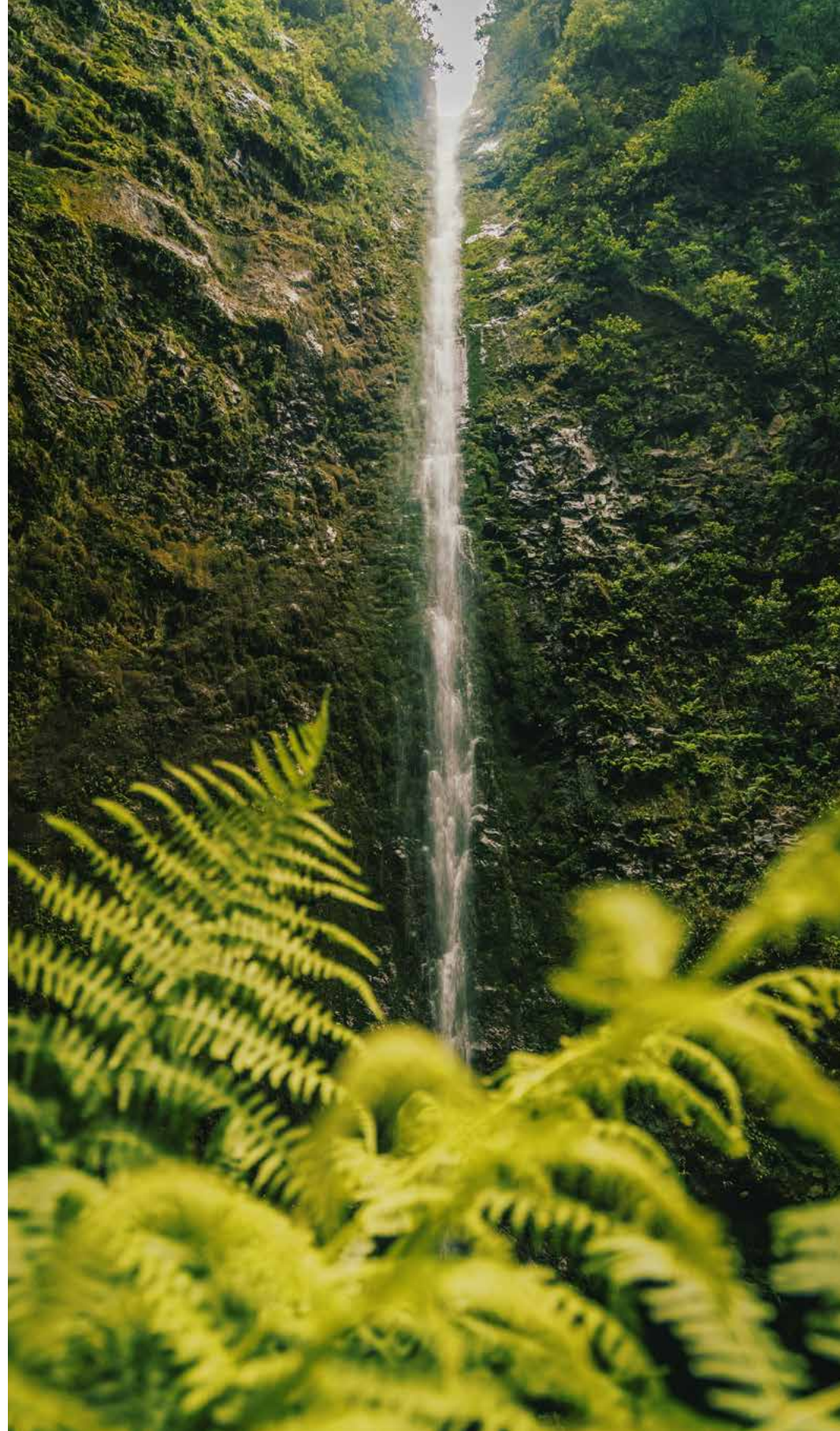
Procurement supporta l'organizzazione anche nella gestione dei contratti di appalto che presentano per loro natura complessità dovute anche alla necessità di verifica degli obblighi normativi, degli adempimenti previsti e delle responsabilità definite per la loro gestione. Come azienda committente degli appalti, CRIF deve adempiere agli obblighi previsti dall'art. 26 del D. Lgs. n. 81/08 ed anche Il Decreto Fiscale 2020 (art. 17-bis del D. Lgs. 241/1997 introdotto dall'art. 4 D.L. 124/2019 conv. da L. n. 157/2019).

Nel caso di attività esternalizzate, vengono anche fatte azioni di richiesta e raccolta, periodica o alla scadenza del documento (ove sussista una data), di certificazioni mirate alla verifica del rispetto della 14001 e audit presso i fornitori stessi per la verifica dell'effettivo rispetto di quanto la norma prevede. Nel caso di acquisto di prodotti, viene verificato sia in fase preventiva che in fase di consegna che gli stessi siano in possesso delle certificazioni ambientali necessarie e che le stesse siano conformi.

Annualmente poi i fornitori vengono valutati dai clienti interni, tra l'altro, su parametri di qualità di servizio, flessibilità, tempestività oltre che sui costi ancillari di fornitura, quali il costo di gestione amministrativa e commerciale. Attraverso una survey informatizzata vengono raccolte le performance dei fornitori considerati critici, attribuendogli un punteggio che fluisce nello scoring del fornitore stesso e che identifica anche azioni correttive nel caso d'individuazione di criticità. Dal 2021 la survey ha coinvolto i clienti interni per poter raccogliere i dati, per i fornitori critici, anche delle società estere.

Dal 2022 è inoltre attivo il Global Procurement Portal, come strumento per la digitalizzazione dei processi, che ha dato avvio:

- Alla collaborazione per la sottoscrizione dei contratti;
- Alla dematerializzazione di tutti i documenti di qualifica (DURC, DURF, certificati, ecc.);
- A gare e assegnazioni.



Dati, tecnologie e AI: costruire strategie ESG di nuova generazione

CRIF Information Core è un ecosistema globale di dati, progettato per supportare ogni fase dei processi ESG. Integra in un'unica piattaforma sia le informazioni tradizionali, come dati creditizi, anagrafici, storici finanziari e dati pubblici, sia i nuovi dataset richiesti dai più recenti standard ESG – indicatori ambientali, climatici, territoriali.

Questa combinazione rende CRIF Information Core una fonte unica e completa per rispondere alle esigenze di valutazione, rendicontazione e compliance imposte dalla normativa ESG, offrendo insight fondamentali per comprendere rischi, comportamenti e impatti con una profondità che supera di molto l'analisi finanziaria classica.

Grazie all'integrazione di dati di nuova generazione e alla costante evoluzione dei requisiti regolamentari, CRIF Information Core permette alle organizzazioni di adottare un approccio ESG misurabile:

- Valutare clienti, fornitori e partner con metriche oggettive, comparabili e allineate agli standard ESG;
- Promuovere l'inclusione finanziaria e modelli di credito più responsabili;
- Integrare criteri Environmental, Social & Governance nei processi decisionali;
- Anticipare rischi fisici e di transizione legati al cambiamento climatico;
- Sviluppare strategie ESG di lungo periodo, basate su dati solidi e aggiornati.

In un mercato in cui la sostenibilità è un driver competitivo, il dato diventa lo strumento che abilita trasparenza e innovazione. CRIF combina dati, tecnologie e competenze specialistiche per creare soluzioni ESG ad alto impatto per banche, imprese, assicurazioni, telco e utilities.

Il modello si fonda su tre pilastri:



AI e machine learning per l'elaborazione massiva e l'arricchimento continuo dei dati;



Team multidisciplinari di data scientist e data engineer dedicati allo sviluppo di modelli predittivi e indicatori ESG;



Esperienza internazionale in oltre 30 Paesi, che alimenta best practice e knowledge sharing.

Grazie a questa sinergia, CRIF consente alle organizzazioni di tradurre i dati ESG in insight strategici, rendendo le decisioni più informate, sostenibili e orientate al futuro.

L'ESG Journey: creare modelli per favorire l'integrazione dei fattori ESG

Negli ultimi anni CRIF ha investito in modo significativo nello sviluppo di servizi ESG, con l'obiettivo di supportare clienti e partner nell'integrazione delle variabili ambientali, sociali e di governance nei processi decisionali e nei modelli di business.

La disponibilità di informazioni granulari e di qualità è un elemento fondamentale quando si tratta di misurare le dimensioni ESG. Grazie a un ricco Data Lake ESG e a un ecosistema articolato di indicatori, analytics e strumenti di AI, CRIF supporta attivamente i propri clienti e più in generale la comunità di imprese, player finanziari nel processo di transizione sostenibile al fine di costruire modelli avanzati che permettano predire i rischi fisici e di transizione ecologica nel rispetto alle politiche ESG europee.

Questo lavoro ha portato alla definizione di un percorso completo, l'ESG Journey, una suite di soluzioni pensata per aiutare i player finanziari ad affrontare l'integrazione dell'ESG nei processi interni e nei prodotti offerti.

L'approccio combina informazioni proprietarie, modelli avanzati e piattaforme digitali, coprendo le diverse fasi del ciclo ESG: informazione, valutazione, engagement.

L'evoluzione regolamentare e le richieste del mercato rendono necessaria una gestione continua e strutturata dei fattori ESG e dei rischi climatici. Allo stesso tempo, la transizione "green" offre ai player finanziari una nuova direttrice di business per incontrare nuovi target e sviluppare il portafoglio, aggiornando il loro ruolo tradizionale di prestatori di credito per accompagnare imprese e privati nei loro progetti sostenibili, anche attraverso forme di education che ne potenzino la consapevolezza ESG.

In quest'ottica, risulta fondamentale:

- **Perseguire una metamorfosi organizzativa e tecnologica** per raccogliere e trasferire le nuove dimensioni ESG nei customer journey;
- **Sviluppare una data suite specifica** che, tramite advanced analytics e AI, colga le peculiarità di territori e immobili, aziende, settori e filiere, collettività e individui, per supportare la transizione sostenibile tramite servizi e prodotti "ESG linked".



CRIF SYNESGY RATINGS

Nel 2025 è stata lanciata CRIF Synesgy Ratings S.r.l., l'agenzia per le valutazioni ESG di CRIF, nata per rispondere alle mutevoli esigenze del mercato e al nuovo Regolamento UE 3005/2024 su ESG. L'agenzia offre valutazioni rigorose e analytics rapidi e precisi grazie alla collaborazione tra analisti di rating, data scientist e risk manager. Il perimetro di azione è globale, con un focus particolare sull'Unione Europea.

Le soluzioni sviluppate integrano diverse fonti di dati, dalle informazioni aziendali ai dati ESG pubblici e privati, dagli scenari climatici e macroeconomici agli orizzonti pluriennali, per garantire una copertura ESG completa, anche per le PMI e le ditte individuali. A livello tecnologico utilizza Advanced Analytics, GenAI e cloud computing per fornire soluzioni ESG sicure, scalabili e facilmente integrabili tramite API.

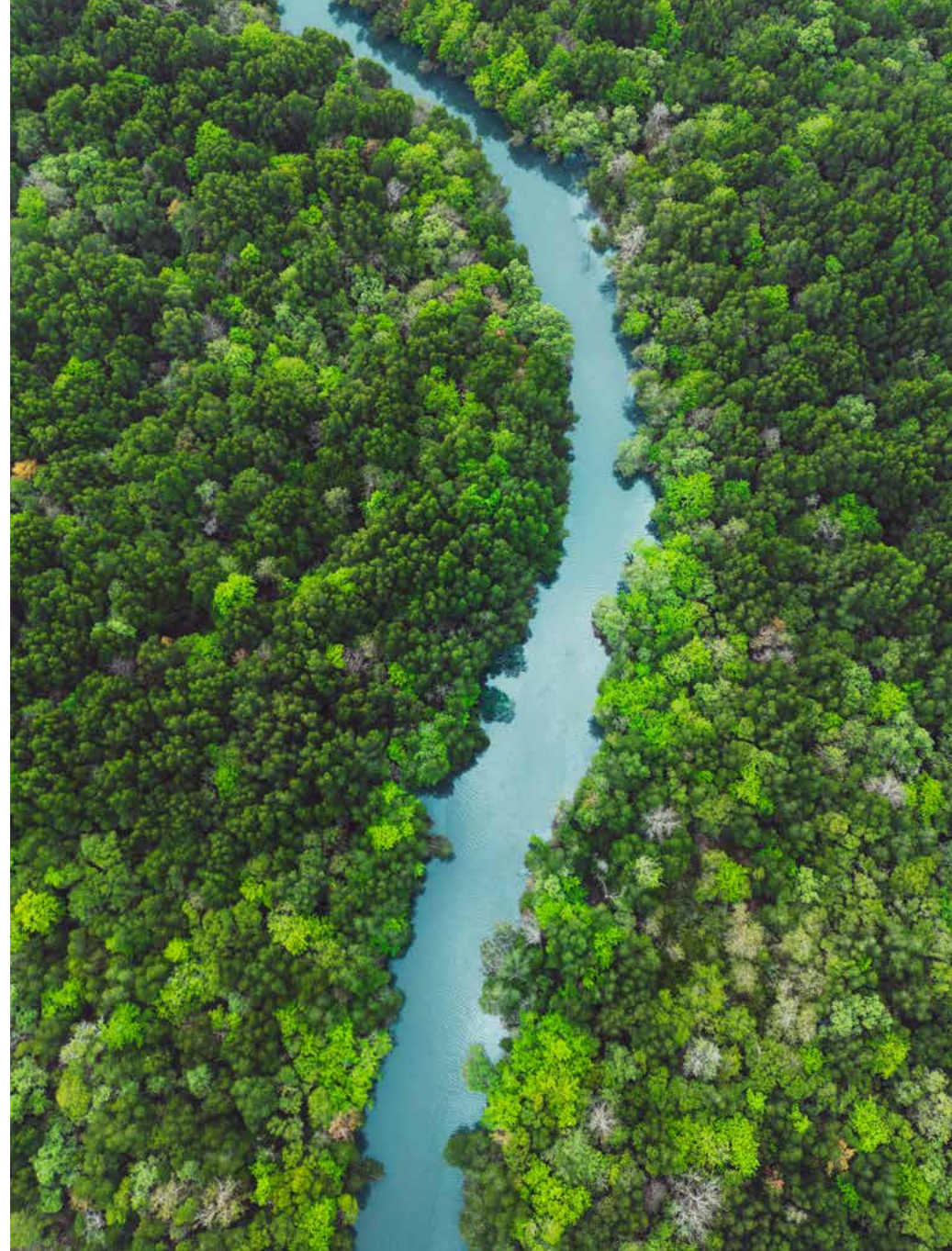
Ciò che contraddistingue CRIF Synesgy Ratings è la capacità di integrare diverse fonti di dati, dalle informazioni aziendali ai dati ESG pubblici e privati, agli scenari climatici e macroeconomici e agli orizzonti pluriennali, garantendo una copertura ESG completa, anche per le PMI e le ditte individuali.

I numeri confermano l'autorevolezza di CRIF nel settore: nel 2024 sono state condotte **2,7 milioni** di valutazioni su imprese, **1,6 milioni** su immobili e Synesgy conta oltre **60.000** clienti in più di 100 Paesi nel mondo. A livello tecnologico l'agenzia utilizza **Advanced Analytics, GenAI e cloud computing** per fornire soluzioni ESG sicure, scalabili e facilmente integrabili tramite API.

L'approccio metodologico è rigoroso e trasparente. I rating vengono creati attraverso tre pilastri fondamentali: i dati, i questionari e il lavoro degli analisti. Gli analisti applicano modelli avanzati nell'elaborazione dei dati e lavorano per garantire la massima affidabilità dei rating. CRIF Synesgy Ratings nasce infatti con l'obiettivo di contribuire alla trasparenza e alla qualità del mercato ESG considerando il framework regolamentare ed i trend di un mercato in continua evoluzione.

L'agenzia è profondamente impegnata a supportare il segmento delle PMI, riconoscendo il loro ruolo cruciale nel più ampio ecosistema economico. Attraverso soluzioni su misura e valutazioni ESG accessibili, l'agenzia garantisce che le piccole e medie imprese possano partecipare pienamente e con fiducia alla transizione sostenibile.

Offrendo strumenti di valutazione e linee guida semplici, CRIF Synesgy Ratings mira a rendere l'eccellenza ESG raggiungibile per le aziende di ogni dimensione, promuovendo l'inclusività e la crescita in tutti i settori di mercato.



I SERVIZI DELL'ESG JOURNEY

Synesgy

Synesgy è una piattaforma digitale globale per la valutazione della sostenibilità ESG (Environmental, Social e Governance). È ampiamente utilizzata da vari stakeholder da aziende di tutto il mondo per condividere le loro prestazioni ESG, da responsabili della catena di fornitura per valutare la base dei fornitori e da istituzioni finanziarie per valutare rischi e opportunità legati all'ESG.

La piattaforma raccoglie i dati attraverso un questionario di autovalutazione compilato da ciascuna azienda. Questi dati vengono poi elaborati per generare un punteggio ESG, un certificato, un benchmark e un piano d'azione personalizzato.

Questi risultati aiutano le aziende ad acquisire consapevolezza dei propri KPI di sostenibilità, a condividere le proprie prestazioni con i colleghi e a migliorare la propria attrattiva sul mercato.

Synesgy consente infatti alle aziende di autovalutare le proprie pratiche di sostenibilità, identificare i punti di forza e le aree di miglioramento e intraprendere azioni concrete verso una transizione sostenibile.

La piattaforma consente un utilizzo facile, diretto e globale, senza sacrificare le specificità dei requisiti locali, con un questionario localizzato in più di

21 lingue, adattato ai riferimenti normativi e commerciali del Paese di riferimento dell'azienda.

Il modello di punteggio Synesgy sviluppato da CRIF Ratings (ma che in seguito sarà certificato dal CRIF Synesgy Ratings) consente una facile visualizzazione del punteggio ottenuto nelle 5 macrosezioni del questionario (Business, Ambiente, Sociale, Governance e Settore). È inoltre disponibile un calcolatore di gas serra integrato che le aziende possono utilizzare per stimare e monitorare le emissioni di carbonio, in linea con gli standard internazionali, insieme a una navigazione guidata, un supporto multilingue e un'app per facilitare la condivisione delle prestazioni ESG, in particolare per le PMI e le operazioni sul campo.

Grazie all'integrazione degli standard di reporting sulla sostenibilità riconosciuti a livello globale all'interno della piattaforma Synesgy, CRIF nel 2024 ha ottenuto la prestigiosa licenza del Global Reporting Initiative (GRI). L'adozione degli standard GRI assicura che le valutazioni ESG fornite dalla piattaforma Synesgy siano allineate rispetto a criteri riconosciuti a livello internazionale. La licenza consente inoltre a CRIF di garantire trasparenza e accuratezza nei dati ESG raccolti e analizzati tramite Synesgy, aumentando la fiducia degli utenti nel processo di valutazione. Gli standard GRI permettono inoltre una facile comparazione delle performance ESG tra diverse organizzazioni, indipendentemente dal settore o dalla localizzazione geografica, fornendo informazioni standardizzate che facilitano decisioni più informate.

+100

Paesi

La piattaforma Synesgy è stata localizzata in 80 Paesi, consentendo un utilizzo facile, diretto e globale senza sacrificare le specificità dei requisiti locali. L'obiettivo è quello di localizzare il questionario ai riferimenti normativi e commerciali del Paese a cui l'azienda fa riferimento.

36

Industrie specifiche

La piattaforma Synesgy copre diversi settori, sedi e dimensioni aziendali e aiuta a contribuire alla sostenibilità aziendale su scala globale. Sono mappati 36 settori industriali. Per ogni categoria di settore, controlliamo come l'azienda integra la sostenibilità in ogni fase delle sue operazioni e nei suoi sistemi di gestione.

+510k

Aziende della filiera

+2.500

**Buyer, banche
e assicurazioni**

4

Continenti

Europe, Asia, Africa e USA

Climate Risk Analytics Suite (CRAS) for climate change analysis

Climate Risk Analytics Suite è una piattaforma digitale, lanciata da CRIF insieme a RED, che affianca le istituzioni finanziarie e le imprese in una delle sfide più importanti nell'ambito ESG: la misurazione e il monitoraggio dei rischi finanziari rispetto ai cambiamenti climatici. La piattaforma stima l'impatto forward-looking del rischio fisico al verificarsi di eventi catastrofici naturali o climatici e consente una valutazione dell'azienda, del portafoglio clienti e un'analisi di scenario in relazione al cambiamento climatico al fine di quantificare il livello di pericolosità sugli asset aziendali e i relativi potenziali impatti negativi nel breve e lungo termine causati dal rischio di Transizione da Climate Change.

ESG Ratings

Oltre alla valutazione del rischio di credito, dal 2019 CRIF fornisce degli assessment del profilo ambientale, sociale e di governance (ESG) delle società non finanziarie. Il Rating ESG di CRIF si propone come soluzione innovativa fondata su un processo di rating estremamente rigoroso e accurato.

Il suo obiettivo è fornire una valutazione completa e affidabile della sostenibilità ambientale, sociale e di governance delle aziende, consentendo alle banche e agli investitori, in fase di decisione di erogazione del credito o investimenti, di considerare il profilo ESG delle imprese ottenendo una visione più completa degli aspetti di rischio e impatto sociale e ambientale, oltre che finanziario.

Real estate energy & sustainability

Le **soluzioni** che impattano gli ambiti di **sostenibilità relativamente agli immobili** sono diventate sempre più importanti negli ultimi anni poiché il settore immobiliare si è rivelato uno dei maggiori emettitori di CO₂ al mondo. Gli immobili, infatti, sono responsabili del 40% dei consumi energetici e del 36% delle emissioni di CO₂.

Dal 2010 CRIF ha accumulato un'esperienza senza precedenti attraverso la partecipazione attiva a diversi progetti e gruppi di lavoro della Commissione Europea (ad esempio, l'Energy Efficient Mortgage Initiative), la membership con il Green Building Council e sviluppando un'ampia gamma di soluzioni e

servizi per le istituzioni finanziarie, le imprese e i consumatori. Real Estate Energy & Sustainability Solutions di CRIF si presenta come un insieme di **soluzioni sostenibili** che aiutano a **ridurre l'impatto ambientale** e a **migliorare l'efficienza energetica** degli immobili.

ESG Consultancy

Il team di CRIF ESG Consultancy, composto da ESG Analyst certificati, Data Scientist e Risk Management Consultant, grazie agli ESG Analytics, supporta i clienti nel processo di integrazione dei principi ESG all'interno del business model e dei sistemi di controllo interni, definendo e implementando un piano di azioni concreto, che favorisca il raggiungimento degli SDGs dell'Agenda 2030 e gli obiettivi di finanza sostenibile.

Educational & Professional Development: ESG Training

La formazione e lo sviluppo delle competenze sono da sempre un fattore strategico di crescita e competitività aziendale. In un panorama educativo in continua evoluzione, CRIF combina una trentennale conoscenza del mercato bancario e finanziario con l'esperienza nella formazione specialistica per sviluppare il know-how dei professionisti del mercato bancario.

In un contesto normativo europeo e mondiale in veloce trasformazione, la transizione sostenibile richiede sempre più l'acquisizione di nuove competenze che possano far fronte a questo importante e necessario cambiamento. A tal proposito la **CRIF Academy**, la business school di CRIF, propone un innovativo ecosistema di apprendimento sulle tematiche chiave per la crescita dell'azienda, soprattutto nell'ambito ESG. Nel 2025, ha presentato SustainAbility, un percorso ESG Professional progettato per guidare la **transizione green nel settore banking**.

CRIF Academy, attraverso SustainAbility, dimostra il suo impegno nel fornire ai professionisti del settore bancario le competenze e gli strumenti necessari per affrontare le sfide della transizione green. Il percorso formativo è strutturato per approfondire le conoscenze sulle normative europee, come il **Green Deal** e la **Tassonomia delle Attività Economiche Sostenibili**, e per fornire indicazioni pratiche su come integrare i criteri ESG nelle strategie aziendali e nella gestione dei rischi.



La CRIF Academy affianca la formazione in aula a un innovativo ecosistema di apprendimento che comprende:



Assessment suite

Lo strumento di monitoraggio periodico delle competenze presenti e di misurazione dei gap conoscitivi, utile per progettare piani formativi ad hoc e valorizzare i collaboratori in un percorso di crescita personale e professionale.



Pillole digitali

Fruibili in modalità e-learning, della durata di 30 minuti e sviluppate su 7 percorsi (Sostenibilità e ESG, Leading Digital Transformation, Open Business e Open Innovation, Data-Driven Business, Finanza Agevolata e PNRR, New Leadership e Nuove tecnologie, Coding e Project Management).

CRIF Academy è in possesso della certificazione di qualità in base alla norma UNI EN ISO 9001:2008 settore EA 37 - rilasciata da un organismo di certificazione aderente allo European Accreditation in ambito MLA - e aderente ai requisiti richiesti dagli “Avvisi”. Garantisce inoltre l’accesso ai finanziamenti dei corsi tramite i Fondi Interprofessionali FONDIR, FBA, FONCOOP e FORTE.

Il ruolo attivo di CRIF nella diffusione della cultura della sostenibilità

In quest'ottica CRIF, grazie al suo orientamento data-driven e all'interazione continua con il mercato, si pone l'obiettivo, da un lato, di fornire un'analisi concreta rispetto allo stato dell'arte delle imprese in relazione alle tematiche di sostenibilità, dall'altro, grazie alla sua expertise, come principale intermediario tra aziende, istituzioni e università al fine di creare strumenti concreti che possano aiutare le imprese a essere allineate alle nuove normative UE in materia di sostenibilità, promuovendone l'inclusione finanziaria.

L'impegno di CRIF per lo sviluppo sostenibile parte da lontano.

Anche nel 2025, CRIF si è distinta per il suo impegno nella diffusione della cultura ESG e per il suo ruolo di thought leader nel panorama della sostenibilità.



PRINCIPALI MILESTONES ESG

2017

CRIF ha collaborato alla definizione del primo **Sustainable Retail Loan e Green Mortgage Europeo**.

2018

CRIF, insieme all'European Mortgage Federation, ha mostrato la **correlazione tra consumo energetico e rischio di credito**.

CRIF ha sviluppato il **Governance Risk Index**.

2019

CRIF ha contribuito alla definizione degli standard del **Super Ecobonus**.

2020

CRIF ha creato il primo **ESG Repository**.

CRIF Ratings ha integrato nella metodologia i **fattori ESG**.

CRIF ha avuto un ruolo guida all'interno del progetto **TrAnsparEEnS** per la **raccolta dei dati ESG per la Commissione Europea**.

2023

CRIF ha partecipato al tavolo **EFrag** sulla informativa delle imprese sulla DNF.

CRIF è stata riconosciuta fra i **Leader della Sostenibilità** secondo **Il Sole24Ore** e **Statista**.

CRIF ha pubblicato il primo **ESG Outlook** - l'osservatorio che fotografa lo stato dell'arte sulle tematiche Environmental, Social e Governance in **Italia di imprese, privati e immobili**.

