



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

Redatto secondo il VSME Rendicontazione Volontaria di Sostenibilità per le PMI (EFRAG)

RELAZIONE ANNUALE

Anno di riferimento 2025

RELAZIONE

2. GOVERNANCE, ETICA E ANTICORRUZIONE	pag 7
3. MATERIALITÀ E GESTIONE DEGLI IMPATTI	pag 12
4. PERFORMANCE SOCIALE	pag15
5. PERFORMANCE AMBIENTALE	pag 22
6. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO	pag 23
7. VSME CONTENT INDEX	pag 25

Lettera della Direzione

Gentili Stakeholder,

Il presente Rendiconto di Sostenibilità 2025 è redatto secondo il framework VSME (Voluntary Standard for non-listed SMEs) sviluppato da EFRAG, lo standard di riferimento europeo specificamente concepito per le piccole e medie imprese. La scelta del VSME riflette il nostro impegno verso una rendicontazione proporzionata, concreta e accessibile a tutti i nostri interlocutori.

Nel corso del 2025, la Società si è impegnata in numerose iniziative promosse dai gruppi di lavoro interni costituiti da personale aziendale volontario. In particolare, il Comitato Sostenibilità ha sviluppato un articolato programma di volontariato aziendale, coinvolgendo i dipendenti in attività a favore di minori con patologie croniche presso Dynamo Camp, nella cura e gestione degli animali accolti da ENPA, nella preparazione e distribuzione di beni di prima necessità a persone in condizioni di fragilità presso Pane Quotidiano, in iniziative di manutenzione del verde con Legambiente, nel servizio presso il Christmas shop a sostegno alle attività di fundraising di VIDAS e, infine, in attività di recupero degli invenduti dell'ortomercato contribuendo alla lotta allo spreco alimentare con l'associazione RECUP.

La Società continua a privilegiare la collaborazione con partner e fornitori certificati, impegnandosi a migliorare progressivamente, anno dopo anno, i processi di controllo e valutazione della filiera.

La Società ha rinnovato il contratto per il lavoro da remoto, estendendone la validità fino al 30 novembre 2026, consolidandolo come leva strutturale di sostenibilità ambientale e sociale, contribuendo in modo significativo alla riduzione delle emissioni legate al pendolarismo. Contestualmente, è stato rinnovato anche l'accordo sulla flessibilità oraria, avviata inizialmente come sperimentazione il 5 giugno 2023. Questa misura consente ai dipendenti di organizzare le 40 ore settimanali scegliendo tra diverse combinazioni orarie, sia in presenza sia in modalità agile, garantendo maggiore autonomia nella gestione del lavoro. Al contempo, assicura una copertura efficace delle attività aziendali, in particolare per la produzione e il controllo qualità dei dati di audience fin dalle prime ore del mattino, a supporto di un migliore equilibrio tra vita professionale e privata.

Sul piano sociale, la Società ha proseguito e consolidato il proprio impegno nel rafforzamento di politiche inclusive, promuovendo attivamente la diversità e l'equità di genere. Nel corso dell'anno ha continuato a investire in programmi di formazione a supporto dello sviluppo professionale delle persone e ad ampliare le iniziative di welfare aziendale, con particolare attenzione alla genitorialità e al benessere psicofisico. In coerenza con il proprio focus sulla parità di genere e sull'empowerment femminile, la Società ha inoltre superato con esito positivo la prima verifica di sorveglianza della certificazione UNI PdR 125, confermando la solidità del sistema di gestione adottato. A rafforzamento e testimonianza concreta di tale impegno, la Società si è avvicinata alla Fondazione Libellula, primo network di aziende in Italia e in Europa unite dalla volontà di prevenire e contrastare la violenza di genere e ogni forma di discriminazione, consolidando ulteriormente il proprio ruolo di riferimento nel settore. Per il secondo anno consecutivo, la Società è stata nominata BestWorkplace 2025 tra le aziende italiane con meno di 50 dipendenti, sulla base dei risultati della certificazione "Great Place To Work", a testimonianza della continuità e della solidità delle politiche aziendali in materia di benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro.

A dicembre 2025 la Società ha rinnovato la certificazione ISO 9001 con una sessione di audit effettuata dalla società Bureau Veritas che si è svolta positivamente senza alcuna "non conformità" e prosegue nel percorso di miglioramento dettato dalle linee guida ISO 26000:2020 mantenendo stabilmente lo status di organizzazione con grado di maturità "eccellente".

Con queste iniziative, la Società ribadisce il proprio impegno a favorire uno sviluppo sostenibile e responsabile, integrando nella propria strategia la tutela ambientale, la

valorizzazione del capitale umano e la trasparenza nella governance, a beneficio di tutti gli stakeholder.

Guardiamo al futuro con l'impegno di rafforzare ulteriormente il nostro contributo ambientale e di avviare il calcolo strutturato delle emissioni GHG includendo tutto ciò che avviene nella catena del valore di Auditel.

Auditel Srl

1. PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE

Dati identificativi

Ragione sociale: Auditel S.r.l.

Sede legale: Via Larga, 11 – 20122 Milano

Anno di fondazione: 1984

Settore: Rilevazione ascolti televisivi e digitali

Modello di governance: JIC – Joint Industry Committee

Sito web: www.auditel.it

Contatti: auditel@auditel.it | T +39 02 5829861

Attività e missione

Auditel, società che rileva l'ascolto televisivo e digitale conseguito attraverso le diverse modalità di trasmissione è stata costituita nel 1984 e negli ultimi anni, ha implementato una gestione sempre più rivolta e attenta alle tematiche della responsabilità sociale. La struttura societaria e di governance di Auditel è predisposta secondo il modello c.d. "JIC" - *Joint Industry Committee*, al fine di garantire una effettiva rappresentatività dell'intero settore di riferimento. In Auditel, sono infatti riunite tutte le componenti del mercato televisivo: aziende che investono in pubblicità, agenzie e centri media, imprese televisive.

Auditel, da sempre consapevole del proprio ruolo e dell'importanza della sostenibilità come valore aggiunto in relazione sia agli asset che alle prestazioni aziendali, oltre che della necessità di consolidare una sensibilità diffusa verso una gestione d'impresa socialmente responsabile, si è dotata di un Sistema di Gestione Integrato Qualità e Responsabilità Sociale conforme alle norme UNI EN ISO 9001:2015 & UNI EN ISO 26000:2020, di cui cura l'aggiornamento, il mantenimento e il continuo miglioramento.

