

Sustainability Statement 2024

Indice

UN GRUPPO INTERNAZIONALE PER ABILITARE I PROCESSI DI TRASFORMAZIONE DIGITALE	5
Il Gruppo expri ^{via}	6
Analisi di materialità in relazione al business INFORMATIVA	8
AMBIENTE	14
La relazione con i clienti	21
La rete dei fornitori	22
Il sistema di gestione e certificazioni	25
Tax Governance	27
Tassonomia Reg.852/2020	27
DIRITTI UMANI	30
I numeri significativi delle persone di Exprivia	32
Salute e sicurezza sul lavoro	33
Lavoro	35
Motivazione ed Engagement interno	38
Company welfare	39
Formazione	42
Relazioni industriali	48
LA RELAZIONE CON I TERRITORI	50
Attività e risultati della gestione	52
Modello di gestione e organizzazione	54
LOTTA ALLA CORRUZIONE	58
Lealtà, fedeltà, conflitto di interessi	59

Nel corso dell'ultimo anno, il contesto globale ha continuato a essere segnato da sfide complesse e interconnesse, che richiedono un impegno costante e condiviso per promuovere un futuro più equo, sostenibile e resiliente.

Conflitti internazionali, emergenze climatiche e disuguaglianze sociali hanno messo alla prova la nostra capacità di reagire e adattarci, sottolineando l'importanza di un approccio responsabile e orientato alla creazione di valore per la collettività.

In questo scenario, Exprivia ha rafforzato il proprio impegno nella sostenibilità, integrandola sempre più nei propri processi aziendali e nelle soluzioni offerte ai clienti. Siamo consapevoli che l'innovazione tecnologica può e deve essere un motore per il cambiamento positivo, supportando la transizione digitale con un approccio che tenga conto non solo dell'efficienza e della competitività, ma anche dell'impatto ambientale e sociale delle nostre attività.

Nel 2024, abbiamo compiuto progressi significativi nella riduzione delle emissioni di CO2, nella gestione responsabile della catena di approvvigionamento e nell'adozione di pratiche aziendali sempre più sostenibili. Abbiamo promosso azioni concrete per favorire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della diversità.

La sicurezza delle informazioni e la gestione etica dell'intelligenza artificiale rappresentano ulteriori pilastri della nostra strategia di sostenibilità. In un'epoca in cui i dati assumono un ruolo centrale nelle decisioni aziendali e sociali, è nostra responsabilità garantire la protezione delle informazioni, il rispetto della privacy e l'utilizzo etico delle tecnologie emergenti, prevenendo discriminazioni e promuovendo la fiducia nelle soluzioni digitali.

Siamo convinti che il progresso tecnologico debba essere accompagnato da un forte senso di responsabilità sociale. Per questo, continuiamo a investire nelle comunità in cui operiamo, collaborando con università e centri di ricerca per favorire lo sviluppo di competenze e l'innovazione sostenibile. La nostra missione è creare valore non solo per i nostri clienti e azionisti, ma per l'intera società, contribuendo a un mondo più equo, sicuro e rispettoso dell'ambiente.

La trasparenza, l'etica e la responsabilità sono i principi che guidano il nostro operato. Exprivia rimane fedele ai propri valori, consapevole che il ruolo delle imprese nella costruzione di un futuro sostenibile è oggi più cruciale che mai.

Domenico Favuzzi

Presidente e Amministratore Delegato Gruppo Exprivia

Exprivia S.p.A.

Società per azioni, soggetta a direzione e coordinamento di Abaco Innovazione S.p.A.

Sede legale in Molfetta alla via Adriano Olivetti n. 11

Capitale sociale Euro 827.353 i. v.

Codice fiscale e numero di iscrizione al Registro Imprese di Bari 08825020723 REA BA-652685

Dopo la conclusione dell'Offerta Pubblica di Acquisto (OPA) volontaria totalitaria, promossa nel maggio 2023 dalla controllante Abaco Innovazione SpA per il tramite della società veicolo Abaco3 SpA sulle azioni ordinarie di Exprivia SpA, finalizzata al delisting di quest'ultima, in data 17 luglio 2024 si è perfezionata la fusione per incorporazione di Exprivia S.p.A. - con sede legale in Molfetta (BA), Via Adriano Olivetti n. 11, codice fiscale, numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Bari 00721090298 e P. IVA 09320730154, nella società Abaco 3 S.p.A. - con sede legale in Molfetta (BA), Via Adriano Olivetti n. 11, iscritta al Registro delle Imprese di Bari al n. 08825020723, codice fiscale e partita IVA n. 08825020723 (la "Fusione"). Contestualmente al perfezionamento della Fusione, l'incorporante Abaco3 SpA ha modificato la denominazione sociale in Exprivia S.p.A., in totale continuità operativa e funzionale con la società incorporata.

A decorrere dalla suddetta data di efficacia della Fusione, è stata altresì disposta la revoca delle azioni di Exprivia S.p.A. dalla quotazione sul mercato Euronext Milan di Borsa Italiana SpA, cd. delisting.

Per effetto della Fusione la nuova società Exprivia S.p.A. è subentrata di diritto in tutto il patrimonio e in tutti i rapporti della società incorporata, assumendone i diritti e gli obblighi, senza soluzione di continuità.

Exprivia esercita l'attività di Direzione e Coordinamento, ai sensi degli articoli 2497 e seguenti del codice civile, esclusivamente sulle società appartenenti al gruppo da essa interamente controllate.

Allo scopo, il Consiglio di Amministrazione di Exprivia in data 4 dicembre 2017 ha approvato un Regolamento in materia di esercizio dell'attività di Direzione e Coordinamento che disciplina i meccanismi attraverso i quali la Capogruppo determina le modalità di gestione dei necessari flussi informativi infragruppo e svolge la propria attività di direzione e coordinamento nei confronti delle Società ad essa assoggettate.



1

Un Gruppo
internazionale per
abilitare i processi
di trasformazione
digitale



IL GRUPPO EXPRIVIA

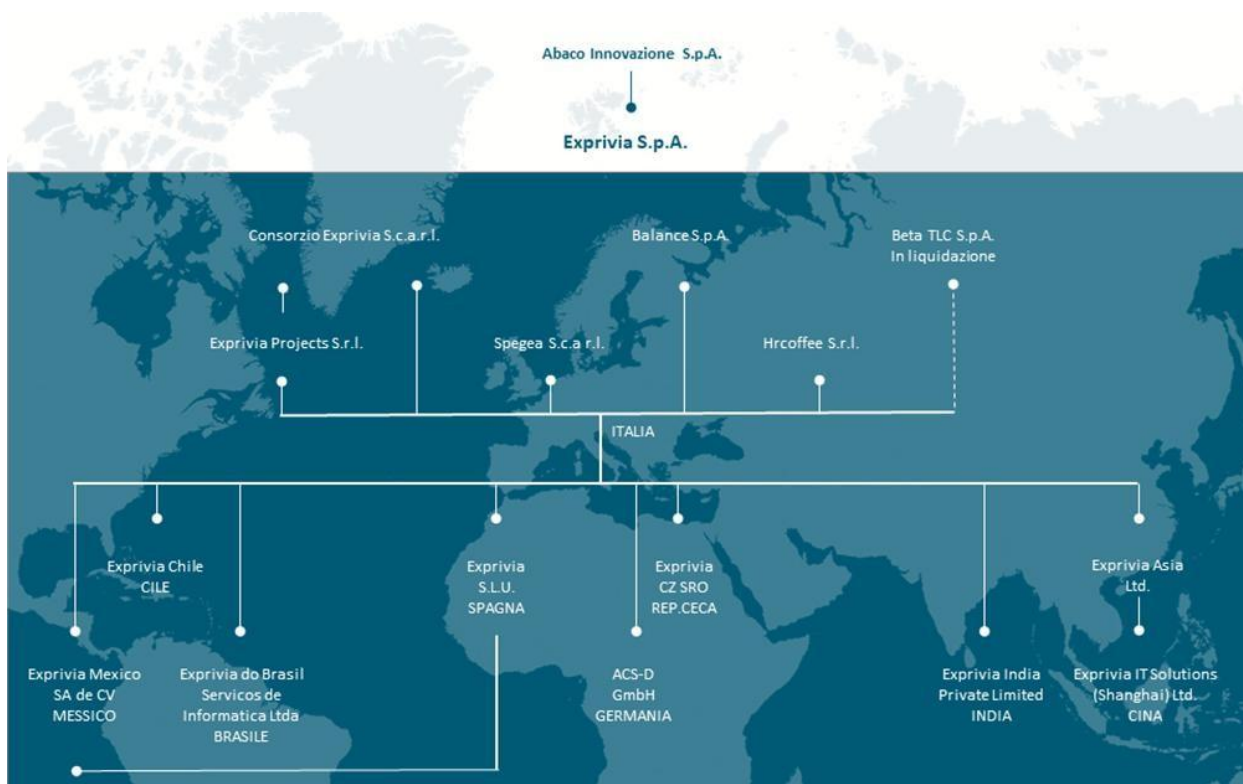
Informativa GRI2-1

Exprivia, azienda specializzata in Information and Communication Technology, è tra i principali protagonisti della trasformazione digitale sul mercato nazionale e internazionale con un team di esperti al servizio della digitalizzazione di imprese ed enti della Pubblica Amministrazione.

Il gruppo è punto di riferimento dell'innovazione tecnologica, offrendo soluzioni avanzate, basate sull'Intelligenza Artificiale e sull'uso dei dati. L'obiettivo è supportare la trasformazione digitale attraverso piattaforme software che indirizzano le esigenze specifiche di ogni settore di mercato, sistemi evoluti per la gestione dei processi corporate aziendali, dalle relazioni con i clienti (CRM) alla gestione delle catene di fornitura (SCM), dalle tecnologie di cloud computing, agli strumenti per l'automazione che raccolgono ed elaborano informazioni provenienti da dispositivi connessi. Exprivia propone al mercato anche la gestione e l'implementazione di infrastrutture digitali, integrate con avanzate soluzioni di cybersecurity.

Exprivia supporta i propri clienti nei settori Banche, Finanza C Assicurazioni, Energia C Utilities, Manufacturing C Distribution, Telco C Media, Sanità, Difesa C Aerospazio, Pubblica Amministrazione locale e centrale. La capacità progettuale del gruppo è arricchita da una solida rete di partner, asset proprietari, servizi di design, ingegneria e consulenza personalizzata.

Attraverso il proprio hub di ricerca e sviluppo e alle continue collaborazioni con università e centri di ricerca, il gruppo punta a soluzioni tecnologiche sempre più ispirate ai principi della sostenibilità, a beneficio della trasformazione digitale di imprese, organizzazioni e comunità. Exprivia è impegnata nel raggiungimento degli obiettivi ESG (Environmental, Social, Governance) per una crescita sostenibile e crede fortemente nello sviluppo umano e sociale e nel valore dell'Innovazione e si impegna a costruire un ambiente inclusivo che accolga e valorizzi le unicità delle persone. La cultura aziendale è incentrata sui principi di condivisione, collaborazione, trasparenza e valorizzazione dei talenti. Si segnala inoltre che Exprivia detiene partecipazioni nelle società collegate Quest.it Srl e Urbanforce Scarl.



I concetti fondanti della nostra identità

La nostra vision

Migliorare la qualità di vita delle persone, per rendere la realtà quotidiana più inclusiva e sostenibile.

La nostra mission

Diffondere la cultura e le tecnologie digitali a supporto della produttività del sistema economico.

I nostri valori

People-Centric Approach – Poniamo le persone al centro di ogni nostra innovazione. Valorizziamo il talento e promuoviamo la crescita personale e professionale, perché crediamo che il successo di un'azienda passi attraverso lo sviluppo del suo capitale umano.

Customer Success - Lavoriamo insieme per raggiungere obiettivi straordinari, mettendo al centro le esigenze dei nostri clienti. Ci impegniamo a costruire relazioni solide e durature basate su risultati concreti.

Focus on Sustainability – Ogni nostra azione è guidata dall'impegno per la sostenibilità. Lavoriamo per costruire un futuro sostenibile, integrando responsabilità sociale e ambientale in tutte le nostre strategie e scelte operative.

Integrity – Operiamo con trasparenza e onestà, creando un ambiente di fiducia con i nostri clienti, collaboratori e partner. La fiducia è la nostra forza e il fondamento di ogni relazione di successo.

L'Offerta di Exprivia per la trasformazione Digitale

INFORMATIVA GRI 2-6

Con un team focalizzato di sales e account manager, Exprivia supporta i propri clienti in tutti i principali settori di mercato:

- Banche, Finanza C Assicurazioni
- Energia C Utilities
- Manufacturing C Distribution
- Telco C Media
- Sanità
- Difesa C Aerospazio
- Pubblica Amministrazione locale e centrale

La capacità progettuale di Exprivia è supportata da un set di soluzioni proprietarie, da un ricco portfolio di servizi di design, ingegneria e consulenza, dalla relazione strutturata con un solido ecosistema di partner, che parte dal presidio dell'intera offerta SAP e si estende a numerosi altri partner tecnologici, tra cui Salesforce, Microsoft e Oracle, per offrire soluzioni integrate che garantiscano una gestione efficiente e personalizzata dei processi aziendali. Le nuove tecnologie dell'Artificial Intelligence (AI) trovano applicazione trasversale su tutti i mercati, le aree tecnologiche e su tutti i processi.