CRIF ha aderito al **progetto GRINS**, partenariato esteso del PNRR, per realizzare la **piattaforma dati AMELIA**: collettore di dati socio-economici del Paese.

La piattaforma FIBA per la mappatura del rischio fisico degli edifici sviluppata da **BUILT** e **CRIF Res** è premiata allo **SMAU di Milano**.

2022

CRIF ha presentato insieme aSDA Bocconi-Assofin la ricerca "Consumer ESG Credit".

CRIF ha lanciato Synesgy: la digital platform globale per valutare l'impegno ESG della catena di fornitura.

CRIF ha supportato le più importanti banche italiane nell'esecuzione del **Stress Test sul clima della BCE**.

CRIF e **SDA Bocconi** hanno fondato **REPAiR Lab**, il laboratorio di ricerca e innovazione.

Relazione alla **World Bank** durante **ICCR Meeting** di Washington **sui risultati di Synesgy**.

2021

CRIF è stata premiata da **Banca d'Italia** per la **miglior suite per il climate risk**.

I consulenti CRIF hanno ottenuto la **certificazione ESG Advisor**.

2024

CRIF ha ottenuto la **licenza del Global Reporting Initiative (GRI)**, un traguardo significativo che rafforza il suo impegno verso la fornitura di valutazioni ESG sempre più accurate e standardizzate.

CRIF è stata inclusa per il secondo anno consecutivo nel ranking "**Leader della Sostenibilità**" in Italia, stilato da "Il Sole 24 Ore" in collaborazione con "Statista".

Giunto alla sua **seconda edizione**, l'**ESG Outlook** di CRIF si conferma come uno strumento fondamentale per comprendere lo stato della sostenibilità delle imprese italiane.

È stato pubblicato il **primo contributo dello Spoke 4** del progetto **GRINS**, finanziato dal PNRR e partecipato da CRIF. Un passo significativo verso il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità e resilienza per le PMI italiane, in ambito ESG.

CRIF Academy ha presentato **A.C.T.I.O.N.**, un percorso ESG Professional progettato per guidare la **transizione green nel settore bancario**.

2025

Nasce **CRIF Synesgy Ratings S.r.l.**, l'agenzia per le valutazioni ESG di CRIF.

CRIF è stata inclusa per il terzo anno consecutivo nel ranking "**Leader della Sostenibilità**" in Italia, stilato da "Il Sole 24 Ore" in collaborazione con "Statista".

Nel 2025 è stata pubblicata la seconda edizione del **Synesgy Global Observatory**, l'osservatorio internazionale di CRIF che fotografa l'evoluzione ESG delle imprese registrate su Synesgy.

CRIF è stata inclusa per il secondo anno consecutivo nell'**ESGFinTech100**, riconoscimento che premia le aziende più innovative nel promuovere la sostenibilità nei servizi finanziari.



SYNESGY GLOBAL OBSERVATORY 2025

Nel 2025 è stata pubblicata la seconda edizione del Synesgy Global Observatory, l'osservatorio internazionale di CRIF che fotografa l'evoluzione ESG delle imprese registrate su Synesgy, la piattaforma globale di valutazione ESG sviluppata da CRIBIS nel 2021.

L'Osservatorio Globale Synesgy analizza **500.000 aziende di 144 Paesi**, che complessivamente generano **8.000 miliardi di euro di fatturato** e impiegano **55 milioni di persone**.

Ciò che chiaramente emerge dallo studio è che il livello medio di maturità ESG delle imprese a livello globale continua a crescere, testimoniando una maggiore consapevolezza delle aziende rispetto alla sostenibilità, sempre più percepita come leva strategica e non più come mero adempimento: dal punteggio "D" (sufficiente) rilevato nel 2021, si è raggiunto nel 2024 un più soddisfacente "C".

ESG OUTLOOK 2025: UN'ANALISI APPROFONDIRITA SULLA SOSTENIBILITÀ DELLE IMPRESE ITALIANE

Giunto alla sua terza edizione, l'**ESG Outlook** di CRIF rappresenta uno strumento conoscitivo essenziale per comprendere lo stato della sostenibilità delle imprese italiane. L'edizione 2025 ha offerto un'analisi aggiornata dei profili ESG delle aziende e delle PMI in un contesto normativo e di mercato in forte evoluzione, caratterizzato dall'introduzione di nuove direttive europee e da un accresciuto ruolo del sistema finanziario nella transizione verso un'economia low-carbon.

L'ESG Outlook evidenzia un miglioramento generalizzato delle performance ESG delle imprese: oltre il 70% delle grandi aziende e una quota crescente di PMI si colloca infatti nelle classi di adeguatezza più elevate, con una significativa riduzione delle realtà con punteggi più bassi. Anche le esposizioni creditizie mostrano una chiara tendenza verso imprese più sostenibili, confermando la crescente integrazione dei fattori ESG nei processi di erogazione del credito.

Particolare attenzione è dedicata alla gestione dei rischi ESG, con un approfondimento sui rischi climatici fisici e di transizione e sul loro legame con il merito creditizio: imprese con punteggi ESG migliori mostrano infatti tassi di default significativamente inferiori rispetto alla media. Il rapporto esamina inoltre i rischi connessi al capitale naturale, introducendo indicatori innovativi di impatto e dipendenza utili a valutare la vulnerabilità delle imprese agli ecosistemi naturali.

L'ESG Outlook 2025 offre infine una vista completa delle aree di forza e delle criticità del tessuto imprenditoriale italiano, supportando istituzioni finanziarie e imprese nell'adozione di strategie più consapevoli e orientate a una transizione sostenibile.

L'ascolto dei clienti: garantire qualità, sicurezza e business continuity

Gli esperti CRIF accompagnano i clienti con team dedicati nel processo di analisi e di ricerca delle soluzioni più innovative e sostenibili studiate per rispondere alle loro esigenze, creando una **relazione di affidabilità**. L'attenzione di CRIF verso il cliente si traduce nella **massima cura** dei servizi offerti.

Da sempre CRIF investe costantemente sui temi della qualità e della sicurezza, nonché sulla compliance normativa, componenti essenziali della propria mission e parte integrante del sistema di valori e della cultura aziendale.

Per garantire la tutela della privacy dei clienti e la sicurezza dei dati trattati il Gruppo CRIF si è dotato di un modello di gestione della "Sicurezza delle informazioni **ISO 27001:2013**" e un set di policy e procedure che consentono

di rilevare, monitorare e gestire i rischi in materia di protezione dei dati. La qualità del servizio è assicurata grazie alla presenza di un sistema di gestione per la qualità **certificato ISO 9001:2015**, un requisito determinante per condurre i processi aziendali, migliorare l'efficacia e l'efficienza nella realizzazione dei prodotti e nell'erogazione dei servizi, rispondendo alle esigenze dei clienti.

Al fine di garantire continuità e disponibilità dei processi e dei servizi critici per il business aziendale, CRIF ha realizzato un Sistema di Gestione della Business Continuity, in accordo allo standard ISO 22301, attraverso l'adozione di politiche e procedure aziendali in linea con le best practice in materia e l'identificazione di soluzioni tecnologiche e organizzative in grado di prevenire o permettere di fare fronte a eventuali interruzioni nell'operatività.



L'ascolto del cliente è un elemento centrale della Customer Experience, strutturato grazie alla presenza di strumenti di monitoraggio periodici della Customer Satisfaction, tra cui questionari e interviste, che consentono di raccogliere feedback e spunti di miglioramento sempre nuovi.



Favorire l'inclusione finanziaria: i servizi per i consumatori

Più di 1.100.000 di consumatori nel mondo hanno scelto di affidarsi a CRIF nel 2025, per verificare la propria affidabilità creditizia, monitorare le proprie informazioni, proteggersi dalle frodi creditizie e dai rischi informatici.

L'obiettivo è supportare i consumatori nell'accedere al credito in modo consapevole e informato, e a interfacciarsi col mondo del credito in modo responsabile.



Per valutare il momento più opportuno per richiedere credito.



Per proteggersi dal furto d'identità e dalle frodi creditizie.



Per tenere monitorati i propri dati e agire in caso di diffusione dei dati sul web.

Tra i principali servizi forniti a livello globale:

Monitoraggio dell'affidabilità creditizia: per valutare il momento più opportuno per richiedere credito

Grazie alla sua esperienza nella valorizzazione dei dati, CRIF si impegna a facilitare l'inclusione finanziaria e l'accesso responsabile al credito attraverso servizi e soluzioni che consentano ai consumatori di comprendere la propria situazione finanziaria, analizzando le informazioni che determinano il loro merito creditizio.

In particolare, CRIF supporta i consumatori nella necessità di dimostrare la loro capacità di sostenere un impegno di pagamento nei confronti di terzi nel breve o lungo periodo, non solo nel settore del credito ma ogni volta che è necessario, fornendo suggerimenti pratici su come migliorare la propria affidabilità creditizia, sulla scelta del momento giusto per richiedere un prestito in modo informato e sull'accessibilità a nuove linee di credito.

Le soluzioni CRIF per i consumatori consentono di effettuare delle opportune previsioni sulla capacità di rimborso di un prestito e di analizzare le cause di mancato accesso al credito attraverso il monitoraggio dei cambiamenti progressivi della propria affidabilità creditizia nel tempo, contribuendo così all'educazione finanziaria.

Protezione dal furto di identità e monitoraggio del rischio informatico: per avere sotto controllo la diffusione dei dati sul web

Ogni anno, decine di migliaia di persone scoprono quanto sia facile cadere vittima di un furto di identità. In un mondo sempre più digitale e interconnesso, oltre alle numerose opportunità sono aumentati i rischi che l'utilizzo di queste tecnologie comporta ed è cresciuta l'esigenza dei consumatori di accedere con consapevolezza e il più facilmente possibile a soluzioni innovative che siano in grado di proteggerli da frodi finanziarie e creditizie.

Le soluzioni offerte da CRIF mirano a promuovere la sicurezza verso fenomeni sempre più rilevanti come la difesa dei propri dati personali da attacchi informatici e frodi creditizie, consentendo ai consumatori di intercettare le frodi e i furti di identità in una fase precoce.

L'attività di sensibilizzazione rappresenta uno strumento fondamentale per prevenire questi fenomeni. CRIF è impegnata nello sviluppo e nella diffusione di iniziative di educazione focalizzate sul furto di identità e sulle frodi creditizie e pubblica periodicamente studi sul rischio cyber attraverso l'Osservatorio Cyber. CRIF ha inoltre ideato Cyberninja, un gioco online per diffondere una maggiore consapevolezza sul fenomeno del phishing.

Costruire relazioni di fiducia grazie ai dati

CRIF trova il modo migliore per aiutare i consumatori a conoscere e dimostrare la propria affidabilità creditizia e finanziaria, agevolando la creazione di un rapporto fiduciario fra le parti.

A tal proposito, CRIF offre dei servizi che rappresentano delle garanzie di solvibilità, come:

- **Report di Affidabilità:** consente ai consumatori di verificare la propria affidabilità come inquilini e l'ipotetica cifra da dedicare alle spese di affitto, indirizzando la ricerca verso case adeguate rispetto alla propria situazione finanziaria e di condividere le informazioni con i proprietari di immobili, così facilitando e rafforzando il rapporto di fiducia tra le parti;
- **Certificato di Solvibilità:** si tratta di un'attestazione, rilasciata da parte di CRIF dopo un'attenta analisi dei dati di pagamento, che consente ai consumatori di dimostrare di essere una controparte affidabile.

CRIF al tuo fianco

Conosci tutte le informazioni creditizie gestite da CRIF e le soluzioni pensate per aiutarti ad accedere al credito in modo informato e consapevole.

Scopri di più

CRIF PER I CONSUMATORI: SERVIZI ITALIA

Il ruolo di CRIF e le relazioni con i privati e le imprese

Il Sistema di informazioni Creditizie di CRIF è il più utilizzato in Italia e il più conosciuto dai consumatori; per questo CRIF riceve e gestisce oltre **1.400 richieste scritte ogni giorno** da parte degli interessati (97% privati e 3% aziende), che nella quasi totalità dei casi desiderano conoscere quali informazioni sono presenti a proprio nome nella banca dati di CRIF.

Nonostante l'alto numero di istanze gestite giornalmente e i tempi di evasione del Codice di Condotta che richiedono di inviare una prima risposta all'interessato entro 30 giorni, **CRIF fornisce normalmente un primo riscontro entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.**

Relazione con i consumatori: i canali di informazione e contatto

Al fine di facilitare l'accesso dei consumatori, CRIF ha messo a disposizione molteplici canali di comunicazione e di interazione diretta: nell'area del sito <https://www.crif.it/consumatori/> si trovano tutti i contatti.

Nel dettaglio CRIF offre gratuitamente i seguenti servizi:

- **Web chat**, sia con bot che con operatore;
- **Un call center**;
- **Uno sportello aperto al pubblico** a Bologna per una prima consulenza immediata e senza attese.

I molteplici canali di contatto garantiscono accessibilità alle informazioni e ai servizi alle persone con disabilità: chat, e-mail in caso di disabilità uditive; telefono, sito e PDF accessibili da lettori vocali o screen reader in caso di disabilità visive; sportello accessibile anche a persone con disabilità motorie.

A maggior tutela del consumatore CRIF ha attivato **Protocolli di collaborazione** con le più importanti **Associazioni di consumatori nazionali** (Adiconsum, Assoutenti, Codacons, Federconsumatori) e anche con diverse **Fondazioni antiusura**, per migliorare la conoscenza dei consumatori circa il funzionamento dei Sistemi di Informazioni Creditizie e favorire l'accesso ai dati del SIC che li riguardano.

Le istanze degli interessati vengono gestite da un **team di CRIF dedicato e specializzato** nel settore, costantemente aggiornato con corsi interni. Per **garantire la tutela della privacy** le lettere di risposta di CRIF possono essere inviate all'indirizzo di residenza oppure scaricate - previo avviso via e-mail - dal sito web di CRIF solo dal diretto interessato, l'unico che conosce i propri codici personali. CRIF effettua dei controlli di qualità a campione su tutti i canali di comunicazione al fine di assicurare uno standard costante nell'assistenza fornita.

Per CRIF è importante l'**opinione dei consumatori** che viene raccolta attraverso le **Survey al termine della telefonata o della web chat**; mentre per quanto riguarda le lettere di risposta alle istanze degli interessati, è possibile raccontare la propria esperienza rispondendo a un **questionario online sul sito CRIF**.

Livello di soddisfazione dei consumatori sui riscontri ricevuti

- Per quanto riguarda il servizio fornito per legge da CRIF (lettera URP), **nel complesso gli utenti considerano la risposta scritta soddisfacente, il 90% risponde affermativamente.**
- La percezione generale dei partecipanti alla survey **nei confronti dei sistemi di informazione creditizia** risulta essere positiva: **l'89% è favorevole.**
- La **valutazione del sito CRIF** nella **sezione informativa** dedicata ai consumatori è mediamente elevata, il 90% ha dato un punteggio di buono o eccellente.
- La **facilità di reperimento delle informazioni** ottiene un punteggio buono o eccellente dall'85% dei rispondenti.
- La **chiarezza di linguaggio** è giudicata positivamente dall'87% degli utenti.

1.800+

opinioni raccolte

Quasi **1%**

dei consumatori
ha risposto all'invito
via mail a compilare
la survey



Rispondi al questionario per aiutarci a migliorare

Per offrirti un servizio migliore, per noi è importante avere un riscontro da parte dei consumatori e delle aziende.

Aiutaci a migliorare



LA GESTIONE DELLE RICHIESTE DI RETTIFICA DEI DATI O RECLAMI

CRIF utilizza una propria procedura digitalizzata in costante aggiornamento per gestire sia le istanze di accesso sia le richieste di rettifica dei dati al fine di rispondere alle esigenze dei consumatori con celerità e assicurando i diritti di privacy. La procedura inoltre facilita i consumatori, che possono inviare le proprie istanze attraverso qualsiasi canale (modulo web, e-mail e posta), e in aggiunta possono farsi assistere dal personale dedicato di CRIF attraverso call center, web chat e sportello fisico aperto al pubblico. Le istanze vengono filtrate attraverso specifici presidi e indirizzate ai gruppi di lavoro competenti per garantirne la gestione.

Il processo di correzione o integrazione dei dati presenti nella banca dati di CRIF prevede la pronta verifica del dato contestato con l'ente che l'ha segnalato e, nel caso la risposta dell'istituto di credito non pervenga entro i tempi stabiliti, CRIF inibisce la visibilità del dato per tutto il tempo necessario a gestire la pratica in modo definitivo, aggiornando l'interessato sulla visibilità o non visibilità del dato nel Sistema di Informazioni Creditizie.

CRIF inoltre redige mensilmente un report interno che fotografa la gestione delle istanze dei consumatori, il livello di assistenza fornita e i tempi di risposta al fine di monitorare la qualità delle procedure e semplificare la fruizione del servizio da parte dell'interessato senza l'intervento di soggetti terzi.

L'importanza della correttezza e dell'aggiornamento delle informazioni

Per CRIF l'accuratezza e la completezza delle informazioni gestite è un principio fondamentale per evitare che la presenza di informazioni inesatte nelle proprie banche dati possa causare problemi ai consumatori e potenzialmente negare loro l'equità di accesso al credito e ai servizi.

CRIF gestisce il controllo, l'aggiornamento e la cancellazione dei dati nel pieno rispetto delle norme che regolano il settore quali il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati UE 2016/679 e il "Codice di condotta per i sistemi informativi gestiti da soggetti privati in tema di crediti al consumo, affidabilità e puntualità nei pagamenti", approvato dal Garante per la Protezione dei Dati Personali in data 12/09/2019, e del "Codice di Condotta per il trattamento dei dati personali effettuato a fini di informazione commerciale", approvato dal Garante per la Protezione dei Dati Personali in data 12/06/2019. I dati personali sono trattati solo per le finalità richieste o espressamente consentite dalla normativa vigente e, in particolare, per finalità correlate alla valutazione, all'assunzione o alla gestione di un rischio di credito, alla valutazione dell'affidabilità e della puntualità nei pagamenti dell'interessato, nonché alla prevenzione del rischio di frodi e del furto di identità.

URP - Feedback di soddisfazione raccolti durante chiamate e chat

Survey soddisfazione post chiamate URP:

Alla fine della chiamata l'utente può esprimere un voto da 0 a 5 sull'assistenza ricevuta. **Nel 2025 il voto medio è di 4,8 su 5 (53.300 chiamate gestite).**

Survey soddisfazione chat:

Alla fine della chat l'utente può esprimere un voto sull'assistenza ricevuta. **Nel 2025 il voto medio è 7,5/10 per la chatbot e 9,1/10 per la chat con operatore (42.100 chat gestite).**

Responsabilità verso i clienti - MISTER CREDIT

CRIF ha dedicato ai consumatori una linea di servizi denominata **Mister Credit**, per supportarli nell'affrontare il mondo del credito in maniera informata e consapevole. Mister Credit, grazie a una gamma di servizi innovativi e affidabili, affianca e supporta i consumatori nelle scelte quotidiane, consentendogli di tutelarsi in diversi ambiti come il **benessere finanziario, la protezione dal furto d'identità, la sicurezza dei propri dati online e le decisioni sul mercato immobiliare**.

Con l'obiettivo di facilitare l'accesso al servizio, i clienti in possesso di un'identità digitale (SPID) possono iscriversi utilizzando le proprie credenziali. Questa modalità sicura e veloce non richiede l'invio di nessuna documentazione e l'attivazione è immediata.

Mister Credit ha messo a disposizione dei clienti molteplici canali di comunicazione e di interazione diretta. Monitoriamo la qualità delle interazioni con clienti e potenziali clienti attraverso diversi strumenti di customer satisfaction.

Le principali azioni di **Customer Satisfaction** di Mister Credit sono:

Survey soddisfazione post chiamata

Alla fine della chiamata l'utente può esprimere un voto da 0 a 5 sull'assistenza ricevuta. **Nel 2025 il voto medio è di 4,8 su 5 (74.350 chiamate gestite).**

Survey soddisfazione chat

Alla fine della chat l'utente può esprimere un voto sull'assistenza ricevuta. **Nel 2025 il voto medio è 7,2/10 per la chatbot e 9,2/10 per la chat con operatore (54.100 chat gestite).**

Survey sui servizi Mister Credit

Nel 2025, **l'87% dei clienti** di servizi maggiormente venduti da Mister Credit sul canale diretto risponde con un **voto da 8 a 10 alla domanda «Con quante probabilità consiglieresti il servizio a un amico o collega?»**.

In particolare, **il 92%** dei rispondenti ritiene che il **report sia chiaro**, **il 91%** **valuta facile l'utilizzo dell'area clienti**, mentre **il 91%** **indica che le notifiche sono utili e tempestive**.

1.000+
opinioni raccolte

1,1%
dei clienti ha risposto all'invito
via mail a compilare la survey



mister credit
pensato per te da **CRIF**

Dal 2024, inoltre, abbiamo iniziato a utilizzare **TRUSTPILOT** per ricevere **recensioni verificate** dai clienti dei servizi Mister Credit; a seconda del canale di acquisto, i clienti ricevono un invito a lasciare una recensione sui profili di:

- Mister Credit per cui abbiamo conseguito il **Trustscore 4,6/5 - Eccellente**;
- CRIF per cui abbiamo conseguito il **Trustscore 4,4/5 - Eccellente**.

Nel 2025, il 2-3% dei clienti ha risposto all'invito via e-mail a lasciare una recensione (1.425 opinioni raccolte in totale su Mister Credit e 1.872 su CRIF).

LE GUIDE, IL BLOG E I SOCIAL MISTER CREDIT

Nel 2025 sono state aggiunte guide e approfondimenti nella [sezione consumatori del sito crif.it](#) che, con oltre **980.000 visite**, è la sezione più visitata del sito; fornisce informazioni sia sull'attività di CRIF e sul Sistema di Informazioni Creditizie sia su iniziative educative e servizi per i consumatori. La sezione indica inoltre tutti i canali di contatto di CRIF, come spiegato in precedenza.

Le [guide di Mister Credit](#) sul sito forniscono articoli informativi e approfonditi su diverse tematiche, tra cui Credito al consumo, Budget e risparmio, Mutui, Immobili, Frodi e carte di credito e Info creditizie e pubbliche. La sezione ha ricevuto **oltre 60.000 visite** nel 2025.

Le guide sono redatte con un linguaggio chiaro e accessibile a tutti e hanno l'obiettivo di supportare il consumatore per:

- Acquisire consapevolezza su diverse tematiche finanziarie;
- Avere una conoscenza di base sulle proprie informazioni creditizie e su come possono essere un elemento di attenzione per gli istituti di credito;
- Comprendere gli elementi utili per poter confrontare le diverse offerte di finanziamenti, mutui e carte di credito;
- Evitare di cadere in trappole e truffe online.

Il [blog di Mister Credit](#) è un knowledge center con approfondimenti e articoli di attualità, notizie aggiornate e consigli utili su diverse tematiche legate al mondo del credito, della protezione dei propri dati personali e finanziari e delle truffe e del furto d'identità, aggiornato ogni settimana. Nel 2025 il blog di Mister Credit ha ricevuto oltre **55.000 visite**. I contenuti sono diffusi **tramite la newsletter** e sui canali social di Mister Credit.

I **canali social Mister Credit** ([Facebook](#) e [Instagram](#)) permettono di coinvolgere le persone e di essere vicini ai consumatori. Nel 2025 **hanno raggiunto** una copertura di oltre **3 milioni di utenti su Facebook e 2,5 milioni su Instagram**. Le tematiche di cui si occupano principalmente sono:

- **Educazione finanziaria:** fornisce consigli e informazioni su come gestire al meglio le proprie finanze personali, come risparmiare e come ottenere un mutuo o un prestito;
- **Digital life:** parla di tematiche e fenomeni online, come cyber stalking, bullismo, romance scam, frodi e truffe online e furto di dati, con un'attenzione ai consigli per una vita digitale più serena;
- **Attualità economica:** offre news e approfondimenti sul mondo dell'accesso al credito e sulla gestione del bilancio familiare.

980.000

visite al sito crif.it
nel 2025

60.000

visite sezione guide
Mister Credit

3 mln

utenti canale Facebook
Mister Credit

2,5 mln

utenti canale Instagram
Mister Credit

InnovEcoS: promuovere e accelerare l'innovazione

InnovEcoS (Innovation & Ecosystem) è il Global Open Innovation Hub di CRIF, nato nel 2020 per accelerare l'innovazione all'interno del Gruppo e su scala globale. InnovEcoS si pone l'obiettivo di creare e implementare un ecosistema evoluto e fortemente orientato al cliente, basato sulla collaborazione tra Fintech.

L'Innovation Hub è composto da un team dinamico di professionisti multidisciplinari appassionati di innovazione con oltre 25 anni di esperienza nel settore Fintech, che fungono da hotspot locali in tutto il mondo.

La mission del team di InnovEcoS è quella di scoprire modelli di business promettenti e di stringere partnership per rilanciare il business attraverso la ricerca, la sperimentazione derivante da nuove collaborazioni e il continuo coinvolgimento delle persone in CRIF e delle startup.

InnovEcoS si rivolge a:

- **STARTUPS**
- **INNOVATION HUBS**
- **BANCHE E COMPAGNIE ASSICURATIVE**



InnovEcoS opera secondo 3 grandi pilastri:



Collaborazione

attraverso il contatto con diversi Fintech Hub, acceleratori, investitori e Business Angel per identificare startup ad alto potenziale e rafforzare insieme il loro business.



Ricerca

con l'obiettivo di innovare continuamente e anticipare i nuovi trend, vengono esplorate le tecnologie più dirompenti su argomenti come Intelligenza Artificiale, Blockchain, Risorse digitali e Elaborazione del linguaggio naturale.



Integrazione

InnovEcos ha creato un percorso ad-hoc per facilitare il test rapido delle soluzioni di startup su piccola scala e, di conseguenza, la loro integrazione nel mercato.

The InnovEcoS process

InnovEcoS è il punto di accesso alle tecnologie all'avanguardia attraverso partnership strategiche con start-up innovative, scaleup e PMI proiettate al futuro. Oltre a individuare start-up promettenti InnovEcoS integra i loro servizi e prodotti con quelli di CRIF.

Use case exploration

Il processo di InnovEcoS inizia dentro CRIF, con l'identificazione e la selezione di idee innovative che possono essere meglio indirizzate grazie alla collaborazione con le startup.

Scouting for the ideal startup partner

Il secondo step consiste nell'identificazione delle startup con cui lavorare.

Proof of concept

L'obiettivo della fase PoC è capire se vi sono le giuste basi per costruire una collaborazione di successo tra InnovEcoS e la startup scelta, attraverso l'analisi delle giuste tecnologie e del team.

Pilot

Le startup che meglio si adattano alle esigenze di CRIF passano a una fase Pilota, con l'obiettivo di testare l'integrazione pratica dell'idea e, in caso positivo, implementarla.



Accelerare l'innovazione con il Corporate Venture Capital

InnovEcoS non si limita a collaborare e integrare le soluzioni delle start-up più innovative e sinergiche con il business di CRIF, ma investe anche in esse secondo il modello del Corporate Venture Capital (CVC).

