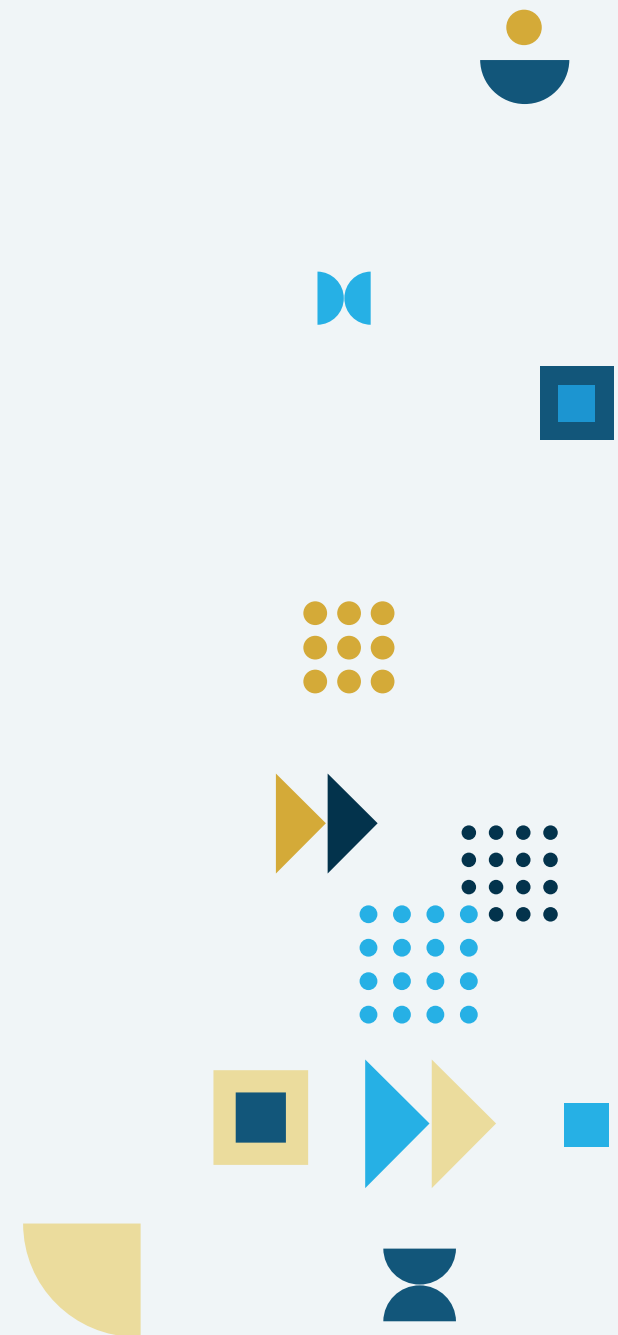
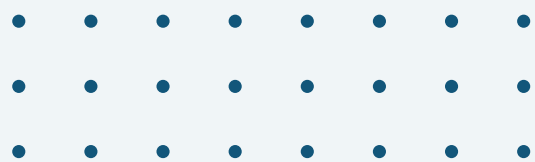




RELAZIONE D'IMPATTO 2025

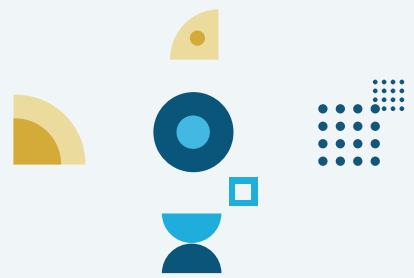




► SOMMARIO

SOMMARIO

| | |
|--|-----------|
| Highlights 2026 | 5 |
| Identità, valori e governance | 6 |
| La nostra storia e i servizi che offriamo | 7 |
| Governance e assetto societario | 11 |
| Etica, trasparenza e compliance | 12 |
| Sicurezza delle informazioni e tutela dei dati | 13 |
| Essere una Società Benefit | 15 |
| Il nostro modello di impatto | 16 |
| Le finalità di beneficio comune..... | 17 |
| Obiettivi 2024-2025 e impegni futuri | 18 |
| Persone, cultura e welfare | 20 |
| Le persone di Irion..... | 21 |
| Lavorare in Irion: formazione e crescita professionale | 25 |
| Benessere e welfare aziendale | 31 |
| Comunità, innovazione e valore condiviso | 35 |
| Diffusione della cultura digitale | 36 |
| Comunità e territorio | 37 |
| Inclusione sociale e supporto al Terzo Settore | 38 |
| Sostenibilità ambientale | 39 |
| Operare in un contesto sostenibile: l'Environment Park di Torino | 40 |
| Mobilità e riduzione delle emissioni indirette | 42 |
| Metodologia e appendici | 44 |
| Nota metodologica | 45 |
| KPI di impatto | 46 |
| GRI Content Index..... | 49 |





Gentili Stakeholder,

siamo lieti di presentarvi la nostra Relazione d'Impatto 2025, un documento che testimonia il percorso intrapreso da Irion come Società Benefit e che racconta il nostro impegno nel creare valore sostenibile per tutti gli stakeholder.

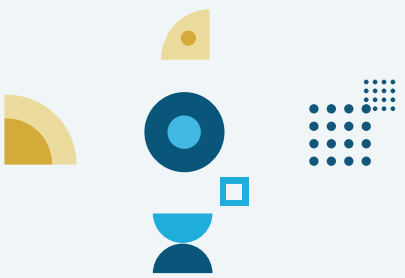
Per noi, questa Relazione rappresenta molto più di un adempimento normativo: è uno strumento di trasparenza, responsabilità e dialogo, attraverso il quale condividiamo risultati, sfide e obiettivi che guidano la nostra crescita.

Crediamo che il successo di un'impresa si misuri non solo attraverso i risultati economici, ma anche dalla capacità di generare un impatto positivo sulle persone, sulle comunità e sull'ambiente. Per questo continuiamo a integrare i principi della sostenibilità nelle nostre decisioni strategiche e nelle attività quotidiane, promuovendo una cultura aziendale orientata al benessere, all'innovazione e alla responsabilità.

La creazione di valore condiviso è al centro del nostro modo di fare impresa. Siamo convinti che la crescita dell'azienda debba procedere di pari passo con il benessere delle persone che vi lavorano, con lo sviluppo delle comunità in cui operiamo e con la tutela delle risorse ambientali. Ogni scelta, ogni progetto e ogni investimento sono guidati dalla volontà di generare benefici concreti e duraturi per tutti i nostri stakeholder, creando relazioni basate sulla fiducia, sulla collaborazione e sulla responsabilità reciproca.

Nel corso del 2025 abbiamo consolidato le iniziative volte a valorizzare il capitale umano, rafforzando gli strumenti di welfare, investendo nella formazione e favorendo un ambiente di lavoro inclusivo e partecipativo. Parallelamente, abbiamo proseguito il nostro percorso verso una maggiore sostenibilità ambientale, adottando pratiche e processi sempre più attenti all'efficienza e alla riduzione degli impatti e imponendoci obiettivi per il futuro.

L'esperienza maturata negli anni ci ha consentito di affinare ulteriormente i nostri sistemi di monitoraggio e rendicontazione, migliorando la qualità delle informazio-





ni raccolte e la capacità di misurare concretamente il valore generato dalle nostre azioni.

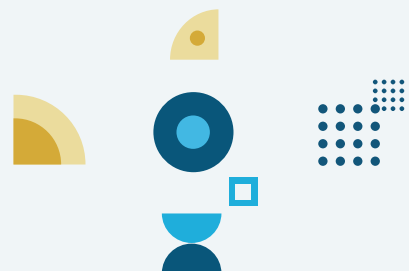
Guardiamo al futuro con consapevolezza e determinazione. Le trasformazioni economiche, sociali e ambientali in corso richiedono capacità di adattamento, visione e collaborazione. Siamo convinti che proprio da queste sfide possano nascere nuove opportunità di crescita e innovazione, da cogliere insieme a tutti coloro che condividono il nostro impegno verso uno sviluppo più sostenibile.

Il confronto con i nostri stakeholder continua a rappresentare una risorsa fondamentale per il nostro miglioramento. Per questo vi invitiamo a leggere questa Relazione come uno spazio di dialogo aperto, capace di raccogliere suggerimenti, stimoli e prospettive utili a costruire insieme il nostro futuro.

Grazie per la fiducia che continuate ad accordarci e per il contributo che, ogni giorno, ci aiuta a generare un impatto positivo e duraturo.

Un cordiale saluto,

Il Team di Irion



HIGHLIGHTS 2026



197 dipendenti
+3% rispetto al 2024



Approvvigionamento
energetico da fonti
rinnovabili



58% dipendenti tra
30 e 50 anni



+5% uso della bicicletta e
+5% uso del TPL



+5% giorni di smart
working e flessibilità



-57% energia elettrica
consumata rispetto al 2024



5.792 ore di
formazione erogate

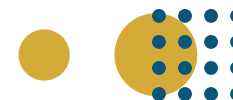
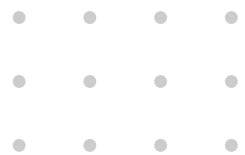


-20% carico sui server
on-premise





IDENTITÀ, VALORI E GOVERNANCE



► IDENTITÀ, VALORI E GOVERNANCE

La nostra storia e i servizi che offriamo

Irion S.b.r.l. a socio unico ("Irion" o la "Società") nasce a Torino nel 2004 come software vendor specializzato nello sviluppo di **soluzioni per la gestione dei dati aziendali**. La Società progetta e realizza piattaforme di data management per supportare le organizzazioni nel governo e nella valorizzazione dei dati, attraverso tecnologie avanzate che agevolano una gestione più efficace e consapevole delle informazioni.

Il team di Irion è composto da professionisti fortemente orientati ai dati e accomunati dall'obiettivo di trasformare l'approccio tradizionale all'informazione, il cui potenziale si osserva soprattutto nella piattaforma software innovativa **Irion EDM®** – soluzione di data management end-to-end che permette di integrare fonti eterogenee, modellare e governare i data asset, oltre a monitorare e automatizzare i processi informativi.

► Progettata per affrontare in modo strutturale le principali sfide legate alla gestione dei dati, Irion EDM® consente di ottimizzare significativamente tempi e costi di implementazione: rispetto agli strumenti tradizionali, la piattaforma permette infatti una **riduzione dei tempi fino al 70% e un risparmio economico medio pari al 50%**.

La piattaforma presidia tutte le principali aree del data management – tra cui data integration, data quality, data governance, e privacy & masking – e include soluzioni verticali dedicate all'automazione di processi di business critici, con l'obiettivo di renderli più efficienti, trasparenti e conformi alle normative.

L'intero ciclo del dato è gestito in modo completo: dalle attività iniziali di controllo della qualità e normalizzazione, passando per le fasi di integrazione e trasformazione, fino alla generazione di reportistica e analisi avanzate.

► IDENTITÀ, VALORI E GOVERNANCE



Nel corso del 2025 è stato inoltre proposto al mercato il nuovo prodotto Irion Premium Data Quality & Governance, che capitalizza in una soluzione specializzata gli anni di esperienza sui temi di quality e governance per offrire ai clienti una risposta ancora più efficace alle loro esigenze.

