



Relazione di Impatto

2025

CDL  N

01 Environmental

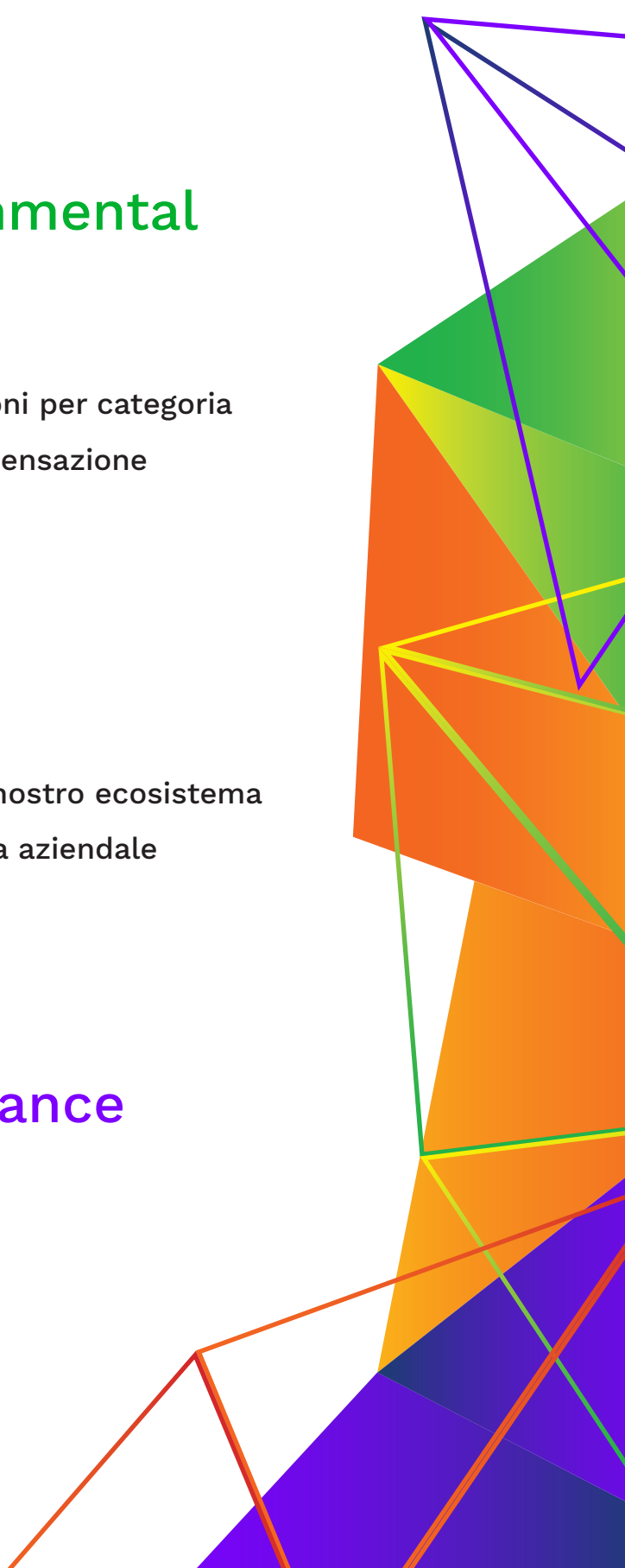
- I dati parlano
- Metodo di calcolo
- Dettaglio delle emissioni per categoria
- Impatto totale e Compensazione
- Obiettivi 2026

02 Social

- People First
- Persone al centro del nostro ecosistema
- Partecipazione alla vita aziendale
- La formazione
- Obiettivi 2026

03 Governance

- Modello organizzativo
- OKR
- Certificazioni
- Whistleblowing
- Obiettivi 2026



Ai nostri Stakeholder

Gentili Stakeholder,

per CDLAN fare impresa è un impegno che supera i confini del risultato economico poiché la volontà di generare valore duraturo per le Persone, per il territorio e per l'intero ecosistema economico e sociale in cui operiamo è altrettanto fondamentale.