Per InnovEcoS, il CVC è uno strumento strategico che supporta la crescita delle start-up in tutte le fasi della loro vita, dall'early stage, attraverso programmi di accelerazione, fino a scaleup più mature.

Attraverso il CVC, CRIF entra nel capitale sociale delle start-up, partecipa alle loro decisioni strategiche e beneficia dei loro successi. Questo permette a CRIF di espandere il proprio valore grazie all'accesso a nuove tecnologie, talenti e mercati strategici, oltre a ricercare ritorni finanziari.

Dal 2020, InnovEcoS ha monitorato e supportato investimenti in oltre 20 startup, con una valutazione complessiva del portafoglio di circa 20 milioni di euro. Tra le startup nel nostro portfolio, figurano startup operanti in settori come AI, blockchain, agritech, insurance e cybersecurity.

Facilitare l'innovazione: Generative AI

Il mondo come lo conosciamo sta cambiando rapidamente e ci troviamo ad affrontare sfide tecnologiche interconnesse senza precedenti.

Una delle mission del team di InnovEcoS consiste nell'anticipare e preparare il futuro della tecnologia, anche grazie ad analisi settoriali che consentono di individuare le principali tendenze tecnologiche che rivoluzioneranno il mondo dell'innovazione.

In quest'ottica, anche internamente, il Gruppo CRIF è impegnato nella ricerca e nell'utilizzo di tecnologie all'avanguardia, come i sistemi di intelligenza artificiale, che consentono al proprio business di evolversi, monitorandone al tempo stesso attentamente i rischi.

Infatti, se i sistemi di AI non vengono utilizzati correttamente, possono dar luogo a gravi rischi che possono avere un impatto negativo, non solo a livello finanziario, ma anche in termini di tutela della riservatezza, dei dati e dei diritti di proprietà intellettuale.

Inoltre, la policy è accompagnata da alcuni training, realizzati dal team InnovEcoS insieme al supporto dei colleghi di determinate aree CRIF, rivolti a tutta la popolazione aziendale al fine di facilitare l'utilizzo della Generative AI all'interno della vita lavorativa dei dipendenti.

Investire nello sviluppo e nel benessere delle risorse umane



CRIF si impegna ogni giorno nello sviluppo di una People Strategy che metta al centro le persone e il loro benessere, che miri a creare un ambiente di lavoro inclusivo e sostenibile, garantendo pari opportunità.

È per questo motivo che investire nell'innovazione dei processi che supportano la crescita e il benessere delle persone, legati al welfare, al well-being, allo sviluppo del potenziale, alla formazione e alle pari opportunità rappresenta per CRIF una priorità.

Ciò è reso concreto grazie all'adozione di un approccio data-driven e all'utilizzo di una suite di indicatori AI-based di people analytics, che permette di **analizzare i dati relativi ai processi di gestione delle risorse umane, con l'obiettivo di valutarne e monitorarne oggettivamente l'efficacia.**



NUMERI CHIAVE

A fine 2025 il Gruppo CRIF conta 6.646 professionisti, distribuiti tra le sedi delle società controllate in Italia e nel mondo, tra dipendenti, consulenti, collaboratori e tirocinanti.

Al termine del periodo di rendicontazione il numero di dipendenti del Gruppo CRIF si attesta a 4.780.

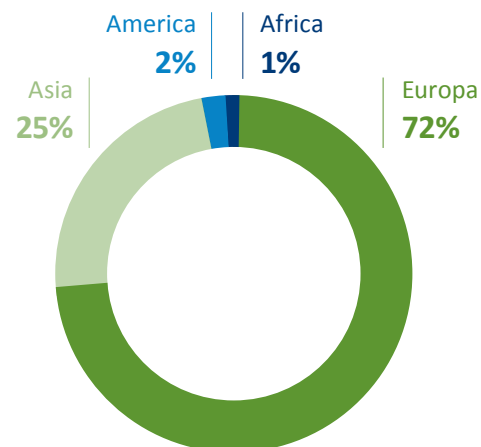
6.646

Professionisti
nel Gruppo CRIF a fine 2025

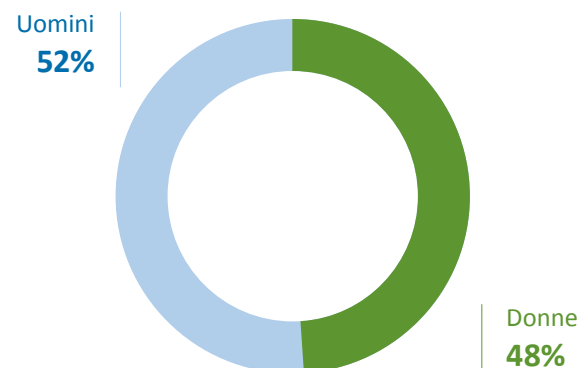
4.780

Dipendenti
al termine del periodo
di rendicontazione

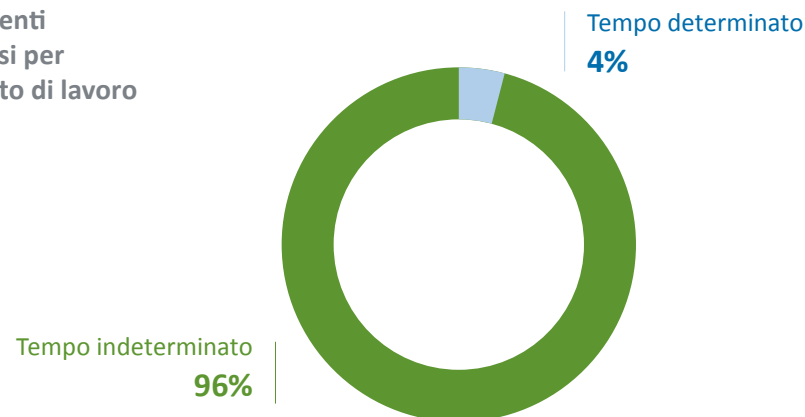
Dipendenti
distribuiti per
area geografica



Dipendenti
suddivisi
per genere



Dipendenti
suddivisi per
contratto di lavoro



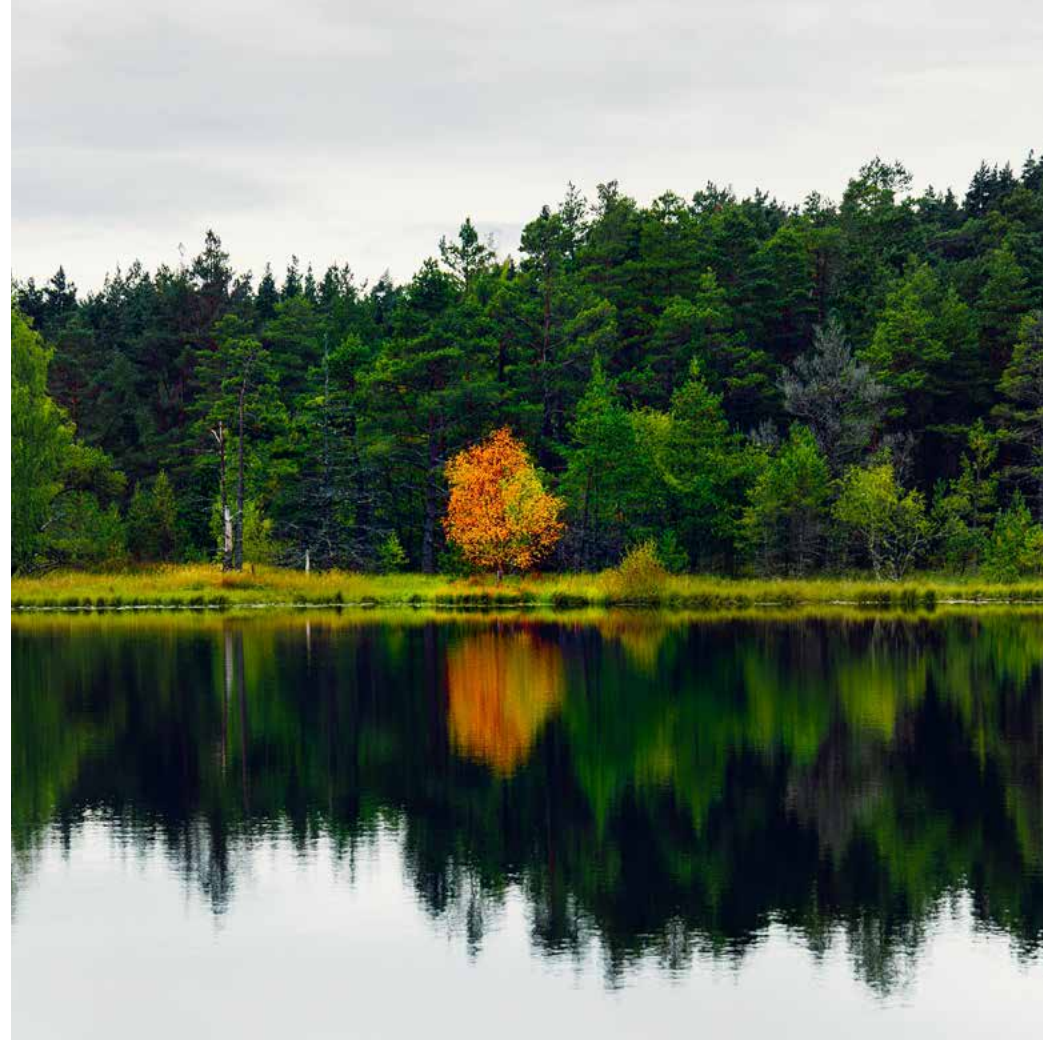
Diversity & Inclusion: le pari opportunità, il driver dei processi HR

Garantire pari opportunità, ovvero assicurare che tutte le persone abbiano le stesse possibilità di sviluppo di carriera all'interno dell'azienda, indipendentemente da caratteristiche personali, come il genere, l'età, la cultura e l'etnia, è il driver nella gestione dei processi legati alle Risorse Umane.

Un impegno richiamato sia nel Codice di Condotta, alla base delle Policy Diversity & Inclusion e Human Rights ed incluso all'interno del Leadership Model CRIF, di cui fa parte il principio cardine "Demonstrate tactfulness", sottolineando quanto sia importante favorire lo sviluppo di un ambiente che supporti le persone a esprimere il potenziale, ciascuno secondo le proprie distintività, esperienze di vita, conoscenze e capacità personali.

I principi di equità, diversità ed inclusione trovano concreta applicazione grazie alla presenza di strumenti ed azioni che consentono, da un lato, di monitorare con puntualità i processi HR in termini di bilanciamento di genere, come ad esempio la dashboard people analytics, dall'altro di porsi obiettivi di miglioramento, inseriti anche all'interno della CRIF ESG Strategy e legati all'MBO del Top Management.

Fondamentale è stato il consolidamento della Governance, rafforzato nel 2025 grazie all'estensione del Comitato Pari Opportunità a livello Global. Questo passaggio strategico ha permesso di integrare competenze e prospettive provenienti dai diversi Paesi del Gruppo, favorendo l'armonizzazione delle iniziative in tema di pari opportunità e la promozione di una cultura inclusiva. La nuova configurazione del Comitato ha inoltre reso possibile lo sviluppo di progettualità globali più strutturate e un monitoraggio più uniforme dei KPI di genere.



Tra le progettualità più significative portate avanti dal Comitato Pari Opportunità Global nel 2025 rientra l'avvio di un articolato percorso di formazione dedicato a tutto il Middle Management a livello globale, con l'obiettivo di accrescere consapevolezza, responsabilità e partecipazione attiva sui temi della Diversità e dell'Inclusione. Il programma ha rappresentato un passo strategico per rafforzare il ruolo dei manager come promotori di una cultura aziendale realmente inclusiva e orientata alle pari opportunità. Nel corso dell'anno sono state realizzate tre sessioni formative, che complessivamente hanno coinvolto 269 partecipanti, pari al 62% dell'intera popolazione del middle management. L'ampia adesione ha confermato l'interesse per il tema e la rilevanza del percorso, che è stato progettato per favorire una comprensione profonda e condivisa dei principali concetti legati alla D&I.

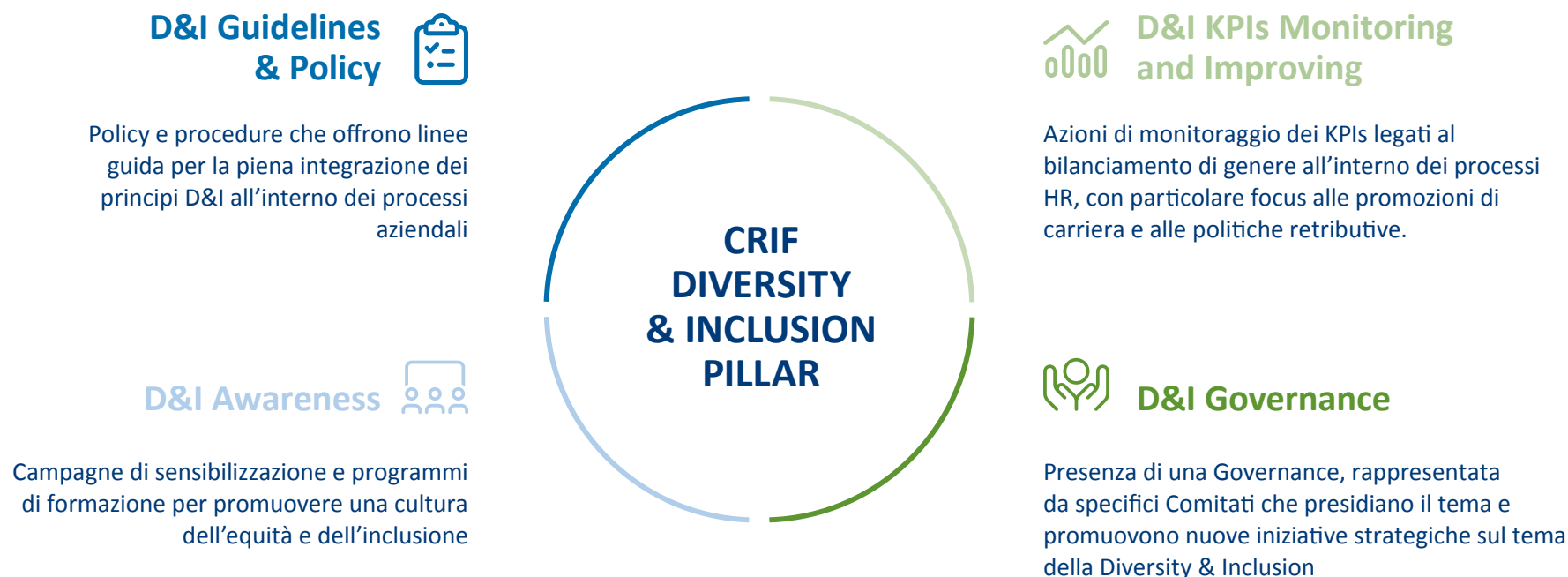
Nel corso del 2025, a livello Italia, sono stati introdotti anche i Diversity Talks, momenti formativi promossi dalla funzione HR e rivolti all'intera popolazione aziendale. Questi incontri hanno avuto l'obiettivo di accrescere la consapevolezza sui principi di Diversity & Inclusion, approfondendo sia il quadro concettuale e normativo sia le implicazioni concrete sulla vita aziendale. Allo stesso tempo, i Diversity Talks hanno rappresentato un'occasione per illustrare in modo trasparente le iniziative implementate dall'azienda, valorizzando i risultati raggiunti e stimolando un coinvolgimento attivo da parte dei dipendenti nel percorso di costruzione di un ambiente sempre più inclusivo ed equo.

Sono state inoltre consolidate le azioni già avviate negli anni precedenti, che hanno continuato a produrre risultati concreti e visibili nel percorso di rafforzamento della parità di genere. Tra questi, il mantenimento della Certificazione UNI PdR 125:2022 per le società italiane del Gruppo CRIF, confermata a fine anno, rappresenta un riconoscimento autorevole dell'impegno e della solidità delle politiche aziendali.

Parallelamente, il monitoraggio continuo del Gender Pay Gap ha contribuito non solo a incrementare la trasparenza e la consapevolezza interna, ma anche a favorire un progressivo miglioramento del divario retributivo di genere, evidenziando l'efficacia delle misure messe in atto. L'assegnazione di obiettivi MBO al Top Management sui temi della parità e dell'inclusione ha ulteriormente rafforzato questo risultato, promuovendo una responsabilizzazione diffusa e supportando il miglioramento generale delle performance in ambito D&I.

Queste attività, integrate in un quadro di governance sempre più maturo, hanno contribuito a rafforzare la capacità dell'organizzazione di presidiare i principali indicatori di equità di genere e di guidare un miglioramento continuo delle proprie performance in ambito D&I.

Le azioni Diversity & Inclusion promosse da CRIF sono raggruppate in 4 pillar fondamentali:



LA POLITICA RETRIBUTIVA

La politica retributiva di CRIF si basa su due principi fondamentali del reward che fanno riferimento all'applicazione degli interventi retributivi per ciascun dipendente in relazione, da un lato, alla posizione ricoperta e, dall'altro, alle performance, a garanzia di un sistema retributivo in cui equità, competitività e meritocrazia siano ben bilanciati, senza lasciare spazio a eventuali forme di discriminazione e non inclusione.

Nondimeno la politica retributiva di Gruppo rappresenta uno dei principali driver che consente di attrarre nuovi talenti, di porre in essere un'adeguata retention di posizioni strategiche per la governance e per il business e, in generale, di perseguire la vision, la mission e i valori aziendali, garantendo l'equità salariale tra dipendenti, strutture e Paesi.

A tal proposito i sistemi retributivi sono periodicamente aggiornati in base al confronto con i mercati di riferimento, nonché in considerazione delle indicazioni provenienti dagli stakeholder esterni, al fine di mantenere alta la competitività dell'organizzazione. Il sistema retributivo applicabile a tutti i dipendenti del Gruppo CRIF, a prescindere dal livello contrattuale (impiegati, quadri, dirigenti) e dalla famiglia professionale di appartenenza, si compone di:

- **Una componente fissa**, con gli eventuali adeguamenti annuali per merito o per crescita di ruolo/responsabilità. In tal senso è previsto un ciclo annuale di salary review integrato con un monitoraggio puntuale sul rispetto di specifici KPI legati al gender balance e alla promozione dei giovani talenti;
- **Una componente variabile** di breve periodo, collegata a obiettivi di carattere economico, obiettivi individuali e di performance che mira a valorizzare l'apporto professionale nel breve termine attraverso l'assegnazione a tutta la popolazione aziendale di un incentivo monetario annuale (MBO), definito su base individuale come valore target espresso in percentuale sulla RAL o in valore assoluto. L'assegnazione avviene in fase di assunzione e può essere oggetto di revisione per cambio ruolo o durante i processi di salary review.
Ai ruoli commerciali vengono assegnati commission scheme subordinati al raggiungimento di obiettivi strategici di vendita, al fine di incoraggiare lo sviluppo di strategie commerciali profittevoli per una crescita costante del fatturato aziendale;
- **Retention Bonus/Bonus UT**, erogazione di bonus una tantum a titolo di incentivo per attrarre e trattenere talenti per uno specifico arco di tempo, consentendo in modo indiretto di ridurre il turnover e migliorare l'employer branding;

• Welfare, Benefit

Impiegati Italia: a titolo di Welfare, a tutti i dipendenti inquadrati come impiegati è garantita la possibilità di destinare in tutto o in parte la quota del proprio premio variabile in beni/servizi welfare, in esenzione di imposta, o di beneficiare dell'accordo territoriale siglato da CRIF che consente di erogare la quota di premio variabile, assoggettandola a tassazione agevolata dell'1% (a fronte di determinati KPI di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione che CRIF si impegna annualmente a rispettare), fino all'importo massimo complessivo di Euro 5.000 (per gli anni 2026 e 2027).

Quadri/Dirigenti Italia: a titolo di Welfare, a tutti i dipendenti inquadrati come Quadri e Dirigenti è assegnato un piano welfare di carattere premiale che prevede l'attribuzione di 2.500€ per Quadri e 3.800€ per Dirigenti. L'importo del welfare raggiunto viene fruito in beni/servizi welfare, in esenzione di imposta.

Per il Top Management, vista la strategicità dei ruoli, oltre agli elementi di cui sopra, si aggiungono i seguenti piani variabili di medio/lungo termine:

- **Incentivo di lungo periodo Long Term Incentive (LTI)** mirato a valorizzare l'apporto professionale nel medio/lungo termine. Tale piano ha una durata triennale e viene definito su base individuale in fase di assunzione o per un cambio di ruolo oppure durante i processi di salary review. L'erogazione di tale piano avviene a fronte del raggiungimento di obiettivi economici di gruppo, con la definizione di un limite massimo;
- **Incentivo di lungo periodo Executive Incentive Plan (EIP)** mirato a valorizzare l'apporto professionale nel medio/lungo termine. Tale piano ha una durata triennale e viene definito su base individuale in fase di assunzione o per un cambio di ruolo oppure durante i processi di salary review. Tale piano è soggetto al raggiungimento di obiettivi economici di gruppo, con la definizione di un limite massimo e prevede un mix di erogazione tra cash e assegnazione di azioni gratuite.

Per garantire il raggiungimento degli obiettivi ESG legati alla CRIF ESG Strategy sin dal 2023 sono stati introdotti all'interno del Sistema di Incentivazione annuale (MBO) del Top Management, degli specifici obiettivi ESG. Gli obiettivi ESG declinati all'interno delle schede individuali variano in termini di attività e peso a seconda della funzione e afferiscono al tema materiale del Cambiamento Climatico, con obiettivi legati alla misurazione, certificazione e riduzione della Carbon Footprint aziendale e al tema delle pari opportunità, con obiettivi di riduzione del salary gender gap.

CRIF Global Talent Acquisition: processo di selezione e onboarding

La fase di selezione e di onboarding del personale è uno dei processi più delicati e strategici per l'azienda, a partire dall'identificazione di candidati in linea con i valori e le esigenze professionali del Gruppo, fino a un'efficace integrazione del candidato all'interno del contesto aziendale che favorisca la conoscenza dell'azienda e dei suoi valori.

In quest'ottica, il team Global Talent Acquisition, interamente dedicato alla gestione del processo di Recruiting, lavora ogni giorno al fianco dei Line Manager e degli HRBP di volta in volta coinvolti, al fine di garantire una candidate experience positiva e rispettosa dei principi di inclusione e correttezza richiamati nella Recruiting Policy e nella **Diversity & Inclusion Policy del Gruppo**, selezionando talenti in tutto il mondo valutati solo in base alle proprie competenze ed esperienze.

La ricerca dei talenti avviene attraverso molteplici canali di ricerca ed è favorita anche da attività di employer branding, tra cui la partecipazione a Career Day, e dalla creazione di partnership, ormai consolidate, con le Università e gli Enti di formazione del Territorio, al fine di attrarre e introdurre giovani talenti all'interno del mondo del lavoro, grazie a stage formativi che diano la possibilità di accrescere le proprie competenze in un ambiente dinamico e internazionale.

Una delle iniziative legate ai processi di ricerca e selezione del personale è **CRIF & Friends**. Si tratta di un programma di referral che prevede la

segnalazione di profili da parte dei dipendenti con lo scopo di assunzione in CRIF. L'idea di base è che i dipendenti che condividono con i propri amici e conoscenti la propria esperienza di lavoro positiva in CRIF contribuiscano, fungendo da veri e propri **Brand Ambassador**, al rafforzamento di un ambiente sano e collaborativo sin dai primi giorni di lavoro. Inoltre, le attività di selezione del personale possono essere legate anche a processi interni, nello specifico tramite **Internal Mobility**.

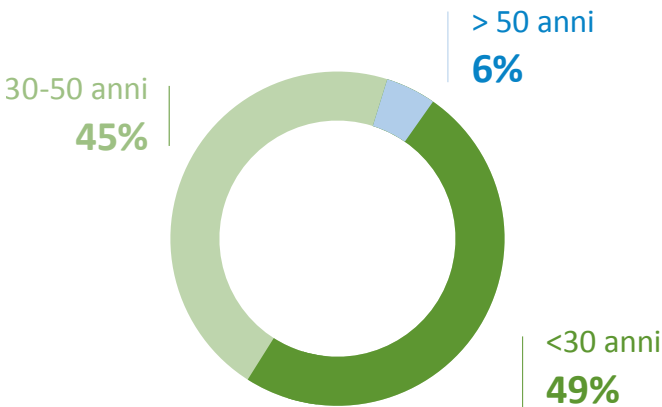
Questo processo consente di gestire e chiudere le posizioni aperte in azienda, partendo da un pool di risorse interne prima di passare a un processo di reclutamento esterno, al fine di aumentare la retention di figure di talento cross-area, supportando allo stesso tempo l'esigenza di coprire l'operatività all'interno delle diverse aree. Il processo di Internal Mobility è supportato dal PAS, il modulo di HR Analytics che, incrociando le competenze dei profili dei dipendenti con le competenze attese in ruoli diversi o di maggior seniority rispetto al ruolo ricoperto, consente di intercettare in modo più puntuale opportunità di internal mobility, sia orizzontale che verticale.



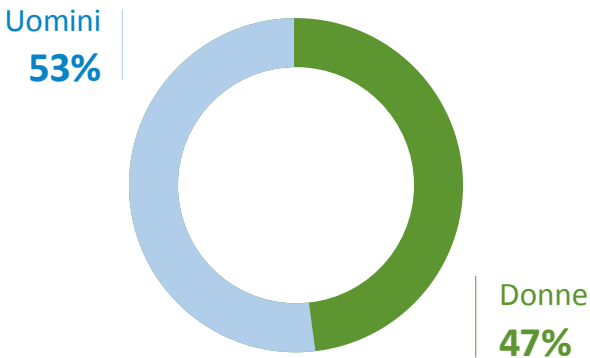


Nel corso del 2025 sono entrate a far parte del Gruppo CRIF 749 persone, con un hiring rate pari al 16%, di cui il 47% donne. Il 45% dei nuovi assunti appartiene alla fascia di età intermedia (30-50).

Hiring Rate per età



Hiring Rate per genere



Per facilitare l'inserimento delle nuove risorse, CRIF ha sviluppato un processo di onboarding strutturato in più fasi, pensato per supportare la familiarizzazione con procedure, strumenti e riferimenti aziendali. Il percorso include anche momenti di ascolto e monitoraggio della soddisfazione, così da garantire che l'esperienza risulti coerente con le aspettative iniziali.

Continua il consolidamento del "Tell me why Program", un programma che mira a favorire la piena integrazione dei neoassunti, attraverso la conoscenza del Gruppo, dei suoi valori, delle principali aree di business e dei punti di riferimento aziendali.

Durante il primo anno di assunzione, il "Tell me why Program" prevede diversi momenti di scambio e di condivisione tra i new joiners e l'azienda, tra cui la partecipazione a incontri dedicati con il coinvolgimento del Top Management, per una conoscenza più approfondita dell'organizzazione e del funzionamento interno di CRIF, nonché della strategia aziendale. L'obiettivo è promuovere, fin dalle prime fasi di vita in azienda, la cultura del continuous feedback e creare engagement tra tutti gli attori coinvolti nel processo, facilitando al contempo le interazioni con il Top Management.