Exprivia è in grado di fornire soluzioni ICT innovative sfruttando la sua forte esperienza nella digitalizzazione dei:

- Business Solutions
- Corporate Data Platforms
- IT Infrastructure Services

ANALISI DI MATERIALITÀ IN RELAZIONE AL BUSINESS INFORMATIVA

GRI 2-2G; GRI 3-1



Il Gruppo Exprivia si caratterizza per una cultura orientata all'innovazione tecnologica e ad una struttura flessibile in grado di orientare il mercato e anticipare i cambiamenti.

Da sempre, le attività aziendali si ispirano ai principi etici di trasparenza legalità, onestà, rispetto dei diritti delle persone, concorrenza leale, salvaguardia dell'ambiente e della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

In particolar modo Exprivia si impegna del garantire la parità di opportunità tra donne e uomini nello sviluppo economico, l'eliminazione di tutte le forme di violenza nei confronti di donne e ragazze e l'uguaglianza di diritti a tutti i livelli di partecipazione.

Il Gruppo si impegna a promuovere e applicare questi valori nell'erogazione dei servizi al cliente e nella diffusione della cultura aziendale. Molteplici sono le attività e le iniziative che il gruppo svolge correlandole direttamente o indirettamente ai temi della sostenibilità. Esse spaziano dal miglioramento e dall'innovazione dei suoi prodotti e dei suoi servizi, attraverso intense attività di ricerca, fino alle iniziative interne all'azienda con numerose partecipazioni a Consorzi, Associazioni, Organismi Nazionali ed Internazionali.

In quest'ottica, Exprivia ha condotto una analisi di materialità. L'engagement ha tenuto conto dei temi di Sostenibilità che possono influenzare positivamente o negativamente la strategia, la performance e il posizionamento dell'Azienda nel breve, medio o lungo termine e quindi creare o erodere il suo valore.

La rilevanza dei temi materiali è stata definita attraverso il coinvolgimento diretto dei portatori di interesse, tramite la diffusione di una survey, orientata alla valutazione e prioritizzazione degli impatti che le attività aziendali producono.

Nella valutazione degli stessi, è stata individuata una scala volta alla misurazione degli impatti generati direttamente o indirettamente dall'azienda a livello nazionale. Per ciascun impatto si è individuato il relativo carattere di rimediabilità volto alla possibilità di mitigare o porre rimedio agli effetti prodotti nel breve e lungo periodo.

Per la redazione della Dichiarazione Consolidata di Carattere, considerata la vastità del Gruppo Exprivia, sono stati creati team di lavoro trasversali. L'analisi di materialità del Gruppo Exprivia, per il 2024, è stata eseguita attraverso le fasi di:

- Valutazione delle tematiche conseguenti alla scelta degli obiettivi di cui sopra;
- Valutazione delle principali tendenze dei settori di riferimento;
- Valutazione degli specifici interessi degli stakeholder attraverso survey sulle questioni rilevanti per il Gruppo e agli impatti sul territorio;

Analisi e gestione degli impatti

INFORMATIVA GRI 3-3; GRI 2-24

Nel corso del 2023, Exprivia, perfettamente consapevole della necessità di monitorare gli impatti che le attività e i consumi producono sulla società e sull'ambiente, ha adottato Policy aziendali, volte ad implementare la solidità e la sostenibilità del proprio modello di business, promuovendo la trasparenza, l'innovazione sociale, lo sviluppo, la sicurezza e la tutela ambientale.

L'obiettivo aziendale di lungo periodo, in conformità con le prescrizioni dell'Accordo di Parigi, è quello di rafforzare la risposta alla minaccia posta dai cambiamenti climatici, tenendo conto del principio delle responsabilità comuni ma differenziate.

Di seguito, la sintesi delle principali iniziative promosse da Exprivia per implementare gli impatti positivi in termini di sostenibilità e contrastare i possibili impatti negativi sull'ambiente e sulla società:

- **Promozione di una cultura inclusiva:** Exprivia ritiene fondamentale affermarsi nel campo ICT come un partner etico, sicuro, affidabile ed equo per tutti gli stakeholder di riferimento. Per esprimere la centralità e la priorità attribuite all'impegno per la parità di genere e per promuovere un ambiente di lavoro equo e inclusivo, Exprivia si è dotata di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, conforme alla UNI/PdR 125. L'integrazione di questo sistema all'interno della nostra filosofia aziendale è parte di una visione più ampia di sviluppo sostenibile in linea con gli obiettivi dell'Agenda ONU 2030 sull'uguaglianza di genere, emancipazione delle donne, riduzione delle disuguaglianze a livello nazionale e internazionale.
- **Incentivazione dello smart working:** l'implementazione del lavoro agile in azienda ha prodotto una sensibile riduzione degli spostamenti quotidiani dei dipendenti ed ha registrato importanti riflessi positivi, in termini di sostenibilità ambientale, sull'inquinamento climatico, attraverso una sensibile diminuzione delle emissioni ambientali. La sostenibilità ambientale urbana non esaurisce l'ambito di potenziale vantaggio dello smart working, che ha mostrato indubbi riflessi positivi anche sulla qualità del lavoro, sull'ottimizzazione del work-life balance e sulla capacità di attrarre giovani talenti;
- **Individuazione e minimizzazione dei principali impatti ambientali connessi alle attività produttive:** la certificazione ISO 14001 ha permesso ad Exprivia di specializzarsi su principi, sistemi e tecniche di supporto per i sistemi di gestione ambientale. Attraverso l'approfondimento della metodologia "Plan- Do-Check-Act", l'azienda ha individuato le principali pratiche da adottare a protezione dell'ambiente, prevenendo l'inquinamento, riducendo l'entità dei rifiuti, il consumo di energia e dei materiali;
- **Adozione di un approccio scientifico e sistematico di rendicontazione e monitoraggio dei gas serra:** il conseguimento della Certificazione ISO 14064-1, ha consentito a Exprivia di misurare e monitorare le emissioni

di gas serra, al fine di attuare politiche di Carbon Management e comunicare correttamente il proprio impegno in tema di sostenibilità ambientale agli stakeholder;

- **Lotta alla corruzione:** il Sistema di Gestione per la Prevenzione alla Corruzione di Exprivia si basa sulla certificazione ISO 37001 e contribuisce allo sviluppo di una cultura etica nelle imprese operando secondo principi di trasparenza, in conformità con il quadro normativo vigente. L'azienda si fa promotrice di un modello di organizzazione e sviluppo che si fonda sulla cultura della legalità e che promuove costanti azioni di miglioramento dei processi aziendali;
- **Impegno sociale:** monitoraggio costante e gestione di attività e processi che producono impatti su diritti umani, sviluppo, formazione, salute e sicurezza dei lavoratori, non discriminazione. L'adozione di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, in conformità con lo Standard SA 8000, ha permesso ad Exprivia di recepire i contenuti delle Convenzioni ILO (International Labour Organization), sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, sulla Convenzione delle Nazioni Unite dei Diritti del Bambino;
- **Tutela dell'ambiente lavorativo:** Il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, in conformità con lo Standard ISO 45001, ha consentito ad Exprivia di rendere più sicuri e accessibili i luoghi di lavoro e di prevenire malattie ed infortuni correlati alle attività lavorative in un'ottica di miglioramento continuo.

L'attenzione di Exprivia sulle tematiche di natura ambientale e sociale è in continua evoluzione e prevede il coinvolgimento attivo di tutta la popolazione aziendale. Per questo, l'azienda monitora costantemente gli impatti che la propria attività produce in campo sociale ed ambientale, cercando di minimizzare gli effetti negativi ed implementare gli effetti positivi sulle persone, sui diritti umani, sull'ambiente e sulla società.

I temi materiali

INFORMATIVA GRI 3-2; GRI 3-3

Annualmente il Gruppo Exprivia definisce e rendiconta sui temi rilevanti di sostenibilità, con riferimento ai cinque ambiti del D. Lgs. 254/2016, per la società e per gli stakeholder. La definizione di tali temi si basa su un processo di identificazione e prioritizzazione che comprende le fasi riportate nel precedente paragrafo.

Ambito 254/16 art.3 comma 1	Tema per importanza	Rischi	Politiche e gestione dei rischi e degli impatti
Rispetto dei diritti umani	Diversità, inclusione e pari opportunità	Eventi in grado di pregiudicare il rispetto dei diritti umani	Il Gruppo Exprivia esplicita il proprio impegno per la tutela dei diritti umani attraverso il Codice Etico, il Modello Organizzativo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, un'attenta negoziazione con le parti sociali, un percorso di progressiva valorizzazione della sostenibilità, dimostrando la capacità di creare valore nel tempo, promuovendo lo sviluppo economico e sociale dei territori e delle comunità in cui opera. Il Gruppo è impegnato a supportare attivamente le tutele e i diritti definiti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'uomo. L'Internal Audit agisce in supporto per prevenire e mitigare i fattori di rischio.
	Protezione dei dati personali		
Lavoro e gestione del personale	Salute e sicurezza sul lavoro	Rischio legato al turnover in uscita	Il Gruppo adotta una politica di assunzione in stabilità dei lavoratori, privilegiando i contratti di assunzione a tempo indeterminato e limitando la scelta di contratti a tempo determinato unicamente a residuali attività accessorie a termine. Con riferimento al tema dell'innovazione, per mitigare i rischi Exprivia:
	Attrazione di talenti e valorizzazione del capitale umano	Rischio di perdita di quote di mercato	

Condizioni di lavoro dignitose	connesso al mancato aggiornamento di prodotti e servizi	▪ Collabora con le Università; ▪ Crea Academy su temi connessi al settore; ▪ Partecipa a partenariati e contratti di programma; ▪ Ascolta le necessità e crea partnership per lo sviluppo di soluzioni orientate al cliente.
Formazione		
Innovazione e continui investimenti in Ricerca e Sviluppo		

Ambito 254/16 art.3 comma 1	Rischi	Politiche e gestione dei rischi e degli impatti
Aspetti sociali	Rischio reputazionale	Relazione con i territori
	Rischio operativo nello svolgimento di attività con i territori	Uno dei pilastri del Piano Strategico del Gruppo Exprivia è sicuramente rappresentato dalle relazioni con le comunità basate su principi di trasparenza, etica, inclusività e rispetto dei diritti umani, principi inclusi nel Codice Etico.
	Rischi connessi alla corruzione	
	Rischi connessi alla dipendenza dai propri clienti	Il Gruppo definisce e realizza annualmente specifici piani di azione finalizzati ad accrescere la reputazione del proprio brand sia a livello locale che nazionale ed internazionale. Tali piani includono attività che vanno dalla partecipazione o sponsorizzazione di iniziative di carattere locale, quali eventi, convegni o seminari, alla partecipazione a progetti per lo sviluppo del territorio promossi dalle amministrazioni locali, a iniziative di sostegno solidale a favore di enti e associazioni attivi sul territorio.
	Rischi connessi agli impegni contrattuali	
	Rischi connessi alla internazionalizzazione	
	Rischi connessi alla concorrenza	
	Rischio di credito	
		Relazione con i clienti
		La competitività sul mercato è condotta nel pieno rispetto delle normative sulla concorrenza e in un'ottica di responsabilità sociale e tutela ambientale, per il corretto e funzionale utilizzo delle risorse. A tal proposito, grazie allo strumento del Whistleblowing, i clienti in rapporti d'affari con il Gruppo possono effettuare delle segnalazioni di eventuali illeciti. Quest'ultime potrebbero riguardare eventuali violazioni, richieste o induzioni alla violazione di norme di legge o regolamento, di prescrizioni del Codice, di procedure interne, con riferimento alle attività e prestazioni di interesse del Gruppo.
		Welfare
		Le iniziative di welfare poste in essere tendono annualmente a prevedere servizi nuovi rispetto al panel a disposizione della popolazione aziendale. Exprivia People Care è il piano di welfare aziendale che arricchisce il sistema di total reward, rispondendo ad una sempre più ampia gamma di aspettative dei lavoratori, ad esigenze non solo economiche.
		Lo Smart Working si configura come un nuovo approccio all'organizzazione aziendale, in cui le esigenze individuali del lavoratore si contemperano, in maniera complementare, con quelle dell'impresa. Il Gruppo ha dato corpo ad una serie di attività volte a far propria questa modalità di lavoro.