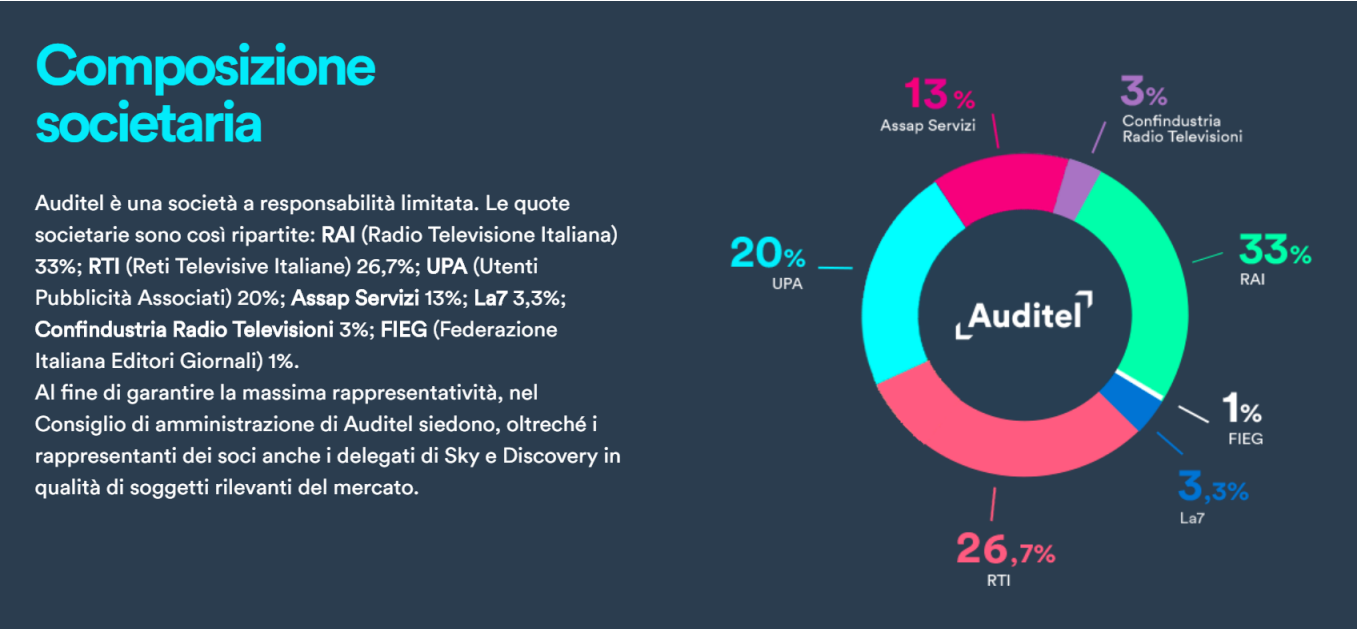
Il Bilancio di Sostenibilità è un documento redatto annualmente secondo il VSME (Rendicontazione Volontaria di Sostenibilità per le PMI) in conformità ai requisiti della norma ISO 26000:2020 che fornisce le informazioni circa l'impegno di AUDITEL S.r.l. (anche solo "**Auditel**" o la "**Società**") nell'ambito delle tematiche di responsabilità sociale. Con la redazione del Bilancio di Sostenibilità, la Società intende condividere in maniera trasparente con tutti gli *stakeholder* i valori etici ai quali la Società si ispira e aderisce nell'ambito della gestione aziendale.

Il Bilancio di Sostenibilità ha i seguenti scopi e finalità:

- definire i valori etici, gli impegni sociali e le regole a cui Auditel aderisce;
- fornire informazioni sugli effetti sociali derivanti dalle attività svolte da Auditel;
- favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli *stakeholder* dei principi ai quali Auditel aderisce;
- fornire uno strumento di dialogo aperto e trasparente con tutte le parti interessate;
- fornire al management aziendale uno strumento utile per la verifica degli obiettivi aziendali;
- migliorare il proprio Sistema di Responsabilità Sociale;
- evidenziare il miglioramento delle *performance*.
- La redazione del Bilancio di Sostenibilità avviene con cadenza annuale.
- Il Bilancio di Sostenibilità sarà reso disponibile agli *stakeholder* che ne facciano richiesta.

Struttura societaria

Alla data odierna, la compagine societaria è così strutturata:



La Società è composta da tre diversi gruppi di soci, omogenei tra loro, al fine di perseguire il mantenimento dell’equilibrio dei rapporti:

- 1. Utenti e agenzie di pubblicità, rappresentati da **UPA** (Utenti Pubblicità Associati) 20% e **Assap Servizi** 13% ai quali viene riconosciuto un ruolo super partes per la determinazione delle modalità di realizzazione dell’oggetto sociale;
- 2. Emittenza pubblica, rappresentati dal socio **RAI** (Radio Televisione Italiana) 33%;
- 3. Emittenza privata, rappresentata dai soci **RTI** (Reti Televisive Italiane) 26,7%, **La7** 3,3% e **Confindustria Radio Televisioni** 3%.

Alla Società, inoltre, partecipa con una quota dell’1% **FIEG** (Federazione Italiana Editori Giornali).

La segmentazione societaria è riassunta nella tabella sottostante:

GOVERNANCE			
	U.M	2024	2025
Composizione della Società e dei suoi organi gestionali e tecnici, finalizzata a rappresentare tutte le diverse componenti del mercato interessate alla produzione di dati oggettivi e imparziali sull’ascolto televisivo	%	Completato	Completato
Composizione del capitale sociale: - Segmentazione soci	%	- RAI 33%; - RTI 26,7%; - UPA 20%; - Assap Servizi 13%; - La7 3,3%; - Confindustria Radio Televisioni 3%; - FIEG 1%.	- RAI 33%; - RTI 26,7%; - UPA 20%; - Assap Servizi 13%; - La7 3,3%; - Confindustria Radio Televisioni 3%; - FIEG 1%.

2. GOVERNANCE, ETICA E ANTICORRUZIONE

2.1 Struttura di governance

Auditel adotta un modello di governance multi-stakeholder strutturato nei seguenti organi:

- Consiglio di Amministrazione (30 membri)
- Comitato Tecnico (14 membri, competenze tecnico-scientifiche sulla rilevazione)
- Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la Corporate Governance (3 membri)
- Collegio Sindacale (3 sindaci effettivi)
- Organismo di Vigilanza – OdV (D.Lgs. 231/2001)
- Data Protection Officer – DPO (Reg. UE 679/2016)

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è composto, ai sensi dello statuto sociale, da 30 membri di cui 27 designati dai Soci secondo il seguente schema:

- dieci amministratori nominati da UPA Utenti Pubblicità Associati;
- cinque amministratori nominati da Assap Servizi S.r.l.;
- sei amministratori nominati da Rai - Radiotelevisione Italiana S.p.A.;
- quattro amministratori nominati da R.T.I. S.p.A.;
- un amministratore nominato da La7 S.p.A.;
- un amministratore nominato da Confindustria Radio Televisioni.

Il maggior numero di amministratori nominati dall'Assemblea, rispetto ai membri spettanti ai Soci, è finalizzato a consentire l'ampliamento della rappresentatività dell'organo amministrativo della Società, in ossequio alle indicazioni formulate dall'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni. Nello specifico, i 3 amministratori in aggiunta ai 27 spettanti ai soci, necessari per raggiungere il numero di 30 amministratori, sono rappresentativi di operatori del settore televisivo e, in particolare, sono designati dai due operatori televisivi che, escludendo i Soci, nell'anno solare precedente la nomina del Consiglio hanno ricevuto i maggiori importi a titolo di corrispettivo per il servizio di rilevazione degli ascolti televisivi.