Oltre al costante sviluppo dei propri prodotti e soluzioni, Irion mette a disposizione dei clienti un insieme strutturato di servizi professionali pensati per accompagnarli in modo completo lungo tutto il percorso di adozione e utilizzo delle soluzioni:

- **consulenza e advisory**, per analizzare le specificità di ciascun contesto organizzativo e progettare soluzioni personalizzate che trasformino il dato in leva strategica;
- **supporto tecnico e gestione applicativa**, per assicurare assistenza tempestiva e qualificata, facilitando l'adozione e l'utilizzo della piattaforma;
- **formazione e certificazione** tramite corsi dedicati e percorsi strutturati che consentono ai professionisti di acquisire competenze approfondite sull'utilizzo dei nostri strumenti, fino al rilascio di attestazioni ufficiali.

L'impegno di Irion si esprime in un percorso costante orientato all'eccellenza tecnologica e fondato su una radicata cultura dell'innovazione. L'esperienza maturata e l'affidabilità consolidata hanno consentito alla Società di affermarsi come partner di riferimento per le organizzazioni che intendono porre i dati al centro dei propri processi di evoluzione digitale e delle strategie di business.

- In tale contesto, la software house italiana Irion è stata inserita nel Magic Quadrant 2025 di Gartner dedicato alle "Augmented Data Quality Solutions" proprio con la piattaforma Irion EDM[®], a conferma del riconoscimento internazionale delle sue soluzioni nell'ambito del data management.

Irion ha anche raggiunto il 95% di Willingness to Recommend nel report Gartner[®] Peer Insights "Voice of the Customer for Augmented Data Quality Solutions" (Gartner, 2025). Questo risultato ci posiziona tra i vendor più raccomandati in assoluto nell'intero mercato globale delle soluzioni di qualità del dato.



► IDENTITÀ, VALORI E GOVERNANCE

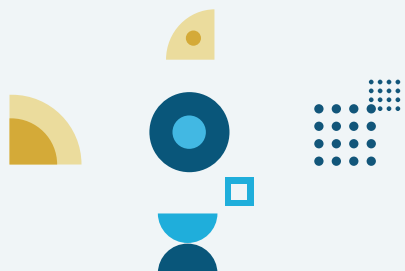
Il principale **mercato di riferimento** è costituito da aziende medio-grandi, con una presenza particolarmente rilevante nel settore finanziario (FSI – Financial Services Industry), seguito da altri comparti industriali quali energia e utilities.

I fornitori di prodotti e servizi, la cui attività può impattare sulla tematica sicurezza delle informazioni, sono sottoposti ad un processo di **valutazione e monitoraggio** da parte di Irion, in conformità con quanto richiesto dallo standard ISO 27001¹ e da quanto previsto dalla Politica di Sicurezza dei Fornitori stipulata dalla Società. La frequenza degli audit per ogni fornitore cambia a seconda del punteggio che questo riceve e della sua eventuale funzione strategica per la stessa Irion. Inoltre, per coloro ai quali viene attribuito un punteggio insufficiente il rapporto di collaborazione con Irion viene terminato, mentre chi a raggiunge la soglia della sufficienza viene richiesto di predisporre e implementare un piano di miglioramento.

Certificazioni

Il percorso di Irion è orientato a un miglioramento costante, che si riflette anche nell'attenzione dedicata al mantenimento delle certificazioni nel tempo. Attraverso il loro rinnovo periodico, la Società consolida i propri standard qualitativi e organizzativi, con l'obiettivo di rafforzare la fiducia e la credibilità nei confronti di clienti, fornitori e più in generale di tutti gli stakeholder.

1. Per maggiori informazioni si rimanda al capitolo *Privacy e tutela dei dati*



► IDENTITÀ, VALORI E GOVERNANCE



ISO 9001:2015

Standard che stabilisce i requisiti minimi che un sistema di gestione per la qualità è chiamato a soddisfare, al fine di assicurare la coerenza tra il livello di qualità dichiarato e quello effettivamente garantito, sia all'interno dell'organizzazione sia nei confronti del mercato. Attraverso il costante rinnovo della ISO 9001, Irion persegue il miglioramento continuo delle prestazioni aziendali e della soddisfazione del cliente, adottando protocolli adeguati alla natura delle proprie attività, dei prodotti e dei servizi offerti.



ISO/IEC 27001:2022

Certificazione che specifica i requisiti per stabilire, attuare, mantenere e migliorare in modo continuo un sistema di gestione per la sicurezza delle informazioni e include la sicurezza fisica e la sicurezza organizzativa².

In coerenza con il proprio impegno sui temi dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità esplicitati nel Codice Etico, Irion ha avviato un percorso strutturato finalizzato al conseguimento della **certificazione per la parità di genere**, con l'obiettivo di completare il processo nel corso del 2026. Tale iniziativa rappresenta un ulteriore passo nel rafforzamento delle politiche aziendali orientate all'equità, alla trasparenza e alla promozione di un ambiente di lavoro sempre più inclusivo.

2. Per maggiori informazioni si rimanda al capitolo *Privacy e tutela dei dati*

► IDENTITÀ, VALORI E GOVERNANCE



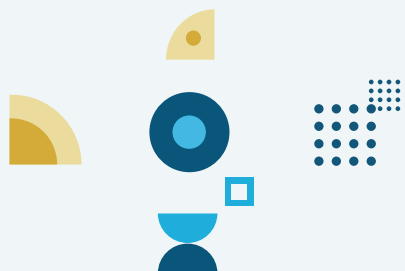
Inoltre, Irion ha rinnovato il **Rating di Legalità rilasciato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM)**, uno strumento che riconosce le imprese che operano secondo elevati standard di legalità, trasparenza e responsabilità sociale. L'ottenimento di un punteggio pari a **2 stelle su 3** rappresenta un importante riconoscimento del nostro impegno, che si distingue per l'adozione di pratiche che vanno oltre i requisiti normativi, confermando la volontà dell'azienda di operare in modo etico e responsabile.

Governance e assetto societario

L'organo decisionale di Irion è rappresentato dal **Board** (Consiglio di Amministrazione) che guida e supervisiona la strategia ed è responsabile del raggiungimento dei risultati aziendali. Questo si occupa della definizione della strategia aziendale, della nomina e della supervisione dei responsabili chiave della Società, nonché della gestione complessiva e dei temi di responsabilità ambientale, sociale e di sostenibilità. Il Board effettua anche la valutazione dei rischi aziendali e adotta qualsiasi misura ritenga appropriata per la loro mitigazione o gestione. Tra i compiti rientra, infine, la gestione dell'area finanziaria attraverso l'analisi delle performance, il controllo dei risultati, la definizione delle politiche retributive, la predisposizione e l'approvazione del bilancio.

A livello operativo, invece, Irion si caratterizza per tre aree:

- **product:** impegnata lungo l'intero ciclo di vita dei prodotti e nell'erogazione dei servizi legati all'uso degli stessi da parte di clienti e partner;
- **market:** gestisce e sviluppa le attività rivolte al mercato, quali vendite, partnership, marketing e comunicazione;
- **corporate service:** supporta il funzionamento generale interno e la gestione di Irion.



Irion



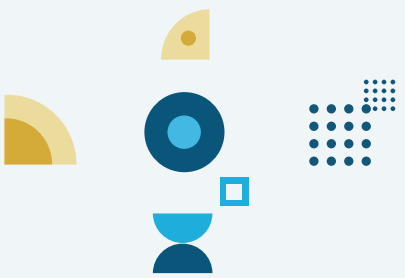
► IDENTITÀ, VALORI E GOVERNANCE

Etica, trasparenza e compliance

L'obiettivo di Irion è quello di perseguire l'eccellenza all'interno del suo settore, sia salvaguardando l'ambiente e la sicurezza delle persone coinvolte attraverso comportamenti rispettosi dell'etica sociale, sia garantendo soddisfazione e valore aggiunto per dipendenti, per clienti e, più in generale, per la comunità. Irion fonda quindi il proprio operato sull'alta qualità dei servizi forniti alla clientela e sulla costante attenzione rivolta alle esigenze dell'intera collettività.

I principi che da sempre ispirano il lavoro della Società sono formalizzati all'interno del suo **Codice Etico**, il quale stabilisce anche un insieme di regole comportamentali vincolanti per tutti i soggetti che operano all'interno e con l'organizzazione, nella convinzione che l'affidabilità si costruisca quotidianamente attraverso il rispetto delle norme e la valorizzazione delle persone. Il Codice Etico svolge, inoltre, una funzione preventiva rispetto alla commissione di determinati reati, per i quali la società potrebbe essere chiamata a rispondere, in conformità con il D.lgs. 231/2001. In tale prospettiva, per l'esercizio successivo, l'obiettivo di Irion è quello di avviare e consolidare il percorso volto all'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 (MOG 231), o quantomeno porre le basi strutturali e organizzative necessarie alla sua futura implementazione.

I principi generali che guidano l'operato della società comprendono **legalità, correttezza, non discriminazione, riservatezza, diligenza e lealtà**. Correttezza e integrità morale sono considerate un dovere per tutti i destinatari del Codice Etico, i quali sono tenuti a operare evitando l'instaurazione di rapporti privilegiati o non trasparenti con terzi, nel rispetto dei principi di imparzialità e buona fede. Irion ripudia qualsiasi forma di discriminazione e si impegna a prevenire e contrastare comportamenti discriminatori nei rapporti con gli stakeholder e nelle attività di selezione del personale, garantendo pari opportunità e trattamenti equi. Infine, la Società assicura protezione e riservatezza delle informazioni confidenziali e la tutela dei dati personali, nel pieno rispetto della normativa vigente e dei principi





► IDENTITÀ, VALORI E GOVERNANCE

di privacy.

Irion ha predisposto una procedura di segnalazione anonima e una piattaforma dedicata al **whistleblowing**, accessibile tramite un canale di segnalazione sia interno sia esterno, in conformità con la normativa vigente. Il sistema è stato progettato per garantire la massima riservatezza dell'identità del segnalante, la protezione da qualsiasi forma di ritorsione e una gestione strutturata, tempestiva e tracciabile delle segnalazioni ricevute.

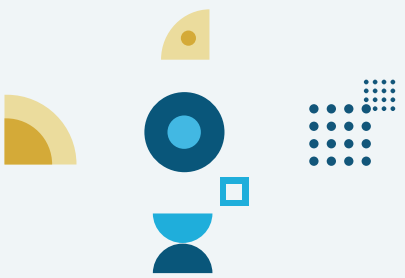
L'adozione di questo strumento rappresenta un presidio essenziale del sistema di compliance aziendale e si inserisce nel più ampio impegno della Società a promuovere una cultura organizzativa fondata su trasparenza, integrità e responsabilità. Attraverso il canale di whistleblowing, Irion intende favorire l'emersione di eventuali comportamenti non conformi, consentendo l'attivazione di azioni correttive adeguate e contribuendo al rafforzamento dei sistemi di controllo interno e di prevenzione dei rischi.

In tale prospettiva, la Società considera il whistleblowing anche come elemento funzionale al percorso di evoluzione organizzativa e culturale, in particolare in vista del futuro rafforzamento delle politiche di inclusione e della futura conformità ai principi e agli standard in materia di **parità di genere**, promuovendo un ambiente di lavoro sempre più equo, rispettoso e attento alle diversità.

In questo modo, Irion consolida ulteriormente il proprio sistema di governance e rafforza la fiducia degli stakeholder, contribuendo alla costruzione di un contesto aziendale basato sul rispetto delle regole e sulla valorizzazione delle persone.