Il nostro approccio mette al centro la Squadra e la Cura - delle relazioni, del lavoro quotidiano e dell'impatto che produciamo all'esterno - e trova nella Passione la spinta per superare i nostri standard, anno dopo anno.

L'evoluzione in Società Benefit nel 2022 ha dato veste formale a ciò che è da sempre nel nostro DNA: la volontà di costruire un'eredità che superi le logiche del breve periodo. Anche nell'ultimo anno abbiamo adottato un approccio sempre più misurabile e condiviso. Questa Relazione vuole raccontare proprio questo percorso: i risultati raggiunti e la direzione che continuiamo a seguire, nella convinzione che solo attraverso un progressivo impegno concreto e collettivo sia possibile costruire un valore capace di restare.

Corrado Del Po
CEO
CDLAN S.P.A.





01

Environmental

I dati parlano

La transizione ecologica richiede trasparenza e dati misurabili: per questo motivo, abbiamo scelto di mappare le nostre emissioni di gas a effetto serra (GHG) in conformità alle rigorose linee guida internazionali del “GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard”, basate sui seguenti principi:

Rilevanza: abbiamo strutturato il nostro inventario dei gas serra affinché rifletta in modo adeguato e fedele l’impatto reale dell’azienda. L’obiettivo è fornire informazioni che siano concretamente utili e funzionali per tutti i nostri stakeholder.

Completezza e accuratezza: il perimetro di calcolo è stato definito tenendo conto di tutte le fonti di emissione e di tutte le attività operative rilevanti per ridurre il più possibile i margini di incertezza. Assicurandoci, così, che la quantificazione dei gas a effetto serra risulti coerente rispetto alle nostre emissioni effettive.

Coerenza e trasparenza: l’importanza di monitorare i nostri progressi è garantita dall’utilizzo di metodologie di calcolo coerenti nel tempo. Gli aspetti rilevanti della nostra impronta carbonica sono stati affrontati in modo oggettivo, fattuale e coerente, garantendo una chiara traccia di controllo per le revisioni.

Come nei precedenti anni, l’analisi è stata condotta in collaborazione con Up2You, società greentech e B Corp certificata, adottando il criterio del “financial control” per garantire la massima accuratezza e integrità.

Questo lavoro di misurazione non si limita alla raccolta dei dati, ma diventa la base concreta su cui costruire decisioni consapevoli e azioni mirate.

Metodo di calcolo

Per stabilire i confini organizzativi dell'inventario, CDLAN ha adottato il “control approach”, applicando nello specifico il rigoroso criterio del “financial control”. Questo significa che il perimetro di rendicontazione include il 100% delle emissioni derivanti da tutte le operazioni. Si tratta di un criterio allineato ai principi contabili internazionali, che assicura che l'impatto ambientale rifletta fedelmente la reale sostanza economica delle attività da cui l'azienda trae benefici.

La solidità di un Report di Impatto si fonda sull'accuratezza dei dati primari. Per questo motivo, il processo di rendicontazione ha privilegiato l'acquisizione di misurazioni basate su dati specifici, evitando l'utilizzo di stime o approssimazioni.

Le emissioni totali sono state quantificate moltiplicando i dati primari per specifici “fattori di emissione”, che permettono di tradurre le diverse fonti energetiche in un'unica unità di misura: la tonnellata di CO₂ equivalente (ton CO₂eq).

Infine, per assicurare l'affidabilità, oggettività e comparabilità dei risultati, i fattori di emissione utilizzati nello studio sono stati attinti esclusivamente da banche dati istituzionali e internazionali di prestigio, tra cui il database DEFRA (Regno Unito), i dati TERNA per il mix energetico italiano, l'AIB (Association of Issuing Bodies) per le garanzie d'origine europee, le linee guida dell'EPA (Environmental Protection Agency) e le piattaforme di Market Economics Limited.