Gli amministratori restano in carica 3 anni e sono rieleggibili.

Presidente del Consiglio di Amministrazione e Direttore Generale

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è nominato dall'Assemblea dei Soci e viene scelto tra gli amministratori designati dal socio UPA Utenti Pubblicità Associati o dal socio Assap Servizi S.r.l.

Il Consiglio di Amministrazione ha tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società.

La rappresentanza della Società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione, cui sono altresì conferiti poteri delegati.

È, altresì, nominato dal Consiglio di Amministrazione un Direttore Generale, con poteri che ne consentano un'efficiente gestione operativa.

Comitato Tecnico

Il Comitato Tecnico di Auditel ha competenza sui problemi di natura tecnico-scientifica relativi all'impostazione e alla realizzazione delle rilevazioni, delle ricerche e della diffusione dei dati ottenuti.

Il Comitato Tecnico, in piena autonomia e nel rispetto della propria discrezionalità tecnica, esamina tutti i problemi di natura tecnico-scientifica della Società e ogni argomento in merito al quale sia stato richiesto di esprimere un parere da parte del Consiglio di Amministrazione.

La partecipazione al Comitato Tecnico deve avvenire nell'esclusivo interesse di Auditel e con la finalità di contribuire con le proprie competenze professionali al miglioramento della ricerca sugli ascolti televisivi.

Anche nel Comitato Tecnico sono rappresentate le diverse componenti del mercato televisivo. In particolare, i componenti del Comitato Tecnico ai sensi dello statuto sociale sono nominati dal Consiglio di Amministrazione su designazione dei Soci come segue:

- un membro nominato da UPA Utenti Pubblicità Associati;
- quattro membri nominati da Assap Servizi S.r.l.;
- tre membri nominati da Rai - Radiotelevisione Italiana S.p.A.;
- tre membri nominati da R.T.I. S.p.A.;
- un membro nominato da La7 S.p.A.;
- un membro nominato da Confindustria Radio Televisioni;
- un membro nominato da F.I.E.G. Federazione Editori Italiana Giornali.

Lo Statuto prevede tuttavia la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di nominare un maggior numero di componenti del Comitato Tecnico, al fine di consentire il possibile ampliamento della rappresentatività dell'organo tecnico della Società, anche su suggerimento, parere o raccomandazione dell'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni.

I membri del Comitato Tecnico sono scelti tra persone estranee al Consiglio di Amministrazione.

Le modalità di funzionamento del Comitato Tecnico e i confini dei compiti assegnati sono disciplinati da apposito regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, che prevede anche la possibilità costituire sottocomitati e comitati "inter CT".

Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la Corporate Governance

Il Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la Corporate Governance supporta il Consiglio di Amministrazione nella valutazione e nelle decisioni relative all'assetto organizzativo e nei meccanismi operativi di funzionamento della Società, affinché i principali rischi aziendali siano identificati, misurati, gestiti e monitorati, determinando i criteri di compatibilità degli stessi con una sana e prudente gestione aziendale.

Il Comitato è composto da tre membri nominati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente.

I membri devono avere competenze adeguate in relazione ai compiti che sono chiamati a svolgere:

- almeno un componente deve possedere un'adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi;
- almeno un componente deve possedere un'adeguata esperienza in materie affini all'attività svolta dalla Società.

Il Comitato è dotato di un proprio Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è nominato come segue:

- un sindaco effettivo, cui spetta la presidenza del collegio, designato congiuntamente e di comune accordo dai soci della Parte Utenti ed Agenzie di Pubblicità o, in difetto di accordo, dal socio UPA Utenti Pubblicità Associati;
- un sindaco effettivo designato dal socio Rai - Radiotelevisione Italiana S.p.A.;
- un sindaco effettivo designato congiuntamente e di comune accordo dai soci della Parte Emittenza Privata o, in difetto di accordo, da uno dei suddetti soci a rotazione.

I membri supplenti del collegio sindacale sono designati per accordo tra i soci o, in difetto di accordo, sono designati dal socio UPA Utenti Pubblicità Associati.

Organismo di Vigilanza

Nominato dal Consiglio di Amministrazione, ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottato dalla Società ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nonché di curarne l'aggiornamento.

DPO

Il DPO è designato dal Consiglio di Amministrazione ed è scelto valutando le qualità professionali e in particolare il possesso della conoscenza specialistica e delle competenze richieste dalla normativa applicabile (art. 37, par. 5, del Reg. (UE) 679/2016) e la capacità di assolvere i compiti di cui all'articolo 39 del Reg. (UE) 679/2016.

Il DPO viene tempestivamente e adeguatamente coinvolto in tutte le tematiche riguardanti la protezione dei dati personali ed è sostenuto nell'esecuzione dei propri compiti senza alcuna ingerenza.

2.1 Strumenti di integrità e anticorruzione

- Codice Etico (aggiornato 19/03/2024, disponibile su www.auditel.it)
- Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001
- Procedura Whistleblowing con piattaforma digitale dedicata (aggiornata dicembre 2023)
- 100% dei fornitori valutati ha sottoscritto il Codice Etico
- Formazione periodica del personale su temi etici e anticorruzione
- Al 31/12/2025: zero segnalazioni, zero provvedimenti disciplinari, zero contenziosi

Il Codice Etico, adottato dalla Società quale parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, definisce l'insieme dei valori etici fondamentali ai quali Auditel si ispira nello svolgimento delle proprie attività, nonché dei diritti, dei doveri e delle responsabilità rispetto ai soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale, costituendo così una roadmap che guida ciascun destinatario nell'assumere decisioni e nel compiere azioni coerenti con la cultura della responsabilità sociale, della legalità e della trasparenza, nonché orientate verso uno sviluppo sostenibile.

A questi principi devono uniformarsi, senza alcuna eccezione, tutti i destinatari a cui fa riferimento il Codice stesso:

- gli Organi Sociali e i titolari di qualifiche formali (di direzione, gestione e controllo) di Auditel;
- tutto il personale di Auditel, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale;
- tutti coloro che intrattengono, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni con Auditel, quali collaboratori esterni, consulenti, fornitori, partner commerciali e altre controparti contrattuali.

L'attuazione del Codice presuppone la sua conoscenza da parte di tutti gli stakeholder interni ed esterni, perché essi possano da una parte condividerne i principi e uniformarvi i loro comportamenti, dall'altra consentire con le loro segnalazioni di sanzionare comportamenti difformi. Per questo è stato previsto un programma di comunicazione verso l'esterno e specifici programmi di formazione per tutti i dipendenti e collaboratori secondo i rispettivi ruoli e responsabilità.