Ambito 254/16 art.3 comma 1	Tema per importanza	Rischi	Politiche e gestione dei rischi e degli impatti
Ambiente, salute e sicurezza: utilizzo di risorse energetiche, impatto delle emissioni sull'ambiente	Energy management	Rischi ambientali	Al fine di mitigare i rischi, il Gruppo si impegna a: - Operare nel rispetto di tutte le leggi, regolamenti e normative applicabili in campo ambientale; - Salvaguardare costantemente l'ambiente dallo svolgimento dei propri processi produttivi, dall'utilizzo delle infrastrutture e strutture aziendali funzionali ai suddetti processi; - La funzione dell'Internal Audit che ha compiti di assurance con lo scopo di assistere l'organizzazione nel perseguimento dei propri obiettivi. - Informare, formare ed aggiornare il personale aziendale per promuovere responsabilità e consapevolezza sull'ambiente; - Monitorare e valutare gli impatti ambientali generati nello svolgimento delle proprie attività, prevenzione dell'inquinamento ambientale e dei potenziali effetti ambientali di nuovi processi e/o variazioni; - Migliorare continuamente il Sistema di Gestione Ambientale per accrescere le prestazioni ambientali aziendali. - Ricerare e sviluppare tecnologie e soluzioni innovative, come l'accesso agevole ai servizi a tutela della salute del cittadino, la salvaguardia e il miglioramento dell'ambiente e la formazione continua nel mondo del lavoro; - Fornire prodotti e soluzioni che offrano le migliori garanzie per l'ambiente, per la salute e la sicurezza di chi opera per la loro installazione e per il loro utilizzo, fino allo smaltimento a fine vita; - Contenere le emissioni di gas serra (GHGS) anche favorendo modalità di lavoro alternative che minimizzano gli spostamenti casa-ufficio (smart working) e le trasferte di lavoro; - Ridurre la produzione di rifiuti, favorendone il riciclo e l'eliminazione sicura e responsabile; - Privilegiare fornitori e partner anche in base al rispetto dei principi espressi da questa politica.
	Tutela dell'ambiente e uso responsabile delle risorse	Rischi connessi alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	
	Utilizzo di fornitori impegnati nella tutela dell'ambiente e socialmente responsabili	Rischi relativi alla sicurezza delle informazioni	
		Rischi connessi alla gestione dei progetti sw e servizi IT	
		Rischi relativi al contesto aziendale e alla conformità legislativa/ normativa	
		Rischi aziendali a livello Corporate	
Lotta alla corruzione	Etica nella gestione del business	Rischio di corruzione che tocca le relazioni con la PA	Al fine di mitigare i rischi, il Gruppo si è dotato di: - Un Codice Etico che vieta pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi e sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi. - La funzione dell'Internal Audit che ha compiti di
	Prevenzione della Corruzione	Rischio di corruzione	

Concorrenza leale	relativo al trattamento dei dati sensibili e delle informazioni riservate di terzi	assurance con lo scopo di assistere l'organizzazione nel perseguimento dei propri obiettivi.
	Rischi di discriminazione	▪ L'attuazione ai sensi del Decreto legislativo n. 231/2001 del Modello Organizzativo interno, al cui controllo è preposto l'Organismo di Vigilanza.
	Rischio di assenza d'etica nella gestione del business	▪ L'adozione di un Sistema di Qualità che costituisce un articolato programma di compliance contenente inter alia strumenti e politiche utili a contrastare e prevenire i fenomeni di corruzione attiva e passiva.
	Rischio di concorrenza sleale	▪ La messa a punto delle linee guida a uso della funzione procurement per la valutazione dell'affidabilità reputazionale dei soggetti terzi con i quali Exprivia intrattiene rapporti d'affari, con lo scopo di effettuare un controllo d'integrità e proteggere Exprivia da possibili ripercussioni negative dovute a sanzioni pecuniarie o interdittive (ai sensi del D. Lgs. 231/01) e dal rischio reputazionale legato ad eventuali pratiche illecite nelle relazioni d'affari. ▪ La piattaforma di Whistleblowing in grado di garantire i massimi livelli di confidenzialità e riservatezza per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza sulle condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e sulle violazioni del Modello di organizzazione gestione e controllo dell'ente, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. ▪ Prevenzione della corruzione attiva e passiva. ▪ Policy interne per la risoluzione dei conflitti di interesse ▪ Regolamento Privacy (GDPR)

2

Ambiente



INFORMATIVA GRI 2-23

Il Gruppo Exprivia, ritenendo fermamente che la qualità dell'ambiente incida sulla qualità della vita e sullo sviluppo economico, ha deciso di aderire volontariamente alla norma UNI EN ISO 14001, definendo ed attuando un Sistema di Gestione Ambientale conforme ai requisiti della suddetta norma, che garantisce un approccio sistemico al miglioramento continuo delle prestazioni ambientali e indirettamente alla riduzione dei rischi applicabili.

Nel 2007 Exprivia ha conseguito la certificazione del SGA per la propria sede di Molfetta rispetto alla norma ISO 14001, mantenendone la validità sino ad oggi. Nel 2022 Exprivia Projects ha conseguito la certificazione del SGA per la propria sede di Molfetta rispetto alla norma ISO 14001. Nel 2022 Exprivia ed Exprivia Projects hanno formalizzato la Dichiarazione di verifica GHG per tutte le sedi rispetto alla norma ISO 14064. La norma ISO 14064 delinea una metodologia di lavoro basata su un approccio scientifico e sistematico di rendicontazione e monitoraggio dei gas serra. La norma ISO 14064 ha lo scopo di apportare credibilità e garanzia ai processi di rendicontazione e monitoraggio dei gas serra in riferimento alla dichiarazione di emissione GHG formulata da Exprivia.

Nel 2023 Exprivia Projects ha conseguito la certificazione del SGE per la propria sede di Molfetta rispetto alla norma ISO 50001. Nel 2023 Exprivia ha consegnato ad ENEA la Diagnosi Energetica dei siti di Molfetta (Olivetti) e Roma (Bufalotta) ai sensi del D. Lgs, 102/2014 "Efficienza Energetica", contemplando Programmi di Efficientamento Energetico nel periodo quadriennale di validità della diagnosi.

Exprivia, nel rispetto delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 81 del 2008 e di ogni altra disposizione normativa in materia, si impegna a tutelare la sicurezza sul posto di lavoro e la salute delle persone, approntando tutte le misure necessarie ed opportune per garantire la assoluta conformità dei luoghi di lavoro ai più elevati standard in materia di sicurezza ed igiene.

Rilevanza per le attività del Gruppo Exprivia

Exprivia è una società che eroga servizi ICT, i cui processi produttivi hanno caratteristiche human intensive nei quali prevale il fattore produttivo umano, rispetto al fattore macchinario. È comunque elevata la loro sensibilità rispetto agli aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e alle questioni ambientali ed in particolare alle problematiche poste dai cambiamenti climatici a livello globale.

Attività e risultati della gestione

Per quanto attiene al SGA, le principali azioni di miglioramento delle performance ambientali svolte dal Gruppo Exprivia negli ultimi anni sono state:

- Contenimento dei consumi e degli sprechi e conduzione ottimale degli impianti in relazione alla stagionalità;
- Innovazione tecnologica attraverso la virtualizzazione di apparati IT nelle aree ad uso CED;
- Monitoraggio dei consumi e implementazione di indicatori di performance;
- Adozione di politiche di sensibilizzazione dei consumi;
- Utilizzo razionale degli spazi con attività di cambio di sito o utilizzo di spazi di co-working, finalizzate all'ottimizzazione delle aree utilizzate e dei volumi climatizzati;
- Attenzione al consumo di acqua, di carta e toner;

- Utilizzo di riduttori di flusso per i rubinetti dei lavandini dei servizi igienici;
- Utilizzo preferenziale del treno in luogo dell'aereo per trasferte nazionali (minori emissioni);
- Incrementato l'utilizzo di strumenti per videoconferenze e riunioni virtuali, in modo da ridurre gli spostamenti del personale aziendale;
- Sostituzione dei corpi illuminanti a neon con sistema di illuminazione led.

Ambiente, rilevazioni e trend e consumi

INFORMATIVA GRI 302-1; GRI 305-1; GRI 305-2; GRI 305-3; GRI 305-4

I dati forniti sono relativi al Gruppo Exprivia e all'intero anno 2024. Ha impatto sulle misurazioni anche la riduzione di sedi a Roma e Milano negli anni passati. Nel 2021 a Milano è stata gestita la chiusura della sede di Castelletto e a Roma quella della sede di Tintoretto.

A partire dal 2023 sono state invece riaperte le sedi secondarie di Trento, Lecce e Matera, precedentemente chiuse a causa della situazione sanitaria emergenziale.

I valori degli indicatori relativi al 2024 sono confrontati con quelli del biennio precedente.

Il mantenimento per tutto il 2021, il 2022, il 2023 ed il 2024 dello smart working generalizzato adottato da Exprivia a partire da marzo 2020, ha confermato il risparmio dei consumi connessi allo svolgimento delle attività lavorative nelle sedi aziendali. Inoltre, si è provveduto a riparametrare il valore degli FTE per tener conto della ridotta presenza – sia nelle sedi italiane che in quelle estere – del personale aziendale mediamente presente in sede, utilizzando i seguenti dati come base per i criteri di riparametrizzazione:

Stime sulle presenze medie giornaliere per le sedi italiane, ricavate per estrapolazione dal sistema informativo interno;

Dati sulle presenze medie giornaliere fornite dai Referenti delle sedi estere presidiate.

Di seguito la tabella che evidenzia la suddivisione del consumo di energia espressa in GJ (Giga Joule) per tipologia di vettore energetico utilizzato, per gli anni 2022 - 2024.

Consumi energetici			
Consumi di energia per tipologia in GJ (GigaJoule)	2024	2023	2022
Metano	143	172	120
Carburanti/Gasolio	23	10	22
GPL	277	141	241
Energia elettrica	6935	6324	6094
Totale consumi energetici	7378	6646	6477

L'Energia Elettrica (EE) è il vettore energetico primario per il 2024 con una quota del 94%, seguito dal Metano, GPL e infine Carburanti/Gasolio. Si precisa che, sulla base del riconoscimento del GSE, ai sensi del Decreto del Ministro dello Sviluppo Economico del 31 luglio 2009 circa la composizione del mix energetico iniziale nazionale dell'energia elettrica immessa in rete relativo al 2022, si stima per i consumi delle sedi italiane di Exprivia una quota di energia da fonti rinnovabili pari al 46,31%.

Emissioni di gas a effetto serra

Le seguenti tabelle mostrano le tonnellate di CO₂ equivalente (t CO₂eq) relative alle emissioni dirette ed indirette per tipologia di vettore utilizzato (informativa GRI 305-1 e GRI 305-2).

Le fonti utilizzate per i fattori emissivi sono: Rapporto ISPRA 386/2023, European Residual Mixes "AIB" Agg. 30.05.2024, DEFRA 2024- foglio fuels.

Scope 1 (Emissioni dirette di GHG)

L'indicatore misura le emissioni dirette dell'organizzazione (es. combustioni, processi chimici, emissioni di processo, ossidazioni, combustibile per riscaldamento), comprese quelle relative ai vettori energetici utilizzati differenti dall'EE.

I valori delle emissioni dirette per l'anno 2024 sono riportati nella seguente tabella, unitamente agli scostamenti rispetto ai valori degli anni precedenti.

Emissioni dirette (scope 1)	2024	2023	2022
TOTALE CO ₂ eq EMESSA (ton)	51	336	516
Variazione%	-85%	-35%	1279%
Var.% Cumulata	-90%	799%	-85%
CO ₂ eq METANO (ton)	8	9	7
CO ₂ eq GPL (ton)	18	9	15
CO ₂ eq CARBURANTI (ton)	2	1	2
CO ₂ eq da F-GAS (ton)	23	317	492

La sede spagnola di Exprivia non prevede consumi di Metano, GPL e Carburanti.

La variazione % sul totale fra 2024 e 2023 è pari al -85%, ed è da imputarsi ad una diminuzione delle emissioni derivanti da F-GAS rispetto al 2023 e al 2022, le quali erano legate a delle perdite di F-GAS nella sede di Milano Valtorta che non risulta sotto la diretta gestione di Exprivia.

Scope 2 (Emissioni indirette di GHG)

L'indicatore misura le emissioni indirette da consumo energetico (es. calore, elettricità, vapore acquistati da terzi).

La seguente tabella riporta il valore delle emissioni indirette misurate per il 2024 e le variazioni rispetto ai valori degli anni precedenti.

Emissioni (scope 2)	indirette	2024	2024	2023	2023	2022	2022
		Market based	Location based	Market based	Location based	Market based	Location based
CO ₂ eq ENERGIA ELETTRICA (ton)		881	595	803	542	773	416
Variazione%		10%	10%	4%	30%	-20%	-62%
Var.% cumulata		14%	43%	-16%	-50%	/	-91%

Scope 3 (Altre emissioni indirette di GHG)

L'indicatore misura le altre emissioni indirette che non rientrano nello scope 2 (es. emissioni della catena di fornitura, spostamenti per lavoro, andata e ritorno casa-lavoro dei dipendenti).

Sono state considerate solo le trasferte per lavoro.

La seguente tabella mostra i valori misurati per il 2024, suddivisi per mezzo di trasporto utilizzato, e il confronto con gli anni precedenti.

Emissioni indirette (scope 3)	2024	2023	2022
TOTALE CO ₂ emessa (ton)	273,2	280,1	156,1
Variazione%	-2,5%	79,5%	123,3%
Var.% cumulata	75,1%	300,7%	-66,6%
Flights	218,8	220,9	127,6
Rail	18,4	16,9	2,2
Hotel	33,2	38,0	22,9
Cars	2,7	3,9	3,1
Bus	0,1	0,4	0,3
Ferry	0,1	0,1	0,0

Expri^{via} persegue la riduzione delle trasferte promuovendo presso i propri dipendenti l'utilizzo di mezzi di comunicazione e di lavoro a distanza. Ciononostante, specifiche esigenze di business impongono al personale di effettuare viaggi di lavoro sia in Italia che all'estero; nel 2024 ci sono state 40 trasferte di lavoro all'estero.