Sicurezza delle informazioni e tutela dei dati

Irion dispone di una policy di **disciplina per l'utilizzo degli strumenti informatici**, redatta in conformità allo standard ISO/IEC 27001:2022 e al Regolamento UE n. 2016/679 in materia di protezione dei dati. Tale documento ha l'obiettivo di



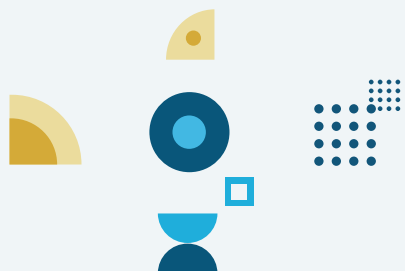


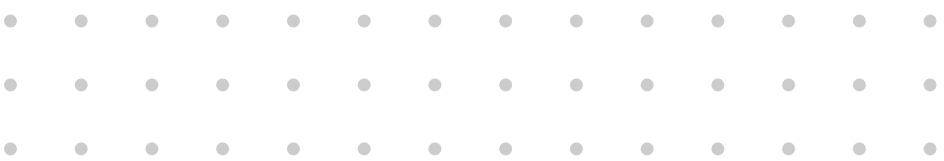
► IDENTITÀ, VALORI E GOVERNANCE

definire l'ambito di applicazione, le modalità e le regole di utilizzo degli strumenti informatici assegnati ai dipendenti e alle risorse esterne che operano con continuità presso la Società. Il fine ultimo è quello di tutelare i beni aziendali e prevenire comportamenti, anche involontari, non corretti o non consapevoli che potrebbero però esporre la Società a rischi di sicurezza, reputazionali e patrimoniali, con eventuali conseguenti danni anche nei confronti di terzi.

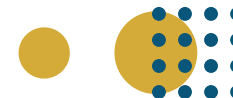
In questo stesso ambito, Irion dispone di ulteriori documenti di riferimento a supporto del proprio Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni. Tra questi rientra il documento **relativo al contesto, all'ambito e al perimetro** entro il quale si applica il Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni (SGSI) adottato dalla Società. È, inoltre, previsto un **Protocollo di contatto con le autorità**, che disciplina le modalità di gestione dei rapporti tra Irion e le autorità competenti in caso di segnalazione di accessi non autorizzati a dati personali e/o informazioni riservate, intrusioni esterne o situazioni che possano configurare la commissione di reati informatici.

Un ulteriore documento adottato da Irion è il **Data Breach Management Committee**, dedicato alla gestione di eventuali violazioni dei dati personali, ovvero violazioni della sicurezza che comportano distruzione, perdita, modifica, divulgazione non autorizzata o accesso ai dati personali trasmessi, memorizzati o trattati nell'ambito della fornitura di un servizio.





ESSERE UNA SOCIETÀ BENEFIT





▶ ESSERE UNA SOCIETÀ BENEFIT

Il nostro modello di impatto

Finalità di beneficio comune: promuovere e diffondere modelli e sistemi organizzativi aziendali che generano valore sociale, incentivando il modello di Società Benefit

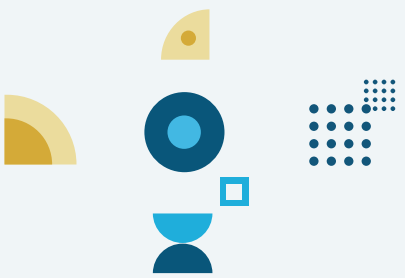
La crescente attenzione verso la tutela dell'ambiente, dei territori e delle comunità ha reso la sostenibilità un elemento sempre più rilevante nelle scelte strategiche delle imprese. In questo scenario si inserisce il percorso di Irion che, sin dalla sua fondazione e durante la sua crescita solida e continua, ha dimostrato un'elevata attenzione verso i suoi dipendenti e le loro famiglie, in particolare all'equilibrio vita-lavoro.

Nel 2022 Irion ha intrapreso un passaggio rilevante del proprio percorso evolutivo, assumendo la qualifica di Società Benefit, con l'obiettivo di rafforzare l'impegno verso un modello di sviluppo di **generare valore non solo economico, ma anche sociale e ambientale**. Questa scelta si inserisce in continuità con un'impostazione aziendale che ha da sempre attribuito un ruolo centrale ai temi della sostenibilità.



Una **Società Benefit** è un modello d'impresa innovativo che, su base volontaria, affianca al tradizionale obiettivo di profitto il perseguimento di uno o più scopi di beneficio comune. Si tratta di finalità che generano un impatto positivo sulle persone, sui territori e sull'ambiente, e che vengono portate avanti con un approccio responsabile, sostenibile e trasparente. Questi impegni sono formalizzati all'interno dello statuto societario, che prevede anche la nomina di una figura responsabile per la gestione e la rendicontazione dell'impatto generato dall'azienda (Responsabile di impatto). In Italia, le Società Benefit sono state introdotte come nuova forma giuridica con la Legge n. 208 del 2015, con l'obiettivo di promuoverne la costituzione e l'affermazione e di incentivare il contributo delle aziende allo sviluppo sostenibile.

Ogni anno, le Società Benefit sono tenute a redigere una Relazione di Impatto: documento fondamentale, soprattutto per rendere conto in modo chiaro e concreto delle azioni intraprese e degli obiettivi futuri in ambito sociale e ambientale.



▶ ESSERE UNA SOCIETÀ BENEFIT

Nel tempo, i vertici aziendali hanno promosso una **cultura d'impresa orientata alla responsabilità**, favorendo il coinvolgimento attivo dei lavoratori e degli stakeholder e diffondendo una maggiore consapevolezza sull'importanza della tutela dell'ambiente e delle comunità. Negli ultimi anni in particolare, Irion ha introdotto novità che la collocano in una **posizione di eccellenza nell'ambito dei benefit alle persone**.

In tale prospettiva, l'assunzione della qualifica di Società Benefit rappresenta non un adempimento formale, ma la naturale espressione di un'identità già consolidata nel tempo.

Le finalità di beneficio comune

In coerenza con la propria qualifica di Società Benefit, Irion ha individuato un insieme di finalità di beneficio comune che orientano in modo strutturato le proprie attività e decisioni strategiche. Tali finalità rappresentano gli ambiti prioritari attraverso cui la Società intende generare un **impatto positivo, misurabile e duraturo** nei confronti delle persone, degli stakeholder di riferimento e dell'ambiente, integrando obiettivi economici e responsabilità sociale.

- ▶ Promuovere e diffondere modelli e sistemi organizzativi aziendali che generano valore sociale, incentivando il modello di Società Benefit
- ▶ Sviluppare relazioni e promuovere azioni comuni con diverse realtà per diffondere i principi di sostenibilità
- ▶ Promozione dell'innovazione digitale e della cultura digitale
- ▶ Promozione di un mercato del lavoro più inclusivo ed equo, rifiutando qualsiasi forma di discriminazione – quali quelle sociali, culturali, etniche, fisiche, psicologiche, di genere – e promuovendo condizioni che favoriscano l'equilibrio vita-lavoro
- ▶ Crescita delle persone, attraverso programmi di formazione che permettano di



▶ ESSERE UNA SOCIETÀ BENEFIT

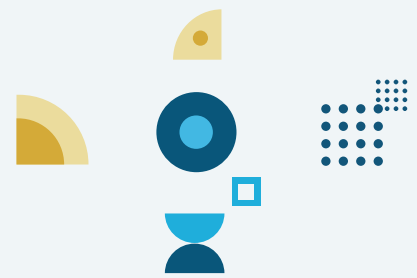
sviluppare competenze professionali e trasversali e attraverso programmi equi di valutazione e valorizzazione delle attitudini, delle prestazioni e del potenziale che garantiscano un ambiente di lavoro meritocratico e inclusivo

- ▶ Impegno a contribuire positivamente ed attivamente nelle comunità locali
- ▶ Supporto e collaborazione con organizzazioni operanti nel rispetto dell'ambiente e delle persone sostenendo realtà che operano nel settore del volontariato

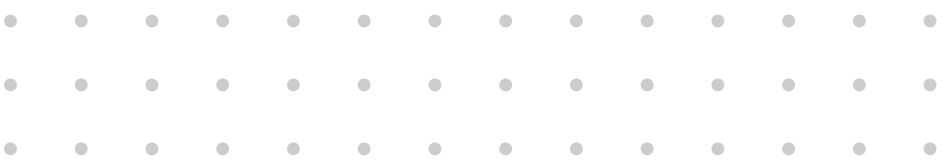
Obiettivi 2024-2025 e impegni futuri

Nel corso del 2025 Irion ha scelto di concentrare i propri sforzi sul consolidamento, completamento e rinnovo di obiettivi già avviati, privilegiando la continuità e l'efficacia delle iniziative intraprese. Tale approccio ha comportato una parziale rimodulazione delle priorità rispetto a quanto previsto nel bilancio 2024, con il conseguente rinvio di alcune attività, al fine di garantire una gestione più coerente e sostenibile degli interventi pianificati.

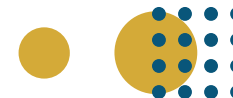
Si riportano di seguito gli obiettivi, ricondotti alle finalità di beneficio comune della Società, e il relativo stato di avanzamento nel corso degli anni. Per maggiori dettagli si rimanda ai capitoli dedicati.



| Finalità di beneficio comune | Obiettivi | 2024 | 2025 | 2026 |
|---|--|------------|-------------|--------------|
| Promuovere e diffondere modelli e sistemi organizzativi aziendali che generano valore sociale, incentivando il modello di Società Benefit | Attività di comunicazione e sensibilizzazione volte a valorizzare caratteristiche, funzionamento e impatto positivo in ambito sociale, ambientale ed economico delle Società Benefit | - | - | Da avviare |
| Sviluppare relazioni e promuovere azioni comuni con diverse realtà per diffondere i principi di sostenibilità | Incremento e promozione di attività di sensibilizzazione verso le tematiche ambientali | Completato | Rinnovato | - |
| | Eliminazione della plastica attraverso: • conferimento borraccia ai dipendenti • dismissione erogatore d'acqua in plastica | Completato | Rinnovato | Da rinnovare |
| | Riduzione delle emissioni causate dal trasporto dei dipendenti attraverso la concessione di 5 biciclette | Completato | Annullato | |
| | Riduzione delle emissioni causate dal trasporto dei dipendenti attraverso la stipula di un progetto di car pooling | - | Programmato | Da avviare |
| Promozione della diffusione dell'innovazione digitale e della cultura digitale | Organizzazione di eventi in collaborazione con enti e associazioni di settore finalizzati alla diffusione della conoscenza normativa in ambito digitale e alla promozione di soluzioni tecnologiche a supporto | Completato | Rinnovato | - |
| Promozione di un mercato del lavoro più inclusivo ed equo, rifiutando qualsiasi forma di discriminazione - quali, quelle sociali, culturali, etniche, fisiche, psicologiche e di genere - e promuovendo condizioni che favoriscano l'equilibrio vita-lavoro | Introduzione di politiche di lavoro flessibile (es. smart working) | Completato | Rinnovato | Da rinnovare |
| | Implementazione di strumenti per monitorare l'equilibrio vita-lavoro | Completato | Rinnovato | Da rinnovare |
| | Avvio percorso per l'ottenimento della certificazione Parità di Genere (UNI PDR 125:2022) | - | Programmato | Da avviare |
| Crescita delle persone, attraverso programmi di formazione che permettono di sviluppare competenze professionali e trasversali e attraverso programmi equi di valutazione e valorizzazione delle attitudini, delle prestazioni e del potenziale che garantiscano un ambiente di lavoro meritocratico e inclusivo | Potenziamento del processo di formazione tramite nuovi strumenti e piattaforme | Completato | Rinnovato | Da rinnovare |
| | Perfezionamento e mantenimento programma di performance review | Completato | Rinnovato | Da rinnovare |
| | Redazione di un nuovo mansionario con career path maggiormente definito e dettagliato per i dipendenti | - | Completato | Da rinnovare |
| Impegno a contribuire positivamente e attivamente nelle comunità locali | Promozione corso di yoga organizzato dall'Environment Park | - | - | Da avviare |
| Supporto e collaborazione con organizzazioni operanti nel rispetto dell'ambiente e delle persone, sostenendo realtà che operano nel settore del volontariato | Supporto a realtà del Terzo Settore | Completato | Rimandato | Da avviare |



PERSONE, CULTURA E WELFARE





▶ PERSONE, CULTURA E WELFARE

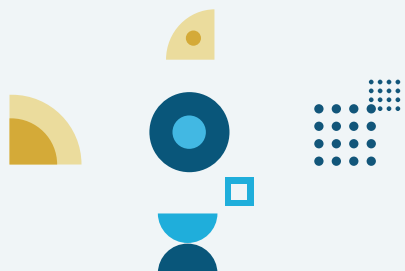
Le persone di Irion

Le relazioni umane rappresentano un pilastro fondamentale per la crescita e il successo di un'azienda, contribuendo in modo determinante a costruire un'organizzazione solida e orientata al raggiungimento di obiettivi di lungo periodo. In Irion viene attribuito grande valore a queste relazioni, coltivate con attenzione non solo nei confronti dei clienti, ma anche all'interno della Società, verso le persone che ne fanno parte.