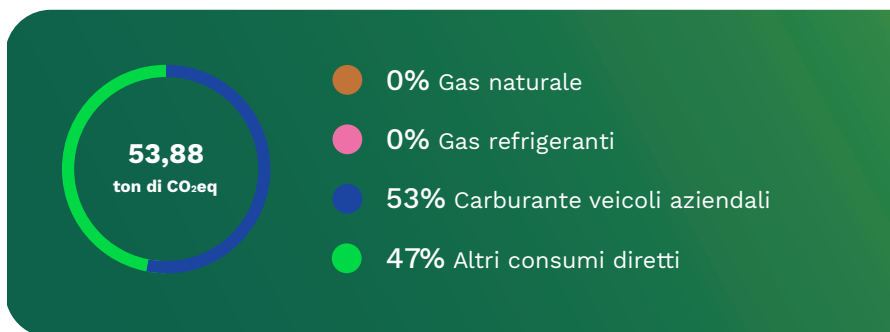
Dettaglio delle emissioni per categoria (Scope 1, 2 e 3)

L'analisi ha permesso di mappare in modo completo e strutturato tutte le attività operative, classificandole secondo i tre perimetri emissivi standard. Questa suddivisione ci offre una visione chiara delle principali fonti di impatto e delle aree su cui intervenire con maggiore efficacia.

Scope 1 (Emissioni dirette)

Le emissioni generate direttamente all'interno del perimetro aziendale costituiscono circa il 10% del nostro impatto totale, per un totale di 53,88 ton CO₂eq. Questa voce è costituita principalmente dai consumi legati alla flotta aziendale (28,51 ton CO₂eq) e ad altri consumi diretti (25,37 ton CO₂eq) quale ad esempio il carburante per i generatori di emergenza; mentre abbiamo registrato un impatto nullo per quanto riguarda le perdite di gas refrigeranti e i consumi di gas naturale.

Fonte	u.m.	Quantità
Gas refrigeranti	ton CO2 eq.	0
Carburante veicoli aziendali	ton CO2 eq.	28,51
Gas naturale	ton CO2 eq.	0
Altri consumi diretti	ton CO2 eq.	25,37
TOTALE	ton CO2 eq.	53,88



Scope 2 (Emissioni indirette da consumo energetico)

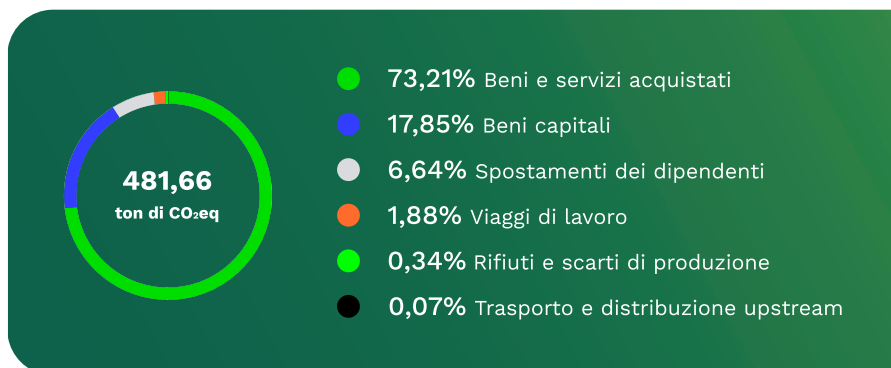
Questa categoria include le emissioni legate all'energia elettrica acquistata per le sedi aziendali. In CDLAN l'approvvigionamento energetico avviene al 100% da fonti rinnovabili certificate: per questo motivo, il calcolo è stato effettuato adottando l'approccio market-based. Tale approccio attribuisce un fattore di emissione ridotto o pari a zero per l'energia proveniente da fonti rinnovabili certificate.

Fonte	u.m.	Quantità
Emissioni indirette energetiche - Location based	ton CO2 eq.	2.027,5
Emissioni indirette energetiche - Market based	ton CO2 eq.	0

Scope 3 (Emissioni indirette lungo la catena del valore)

Le emissioni di Scope 3 rappresentano la quota più significativa dell'impatto complessivo, con 481,66 ton di CO₂eq generate da fonti non direttamente controllate. La voce più impattante è rappresentata dall'acquisto di beni e servizi, con 352,63 ton CO₂eq (pari al 73,21% dello Scope 3), seguita dall'acquisizione di beni capitali, come impianti e apparati di networking, per 86 ton CO₂eq. L'analisi ha misurato in modo preciso anche aspetti come gli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti (31,98 ton CO₂eq) e i viaggi di lavoro (9,04 ton CO₂eq), così come i rifiuti e gli scarti di produzione (1,66 ton CO₂eq).