La quota maggiore di CO₂ emessa in relazione a viaggi di lavoro è dovuta ai voli aerei e rappresenta l'80% del totale.

L'intensità di emissioni di GHG rapportate al personale aziendale (informativa GRI 305-4) è pari a 0,8 t CO₂/FTE nel 2024 a differenza di 0,9 t CO₂/FTE del 2023, con una variazione del -13,9%.

Scarichi e rifiuti

INFORMATIVA GRI 303-4; GRI 306-3

Gli unici scarichi prodotti sono quelli dei reflui scaricati in fogna nera derivanti dai servizi igienici.

La quantità stimata di litri di reflui scaricati in fogna nera nel 2024 è pari a mc 4.106,7 e si basa sul consumo medio di acqua potabile - per dipendente - per i servizi igienici di un sito produttivo.

Nel 2023 la quantità di litri reflui scaricati in fogna nera è stata pari a mc 3.625,4. Quindi si registra con il dato del 2023 una variazione del 13,3% e rispetto al 2022 una variazione del 88,3%.

Per quanto riguarda i rifiuti, essi vengono smaltiti da ditte specializzate e le quantità presenti nei formulari vengono poi riportate nei MUD.

I rifiuti speciali pericolosi prodotti sono prevalentemente RAEE derivanti dall'utilizzo di apparecchiature IT (es. monitor, portatili, ecc.), elettriche ed elettroniche (es. UPS) o dalle infrastrutture/strutture aziendali (es. neon per l'illuminazione). Tali tipi di rifiuti vengono conferiti a fornitori autorizzati allo smaltimento.

I rifiuti prodotti dalle sedi estere non sono stati contemplati, in quanto essi sono poco significativi rispetto al totale prodotto.

Rifiuti (ton)	2024	2023	2022
CER 150106 Imballaggi mat. misti	3,8	0,8	0,0
CER 150101 Imballaggi carta e cartone	0,0	0,0	0,0
CER 150103 Imballaggi in legno	5,4	0,7	0,0
CER 160216 apparecchiature dismesse	0,0	0,4	0,0
CER 160601* batterie al piombo	0,0	0,0	0,0
CER 170405 Ferro e acciaio	0,5	0,8	0,8
CER 160214 RAEE non pericolosi	4,4	1,1	1,3
CER 200101 Carta e cartone	0,0	3,0	12,5
CER 200306 Rifiuti pulizia della fognatura*	0,0	0,0	0,0
CER 200307 Ingombranti	5,7	1,4	7,1
CER 160213* RAEE contenenti componenti peric.	0,6	0,0	0,4
CER 080318 Toner e cartucce esausti	0,2	0,0	0,3
CER 190814 Fanghi prodotti da impianto di depur.	1,6	2,1	1,5
CER 200136 Apparecchiature elettriche ed elettroniche fuori uso	0,0	0,0	0,0
CER 180103* Rifiuti sanitari a rischio infettivo	0,0	0,0	0,0
CER 170201 Legno	1,0	0,0	0,0
CER 170202 Vetro	0,1	0,0	0,0
CER 200121* Neon	0,0	0,0	0,0

CER 200139 Plastica	0,0	0,0	0,0
Totale RIFIUTI (ton)	23,5	10,3	23,6
di cui pericolosi	0,6	0,1	0,4
di cui non pericolosi	22,9	10,2	23,5
Variazione%	128,04%	-56,88%	-52,36%
Var.% cumulata	-1,66%	-79,45%	-81,13%
di cui a smaltimento	1,6	2,1	1,5
di cui a recupero	21,9	8,2	22,4

LA RELAZIONE CON I CLIENTI

INFORMATIVA GRI 2-6

L'offerta variegata del Gruppo permette di offrire le sue soluzioni a realtà private e pubbliche di ogni dimensione, affrontando con loro la ricerca dei nuovi modelli di business imposti dall'era della Digital Transformation:

- il cambiamento radicale degli scenari d'impresa con la quarta rivoluzione industriale che vedrà in brevissimo tempo produzioni completamente, controllate, interconnesse ed automatizzate attraverso l'evoluzione della tecnologia;
- le nuove soluzioni per la virtualizzazione dei sistemi di rete;
- le tecnologiche innovative che stanno cambiando il mondo delle utilities nella produzione, distribuzione, trasporto e vendita delle fonti primarie (acqua, energia, ...);
- la necessità di sempre più complesse elaborazioni di moli di dati per l'analisi dei fenomeni dell'ambiente e della terra;
- le trasformazioni del mondo del credito e della finanza in un settore che sta evolvendo molto rapidamente;
- il sistema sanitario che sta cambiando, influenzato dalla crescente attenzione alla cura e al benessere personale, dal progressivo invecchiamento della popolazione e dalla crescente diffusione delle malattie croniche, a cui a questi fattori si aggiunge la necessità di razionalizzare sempre di più l'incremento progressivo della spesa sanitaria;
- lo snellimento della burocrazia, il rinnovamento organizzativo, che consente l'ottimizzazione della spesa con la qualità dei servizi rapidi ed efficaci mirati a riavvicinare il cittadino all'ente pubblico.

Exprivia impronta i rapporti con i Clienti sulla condivisione degli obiettivi, in uno spirito di professionalità, responsabilità ed integrità. I collaboratori del Gruppo devono pertanto perseguire il mantenimento e lo sviluppo delle relazioni esistenti secondo i più elevati standard qualitativi per il soddisfacimento delle ragionevoli aspettative del cliente, ponendo la massima attenzione nella conduzione delle attività aziendali all'insegna della trasparenza e della correttezza. Gli aspetti di maggior rilievo per il Gruppo, alla luce delle attività che svolge, sono relativi alla compliance normativa, alla protezione dei dati dei clienti e alla gestione responsabile dei collaboratori.

Exprivia è da sempre attenta alla prevenzione dei rischi che potrebbero compromettere la gestione responsabile e sostenibile del proprio business ed è convinta che operare nel rispetto dei principi etici è premiante per l'attività aziendale. Allo scopo contrasta il verificarsi di fenomeni derivanti dalla violazione del complesso normativo a presidio della correttezza, onestà e lealtà in ogni rapporto sia interno che esterno facendo proprio un impegno alla "tolleranza zero" nei confronti della corruzione sotto qualsiasi forma, ribadito sia nel Codice Etico che nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.lgs. 231/01 sin dal 31/3/2008.

Per questo, Exprivia ha introdotto una piattaforma digitale che consente a tutti gli stakeholder di segnalare - attraverso un portale on-line - ipotesi di condotte illecite o irregolarità e violazioni di procedure e disposizioni aziendali: La Piattaforma di Whistleblowing.



Tale canale di segnalazione è accessibile anche dal sito internet di Gruppo. Durante l'anno 2024 non sono state ricevute segnalazioni di questo tipo. Contestualmente il Gruppo, nel suo lavoro, è attento ad assicurare la soddisfazione dei clienti e/o dei colleghi, agendo con efficacia e velocità.

LA RETE DEI FORNITORI

INFORMATIVA GRI 2-6

Il Gruppo ha al suo attivo una fitta rete di fornitori per l'esecuzione delle proprie attività.

Nella stragrande maggioranza dei casi si tratta di soggetti con i quali, nel tempo, ha costruito relazioni chiare, in grado di creare valore nel lungo termine.

Fatta eccezione per poche casistiche relative alla gestione degli spazi fisici (guardiania, pulizie, ...)

o a funzioni verticali (revisori contabili, consulenti amministrativi, telefonia, ...), il Gruppo opera con fornitori che lavorano nello stesso settore della società, ovvero nell'Information and Communication Technology (ICT), gestiti secondo canoni di elevati standard di qualità. Ai propri fornitori il Gruppo garantisce una remunerazione equa delle attività e il rispetto dei tempi di pagamento, in cambio di un impegno per qualità ed efficienza sempre crescenti.

Linee guida per selezione e valutazione dei fornitori

Tutti i fornitori Exprivia sono sottoposti ad un processo di qualifica e di valutazione periodica, secondo Sistema di Gestione della Qualità (SGQ), con particolare riferimento alla Procedura di Approvvigionamento. Brevemente vengono riportati i passi della procedura.

Exprivia si approvvigiona di beni e servizi da fornitori presenti nell'Elenco Fornitori Qualificati. I fornitori sono suddivisi in tre classi: Fornitori approvati, Fornitori approvati con riserva, Fornitori non approvati.

Le attività di qualificazione dei fornitori consistono in una valutazione iniziale al fine di inserire i nuovi fornitori nell'Elenco dei Fornitori e in una valutazione periodica, entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento, che permette di stabilire la permanenza o meno del fornitore all'interno di una delle tre classi componenti l'Elenco Fornitori Qualificati.

Quando si ha la necessità di inserire un nuovo fornitore, la Funzione Acquisti effettua un'iniziale qualifica, richiedendo tutta la documentazione descritta nella Lettera Fornitori, che deve essere restituita firmata, al fine di

rilevarne la regolarità. Tra i documenti richiesti ci sono: iscrizione CCIAA; copia degli ultimi bilanci al fine di verificarne la solvibilità e la solidità finanziaria; D.U.R.C.; D.U.R.F.; dichiarazione oneri generali di sicurezza, con evidenza di aver elaborato il DVR e di essere in possesso delle polizze RCT e RCO ai sensi del D. Lgs 81/08; Autocertificazione di compliance, con evidenza di essere in possesso della polizza RCP, che include l'impegno anticorruzione; dichiarazione di impegno responsabilità sociale e parità di genere; presa visione delle Politiche Specifiche relative al sistema di gestione della sicurezza delle informazioni.

In particolare, i Fornitori, nel corso del processo di qualifica, dichiarano di impegnarsi al rispetto ed alla condivisione dei principi e dei valori in materia di Parità di Genere, inclusività dell'ambiente di lavoro e Responsabilità Sociale, ai quali Exprivia si è uniformata implementando i propri Sistemi di Gestione conformi alle normative internazionali ed alle prassi di riferimento applicabili. Analogamente, i Fornitori dichiarano di impegnarsi a lavorare in correttezza e legalità, ripudiando qualsiasi forma di corruzione. Tale impegno è alla base di ogni attività di Exprivia, come sancito dal Codice Etico e dal modello organizzativo, nonché dall'implementazione del proprio Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, conformemente alle norme internazionali applicabili.

Nei casi di approvvigionamenti in ambito ambientale, come possono essere quelli relativi a servizi e a forniture legate alla buona e corretta gestione del facility management, alla documentazione sopra menzionata ne viene integrata altra, al fine di verificare il rispetto di specifiche norme di Legge e/o requisiti tecnici particolari.

A ciascun fornitore è associato un valore numerico che ne determina il ranking. I fornitori sono registrati su un albo fornitori e, se in attività, vengono aggiornati completamente ogni tre anni, ad eccezione della documentazione, la cui validità ha un termine inferiore, che viene aggiornata regolarmente sulla base della sua scadenza. Tutta la documentazione prodotta e ricevuta durante il processo di qualificazione viene archiviata in specifiche cartelle sul server aziendale. I fornitori, per i quali decadono i requisiti di qualificazione, rimangono inseriti nell'Albo con evidenza degli aspetti negativi. Il loro ingaggio deve essere motivato da effettive necessità, che devono comunque essere autorizzate in deroga da chi ha potere decisionale.

Monitoraggio: la funzione Procurement, mediante la valutazione, effettuata dai Richiedenti delle prestazioni, rileva il punteggio di valutazione e l'idoneità a rimanere tra i fornitori attivi; nel caso può decidere di inibire la possibilità di emettere ordini. Inoltre, al fine di mantenere il più possibile allineato il parco fornitori con le esigenze di Procurement, effettua annualmente l'aggiornamento della scheda di valutazione dei singoli fornitori.

Indicatori di fornitura ai sensi della sostenibilità

INFORMATIVA GRI 2-6

Nel presente documento si vogliono mettere in evidenza alcuni indicatori ai fini della sostenibilità degli approvvigionamenti effettuati da Exprivia nel corso dell'anno 2024. I fornitori più significativi di Exprivia, identificati nei fornitori con ordini di acquisto uguali o superiori a 100.000 €, risultano così

suddivisi per categoria di acquisto nel 2024:

- 48% consulenze (61% nel 2023);
- 9% hardware (6% nel 2023);
- 41% software (32% nel 2023);
- 1% formazione
- 2% altri acquisti (1% nel 2023).

Di seguito tabella che indica i criteri sociali ed ambientali con cui i fornitori vengono valutati (Il totale dei nuovi fornitori è pari a 176).

Dato di base	2024	2023	2022
Utilizzo dei fornitori locali per sede significativa ²	84%	86%	86%
Nuovi fornitori che hanno inviato DVR	100% ³	100%	92%
Codice etico	72%	76%	74%
Nuovi fornitori in possesso di certificazioni ambientali	15%	10%	23%

2 I fornitori considerati hanno sede legale nel territorio in cui operano.

3 Il 100% fa riferimento ai nuovi fornitori locali (perimetro Italia)

IL SISTEMA DI GESTIONE E CERTIFICAZIONI

La sostenibilità è un valore imprescindibile per il Gruppo Exprivia che si concretizza nel rispetto delle persone, dell'ambiente e della società nel suo complesso.