Il programma, nato in Italia, è stato esteso anche in altri Paesi in cui CRIF opera, al fine di armonizzare il processo di onboarding per tutti i nuovi dipendenti.

Con l'obiettivo del continuous improvement è stato avviato già da qualche anno un processo di Exit Interview, per accompagnare il dipendente fino all'ultimo giorno del suo percorso in azienda, tramite un incontro con il proprio HR di riferimento e la compilazione di un form online, al fine di raccogliere feedback sulle motivazioni legate alla decisione di lasciare l'azienda e più in generale sulla percezione rispetto all'esperienza vissuta in azienda. I feedback raccolti attraverso questo processo rappresentano un patrimonio per un'azienda che, come CRIF, investe ogni giorno nell'Employee value proposition.



"Welcome on board"

e incontro con HR Business Partner



Incontri

con i principali referenti aziendali



Evento

"Welcome at CRIF"

per conoscere le diverse aree aziendali



Monitoraggio:

survey sul livello di soddisfazione dell'onboarding



Evento

"Tell me why"



Incontri di Feedback

con HR a 6 e 12 mesi dall'ingresso

La valorizzazione dei talenti: sviluppo e retention

Il processo di Performance Management è uno dei processi HR più strategici per CRIF, in quanto non si limita ad analizzare il contributo di ciascun dipendente in termini di raggiungimento degli obiettivi aziendali e di performance, ma assume una visione più ampia in termini di sviluppo del potenziale di crescita.

Durante il processo viene infatti definita la Talent Action, ovvero il risultato delle performance dell'anno precedente, accompagnato ad un Development Plan, un piano di sviluppo personalizzato che delinea un percorso di crescita ad hoc per ogni persona all'interno dell'azienda. L'obiettivo è identificare i punti di forza, le aree di miglioramento e di sviluppo del potenziale delle CRIF People, analizzando anche i loro fabbisogni formativi e le prospettive di

crescita nel ruolo, così da costruire dei programmi di sviluppo che mirino a valorizzare sia le competenze professionali che le soft skills.

Data la sua strategicità per l'azienda e per le persone, CRIF investe molto sul processo di Performance, cercando di perfezionarlo di anno in anno, sulla base dei feedback ricevuti dagli attori principali del processo stesso e di tenerlo al passo con il cambiamento e con le nuove sfide, mantenendo sempre la persona al centro.



Definizione del piano di sviluppo



Valutazione



People Meeting



One to one meeting

Si tratta della fase in cui il manager definisce la **Talent Action** in relazione alla performance e il **Development Plan**, evidenziando le aree di crescita e sviluppo. Prima della definizione di quest'ultimi, i manager effettuano il **training "Unconscious Bias"**, con l'obiettivo di avere maggiore consapevolezza su quali sono gli errori cognitivi che possono influenzare e generare un impatto durante il processo di valutazione, prevenendo così la formazione di pregiudizi e stereotipi legati al genere e alla diversità.

Il dipendente e il manager si incontrano individualmente per discutere dei progressi raggiunti durante l'anno, il piano di sviluppo delle competenze, i risultati MBO dell'anno precedente l'assegnazione dei nuovi obiettivi.

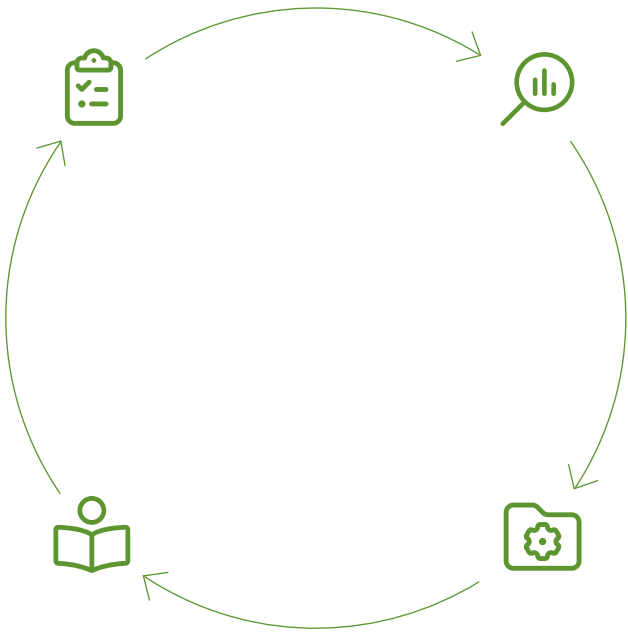
In ottica di sviluppo, estremamente importante è il processo annuale di revisione delle skills. Si tratta di un processo guidato da un approccio Skill-based che, attraverso un'autovalutazione che ciascuna risorsa fa delle competenze chiave legate al proprio ruolo e associate alla validazione del

manager, ha lo scopo di far emergere esigenze di formazione individuali, necessarie per la piena copertura del ruolo e quindi per la propria crescita personale e professionale.

1. SELF EVALUATION

Il dipendente **auto-valuta le sue competenze**, in base al ruolo attuale
4. TRAINING PROPOSAL

La **Gap Analysis tra le valutazioni** attiva la proposta formativa **per coprire l'eventuale Skill Gap**



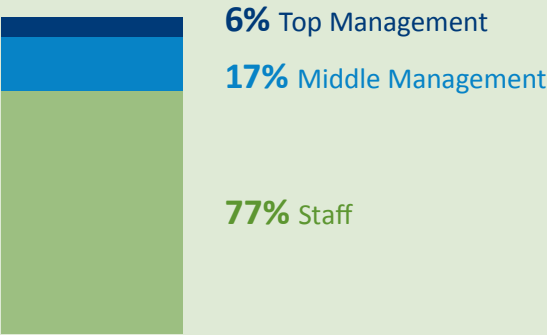
2. MANAGER VALIDATION

Il **manager** valuta lo stesso set di competenze
3. SKILL GAP

La **media tra l' auto-valutazione del dipendente e la valutazione del manager** genera la Gap Analysis

Nel 2025 i dipendenti che hanno ricevuto una valutazione delle performance sono pari a 4.416, Il 47% dei dipendenti valutati sono donne.

Dati relativi al Performance Management per livello



Formazione e sviluppo delle competenze

In linea con una cultura aziendale basata sull'apprendimento costante, sulla sperimentazione e sull'innovazione, CRIF continua a investire sulla formazione dei dipendenti, al fine di favorire lo sviluppo e l'acquisizione di competenze che incoraggino l'innovazione in azienda e l'accelerazione dei percorsi di crescita dei talenti.

L'approccio alla formazione è caratterizzato da un programma di ongoing training, che prevede la progettazione e l'introduzione di contenuti in costante evoluzione che rispondano, da un lato, alle priorità strategiche e di business, dall'altro, alle necessità di upskilling delle diverse famiglie professionali, con un focus specifico sui temi di sviluppo tecnologico.

Per rispondere a questo bisogno CRIF da anni ha lanciato e consolidato una piattaforma di e-learning user friendly, che consenta la fruibilità dei corsi da parte di tutti i dipendenti a livello Global e potenzi le possibilità di apprendimento continuo.

Oltre alle molteplici possibilità di autoapprendimento generate dalla piattaforma e-learning interna, anche nel 2025 sono stati avviati diversi percorsi formativi sulla base delle specifiche richieste provenienti dai gruppi al fine di costruire piani formativi customizzati sulle caratteristiche del ruolo e sulla necessità di crescita del singolo. In particolare, il processo di definizione dei piani formativi è stato reso molto più efficace grazie alla digitalizzazione dell'iter di assegnazione dei corsi, nell'ambito del processo di Performance annuale che coinvolge tutti i dipendenti dell'azienda.

Questo sistema, chiamato Skill Review, ha consentito non solo di rendere più immediato il meccanismo di assegnazione, assicurando una maggior copertura in termini di personale inserito nei piani di formazione, ma anche di rendere più puntuale la definizione dei piani formativi stessi, che diventano

parte integrante dei percorsi di sviluppo di tutte le persone.

Infine, sempre grazie a questo strumento, è stato possibile intercettare i fabbisogni formativi a livello Global che hanno portato all'organizzazione di sessioni di formazione con partecipanti provenienti da diverse country CRIF, garantendo approcci e metodologie comuni.

Nel 2025 CRIF ha inoltre avviato un articolato programma di formazione dedicato all'Intelligenza Artificiale, con l'obiettivo di sostenere la diffusione di nuove competenze e facilitare l'adozione consapevole delle tecnologie emergenti all'interno dell'organizzazione. Il percorso formativo, concepito per essere accessibile a tutte le famiglie professionali, si concentra sia sugli aspetti tecnici sia sull'impatto pratico che l'AI può avere nelle attività quotidiane, promuovendo un utilizzo efficace degli strumenti disponibili a supporto dei processi decisionali, operativi e collaborativi. Il programma mira a rendere le persone sempre più preparate a integrare l'AI nel proprio lavoro, stimolando un approccio proattivo all'innovazione e contribuendo allo sviluppo di una cultura digitale diffusa e condivisa a livello globale.

Il numero di ore di formazione erogate nel corso del 2025 è pari a 108.163, in aumento rispetto al 2024 con un numero di ore di formazione medie annue pari a 23.



Welfare & Well-being

Il modello di Welfare CRIF mira a generare un impatto concreto nella vita dei dipendenti e del loro ecosistema familiare e personale, favorendo il benessere aziendale e in senso più ampio una migliore gestione dei tempi di vita e di lavoro.

È per questo motivo che il Welfare costituisce una componente integrante della CRIF ESG Strategy, il Piano di Sostenibilità triennale e soggetto a continuo monitoraggio, contribuendo attivamente al raggiungimento degli SDGs (Sustainable Development Goals) dell'Agenda 2030 legati al benessere e al work-life balance, alla promozione delle pari opportunità e dell'empowerment femminile.

L'impegno di CRIF verso la promozione del benessere delle risorse è reso concreto da anni grazie alla presenza di un modello Welfare strutturato che ha vissuto una trasformazione nel corso del tempo, abbracciando un approccio sistemico del benessere che concepisce l'individuo non soltanto come un lavoratore, ma come parte di un ecosistema in cui l'occupazione rappresenta solamente uno degli elementi della vita.

L'analisi attenta del mercato, dei trend e delle esigenze delle nuove generazioni si è rivelata essenziale per plasmare il modello di Welfare attuale, trasformandosi in uno strumento cruciale per l'attrazione e la retention dei talenti. La presenza di strumenti di ascolto e il monitoraggio costante dei bisogni della popolazione aziendale rappresentano un altro elemento molto importante per l'evoluzione del modello di Welfare aziendale.

In quest'ottica CRIF realizza delle indagini di clima, attraverso l'utilizzo di survey online, quali "Great Place to Work" e "Glickon", che vengono alternate annualmente e le cui risultanze rappresentano uno dei punti di partenza per l'avvio e lo sviluppo di misure di welfare. L'Action Plan successivo a ciascuna edizione dell'indagine di clima, elaborato anche grazie alla presenza di un team "Welfare & Benefit" dedicato, integra e amplia le iniziative rivolte ai dipendenti, mirando a rispondere alle evidenze principali emerse.





Le iniziative welfare presenti nelle sedi CRIF, implementate sia a livello locale che a livello Corporate si articolano su 4 pilastri:



Family

Benefit a supporto del dipendente durante il percorso familiare (Piano maternità, borse di studio, voucher summer camp, convenzioni con asili nidi aziendali, percorsi di orientamento scolastico)



Health Care e Well-being

Benefit relativi alla **promozione del benessere aziendale e personale** (assicurazione medica, infortuni e vita, piattaforma fitness, screening medici preventivi, voucher fitness, counseling, webinar di sensibilizzazione sulla salute mentale)



Work social event & Workplace

Eventi CRIF organizzati per i dipendenti, che contribuiscono a sviluppare un maggiore livello di engagement e senso di appartenenza nelle persone che lavorano in azienda, creando un ambiente e un **clima di lavoro inclusivo e positivo**



Free time & Work-life balance

Benefit legati ad attività che i dipendenti possono svolgere durante il tempo libero (convenzioni con esercenti locali, ristoranti, visite in città)

Il sistema di gestione per la salute e sicurezza dei dipendenti

Il Gruppo CRIF ritiene che il proprio successo provenga dalle persone che con il loro lavoro contribuiscono quotidianamente al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Per questo motivo il Gruppo considera di prioritaria importanza che ogni dipendente operi in Salute e Sicurezza, garantendo la presenza di un ambiente di lavoro sano e protetto e formando opportunamente tutto il personale affinché possa svolgere le proprie attività in totale sicurezza.

SALUTE E SICUREZZA DEI DIPENDENTI IN ITALIA

In quest'ottica è nato il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei Lavoratori del Gruppo, che ha l'obiettivo di andare oltre le problematiche di breve periodo, tenendo in considerazione non solo i propri dipendenti ma anche contractors e fornitori. Tale sistema è stato implementato sulla base dello standard ISO che definisce le Linee Guida in tema di Salute e Sicurezza dei Lavoratori.

Il Gruppo CRIF, infatti, dal 2010 ha deciso di acquisire la Certificazione da parte di un Ente terzo indipendente, secondo lo schema UNI EN ISO 45001 "Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro – Requisiti e guida per l'uso", standard riconosciuto a livello internazionale che specifica i requisiti del Sistema di Gestione e fornisce l'indirizzo corretto per formalizzare e strutturare la gestione del rischio, applicando la conformità legislativa (che in Italia si basa sul D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche), la diffusione di pratiche di lavoro più sicure e la valutazione delle prestazioni di sicurezza e di salute dei lavoratori.

All'interno del Sistema di Gestione sono stati chiaramente identificati i ruoli e le responsabilità in ambito Health & Safety. Inoltre, è stato strutturato un set di Policy e Procedure volte alla prevenzione dei possibili rischi e alla sicurezza dei lavoratori (a titolo di esempio sono presenti procedure per la

Gestione delle Categorie a Maggior Rischio, la Gestione della Sorveglianza Sanitaria, la Gestione della Comunicazione, Consultazione e Partecipazione, la Gestione degli Infortuni e Mancati Infortuni), training e awareness periodico (procedura per la Gestione della Formazione). Annualmente, al fine di individuare eventuali pericoli e valutare i rischi nel luogo di lavoro, per ogni società del Gruppo è prevista la stesura del Documento di Valutazione dei rischi (DVR), conforme alla normativa vigente. Per ogni rischio individuato all'interno del DVR, vengono individuate adeguate misure di prevenzione e protezione. Tale Documento viene redatto da una figura di fondamentale importanza per la gestione della Salute e Sicurezza dei lavoratori: il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il quale, tra le varie attività svolte, si occupa anche di effettuare annualmente sopralluoghi per la valutazione dei rischi in tutte le sedi del Gruppo. Il DVR è uno dei documenti alla base del sistema di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori ed è approvato dal Datore di Lavoro, dai Medici Competenti e dai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Inoltre, la presenza dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza – RLS – garantisce che i lavoratori abbiano la possibilità di esprimere la loro opinione e segnalare la presenza di eventuali situazioni anomale. Inoltre, i lavoratori hanno a loro disposizione altri processi come, ad esempio, la segnalazione al proprio Responsabile (Preposto) e la possibilità di partecipare proattivamente ai corsi di formazione, portando alla luce situazioni che possono essere considerate critiche.

La prevenzione è un must all'interno del Gruppo, per tale motivo le politiche e i processi attuati sono volti ad allontanare i lavoratori da situazioni di lavoro che possano sfociare in lesioni o malattie professionali.

A titolo di esempio sono attivi:

- Sorveglianza sanitaria per i nuovi ingressi e periodica;
- Corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro per i nuovi ingressi e periodica;
- Informative, campagne di comunicazione e cartellonistica volta a prevenire situazioni di rischio per il dipendente;
- Policy e Procedure in materia di H&S, a disposizione di tutti i dipendenti.



Sono applicati, inoltre, processi volti a individuare eventuali incidenti e infortuni, allo scopo di determinare azioni correttive o preventive necessarie affinché tali eventi non si verifichino e/o che il rischio venga mitigato. Nello specifico, esiste un processo aziendale strutturato che permette di segnalare l'infortunio (sia esso in itinere che all'interno dell'azienda) all'ufficio preposto, il quale ha il compito di effettuare indagini e sopralluoghi volti ad approfondire le cause dell'evento. Tali segnalazioni vengono archiviate e segnalate opportunamente all'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL).

Sempre con l'obiettivo di prevenire rischi e pericoli, annualmente vengono organizzate riunioni mirate con gli addetti delle Squadre di Primo Soccorso e Antincendio, al fine di rivedere i Piani di Emergenza e garantire una corretta gestione della sicurezza e dell'emergenza in tutte le sedi. Sul portale aziendale, a disposizione di tutta la popolazione del Gruppo CRIF, sono inoltre pubblicati sia i Piani di Emergenza che gli elenchi dei componenti delle Squadre nonché i nominativi del personale formato in ambito BLSD (Basic Life Support Defibrillation).

La medicina del lavoro contribuisce in maniera importante a monitorare le situazioni di rischio e a fornire indicazioni per la corretta gestione della prevenzione di problemi legati alla salute e sicurezza dei singoli soggetti. Seguendo le disposizioni normative e le indicazioni dei Medici Competenti, il personale in forza presso la società viene periodicamente sottoposto a sorveglianza sanitaria, con l'obiettivo di verificare l'idoneità del dipendente a svolgere la propria mansione sia inizialmente, sia durante tutto il periodo in cui il soggetto presta la propria attività lavorativa per una società del Gruppo CRIF.

Il Gruppo CRIF mira a tutelare tanto la sicurezza fisica quanto quella psicologica al fine di assicurare un benessere all'interno dei luoghi di lavoro che vada anche oltre a ciò che prevede la Normativa. Per questo motivo, oltre alla sorveglianza sanitaria, esistono numerosi Benefit messi a disposizione dei dipendenti attraverso tematiche di work-life balance, sostenibilità ambientale e welfare. Alcuni esempi sono la campagna vaccinale all'interno dell'azienda, la possibilità di usufruire del servizio di mappature dei nei, l'opportunità di avere un'assicurazione tramite l'azienda, il servizio di counseling aziendale.

La Formazione interna è un elemento fondamentale e viene gestita puntualmente mediante l'organizzazione di diversi percorsi specifici legati ai livelli di responsabilità interna e alle specifiche mansioni, tra cui:

- Formazione Generale e Specifica
- Formazione dedicata alle squadre di Primo Soccorso e Antincendio
- Formazione degli Addetti BLSD (Basic Life Support Defibrillation)
- Formazione di Preposti
- Formazione di Dirigenti
- Formazione di RLS

I corsi erogati nel corso del 2025 sono stati svolti rispettando le disposizioni del D. Lgs. 81/08 e dell'Accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 che stabiliscono i requisiti obbligatori e i contenuti per la formazione dei lavoratori.

Il Sistema di Gestione Integrato del Gruppo CRIF Italiano, basato sulla Norma ISO 45001, comprende sia lavoratori dipendenti che lavoratori non dipendenti. In questo modo il Gruppo CRIF si assicura che, a prescindere dalla tipologia di contratto, vi sia un'attenzione alla salute per tutte le tipologie di lavoratori.

A supporto di questi processi e in ottica di miglioramento continuo, il Gruppo ha messo in atto un sistema di monitoraggio e audit periodico al fine di garantire il mantenimento di un ambiente di lavoro sicuro. Le attività di monitoraggio e prevenzione comprendono verifiche periodiche eseguite dall'RSPP, periodici allineamenti con gli RLS individuati in azienda e la consultazione dei lavoratori. Inoltre, vengono svolte riunioni annuali alle quali partecipano le figure chiave della struttura H&S.

Indicativamente, entro il primo quadrimestre di ogni anno viene svolta la riunione annuale del Quality & Security Forum, un importante organo aziendale che ha lo scopo di effettuare l'attività di Riesame del Sistema di Gestione. L'obiettivo del riesame è valutare l'efficacia e l'efficienza del sistema di gestione e verificare che siano sempre soddisfatte le Politiche aziendali e i relativi obiettivi. Tale riesame della direzione prevede che, in ambito Salute e Sicurezza dei Lavoratori, vengano forniti:

- Il livello di addestramento dei dipendenti;
- I risultati della partecipazione e della consultazione dei lavoratori;
- Le comunicazioni rilevanti provenienti dalle altre parti interessate esterne e dagli organi di vigilanza;
- Le prestazioni dei processi relativi alla Salute e Sicurezza;
- Le modifiche che potrebbero avere effetti sul Sistema di Gestione;
- Le evoluzioni delle prescrizioni legali;
- Le opportunità di miglioramento.

Il Quality & Security Forum, dopo aver verificato l'adeguatezza del Sistema di Gestione, indica i tempi e le responsabilità per l'implementazione di eventuali raccomandazioni e/o di eventuali azioni da apportare in ottica di miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro e della Salute e Sicurezza dei Lavoratori.

SALUTE E SICUREZZA DEI DIPENDENTI A LIVELLO GLOBAL

Le country estere del Gruppo CRIF, conformemente ai requisiti normativi di ogni Paese, mettono in atto varie misure a tutela dei lavoratori.

Il Gruppo ha definito un insieme di regole declinate in una policy corporate allo scopo di assicurarsi che il tema H&S sia ugualmente trattato dalle diverse country, soprattutto per quanto riguarda i temi ritenuti fondamentali.

Un elemento cruciale è la definizione di ruoli e responsabilità all'interno di ciascun sistema di gestione locale. Mantenere un luogo di lavoro sicuro, dove i rischi sono ridotti al minimo è un preciso compito del Management e, per garantire il mantenimento di un Sistema di Gestione della salute e sicurezza dei lavoratori, sono state identificate le responsabilità locali (a capo di dipartimenti specifici o direttamente ai country Directors), nel pieno rispetto delle normative locali. Queste figure promuovono una cultura che incoraggia i dipendenti a riconoscere e distinguere i comportamenti corretti da quelli sbagliati, in tema di salute nei luoghi di lavoro e li spinge a rispettare i requisiti H&S locali.

Inoltre, sono state identificate figure – ove previsto – o processi di riferimento per i lavoratori al fine di dare la possibilità di esprimere opinioni e segnalare la presenza di eventuali situazioni anomale relativamente ad aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. In relazione alla normativa applicabile, attività di valutazione dei rischi e ispezioni vengono svolte periodicamente. L'obiettivo è identificare minacce non presidiate e verificare l'adeguatezza degli ambienti di lavoro, in modo da intraprendere eventuali azioni correttive o preventive.

La sorveglianza sanitaria da parte del medico del lavoro varia da Paese a Paese, ma sempre conformemente alle normative locali. Le visite mediche possono essere svolte entro un certo periodo dell'assunzione, a seguito di periodi di malattia prolungati o in accordo a una periodicità prestabilita. La formazione risulta un elemento fondamentale per la tutela dei lavoratori che viene svolta per assunzioni, periodicamente per aggiornamenti e quando necessario in caso di cambiamenti o situazioni non previste ma che possono avere impatto sulla salute delle persone (es. COVID). La formazione è volta a informare i lavoratori dei requisiti, dei pericoli e dei controlli H&S previsti a loro tutela e insegna loro come comportarsi negli ambienti di lavoro. Oltre alla formazione generica, vengono svolti Corsi di Formazione Antincendio

e Primo Soccorso per i membri delle Squadre di Emergenza, nel rispetto di quanto previsto dalle normative locali presenti nei singoli Paesi.

La documentazione correlata al Sistema di Gestione di salute e sicurezza dei lavoratori prodotta viene mantenuta aggiornata ed è conservata in appositi archivi locali.

Al fine di uniformare l'approccio e monitorare l'attenzione delle società presenti nelle varie countries, il Gruppo CRIF ha individuato negli standard GRI - elaborati dal Global Reporting Initiative (GRI) - il punto di riferimento per la rendicontazione delle performance legate alla sostenibilità, con particolare attenzione agli aspetti Health and Safety. L'adozione di questi criteri e la condivisione con tutte le Società presenti nel mondo, permettono non solo di rendicontare in maniera strutturata le attività seguite, ma anche di fungere da stimolo per il raggiungimento di uno standard comune e di uno sviluppo sostenibile.

Il Gruppo CRIF ha effettuato la raccolta dati annuale dei GRI coinvolgendo a livello Global 32 countries, con lo scopo di rappresentare in modo integrato l'impegno di ciascuna Entity del Gruppo in materia Health & Safety, con la partecipazione di un team multidisciplinare e multi country.

Dopo una fase iniziale di definizione di requisiti standard (sulla base di standard internazionali, standard - GRI) da applicare a ciascuna country è stata effettuata una valutazione da parte dei referenti locali anche in base alle normative applicabili a ciascun Paese. Successivamente, il Gruppo CRIF ha ristretto il monitoraggio solo su 3 GRI ritenuti requisiti/obiettivi minimi che il Gruppo intende promuovere per tutte le Società e countries del Gruppo, indipendentemente dagli obblighi imposti dalle normative locali. I GRI che vengono monitorati annualmente sono:

- **403-2: Hazard identification, risk assessment and accident investigation:** al fine di monitorare possibili rischi che possano compromettere la salute e sicurezza di dipendenti e stakeholders;
- **403-5: Worker training on occupational health and safety:** requisito fondamentale per costruire un control environment in materia H&S efficace;
- **403-9: Work-related injuries:** per monitorare eventuali incidenti verificatisi nell'ambiente di lavoro e poter pianificare successive azioni di rimedio e prevenzione.

A seguito delle valutazioni ottenute il Gruppo CRIF può di volta in volta decidere se definire e applicare delle misure aggiuntive o aumentare la sensibilità e consapevolezza in ottica di un miglioramento continuo del Sistema di Gestione di Salute e Sicurezza dei lavoratori.



Sostenere lo sviluppo della comunità e del territorio

Investire nel territorio in cui si opera è di fondamentale importanza per contribuire alla crescita economica e sociale della comunità e generare un impatto positivo per la collettività. CRIF è profondamente consapevole del proprio ruolo nel tessuto sociale e territoriale e si impegna attivamente a sostenerne lo sviluppo attraverso una varietà di iniziative, che coinvolgono associazioni, enti no profit, università, scuole e istituzioni.



BOOM: un hub in continua evoluzione ed espansione

Inaugurato nel febbraio 2023, BOOM è il knowledge e innovation hub di CRIF che si è rapidamente affermato come punto di riferimento per la formazione e l'innovazione. La sua missione principale è supportare le comunità locali e lo sviluppo del territorio, promuovendo iniziative e percorsi formativi rivolti a un pubblico ampio e diversificato: studenti, professionisti, startupper e famiglie.

BOOM si propone come un luogo di incontro tra formazione, innovazione e imprenditoria, per generare nuove opportunità di crescita e favorire lo scambio di know-how. Nel 2025 ha consolidato il proprio ruolo, offrendo uno spazio fisico e digitale di contaminazione tra competenze, esperienze e generazioni.