Il team di Irion è un gruppo eterogeneo di competenze, passioni e personalità. Una squadra di **persone curiose, appassionate, capaci di unire razionalità ed empatia**: è grazie al loro contributo che è possibile offrire soluzioni innovative, competenze solide e un livello di professionalità che distingue l'azienda. Irion promuove una **cultura aziendale positiva**, capace di stimolare ogni individuo e farlo sentire valorizzato, come base per costruire rapporti di fiducia e impegno duraturi, migliorando anche la qualità del lavoro e la produttività complessiva.

In Irion, le persone sono al centro di ogni scelta: si ritiene che una gestione delle risorse umane basata su **trasparenza, rispetto, meritocrazia e attenzione costante** favorisca non solo la soddisfazione personale e professionale, ma anche la costruzione di un vantaggio competitivo duraturo. Questo approccio prende forma fin dalle prime fasi di selezione e inserimento, condotte nel rispetto dei principi di equità e pari opportunità, e prosegue nel tempo attraverso percorsi di crescita, formazione continua e momenti strutturati di confronto e dialogo.

Nel corso del 2025, Irion ha raggiunto un organico composto da **197 dipendenti tra le sedi di Torino e Milano**, suddivisi in 130 uomini (66%) e 67 donne (34%), a cui si aggiungono 4 membri del CdA, per un totale di 201 professionisti. Il disequilibrio di genere non deriva da una scelta aziendale, ma riflette le dinamiche attualmente presenti nel mercato del lavoro sul quale Irion si affaccia. Dodici collaboratori, inoltre, appartengono a categorie protette. Irion si impegna infatti ogni giorno a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, sereno e valorizzante, in cui ciascuno possa esprimere liberamente la propria personalità e le proprie competenze.

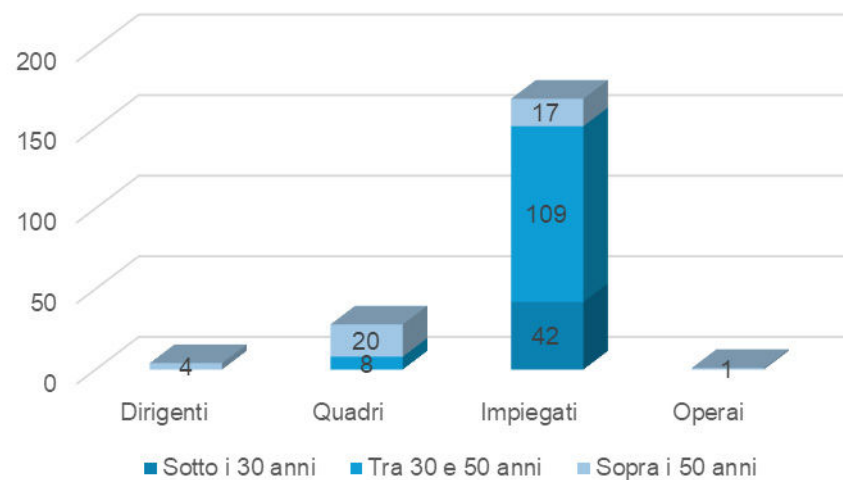




PERSONE, CULTURA E WELFARE

Tutti i dipendenti sono assunti a tempo indeterminato e la quasi totalità lavora in full-time, in particolare 130 uomini e 58 donne, per un'incidenza complessiva pari al 95% del personale.

Distribuzione organico per fascia d'età e ruolo



Come si può osservare dal grafico, **oltre la metà delle persone che lavorano in Irion (58%) appartiene alla fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni** e, come si può osservare dal grafico, particolarmente numerosi tra gli impiegati, categoria più folta all'interno della Società. Invece, sia gli under 30 sia gli over 50 rappresentano ciascuno il 20% circa del totale. Questa proporzione non si verifica se si osservano i livelli organizzativi più elevati, quali quadri e membri del CdA (dirigenti), caratterizzati da una maggiore incidenza di fasce d'età più mature, in linea con la seniority e l'esperienza richieste per tali ruoli.

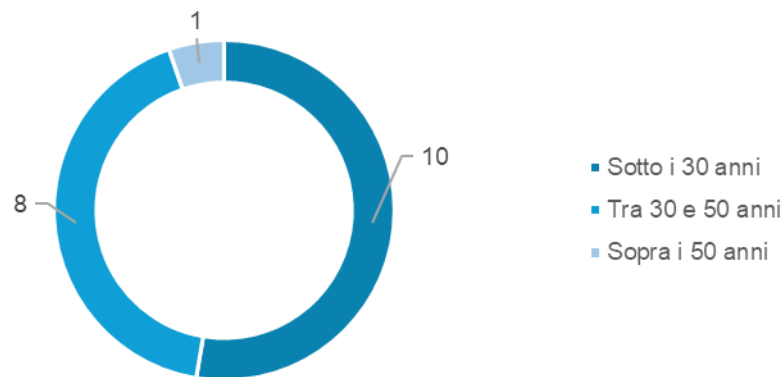


PERSONE, CULTURA E WELFARE

Il **background dei dipendenti di Irion** è prevalentemente **orientato alle discipline STEM** (71%), in particolare ingegneria, informatica e matematica, in linea con la natura delle attività svolte dalla Società. Questa forte presenza di competenze tecnico-scientifiche garantisce solide capacità nello sviluppo di soluzioni software e nella gestione dei dati. La restante componente della popolazione aziendale si distribuisce quasi equamente tra lauree in **ambito economico** (13%) e altri **percorsi non STEM** (16%), contribuendo a integrare competenze gestionali, organizzative e trasversali. Tale composizione favorisce un approccio multidisciplinare, utile a supportare sia gli aspetti tecnici sia quelli strategici e di business

Nel 2025 sono state accolte **19 nuove risorse** che hanno contribuito a rafforzare il team e a dare continuità al percorso di crescita e ampliamento avviato negli anni precedenti. Le assunzioni hanno riguardato prevalentemente profili under 30 (10 risorse), seguiti dalla fascia di età compresa tra i 30 e i 50 anni (8 risorse) e, in misura residuale, dagli over 50 (1 risorsa).

Assunzioni per fascia d'età

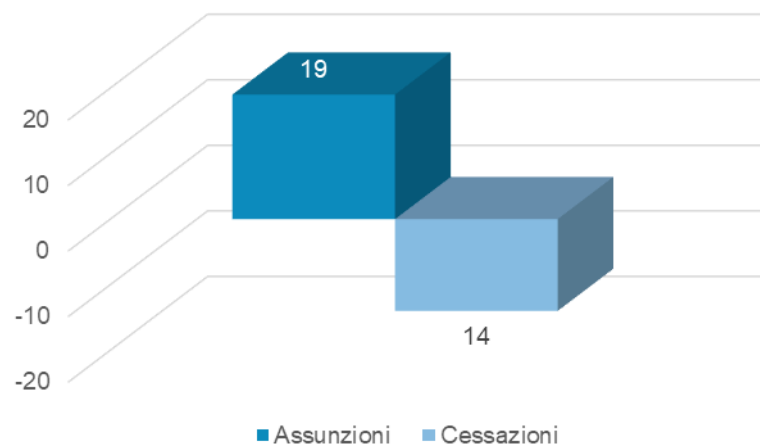




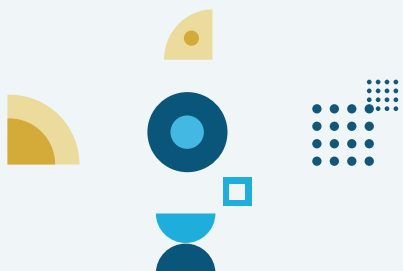
PERSONE, CULTURA E WELFARE

Nel corso dello stesso anno si sono registrate **14 cessazioni**. Considerando la distribuzione per fascia d'età, la metà di queste cessazioni ha riguardato le persone di età compresa tra i 30 e i 50 anni, seguite da 5 uscite tra gli under 30 e 2 tra gli over 50.

Assunzioni e cessazioni nel 2025



Il **congedo parentale**, previsto dalla normativa a tutela della genitorialità, consente ai dipendenti di conciliare le esigenze familiari con la continuità del percorso professionale. Nel corso del 2025, i dipendenti di Irion che hanno usufruito del congedo parentale sono stati 17, nello specifico 11 uomini e 6 donne. Tutti e 17 i sono rientrati regolarmente a lavoro in Irion al termine del congedo, dimostrando un pieno tasso di reinserimento e nessuna differenza di genere nel rientro post-maternità/paternità.





▶ PERSONE, CULTURA E WELFARE

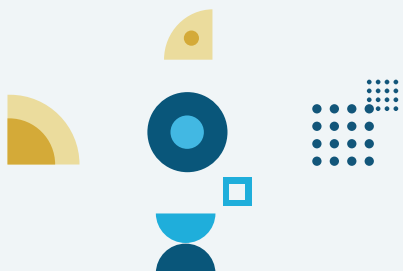
Lavorare in Irion: formazione e crescita professionale

Finalità di beneficio comune: crescita delle persone, attraverso programmi di formazione che permettono di sviluppare competenze professionali e trasversali e attraverso programmi equi di valutazione e valorizzazione delle attitudini, delle prestazioni e del potenziale che garantiscano un ambiente di lavoro meritocratico e inclusivo

La **centralità della persona e della famiglia** rappresenta un elemento distintivo del modello organizzativo di Irion. L'azienda riconosce il valore delle proprie persone come fattore fondamentale per la crescita e il successo nel lungo periodo, promuovendo un ambiente di lavoro attento al benessere individuale e all'equilibrio tra vita professionale e personale.