Exprivia tra il 2022 e il 2024 ha conseguito diverse certificazioni in ambito ESG (Environment, Social e Governance), quali strumenti efficaci ed internazionalmente riconosciuti per sostenere l'impegno della Direzione nel contribuire allo sviluppo sostenibile.

Certificazioni	Oggetto del Sistema di gestione
Environment	
ISO 14001 (Exprivia e Exprivia Projects) (Conseguita nel 2022 per Exprivia Projects)	La certificazione ISO 14001 consente di individuare e minimizzare gli impatti ambientali delle attività produttive.
  	
ISO 14064-1 (Exprivia e Exprivia Projects) (Conseguita nel 2022)	La riduzione dei gas effetto serra richiede strumenti idonei per quantificare e verificare le attività di calcolo e rendicontazione delle emissioni. La norma ISO 14064-1 delinea una metodologia di lavoro basata su un approccio scientifico e sistematico di rendicontazione e monitoraggio dei gas serra
	
ISO 50001 (Exprivia Projects) (Conseguita nel 2023)	Il Sistema di Gestione per l'Energia mira ad aumentare l'efficienza energetica migliorando le prestazioni relative all'energia, con una conseguente riduzione delle emissioni di gas serra e degli sprechi energetici.
	
Social	
ISO 45001 (Exprivia e Exprivia Projects) (Conseguita nel 2022)	Il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro permette di rendere più sicuri e salubri i luoghi di lavoro e di prevenire malattie ed infortuni correlati alle attività lavorative in un'ottica di miglioramento continuo.
	
SA 8000 (Exprivia) (Conseguita nel 2022)	Exprivia identifica come centrale e prioritario il proprio impegno in ambito sociale, secondo quanto previsto dallo Standard SA8000 (Social Accountability), attraverso l'adozione di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale. Lo Standard SA 8000 è basato sulle convenzioni ILO (International Labour Organization), sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, sulla Convenzione delle Nazioni Unite dei Diritti del Bambino.
	
UNI/PdR 125 (Exprivia e Exprivia Projects) (Conseguita nel 2023 per Exprivia e nel 2024 per Exprivia Projects)	Il Gruppo Exprivia ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla prassi UNI/PdR 125, come strumento per la persecuzione delle proprie politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. Il Sistema di Gestione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare ed incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre, ed in prospettiva eliminare, il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.
 	

Family Audit (Exprivia) (Conseguita nel 2022)



Family Audit è uno standard adottato su base volontaria da Exprivia quale strumento di management per:

- a) attivare un cambiamento culturale nell'organizzazione attraverso politiche innovative di gestione delle risorse umane orientate a:
 - benessere dei dipendenti e delle loro famiglie;
 - conciliazione vita – lavoro;
 - promozione delle pari opportunità;
 - crescita aziendale;
 - benessere territoriale.
- b) assicurare un adeguato bilanciamento tra gli interessi ed i bisogni dell'organizzazione e degli occupati;
- c) assicurare la conciliazione vita-lavoro all'interno dell'organizzazione collocandola all'interno di un sistema territoriale di opportunità a favore della donna, dell'uomo e della famiglia.

Governance

ISO 9001 (Exprivia e Exprivia Projects)

ISO 13485 e la Marcatura CE Dispositivi Medici (MDD) (Exprivia)



I Sistemi di Gestione per la Qualità sono certificati secondo lo standard ISO 9001 per definire, mantenere e migliorare i processi aziendali identificando via via nuovi obiettivi coerenti con quelli di più alto livello definiti nella Politica per la Qualità.

Per la progettazione e sviluppo dei sistemi medicali di Exprivia è stata adottata la ISO 13485 e la direttiva sui dispositivi medici.

ISO 20000-1 (Exprivia) ISO 27001 (Exprivia e Exprivia Projects) (Conseguita nel 2023 per Exprivia Projects) ISO 27017, ISO 27018 (Exprivia) ISO 22301 (Exprivia)



Consentono di adottare le best practice di settore e soddisfare in maniera sempre più ampia le esigenze delle parti interessate per la gestione dei servizi IT (ISO 20000-1), per la sicurezza delle informazioni (ISO 27001), nonché per la gestione della continuità operativa (ISO 22301).
Exprivia inoltre, nel fornire soluzioni ICT in cloud ha sentito l'esigenza di estendere l'ambito della sicurezza delle informazioni seguendo le Linee Guida ISO 27017 "controlli di sicurezza delle informazioni per i servizi cloud" e ISO 27018 "protezione delle informazioni di identificazione personale (PII) nei cloud pubblici che agiscono come processori PII".

ISO 18295 (Exprivia e Exprivia Projects)



La norma fornisce un framework applicabile a qualsiasi Contact Center – sia di tipo inbound che outbound – che desideri soddisfare i requisiti e le aspettative di tutti gli stakeholders coinvolti (committente, utenti, operatori del Contact Center) migliorandone continuamente le prestazioni utilizzando i risultati dei KPI definiti. La certificazione – che è una certificazione di servizio piuttosto che di un sistema di gestione – costituisce un titolo preferenziale e distintivo (rispetto alla certificazione ISO 9001) per i clienti che vogliono commissionare servizi di Contact Center.

ISO 37001 (Exprivia) (Conseguita nel 2022)



La norma ISO 37001, standard su cui è basato il Sistema di Gestione per la Prevenzione alla Corruzione di Exprivia, contribuisce allo sviluppo di una cultura etica nelle imprese operando secondo principi di trasparenza, in conformità con il quadro normativo vigente.
La certificazione consente di applicare un modello di organizzazione e di sviluppo che si fonda sulla cultura della legalità e che promuove costanti azioni di miglioramento dei processi aziendali.

È un obiettivo dell'azienda quello di estendere anche a livello internazionale i processi e le best practice utilizzate a livello italiano, con gli opportuni adeguamenti al contesto nazionale di riferimento, in modo da mettere a fattore comune le azioni di miglioramento individuate negli anni di esperienza maturata.

I sistemi di gestione vengono periodicamente sottoposti a audit, sia interni che esterni, finalizzati a verificare periodicamente lo stato di applicazione del sistema e la sua conformità alle norme di riferimento e alla legislazione applicabile.

Nel 2024 Spegea, business school del Gruppo, ha rinnovato con esito positivo la certificazione di qualità ISO 9001, categoria EA37. Ha inoltre rinnovato l'accreditamento ASFOR per il Master MAGEM e ottenuto primo accreditamento per il Master in Management delle Risorse Umane.

TAX GOVERNANCE

INFORMATIVA GRI 207-1; 207-2

Pur nella convinzione che il sistema fiscale richieda di essere aggiornato sulla base delle grandi mutazioni del sistema economico, mutazioni divenute ancora più incisive nella vita dei soggetti privati come delle imprese, proprio a causa della diverse crisi sistemiche ancora in corso, Exprivia, da sempre consapevole del ruolo sociale che svolge, non solo in termini di impiego, con circa 2.400 dipendenti, è molto attenta alla tematica fiscale, sia nei riguardi degli effetti sul sistema Paese, sia delle dinamiche finanziarie interne. La maggior parte delle attività di Exprivia sono svolte in Italia, tuttavia in forza della propria presenza in Spagna, Messico, Cina e India, la società predispone e aggiorna su base annuale la propria politica fiscale in accordo con le regole internazionali del "transfer price" che regolano, appunto i flussi fiscali infragruppo fra i diversi paesi. L'approccio alla fiscalità di Exprivia risulta essere improntato alla trasparenza ed alla totale aderenza alle normative locali, e internazionali. La Direzione Amministrativa cura l'ambito della compliance e l'ottimizzazione fiscale anche attraverso il continuo confronto con professionisti esterni che supportano la società, seguendo tutte le novità normative cui ottemperare nelle tempistiche previste e di cui usufruire in caso di novità a supporto delle imprese. Il Consiglio di Amministrazione viene puntualmente informato di particolari rischi derivanti da tematiche di carattere fiscale e vigila sul corretto approccio introdotto dai manager delle società.

La governance del controllo fiscale è, quindi, demandata dal Consiglio di Amministrazione alla Direzione Amministrativa che, attraverso l'impiego di personale adeguatamente formato e competente e con il supporto di consulenti esterni, vigila sulla correttezza delle operazioni ed applica la corretta normativa. Tutte le richieste che vengono effettuate ad Exprivia dalle autorità fiscali vengono gestite all'interno del corretto flusso informativo e vedono un approccio da parte di Exprivia di totale trasparenza e dialogo costruttivo.

La Società ha esteso il proprio Modello Organizzativo di Gestione e Controllo ex-dlgs.231/2001 con una nuova Parte Speciale H dedicata alla prevenzione e alla gestione dei rischi connessi ai Reati Tributari.

TASSONOMIA REG.852/2020

La Tassonomia europea, introdotta dal regolamento UE 2020/852 (in prosieguo regolamento), entrato in vigore il 12 luglio 2020 e successivamente integrato dai Regolamenti Delegati UE 2021/2139, 2021/2178 e 2022/1214, è un sistema di classificazione introdotto dalla Commissione europea, che fornisce le definizioni e i criteri di vaglio tecnico affinché le attività economiche possano essere qualificate come sostenibili.

Nello specifico, il regolamento detta tre condizioni generali che un'attività economica deve soddisfare in modo congiunto per potersi qualificare come eco-sostenibile:

1. Dare un "contributo sostanziale" ad almeno uno dei seguenti sei obiettivi ambientali:
 - Mitigazione dei cambiamenti climatici;

- Adattamento ai cambiamenti climatici;
 - Uso sostenibile e la protezione dell'acqua e delle risorse marine;
 - Transizione verso un'economia circolare;
 - Prevenzione e controllo dell'inquinamento;
 - Tutela e il ripristino della biodiversità e degli ecosistemi;
2. "Non arrecare un danno significativo" (Do No Significant Harm - DNSH) a nessuno degli obiettivi ambientali;
 3. Essere svolta nel rispetto di "garanzie minime di salvaguardia" (Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali; Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, inclusi i principi nella dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi i diritti fondamentali nel lavoro; Principi e diritti stabiliti dalla Carta Internazionale Dei Diritti Dell'uomo).

Un'attività economica è considerata ammissibile se è inclusa nell'elenco dei Regolamenti Delegati UE 2021/2139 e 2023/2486 ed è qualificata come allineata se soddisfa i relativi criteri di vaglio tecnico. Il Regolamento Delegato UE 2021/2178 fornisce infine le linee guida per il calcolo dei KPI associati alle attività ammissibili ed allineate.

Con riferimento all'anno 2024, Exprivia, con il coinvolgimento dell'area produzione, ha identificato le attività di business e le attività afferenti alle attività ammissibili e potenzialmente allineate al regolamento, su cui sono stati calcolati i rispettivi KPI.

In particolare, in relazione all'Allegato II del Regolamento Delegato UE 2021/2139, riferito all'obiettivo di adattamento ai cambiamenti climatici, Exprivia ha identificato per il 2024 le attività di programmazione, consulenza informatica e attività connesse (di cui al punto 8.2 del detto Allegato), confermando gli esiti dell'analisi svolta nel 2023.

A seguito dell'analisi dell'ammissibilità con riferimento alle attività citate dal Regolamento Delegato 2021/2139, si individua una percentuale di fatturato di attività ammissibili pari al 36,2%% ed una percentuale di CapEx ammissibili pari allo 11,1%. Rispetto invece a KPI di OpEx, alla luce dei criteri contabili previsti dal Regolamento Delegato UE 2021/2178, non sono state individuate spese connesse alle attività mappate.

Exprivia ha conseguentemente analizzato i criteri di vaglio tecnico relativi alle attività ammissibili individuate.

Alla luce della complessità della catena di prestazione del servizio presso clienti, ad oggi non è stato possibile qualificare le attività mappate come allineate alla Tassonomia.

Exprivia si impegna nel monitoraggio della catena di fornitura e dei servizi erogati ai clienti con l'impegno di quantificare le attività ai sensi dei criteri di vaglio tecnico ponendo opportuna attenzione agli impatti ambientali connessi alle proprie attività di business.

Rispetto ai modelli previsti dall'Allegato XII del Regolamento Delegato UE 2021/2178, si segnala che il Gruppo Exprivia, non presentando attività economiche di cui agli allegati I e II, sezioni 4.26, 4.27, 4.28, 4.29, 4.30 e 4.31 del Regolamento Delegato (UE) 2021/2139 (ossia attività legate all'energia nucleare o ai gas fossili), non riporta le rappresentazioni in formato tabellare relative.

L'impresa difatti non svolge, non finanzia e non ha esposizioni verso:

- la ricerca, lo sviluppo, la dimostrazione e la realizzazione di impianti innovativi per la generazione di energia elettrica che producono energia a partire da processi nucleari con una quantità minima di rifiuti del ciclo del combustibile;
- la costruzione e l'esercizio sicuro di nuovi impianti nucleari per la generazione di energia elettrica o calore di processo, anche a fini di teleriscaldamento o per processi industriali quali la produzione di idrogeno, e miglioramenti della loro sicurezza, con l'ausilio delle migliori tecnologie disponibili;
- l'esercizio sicuro di impianti nucleari esistenti che generano energia elettrica o calore di processo, anche per il teleriscaldamento o per processi industriali quali la produzione di idrogeno a partire da energia nucleare, e miglioramenti della loro sicurezza;
- la costruzione o la gestione di impianti per la produzione di energia elettrica che utilizzano combustibili gassosi fossili;
- la costruzione, la riqualificazione e la gestione di impianti di generazione combinata di calore/freddo ed energia elettrica che utilizzano combustibili gassosi fossili o di generazione di calore che producono calore/freddo utilizzando combustibili gassosi fossili.