L'emanazione del Codice Etico è uno degli strumenti adottati dalla Società al fine di garantire la diffusione e l'osservanza di principi, norme e standard generali di comportamento volti alla salvaguardia dei valori etici su cui si fonda la mission aziendale, dell'integrità dell'organizzazione e dei singoli esponenti, preservando e rafforzando la fiducia degli stakeholder. I principi generali che ispirano l'attività di Auditel illustrati nel Codice Etico sono in particolare: l'adeguamento tecnologico, l'innovazione, il controllo e il rigore metodologico; la correttezza, l'imparzialità, l'integralità, la legalità, l'onestà e la trasparenza; la tutela dell'immagine, del prestigio e della reputazione di Auditel; la tutela e la protezione dei dati personali, la trasparenza e la completezza delle informazioni relative alla gestione amministrativa, contabile e finanziaria; la tutela del patrimonio aziendale; la tutela della proprietà industriale e intellettuale; la tutela dell'ambiente e dello sviluppo sostenibile; la tutela delle risorse umane quale fattore determinante per il successo della Società, la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il codice etico è stato aggiornato e approvato in data 19/03/2024, la versione integrale dello stesso è consultabile sul sito internet www.auditel.it nella sezione dedicata alle attività ESG.

Auditel si è dotata, nel corso dell'anno 2022, della procedura di "whistleblowing" allo scopo di definire un sistema di segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società che i destinatari (dipendenti, soci, vertici aziendali, membri di organi sociali ma anche collaboratori esterni, consulenti, intermediari, fornitori, partner d'affari e parti contrattuali che intrattengono rapporti con la Società) potranno sottoporre alla Società attraverso canali dedicati per consentire di svolgere gli opportuni accertamenti e verifiche e di adottare eventuali piani di intervento, provvedimenti e azioni.

Nel dicembre 2023 la Società ha provveduto ad aggiornare tale procedura whistleblowing, in accordo con l'Organismo di Vigilanza, al fine di garantire una sempre maggiore diffusione dell'integrità etico professionale e della correttezza. In conformità alle best practices, alle indicazioni dell'ANAC e alla guida operativa di Confindustria, la Società si è dotata di una

piattaforma informatica erogata da un fornitore esterno per la ricezione delle segnalazioni che è in grado di assicurare al whistleblower la necessaria riservatezza, la possibilità di instaurare un’interazione sicura e diretta tra l’organo gestore e il segnalante e di effettuare la segnalazione tanto in forma orale che in forma scritta. La gestione dei canali interni di segnalazione è affidata all’Organismo di Vigilanza in quanto organo dotato dei necessari requisiti di autonomia e indipendenza.

Ad oggi Auditel non ha ricevuto alcuna segnalazione.

Protezione dei dati personali

La privacy e la protezione dei dati rappresentano il tema materiale con il punteggio più elevato nell’analisi di materialità 2025 (4,97/5). Auditel gestisce dati personali del Panel con la massima attenzione alla conformità GDPR, sotto la supervisione del DPO. Nel 2025 non sono state ricevuti reclami in materia di privacy per mancata cancellazione dei dati entro 30 giorni da parte degli interessati del trattamento.

	U.M	2024	2025
Reclami per mancata gestione di richieste di cancellazione dei dati da parte degli interessati del trattamento	Numero	0	0

3. MATERIALITÀ E GESTIONE DEGLI IMPATTI

Nel contesto competitivo in cui opera Auditel, risulta strategico comprendere e rispondere alle sfide interne e che provengono dall'esterno attraverso una definizione degli aspetti cruciali e che impattano direttamente sulle attività dell'Organizzazione. Per materialità si intende la comprensione profonda dell'impatto che i temi fondamentali della Responsabilità Sociale esercitano sull'Organizzazione e i propri stakeholder e si compone di due concetti:

- la comprensione di cosa, nell'ambito di tutti i temi fondamentali più volte richiamati, è pertinente in termini di responsabilità sociale rispetto al contesto in cui Auditel si trova ad operare;
- la comprensione di quanto quel contenuto, ritenuto pertinente, è significativo.

L'identificazione degli aspetti materiali non è un esercizio semplice. Per poter strutturare la propria analisi di materialità, Auditel ha determinato quali siano gli aspetti specifici che potrebbero influenzare la realizzazione di un percorso di responsabilità sociale nel medio-lungo termine e ha considerato il punto di vista dei portatori di interesse, le cui azioni e decisioni possono influenzare l'organizzazione e su cui le attività della stessa possono avere un effetto e/o un impatto. In questa prima analisi, pur considerando l'interesse per gli stakeholder, si è preferito sottoporre il questionario di Analisi di materialità solamente al personale interno e in particolare a figure dirigenziali e strategiche (interne ed esterne).

Step 1: sono stati analizzati i 7 temi fondamentali della ISO 26000 per identificare gli aspetti specifici, afferenti a ciascun tema, siano pertinenti;

Step 2: effettuato brainstorming tra le figure interessate (management e prime linee) al fine di determinare il contesto e la sfera di influenza dell'Organizzazione;

Step 3: Sviluppo e definizione dei criteri per la definizione della significatività;

Step 4: redazione del questionario di materialità e distribuzione alle parti interessate coinvolte;

Step 5: analisi e valutazione dei risultati.

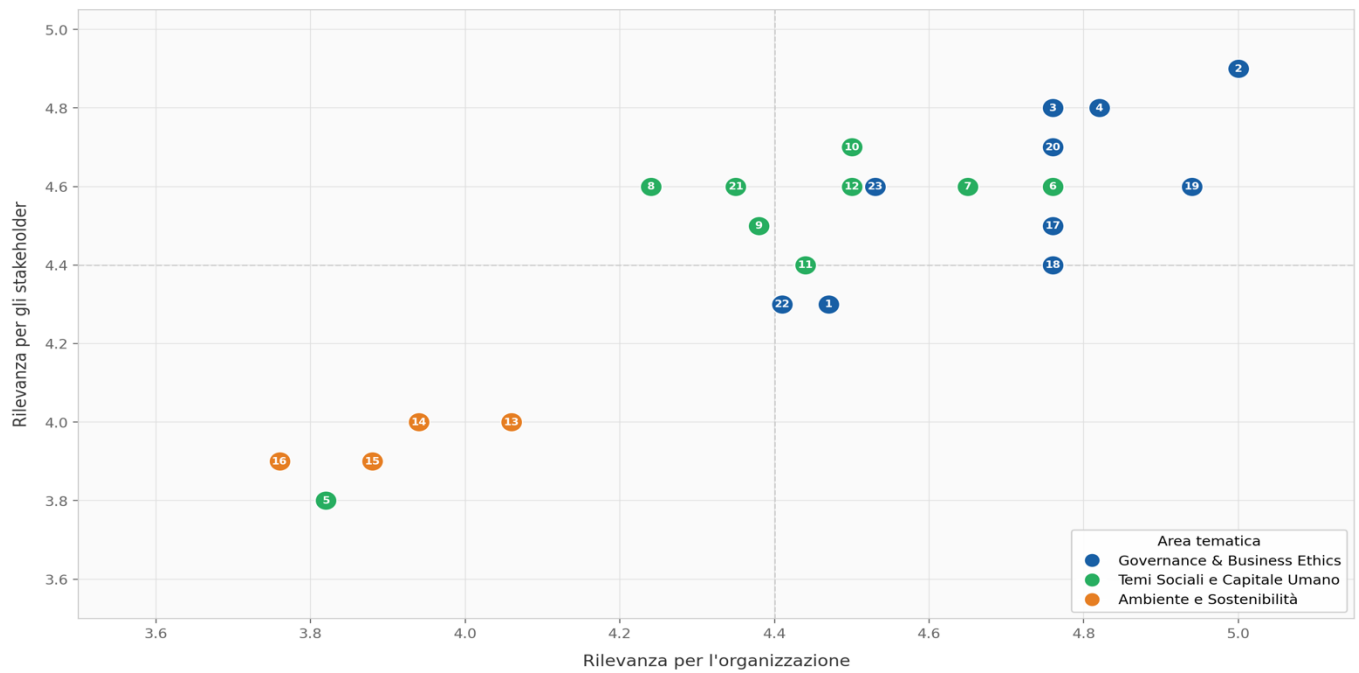
Risultato:

$R > 4$ (sia nel valore di significatività per Auditel che per gli Stakeholder) = tematiche materiali cioè critiche per il successo della strategia di business e per gli stakeholder di Auditel. Tali tematiche diventano centrali per Auditel e vengono definiti obiettivi e KPI.

$3 < R < 4$ = tematiche rilevanti ma non strategicamente materiali. Rilevanti per le performances dell'Azienda che per gli stakeholder ma non centrali per la strategia di business. Alcune di queste tematiche potranno essere valutate e tenute in considerazione nello sviluppo di future strategie di business;

$R < 3$ = tematiche non materiali la cui priorità risulta bassa. Al momento per tali tematiche l'Azienda non pone attenzione particolare si impegna a monitorarne l'evoluzione futura.

Matrice di Materialità — Doppia Rilevanza



1	Creazione e distribuzione di valore	12	Salute e Sicurezza sul lavoro
2	Privacy & Protezione dei dati	13	Prevenzione dell'inquinamento
3	Etica di Business e integrità	14	Uso sostenibile di risorse
4	Lotta alla corruzione	15	Mitigazione dei cambiamenti climatici
5	Supporto alla comunità locale	16	Protezione dell'ambiente e della biodiversità
6	Diritti umani	17	Accesso alle informazioni
7	Diritti civili e politici	18	Ricerca & Sviluppo
8	Tutela dell'occupazione	19	Qualità del prodotto/servizio
9	Benessere delle persone e politiche di welfare	20	Affidabilità infrastruttura IT, Business Continuity e Cyber Security
10	Diversità, inclusione e pari opportunità	21	Soddisfazione del cliente
11	Gestione e sviluppo HR	22	Approvvigionamento responsabile
		23	Sostenibilità economica/finanziaria

L'analisi di materialità evidenzia alcune tendenze molto chiare, rispetto allo scorso anno non vi è stato alcun cambiamento e i temi principali ed emersi come maggiormente rilevanti restano gli stessi.

- I temi di governance e compliance dominano la classifica. Privacy & Protezione dei dati (5,00 / 4,9), Etica di Business (4,76 / 4,8) e Lotta alla corruzione (4,82 / 4,8) ottengono i punteggi più alti su entrambi gli assi, segnalando che sia l'organizzazione che gli stakeholder percepiscono questi temi come priorità assolute. Questo riflette probabilmente un contesto normativo sempre più stringente (GDPR, D.Lgs. 231, ecc.).

- La qualità del prodotto e la cyber security sono percepite come temi strategici. Qualità del prodotto/servizio (4,94 / 4,6) e Affidabilità IT e Cyber Security (4,76 / 4,7) si collocano nella fascia alta, a conferma che l'organizzazione opera in un settore dove continuità operativa e affidabilità sono valori distintivi.

- I temi sociali e del lavoro sono tutti materiali, ma con punteggi intermedi. Diversità (4,50 / 4,7), Salute e Sicurezza (4,50 / 4,6) e Benessere e welfare (4,38 / 4,5) sono rilevanti, ma percepiti come meno urgenti rispetto ai temi di governance. C'è spazio per valorizzarli maggiormente nella comunicazione esterna.

- I temi ambientali sono l'area critica. Mitigazione dei cambiamenti climatici (3,88 / 3,9), Protezione dell'ambiente e biodiversità (3,76 / 3,9) e Supporto alla comunità locale (3,82 / 3,8) cadono fuori dalla soglia di materialità. Questo è un dato che merita riflessione: in un contesto di crescente attenzione normativa (CSRD, tassonomia europea), la bassa percezione interna ed esterna di questi temi potrebbe rappresentare un rischio reputazionale e di conformità nel medio termine.

In sintesi, il profilo di materialità è fortemente orientato alla governance digitale e alla compliance, con una componente sociale solida ma non prioritaria, e una componente ambientale ancora sottovalutata rispetto alle aspettative regolamentari esterne. Questo gap tra la percezione interna degli stakeholder e le pressioni normative ambientali è probabilmente il punto su cui concentrare attenzione strategica nei prossimi cicli di rendicontazione.

4. PERFORMANCE SOCIALE

Auditel si impegna a costruire e mantenere un ambiente di lavoro inclusivo, motivante, aperto al dialogo, teso alla valorizzazione del merito e rispettoso del benessere psico-fisico delle proprie risorse. In particolare, considera i dipendenti e collaboratori come una potenzialità preziosa e strategica, garantendo la salvaguardia dei propri diritti, promuovendone la crescita professionale e valorizzando le diversità, nonché la possibilità di conciliare le esigenze lavorative e personali; garantisce ai propri lavoratori un ambiente sano e sicuro, fornendo loro una formazione adeguata in continuo aggiornamento e assicurando sempre le strutture e le attrezzature più consone.

Lavoro obbligato o forzato

Auditel condanna e non fa in alcun modo ricorso a forme né sostiene l'utilizzo di lavoro forzato o obbligato così come previsto dalla Convenzione ILO 29. Per questo motivo, durante la fase di selezione, il personale viene informato sulle mansioni, sul tipo di contratto, sull'inquadramento e dei propri diritti e doveri.

Il lavoro svolto è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare attività presso l'Azienda.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, la Società è da sempre impegnata a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal proprio contratto di lavoro.

Auditel non impiega lavoro minorile/infantile. La Società inoltre intende dimostrare la propria sensibilità e attenzione verso la difesa dei diritti dell'infanzia, dei diritti umani e del coinvolgimento della comunità, anche attraverso il sostegno economico fornito ad associazioni di volontariato.

- L'età media dei lavoratori è pari a 42 anni.
- L'età media degli uomini è pari a 45 anni e delle donne a 40 anni.