▶ Irion ha definito quattro Career Path distinti, con l'obiettivo di favorire la crescita professionale delle persone, valorizzare le competenze individuali e contribuire al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'azienda. I percorsi sono indipendenti tra loro e prevedono tappe evolutive che consentono anche il passaggio da un ruolo a un altro:

- **tecnico:** dedicato allo sviluppo di competenze specialistiche avanzate e all'assunzione di responsabilità crescenti nell'ambito dello sviluppo di soluzioni e dell'ottimizzazione dei processi – a partire da determinate tappe, è possibile assumere un ruolo di supervisione con competenze gestionali di base o evolvere verso altri percorsi;
- **gestionale:** riguarda la responsabilità di progetti e servizi, con un focus su coordinamento, pianificazione, gestione delle risorse e relazione con stakeholder interni ed esterni;
- **direzionale:** riservato a profili con competenze tecniche e manageriali consolidate e prevede la responsabilità di unità organizzative, incluse gestione delle risorse, supervisione operativa e decisioni strategiche;



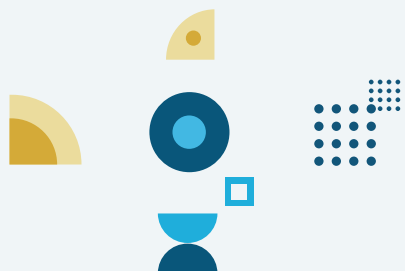


▶ PERSONE, CULTURA E WELFARE

- **commerciale:** orientato allo sviluppo del business, alla gestione delle relazioni commerciali e delle partnership, con crescente autonomia e impatto sulla crescita aziendale.

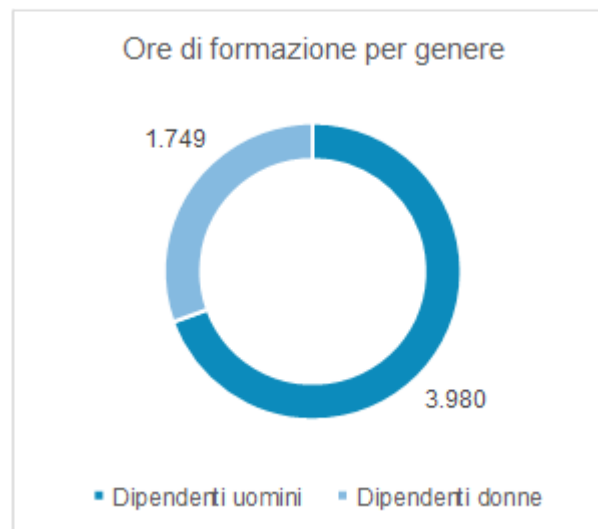
Lo sviluppo professionale in Irion, come osservabile dal documento aziendale di Learning & Development, si articola principalmente in due macrocategorie fondamentali, formazione e aggiornamento:

- ▶ **la formazione** costituisce un investimento strategico, finalizzato all'introduzione di nuove conoscenze e competenze, può avvenire in diverse fasi del percorso professionale (come all'ingresso in azienda, in occasione di cambiamenti di ruolo o a fronte dell'introduzione di nuove tecnologie, strumenti o responsabilità) e l'obiettivo è l'acquisizione di elementi nuovi – quali linguaggi, metodologie o certificazioni – con un impatto diretto e misurabile sul profilo professionale;
- ▶ **l'aggiornamento** rappresenta un'attività continuativa e ricorrente, volta a mantenere attuali e coerenti le competenze già acquisite – non implica apprendimento ex novo ma l'evoluzione e l'adattamento delle conoscenze esistenti rispetto a nuovi contesti, esigenze operative o flussi di lavoro; tale dimensione consente di garantire nel tempo efficacia operativa e allineamento rispetto alle evoluzioni del contesto di riferimento.



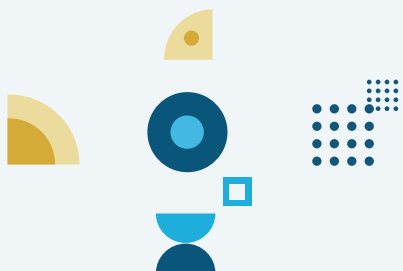


▶ PERSONE, CULTURA E WELFARE



Nel corso del 2025 sono state erogate complessivamente **5.792 ore di formazione**, di cui 3.980 rivolte ai dipendenti uomini e 1.749 alle dipendenti donne, con una media pari a 29 ore a persona (31 ore per un dipendente uomo e 26 ore per una dipendente donna).

L'offerta formativa di Irion si articola in diversi ambiti, con l'obiettivo di supportare in modo strutturato lo sviluppo delle competenze tecniche e trasversali delle persone. In particolare, nel 2025 è stata erogata **formazione core di prodotto** attraverso percorsi strutturati su piattaforma proprietaria (Irion EDM), attività su SQL e training on the job, finalizzati al consolidamento delle competenze tecniche fondamentali. A questa è stato affiancato **l'aggiornamento tecnico in ambito IT** che comprende corsi su tecnologie e strumenti di sviluppo software con l'obiettivo di garantire un costante allineamento rispetto all'evoluzione tecnologica. Accanto alle competenze tecniche, Irion promuove lo **sviluppo delle soft skill e delle capacità manageriali**, attraverso percorsi dedicati alla leadership tecnica, al coaching, all'organizzazione del lavoro, nonché workshop su tematiche quali





▶ PERSONE, CULTURA E WELFARE

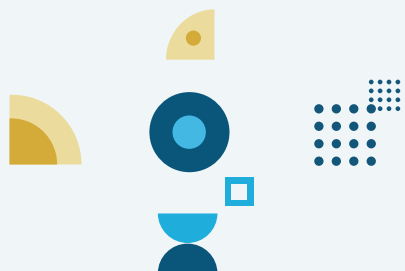
interfacce web e comunicazione. Infine, i dipendenti hanno ricevuto formazione in materia di **sicurezza e compliance** che include attività su sicurezza informatica, privacy, salute e sicurezza sul lavoro e data governance, elementi fondamentali per operare in modo responsabile e conforme al contesto normativo di riferimento.

La formazione risponde a una duplice finalità: da un lato, sostenere la competitività sul mercato attraverso competenze sempre aggiornate; dall'altro, promuovere la crescita delle persone all'interno di un percorso professionale strutturato. La crescita professionale delle persone ha un impatto diretto e positivo sia sui risultati aziendali sia sulla reputazione della Società, sotto molteplici aspetti.

In coerenza con questo impegno, Irion ha sviluppato la piattaforma **Cornerstone**, un talent management system finalizzato a strutturare e supportare lo sviluppo delle competenze delle persone in modo organico e integrato: la piattaforma consente di gestire a 360 gradi i processi legati alla crescita professionale, dalla formazione allo sviluppo delle competenze. In particolare, permette di disporre di un catalogo articolato di contenuti formativi, nonché di richiedere, autorizzare e monitorare le attività di formazione. Inoltre, consente di costruire e aggiornare un riepilogo formativo individuale per ciascuna persona, favorendo una gestione più consapevole e strutturata dei percorsi di sviluppo.

Rispetto all'impegno di Irion nella valorizzazione delle risorse umane e nella crescita continua delle persone, ogni percorso formativo si inserisce in un più ampio disegno di sviluppo individuale, coerente con il **Career Path** e con gli obiettivi di crescita di ciascun dipendente.

Nell'ambito delle iniziative di formazione e sviluppo delle competenze si colloca il programma **Erasmus** di Irion, esperienza temporanea di lavoro presso un'unità organizzativa diversa da quella di appartenenza. Il confronto con contesti organizzativi differenti consente di ottimizzare le performance individuali e di accrescere il livello di soddisfazione rispetto al proprio ruolo. Il programma viene promosso per permettere ai dipendenti di sviluppare specifiche competenze tecniche utili al proprio percorso professionale, ma anche di affrontare varie tematiche da prospettive differenti e di trasferire al proprio gruppo di appartenenza quanto appreso, contribuendo attivamente alla crescita collettiva. L'esperienza consente, infatti, di





▶ PERSONE, CULTURA E WELFARE

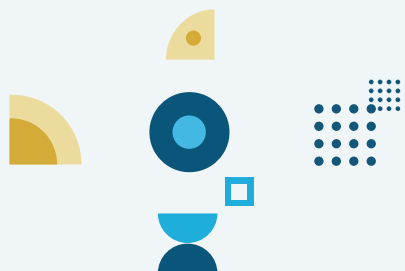
confrontarsi con modalità operative, team e assetti organizzativi diversi, favorendo l'acquisizione di nuove esperienze e, in alcuni casi, una maggiore aderenza tra ruolo ricoperto e attitudini individuali. L'attenzione di Irion è, infatti, orientata alla costruzione di percorsi di carriera personalizzati, nei quali esperienze trasversali come l'Erasmus rappresentano uno strumento concreto promuovere capacità non ancora espresse o non pienamente valorizzate.

Testimonianze dal progetto Erasmus: le voci di chi ha aderito:

“ Ho apprezzato molto la possibilità di approfondire aspetti tecnici del prodotto Irion in modo strutturato e sistematico, in particolare sui Book Web, scoprendo tecniche e best practice che mi sono state utili nei progetti successivi. Ho trovato molto stimolante anche il metodo di lavoro: sprint ben definiti, divisione dei compiti e delle attività, tempistiche chiare, revisioni costanti e test gestiti da persone esterne al team di sviluppo, una struttura che garantisce qualità e chiarezza e che sul progetto raramente si riesce a replicare.

“ L'esperienza Erasmus nel team PSU di Irion è stata un'incredibile opportunità di crescita professionale e personale. Da un lato, mi ha permesso di osservare il prodotto da una prospettiva inedita, mettendone a fuoco i punti di forza, i limiti e le aree di miglioramento. Dall'altro, mi ha dato l'opportunità di confrontarmi con nuove persone e metodologie di lavoro, arricchendo in modo significativo il mio bagaglio umano.

Irion attribuisce un ruolo centrale al processo di **performance review**, rivolto a tutta la popolazione aziendale, considerato un elemento cardine per la gestione delle persone e, di conseguenza, per il funzionamento dell'organizzazione. Questo consiste in un'analisi del passato, ovvero nella valutazione della performance espressa nel corso dell'anno, dei risultati conseguiti e delle modalità con cui sono stati raggiunti. In particolare, il processo di valutazione si articola su diverse dimensioni:



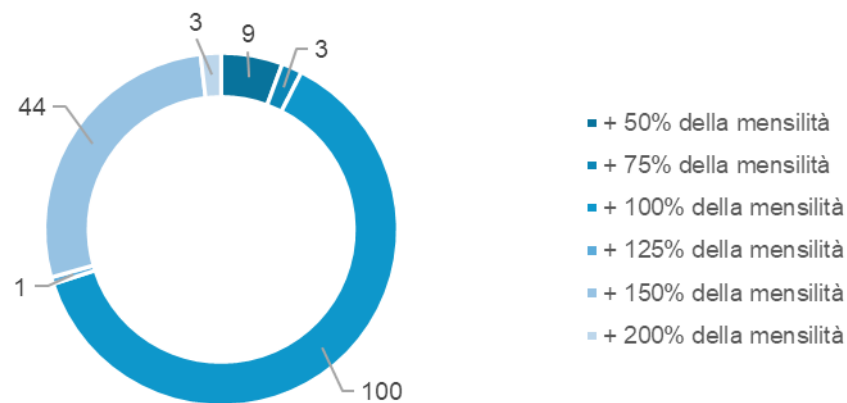


▶ PERSONE, CULTURA E WELFARE

- ▶ la baseline operativa, intesa come esercizio del ruolo in relazione a quanto previsto dal mansionario, includendo aspetti quali la gestione delle attività ordinarie, l'affidabilità, la qualità e il rispetto delle tempistiche, il livello di autonomia e l'impatto sui processi, nonché la coerenza con la tappa del career path in cui è inserita la persona;
- ▶ la valutazione del trend, ovvero l'andamento complessivo della performance nel corso dell'anno, e il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nel periodo precedente.