3

Diritti Umani



INFORMATIVA GRI 2-23

Nel Gruppo Exprivia i processi per la Gestione e Organizzazione delle Risorse Umane sono condotti

nel rispetto del Codice Etico aziendale, con l'obiettivo della valorizzazione del capitale umano, assicurando la tutela del principio delle pari opportunità e attenzione al merito. Il Gruppo garantisce le migliori condizioni di lavoro in accordo con la Normativa sulla Salute e Sicurezza dei Lavoratori e, per quanto riguarda le Policy sui Diritti Umani, si rifà al Modello Organizzativo 231 (D.Lgs. 231/01).

A tal riguardo, inoltre, il Gruppo si impegna a tutelare l'integrità morale dei propri collaboratori salvaguardandoli da atti di violenza psicologica e contrastando qualsiasi forma discriminatoria o lesiva della persona e delle idee.

La Società ha sviluppato una solida professionalità e cultura sui temi della sostenibilità e responsabilità sociale, rilevanti per la propria attività e settore di pertinenza. Allo scopo di migliorare l'impegno verso la sostenibilità e la responsabilità sociale d'impresa, ha arricchito ulteriormente il proprio panorama di certificazioni con particolare riguardo a: responsabilità sociale, promozione delle condizioni di lavoro etiche, prevenzione della corruzione, parità di genere, come sarà puntualmente rappresentato nei prossimi paragrafi. Tutte le certificazioni conseguite sono state promosse e diffuse presso i propri dipendenti attraverso azioni formative con relativa valutazione di efficacia. Porre le persone al centro dei piani di evoluzione dell'impresa significa in primo luogo tutelarne i diritti e garantire ad ognuno un ambiente di lavoro favorevole allo sviluppo professionale.

Per questo Exprivia non può prescindere dall'adottare i principi di uguaglianza, meritocrazia, pari opportunità e dal promuovere le diversità individuali come valore aggiunto, supportando attivamente la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'uomo.

Gender gap

Nel corso del 2024 Exprivia ha rinnovato il suo impegno anche nei confronti di un tema delicato quanto attuale, ovvero il fenomeno del Gender Gap.

Exprivia valorizza le caratteristiche tipiche della leadership femminile e favorisce l'alleanza tra generi e generazioni diverse, ponendo l'accento sullo sviluppo di una leadership inclusiva e trasparente che si arricchisca quotidianamente. Nel 2022 è nata la community Exprivia Woman con l'obiettivo di promuovere iniziative volte a sviluppare una Cultura inclusiva ed equa, alla valorizzazione della leadership femminile sul posto di lavoro, Acting in linea con il 5° obiettivo (PARITA' DI GENERE)

dell'Agenda ONU 2030, all'eliminazione del digital divide, e creazione di opportunità di confronto con il territorio per incoraggiare le donne ad avvicinarsi a materie STEM.

In questo contesto nell'ottobre 2023 Exprivia ha organizzato l'evento NOT ALONE, uniti contro la violenza di genere. L'evento è stato realizzato durante la giornata internazionale contro la violenza di genere per far sì che l'occasione non sia una tra tante ma il monito a un impegno costante e duraturo. Durante l'evento, aperto a tutta la popolazione aziendale, abbiamo approfondito le varie sfaccettature della violenza di genere, gli strumenti utili per chi è vittima di abusi e discriminazioni e conosciuto la situazione italiana a livello di occupazione e professionalità femminile.

I NUMERI SIGNIFICATIVI DELLE PERSONE DI EXPRIVIA

INFORMATIVA GRI 2-7; GRI 202-2; GRI 405-1

Il Gruppo Exprivia ha un trend di occupazione del personale in continua crescita e può contare su un management di elevata professionalità e con capacità manageriali riconosciute sul mercato.

Di seguito vengono presentate alcune viste inerenti la forza lavoro aziendale del Gruppo al 31/12/2024. Si segnala che le informazioni quantitative fornite sono riferite ai dipendenti come singoli individui e non sono espresse come full time equivalent (FTE).

Si evidenzia, inoltre, che le informazioni fornite si ritengono sufficienti a garantire la comprensione della gestione delle risorse umane svolta da parte del Gruppo. Alcune informazioni connesse agli standard GRI di riferimento, ove ritenute sensibili per l'attività di impresa, sono state omesse.

Occupazione totale

Occupazione totale	2024	2023	2022
Totale dipendenti	2.606	2.505	2.396
Di cui addetti al BPO	569	527	460

Perimetro: Exprivia S.p.A., Exprivia Projects, Spegea, HRCOFFEE, Balance S.p.A., Exprivia Asia, Exprivia SLU, Exprivia Do Brasil, Exprivia Mèxico, ACS Germania.

Il Gruppo Exprivia svolge una importante attività di Business Process Outsourcing (BPO), sul proprio sito di Molfetta (BA), per conto di grandi realtà del panorama industriale italiano. A causa delle dinamiche proprie del settore, dei contratti di lavoro applicati, della tipologia di competenze utilizzate, si è ritenuto necessario differenziare le analisi rispetto al settore prevalente dell'Information Technology (IT).

Anche a causa della presenza della componente di business, BPO, dunque, la popolazione aziendale è distribuita sul territorio italiano con una presenza maggiormente significativa al sud, dove, in aggiunta, è presente, a Molfetta, la sede legale ed amministrativa del Gruppo che occupa la maggior parte degli occupati nelle funzioni di Staff.

Ripartizione geografica

Aree geografiche	n. dipendenti 2024	% sul territorio 2024	n. dipendenti 2023	% sul territorio 2023	n. dipendenti 2022	% sul territorio 2022
Italia	2.545	97,66%	2.422	96,70%	2.293	95,70%
Estero	61	2,34%	83	3,30%	103	4,30%
Totale complessivo	2.606	100%	2.505	100%	2.396	100%

Ripartizione in relazione alla qualifica

La suddivisione per qualifica del personale al 31/12/2024 è costituita da circa il 97,89% di professional, 2,11% da manager. Le donne rappresentano circa il 38,64% del totale dipendenti, in aumento rispetto al passato. Nel 2024 l'analisi dell'età anagrafica della popolazione aziendale mostra una netta prevalenza della fascia d'età compresa tra i 30-50 anni. Il trend relativo agli ultimi inserimenti, tuttavia, si evolve a favore della fascia under 30.

Fascia d'età ⁴	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Altro	
< 30	-		1		393		-	
30 – 50	14		134		1386		1	
> 50	41		149		478		9	
Totale complessivo	55		284		2.257		10	

Categoria	2024		2023		2022		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Impiegati	930	1.327	879	1.302	820	1.280	814	1.297
Quadri	70	214	65	199	49	189	47	189
Dirigenti	5	50	4	50	8	46	4	42
Altro	2	8	2	4	1	3	1	3
Totale	1.007	1.599	950	1.555	878	1.518	866	1.531

Oltre il 96,00% dei manager e middle manager sono residenti in Italia ed assunti presso le sedi operative italiane del Gruppo. Nella tipologia altro, sono indicati i co.co.co.

Nella categoria Impiegati si include un Operaio.

Nella categoria Altro vengono inclusi i collaboratori coordinati e continuativi.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

INFORMATIVA GRI 403-1; GRI 403-2; 403-3; 403-4; 403-5

Expri^{via} per garantire una tutela sempre maggiore in ambito di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro si avvale di uno staff dedicato, impegnato nella valutazione del rischio, nella pianificazione

e implementazione delle attività di formazione, nel coinvolgimento attivo di tutto il personale e nello svolgimento delle attività di monitoraggio operativo. La gestione della sicurezza è un impegno concreto, che oltre al personale Expri^{via}, interessa anche fornitori, consulenti e appaltatori, per una cultura condivisa, che mira a coinvolgere la collettività aziendale.

Dal 2022 Exprivia dispone di un Organigramma della Sicurezza che anche nel 2024 è stato coinvolto in iniziative di aggiornamento e/o di presidio su determinate analisi.

L'attività di gestione della sicurezza sul lavoro, effettuata dal Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale, ha riguardato la predisposizione di tutta la documentazione prevista dalla normativa vigente, nello specifico si riportano di seguito i punti salienti dell'attività svolta dal SPPA per l'anno 2024:

- Check list siti clienti - con il supporto dei preposti Delivery Manager- per l'individuazione dei fattori di rischio specifici, finalizzato alla redazione del Documento di Valutazione dei Rischi per le attività presso i clienti, con l'implementazione di specifica Check List
- Attività di formazione finalizzata alla corretta compilazione dello strumento Check List per gli ambienti di lavoro presso i clienti;
- Sopralluoghi sui siti aziendali e realizzazione dei Piani di Emergenza per ciascun sito con recepimento delle novità normative introdotte;
- Implementazione addetti emergenza e sicurezza su tutti i siti aziendali con relativa attività di formazione e aggiornamento della formazione degli addetti alle emergenze antincendio.
- Implementazione di specifiche procedure relative a particolari attività come ad esempio :
 - Movimentazione carichi
 - Near miss

La procedura sulla movimentazione dei carichi è stata pubblicata nel 2024 anticipata da attività di formazione ed informazione per tutto il personale coinvolto.

La procedura sul near miss sarà pubblicata nel 2025.

In merito all'informativa GRI 403-1 l'Azienda ha implementando un sistema di gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Per quanto attiene l'identificazione dei pericoli (GRI 403-2), nella valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti sono stati valutati tutti rischi potenzialmente presenti nell'ambito lavorativo aziendale e presso i clienti Exprivia. I rischi cui i lavoratori sono maggiormente esposti restano sicuramente quelli relativi all'uso dei videotermini e quelli connessi alle attività presso i clienti per cui sono state predisposte procedure operative al fine di minimizzare il livello di rischio. Le metodologie per le valutazioni di cui sopra si attengono a quelle previste dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (Dlgs 81/08 e s.m.i.).

L'organizzazione nell'ambito delle attività di sorveglianza sanitaria prevede nel rispetto dei protocolli sanitari individuati con la collaborazione del Medico Competente, lo svolgimento in aree adibite ad hoc all'interno della sede aziendale, dei controlli sanitari, al fine di monitorare costantemente, secondo quanto previsto dalla normativa, le condizioni di salute dei propri dipendenti (GRI 403-3).

Al fine di garantire il diretto coinvolgimento dei lavoratori nei processi decisionali che riguardano la gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sono svolte regolarmente le Riunioni Periodiche alla presenza di tutti i RLS, Delegati del Datore di Lavoro, RSPP e Medico Competente, anche in modalità Call Conference (GRI 403-4).

Nel mese di dicembre è stato somministrato a tutta la popolazione aziendale il Questionario Stress Lavoro Correlato. L'ultima valutazione in merito era stata fatta nel 2021 registrando un esito con rischio basso.

Con riferimento al GRI 403-5, Sono state programmate e regolarmente svolte attività formative inerenti le misure di prevenzione e protezione negli ambienti di lavoro, con la condivisione delle modalità di valutazione dei rischi e

i relativi esiti. Sono state inoltre svolte le attività di formazione per gli specifici ruoli dell'organigramma aziendale della sicurezza (add. Primo soccorso, add. emergenze antincendio ecc.).

LAVORO

INFORMATIVA GRI 2-23

Le risorse umane rappresentano un asset strategico per il Gruppo, sono indispensabili per l'esistenza dell'azienda e rappresentano un fattore critico per competere con successo sul mercato. L'onestà, lealtà, capacità, professionalità, flessibilità e competenza rientrano tra le condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi di del Gruppo.

Nell'evoluzione del rapporto di lavoro il Gruppo Exprivia si impegna a creare e mantenere le condizioni necessarie affinché la cultura, le abilità, le conoscenze e le competenze di ciascuno possano evolvere

ed essere riconosciute, adottando una politica basata sul riconoscimento dei meriti e delle pari opportunità, prevedendo specifici programmi formativi volti alla formazione continua, aggiornamento professionale ed acquisizione di maggiori expertise. Per questo motivo il Gruppo considera la formazione un elemento strategico per lo sviluppo delle proprie persone, impegnandosi non solo a far evolvere costantemente

la propria offerta formativa ma anche adottando modalità di erogazione altrettanto innovative. La certezza della evoluzione professionale crea le condizioni per una progettualità di evoluzione comune azienda- dipendenti migliorando i livelli di engagement delle persone. Le aziende del settore ICT dipendono molto dalla qualità e dal livello di engagement delle risorse umane che vi lavorano, oltre alla flessibilità nell'adattarsi alle opportunità che vengono dalle trasformazioni in atto.

Il contratto integrativo di secondo livello applicato alla società Exprivia e quindi ai suoi oltre 1800 dipendenti, rappresenta l'inizio di un percorso di maggiore condivisione degli obiettivi aziendali con tutti i dipendenti.