Fonte	u.m.	Quantità
Beni e servizi acquistati	ton CO2 eq.	352,63
Beni capitali	ton CO2 eq.	86
Trasporto e distribuzione upstream	ton CO2 eq.	0,35
Scarti di produzione	ton CO2 eq.	1,66
Viaggi di lavoro	ton CO2 eq.	9,04
Commuting	ton CO2 eq.	31,98
TOTALE	ton CO2 eq.	481,66



Impatto totale e Compensazione

Nel 2025, l'impronta carbonica complessiva dell'azienda si è attestata a 535,54 ton di CO₂eq. Poiché riteniamo che sia necessario contribuire in modo concreto alla tutela del clima, abbiamo scelto di confermare quanto già fatto per l'anno precedente compensando il 100% delle emissioni generate, includendo anche quelle indirette riconducibili allo Scope 3.

Per garantire continuità e coerenza nel tempo, il progetto Mai Ndombe – Certificato Verra e sostenuto nei precedenti anni – è stato confermato anche per il 2025.

Il progetto Mai Ndombe REDD+, attivo nella Repubblica Democratica del Congo, opera in un'area di grande valore naturale precedentemente esposta a sfruttamento intensivo.

Dal 2011, la gestione è orientata alla conservazione e allo sviluppo sostenibile, anche grazie all'utilizzo dei proventi derivanti dai crediti di carbonio.

L'iniziativa punta a contrastare la deforestazione coinvolgendo direttamente le comunità locali nel monitoraggio della biodiversità e nell'adozione di pratiche agricole sostenibili che favoriscono la salvaguardia di habitat fondamentali per specie a rischio come scimpanzé, bonobo ed elefanti della foresta. Promuove, inoltre, pratiche agricole più efficienti e sostenibili che favoriscono alternative economiche durevoli. Allo stesso tempo, contribuisce a migliorare le condizioni di vita della comunità attraverso formazione e opportunità lavorative. Sono stati sviluppati anche interventi in ambito sanitario, per il contrasto alla malaria e l'introduzione di cliniche mobili.



Obiettivi 2026

AMBITO	OBIETTIVO
ISO 14001 C21	Ottenere la certificazione entro Q4 2026
Economia circolare	<ul style="list-style-type: none">• 100% dei nuovi veicoli della flotta aziendale con motorizzazione ibrida• 100% di Energia da fonti rinnovabili



02

Social

People first

Per noi tutto prende vita quando le persone sono davvero al centro. Non esiste CDLAN senza il talento e l'entusiasmo dei CDLANERS: un principio che va oltre la semplice soddisfazione lavorativa e che abbraccia motivazione, identità e cultura.

La nostra cultura si fonda su tre valori — CURA, SQUADRA, PASSIONE — che non restano dichiarazioni formali, ma guidano concretamente scelte e comportamenti quotidiani.

Costruiamo la squadra ogni giorno anche attraverso obiettivi chiari: tra i principali KR aziendali abbiamo fissato una employee satisfaction a 4 stelle per il 100%, monitorata tramite survey periodiche con un target di miglioramento continuo (+10% rispetto alla rilevazione precedente).

La survey sul clima aziendale è stata progettata secondo i quattro pilastri delle organizzazioni positive: cultura organizzativa, evoluzione del contesto e corporate happiness, leadership e modelli mentali, processi organizzativi. Un modello che ci permette di leggere in modo integrato il benessere e il funzionamento dell'organizzazione.

Ideata dal team People la survey riflette un approccio sistemico: l'organizzazione è vista come un sistema interconnesso, in cui processi, cultura, struttura e leadership devono essere allineati per generare coerenza, coinvolgimento e benessere sostenibile.

Somministrata con cadenza quadrimestrale, la survey prevedeva per ogni domanda uno spazio di approfondimento qualitativo. I feedback raccolti sono stati fondamentali per attivare sia confronti individuali, nei casi più delicati, sia momenti di condivisione di team, come gli “Happy People Invasion”.