Il processo si integra con il sistema di definizione degli obiettivi, che vengono individuati a partire dal livello strategico e progressivamente declinati lungo tutti i livelli organizzativi, fino ai singoli dipendenti. A conclusione delle performance review del 2025, sono stati deliberati 20 avanzamenti sul career path, 15 aumenti retributivi con media di 3,8K e 160 premi così distribuiti:

Distribuzione dei premi performance review 2024-2025 (n.)





▶ PERSONE, CULTURA E WELFARE

Benessere e welfare aziendale

Finalità di beneficio comune: promozione di un mercato del lavoro più inclusivo ed equo, rifiutando qualsiasi forma di discriminazione - quali, quelle sociali, culturali, etniche, fisiche, psicologiche e di genere - e promuovendo condizioni che favoriscano l'equilibrio vita-lavoro

Per Irion il benessere delle persone rappresenta un elemento fondante e trasversale a tutte le attività aziendali. Il capitale umano, infatti, costituisce il principale motore della creazione di valore e la qualità dell'ambiente di lavoro e l'equilibrio tra vita personale e professionale assumono un ruolo strategico.

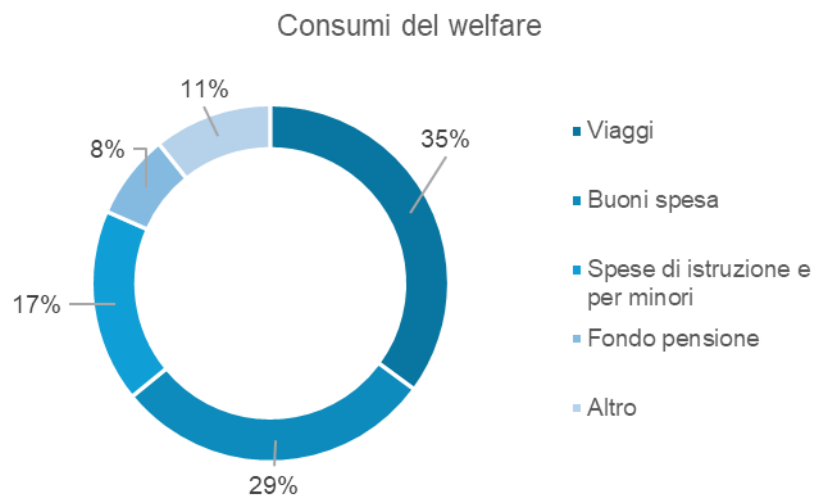
In questa prospettiva, Irion ha sviluppato nel tempo un **sistema strutturato di iniziative di welfare** volto a rispondere in modo concreto e continuativo ai bisogni dei dipendenti. Si tratta anche di uno strumento che consente alla Società di esprimere tangibilmente un valore fondamentale della cultura aziendale, ovvero la centralità delle persone e del loro contributo. La quota di welfare spettante a ogni dipendente è commisurata ai livelli professionali di appartenenza. Sono poi previsti importi aggiuntivi per i lavoratori:

- ▶ che conseguono determinate certificazioni professionali nell'anno di riferimento;
- ▶ con figli regolarmente iscritti a istituti scolastici nel proprio nucleo familiare;
- ▶ con soggetti con gravi disabilità comprovate da idonea certificazione nello stato di famiglia.

Nel 2025 la Società ha stanziato oltre **441 mila euro** in welfare aziendale che i dipendenti hanno destinato prevalentemente a viaggi (35%), beni e servizi in natura (buoni spesa) (29%), istruzione e spese per minori (17%) e previdenza complementare (8%).



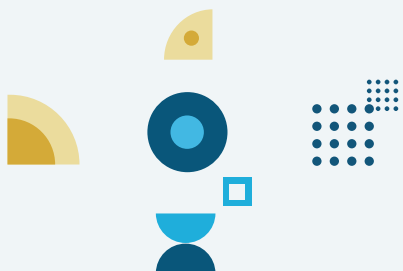
► PERSONE, CULTURA E WELFARE



Irion, inoltre, prevede per i dipendenti che raggiungono un determinato livello di seniority – nell’ambito di uno dei tre percorsi di carriera previsti dalla Società – la possibilità di accedere al **Car program** che consente di richiedere il **noleggjo a lungo termine di un’auto aziendale** sia per esigenze lavorative sia private.

L’iniziativa si configura come uno strumento di **fidelizzazione e valorizzazione delle persone**, finalizzato a riconoscere la crescita professionale e la seniority maturata all’interno dell’organizzazione, rafforzando al contempo il senso di appartenenza e la continuità del rapporto tra le risorse e la Società.

Tra i **benefit standard** di cui godono tutti i lavoratori di Irion rientrano assistenza sanitaria, congedo parentale e previdenza pensionistica – così come previsto dal CCNL Metalmeccanico Industria applicato ai dipendenti. I dirigenti, invece, per i quali è attuato un diverso CCNL (CCNL Dirigenti Industria), possono usufruire anche di assicurazione sulla vita e copertura di invalidità.





▶ PERSONE, CULTURA E WELFARE

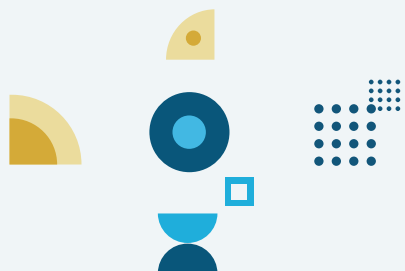
L'attenzione al benessere si traduce anche in politiche e pratiche orientate alla flessibilità organizzativa e alla creazione di un contesto lavorativo inclusivo e collaborativo. Tra queste spicca il progetto sperimentale **Mum@Irion** che risponde all'esigenza delle famiglie di conciliare il lavoro con la gestione di figli di età compresa tra 0 e 6 anni. L'adesione al progetto comporta una riduzione temporanea, a tempo determinato, dell'orario di lavoro di due ore giornaliere e relativo proporzionamento della retribuzione. Dalla nascita del progetto nel 2023, Irion ha conseguito il suo rinnovo ogni anno. Nel 2025 hanno aderito al progetto 4 nuove dipendenti, arrivando a 5 partecipanti totali.

Testimonianze dal progetto Mum@Irion: le voci di chi ha aderito:

“Consiglierei l’iniziativa Mum@Irion, perché il part-time rappresenta un equilibrio ideale tra un lavoro soddisfacente e arricchente e la gestione della famiglia. Il tempo è il bene più prezioso e avere la possibilità di dedicarlo alla famiglia rappresenta una notevole opportunità. Grazie!

“Grazie a Mum@Irion riesco a gestire l’uscita da scuola e le attività pomeridiane dei miei figli in tutta tranquillità, senza dover “pesare” su altre persone, e avendo del tempo per andare in piscina con i bambini, facendo del bene sia a me che a loro! Il progetto permette alle donne di riuscire a rimanere nel mondo del lavoro anche dopo aver avuto un figlio, un’impresa non sempre facile per tutte.

“Durante la partecipazione al progetto Mum@Irion, ho percepito un impatto molto positivo sulla mia quotidianità e sul mio benessere. Nel primo caso, potendo essere più presente nei momenti importanti della giornata dei miei figli e gestendo con maggiore serenità le esigenze legate alla prima infanzia, senza la costante sensazione di dover scegliere tra lavoro e famiglia. Riguardo al mio benessere, poter contare su una maggiore flessibilità mi ha aiutata a lavorare con più serenità e a sentirmi sostenuta in un momento importante della mia vita personale, rafforzando anche il mio senso di appartenenza all’azienda. Nel complesso, mi sono sentita supportata dall’azienda e la cosa che ha fatto maggiormente la differenza è stata la disponibilità nel riconoscere





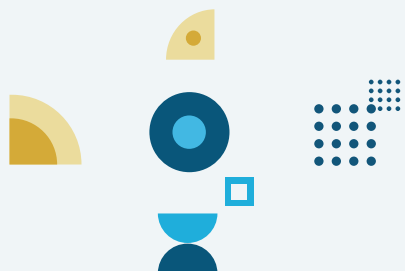
▶ PERSONE, CULTURA E WELFARE

concretamente le esigenze familiari, senza farle percepire come un ostacolo alla crescita o alla continuità professionale.

Un'ulteriore pratica ormai consolidata in Irion riguarda il **lavoro ibrido**, ovvero sia in presenza sia in modalità smart-working. La Società, consapevole dei benefici che ne derivano, ha stabilito le modalità per usufruire di tale soluzione all'interno della policy smart-working, destinata a tutti i dipendenti, e nella quale sono elencati anche casi di straordinaria necessità per i quali è possibile lavorare da remoto oltre il numero di giorni stabiliti nella politica. A completamento di questo modello organizzativo, i dipendenti possono inoltre usufruire di **orari di ingresso e uscita flessibili**, favorendo una gestione più autonoma e responsabile del proprio tempo di lavoro.

Per **monitorare l'efficacia delle soluzioni** individuate e implementate da Irion per favorire il miglior equilibrio vita-lavoro dei lavoratori, la Società ha dedicato uno sportello attraverso il quale svolgere sessioni di feedback individuali.

L'approccio promosso da Irion contribuisce non solo a migliorare la qualità della vita dei dipendenti ma anche a sostenere la capacità della Società di attrarre talenti, alimentando al contempo una crescita sostenibile e responsabile nel lungo periodo.





COMUNITÀ, INNOVAZIONE E VALORE CONDIVISO





► COMUNITÀ, INNOVAZIONE E VALORE CONDIVISO

Diffusione della cultura digitale

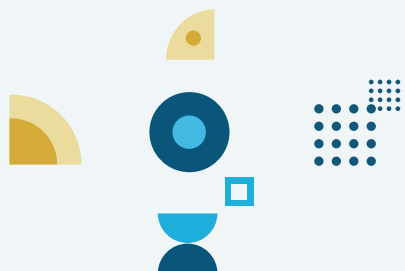
Finalità di beneficio comune: promozione della diffusione dell'innovazione digitale e della cultura digitale

L'impegno di Irion si traduce in una continua ricerca di eccellenza tecnologica, sostenuta da una solida cultura dell'innovazione. Grazie alla sua esperienza e affidabilità, oggi la Società è riconosciuta come partner di riferimento per le imprese che vogliono mettere i dati al centro della propria evoluzione digitale e delle proprie strategie di business.

In coerenza con questa visione, Irion promuove iniziative orientate alla diffusione della cultura digitale e del data management responsabile, contribuendo alla condivisione di competenze e buone pratiche all'interno del proprio ecosistema di riferimento.

Irion ha partecipato al DAMA Italy Annual Convention 2025 "**Data for Good**", assieme al Politecnico di Torino e al Politecnico di Milano. L'evento era incentrato sul possibile contributo dei dati al bene comune – in particolare alla prevenzione dei rischi ambientali, alla tutela della salute pubblica e ad innovazione e sostenibilità – e Irion ha condiviso la propria esperienza in merito alla diffusione di pratiche di data management strutturate e responsabili. L'iniziativa ha rappresentato un momento di formazione, confronto e networking tra professionisti di settore, mondo accademico, sanità e industria.

Irion sviluppa, inoltre, collaborazioni volte a rafforzare il dialogo tra mondo accademico e realtà aziendale, favorendo la diffusione delle competenze digitali e l'integrazione tra percorsi formativi e contesto lavorativo. In tale ambito inseriscono le collaborazioni con il mondo accademico, in particolare attraverso **convenzioni di tirocinio** attive con l'Università di Torino, il Politecnico di Torino e la Fondazione





► COMUNITÀ, INNOVAZIONE E VALORE CONDIVISO

ITS Academy ICT Piemonte accompagnate da percorsi formativi e attività condivise orientate allo sviluppo di competenze tecniche e professionali. Attraverso queste iniziative, Irion contribuisce alla formazione delle nuove generazioni e alla promozione della cultura dell'innovazione digitale.