Da un'analisi in merito al titolo di studio emerge che nel 2025 il 64% (di cui il 44% uomini e il 56% donne) dei lavoratori dipendenti possiede una laurea, mentre il 36% (di cui il 67% uomini e il 33% donne) un diploma di scuola media superiore.

Salute e sicurezza sul lavoro

Nell'ambito della propria attività Auditel persegue l'obiettivo di tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori, adottando le misure previste dalla Legge per il raggiungimento di questo scopo.

La Società ha posto in essere le seguenti azioni:

- nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, che è responsabile della corretta applicazione della normativa in materia;
- nomina da parte dei Lavoratori del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;

- identificazione e nomina di una squadra di emergenza (Resp. Antincendio e Resp. Primo Soccorso);
- nomina del Medico Competente ed effettuazione delle visite di sorveglianza sanitaria;
- redazione del DVR (Documento di Valutazione dei Rischi) ai sensi del D.Lgs. 81/08, che identifica tutti i rischi connessi con le attività aziendali e le azioni che l'azienda si impegna a porre in essere per prevenirli;
- redazione del piano di evacuazione e antincendio, con relative planimetrie e indicazioni dei percorsi di fuga esposti nei locali degli uffici;
- effettuazione di una prova di evacuazione almeno una volta all'anno;
- consegna e monitoraggio dei DPI (Dispositivi di Protezione Individuale) ove richiesti;
- piano di formazione per tutto il personale.

In Auditel, nell'anno di competenza, non si sono verificati né infortuni, né incidenti, né potenziali incidenti.

Libertà di associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

Auditel rispetta il diritto alla libertà sindacale e alla contrattazione collettiva e tutela la libertà di associazione. Ad oggi nessun lavoratore ha deciso di avvalersi del diritto di iscriversi ad un'associazione sindacale.

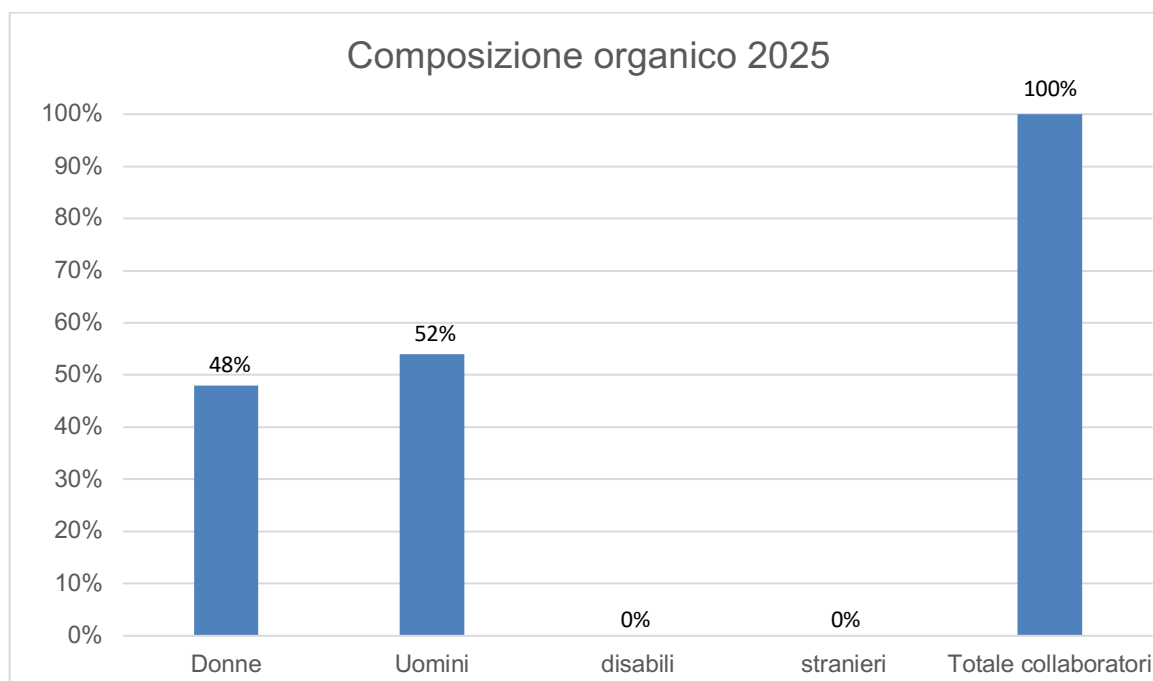
Nel 2025 non è stata registrata nessuna ora di sciopero e le altre assenze registrate nel corso di tale anno sono dovute principalmente a ferie e permessi.

Discriminazione

Auditel non effettua alcun tipo di discriminazione nei confronti dei lavoratori dipendenti e collaboratori.

Il personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire. Non viene dato alcun peso all'origine del candidato, alla sua nazionalità, religione, razza, sesso o età.

L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali; per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni, sono organizzati corsi di formazione sui temi di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e altre tematiche aziendali di rilievo (quali D.Lgs 231/2001 e Data protection).



Al 31/12/2025 sono presenti in Auditel dodici figure femminili (48% dei lavoratori dipendenti).

Al 31/12/2025 25 lavoratori dipendenti hanno sottoscritto un contratto a tempo indeterminato.

Il *turn over* nel 2025 si è limitato ad una nuova assunzione.

Al 31/12/2025 non sono presenti lavoratori extracomunitari, né con cittadinanza diversa da quella italiana; non sono altresì presenti soggetti con disabilità o appartenenti a categorie protette, tuttavia, la Società ai sensi delle norme che disciplinano il lavoro dei disabili, continua la procedura di ricerca con il Centro per l'impiego in quanto ha raggiunto il numero di dipendenti oltre il quale è richiesta tale assunzione. Si segnala che, successivamente alla chiusura dell'esercizio e alla data di redazione del presente bilancio, la procedura si è conclusa positivamente con l'assunzione di un soggetto appartenente alle categorie protette.

Auditel non permette alcun comportamento minaccioso, offensivo tra lavoratori e tra lavoratori e Società, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico. Auditel garantisce e promuove le pari opportunità tra uomo e donna, agisce allo scopo di escludere ogni forma di discriminazione basata sul sesso, inclusi trattamenti meno favorevoli in ragione dello stato di gravidanza, di maternità o paternità, o dell'esercizio dei relativi diritti.

Auditel nel corso del 2025 ha partecipato alla Survey di Great Place to Work® per comprendere, attraverso questionari compilati in forma anonima dai lavoratori, i punti di forza e le aree di miglioramento della Società; il Trust Index®, il misuratore del livello di fiducia in azienda è risultato uguale al 98%, sopra alla media delle aziende italiane che hanno partecipato alla Survey.

Pratiche disciplinari

Auditel tratta tutto il personale con dignità e rispetto, rifiuta l'utilizzo di qualsiasi pratica disciplinare non ammessa dalla legge e dal C.C.N.L. e in particolare di tutte quelle pratiche che possano ledere l'integrità mentale, emotiva e fisica dei propri lavoratori.