A supporto di un monitoraggio continuo, abbiamo introdotto anche un “Moodmeter” mensile: uno strumento rapido (5 minuti) focalizzato su domande quantitative, utile per mantenere costante il polso del clima aziendale nel tempo.

Persone al centro del nostro ecosistema, iniziative per rafforzare la squadra nel divertimento:

Olimpiadi Time!

Le Olimpiadi Aziendali sono un progetto che coinvolge tutti i colleghi, nato durante il Summer Party di luglio 2025 e destinato a concludersi a luglio 2026 con la premiazione delle tre squadre sul podio. Tutti i partecipanti sono stati assegnati a una delle 8 squadre, identificate da un colore e una bandana, con una prima sfida simbolica: scegliere il nome ufficiale del proprio team. Il torneo si sviluppa nell’arco di 10 mesi, con una disciplina sportiva al mese e uno o due momenti dedicati a ciascuna attività.

Il sistema di punteggio premia partecipazione e risultati perché più che una competizione, le Olimpiadi rappresentano un’occasione per rafforzare lo spirito di squadra, divertirsi e condividere esperienze, nel rispetto di valori fondamentali come fair play, collaborazione e rispetto reciproco.

Le discipline previste includono: beach volley, freccette, bowling, tennis, ping pong, calcio a 5, basket 3x3, minigolf, padel e paintball. Tutte le discipline sono state proposte e votate dai partecipanti!



Partecipazione attiva alla vita aziendale

La partecipazione attiva alla vita aziendale è un pilastro della cultura di CDLAN: coinvolgere le persone significa favorire collaborazione, condivisione e senso di appartenenza. In questa sezione presentiamo due iniziative e progetti che hanno rafforzato lo spirito di squadra.

Let's meet Up!

I Let's Meet Up rappresentano per CDLAN un appuntamento strutturato e ricorrente di allineamento e confronto. Si tratta di uno spazio informale dedicato al dialogo aperto e al confronto collettivo: l'agenda è aperta e tutti possono condividere le proprie idee, aggiornamenti, dati e proposte.

Usiamo ogni incontro come un'occasione concreta per indirizzare il cambiamento, proponendo suggerimenti concreti e scambiandoci feedback. L'obiettivo è trasformare le osservazioni in spunti pratici e condivisi, capaci di generare impatto reale nel lavoro quotidiano.

E alla fine del Let's Meet up pranziamo insieme!



Playbook e PlaybookClub

Nel definire il proprio approccio alla cultura aziendale, CDLAN si ispira a una visione dinamica e partecipativa: la cultura non è intesa come un insieme astratto di principi, ma come un sistema vivo di valori, comportamenti e pratiche che si costruiscono nel tempo attraverso il contributo delle persone.

In questa prospettiva, nel corso dell'anno è stato avviato un percorso strutturato di co-costruzione della cultura aziendale, con l'obiettivo di renderla sempre più condivisa, concreta e coerente con l'evoluzione dell'organizzazione.

Tra le principali iniziative si inserisce il PlayBook, uno strumento pensato per accompagnare le persone in un processo continuo di riflessione e partecipazione. Si tratta di un quaderno individuale, distribuito a tutta la popolazione aziendale, che propone su base mensile esercizi e spunti comuni, favorendo l'emersione di idee, insight e vissuti.

Il PlayBook rappresenta uno spazio personale di espressione, ma anche un abilitatore di confronto collettivo: i contenuti e le riflessioni più significative vengono infatti condivisi attraverso momenti di allineamento mensili (i PlaybookClub) e sotto forma di newsletter, con l'obiettivo di stimolare la contaminazione positiva e la diffusione di buone pratiche.

Questa iniziativa riflette l'impegno dell'azienda nel tradurre i propri valori in azioni concrete, promuovendo un modello culturale inclusivo, partecipativo e orientato al miglioramento continuo.

La formazione – costruiamo e alleniamo competenze

Per CDLAN, la formazione è una leva strategica per crescita e sostenibilità, volta a sviluppare competenze, valorizzare il talento e promuovere benessere e engagement. I percorsi formativi integrano sviluppo professionale e personale, favorendo autonomia, innovazione e creazione di valore condiviso.