Comunità e territorio

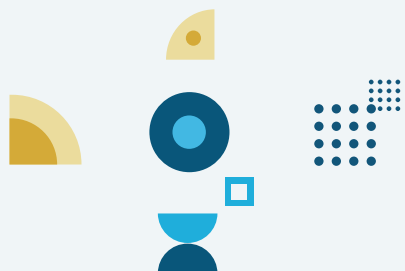
Finalità di beneficio comune: impegno a contribuire positivamente e attivamente nelle comunità locali

Irion promuove iniziative volte a rafforzare il legame con il territorio e a generare valore condiviso per la comunità locale, anche attraverso attività orientate al benessere delle persone e alla valorizzazione del contesto in cui opera.

In questa prospettiva il sistema di welfare aziendale riconosciuto ai dipendenti è configurato in modo da consentire loro di fruire di **servizi presenti sul territorio** – quali, ad esempio, scuole, strutture educative, servizi per l'infanzia (asili nido) e attività culturali (musei) – contribuendo così a rafforzare il legame tra la Società e il contesto locale in cui opera.

La Società riconosce inoltre il valore delle iniziative dedicate all'equilibrio psico-fisico e alla qualità della vita. In questo ambito si inserisce l'adesione ai corsi di yoga organizzati presso l'Environment Park, aperti sia ai lavoratori presenti nel Parco sia a partecipanti esterni. Le attività promuovono momenti di incontro, socializzazione e condivisione tra persone provenienti da contesti differenti, favorendo relazioni positive e inclusione.

In linea con l'attenzione rivolta alla creazione di relazioni positive e alla valorizzazione del tessuto sociale ed economico del territorio, Irion aderisce inoltre alla Compagnia delle Opere, associazione che riunisce imprenditori, professionisti, manager ed enti non profit con l'obiettivo di promuovere uno sviluppo economico orientato al bene comune. Attraverso attività di confronto, networking e condivi-





► COMUNITÀ, INNOVAZIONE E VALORE CONDIVISO

sione di esperienze, l'Associazione favorisce la crescita di relazioni collaborative e percorsi di sviluppo fondati su responsabilità, partecipazione e valore sociale.

Inclusione sociale e supporto al Terzo Settore

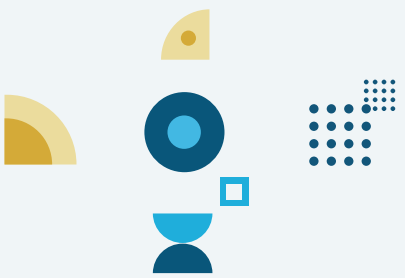
Finalità di beneficio comune: supporto e collaborazione con organizzazioni operanti nel rispetto dell'ambiente e delle persone, sostenendo realtà che operano nel settore del volontariato

Nel 2025 Irion ha proseguito il proprio impegno a sostegno di iniziative ad alto impatto sociale, collaborando con realtà orientate all'inclusione, alla formazione e alla crescita delle persone.

In tale contesto, la Società ha partecipato al progetto "Fuoriclasse", promosso dal Fondo per la Repubblica Digitale in collaborazione con il CNEL e il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria (DAP), con l'obiettivo di favorire il reinserimento sociale dei detenuti attraverso percorsi di alfabetizzazione e formazione digitale.

L'iniziativa rappresenta un esempio concreto dell'impegno di Irion nel promuovere l'accesso alle competenze digitali quale strumento di inclusione, autonomia e partecipazione sociale.

► In conformità con la finalità di beneficio orientata al supporto e alla collaborazione con organizzazioni impegnate nel rispetto dell'ambiente e delle persone, Irion ha in programma di effettuare nel 2026 **erogazioni liberali** a favore di realtà attive nel settore del volontariato. Tali interventi saranno orientati a sostenere iniziative coerenti con i valori aziendali e capaci di generare un impatto sociale e ambientale positivo.





SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE





► SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

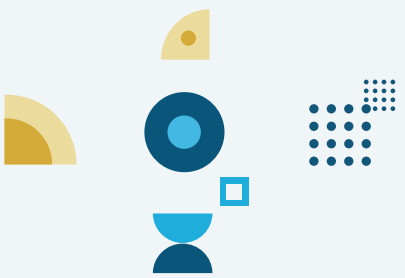
Operare in un contesto sostenibile: l'Environment Park di Torino

Finalità di beneficio comune: sviluppare relazioni e promuovere azioni comuni con diverse realtà per diffondere i principi di sostenibilità

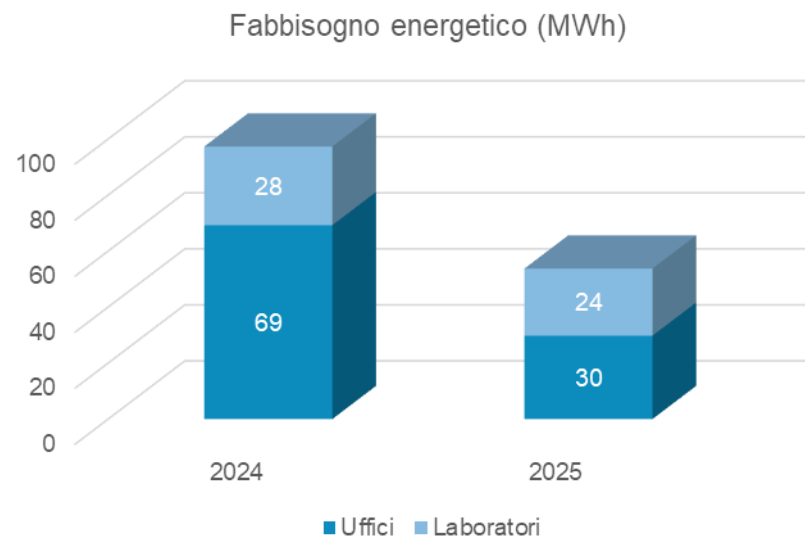
Irion è localizzata all'interno dell'**Environment Park** di Torino, in particolare nel suo Parco Tecnologico, assieme ad altre 70 aziende e 600 laboratori.

La struttura è nata da un **progetto di trasformazione urbana** di un'area precedentemente industriale e dismessa (brown-field) alla sua condizione originaria di green-field. Il Parco è stato realizzato secondo principi di sostenibilità ambientale e con **soluzioni di bioedilizia** – come tetti e pareti verdi, impianti di recupero delle acque meteoriche e sistemi radianti a soffitto e a pavimento – e il fabbisogno energetico delle aziende insediate è soddisfatto da fonti 100% rinnovabili. L'Environment Park è, infatti, dotato di un **"totem" fotovoltaico** di 200 metri quadrati e con una potenza di circa 16 kW e da una **centrale idroelettrica** che, sfruttando le acque della Dora Riparia, raggiunge una potenza media di 183 kWp e può produrre fino a 1.700 MWh di energia pulita all'anno. La restante parte dei consumi viene soddisfatta acquistando energia elettrica da rete, anch'essa 100% rinnovabile, certificata con titoli di Garanzia d'Origine. Si tratta di scelte in linea con gli obiettivi presentati nel piano industriale del Parco, in particolare con quello di neutralità climatica da raggiungere entro il 2030.

A tal proposito, le soluzioni energetiche adottate dal Parco contribuiscono a limitare l'impatto ambientale di Irion causato dal proprio fabbisogno energetico. La Società nel 2025 ha consumato complessivamente circa **54 MWh**, in calo del 45% rispetto al 2024. La contrazione più significativa è osservabile nei consumi degli uffici (-57% nel biennio considerato), resa possibile grazie ad un aumento delle giornate lavorative trascorse in modalità smart working.



► SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE



Il sistema di gestione immobiliare, le reti, le infrastrutture e i laboratori all'interno dell'Environment Park sono certificati ISO 14001.

- La collocazione di un ecosistema orientato all'innovazione e che interpreta lo sviluppo della sostenibilità ambientale come leva di competitività favorisce l'**adozione di pratiche responsabili**: l'accesso e la permanenza nell'Environment Park sono infatti subordinati alla condivisione dei suoi valori. L'insediamento all'interno del Parco rappresenta per Irion un elemento che rafforza concretamente l'adesione ai principi di sostenibilità, in particolare legati alle emissioni associate alle attività operative (emissioni dirette).

► SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Nel 2025 Irion ha mantenuto il suo **obiettivo plastic free** conseguito grazie all'eliminazione della plastica negli uffici tramite il conferimento di borracce personali ai dipendenti e la dismissione degli erogatori d'acqua in plastica, sostituiti con soluzioni direttamente collegate alla rete idrica.

La Società, inoltre, si avvale del servizio di Ecorecuperi per la raccolta e il corretto **riutilizzo o recupero dei rifiuti** tipicamente prodotti all'interno degli uffici, in particolare per la rigenerazione delle cartucce toner vuote. In un'ottica di estensione del ciclo di vita dei beni, i **dispositivi informatici dismessi**, quali PC non più idonei alle attività aziendali, vengono sistematicamente destinati a riutilizzo attraverso donazioni o iniziative analoghe.

Nel corso del 2025 è proseguita l'attività di eliminazione dai server aziendali degli ambienti utilizzati per le attività di sviluppo effettuate sui clienti, favorendo in particolare l'utilizzo del cloud. In questo modo è stato **diminuito del 20% il carico sui server on-premise**, contribuendo alla sostenibilità ambientale.

Mobilità e riduzione delle emissioni indirette

Finalità di beneficio comune: sviluppare relazioni e promuovere azioni comuni con diverse realtà per diffondere i principi di sostenibilità

In coerenza con la natura dell'attività aziendale, caratterizzata da un impatto ambientale diretto limitato principalmente ai consumi energetici, assume particolare rilevanza in questo ambito il tema degli spostamenti dei dipendenti.

Nel corso degli anni, Irion ha sviluppato diverse azioni su questo fronte, tra cui la messa a disposizione di cinque biciclette per i dipendenti e, nel 2025, la strutturazione di un **progetto di car pooling**, sempre a favore dei dipendenti, la cui attivazione è prevista nel 2026.

Irion, inoltre, aderisce alle **iniziative di mobilità sostenibile** intraprese dall'Environment Park quali, ad esempio, i Green Monday. Si tratta di giornate dedicate ai

► SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

lavoratori del Parco che raggiungono i propri uffici in bicicletta o in monopattino, a piedi, in autobus oppure attraverso il PPA car pooling e ai quali viene offerta la colazione come "ricompensa". In aggiunta a progetti di questo tipo, il Parco promuove la mobilità sostenibile anche attraverso la messa a disposizione di colonnine per la ricarica dei veicoli elettrici installate al suo interno.