Orario di lavoro

L'orario previsto in base al contratto di lavoro applicato ai lavoratori dipendenti di Auditel, ossia il CCNL Commercio, si articola su 40 ore settimanali.

Il lavoro straordinario non può superare il limite massimo definito dalla legislazione italiana ed è volontario. Per quanto riguarda gli straordinari, analizzando l'anno 2025 si sono registrate 112,33 ore di straordinario.

Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità e viene remunerato in conformità alla legislazione vigente.

Il programma delle ferie è sempre pianificato di comune accordo con il personale e in tempi tali da permettere un efficace gestione delle sostituzioni.

Retribuzione

Auditel garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente assicurandosi che sia sufficiente ad assicurare una vita dignitosa.

La Società non applica trattenute sul salario per motivi disciplinari. Eventuali eccezioni a questa regola si applicano unicamente ove tali trattenute siano previste dal CCNL.

Auditel garantisce che la composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga.

La Società non utilizza accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato o altri schemi, volti a evitare l'adempimento degli obblighi nei confronti del personale previsti dalla legislazione e dalle normative applicabili in materia di lavoro e sicurezza sociale. La Società predilige le assunzioni di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e, qualora utilizzi contratti a termine e/o di apprendistato, ciò avviene in misura estremamente contenuta e nel pieno rispetto della normativa applicabile.

Tutto il personale è stato informato su:

- ogni modifica apportata alle buste paga;
- variazioni riguardanti le modalità di erogazione degli incentivi;
- erogazione di mensilità aggiuntive tredicesime e quattordicesime;
- spiegazioni sui compensi e sui criteri di calcolo dell'erogazione.

I dettagli in merito all'ammontare della retribuzione sono disponibili su richiesta.

La struttura salariale di Auditel è semplice al fine di evitare inutili complessità e dare maggiore efficacia alle retribuzioni e ai riconoscimenti e in modo da adattarsi all'evoluzione del mercato consentendo di remunerare con efficacia le capacità professionali e le prestazioni elevate, così favorendo lo sviluppo del potenziale di ciascuno dei propri collaboratori.

Nella definizione delle politiche retributive, Auditel tiene in particolare considerazione le tematiche inerenti il divario salariale di genere, operando nel rigoroso rispetto di principi di non discriminazione.

4.1 DATI OCCUPAZIONALI

DIRITTI UMANI			
	U.M	2024	2025
Numero lavoratori dipendenti	Numero	24	25
Numero lavoratori dipendenti (donne)	Numero	11	12
Numero lavoratori dipendenti (uomini)	Numero	13	13
Lavoratori italiani e stranieri	%	- 100% lavoratori italiani - 0% lavoratori stranieri	- 100% lavoratori italiani - 0% lavoratori stranieri
Età media	Numero	42	42
Età media (donne)	Numero	39	40
Età media (uomini)	Numero	44	45
Provvedimenti disciplinari e contenziosi	Numero	0	0
Turn Over aziendale	Numero	- assunzioni: 1 - cessazioni: 0	- assunzioni: 1 - cessazioni: 0
Tipologia contrattuale (determinato e indeterminato)	%	100% indeterminato	100% indeterminato
Tipologia contrattuale donne (determinato e indeterminato)	%	100% indeterminato	100% indeterminato
Tipologia contrattuale uomini (determinato e indeterminato)	%	100% indeterminato	100% indeterminato
Titoli di studio: laureati	Numero	- dipendenti donne: 8 - dipendenti uomini: 7	- dipendenti donne: 9 - dipendenti uomini: 7
Titoli di studio: diplomati	Numero	- dipendenti donne: 3 - dipendenti uomini: 6	- dipendenti donne: 3 - dipendenti uomini: 6
Anzianità media di servizio	Anni	5	6
Anzianità media di servizio donne	Anni	7	8
Anzianità media di servizio uomini	Anni	4	5
Ore Smart working	h	9.868 h	11.643,92 h
Ore straordinario	h	63,25	112,33
Rilevare le presenze in modo automatizzato	%	100%	100%

4.2 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO			
Indicatore	U.M	2024	2025
Infortuni	Numero	0	0
Near Miss	Numero	0	0
Sanzioni	Euro	0,00	0,00

4.3 BENESSERE E SODDISFAZIONE DEL PERSONALE

BENESSERE E SODDISFAZIONE DEL PERSONALE			
Dimensione Great Place to Work	U.M	2024	2025
Soddisfazione del personale in merito a: - Credibilità: La fiducia nei confronti dei manager e della loro competenza.	%	99%	98%
Soddisfazione del personale in merito a: - Rispetto: Riconoscimento del valore personale e professionale.	%	98%	97%
Soddisfazione del personale in merito a: - Equità: Equa condivisione di riconoscimenti e opportunità.	%	98%	97%
Soddisfazione del personale in merito a: - Orgoglio: Senso di appartenenza e orgoglio per il proprio contributo e per quello del team al successo aziendale.	%	100%	99%
Soddisfazione del personale in merito a: - Coesione: Senso di amicizia e di squadra nell'ambiente di lavoro.	%	100%	98%
Great Place Work: Media Trust Index©	%	99%	98%

4.4 DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

Il 48% della forza lavoro è femminile. La Società è impegnata nell'ottenimento e mantenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere. Le politiche retributive sono definite nel rigoroso rispetto del principio di non discriminazione salariale.

Successivamente alla chiusura dell'esercizio 2025, è stata perfezionata l'assunzione di un soggetto appartenente alle categorie protette.

4.5 COMUNITÀ LOCALE

Nel corso del 2025 Auditel ha proseguito le attività di responsabilità sociale d'impresa e di volontariato aziendale, attraverso un programma strutturato di collaborazioni con sei enti del Terzo Settore operanti negli ambiti sociale, sanitario e ambientale.

Le iniziative, a partecipazione volontaria, hanno coinvolto la totalità dei dipendenti (100%), con almeno un'attività svolta per ciascuna risorsa nel corso dell'anno e livelli di adesione differenziati: una parte dell'organico ha partecipato a tutte le iniziative proposte, mentre i restanti hanno aderito ad alcune di esse. Gli impegni hanno avuto una durata variabile, da mezza giornata (4 ore) a una giornata intera (8 ore) per dipendente, per un totale complessivo stimato in circa 500 ore di volontariato aziendale erogate nel corso dell'esercizio. I dati di partecipazione e le ore complessive di seguito riportati hanno natura di stima.

In collaborazione con Dynamo Camp, i dipendenti hanno preso parte ad attività di manutenzione degli spazi della struttura e alla conduzione di laboratori manuali destinati agli ospiti.

Con ENPA è stato fornito supporto operativo nelle attività di trasporto, gestione quotidiana degli

animali e manutenzione degli spazi del rifugio.

In partnership con la Croce Rossa Italiana, l'azienda ha contribuito alle attività di magazzino per la preparazione di beni di prima necessità e all'affiancamento dei volontari nella distribuzione di pasti a famiglie in condizione di fragilità e persone senza dimora.