Ecco i principali percorsi che hanno coinvolto i CDLANERS durante il 2025:

Per il secondo anno consecutivo, i colleghi neoassunti e tutti coloro che non avevano avuto occasione di partecipare alla prima edizione del 2024, hanno avuto l'opportunità di seguire il Percorso di Comunicazione 2.0, progettato per rafforzare la collaborazione all'interno dei Team, tra Team diversi, e promuovere un orientamento più attento al cliente, sia interno che esterno. Il percorso mira a potenziare le competenze chiave di comunicazione efficace, favorendo relazioni costruttive e collaborative, e a far emergere eventuali blocchi o convinzioni limitanti che possono ostacolare uno stile comunicativo efficace (come la paura di dare feedback correttivi per evitare conflitti). Una formazione esperienziale che fornisce strumenti comuni e condivisi a tutti i CDLANERS, lavorando su ascolto attivo, principi di comunicazione efficace e assertiva, gestione dei feedback di rinforzo e di ri-orientamento, gestione costruttiva del conflitto.

Nel 2025 è nato Impegnati a Cambiare, un progetto che mira ad accendere una nuova consapevolezza dentro ognuno di noi. L'iniziativa, totalmente sviluppata dal team Impact Care, ha l'obiettivo di fornire a tutti i colleghi gli strumenti necessari per poter comprendere quanto le nostre azioni, anche le più semplici, possano trasformare l'ambiente e la società in cui viviamo.

Il titolo del progetto gioca volutamente sulla doppia possibilità di lettura del termine: accento sulla E o sulla A? L'azione del singolo stimola la collettività, la collettività sprona l'azione del singolo.

Il percorso ha previsto una fase di awareness e lancio, seguita dall'analisi e clusterizzazione dei risultati di quiz e delle survey. Le risposte date dai colleghi, hanno permesso la definizione degli ambiti di formazione e le relative priorità: finanza sostenibile, acquisto consapevole e ciclo di vita del prodotto. Ogni partecipante ha poi completato un'autovalutazione per misurare il livello di consapevolezza posseduto pre-formazione. Lo stesso questionario viene poi proposto alla fine di ogni modulo.

Nel 2025 è stato erogato il primo percorso che ha provato a rendere accessibili e comprensibili i concetti di finanza personale e investimenti responsabili, attraverso due moduli online: uno introduttivo, per chi ha scelto di acquisire le basi su risparmio, investimento, strumenti finanziari e operatori del settore, e uno avanzato, che ha approfondito il ruolo della finanza nella transizione sostenibile, illustrando sfide, opportunità e strumenti pratici per partecipare attivamente al cambiamento. Il percorso proseguirà nel 2026.

CDLAN ha avviato un percorso di formazione sulla Cybersecurity per tutti i CDLANERS utilizzando una piattaforma di primaria importanza. Il percorso, continuativo nel tempo, è volto a rafforzare consapevolezza e comportamenti sicuri. L'iniziativa promuove una cultura condivisa della sicurezza informatica, responsabilità individuale e protezione dell'intero ecosistema aziendale.

Per CDLAN la formazione va oltre le mura aziendali: non si tratta solo di accrescere le competenze dei propri dipendenti, ma anche di condividere conoscenze e buone pratiche con l'esterno.

Attraverso eventi dedicati a partner, clienti e studenti, e mediante pillole formative diffuse sui nostri canali social, promuoviamo una cultura di consapevolezza e responsabilità sostenibile che si estende all'intero ecosistema in cui operiamo. In questo modo, CDLAN trasforma la formazione in uno strumento di impatto collettivo, favorendo l'apprendimento continuo e la diffusione di valori positivi nella comunità.

Tra le iniziative:

Data Center Day

In occasione dell'evento Data Center Day (un'iniziativa promossa da IDA – Italian Datacenter Association con l'obiettivo di far conoscere alle nuove generazioni e al pubblico l'importanza dei data center come infrastrutture fondamentali della vita digitale) abbiamo aperto le porte di C21, offrendo tour guidati e momenti di incontro con i nostri colleghi esperti per studenti e giovani appassionati di tecnologia, permettendo loro di esplorare le infrastrutture, comprendere come i dati vengono gestiti in modo sicuro ed efficiente e apprendere le competenze richieste nel settore.