Desideriamo creare le condizioni per un lavoro dinamico, flessibile, ma anche più sereno in cui ognuno possa avere opportunità stimolato sia nella crescita personale che professionale.

L'adesione allo Smart Working è riservata a tutti i dipendenti di Exprivia SpA le cui mansioni e/o attività in carico siano compatibili con la modalità agile.

La prestazione lavorativa resa in modalità Smart potrà essere così articolata:

- Per il personale di struttura inserito in 1^ e 2^ linea all'interno dell'organigramma aziendale, il numero di giornate in modalità smart potrà essere fino a 2 giorni a settimana.
- Per i neoassunti a far data dal 01 Marzo 2021, l'accesso allo smart working potrà avvenire solo dopo il primo mese di assunzione; dal 2° al 6° mese di permanenza in azienda il numero di giornate in modalità smart potrà essere fino a 3 giorni a settimana.
- Per il resto del personale il numero di giornate in modalità smart potrà essere fino a 4 giorni a settimana.

Nel corso del 2024 abbiamo previsto l'estensione Programma Exprivia Smart Workers: 1) ai neoassunti: all'atto dell'assunzione a ciascun dipendente neoassunto viene proposto l'Accordo individuale di SW; 2) al personale in forza che in precedenza aveva liberamente scelto di non aderire al Programma. Il numero di dipendenti che hanno sottoscritto l'accordo è oggi pari al 97% della popolazione.

Expri^{via} nel 2024 ha condotto un'analisi quantitativa e qualitativa sullo smart working sulla cui base sta organizzando per il 2025 azioni di miglioramento del proprio modello.

Rilevanza per le attività del Gruppo Expri^{via}

L'evoluzione dell'organizzazione e il suo allineamento rispetto alle esigenze di mercato sono riconducibili ai temi della efficace valorizzazione del capitale umano, attenzione alla qualità ed engagement.

Le persone sono il vero asset strategico per il conseguimento degli obiettivi e dei piani di sviluppo aziendali. Da sempre viene messo al centro dell'interesse aziendale il capitale umano, sviluppando il potenziale, migliorando le competenze e abilità individuali, promuovendo il confronto tra responsabili e collaboratori, sempre in coerenza con gli obiettivi di business.

Tali obiettivi rappresentano le fondamenta della politica di sviluppo delle professionalità, nel rispetto di criteri meritocratici.

Contratti di lavoro

INFORMATIVA GRI 402-1

Il Gruppo adotta una politica di assunzione in stabilità dei lavoratori, privilegiando i contratti di assunzione a tempo indeterminato e limitando la scelta di contratti a tempo determinato unicamente a residuali attività accessorie a termine. Circa il 98% della popolazione aziendale ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato; il contratto di apprendistato è inserito, come tipologia, nei contratti a tempo indeterminato.

Tipologia contrattuale	2024	2023	2022
	2.549	2.454	2.368
Tempo determinato	57	51	28
Totale	2.606	2.505	2.396

Tipologia di rapporto di lavoro, ripartito tra genere e area geografica di appartenenza/assunzione.

Tipo di rapporto per area	Donne	Uomini	Totale complessivo
Italia	22	21	43
Esteri	2	12	14
Tempo determinato	24	33	57
Italia	973	1529	2.502
Esteri	10	37	47
Tempo indeterminato	983	1.566	2.549
Totale complessivo	1.007	1.599	2.606

Di seguito si riporta il dettaglio dei rapporti di lavoro a Full Time e Part Time suddivisi per genere.

Tipologia di orario	Donne	Uomini	Totale complessivo
Full Time	537	1.473	2.010
Part Time	470	126	596
Totale complessivo	1.007	1.599	2.606

In relazione all'informativa GRI 402-1, il Gruppo si è mosso attenendosi ai CCNL vigenti ed applicati (Metalmeccanici e Telecomunicazioni) ed alle normative che disciplinano istituti contrattuali che impattano sull'organizzazione del lavoro e sugli stessi lavoratori. Pertanto, le comunicazioni sono state sempre gestite nel rispetto delle tempistiche previste dalle suddette fonti normative.

Di seguito si riporta il dettaglio dei rapporti di lavoro con i relativi CCNL e suddivisi per genere come indicato dal GRI 2-30.

Tipologia	Donne	Uomini	Totale complessivo
Metalmeccanici Industria	521	1.320	1.841
Dirigenti Industria	4	45	49
Telecomunicazioni	440	135	575
Formazione Professionale	4	1	5
Collaboratori	2	8	10
Estero	13	49	62
Totale complessivo	1.007	1.599	2.606

Rapporto sulla retribuzione totale annuale

Informativa GRI 2-21

Analisi effettuata su Exprivia SpA:

Il rapporto tra l'aumento percentuale della retribuzione totale annua del dipendente con la retribuzione più alta nell'anno 2024 e l'aumento percentuale mediano della retribuzione totale annua di tutti i dipendenti (esclusa la suddetta persona), rispetto all'anno precedente, è pari a - 0,26.

La politica di remunerazione riflette principi di neutralità per assicurare parità di trattamento a prescindere del genere così come da ogni altra forma di diversità, basando i criteri di valutazione e remunerazione sul merito e sulle competenze professionali.

Su una numerosità così importante, e considerate le politiche di assunzione in Exprivia, fortemente incentrat sull'assunzione e crescita di giovani neo-laureati, si rileva come la retribuzione mediana, rispetto alla retribuzione massima, riferita ad un top manager aziendale, abbia un rapporto del 5,72.

Si nota un costante e importante aumento retributivo generale, rinvenibile dall'incremento della retribuzione mediana tra il 2023 e il 2024 del 6,17%.

I dipendenti oggetto di valutazione sono coloro che hanno mantenuto un rapporto con la società negli ultimi 2 anni, in modo tale da avere l'analisi comparativa di incremento tra il 2023 e il 2024 a parità di perimetro dipendenti e tipologia di retribuzione.

Si è tenuto conto, nel determinare la retribuzione totale annua, sia della retribuzione fissa ricorrente mensile che della retribuzione variabile, in termini di premi di produzione individuali erogati negli anni presi in considerazione; per i dipendenti a part time, la retribuzione è stata riparametrata ad un Full Time.

Mentre, per Exprivia Projects Srl il rapporto tra l'aumento percentuale della retribuzione totale annua del dipendente con la retribuzione più alta nell'anno 2024 e l'aumento percentuale mediano della retribuzione totale annua di tutti i dipendenti (esclusa la suddetta persona), rispetto all'anno precedente, è invariato.

I dipendenti oggetto di valutazione sono coloro che hanno mantenuto un rapporto con la società negli ultimi 2 anni, in modo tale da avere l'analisi comparativa di incremento tra il 2023 e il 2024 a parità di perimetro dipendenti e tipologia di retribuzione; per i dipendenti a part time, la retribuzione è stata riparametrata ad un Full Time.

Si è tenuto conto, nel determinare la retribuzione totale annua, della retribuzione mensile lorda del mese di dicembre, sviluppata su 13 mensilità, sia per l'anno 2024 che per il 2023; non sono stati identificati metodi di calcolo, come quelli sopra riportati per la Exprivia SpA, in quanto la quasi totalità dei dipendenti del contact center ha un contratto part time, che è soggetto a modifica nel corso dell'anno, quindi non si riusciva a garantire la parità di calcolo retributivo a livello di Full Time Equivalent. Non sono stati presi in considerazione altri elementi variabili, in quanto il loro valore e la loro numerosità è di scarsa rilevanza nell'analisi effettuata.

MOTIVAZIONE ED ENGAGEMENT INTERNO

Il successo e la crescita del Gruppo Exprivia sono direttamente collegati alla eccellenza delle persone; le donne e gli uomini di Exprivia esprimono la loro elevata professionalità presso clienti interni ed esterni, a garanzia dell'immagine dell'Azienda. Per ottenere questo risultato Exprivia investe nella formazione e sviluppo professionale, creando le condizioni per un ambiente di lavoro collaborativo e motivante. In uno scenario competitivo, caratterizzato da una continua evoluzione, le persone sono sollecitate alla formazione e miglioramento continui, grazie (a titolo di esempio) al sistema di performance appraisal e iniziative di continuous learning (adozione e diffusione di piattaforme massive online courses). Le sfide del mercato in cui opera la Società richiedono particolare attenzione ai temi della riqualificazione professionale, upskilling, formazione continua e innovazione, applicati sia alle competenze tecnologiche che a quelle manageriali e soft skill. In particolare, nel corso del 2024, si è dato seguito alle iniziative di continuous learning inserendo la tecnologia dell' assistant AI applicata alla definizione dei learning path. Inoltre, anno su anno abbiamo continuato l'investimento iniziato già dal 2019 sulla nostra piattaforma di digital learning interna Exprivia Skill_Up (insita nel sistema HCM). L'evoluzione digitale applicata ai processi di formazione garantisce disponibilità e fruizione flessibile e continua di contenuti, in relazione alle esigenze professionali e personali. La digitalizzazione dei contenuti formativi continuerà anche nel corso del 2025. Inoltre, come ogni anno, Exprivia misura i livelli di engagement del personale, nell'ambito della Employee Satisfaction Survey, allo scopo di attivare opportuni piani di azione che consentano di valorizzare i punti di forza e contrastare per tempo eventuali punti di debolezza. Nel 2024 la survey ha evidenziato un ulteriore miglioramento sui diversi item di indagine, tra le altre dimensioni, si è registrato un ulteriore miglioramento dell'engagement che è passato da una valutazione pari all'81% nel 2022 ad una valutazione pari all'83% nel 2023 ad una valutazione dell'85% nel 2024 (le valutazioni positive corrispondono al feedback: molto, moltissimo e abbastanza). La piattaforma Exprivia People nel 2024 continua ad essere di riferimento per la comunicazione interna e il coinvolgimento delle persone, anche attraverso l'implementazione del programma Exprivia Career Path. La piattaforma è stata adottata nel 2021 (dopo un periodo sperimentale negli anni precedenti) allo scopo di dare voce a tutti e rafforzare la coesione interna.

Exprivia People rappresenta una nuova forma di vita organizzativa: la possibilità di incidere sugli obiettivi della Società dipende dalla capacità di contribuzione di ciascuno, la conoscenza condivisa e le forme di collaborazione diventano determinanti per il buon funzionamento dei gruppi organizzati. Il cambiamento è quindi generato dalle relazioni in grado di valorizzare la condivisione, creatività, energia.

Nel 2024 è stato avviato un nuovo progetto di Onboarding che consente di accogliere tutti i nuovi assunti incidendo sulla consapevolezza, formazione ed ingaggio. Il programma viene attivato attraverso il nostro HCM, si tratta di un percorso che si avvia con un incontro in presenza presso le sedi di assunzione e si perfeziona nel tempo grazie a contenuti formativi digitali messi a disposizione tramite LMS Exprivia Skill_UP.

COMPANY WELFARE

INFORMATIVA GRI 402-1

In tema di welfare, le iniziative poste in essere sono molteplici e si tende annualmente a prevedere servizi nuovi rispetto al panel a disposizione della popolazione aziendale.

Nella maggior parte dei casi si tratta di agevolazioni concesse a tutti i dipendenti oltre quelle stabilite per legge e/o CCNL. Su questo tema non è ancora attivo un sistema di gestione di Gruppo, per tal motivo vengono descritte di seguito le attività condotte dalle due principali società del Gruppo.

Dal 2016 è attiva una iniziativa di welfare indirizzata a tutta la popolazione aziendale. Exprivia People Care è il piano di welfare aziendale che arricchisce il sistema di total reward, rispondendo ad una sempre più ampia gamma di aspettative dei lavoratori, ad esigenze non solo economiche. Il progetto nasce dalla sensibilità dell'azienda verso iniziative e strumenti che possano conciliare vita privata e vita lavorativa, oltre a mantenere il potere di acquisto dei lavoratori.

Il piano Exprivia People Care

Dal 2017 il CCNL Metalmeccanici ha statuito l'obbligatorietà dell'attivazione di una polizza sanitaria integrativa aziendale per tutti i dipendenti aventi diritto. Exprivia a far data dal 2024 ha indirizzato la propria scelta verso il Fondo contrattuale Metasalute.

Secondo il disposto del CCNL, viene erogata indistintamente a FT e PT a tempo indeterminato. Per il personale a tempo determinato il diritto matura dopo 6 mesi di contratto.

Nel corso del 2024 Exprivia ha attivato convenzione con alcuni professionisti medici (odontoiatri, osteopati) che garantiscono una scontistica riservata ai dipendenti.

Ticket Restaurant per tutti i dipendenti per ogni giornata lavorata in sede. I buoni pasto sono in formato elettronico e il valore è stato incrementato dal 2024 ad € 7,50 netti per ogni giornata di lavoro svolta in sede o dal cliente. Sono stati attivati, in questi anni di utilizzo, importanti convenzioni presso grosse catene commerciali di food, quali Coop e Lidl. Niente più inutile spreco di carta, per i ticket cartacei e molta più facilità di utilizzo. La misura è rivolta a tutti i dipendenti a tempo indeterminato e determinato full time; per i part time è necessario svolgere minimo 6h di lavoro al giorno.