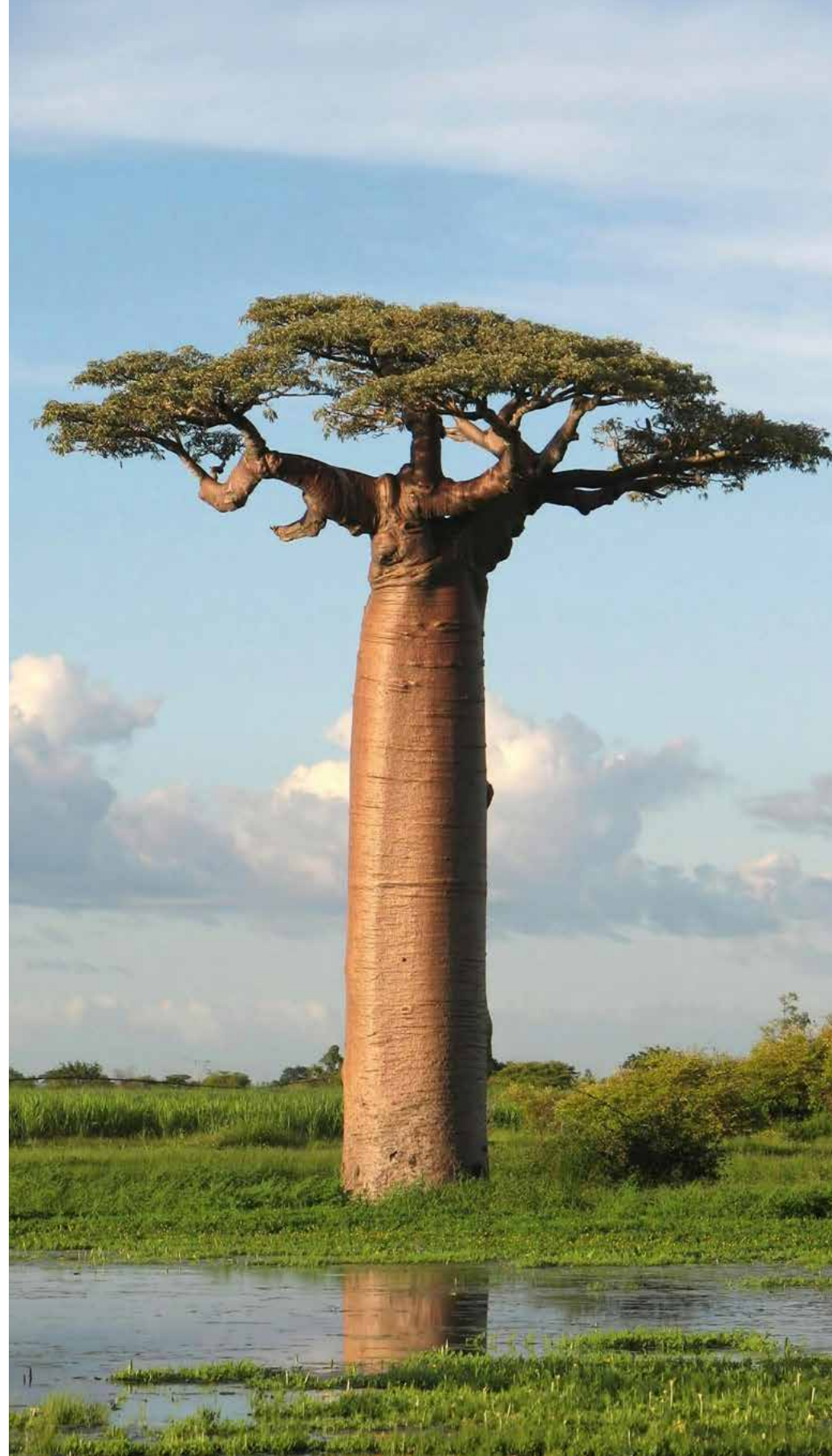
Il modello di BOOM si sta estendendo oltre Bologna, con la nascita di nuovi hub formativi in Emilia-Romagna, Lombardia e Veneto.

Grazie alla collaborazione con aziende basate in questi territori, BOOM guiderà il confronto e la collaborazione su tematiche innovative e trend di settore, così come fatto nel panorama bolognese.

UN PUNTO D'INCONTRO PER IL TERRITORIO

BOOM si impegna a unire risorse e conoscenze di diversi settori per arricchire l'offerta formativa nell'area metropolitana bolognese e nella Regione Emilia-Romagna. Un'attenzione particolare è rivolta al superamento del divario tra città e periferia, con l'ambizione di supportare il territorio metropolitano e regionale nel confermarsi come un polo di eccellenza per l'innovazione a livello europeo.

Nel 2025, BOOM ha rafforzato il suo impatto locale con **86 eventi e webinar** dedicati ai trend emergenti, coinvolgendo imprese, istituzioni e cittadini in momenti di condivisione e confronto.



LA PROPOSTA DI VALORE DI BOOM

La proposta di valore di BOOM si articola in cinque aree principali:

BOOM EDUCATION

Si tratta di laboratori, corsi, eventi, campi estivi e giornate formative per scuole, insegnanti e famiglie. L'obiettivo è **avvicinare le nuove generazioni a tematiche attuali e innovative**, come finanza sostenibile, ambiente e sostenibilità, robotica sociale, intelligenza artificiale, sostenibilità aziendale e web & digital, sviluppando al contempo attitudini al problem solving, team working e design thinking. La formazione è considerata fondamentale per la crescita del territorio, ecco perché BOOM si impegna a sviluppare iniziative che facciano da ponte tra scuola e aziende, costruendo così le basi per le professioni del futuro.

Gli insegnanti possono sperimentare strumenti utilizzati nei processi di open innovation per arricchire le pratiche didattiche. Le attività formative sono aperte anche a chi desidera sviluppare competenze in ambiti come 3D modeling, intelligenza artificiale e digital storytelling.

Nel 2025, il programma BOOM Education ha visto la partecipazione di **4.618 studenti** tra i 6 e i 18 anni, accolti per esperienze formative e di orientamento (laboratori). Sono stati coinvolti **654 docenti** in workshop dedicati a nuove modalità di didattica su tematiche come l'AI e la sostenibilità, e sono stati realizzati **68 laboratori** su intelligenza artificiale, sostenibilità e competenze del futuro.

BOOM LEARNING

Quest'area è dedicata a professionisti, aziende e giovani in cerca di lavoro, con percorsi ibridi (e-learning e incontri fisici) per approfondire competenze innovative legate agli ultimi trend, come data science, open innovation e open business, digital transformation, digital payments, digital marketing, internet of things, sostenibilità ed ESG, innovazione tecnologica e cybersecurity. L'offerta include anche percorsi per i dipendenti delle aziende, con esperienze formative interattive e nel metaverso, e workshop per mettere in pratica le competenze acquisite con il supporto di esperti del settore.

Nel 2025, BOOM ha consolidato il suo ruolo di hub per la formazione e l'innovazione: oltre **850 partecipanti** hanno preso parte a workshop e percorsi formativi e sono state erogate **1.075 ore di formazione** per sviluppare competenze strategiche per il futuro.

Il 2025 ha visto anche la nascita del servizio **AI & GEN AI SKILL EVOLUTION**, uno strumento rapido e mirato che consente alle aziende di mappare lo stato delle competenze in ambito di AI & GEN AI nei diversi ruoli e dipartimenti, rivolto a tutte le aziende che vogliono catturare una prima fotografia delle competenze di tutti i dipendenti appartenenti ai diversi dipartimenti: l'obiettivo è quello di allinearsi con l'evoluzione dei tool di AI e GEN AI.

Un altro servizio innovativo nato quest'anno è quello di **supporto alle imprese nel progettare, gestire e rendicontare iniziative di finanziamento** trasformando le risorse disponibili in progetti concreti ad alto impatto, che spaziano dalla formazione e upskilling dei team allo sviluppo di iniziative



di innovazione e digital transformation. In collaborazione con **Gherardi Consulting e Pertec**, l'obiettivo è semplificare l'accesso ai finanziamenti e alle agevolazioni attraverso un questionario semplice e intuitivo.

BOOM EMPLOYER BRANDING & ACADEMY

Le iniziative di Employer Branding di BOOM sono una vetrina unica per le aziende che vogliono distinguersi e **attrarre i migliori talenti**. Con eventi esclusivi, challenge formative e talent day, le imprese hanno l'opportunità di raccontarsi, valorizzare il proprio impegno per l'innovazione e connettersi con giovani professionisti. Le iniziative di employer branding hanno coinvolto oltre **70 aziende**, e **326 giovani** laureandi e neolaureati hanno partecipato alle iniziative BOOM, con un aumento del 121% rispetto al 2024. Nel perimetro dell'**Employer Branding**, BOOM si propone come **catalizzatore** di opportunità per **giovani talenti e professionisti**, favorendo l'**incontro tra domanda e offerta** di competenze.

Nel 2025 in ambito Employer Branding sono nate le challenge di **Hack in Towers** e Cyberguard. Il primo è l'evento dove il talento tecnologico incontra il mercato: una **competizione di cybersecurity** che trasforma la sfida in un'occasione concreta di **recruiting**. L'**hackathon** ha visto coinvolti nelle quattro ore di sfida **42 partecipanti** selezionati da **50 iscritti** totali. L'evento ha avuto come obiettivo quello di promuovere la sinergia tra aziende del territorio e giovani talenti, offrendo loro l'opportunità di mettere in pratica le proprie competenze su problemi reali nel campo della cybersecurity.

Cyberguard è invece la **sfida tech** di CRIF e KPMG dedicata alla **cybersecurity** che permette alle aziende di individuare, incontrare e selezionare i migliori talenti del settore: l'iniziativa ha visto la partecipazione di **22 selezionati** da un totale di **40 iscritti**. L'iniziativa è nata con l'obiettivo di mettere in connessione competenze emergenti e mondo aziendale, offrendo ai partecipanti l'opportunità di confrontarsi con sfide reali legate alla sicurezza digitale, alla protezione dei dati e alla gestione del rischio cyber, lavorando a stretto contatto con esperti del settore.

Il 2025 ha anche visto la seconda edizione della **B. Future Challenge**, un evento annuale progettato per valorizzare il territorio dell'Emilia-Romagna e al contempo attirare giovani talenti da tutta Italia: l'iniziativa ha attirato **122 partecipanti**, selezionati e coinvolti nello sviluppo di **progetti innovativi incentrati su sostenibilità e intelligenza artificiale**. Una volta confermati i **104 finalisti**, gli studenti hanno lavorato su **challenge aziendali reali** con il supporto di business mentor formati da BOOM. Più che un semplice progetto di innovazione, l'iniziativa si è rivelata un vero catalizzatore per il

futuro del lavoro capace di avvicinare giovani talenti e aziende d'eccellenza e mettere in luce la forza trasformativa delle collaborazioni tra settori diversi.

Nel 2026 all'offerta di Employer Branding si aggiungerà il **Young Talent Finder**, un servizio che connette le aziende con giovani talenti STEM, offrendo un database attivabile per staffing, tirocini, academy, challenge ed inclusione tech per le donne. Include il matching intelligente, per selezionare i profili migliori, attraverso l'utilizzo della suite PAS (People Analytics Suite – AI di CRIF).

Le Academy BOOM sono progettate per fornire tutte le competenze chiave per diventare professionisti qualificati nel più breve tempo possibile e intraprendere una carriera di successo all'interno di prestigiose realtà aziendali. Nel 2025 si è consolidato un modello vincente di Academy multiaziendali, pensato per rispondere al crescente fabbisogno di risorse giovani e qualificate in ambito digitale e analitico. L'obiettivo è creare percorsi formativi intensivi che trasformano neolaureati in professionisti pronti a entrare in azienda con competenze tecniche e funzionali di alto livello.

Attraverso le Academy, vengono selezionati **talenti neolaureati in discipline STEM ed economiche** che vengono accompagnati in un **percorso di 4-5 settimane di formazione teorica e pratica**, progettata insieme alle aziende partner. I contenuti spaziano da SQL, Python, Data Analysis fino alle competenze funzionali di Business Analysis, con project work reali che simulano le sfide aziendali. Al termine, i partecipanti sono pronti per inserirsi nei team operativi, riducendo il time-to-productivity e garantendo un impatto immediato.

I numeri delle Academy del 2025:

- **TechEmpower Academy (con Gi Group):**
12 partecipanti, oltre metà inseriti in azienda, CRIF ha inserito 2 risorse in somministrazione per 9 mesi.
Focus: IT Business Analyst.
Tra le aziende coinvolte: CRIF e altre due realtà del settore.
- **Adecco Academy – Data Scientist:**
10 partecipanti, 3 inseriti in CRIF con contratti interinali di 6 mesi.
Percorso focalizzato su analisi dati e machine learning.
- **Randstad Academy – Business Analyst:**
10 partecipanti, 2 inseriti in CRIF per 6 mesi.
Formazione su processi, requisiti e strumenti di analisi.

Questi programmi sono **acceleratori di competenze che rispondono a esigenze reali delle aziende**. Grazie alla collaborazione con **Gi Group, Adecco e Randstad**, abbiamo creato un ecosistema che unisce formazione, selezione e inserimento, garantendo alle imprese talenti pronti e motivati e ai giovani un'opportunità concreta di carriera. Il risultato è un modello scalabile, efficace e orientato al futuro, che rafforza il posizionamento di CRIF come azienda innovativa e attenta allo sviluppo dei talenti.

Nel 2026 partiranno altre **7 Academy**, con tematiche che spaziano tra Data Science, Generative AI, ESG, Business Analyst, SAP, Net e Java Development.

SPACES FOR LEARNING & CO-WORKING

Grazie a un'architettura innovativa, BOOM offre esperienze di realtà aumentata e virtuale, trasportando i visitatori in un tunnel immersivo alla scoperta di tematiche attuali come finanza sostenibile, imprenditorialità, sostenibilità e digitalizzazione. I più piccoli possono apprendere attivamente attraverso il gioco. Sono inoltre disponibili spazi di co-working e sale per eventi di formazione aziendale, conferenze stampa ed eventi con aree dedicate al networking e momenti ludici.

Nel 2025, BOOM ha **ospitato 42 diverse aziende** che hanno scelto gli spazi BOOM per ospitare i propri eventi, valorizzando un ambiente dinamico e su misura per le loro esigenze. Gli spazi di co-working ospitano attualmente **2 startup**.

Il **2025 di BOOM** è stato un anno di **crescita e conferma**, registrando un incremento significativo in termini di partecipazione e progettualità:

- **4.618 studenti** coinvolti in esperienze formative e di orientamento;
- **654 docenti** formati su didattiche innovative;
- **68 laboratori** su AI, sostenibilità e competenze del futuro;
- **+850 partecipanti** ai percorsi per professionisti e aziende;
- **1.075 ore** di formazione erogata;
- **86 eventi e webinar** sui trend emergenti;
- **70+ aziende** coinvolte in iniziative di Employer Branding;
- **326 giovani talenti** coinvolti in Employer Branding;
- **42 aziende** hanno scelto BOOM per i propri eventi aziendali.



Promuovere l'educazione e l'inclusione finanziaria

Ricerche e pubblicazioni

Forte di un patrimonio informativo unico e di oltre 35 anni di esperienza nell'analisi e gestione dei dati, CRIF realizza, su scala internazionale, ricerche, studi e osservatori periodici per monitorare l'evoluzione dello scenario del credito alle famiglie - sia credito al consumo che immobiliare - e del credito alle imprese. Inoltre, CRIF confeziona market outlook e newsletter dedicati

agli operatori di mercato e affianca a queste iniziative, l'ideazione e la promozione di progetti di inclusione ed educazione finanziaria. CRIF mette le proprie conoscenze al servizio della collettività per supportare i professionisti nella loro attività quotidiana, le imprese nella pianificazione strategica e i cittadini nell'accrescimento culturale per l'assunzione di scelte consapevoli.

ALCUNE DELLE PRINCIPALI INIZIATIVE

OSSERVATORIO CYBER SECURITY

L'Osservatorio analizza la **vulnerabilità delle persone e delle aziende agli attacchi cyber** fornendo un'interpretazione dei principali trend che riguardano i dati esposti in ambienti Open Web e Dark Web, la tipologia di informazioni, gli ambiti in cui si concentra il traffico di dati e i Paesi maggiormente esposti. Inoltre, offre spunti di approfondimento per fronteggiare in modo consapevole il rischio cyber.

OSSERVATORIO SULLE FRODI CREDITIZIE

L'Osservatorio CRIF sulle **frodi creditizie**, pubblicato da oltre 15 anni con cadenza semestrale, identifica le caratteristiche e le tendenze del fenomeno sulla base di dati oggettivi e di analisi di approfondimento. Lo studio, inoltre, coglie le esigenze degli istituti di credito e degli organismi istituzionali coinvolti nella prevenzione e nel contrasto alle frodi.

OSSERVATORIO AFFITTI

L'Osservatorio Affitti, condotto da Nomisma per conto di CRIF e in collaborazione con Confabitare, è realizzato per esplorare la propensione degli italiani verso le soluzioni di affitto immobiliare e la disponibilità dei proprietari ad affittare le loro abitazioni, cercando di identificare fattori che facilitano o ostacolano la locazione.

MAPPA DEL CREDITO

La Mappa del Credito è lo studio interattivo realizzato da Mister Credit - l'area di CRIF che si occupa dello sviluppo di soluzioni e strumenti educational per i consumatori - che con cadenza semestrale fornisce una **fotografia aggiornata ed esaustiva dei principali indicatori relativi all'utilizzo del credito rateale** da parte dei consumatori italiani. Nello specifico, consente di evidenziare le differenze a livello territoriale relativamente ai principali prodotti di credito, alla rata media e all'esposizione residua.

OSSERVATORIO SUL CREDITO AL DETTAGLIO

Giunto alla 59^a edizione, l'Osservatorio Assofin-CRIF-Prometeia sul credito al dettaglio indaga i diversi aspetti del mercato del credito alle famiglie per quanto riguarda sia il **credito al consumo che i mutui**. Pubblicato con cadenza semestrale, si avvale dell'unicità del patrimonio informativo di EURISC - il Sistema di Informazioni Creditizie di CRIF - e presenta anche schede di approfondimento che evidenziano le specificità del mercato creditizio nelle singole regioni italiane.

BAROMETRI DELLA DOMANDA DI CREDITO

Fondati sul patrimonio informativo di EURISC - il Sistema di Informazioni Creditizie gestito da CRIF - i Barometri CRIF della domanda di credito evidenziano ogni trimestre l'**andamento delle richieste di prestiti e di nuovi mutui** e surroghe da parte delle famiglie italiane, analizzandone le caratteristiche sulla base di differenti dimensioni, tra cui la durata e l'importo del finanziamento richiesto e l'età del richiedente.

CRIF SAVERGAME PRO

Il tema del **risparmio** interessa sempre più la quotidianità di giovani e adulti. Ecco perché CRIF ha realizzato nel 2025 la versione PRO del gioco «SaverGame» che si pone l'obiettivo di **educare le persone** rispetto a come pianificare al meglio le spese ed **aumentare la conoscenza** intorno al tema del **risparmio**.

Il **gioco** è lo strumento perfetto per **stimolare condivisione e conversazione** intorno a un tema di interesse comune. L'obiettivo è incentivare gli utenti a parlarne e a condividere SaverGame PRO con i propri amici. Il gioco mostra i risultati raggiunti dagli utenti e alla fine è possibile scaricare una **guida su come gestire il proprio budget**.

L'iniziativa è stata inserita anche nel programma del **Mese dell'Educazione Finanziaria** che si è svolto a novembre 2025, incentrato sul tema "Educazione finanziaria: oggi per il tuo domani". CRIF ha condotto dei **laboratori di Educazione al risparmio** coinvolgendo oltre 400 studentesse e studenti della scuola secondaria superiore.

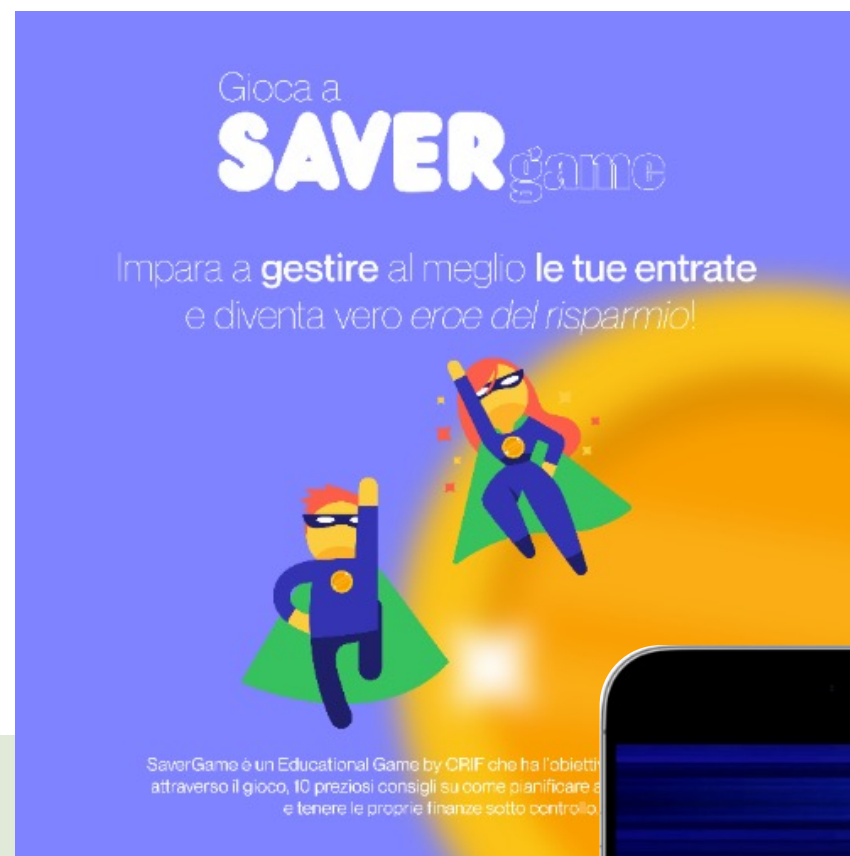
CRIF CYBER GAME

Il tema del **Phishing** interessa sempre più la quotidianità di giovani e adulti. Ecco perché CRIF ha realizzato uno strumento per educare gli utenti della rete rispetto ai rischi e alle dinamiche di messa in atto del phishing.

Il Cyber Game «**Cyberninja**» ha l'obiettivo di aumentare la conoscenza attraverso un gioco a quiz che sottopone ai giocatori diverse tipologie di comunicazioni e e-mail chiedendo di **individuare le truffe** e gli elementi sospetti. Al termine del gioco è possibile vedere il proprio punteggio e scaricare una pratica **guida sul phishing**.

BUSSOLA MUTUI

La Bussola Mutui, frutto della collaborazione tra CRIF e MutuiSupermarket.it, è il bollettino trimestrale dedicato a tutti i principali operatori e stakeholder di mercato - consumatori, banche, specialisti, intermediari, media - che intendono orientarsi all'interno dell'articolato e sempre dinamico settore dei mutui in Italia. È uno strumento che mira a fornire un'istantanea completa,



Il gioco è stato utilizzato in occasione del **Mese della Cybersecurity**; CRIF ha partecipato insieme a Bank Station alla **Sessione Plenaria Giovani del Salone dei Pagamenti**, coinvolgendo oltre 900 studentesse e studenti della scuola secondaria superiore.

accurata, aggiornata e affidabile di **tutti i principali fenomeni che caratterizzano il mercato dei mutui residenziali** e i suoi 4 punti cardinali: la domanda, i richiedenti, l'offerta e gli immobili in garanzia.



RICERCA CRIF, SDA BOCCONI E ASSOFIN 2025

Il fenomeno delle **frodi digitali** è ormai in crescita da molti anni su scala globale. Per comprendere meglio il rischio di esposizione delle persone a questi fenomeni criminali, CRIF, SDA Bocconi e Assofin hanno realizzato lo studio “Dal rischio alla resilienza: l’Indicatore di Protezione dalle Frodi (IPF) come strumento di prevenzione e protezione dei consumatori”. Tra le evidenze emerge che più le persone sono consapevoli e formate sul piano finanziario, più adottano comportamenti cauti e responsabili, non solo dal punto di vista tecnico, ma anche psicologico e con attenzione ai presidi normativi. L’educazione finanziaria si comporta da vero “moltiplicatore di protezione” e risulta quindi un motore trasversale della resilienza antifrode.

OSSERVATORIO SULLE IMPRESE

L’Osservatorio CRIF fornisce periodicamente una fotografia puntuale dei principali indicatori relativi all’andamento del credito di un campione di oltre 2,5 milioni di imprese monitorate, costituito da ditte individuali, società di persone e società di capitali italiane, elaborati sulla base del patrimonio informativo del Sistema di Informazioni Creditizie EURISC e di altre fonti informative proprietarie del Gruppo CRIF. In particolare, l’Osservatorio sulle Imprese analizza **l’andamento del credito erogato e della rischiosità creditizia**; inoltre, approfondisce con studi ad hoc specifici settori produttivi.

OSSERVATORIO NPE

L’Osservatorio di CRIBIS Credit Management - società del Gruppo CRIF specializzata nella gestione dei processi di Collection e di NPL management - fornisce una panoramica strutturata sulle **dinamiche evolutive della gestione dei crediti deteriorati**. L’obiettivo è dare supporto informativo agli operatori di settore, fornendo loro una visione completa e aggiornata del mercato rispetto al rischio di credito e alla dinamica delle procedure giudiziali.

STUDIO PAGAMENTI

Lo studio Pagamenti di CRIBIS è l’Osservatorio trimestrale sui comportamenti di pagamento delle aziende italiane. Rappresenta il **principale benchmark di riferimento sui pagamenti in Italia** e i suoi dati sono utilizzati dalle principali testate giornalistiche nazionali, locali e settoriali. Oltre ai dati nazionali, fornisce diversi livelli di approfondimento consentendo di analizzare complessivamente il grado di virtuosità delle imprese dal punto di vista dei pagamenti verso i loro fornitori.

MARKET OUTLOOK: BUY NOW PAY LATER, OPEN BANKING, MOBILITY

I Market Outlook di CRIF analizzano i principali trend di mercato, con ricerche e viste originali basate sul proprio ecosistema di dati. In particolare,

CRIF monitora l’andamento in Italia di fenomeni come il **Buy Now Pay Later (BNPL)** e l’**Open Banking**, indagandone le peculiarità in termini di profilo degli utenti digitali e l’evoluzione dello scenario regolamentare. Il Market Outlook sulla **Mobility** fornisce periodicamente una fotografia dell’andamento del credito auto a privati, ditte individuali e società di capitali italiane.

KNOW YOUR CUSTOMER & BUSINESS LOOKOUT

Facendo leva su oltre 15 anni di esperienza in ambito antifrode e antiriciclaggio, l’Osservatorio CRIF traccia le principali caratteristiche dei soggetti ed esiti Know Your Customer di oltre 150 player finanziari italiani, con evidenze di analisi su privati, titolari effettivi e gruppi aziendali.