Tech Nuggets

I Tech Nuggets di CDLAN sono brevi contenuti formativi e informativi che l'azienda condivide sui propri canali social per diffondere informazioni utili, curiosità e suggerimenti pratici legati al mondo della tecnologia e dell'innovazione, raccontati in modo semplice e accessibile anche a chi non è esperto del settore. Questi "nuggets" (letteralmente "pezzetti" di conoscenza) servono a promuovere competenze digitali e consapevolezza tecnologica sia all'interno della community sia verso un pubblico più ampio, contribuendo alla cultura digitale condivisa.

Obiettivi 2026

AMBITO	OBIETTIVO
Formazione	<ul style="list-style-type: none">• Erogare una media di almeno 20h di formazione pro-capite nel 2026 e pubblicare il dato• Completare ciclo formativo “Impegnati a cambiare”
Contenuti formativi per gli Stakeholder esterni	Misurare e comunicare il numero di stakeholder raggiunti



03

Governance

Modello Organizzativo

Nel 2025, CDLAN ha avviato un'evoluzione del proprio assetto organizzativo, adottando una nuova configurazione allineata alle proprie esigenze strategiche e operative. La finalità è quella di mettere al centro le Persone, fondamentali nell'ecosistema di CDLAN, costruendo un ambiente di lavoro che ponga il focus su competenze e valori, stimoli la collaborazione intra ed extra team, promuovendo così una crescita collettiva.

OKR

Nel 2025 abbiamo consolidato l'utilizzo del framework degli Objectives and Key Results (OKR) come strumento evolutivo di pianificazione e allineamento strategico. Questo metodo ci consente di tradurre la visione e le priorità aziendali in obiettivi chiari, misurabili e condivisi a tutti i livelli dell'organizzazione. Gli OKR favoriscono una maggiore focalizzazione sulle iniziative a più alto impatto, promuovendo trasparenza, responsabilizzazione e collaborazione trasversale.

Certificazioni ISO

Il fondamento del nostro Sistema di Gestione Integrato è garantito dal mantenimento delle Certificazioni ISO.

CERTIFIED
ISO 9001



CERTIFIED
ISO 27001



OIX-2
CERTIFIEDDC

OIX.ORG



Altre certificazioni

In linea con il percorso di adeguamento al quadro normativo in materia di cybersicurezza, le nostre soluzioni IaaS e per i servizi di Data Center sono state certificate dall'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale (ACN). Questo ulteriore riconoscimento attesta la conformità delle nostre infrastrutture e dei nostri processi ai requisiti previsti per i fornitori di servizi critici, rafforzando le garanzie di resilienza, protezione e continuità operativa a beneficio di clienti e stakeholder.

Whistleblowing

Nel 2025, CDLAN ha raggiunto l'obiettivo di rendere operativa la piattaforma per le segnalazioni Whistleblowing offrendo così a dipendenti, partner e stakeholder un canale sicuro e riservato per segnalare eventuali comportamenti non conformi alla normativa sul Whistleblowing e ai principi del nostro Codice Etico.

La piattaforma viene fornita e gestita da un soggetto esterno, rendendo lo strumento sicuro, indipendente e capace di garantire la massima tutela della riservatezza. Ogni segnalazione viene gestita con attenzione e riservatezza, grazie alla presenza di un Gestore delle Segnalazioni costituito da più soggetti, contribuendo così a consolidare una cultura aziendale fondata su integrità e trasparenza.

Obiettivi 2026

AMBITO	OBIETTIVO
Supply chain ESG	Inserire clausole ESG minime nei nuovi contratti fornitori dal Q4 2026
Trasparenza reporting	Adottare uno standard GRI o equivalente come riferimento dichiarato



CDLAN

impact@cdlan.it

Via Caldera, 21, 20153, Milano, Italia
Tel. +39 02 6706800

cdlan.it