Irion ricade negli obblighi normativi di nomina di un Mobility Manager aziendale e di redazione del **Piano Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL)**. La Società valorizza tale conformità alla normativa attraverso un lavoro congiunto di miglioramento degli impatti ambientali causati dagli spostamenti casa-lavoro e del benessere dei lavoratori, con pratiche e stili di vita improntati ad una maggiore sostenibilità. Nel 2025 attraverso tale progetto sono stati raggiunti obiettivi, quali:

- l'aumento del numero complessivo di giornate lavorate in regime di smart working (+5%), con conseguente riduzione delle emissioni di gas serra in atmosfera causate dagli spostamenti di 85.619 kg CO₂/anno, e delle riunioni svolte da remoto (+20%);
- lo svolgimento esclusivamente da remoto del primo colloquio;
- la promozione dell'utilizzo della bicicletta, con contestuale implementazione di strumenti per la manutenzione e aumento dei fruitori degli spogliatoi, e l'incremento del numero di dipendenti che utilizzano la bicicletta (+5%), che ha permesso di risparmiare circa 14.678 kg CO₂/anno;
- l'informazione costante trasmessa ai dipendenti in merito a orari e informazioni riguardo l'azienda che fornisce il TPL locale e l'aumento del numero di dipendenti che usufruiscono del TPL grazie ad una scontistica dedicata (+5%), con un risparmio di 23.195 kg CO₂/anno;
- l'acquisto di nuovi veicoli aziendali esclusivamente ibridi o elettrici.

I vertici societari hanno attivato iniziative sulla base di informazioni e suggerimenti riportati dai dipendenti in un apposito questionario dedicato alla tematica degli spostamenti casa-lavoro, al quale ha aderito il 70% della popolazione aziendale.



METODOLOGIA E APPENDICI





► METODOLOGIA E APPENDICI

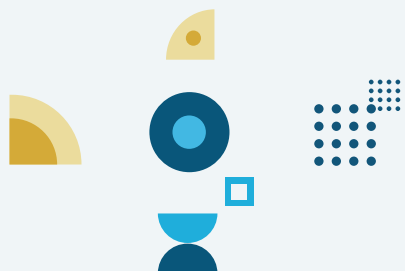
Nota metodologica

La presente Relazione di Impatto rappresenta i valori, le iniziative e i risultati conseguiti da Irion S.B.r.l. in ambito sociale, ambientale e di governance (ESG). La redazione consente di sviluppare, consolidare e monitorare gli obiettivi attraverso i quali Irion persegue le finalità di beneficio comune nel suo statuto.

La Relazione è redatta su base annuale in ottemperanza agli obblighi previsti dalla Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 art. 1, commi dal 376 al 348. La redazione segue l'impostazione metodologica prevista dai GRI Standard. I riferimenti agli Standard sono riportati all'interno della sezione "GRI Content Index" a supporto della tracciabilità delle informazioni rendicontate.

Dove non diversamente specificato, i dati e le informazioni illustrati nella Relazione di Impatto fanno riferimento al periodo che va dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025 e alle sedi di Torino e Milano per i dati relativi ai dipendenti, mentre quelli di carattere ambientale sono relativi solo alla sede di Torino. Ove possibile, sono stati riportati e confrontati i dati relativi al precedente anno di rendicontazione (2024), utili a comparare i risultati nel tempo. Al fine di una corretta rappresentazione delle performance e per garantire attendibilità nei dati riportati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime che, se presenti, sono basate sulle migliori metodologie disponibili e opportunamente segnalate.

Il documento è redatto con il supporto e la consulenza tecnico-metodologica del Desk Innovazione Sostenibile dello studio Andersen Italia.



METODOLOGIA E APPENDICI

KPI di impatto

Dipendenti (al 31/12/2024 e al 31/12/2025)

| Sede | Dipendenti | 2024 | 2025 | Var. % |
|---------------------------|---------------|------------|------------|-----------|
| Torino | Uomini | 120 | 121 | 1% |
| | Donne | 61 | 65 | 7% |
| | Totale | 181 | 186 | 3% |
| Milano | Uomini | 9 | 9 | 0% |
| | Donne | 2 | 2 | 0% |
| | Totale | 11 | 11 | 0% |
| Totale complessivo | | 192 | 197 | 3% |

CdA e dipendenti per inquadramento, genere e fascia d'età – sede di Torino (al 31/12/2025)

| Genere | Fascia d'età | CdA | Quadri | Impiegati | Operai |
|---------------------------|----------------------|----------|-----------|------------|----------|
| Uomini | < 30 anni | 0 | 0 | 31 | 0 |
| | 30-50 anni | 0 | 4 | 69 | 0 |
| | > 50 anni | 4 | 8 | 9 | 0 |
| | Totale uomini | 4 | 12 | 109 | 0 |
| Donne | < 30 anni | 0 | 0 | 11 | 0 |
| | 30-50 anni | 0 | 2 | 40 | 0 |
| | > 50 anni | 0 | 5 | 6 | 1 |
| | Totale donne | 0 | 7 | 57 | 1 |
| Totale complessivo | | 4 | 19 | 186 | 1 |

METODOLOGIA E APPENDICI

CdA e dipendenti per inquadramento, genere e fascia d'età – sede di Milano (al 31/12/2025)

| Genere | Fascia d'età | CdA | Quadri | Impiegati | Operai |
|---------------------------|----------------------|----------|----------|-----------|----------|
| Uomini | < 30 anni | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 30-50 anni | 0 | 2 | 0 | 0 |
| | > 50 anni | 0 | 5 | 2 | 0 |
| | Totale uomini | 0 | 7 | 2 | 0 |
| Donne | < 30 anni | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 30-50 anni | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | > 50 anni | 0 | 2 | 0 | 0 |
| | Totale donne | 0 | 2 | 0 | 1 |
| Totale complessivo | | 0 | 9 | 2 | 0 |

Assunzioni e cessazioni

| Assunzioni | 2025 | Cessazioni | 2025 |
|------------------------------------|-----------|------------------------------------|-----------|
| Assunzioni per fascia d'età | 19 | Cessazioni per fascia d'età | 14 |
| Uomo | 13 | Uomo | 12 |
| Donna | 6 | Donna | 2 |
| Assunzioni per fascia d'età | 19 | Cessazioni per fascia d'età | 14 |
| < 30 anni | 10 | < 30 anni | 5 |
| 30-50 anni | 8 | 30-50 anni | 7 |
| > 50 anni | 1 | > 50 anni | 2 |
| Assunzioni per nazionalità | 19 | Cessazioni per nazionalità | 14 |
| Italiana | 18 | Italiana | 13 |
| Argentina | 1 | Argentina | - |
| Albanese | - | Albanese | 1 |

METODOLOGIA E APPENDICI

Formazione

| Dipendenti | UdM | 2024 | 2025 | Var. % |
|--------------------------------|------------------|--------------|--------------|-------------|
| Uomini | h | 6.525 | 3.980 | -39% |
| Donne | h | 2.371 | 1.749 | -26% |
| Totale | h | 8.895 | 5.792 | -35% |
| <i>Media dipendenti uomini</i> | <i>h/persona</i> | <i>51</i> | <i>31</i> | <i>-40%</i> |
| <i>Media dipendenti donne</i> | <i>h/persona</i> | <i>38</i> | <i>26</i> | <i>-31%</i> |
| <i>Media totale</i> | <i>h/persona</i> | <i>47</i> | <i>29</i> | <i>-37%</i> |

Fabbisogno energetico

| Dipendenti | UdM | 2024 | 2025 | Var. % |
|-------------------------------------|------------|-----------|-----------|-------------|
| Uffici | MWh | 69 | 30 | -57% |
| Laboratori | MWh | 28 | 24 | -15% |
| Fabbisogno energetico totale | MWh | 97 | 54 | -45% |

GRI Content Index



| GRI Standard | Descrizione indicatore | Pagina di riferimento | Note |
|--|---|-----------------------|---|
| GRI 2 Informativa generale | | | |
| GRI 2-1 | Dettagli organizzativi | 45 | |
| GRI 2-2 | Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione | 45 | Si include nel perimetro di rendicontazione Irion S.B.r.l. |
| GRI 2-3 | Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto | 45 | |
| GRI 2-5 | Assurance esterna | / | Il presente documento non è soggetto a revisione esterna |
| GRI 2-6 | Attività, catena del valore e altri rapporti di business | 7-11 | |
| GRI 2-7 | Dipendenti | 21-22 | |
| GRI 2-8 | Lavoratori non dipendenti | / | Nel 2025 i lavoratori non dipendenti sono pari a 0 |
| GRI 2-9 | Struttura e composizione della governance | 11 | |
| GRI 2-13 | Delega di responsabilità per la gestione degli impatti | / | Elena Scavino |
| GRI 2-22 | Dichiarazione della strategia di sviluppo sostenibile | 3-4 | |
| GRI 2-23 | Impegni assunti tramite policy | 12-14; 34 | |
| GRI 2-26 | Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità | 13 | |
| GRI 2-29 | Approccio al coinvolgimento degli stakeholder | / | Gli stakeholder di Irion sono: clienti, dipendenti, lavoratori, partner e fornitori |
| GRI 2-30 | Accordi di contrattazione collettiva | 32 | |
| GRI 200 Creazione di valore aziendale | | | |
| GRI 205-3 | Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese | / | Non si sono verificati episodi di corruzione |
| GRI 206-1 | Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche | / | Non sono state intraprese azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche |
| GRI 300 Performance ambientali | | | |
| GRI 302-1 | Consumo di energia all'interno dell'organizzazione | 40-41 | |
| GRI 306-2 | Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti | 42 | |



GRI Content Index

| GRI Standard | Descrizione indicatore | Pagina di riferimento | Note |
|------------------------------------|--|-----------------------|--|
| GRI 400 Performance sociali | | | |
| GRI 401-1 | Nuove assunzioni e turnover | 23-24 | |
| GRI 401-3 | Congedo parentale | 24 | |
| GRI 403-1 | Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro | / | Applicazione del D.Lgs. 81/2008 con redazione e aggiornamento del DVR; è attivo un canale dedicato alle comunicazioni interne in materia di salute e sicurezza che prevede il coinvolgimento diretto del datore di lavoro e del RLS |
| GRI 403-2 | Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti | / | Applicazione del D.Lgs. 81/2008 con redazione e aggiornamento del DVR; è attivo un canale dedicato alle comunicazioni interne in materia di salute e sicurezza che prevede il coinvolgimento diretto del datore di lavoro e del RLS |
| GRI 403-3 | Servizi di medicina sul lavoro | / | Adozione protocolli specifici che definiscono linee guida e obblighi per il datore di lavoro; riunioni periodiche con il personale aziendale, RLS, RSPP e medico competente; corsi di formazione obbligatori correlati a rischi specifici; visite mediche presso la sede aziendale |
| GRI 403-4 | Partecipazione dei lavoratori e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro | / | 1 RSPP, 1 RLS, team dedicato a garantire la compliance; informativa correlata ai rischi connessi alle attività aziendali disponibile su intranet aziendale; comunicazioni tramite intranet aziendale e cartellonistica |
| GRI 403-5 | Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro | / | Come previsto dai limiti di legge |
| GRI 403-9 | Infortuni sul lavoro | / | Nel 2025 sono stati registrati 2 infortuni, entrambi di lieve entità |
| GRI 404-1 | Ore medie di formazione annua per dipendente | 27 | |
| GRI 404-2 | Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione | 25-26; 28-29 | |
| GRI 404-3 | Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale | 29 | |
| GRI 405-1 | Diversità dei dipendenti e degli organi di governo | 22 | |
| GRI 406-1 | Episodi di discriminazione e misure correttive adottate | / | Non si sono registrati episodi di discriminazione |
| GRI 413-1 | Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazione degli impatti e programmi di sviluppo | 37-38 | |
| GRI 418-1 | Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti | / | Per l'anno 2025 sono stati registrati 3 incidenti di Data Breach, tutti di livello basso |



Irion S.B.r.l.

Via Livorno, 60 - 10144 Torino

PI: IT09733590013

REA: to-1076791

www.irion-edm.com