DEFINE BANKING NEXT

Define Banking Next è il **podcast** realizzato da CRIF insieme ad AziendaBanca, in cui il Direttore della testata giornalistica approfondisce con gli esperti CRIF innovazioni e scenario in ambito open banking, FinTech, digital lending, strumenti di pagamento, sostenibilità e tecnologie che stanno trasformando la definizione stessa di “banca”.

SINTESI ONAIR

SINTESI on Air è il market outlook in formato video per rimanere aggiornati sull’**andamento del mercato del credito** attraverso le analisi originali, gli studi e gli osservatori prodotti da CRIF. I video sono pubblicati ogni mese sul canale YouTube di CRIF.

FACCIO TESORO

Per portare il proprio contributo al miglioramento della cultura finanziaria delle persone, che sono chiamate a fare scelte sempre più complesse, CRIF ha lanciato Faccio Tesoro, un **progetto multimediale interamente dedicato all’educazione finanziaria**, pensato per fornire un set informativo concreto e facilmente fruibile, utile a creare una maggiore consapevolezza sui temi del credito e della gestione delle proprie finanze, favorendo la conoscenza dei concetti chiave, degli strumenti a disposizione e del loro utilizzo.

ESG OUTLOOK

L’ESG Outlook di CRIF offre ogni anno un’**analisi approfondita sulla sostenibilità ambientale, sociale e di governance (ESG) delle imprese italiane** e del settore immobiliare. L’osservatorio si basa sull’ampio data lake ESG proprietario di CRIF con oltre 150 indicatori.

ESG NEL SETTORE ASSICURATIVO

Nello specifico del settore Insurance, CRIF ha realizzato nel 2025 insieme all’Italian Insurtech Association (IIA) delle analisi che hanno approfondito **il rapporto tra rischio climatico e valutazione ESG delle imprese con la sinistrosità assicurativa e il rapporto sinistri/premi.**

BANKING ON BANKS REPORT

“Banking on Banks” è una serie di report che raccoglie **analisi approfondite e insight esclusivi sul credito, basati sulle opinioni di clienti e professionisti del settore finanziario** in diversi Paesi. Dal 2022, i report analizzano le tendenze che stanno ridefinendo il rapporto dei consumatori con banche, assicurazioni e fornitori di servizi finanziari. L’obiettivo è favorire lo sviluppo di nuove soluzioni, in particolare nei Paesi che non hanno accesso ai dati dei Credit Bureau.

Nel 2025, per la **quarta** edizione, sono stati intervistati **6.000 consumatori** in cinque Paesi europei (Francia, Germania, Italia, Polonia e Regno Unito) e **200 professionisti** (nel Regno Unito), dando origine a 2 report approfonditi che analizzano l’evoluzione del settore nell’ultimo decennio e le dinamiche attese dei prossimi dieci anni, integrando le prospettive dei consumatori e degli operatori del settore.

Banking on Banks 2025: A decade of transformation in financial services

Il settore finanziario europeo ha vissuto profondi cambiamenti, guidati dalla digitalizzazione e dall’adozione crescente di servizi online e mobile. I consumatori riconoscono il valore dell’innovazione, ma temono la perdita di un rapporto personale con i provider. Crescono inoltre le preoccupazioni per il rallentamento delle iniziative ESG. Infine, la leadership finanziaria europea si trova sotto pressione per via dell’ascesa di nuovi hub in Asia e Medio Oriente.

Banking on Banks 2025: Europe’s financial services on the road to 2030

Il settore finanziario europeo sta attraversando una fase di trasformazione significativa, tra tensioni geopolitiche, instabilità economica e rapida innovazione tecnologica. I consumatori chiedono nuove soluzioni digitali, maggiore sicurezza e un livello superiore di personalizzazione. Il report analizza come evolveranno questi comportamenti fino al 2030 e quali sfide e opportunità attendono gli istituti finanziari. Un ruolo centrale sarà giocato dalla GenAI, le cui potenzialità richiederanno una governance attenta e responsabile.

LEADING WOMEN IN BUSINESS 2025

Si tratta della pubblicazione annuale di ICAP CRIF che include le **principali storie di successo di aziende guidate da donne.** La pubblicazione viene presentata durante l’evento Women in Business Forum ospitato da ICAP CRIF, che nel 2025 raggiunge la sua undicesima edizione. Quest’iniziativa mira a superare le barriere e i bias di genere che possono influire durante i processi di recruitment, di promozione e di gestione del business, analizzandone l’impatto sulla performance economica dell’azienda.

THE LOYALTY UPGRADE

Nel 2025, Strands ha rafforzato il proprio impegno nell’educazione finanziaria esplorando come gli insight basati sull’AI e la gamification possano aiutare le famiglie a sviluppare abitudini finanziarie più sane. Attraverso The Loyalty Upgrade — un **white paper completo realizzato in collaborazione con Perx** — Strands ha mostrato come le banche possano evolvere da semplici fornitori di servizi transazionali a veri partner finanziari, guidando le famiglie verso una gestione del budget più consapevole, un risparmio efficace e decisioni informate che si trasmettono di generazione in generazione. Unendo analisi dei dati altamente personalizzate ed esperienze “gamificate” e coinvolgenti, Strands vuole **supportare gli istituti finanziari nel progettare percorsi educativi coinvolgenti**, volti ad accrescere l’alfabetizzazione finanziaria, e, nel lungo periodo, ad **aumentare il benessere finanziario dei propri clienti.** Questa iniziativa riflette la nostra missione di promuovere una finanza responsabile ed “empowerment”, offrendo strumenti che rendono la gestione del denaro più intuitiva, collaborativa e significativa.



I progetti locali sostenuti nel 2025

Consapevole dell'impatto positivo che il proprio contributo all'inclusione può generare nella collettività, CRIF promuove attivamente iniziative volte a favorire l'inclusione sociale e la coesione comunitaria.

Attraverso iniziative di sensibilizzazione e attività di volontariato, CRIF mira a creare una cultura inclusiva che accoglie e valorizza la diversità.

Ad esempio, collaborazioni con organizzazioni non profit o il finanziamento di progetti sociali sono solo alcune delle modalità con cui CRIF contribuisce al miglioramento delle comunità in cui opera. Questi sforzi non sono limitati a una singola area geografica, ma abbracciano una prospettiva globale, mirando a sostenere gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.



Alcuni dei progetti di volontariato portati avanti nel 2025:

- **CRIF Philippines** si è impegnata a sostenere l'istruzione fornendo materiali didattici essenziali e assistenza finanziaria per assicurare che tutti gli studenti, indipendentemente dal loro background, abbiano accesso a pari opportunità durante il percorso accademico.
- **ICAP CRIF Grecia** ha sostenuto le comunità locali attraverso una serie di iniziative solidali mirate ai bisogni essenziali. Nel corso dell'anno, il team ha donato 620 kg di prodotti freschi e 350 pacchi alimentari a Dinami Zois e al Kallithea Community Store, contribuendo direttamente al sostegno delle famiglie più vulnerabili. È stata inoltre organizzata una donazione aziendale di sangue, generando un impatto concreto nella rete sanitaria locale. Parallelamente, per promuovere la cultura e l'istruzione, l'azienda ha raccolto 260 libri destinati alla no-profit Library4All. Il sostegno è proseguito a favore di organizzazioni come Elepap, PEKAMEA e Alma Zois attraverso charity bazaar, l'acquisto di biglietti solidali e la partecipazione alla Greece Race for the Cure, unendo dipendenti, famiglie e associazioni per una causa collettiva.
- **CRIF Indonesia** ha avviato una Employee Flood Relief Donation Initiative in risposta alla recente alluvione che ha colpito alcuni colleghi, dimostrando un forte senso di cura e vicinanza all'interno della comunità aziendale.
- **CRIF Romania** ha organizzato un Social Impact Day in collaborazione con l'associazione Ana si Copiii, una giornata interamente dedicata al supporto dei bambini provenienti da contesti fragili. I volontari hanno cucinato pasti, partecipato ad attività ludiche e supportato i bambini nello svolgimento dei compiti, creando un ambiente accogliente e ricco di momenti condivisi.
- **CRIF Bulgaria** ha organizzato una raccolta di indumenti e calzature invernali destinati agli adolescenti supportati dalla CONCORDIA Foundation. L'iniziativa ha coinvolto attivamente i dipendenti, che hanno contribuito con donazioni pensate per offrire calore, protezione e dignità durante i mesi più rigidi dell'anno.
- **CRIF Slovacchia** ha aderito all'iniziativa nazionale "Kol'ko lásky sa zmesť do krabičky od topánok", dedicata agli anziani che vivono in case di cura e non hanno più una rete familiare con cui condividere le festività. I dipendenti hanno preparato scatole regalo personalizzate, riempite con articoli utili, piccoli dolci e messaggi di vicinanza, creando un gesto di attenzione capace di portare conforto e un senso di appartenenza durante il periodo natalizio.
- **CRIF Germania** ha partecipato all'iniziativa natalizia dei Samaritani del Natale, preparando scatole di scarpe destinate a bambini in situazioni di difficoltà. Durante la festa estiva aziendale, i dipendenti sono stati invitati a sostenere una associazione non-profit attraverso una campagna di donazioni collettive. Inoltre, l'azienda ha promosso la formula "donazione dei dipendenti al posto del regalo di Natale", devolvendo fondi a un'organizzazione benefica selezionata per l'anno in corso.
- **CRIF Select (USA)** ha rafforzato il proprio impegno nella lotta all'insicurezza alimentare infantile grazie al sostegno all'organizzazione Backpack Buddies of Atlanta, a cui sono stati donati 2.000 dollari. L'organizzazione fornisce pasti per il weekend ai bambini che vivono in condizioni di difficoltà, garantendo continuità alimentare anche nei giorni in cui non possono contare sulla mensa scolastica. L'iniziativa è stata accompagnata da momenti di volontariato diretto, rafforzando il legame con la comunità locale.
- **CRIF Austria e Germania** nel periodo natalizio hanno lanciato l'iniziativa "Christmas in a Shoebox", attraverso la quale ogni team ha preparato una scatola di scarpe contenente un dono pensato per un bambino in difficoltà, trasformando un gesto semplice in un momento di solidarietà condivisa.

LE REALTÀ SUPPORTATE NEL 2025

BolognaAltruista

CRIF dà il proprio supporto a BolognaAltruista, un'associazione non profit con l'intento di diffondere a Bologna i valori del volontariato e supportare Associazioni e Onlus nei loro progetti e nelle loro attività.

BolognaAltruista mette in contatto volontari e associazioni attraverso una formula di volontariato flessibile che coniuga le necessità delle associazioni con il tempo libero dei volontari, dando evidenza di quali sono i progetti e i bisogni di ogni associazione.

FONDAZIONE ANT ITALIA ONLUS

La Fondazione ANT Italia Onlus - nata a Bologna nel 1978 - è la più ampia realtà non profit in Italia per l'assistenza socio-sanitaria domiciliare gratuita ai pazienti oncologici. Dal 2004 è inoltre attiva nel campo della prevenzione oncologica. CRIF sostiene la fondazione attivando iniziative interne ed esterne all'azienda con lo scopo di raccogliere fondi e sensibilizzare dipendenti e conoscenti. Vengono inoltre fissate delle visite offerte dall'azienda, in sede, per i dipendenti, volte alla prevenzione.

LILT

La Lega italiana per la Lotta contro i Tumori di Milano Monza Brianza, fondata nel 1948 sulla spinta di una forte cultura della solidarietà e dell'educazione alla salute, opera sul territorio di Milano e Monza affrontando il problema del cancro nella sua globalità attraverso molteplici servizi offerti alla popolazione nell'ambito della prevenzione, della diagnosi precoce e dell'assistenza, supportata dall'ausilio di oltre 700 volontari. CRIF sostiene l'associazione attivando iniziative interne ed esterne all'azienda con lo scopo di raccogliere fondi e sensibilizzare dipendenti e conoscenti e promuovendo tramite la intranet aziendale le iniziative organizzate da LILT.

AGEOP

Ageop è un'associazione fondata sul volontariato che sostiene la Ricerca Scientifica nella lotta al cancro infantile e si dedica alla cura dei piccoli pazienti oncologici e delle loro famiglie attraverso progetti di Accoglienza, Assistenza, Psiconcologia, Riabilitazione Psicosociale e Sensibilizzazione. CRIF sostiene la fondazione attivando iniziative interne ed esterne all'azienda con lo scopo di raccogliere fondi e sensibilizzare dipendenti e conoscenti.

FONDAZIONE TELETHON

Da sempre un'impresa collettiva per rispondere all'appello di chi lotta contro una malattia genetica rara attraverso la ricerca, vero patrimonio collettivo, Telethon finanzia la migliore ricerca scientifica sulle malattie genetiche rare per dare risposte concrete ai pazienti.

CRIF ha sostenuto la fondazione con una donazione in occasione del Natale.

ASSOCIAZIONE BIMBO TU

Bimbo Tu è l'associazione che aiuta i bambini colpiti da tumori, autismo, epilessia, disabilità neuromotorie e altre malattie del sistema nervoso centrale. L'associazione sostiene le famiglie dando un supporto pratico ed emotivo, mette a disposizione alcune sistemazioni gratuite dove accogliere le famiglie che ne chiedano disponibilità e aiuta in modo concreto chi fa ricerca per trovare cure e diagnosi più veloci ed efficaci. CRIF sostiene l'associazione attivando iniziative interne ed esterne all'azienda con lo scopo di raccogliere fondi e sensibilizzare dipendenti e conoscenti e promuovendo tramite la intranet aziendale le iniziative da loro organizzate.

FONDAZIONE RIZZOLI

La mission della Fondazione Rizzoli è sostenere l'Istituto Ortopedico Rizzoli affinché le cure e l'assistenza medica fornite possano essere sempre di più a misura di paziente, contribuendo alle attività di ricerca e alla valorizzazione della bellezza artistica e culturale custodita nello storico Istituto. CRIF partecipa come socio fondatore per sostenere i loro progetti, ampliando la capacità di inserirsi nel contesto del territorio attraverso il miglioramento delle modalità di cura dei pazienti.

FONDAZIONE POLICLINICO SANT'ORSOLA

CRIF partecipa come azienda promotrice della fondazione, nata per essere al fianco dei pazienti e migliorarne il percorso di cura grazie alla generosità di volontari, cittadini e imprese.

CENTRO CULTURALE MILANO

CRIF sostiene da anni questa realtà che promuove la cultura sul territorio milanese e italiano, tramite eventi, mostre e pubblicazioni.

CIRCOLO DELLA MUSICA

Il Circolo della Musica di Bologna è un'associazione di promozione sociale riconosciuta, aderente all'Endas, che organizza tante altre attività culturali, tra cui il concorso Internazionale "Andrea Baldi" per i piccoli pianisti. CRIF ha supportato i giovani musicisti tramite una donazione.



FONDAZIONE ANTONIANO

In origine, nel 1959, l'Istituto si è connotato come ente finalizzato per l'“Istruzione e formazione di soggetti normali e minorati psichici”. Nel 1963 l'Istituto è diventato Centro di Formazione Professionale con Decreto del Ministero del lavoro e nel 1968 si è caratterizzato come Centro medico psicopedagogico. Nel 1984 l'Istituto è diventato Centro Medico Riabilitativo. Nel 2005, per i meriti acquisiti in tale attività, l'Istituto Antoniano ha avuto il riconoscimento di Fondazione. CRIF ha contribuito a supportare la fondazione con una raccolta fondi nel periodo natalizio tramite la campagna “a Natale con CRIF dona un pasto caldo per supportare l'Antoniano”. Inoltre, come risultato di un'attività di team building per dipendenti, sono state donate alcune biciclette a bambini di famiglie bolognesi.

POLISPORTIVA SPORT 2000 A.D.

Acqua senza frontiere utilizza gli effetti benefici dell'acqua per stimolare le capacità motorie, sviluppare autonomie e permettere la socializzazione a persone (bambini, ragazzi, adulti) con disabilità intellettive e fisiche. CRIF ha sostenuto con una donazione il progetto “Salviamo Acqua Senza Frontiere”, che ha l'obiettivo di continuare a garantire lezioni personalizzate a un numero sempre più ampio di bambini e ragazzi, mantenendo costi contenuti per le famiglie.

CNA – “Una cena con il cuore”

CRIF ha contribuito con una donazione all’evento “Una cena con il cuore”, promosso da CNA di Bologna con l’obiettivo di raccogliere fondi a favore della Casa dei Risvegli Luca De Nigris, un centro d’eccellenza per la riabilitazione di persone con Gravi Cerebrolesioni Acquisite (GCA) che opera a fianco dell’IRCCS Istituto delle Scienze Neurologiche di Bologna. La struttura si distingue non solo per l’alta specializzazione nella cura, ma anche per l’umanità e il supporto fornito a pazienti e familiari in momenti di grande difficoltà.

ADMO

L’Associazione Donatori di Midollo Osseo è nata nel 1990 con lo scopo principale di informare la popolazione italiana sulla possibilità di combattere, attraverso la donazione e il trapianto di midollo osseo, le leucemie, i linfomi, il mieloma e altre neoplasie del sangue. CRIF sostiene l’associazione attivando iniziative interne ed esterne all’azienda con lo scopo di raccogliere fondi e sensibilizzare i dipendenti.

AIMS - Associazione Italiana Sclerosi Multipla

L’associazione nasce nel 1968 in Italia per garantire ai malati di sclerosi multipla e alle loro famiglie una buona qualità della vita e l’assistenza necessaria, attraverso servizi locali e nazionali strutturati e costanti. Raccoglie fondi per dare continuità a questi servizi e per sostenere la ricerca scientifica.

CRIF sostiene l’associazione attivando iniziative interne ed esterne all’azienda con lo scopo di raccogliere fondi e sensibilizzare i dipendenti.

AIL

L’associazione AIL promuove e sostiene la ricerca scientifica per la cura delle leucemie, dei linfomi e del mieloma, finanziando studi innovativi e laboratori in tutta Italia. CRIF sostiene l’associazione attivando iniziative interne ed esterne all’azienda con lo scopo di raccogliere fondi e sensibilizzare i dipendenti.

La 100 del Dono

La 100 del dono crede nell’uguaglianza e nell’inclusione, si prefigge di utilizzare lo sport come megafono per raccolte fondi a favore di attività che si rispecchino in questi principi. Si impegna inoltre a condividere e divulgare valori che sono la base dello sport come pilastro di una comunità socialmente e fisicamente sana. CRIF sostiene l’associazione attivando iniziative interne ed esterne all’azienda con lo scopo di raccogliere fondi e sensibilizzare i dipendenti.

PHILIPPINE RED CROSS

La Croce Rossa filippina è la prima organizzazione umanitaria del Paese, impegnata a fornire servizi a protezione della vita e della dignità della popolazione in situazioni vulnerabili.

CRIF ha supportato l’associazione con una donazione per aiutare le vittime colpite dal tifone Carina (noto a livello internazionale come Gaemi).

SPONSORSHIP NETWORK INTERNATIONAL

Sponsorship Network International è un team appassionato e dedicato di professionisti impegnati nella creazione di un impatto positivo nella vita delle persone svantaggiate in tutto il mondo. Con una rete di oltre 3.500 benefattori, lavora instancabilmente per coordinare gli aiuti finanziari e le donazioni di materiali essenziali per sostenere progetti.

PLUSPORT

PluSport è lo specialista degli sport per disabili in Svizzera. PluSport è un’organizzazione che sostiene le persone con disabilità offrendo programmi per tutti i tipi di sport ricreativi e agonistici, per tutti i gruppi target, per tutte le età e per tutti i tipi di disabilità – sempre con l’obiettivo di promuovere l’integrazione e l’inclusione. CRIF Svizzera ha supportato l’organizzazione attraverso una donazione.

SOZIALWERKE PFARRER SIEBER

Sozialwerke Pfarrer Sieber (SWS) è una fondazione di beneficenza e organizzazione umanitaria svizzera con sede nel comune di Zurigo. Fondata nel 1963 da Ernst Sieber, pastore della Reformierte Kirche des Kantons Zürich, SWS sostiene le persone svantaggiate e aiuta ad alleviare le difficoltà legate alla dipendenza. CRIF Svizzera ha supportato l’associazione attraverso una donazione.

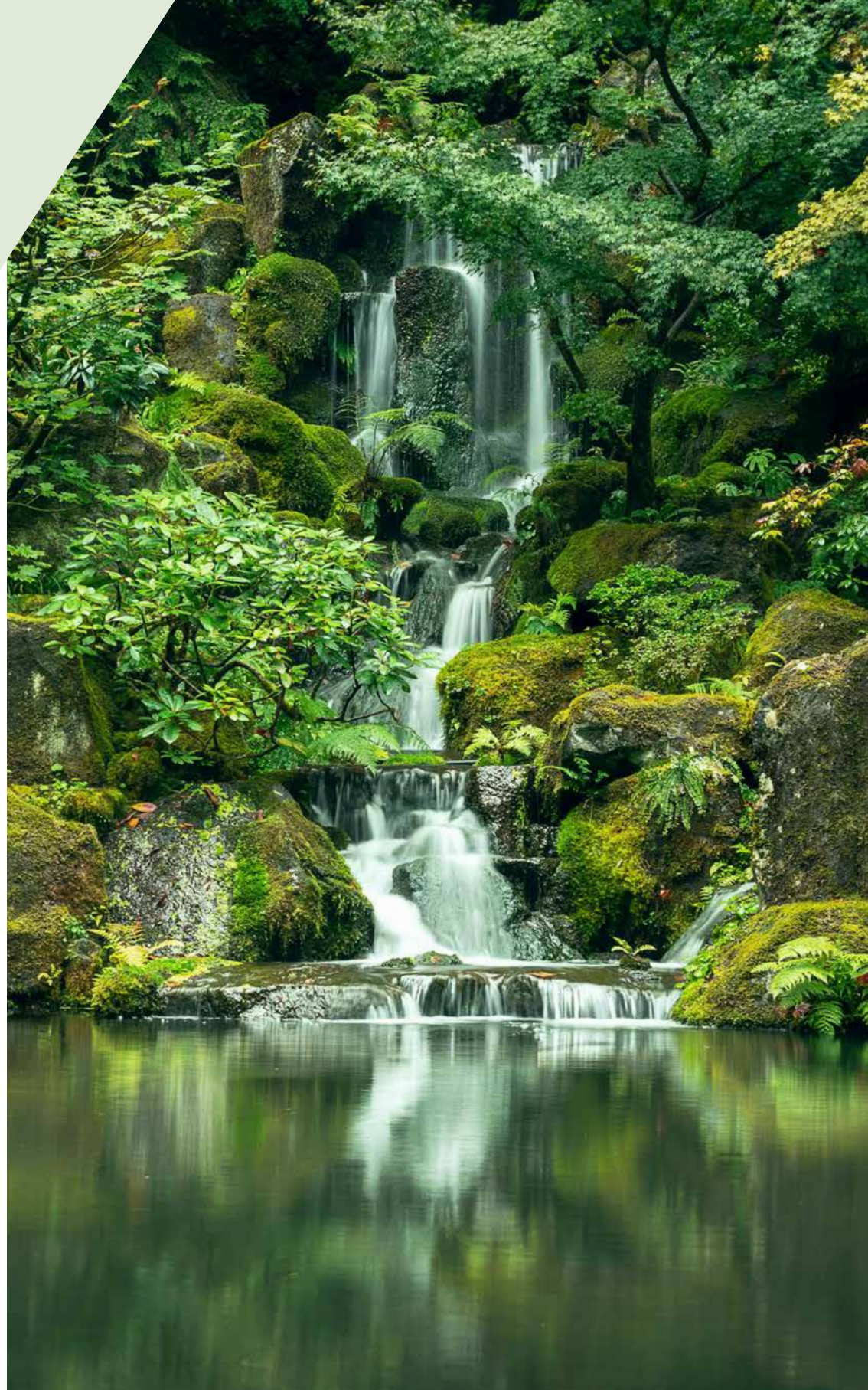
Il monitoraggio e la riduzione degli impatti ambientali

La gestione responsabile delle risorse ambientali è parte integrante del modo in cui CRIF opera e pianifica il proprio sviluppo, soprattutto in un contesto globale sempre più attento e sensibile alle sfide del cambiamento climatico.

Non si tratta di un impegno recente: già prima che la rendicontazione di sostenibilità assumesse un ruolo centrale per il settore, il Gruppo aveva avviato un percorso strutturato per comprendere e ridurre il proprio impatto ambientale.

A partire dal 2012, CRIF ha implementato soluzioni di efficientamento energetico che, nell'arco di un decennio, hanno permesso di ridurre i consumi di energia elettrica di circa il 48% e quelli di gas naturale di circa il 70%.

Questo approccio è oggi formalizzato nella Policy Ambientale del Gruppo, che orienta le decisioni operative e definisce le aree di intervento per un miglioramento continuo della gestione delle risorse e della catena di fornitura. La Policy è inoltre integrata da azioni concrete e da obiettivi strutturati all'interno della CRIF ESG Strategy.



In continuità con gli anni precedenti, nel 2025 CRIF ha raggiunto importanti traguardi nella misurazione e rendicontazione delle proprie emissioni. Da un lato, il perimetro di rendicontazione delle emissioni GHG è stato esteso a ulteriori sedi estere, tra cui Amburgo e Karlsruhe, che hanno ottenuto per la prima volta l'attestazione da Ente Terzo dell'Inventario GHG secondo la norma ISO 14064. Dall'altro, il Gruppo ha confermato e mantenuto la stessa attestazione per le sedi già certificate, tra cui Vienna, Cracovia, Bratislava, Praga, Zurigo e le sedi italiane.

La roadmap prosegue con l'obiettivo, nel 2026, di estendere l'ottenimento dell'attestazione ISO 14064 anche alle sedi estere di Barcellona, Atene e Dublino.

La riduzione degli impatti ambientali è il risultato di un processo integrato che coinvolge competenze tecniche, governance ESG, ma anche partecipazione attiva della popolazione aziendale. In questa direzione, CRIF investe nella sensibilizzazione e nella diffusione di comportamenti sostenibili attraverso iniziative mirate, campagne interne, programmi di coinvolgimento locali come team building in cui i dipendenti sono stati coinvolti in attività di pulizia delle spiagge o di piantumazioni di nuovi alberi,

con l'obiettivo di compensare le emissioni di carbonio, migliorare la qualità dell'aria e dell'acqua, e contribuire attivamente al cambiamento climatico.

Questi progetti dimostrano come l'integrazione tra innovazione operativa e partecipazione delle persone possa generare un impatto tangibile, trasformando la sostenibilità da obiettivo strategico a pratica quotidiana condivisa.

Inoltre, nel 2025 il network dei Global Sustainability Ambassador ha lavorato a due campagne di awareness a livello globale, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza sui comportamenti quotidiani che possono essere adottati in ufficio e che, nel loro insieme, contribuiscono a generare un impatto ambientale.

Le campagne hanno messo al centro azioni semplici e alla portata di tutti, mostrando come anche le scelte individuali possano incidere sul modo in cui l'organizzazione gestisce le proprie risorse.