La collaborazione con Legambiente si è concentrata sulla manutenzione e cura di aree verdi.

Nel periodo natalizio, l'azienda ha supportato l'iniziativa del Christmas Shop di VIDAS, affiancando i volontari nei negozi temporanei allestiti per la raccolta fondi, con attività di vendita al pubblico.

Nel medesimo periodo natalizio, una giornata di volontariato è stata dedicata all'assistenza agli anziani presso il Centro "Girola" della Fondazione Don Gnocchi di Milano, con attività di animazione e affiancamento di ospiti e operatori della struttura.

Le iniziative descritte si inseriscono nella strategia di sostenibilità sociale e ambientale di Auditel e rispondono agli obiettivi di engagement dei dipendenti e di relazione con il territorio.

COINVOLGIMENTO DELLA COMUNITÀ LOCALE			
Indicatore	U.M	2024	2025
Solidarietà sociale: numero di iniziative sociali/volontariato	Numero	2	6
Solidarietà sociale: gg dedicate al progetto sociale/volontariato	Giorni	2	6
Solidarietà sociale: importi raccolti	Euro	22.230,00 €	18.000,00 €

Partner 2025: Dynamo Camp, ENPA, Croce Rossa Italiana, Legambiente, VIDAS, Fondazione Don Gnocchi.

5. PERFORMANCE AMBIENTALE

5.1 APPROCCIO AMBIENTALE

Auditel si ispira al principio di rispetto e salvaguardia dell’ambiente. A tale scopo, orienta le proprie scelte in modo da garantire la piena compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia. Auditel è una paperless company.

5.2 CONSUMI ENERGETICI

AMBIENTE			
Risorsa energetica	U.M	2024	2025
Energia elettrica (uffici)	Kwh	33.231	35.545
Gasolio (veicoli aziendali)	litri	3.584,10	3.825,22
Benzina (veicoli aziendali)	litri	7.182.52	6.114,11

5.3 EMISSIONI GHG 2025 (scope 1,2,3)

EMISSIONI GHG			
Risorsa energetica	U.M	GHG equivalente	scope GHG*
Energia elettrica (uffici)	kgCO2e	8.282	scope 2
Gasolio (veicoli aziendali)	kgCO2e	10.366	scope 1
Benzina (veicoli aziendali)	kgCO2e	14.368	scope 1
Fornitori (server, infrastruttura)	kgCO2e	661.546	scope 3
Trasferte	kgCO2e	20.000	scope 3

***scope GHG:** **scope 1:** Emissioni **dirette** dall'azienda (Caldaie, veicoli aziendali, processi produttivi); **scope 2:** Emissioni **indirette** da energia acquistata (Consumo di elettricità, calore, vapore); **scope 3:** Emissioni **indirette** dalla catena del valore (Fornitori, trasporti, uso dei prodotti, rifiuti)

5.3 RIFIUTI ED ECONOMIA CIRCOLARE

Grazie alla digitalizzazione completa dei processi, la produzione di rifiuti cartacei è azzerata. Non si registrano rifiuti pericolosi connessi all’attività operativa.

6. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO AL 2026

Piano di miglioramento e azioni pianificate.

In relazione a tutte le parti interessate, le aspettative attese come risultato dell'adozione della norma ISO 26000 possono così essere sintetizzate:

TIPOLOGIA DI AZIONE	DESTINATARI	RESPONSABILITÀ	TERMINE TEMPORALE
Monitoraggio reclami privacy e gestione delle richieste di cancellazione nei termini stabiliti	Management - strategia aziendale	Responsabile del Sistema di Gestione per la Qualità	31/12/2026
Promuovere la consapevolezza etica dei dipendenti attraverso formazione periodica su Privacy e Anticorruzione.	Management - strategia aziendale	Responsabile del Sistema di Gestione per la Qualità	31/12/2026
Promuovere pratiche responsabili lungo la catena di fornitura attraverso la sottoscrizione del Codice Etico da parte dei fornitori	Management - strategia aziendale	Responsabile del Sistema di Gestione per la Qualità	31/12/2026
Continuare a coinvolgere i dipendenti della società su aspetti di Responsabilità sociale attraverso i comitati interni per affrontare temi di responsabilità sociale	Management	Responsabile del Sistema di Gestione per la Qualità	31/12/2026
Coinvolgimento dei dipendenti in formazioni di management Team	Dipendenti e management	Responsabile del Sistema di Gestione per la Qualità	31/12/2026
Mantenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 come impegno concreto verso la promozione della parità di genere e l'inclusione all'interno dell'organizzazione	Dipendenti e management	Responsabile del Sistema di Gestione per la Qualità	31/12/2026
Investimenti legati alla Responsabilità sociale impegnando la popolazione aziendale in attività di volontariato	Management	Responsabile del Sistema di Gestione per la Qualità	31/12/2026
Implementazione progetto CUSV	Management - strategia aziendale	Responsabile del Sistema di Gestione per la Qualità	31/12/2026
Tracciabilità delle giornate di Smart-Working	Risorse Umane	Responsabile del Sistema di Gestione per la Qualità	31/12/2026
Costante e progressivo rafforzamento del ruolo istituzionale di Auditel	Management - strategia aziendale	Responsabile del Sistema di Gestione per la Qualità	31/12/2026
Miglioramento del tracciamento delle richieste dei clienti e monitoraggio dei tempi di risposta	Clienti	Responsabile del Sistema di Gestione per la Qualità	31/12/2026

7. VSME CONTENT INDEX

La seguente tabella elenca i moduli VSME applicati con rimando alle sezioni del documento.

Il report copre il Modulo Base VSME nella sua interezza e i principali Moduli Tematici rilevanti per Auditel. I moduli non inclusi non sono stati applicati in quanto non materiali per la tipologia dell'attività svolta da Auditel.

Modulo VSME	Disclosure	Sezione documento	Note
Modulo Base – B1	Informazioni generali	1. Profilo organizzazione	—
Modulo Base – B2	Governance e cultura etica	2. Governance	—
Modulo Base – B3	Gestione degli impatti	3. Materialità e rischi	—
Modulo Base – B4	Workforce – dati generali	4. Performance sociale	—
Modulo Base – B5	Salute e sicurezza	4. Performance sociale	—
Modulo Base – B6	Comunità locale	4. Performance sociale	—
Modulo Tematico – E1	Energia e emissioni GHG	5. Performance ambientale	—
Modulo Tematico – E2	Consumi e rifiuti	5. Performance ambientale	—
Modulo Tematico – S1	Workforce – dettagli	4. Performance sociale	—
Modulo Tematico – S2	Diversità e pari opportunità	4. Performance sociale	—
Modulo Tematico – G1	Anticorruzione e integrità	2. Governance	—
Modulo Tematico – G2	Protezione dati e privacy	2. Governance	—



Auditel S.r.l.
Via Larga, 11
20122 Milano
auditel.it
T +39 02 5829861
F +39 02 58298632
M auditel@auditel.it