ENERGY SAVING TIPS

UNPLUG "VAMPIRE" DEVICES

Devices in standby mode use around **10% of electricity**:
Turn off your monitor and laptop when not in use.

UNPLUG CHARGERS

If your phone is fully charged, **unplug the charger** to avoid wasting energy.

TAKE THE STAIRS

Use the stairs instead of the elevator when possible.
Save energy and stay active!

PRINT SMARTER

Print **only when needed**, double-sided and in B&W.

REDUCE YOUR DIGITAL IMPACT

Avoid unnecessary emails and **delete what you don't need**.



Green for Mobility

Consapevole che parte della Carbon Footprint dell'azienda è generata dagli spostamenti casa-lavoro, CRIF negli ultimi anni ha rafforzato il proprio impegno in ambito mobilità, al fine di implementare iniziative sempre più sostenibili, che al tempo stesso facilitino gli spostamenti dei dipendenti collegati alla mobilità trasferte, alla mobilità casa-lavoro e alla mobilità personale.

Il percorso intrapreso in ambito mobilità sostenibile si è avviato nel 2017, quando CRIF Italia si è dotata di un Mobility Manager aziendale, il cui obiettivo è misurare, analizzare, progettare e monitorare nuove soluzioni di mobilità che rispondano alle esigenze di spostamento della popolazione aziendale, avvalendosi anche di strumenti quali la redazione del PSCL (Piano di Spostamento Casa-Lavoro) come previsto dal D. Lgs. 34/2020 (c.d. Decreto Rilancio).

Sulla base delle analisi effettuate, a partire dai risultati della survey annuale sulla popolazione aziendale che indaga le abitudini di spostamento dei dipendenti e la loro propensione al cambiamento, CRIF ha quindi

strutturato un Piano Mobility, strutturato su 3 pillar, ciascuno dei quali comprende differenti iniziative, con un unico obiettivo: facilitare gli spostamenti e favorire scelte di mobilità più sostenibili.



Mobilità trasferte

Per offrirti un sistema innovativo e flessibile che agevoli le tue trasferte aziendali.



Mobilità casa-lavoro

Per facilitare i tuoi spostamenti verso le sedi aziendali.



Mobilità personale

Per supportare l'organizzazione dei tuoi spostamenti personali e familiari.

Ciascun pillar comprende differenti benefit, basati su scontistiche o sulla presenza di un contributo aziendale, al fine di supportare il dipendente negli spostamenti che può effettuare, al di là del tragitto casa-lavoro. L'obiettivo è favorire l'utilizzo di mezzi di trasporto sostenibili, alternativi all'auto privata.

Anche nelle sedi CRIF estere, ove possibile, l'azienda implementa benefit e azioni che promuovano la mobilità sostenibile.

Nota metodologica



Il presente documento rappresenta la quinta edizione del Report di Sostenibilità delle società appartenenti al Gruppo costituito da CRIF S.p.A. e dalle sue Società Controllate in relazione all'esercizio 2025.

Con esso CRIF illustra la gestione responsabile di un Gruppo che riconosce l'importanza di porre in essere iniziative che mirino a soddisfare le esigenze e le aspettative dei propri stakeholders, affiancando alla responsabilità economica anche quella sociale, che crea valore per tutto ciò che ruota intorno all'azienda: persone, comunità e ambiente.

Perimetro

CRIF è una Global Company che opera in quattro continenti per cui la progettazione del Report ha seguito una metodologia che tenesse conto della complessità dell'azienda, illustrando le principali politiche di Gruppo, le iniziative e gli impatti economici, sociali e ambientali a livello globale.

Il presente Report di Sostenibilità 2025 è stato redatto in conformità ai "Global Reporting Initiative Standards" (GRI) secondo l'opzione "In accordance". Attualmente CRIF redige volontariamente l'informativa di sostenibilità per cui la rendicontazione non finanziaria non è integrata a quella finanziaria.

Il Report di Sostenibilità del Gruppo CRIF è inoltre oggetto di un esame limitato (“limited assurance engagement”) da parte della società KPMG. Nello specifico, il perimetro di rendicontazione comprende le seguenti società, suddivise per Region, comprese nel periodo di consolidamento di CRIF GROUP al 31/12/2025.

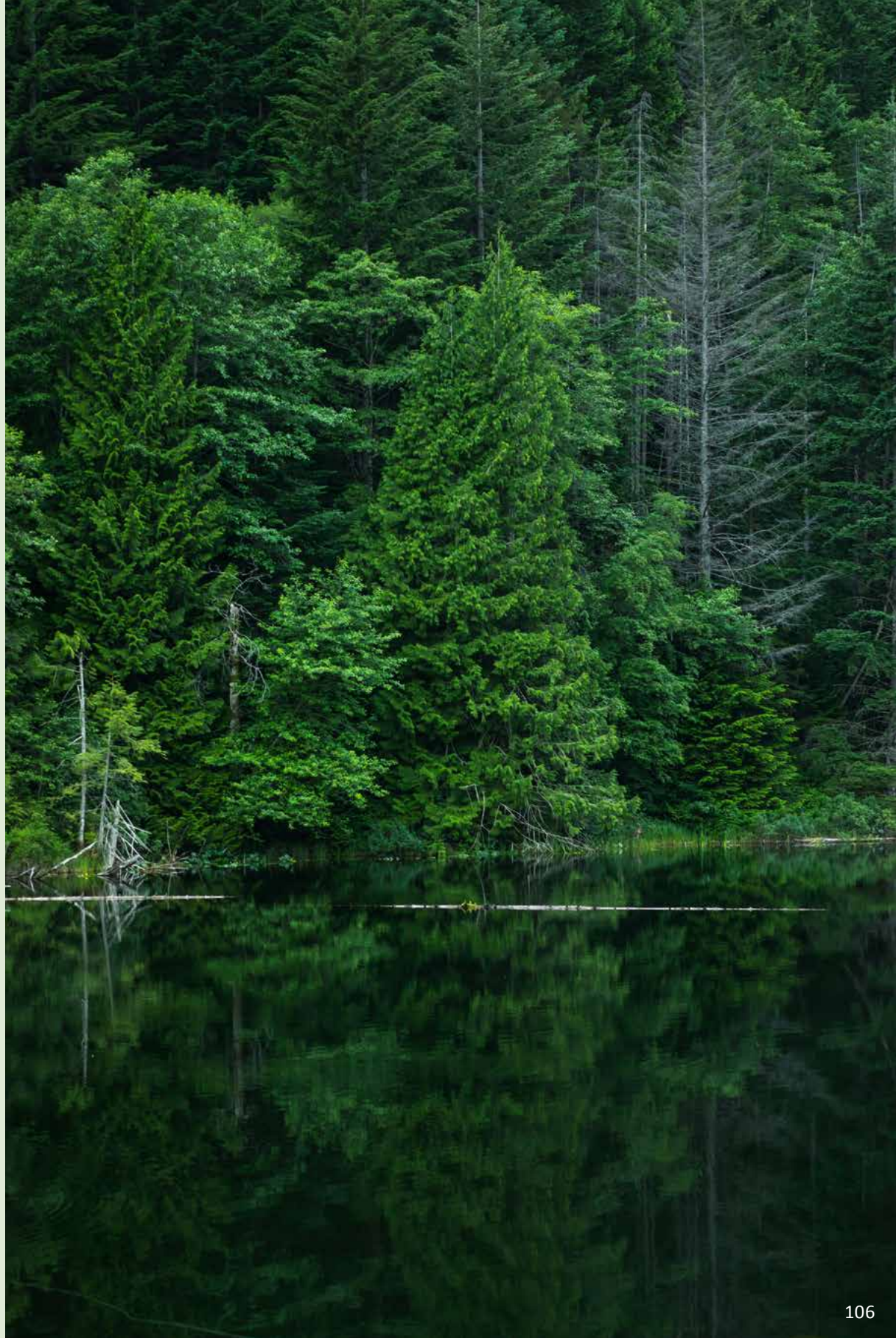
Si specifica, altresì, che gli indicatori di performance ambientale (GRI 300) riportati all’interno del Report sono riferiti esclusivamente alle società italiane incluse nel perimetro di rendicontazione, mentre tutti gli altri indicatori sono rendicontati con riferimento all’intero perimetro societario del Gruppo.

- CRIF SERVICES SPA
- CRIF GmbH Germany
- Europro GmbH
- Elbe Credit Management GmbH
- CRIF SDN. BHD - Malesia
- MICROFINANCE TECHNOLOGIES CENTRE LLC
- CRIBIS CREDIT MANAGEMENT Srl
- PT CRIF Indonesia
- TELESERVICE SRL
- CRIBIS SRL
- CRIF RATINGS SRL
- CRIF HONG KONG LIMITED
- CRIF MYANMAR LTD
- CRIF GULF DWC LLC (UAE)
- CRESURA A.G.

- CRIF GmbH
- CRIF A.G.
- CRIF Slovak Credit Bureau S.R.O.
- CRIF DECISION SOLUTIONS L.T.D.
- CRIF Czech Credit Bureau A.S.
- CRIF SP.Zo.o. (Poland)
- CRIF LLC Russia
- CRIBIS SA de C.V.
- CRIF HIGH MARK CREDIT INFORMATION SERVICES PRIVATE LIMITED (INDIA)
- VIETNAM Credit Information JSC
- CRIF Information Bureau Jamaica Limited
- CRIF ENFORMASYON DERECELENDIR Ve Danismanlik Hizmetleri A.S.
- CRIF SHANGHAI CO. LTD
- CRIF SOLUTIONS PVT LTD
- CRIF IRELAND LIMITED
- CRIF JORDAN
- CRIF REAL ESTATE CORPORATION
- CRIF CORP (PHILIPPINES)
- CRIF SOLUTIONS GULF DWC LLC (UAE)
- CREDIT INFORMATION BUREAU OF TAJIKISTAN LLC
- CRIF SOLUTIONS REAL ESTATE LLC
- KBIG S.A. (Poland)
- CRIF Pte Ltd
- CHINA CREDIT INFORMATION SERVICES LTD (TAIWAN)
- CRIF Register Platenbich Informaci S.R.O.
- PT VISI GLOBALINDO DATA UTAMA (Indonesia)



- WHITEBLUEOCEAN LTD
- CRIF CREDIT SOLUTIONS (Germany)
- CRIF VISIONNet Limited
- CRIF D&B VIETNAM LLC (Vietnam)
- CRIF Philippines Inc
- CRIF SELECT CORP
- CRIF EGYPT Information Techonololy
- CRIF REALTIME LIMITED (UK)
- CRIF MADAGASCAR Société Anonyme
- Easylink Ämterservice Schatzmann AG
- CRIF Realtime Ireland Limited
- BIZINSIGHTS PTE. LTD (Singapore)
- CRIF Information Services Bahamas Ltd
- INNOVANCED HK Tech Limited
- CRIF CONNECT PRIVATE LIMITED
- Strands Inc - Delaware US
- Strands Labs Inc - Oregon US
- Strands Labs SAU - Spain
- Strands Labs Sdm. Bnd (Malaysia)
- CRIF Information Technology Solutions LLC (Jordan)
- HIRE PURCHASE INFORMATION DAC
- ICAP CRIF SA (Greece)
- INFOBANK HELLASTAT S.A. (Greece)
- Comply DATA S.A. (Greece)
- ICAP CRIF SRL (Romania)
- ICAP Bulgaria EAD
- ICAP CRIF Ltd (Cyprus)
- CRIF Digital Services Private Limited - INDIA
- Comas S.r.l.
- CRIF JAPAN Kabushiki Kaisha
- ERIF Biuro Informacji Gospodarczej sa (Poland)
- ICAP CRIF Ratings SINGLE MEMBER S.A. (Greece)
- Company Data S.r.l.
- CRIF Process Outsourcing Srl
- CRIF INFORMATION SERVICES BELIZE Limited
- CRIF Sinesgy Ratings Srl
- CRIF Process Outsourcing Srl



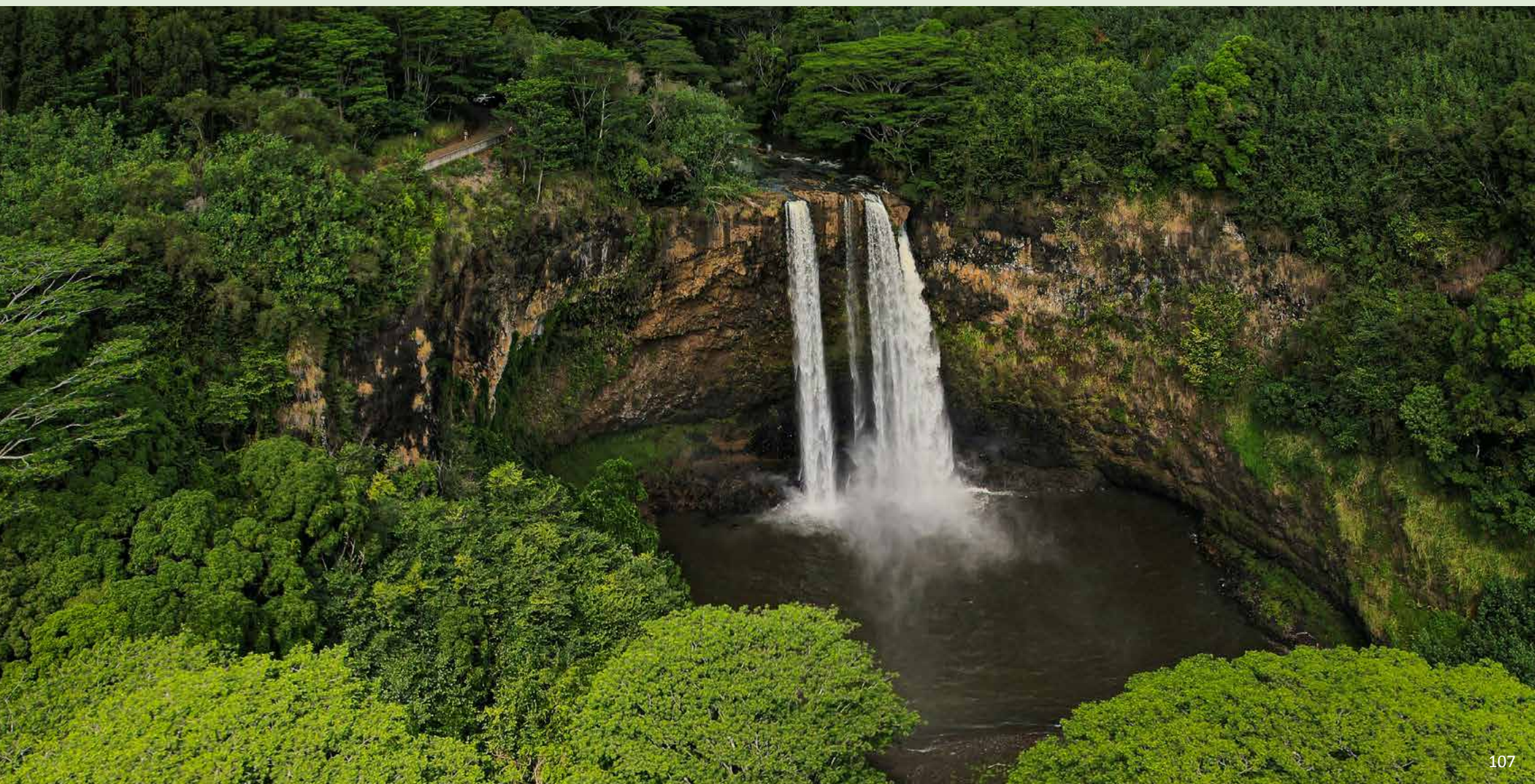
Sono state escluse all'interno del perimetro del Report di Sostenibilità, le seguenti società incluse all'interno del perimetro consolidato: Nomisma S.p.A. e Ne Nomisma Energia S.r.l., Quantek Srl.

La tabella nella pagina seguente riporta il dettaglio degli indicatori utilizzati (GRI Index), in linea con i risultati dell'analisi di materialità. All'interno della sezione "Appendice – Dati e Indicatori" sono dettagliate le tabelle e le informazioni quantitative richieste dai GRI rendicontati.

Per realizzare questa pubblicazione del Report di Sostenibilità è stato attuato dapprima un processo di analisi e confronto degli indicatori più utilizzati nel

settore e di seguito un processo di coinvolgimento dei diversi responsabili di funzione aziendale operanti in CRIF per la raccolta, l'analisi, la verifica e quindi lo sviluppo dei dati presentati sulla base dei diversi indicatori utilizzati. Il presente documento è stato revisionato e approvato dalle diverse funzioni competenti delle Business Unit che hanno contribuito alla redazione del documento. In ultima istanza, il Report è stato supervisionato e approvato dall'Amministratore Delegato e dal CdA in data 25/03/2025.

Per maggiori informazioni in merito al Report di Sostenibilità 2025 è possibile contattarci, inviando una mail a: HR_Social_Responsibility@crif.com. Il presente documento è disponibile sul sito internet crif.com.



Dati e indicatori



Il Gruppo CRIF

GRI 2-1 “DETTAGLI ORGANIZZATIVI”

CRIF SpA, Via della Beverara 21, 40131 Bologna BO

RESPONSABILITÀ ECONOMICA

Voce	u.m.	2025		2024		2023	
Valore economico generato	k€	886.847		854.983		812.862	
Valore economico distribuito		754.316	85,1%	736.137	86,1%	706.939	87%
Valore distribuito ai fornitori		355.445	40,1%	339.195	39,7%	323.851	39,8%
Valore distribuito ai dipendenti		341.734	38,5%	333.023	39,0%	314.588	38,7%
Valore distribuito ai fornitori di capitale		24.230	2,7%	31.961	3,7%	26.311	3,2%
Valore distribuito alla P.A.		30.787	3,5%	14.756	1,7%	24.889	3,1%
Valore distribuito agli azionisti		273	0,0%	15.430	1,8%	15.182	1,9%
Valore distribuito alla comunità		1.847	0,2%	1.772	0,2%	2.118	0,3%
Valore economico trattenuto		132.531	14,9%	118.846	13,9%	105.923	13,0%

L’attività di investimento e sviluppo, sia per linee interne mediante la creazione di software e know-how, sia per linee esterne attraverso acquisizioni, rappresenta un elemento significativo della tipologia di business in cui opera il Gruppo e della sua strategia. La rilevante attività di investimento e sviluppo impatta in modo significativo sul valore distribuito dall’azienda verso fornitori e dipendenti anche nel confronto 2025/2024.

Al fine di valorizzare l’impatto dell’attività di investimento sui dati della Performance Economica, si evidenziano di seguito i dati del valore economico distribuito e del valore economico trattenuto integrati per effetto degli ammortamenti relativi ai suddetti investimenti, con riferimento al confronto 2025/2024.

Voce	2025		2024		2023	
Valore economico generato	886.847		854.983		812.862	
Valore economico distribuito	860.901	97,1%	851.112	99,5%	819.068	100,8%
Valore economico trattenuto	25.946	2,9%	3.871	0,5%	(6.206)	-0,8%

Nel 2025 l’Organizzazione ha registrato un incremento del valore economico generato a 886 mln (da 854 mln nel 2024), confermando una crescita della ricchezza complessivamente creata. Il valore economico distribuito è pari a 860 mln (+9,8 mln rispetto al 2024) e rappresenta il 97,1% del totale generato (in lieve calo rispetto al 2024), a testimonianza di una distribuzione ancora molto elevata verso gli stakeholder.

In parallelo, aumenta in modo significativo il valore economico trattenuto, che sale a 25,9 mln (2,9% del generato) rispetto a 3,8 mln (0,5%) nel 2024: un segnale di maggiore capacità di trattenere risorse da destinare a rafforzamento patrimoniale e investimenti a supporto della continuità e della sostenibilità nel medio-lungo periodo.

RESPONSABILITÀ VERSO LE PERSONE

GRI 2-7 “DIPENDENTI”¹

Tabella 1. n° e % dipendenti suddivisi per genere

Dipendenti (per genere)	u.m.	2025			2024			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dipendenti	n.	2.502	2.278	4.780	2.499	2.293	4.792	2.293	2.189	4.521
Dipendenti	%	52%	48%	100%	52%	48%	100%	48%	48%	100%

Tabella 2. n e % dipendenti suddivisi per fascia di età

Dipendenti (per età)	u.m.	2025				2024				2023			
		<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Dipendenti	n.	826	2.930	1.024	4.780	886	3.063	843	4.792	952	3.028	785	4.765
Dipendenti	%	17%	61%	21%	100%	18%	64%	18%	100%	20%	64%	16%	100%

Tabella 3. n° e % dipendenti suddivisi per Region

Dipendenti (per Region)	u.m.	2025					2024					2023				
		Europa	Asia	America	Africa	Totale	Europa	Asia	America	Africa	Totale	Europa	Asia	America	Africa	Totale
Dipendenti	n.	3.457	1.185	96	42	4.780	3.501	1166	88	37	4.792	3.399	1.229	101	36	4.765
Dipendenti	%	72%	25%	2%	1%	100%	73%	24%	2%	1%	100%	71%	26%	2%	1%	100%

¹ La metodologia adottata per compilare i dati relativi alla popolazione aziendale è HC

Tabella 4. n° dipendenti suddivisi per contratto e genere

Dipendenti suddivisi per contratto	u.m.	2025			2024			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Contratto a tempo indeterminato	n.	2.419	2.161	4.580	2.412	2.168	4.580	2.328	2.173	4.501
Contratto a tempo determinato		83	117	200	87	125	212	104	160	264
Totale		2.502	2.278	4.780	2.499	2.293	4.792	2.432	2.333	4.765

Tabella 5. n° dipendenti suddivisi per contratto e Region

Dipendenti suddivisi per contratto	u.m.	2025					2024					2023				
		Europa	Asia	America	Africa	Totale	Europa	Asia	America	Africa	Totale	Europa	Asia	America	Africa	Totale
Contratto a tempo indeterminato	n.	3.321	1.153	95	11	4.580	3.347	1.129	87	17	4.580	3.195	1.180	100	26	4.501
Contratto a tempo determinato		136	32	1	31	200	154	37	1	20	212	204	49	1	10	264
Totale		3.457	1.185	96	42	4.780	3.501	1.166	88	37	4.792	3.399	1.229	101	36	4.765

Tabella 6. n° dipendenti suddivisi per tipologia di contratto e genere

Dipendenti suddivisi per tipologia	u.m.	2025			2024			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Full-time	n.	2.433	2.066	4.499	2.429	2.066	4.495	2.376	2.172	4.548
Part-time		69	212	281	70	227	297	56	161	217
Totale		2.502	2.278	4.780	2.499	2.293	4.792	2.432	2.333	4.765

Tabella 7. n° dipendenti suddivisi per tipologia di contratto e Region

Dipendenti suddivisi per contratto	u.m.	2025					2024					2023				
		Europa	Asia	America	Africa	Totale	Europa	Asia	America	Africa	Totale	Europa	Asia	America	Africa	Totale
Full-time	n.	3.180	1.183	94	42	4.499	3.211	1.161	86	37	4.495	3.188	1.224	100	36	4.548
Part-time		277	2	2	0	281	290	5	2	0	297	211	5	1	0	217
Totale		3.457	1.185	96	42	4.780	3.501	1.166	88	37	4.792	3,399	1.229	101	36	4.765

GRI 2-8 LAVORATORI NON DIPENDENTI

Tabella 8. n° di dipendenti non lavoratori suddivisi per genere

Lavoratori non dipendenti	u.m.	2025				2024				2023			
		Uomo	Donna	% sulla forza totale	Totale	Uomo	Donna	% sulla forza totale	Totale	Uomo	Donna	% sulla forza totale	Totale
Consultant	n.	528	236	11%	764	557	229	12%	786	501	187	11%	688
Co.co.co		65	178	4%	243	71	158	3%	229	65	173	4%	238
Intern		96	137	4%	233	100	124	3%	224	83	97	3%	180
Temporary Agency Workers		121	293	6%	414	105	276	6%	381	87	263	5%	350
Agent		163	49	3%	212	162	49	3%	211	145	37	3%	182

In riferimento ai lavoratori non dipendenti le tipologie contrattuali più comuni sono: Consulenza IT/Global Technologies, consulenza direzionale/di sviluppo del business, legale, consulenza real estate/valutazioni immobiliari e perizie.

401-1 NUOVE ASSUNZIONI E TURNOVER

Tabella 9. n° e % di dipendenti assunti nel 2025 suddivisi per genere

Dipendenti assunti (per genere)	u.m.	2025			2024			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dipendenti assunti	n.	395	352	747	447	447	894	532	573	1.105
Dipendenti assunti	%	53%	47%	100%	50%	50%	100%	48%	52%	100%

Tabella 10. n° e % di dipendenti assunti nel 2025 suddivisi per età

Dipendenti assunti (per fasce d'età)	u.m.	2025				2024				2023			
		<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Dipendenti assunti	n.	368	338	41	747	410	443	41	894	498	547	60	1.105
Dipendenti assunti	%	49%	45%	6%	100%	46%	50%	5%	100%	45%	50%	5%	100%



Tabella 11. n° e di dipendenti assunti nel 2025 suddivisi per Region

Dipendenti assunti (per Region)	u.m.	2025			2024			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Europa	n.	179	167	346	249	282	531	298	323	621
Asia		193	149	342	182	144	326	217	217	434
America		13	15	28	8	4	12	13	23	36
Africa		10	21	31	8	17	25	4	10	14
Totale		395	352	747	447	447	894	532	573	1105

Tabella 12. Hiring rate 2025

Hiring rate	u.m.	2025	2024	2023
Global	%	16%	19%	23%
Italia		8%	13%	19%

Tabella 13. n° e % di dipendenti cessati nel 2025 suddivisi per genere

Dipendenti cessati (per genere)	u.m.	2025			2024			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dipendenti cessati	n.	388	371	759	423	538	961	362	392	754
Dipendenti cessati	%	51%	49%	100%	44%	56%	100%	48%	52%	100%

Tabella 14. n° e % dipendenti cessati nel 2025 suddivisi per età in Italia

Dipendenti cessati (per fasce d'età)	u.m.	2025				2024				2023			
		<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Dipendenti cessati	n.	245	449	65	759	334	535	92	961	272	428	54	754
Dipendenti cessati	%	32%	59%	9%	100%	35%	56%	10%	100%	36%	57%	7%	100%

Tabella 15. Turnover rate

Tasso di Turnover	u.m.	2025	2024	2023
Turnover Italia	%	8%	9,7%	16,7%
Turnover Global		16%	20,1%	10,2%

GRI 403-9 INFORTUNI SUL LAVORO

Tabella 16. n° di infortuni registrati nel 2025

Infortuni sul lavoro	u.m.	2025	2024	2023
Totale infortuni sul lavoro	n.	11	13	12
di cui mortali		0	0	0
di cui con gravi conseguenze		0	0	0
Ore lavorate		4.321.718	4.365.244	4.101.000
Tasso degli infortuni totali registrabili	%	2,55	2,98	2,93
Tasso degli infortuni mortali		0%	0%	0%
Tasso degli infortuni con gravi conseguenze		0%	0%	0%

Il numero e i tassi di infortunio sul lavoro rilevati nel periodo di rendicontazione 2025, sono stati calcolati solo sui dipendenti delle società italiane. Il numero complessivo di ore lavorative è stato stimato sulla base del personale dipendente con contratto full-time (8 ore giornaliere) e part-time (6 ore giornaliere), moltiplicando le rispettive unità per il numero di giorni lavorativi del 2025 (pari a 251). Nel 2025 si sono verificati 11 infortuni totali, di cui 8 in itinere.

GRI 404-1 ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUA PER DIPENDENTE

Tabella 17. n° di ore di formazione erogate in Italia suddivise per genere e categoria professionale

Ore di formazione erogate per categoria professionale e genere	u.m.	2025			2024			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	h.	7.214	2.127	9.341	5.683	2.043	7.726	4.961	1.693	6.654
Quadri		10.032	5.325	15.357	6.785	3.639	10.424	6.679	3.701	10.380
Impiegati		22.808	21.154	43.962	18.093	19.740	37.833	18.463	16.196	34.659
Totale		40.054	28.606	68.660	30.561	25.422	55.983	30.103	21.590	51.693

Tabella 18. n° di dipendenti formati in Italia suddivisi per genere e categoria professionale

Dipendenti formati (numero) per categoria professionale e genere	u.m.	2025			2024			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	n.	93	24	117	92	22	114	93	23	116
Quadri		226	131	357	219	123	342	204	117	321
Impiegati		848	981	1.829	812	975	1.787	793	954	1.747
Totale		1.167	1.136	2.303	1.123	1.120	2.243	1.090	1.094	2.184

Tabella 19. n° di ore di formazione pro-capite in Italia suddivise per genere e categoria professionale

Ore di formazione pro capite	u.m.	2025			2024			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	n.	78	89	80	62	93	68	53	74	57
Quadri		44	41	43	31	30	30	33	32	32
Impiegati		27	22	24	22	20	21	23	17	20
Totale		34	25	30	27	23	25	28	20	24

Tabella 20. n° di ore di formazione medie annue in Italia suddivise per genere e categoria professionale

Ore di formazione medie annue	u.m.	2025			2024			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	n.	78	101	82	63	97	70	53	77	58
Quadri		46	42	44	32	30	31	33	32	33
Impiegati		29	23	26	23	21	22	25	18	21
Totale		36	27	32	28	24	26	29	21	25



Tabella 21. n° di ore di formazione erogate a livello Global suddivise per genere e categoria professionale

Ore di formazione erogate per categoria professionale e genere	u.m.	2025			2024			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Top Manager	h.	13.440	3.172	16.612	10.068	3001	13.069	11.405	2.272	13.677
Middle Manager		15.109	8.998	24.107	11.143	6720	17.863	9.301	5.914	15.215
Staff		36.305	31.139	67.444	30.924	31.949	62.873	28.903	27.929	56.832
Totale		64.854	43.309	108.163	52.135	41.670	93.805	49.609	36.115	85.724

Tabella 22. n° di dipendenti formati a livello Global suddivisi per genere e categoria professionale

Dipendenti formati per categoria professionale e genere	u.m.	2025			2024			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Top Manager	n.	249	58	307	252	57	309	261	63	324
Middle Manager		574	340	914	526	284	810	468	255	723
Staff		1.794	1.966	3.760	1808	2044	3.852	1851	2115	3.966
Totale		2.617	2.364	4.981	2.586	2.385	4.971	2.580	2.433	5.013

Tabella 23. n° di ore di formazione pro-capite a livello Global suddivisi per genere e categoria professionale

Ore di formazione pro capite	u.m.	2025			2024			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Top Manager	n.	54	55	54	40	53	42	44	36	42
Middle Manager		26	26	26	21	24	22	20	23	21
Staff		20	16	18	17	16	16	16	13	14
Totale		25	18	22	20	17	19	19	15	17

Tabella 24. n° di ore di formazione medie annue a livello Global suddivise per genere e categoria professionale

Ore di formazione medie annue	u.m.	2025			2024			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Top manager	n.	55	57	55	41	53	43	54	40	51
Middle manager		27	27	27	22	24	22	19	24	21
Staff		21	17	19	18	16	17	17	14	15
Totale		26	19	23	21	18	20	20	15	18

GRI 404-3 PERCENTUALE DI DIPENDENTI CHE RICEVONO UNA VALUTAZIONE PERIODICA DELLE PERFORMANCE E DELLO SVILUPPO PROFESSIONALE

Tabella 25. n° e % dipendenti che hanno ricevuto una valutazione delle performance suddivisi per genere

Dipendenti che hanno ricevuto una valutazione delle performance	u.m.	2025			2024			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dipendenti valutati	n.	2.336	2.080	4.416	2.260	2.035	4.295	2.085	1.851	3.936
	%	53%	47%	100%	53%	47%	100%	53%	47%	100%
Dipendenti valutati sul totale della popolazione aziendale per genere	%	93%	91%	92%	90%	89%	90%	44%	39%	83%

Tabella 26. n° e % dipendenti che hanno ricevuto una valutazione delle performance suddivisi per categoria professionale

Dipendenti che hanno ricevuto una valutazione delle performance	u.m.	2025			2024			2023		
		n°	% sul totale valutati	% sul totale della popolazione aziendale per categoria	n°	% sul totale valutati	% sul totale della popolazione aziendale	n°	% sul totale valutati	% sul totale della popolazione aziendale
Top Manager	n. e %	274	6%	91%	254	6%	83%	227	6%	5%
Middle manager		843	19%	94%	743	17%	93%	629	16%	13%
Staff		3.299	75%	92%	3.298	77%	89%	3.080	78%	65%
Totale		4.416	100%	90%	4.295	100%	90%	3.936	100%	83%

GRI 405-1 DIVERSITÀ TRA GLI ORGANI DI GOVERNO E TRA I DIPENDENTI

Tabella 27. n° e % dipendenti Italia suddivisi per genere e categoria professionale

Dipendenti per qualifica suddivisi per genere	u.m.	2025					2024					2023				
		Uomo	% Uomo	Donna	% Donna	Totale	Uomo	% Uomo	Donna	% Donna	Totale	Uomo	% Uomo	Donna	% Donna	Totale
Dirigenti	n. e %	93	82%	21	18%	114	90	81%	21	19%	111	93	81%	22	19%	115
Quadri		220	63%	128	37%	348	213	64%	121	36%	334	202	63%	117	37%	319
Impiegati		787	46%	926	54%	1.713	789	46%	938	54%	1.727	733	45%	908	55%	1.641
Totale		1.100	51%	1.075	49%	2.175	1.092	50%	1.080	50%	2.172	1.028	50%	1.047	50%	2.075

Tabella 28. n° e % dipendenti Italia suddivisi per età e categoria professionale

Dipendenti per qualifica suddivisi per fasce d'età	u.m.	2025							2024							2023						
		<30	% <30	30-50	% 30-50	>50	% >50	Totale	<30	% <30	30-50	% 30-50	>50	% >50	Totale	<30	% <30	30-50	% 30-50	>50	% >50	Totale
Dirigenti	n. e %	0	0%	30	26%	84	74%	114	0	0%	39	35%	72	65%	111			47	41%	68	59%	115
Quadri		0	0%	192	55%	156	45%	348	1	0%	217	65%	116	35%	334	3	1%	208	65%	108	34%	319
Impiegati		275	16%	1.107	65%	331	19%	1.713	331	19%	1.137	66%	259	15%	1.727	306	19%	1.105	67%	230	14%	1.641
Totale		275	13%	1.329	61%	571	26%	2.175	332	15%	1.393	64%	447	21%	2.172	309	15%	1.360	66%	406	20%	2.075

Tabella 29. n° e % dipendenti Global suddivisi per genere e categoria professionale

Dipendenti per qualifica suddivisi per genere	u.m.	2025					2024					2023				
		Uomo	% Uomo	Donna	% Donna	Totale	Uomo	% Uomo	Donna	% Donna	Totale	Uomo	% Uomo	Donna	% Donna	Totale
Manager	n. e %	245	81%	56	19%	301	248	81%	57	19%	305	249	81%	57	19%	306
Middle manager		559	62%	336	38%	895	512	64%	285	36%	797	450	64%	249	36%	699
Staff		1.698	47%	1.886	53%	3.584	1.739	47%	1.951	53%	3.690	1.733	46%	2.027	54%	3.760
Totale		2.502	52%	2.278	48%	4.780	2.499	52%	2.293	48%	4.792	2.432	51%	2.333	49%	4.765

Tabella 30. n° e % dipendenti Global suddivisi per età e categoria professionale

Dipendenti per qualifica suddivisi per fasce d'età	u.m.	2025							2024							2023						
		<30	% <30	30-50	% 30-50	>50	% >50	Totale	<30	% <30	30-50	% 30-50	>50	% >50	Totale	<30	% <30	30-50	% 30-50	>50	% >50	Totale
Manager	n. e %	0	0%	121	40%	180	60%	301	0	0%	156	51%	149	49%	305	2	0%	170	56%	134	44%	306
Middle manager		20	2%	660	74%	215	24%	895	12	2%	623	78%	162	20%	797	20	3%	536	77%	143	20%	699
Staff		806	22%	2.149	60%	629	18%	3.584	874	24%	2.284	62%	532	14%	3.690	930	25%	2.322	62%	508	14%	3.760
Totale		826	17%	2.930	61%	1.024	21%	4.780	886	18%	3.063	64%	843	18%	4.792	952	20%	3.028	64%	785	16%	4.765

GRI 405-2 RAPPORTO DELLO STIPENDIO BASE E RETRIBUZIONE DELLE DONNE RISPETTO AGLI UOMINI

Tabella 31. Rapporto del salario medio base uomo/donna in Italia

Categoria professionale	u.m.	2025			2024			2023		
		Donne	Uomini	Uomini/Donne	Donne	Uomini	Uomini/Donne	Donne	Uomini	Uomini/Donne
Dirigenti	€.	137.285	138.299	99%	135.896	133.365	102%	129.724	128.822	101%
Quadri		67.435	69.926	94%	65.403	69.344	94%	63.052	67.676	93%
1		47.627	49.850	93%	46.098	49.865	92%	44.334	48.799	91%
2		38.872	39.840	95%	37.567	39.732	95%	36.104	39.034	92%
3		32.471	32.949	97%	31.160	31.512	99%	29.860	30.586	98%
3S		32.420	33.288	95%	31.060	32.795	95%	29.927	32.177	93%
4		27.486	27.785	97%	26.514	27.665	96%	25.798	26.540	97%
4S		27.072	26.633	103%	24.993	25.514	98%	24.818	20.967	118%
5		24.359	24.482	99%	23.402	23.906	98%	22.686	23.185	98%
6		22.152	22.151	100%	21.404	21.422	100%	20.675	20.900	99%
7		19.571	19.571	100%	18.939	19.006	100%	18.686	18.683	100%

Tabella 32. Rapporto del salario medio base uomo/donna Global

Categoria professionale	u.m.	2025			2024			2023		
		Donne	Uomini	Uomini/Donne	Donne	Uomini	Uomini/Donne	Donne	Uomini	Uomini/Donne
Top management	€.	90.903	112.980	80%	82.883	111.897	74%	82.883	111.897	74%
Middle Management		44.966	55.056	82%	45.268	56.960	79%	45.268	56.960	79%
Staff		25.604	36.136	71%	24.737	35.363	70%	24.737	35.363	70%

Tabella 33. Rapporto della retribuzione totale (salario medio base+ target MBO) uomo/donna in Italia

Categoria professionale	u.m.	2025			2024			2023		
		Donne	Uomini	Uomini/Donne	Donne	Uomini	Uomini/Donne	Donne	Uomini	Uomini/Donne
Dirigenti	€.	178.991	185.414	97%	180.946	180.144	100%	173.239	171.975	101%
Quadri		81.096	86.382	94%	78.681	84.124	94%	75.727	81.768	93%
1		53.559	57.804	93%	51.997	56.138	93%	49.775	54.912	91%
2		42.106	44.682	94%	40.675	43.368	94%	39.171	42.513	92%
3		34.337	35.679	96%	32.925	33.385	99%	31.517	32.572	97%
3S		36.310	38.254	95%	34.787	36.731	95%	33.518	36.038	93%
4		28.828	29.613	97%	27.500	28.938	95%	26.787	27.698	97%
4S		29.237	27.505	106%	26.391	26.790	99%	26.803	22.015	122%
5		25.200	25.694	98%	23.985	24.746	97%	23.264	23.893	97%
6		22.674	22.608	100%	21.946	21.907	100%	21.215	21.438	99%
7		19.571	19.571	100%	18.939	19.043	99%	18.705	18.712	100%

Tabella 34. Rapporto della retribuzione totale (salario medio base+ target MBO) uomo/donna Global

Categoria professionale	2025			2024			2023		
	Donne	Uomini	Uomini/Donne	Donne	Uomini	Uomini/Donne	Donne	Uomini	Uomini/Donne
Top management	110.241	141.367	70%	99.601	141.425	70%	93.984	129.385	73%
Middle Management	49.392	61.241	78%	49.962	64.041	78%	50.574	69.817	72%
Staff	26.931	38.579	69%	25.972	37.793	69%	25.119	37.668	67%

RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

302-1 – ENERGIA CONSUMATA ALL’INTERNO DELL’ORGANIZZAZIONE

Tabella 35. Consumi energetici all’interno dell’organizzazione riferiti alle società italiane del Gruppo²

Consumi diretti di energia (uffici)	u.m.	2025	2024	2023
a. Consumo da fonti non rinnovabili	GJ	18.391	19.497	20.863
Gas naturale (metano)		1.359	853	1.873
Benzina		7.933	7.287	6.677
Gasolio (Diesel)		8.862	10.995	12.255
GPL		236	362	57
Altro (specificare)				-
b. Consumo da fonti rinnovabili		3.238	1.984	825
Energia elettrica autoprodotta da fotovoltaico Kw		3.416	2.098	825
di cui consumata		3.238	1.984	825
di cui restituita alla rete		178	114	-
Consumi indiretti di energia (uffici)	u.m.	2025	2024	2023
Energia elettrica acquistata	GJ	23.768	22.666,1	23.025,8
Energia elettrica acquistata da fonti NON rinnovabili		23.768	22.666	23.026
Energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili certificate		-	-	-
Totale energia produzione consumata		45.397	44.147	44.714

² L’incremento dei consumi di gas naturale (metano) registrato tra il 2024 e il 2025 è attribuibile alla riapertura della sede di Via Fantin 1/3, precedentemente chiusa nel corso del 2024 per interventi di ristrutturazione.

302-2 – ENERGIA CONSUMATA AL DI FUORI DELL’ORGANIZZAZIONE

Tabella 36. Consumi energetici al di fuori dell’organizzazione riferiti alle società italiane del Gruppo³

Viaggi di lavoro con auto a noleggio	u.m.	2025	2024	2023
Auto a noleggio dei dipendenti (dimensioni sconosciute)	km	51.188,00	78.175,22	1.131,00
Viaggi di lavoro in aereo	u.m.	2025	2024	2023
Viaggi aerei di lavoro (domestici: x < 463 km)	km	104.990,35	13.128	78.015
Economy class		11.418,22	13.127,67	14.142,88
Business class		93.572,13	-	63.871,84
Viaggi aerei di lavoro (corto raggio: 463 ≤ x < 1108 km)		1.497.570,65	263.929	1.276.507
Economy class		435.468,53	263.929	239.280
Business class		1.062.102,12	-	1.037.227
Viaggi aerei di lavoro (lungo raggio: x ≥ 1108 km)		4.253.911,60	4.955.007	5.779.083
Economy class		219.462,14	4.955.007	3.601.391
Business class		4.034.449,46	-	2.177.692
Totale viaggi di lavoro in aereo		5.856.472,60	5.232.064	7.133.604
Viaggi di lavoro in treno	u.m.	2025	2024	2023
Treni regionali (non ad alta velocità)	km	110.599,35	53.696	134.530
Treni ad alta velocità		2.704.277,77	2.906.221	1.160.492
Totale viaggi di lavoro in treno		2.814.877,12	2.959.916,52	1.295.021,52

³ Nel 2024 non risultava disponibile la ripartizione dei consumi associati ai viaggi aerei per classe di viaggio (economy e business).





305-1 – EMISSIONI DIRETTE DI GAS A EFFETTO SERRA (GHG) SCOPE 1

Tabella 37. Emissioni Scope 1 riferita alle società italiane del Gruppo⁴

Emissioni dirette (uffici)	u.m.	2025	2024	2023
Consumo da fonti non rinnovabili	tCO ₂ e	1.312,1	1.223,52	1.303,47
Gas naturale (metano)		76,6	43,7	96,0
Benzina		560,4	438,3	401,6
Gasolio (Diesel)		660	719,9	802,4
GPL		15,1	21,6	3,4

305-2 – EMISSIONI INDIRETTE DI GAS A EFFETTO SERRA (GHG) SCOPE 2

Tabella 38. Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2) lorde location-based in tonnellate di CO₂ equivalenti riferite alle società italiane⁵

Emissioni indirette (Location based) (uffici)	u.m.	2025	2024	2023
Energia elettrica	tCO ₂ e	1.549,68	1.640,10	1.666,13

Tabella 39. Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2) lorde market-based in tonnellate di CO₂ equivalenti riferite alle società italiane⁶

Emissioni indirette (Market based) (uffici)	u.m.	2025	2024	2023
Energia elettrica	tCO ₂ e	2.912,85	2.877,27	2.922,93

⁴ Per il calcolo delle emissioni Scope1 è stato utilizzato il fattore di emissione aggiornato DEFRA 2025
⁵ Per il calcolo delle emissioni Scope 2 location – based è stato utilizzato il fattore di emissione ISPRA 2025
⁶ Per il calcolo delle emissioni Scope 2 market – based è stato utilizzato il fattore di emissione AIB 2025

305-3 – EMISSIONI INDIRETTE DI GAS A EFFETTO SERRA (GHG) SCOPE 3⁷

Tabella 40. Emissioni Scope 3 riferita alle società italiane del Gruppo – Categoria 3

Fuel	u.m.	2025
Gas naturale		12,47
GPL		1,80
Diesel		154,77
Benzina		145,30
Elettricità		
Da fonti non rinnovabili		0,45
Totale		314,79

Tabella 41. Emissioni Scope 3 riferita alle società italiane del Gruppo – Categoria 6

Viaggi di lavoro con auto a noleggio	u.m.	2025	2024	2023
Auto a noleggio dei dipendenti (dimensione sconosciute)	tCO ₂ e	8,33	12,76	0,5

Viaggi di lavoro in aereo	u.m.	2025	2024	2023
Viaggi aerei di lavoro (domestici: x < 463 km)	tCO ₂ e	24,07	3,23	19,18
Economy class		2,62	3,23	3,48
Business class		21,45	-	15,70
Viaggi aerei di lavoro (corto raggio: 463 ≤ x < 1108 km)		255,11	39,86	271,09
Economy class		54,76	39,86	36,14
Business class		200,34	-	234,95
Viaggi aerei di lavoro (lungo raggio: x ≥ 1108 km)		1.394,98	732,70	1.466,38
Economy class		25,69	732,70	532,54
Business class		1.369,29	-	933,84
Totale viaggi di lavoro in aereo		1.674,16	775,78	1.756,65

Viaggi di lavoro in treno	u.m.	2025	2024	2023
Treni regionali (non ad alta velocità)	tCO ₂ e	3,92	1,91	4,77
Treni ad alta velocità		12,06	12,96	5,18
Totale viaggi di lavoro in treno		15,98	14,87	9,95

⁷ Per il calcolo delle emissioni Scope 3 è stato utilizzato il fattore di emissione DEFRA 2025

Tabella 42. Emissioni Scope 3 riferita alle società italiane del Gruppo – Categoria 7

	u.m.	2025
Pendolarismo dei dipendenti	tCO ₂ e	1.431,44

303-5 – CONSUMO DI ACQUA

Tabella 43. Consumo di acqua totale riferito alle società italiane del Gruppo

Consumo di acqua totale	u.m.	2025		2024		2023	
Società Italiane		Tutte le aree	Aree a stress idrico	Tutte le aree	Aree a stress idrico	Tutte le aree	Aree a stress idrico
Prelievi idrici totali	m³	13.704	12.994	13,933	13,120	19,845	19,642
- di cui acqua dolce (≤1.000 mg/L di solidi disciolti totali)		13.704	12.994	13,933	13,120	19,845	19,642
- di cui altre tipologie di acqua (>1.000 mg/L di solidi disciolti totali)				-	-	-	-
Scarichi idrici totali		10.632	9.923	10,914	10,101	14,716	14,513
- di cui acqua dolce (≤1.000 mg/L di solidi disciolti totali)		10.632	9.923	10,914	10,101	14,716	14,513
- di cui altre tipologie di acqua (>1.000 mg/L di solidi disciolti totali)				-	-	-	-
Consumo di acqua totale		3.072	3.072	3,019	3,019	5,129	5,129
- di cui acqua dolce (≤1.000 mg/L di solidi disciolti totali)		3.072	3.072	3,019	3,019	5,129	5,129
- di cui altre tipologie di acqua (>1.000 mg/L di solidi disciolti totali)		-	-	-	-	-	-





204-1 – PROPORZIONE DI SPESA VERSO FORNITORI LOCALI

Tabella 44. Proporzione di spesa verso i fornitori locali suddivisi per Region

Region	2025	2024	2023
Italia	98%	90%	94%
Europa	99%	97%	99%
Asia	99%	95%	97%
America	97%	98%	97%
Africa	92%	93%	100%

In the above reporting, the CRIF Group companies managed in SAP (corporate ERP) were considered, and for these, the purchases managed by Procurement (via SAP purchasing module).

308-2 E 414-2 – IMPATTI AMBIENTALI E SOCIALI DEI FORNITORI VALUTATI

Tabella 45. n° e % dei fornitori valutati secondo criteri ambientali e sociali

	u.m	2025	2024
Fornitori delle società italiane valutati secondo criteri ambientali e sociali	n.	323	230
Fornitori con impatti ambientali e sociali negativi		16	18
Totale fornitori delle società italiane		602	605
Fornitori valutati sul totale	%	54%	38%

GRI Content Index

Dichiarazione d’uso	Il Gruppo CRIF ha presentato una rendicontazione in conformità agli standard GRI per il periodo che intercorre dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025
GRI 1 utilizzato	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021
Standard di settore GRI pertinenti	N/A

GRI STANDARD	DISCLOSURE	DESCRIZIONE	PAGINA DI RIFERIMENTO	OMISSIONI		
				REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE
GRI 2 - Informative Generali - versione 2021	2-1	Dettagli organizzativi	108			
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell’organizzazione	102 - 106			
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	102 - 106			
	2-4	Revisione delle informazioni	102 - 106			
	2-5	Assurance esterna	1			
	2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	9-20			
	2-7	Dipendenti	109 – 110			
	2-8	Lavoratori non dipendenti	111			
	2-9	Struttura e composizione della governance	12-13-14- 16- 17-18-19			
	2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	12-13			
	2-11	Presidente del massimo organo di governo	12-13			
	2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	16			
	2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	16- 17-18			
	2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	16- 17-18			

GRI STANDARD	DISCLOSURE	DESCRIZIONE	PAGINA DI RIFERIMENTO	OMISSIONI		
				REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE
GRI 2 - Informative Generali - versione 2021	2-15	Conflitti d'interesse	35-36			
	2-16	Comunicazione delle criticità	Non sono emerse criticità da segnalare al CdA nel periodo oggetto di rendicontazione			
	2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	16- 17-18			
	2-18	Valutazione delle performance del massimo organo di governo	Non è prevista da regolamentazione normativa un procedimento per la valutazione del più alto organo di governo			
	2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	70			
	2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	70			
	2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale				Dato sottoposto a vincolo di riservatezza
	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	3			
	2-23	Impegno in termini di policy	24-29			
	2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	24-29			
	2-25	Processi volti a rimediare gli impatti negativi	19-23			
	2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	33			
	2-27	Conformità a leggi e regolamenti	Non sono emersi casi di non conformità a leggi e regolamenti			
	2-28	Appartenenza ad associazioni	10-11-30			
	2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	20			
	2-30	Contratti collettivi	Il 100% dei dipendenti presenti in Italia è coperto da accordi di contrattazione collettiva, a garanzia della piena occupazione.			
TEMI MATERIALI						
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	19-23			
	3-2	Elenco di temi materiali	19-23			

GRI STANDARD	DISCLOSURE	DESCRIZIONE	PAGINA DI RIFERIMENTO	OMISSIONI		
				REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE
CULTURA AZIENDALE						
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	13-14			
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	108 - 109			
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Nel 2025 non sono stati rilevati episodi di corruzione			
ENERGIA E MITIGAZIONE DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO						
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	100-102			
	302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	120			
	302-2	Energia consumata al di fuori dell'organizzazione – Categoria “Viaggi d'affari”	121			
	303-5	Consumo idrico	124			
	3-3	Gestione dei temi materiali	99 - 100			
	305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	122			
	305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	122			
	305-3	Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3) – Categoria “Viaggi d'affari”	123			
GESTIONE DEI RAPPORTI CON I FORNITORI, COMPRESE LE PRATICHE DI PAGAMENTO						
	3-3	Gestione dei temi materiali	41-42			
	204-1	Proporzione di spesa verso i fornitori locali	125			
	308-2	Nuovi fornitori valutati secondo i criteri ambientali	125			
	414-2	Nuovi fornitori valutati secondo i criteri ambientali	125			

GRI STANDARD	DISCLOSURE	DESCRIZIONE	PAGINA DI RIFERIMENTO	OMISSIONI		
				REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE
FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE						
	3-3	Gestione dei temi materiali	71-76			
	401-1	Nuove assunzioni e turnover	111 - 112			
	404-1	Ore medie di formazione annua	113 - 116			
	404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo	116			
CONDIZIONI DI LAVORO						
	3-3	Gestione dei temi materiali	71-82			
	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	79 - 82			
	403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	79 - 82			
	403-3	Servizi di medicina del lavoro	79 - 82			
	403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	79 - 82			
	403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	79 - 82			
	403-6	Promozione della salute dei lavoratori	79 - 82			
	403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	79 - 82			
	403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	79 - 82			
	403-9	Infortuni sul lavoro	113			
DIVERSITÀ E PARITÀ DI TRATTAMENTO						
	3-3	Gestione dei temi materiali	71-76			
	405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	117 - 118			
	405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	118 - 119			

GRI STANDARD	DISCLOSURE	DESCRIZIONE	PAGINA DI RIFERIMENTO	OMISSIONI		
				REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE
SUPPORTO ALLE COMUNITÀ LOCALI E ASSOCIAZIONI						
3-3		Gestione dei temi materiali	84-97			
INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE						
3-3		Gestione dei temi materiali	62-63-64			
IMPATTI RELATIVI ALLE INFORMAZIONI PER I CONSUMATORI E/O GLI UTENTI FINALI						
3-3		Gestione dei temi materiali	45-61			
417-3		Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing	Nel 2025 non sono stati rilevati casi di non conformità			
418-1		Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Nel 2025 non sono stati rilevati casi di non conformità			

Aut. Jhuat