Nel 2021 il diritto al buono pasto è stato esteso anche ai dipendenti che operano in regime di smart working con un valore nominale giornaliero di € 5,00; da Maggio 2024 l'importo è stato innalzato ad euro 5,50 per ogni giornata di lavoro da remoto.

Smartphones e SIM per impiegati e quadri a tempo indeterminato (full time e part time), apprendisti e dirigenti. Gli Smartphone e SIM in dotazione permettono telefonate e navigazione illimitate. È un passo importante per migliorare la nostra comunicazione interna e verso i nostri clienti. A partire dal Novembre 2024 sono stati estesi i giga riconosciuti che 40 mensili sono diventati illimitati. A ciascun dipendente inoltre è stato assegnato un nuovo dispositivo più avanzato tecnologicamente.

Flexible Benefit, l'azienda ha voluto integrare l'importo del benefit previsto dal CCNL Metalmeccanico, con un ulteriore benefit, per un totale complessivo messo a disposizione dei singoli dipendenti aventi diritto di € 250 annui. La parte on top rispetto al CCNL è riservata al personale a tempo indeterminato e viene riproporzionata per i dipendenti con orario di lavoro part time. Dal 2023 la gestione e spendibilità del benefit a disposizione avviene tramite una nuova piattaforma messa a disposizione dal fornitore AON, azienda leader, a livello internazionale, nella gestione del welfare aziendale. La piattaforma si distingue anche per i numerosi servizi legati al mondo del wellbeing. I dipendenti hanno un'ampia gamma di servizi e prestazioni a loro disposizione che viene arricchita annualmente

Nel mese di luglio, avendo conseguito la condizione di payout del Premio di Risultato, ai dipendenti è stata data la possibilità (prevista da accordo sindacale) di convertire l'importo del premio in welfare sempre accedendo alla piattaforma AON. La percentuale di conversione del premio di risultato in welfare è stata pari al 56% della popolazione aziendale.

Dal 2019 Exprivia ha sottoscritto un accordo con Corporate Benefits Italia (azienda leader in Europa nel settore delle convenzioni aziendali) finalizzato all'arricchimento dell'offerta di convenzioni dedicata ai nostri dipendenti. L'accordo prevede la creazione di un portale tramite il quale viene posta a disposizione di tutti i nostri dipendenti una esclusiva offerta di convenzioni aziendali (più di 180 Partners di prestigiosi marchi e delle migliori aziende) che danno diritto agli utenti a vantaggiose sconti presso importanti catene di distribuzione. Dal 2023 l'accesso alla piattaforma AON è stato esteso anche ai dipendenti della società Exprivia Projects Srl

Nel corso del 2024 il panel dei market place si è ulteriormente arricchito dando ulteriori chance di risparmio per gli acquisti dei nostri dipendenti. Tra le convenzioni più significative si riportano quelle stipulate con asili nido e campi scuola. Inoltre sono state stipulate anche convenzioni con scuole di inglese e di coding.

Nel corso del 2024 Exprivia ha conseguito il rinnovo biennale della Certificazione Family Audit. Il Family Audit è un processo di certificazione pubblica su base volontaria al quale organizzazioni sia pubbliche che private possono aderire, allo scopo di adottare misure di conciliazione e rafforzare una cultura del management orientata ad accrescere il benessere lavorativo e familiare dei propri occupati.

Ai fini del consolidamento annuale della certificazione sono state valorizzate le seguenti iniziative condotte nel corso del 2024 oltre allo stato di avanzamento delle altre previste nel progetto:

Da Gennaio 2024 sia per Exprivia SpA che per Exprivia Projects sono stati istituiti 2 importanti bonus:

- **bonus fiori d'arancio:** di importo pari a 250 euro (spendibili in servizi welfare) per dipendenti che convolano a nozze sia rito civile che rito religioso.
- **Bonus bebè:** a tutti i dipendenti che a partire dal 2024 sono diventati e diventeranno genitori (anche per adozione) l'azienda riconosce un bonus spendibile in servizi welfare di importo pari ad € 1000.

Il Family Audit è uno strumento manageriale che permette alle organizzazioni – partendo da un'indagine interna sulla propria organizzazione del lavoro – di adottare politiche di gestione delle risorse umane orientate:

- al benessere dei dipendenti;
- alla crescita aziendale;

- al work-life balancing.

Expri^{via} nello specifico ha presentato un piano di diciassette azioni che saranno implementate nel corso del triennio 2022-2024 e che attengono ad i seguenti macro ambiti:

- Organizzazione del Lavoro;
- Cultura aziendale;
- Comunicazione;
- Welfare aziendale/People caring;
- Welfare territoriale;
- Nuove tecnologie.

Dirittoetuteladellamaternità

INFORMATIVA GRI 401-3

Tutti i dipendenti del Gruppo sono titolati ad usufruire dei congedi dei congedi parentali secondo le disposizioni di legge. Il Gruppo è da sempre attento ad agevolare il più possibile il lavoro delle dipendenti in stato interessante:

ad esempio presso la sede di Molfetta della società Expri^{via}, ove vi è un parcheggio interno con un numero limitato di posti auto, una parte di essi viene concesso alle dipendenti in stato interessante e permette loro di poter entrare direttamente nel sito aziendale, al fine di rendere più agevole il successivo ingresso in struttura.

Il senso di appartenenza e il benessere presente in azienda si evince anche dal fatto che nella totalità dei casi di personale in maternità, la totalità dei dipendenti è rientrato al lavoro dopo essersi assentata dal lavoro per usufruire del congedo per maternità obbligatorio e/o facoltativo.

Sostegno maternità - Perimetro Contact Center

Parlare di sostegno alla maternità per le donne lavoratrici significa parlare non solo di conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro, ma ancor prima significa parlare di donne. Il tema del sostegno alla maternità nel mondo del lavoro, soprattutto quello privato, è un tassello della più generale questione delle pari opportunità ed ha come obiettivo finale la riduzione del "gap" di genere che investe, o meglio arriva al cuore, dell'organizzazione aziendale.

Il gruppo Expri^{via}, in continuità dall'anno 2018, e con lo scopo di promuovere e sostenere le mamme che lavorano, ha introdotto nel regolamento aziendale interno vigente per il perimetro Contat, una significativa prerogativa per tutte le mamme con bambini inferiori ai tre anni. Il regolamento aziendale disciplina le modalità per richiedere da parte dei lavoratori del Contat center – che lavorano su turni – di poter essere esonerati da alcune fasce orarie qualora sussistano comprovate ragioni (frequenza di corsi di studio, terapie mediche prescritte in determinati orari, titolarità di un'altra attività lavorativa part-time).

A tutti i dipendenti che a partire dal 2024 sono diventati e diventeranno genitori (anche per adozione) l'azienda riconosce un bonus spendibile in servizi welfare di importo pari ad € 1000.

Assenteismo

Tutti i dipendenti del Gruppo Exprivia del perimetro italiano hanno la copertura previdenziale presso l'Inps per i casi di assenza per malattia e ricovero ospedaliero. riporta di seguito il prospetto indicante le % di assenza per eventi di malattia e ricovero ospedaliero, suddivisi per le società del perimetro italiano.

Assenteismo				Si evince che il tasso è relativamente basso rispetto alle medie di settore, e che la media finale tiene conto di alcuni tassi Media 1,92 % più elevati a causa di eventi di malattia grave (non professionale) e prolungati nel corso del 2024.
Exprivia S.p.A.		1,23 %		
Projects S.r.l.	4,03 %	4,03 %		

FORMAZIONE

INFORMATIVA GRI 404-1; GRI 404-2

In un contesto di mercato in continua evoluzione, la capacità di un'azienda di crescere e distinguersi dipende dalla valorizzazione del talento e delle competenze interne. Exprivia considera le persone il fulcro del proprio successo e investe costantemente nella loro formazione e sviluppo. Attraverso percorsi mirati, l'azienda promuove sia l'aggiornamento tecnologico, per restare al passo con le innovazioni digitali, sia il potenziamento delle competenze gestionali, fondamentali per affrontare le sfide del cambiamento. Anche nel 2024, Exprivia ha continuato a rafforzare il proprio impegno nella crescita professionale, consapevole che il valore di un'impresa risiede nella conoscenza e nella capacità di trasformarla in vantaggio competitivo.

Il consuntivo annuale del 2024 vede un monte ore erogato pari a 49089 ore (di cui 299 nelle sedi estere) con 14832 partecipazioni. La programmazione della formazione è stata definita all'inizio dell'anno e aggiornata costantemente per garantire che gli investimenti formativi siano efficaci e allineati agli obiettivi di business e alle strategie aziendali.

Anche nel 2024, una iniziativa di grande rilevanza, per assicurare continuità e flessibilità nella formazione, è stata l'adozione della piattaforma Udemy, incrementando il numero di utenti che accedono alla piattaforma da 519 del 2023 a 1039 del 2024. Questa piattaforma, integrata con la formazione tradizionale, offre un marketplace di oltre 100.000 corsi e video online sempre aggiornati. L'iniziativa ha riscosso un forte apprezzamento tra i nostri collaboratori, registrando un elevato utilizzo per il miglioramento delle competenze, in risposta alle esigenze emergenti durante l'attività lavorativa.

Per rendere ancora più mirato lo sviluppo delle competenze su Udemy, a ogni utente sono stati assegnati specifici Learning Path. Segnaliamo di particolare interesse il percorso in ambito AI dal titolo Discovering AI C ChatGpt progettato per fornire una solida comprensione dei fondamenti e delle applicazioni pratiche dell'AI nel mondo reale

Segnaliamo di particolare interesse i seguenti percorsi formativi:

University: Percorsi formativi di upskilling strutturati, in modalità blended, rivolti a personale middle senior per l'upgrade delle competenze della durata media di 73 ore. Di seguito le University avviate a settembre 2024 che si concluderanno a Marzo 2025:

- Front End Development
- Data Engineering e Architetture Scalabili
- Progettazione di Architetture Data-Driven

Percorsi IT management: percorsi formativi digitali associati allo sviluppo dei ruoli professionali del Project Manager, Service Manager e Delivery manager;

Percorso Cybersecurity awareness: percorso formativo finalizzato ad aumentare la sensibilità e la consapevolezza dei dipendenti, indipendentemente dal ruolo, affinché siano acquisite competenze e metodi relativi alla Security Awareness;

Programma di Sviluppo 2024 Mercati Privati: un programma di formazione per approfondire le tecniche e le strategie di sviluppo del mercato;

Formazione di reskilling Service Now: 15 risorse hanno frequentato il percorso formativo Service Now, con l'obiettivo di reskilling su una piattaforma che rappresenta una linea di business innovativa, per la quale c'è grande richiesta sul mercato di persone qualificate. Le risorse hanno anche conseguito la certificazione Servicenow Certified System Administrator;

Nuovo processo di Onboarding: consente di accogliere tutti i nuovi assunti incidendo sulla consapevolezza, formazione ed ingaggio. Il programma viene attivato attraverso il nostro HCM, si tratta di un percorso che si avvia con un incontro in presenza presso le sedi di assunzione e si perfeziona nel tempo grazie a contenuti formativi digitali messi a disposizione tramite LMS Exprivia Skill_UP.

Library Exprivia SkillUp (piattaforma di digital learning aziendale): Abbiamo ulteriormente arricchito la nostra piattaforma con numerosi contenuti formativi, fruibili in modalità asincrona, sia in ambito tecnico che compliance;

In ambito Compliance sono state effettuate tre importanti iniziative formative:

ISO 45001 Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro: L'obiettivo è quello di migliorare la cultura sulle tematiche di Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro in azienda, di standardizzare i processi attuati nel rispetto del D.Lgs. 81/08 e di migliorarli.

ISO 50001(per la expri^{via} projects): Sistema di gestione della energia. L'obiettivo è quello di migliorare la prestazione energetica dell'intera organizzazione attraverso un approccio che coinvolge aspetti tecnologici, legati a strutture e attrezzature, e comportamentali, che dipendono dalle persone.

UNI/PdR 125: Sistema di gestione parità di genere. La Certificazione di Parità di Genere è il risultato di un processo di valutazione, nel quale sono state esaminate e validate le nostre politiche e pratiche volte ad assicurare la parità di genere attraverso la definizione e l'implementazione di specifiche iniziative in una serie di ambiti specificamente individuati dalla prassi di riferimento: recruitment, gestione delle carriere, equità salariale, genitorialità e cura, conciliazione vita-lavoro, prevenzione di ogni forma di abuso e molestia.

Master di rilievo nel panorama nazionale ai quali hanno preso parte Manager Exprivia: Master MBA, erogato dalla Corporate Business School Spegea.

Di seguito i principali dati su tutta la formazione erogata e l'indice delle ore medie di formazione per genere e per categoria:

2024	Sesso		Categoria			
	Donne	Uomini	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale
Ore	13427	35662	1445	7125	40518	49089
Personale (Italia+Estero)	1007	1599	55	284	2267	2606
Media ore di formazione	13	22	26	25	18	19

2023	Sesso		Categoria			
	Donne	Uomini	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale
Ore	10453	37975	3159	5233	40036	48428
Personale (Italia+Estero)	948	1.551	54	265	2.180	2.499
Media ore di formazione	11	24	59	20	18	19

2022	Sesso		Categoria			
	Donne	Uomini	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale
Ore	11.764	31.268	899	5.028	37.104	43.031
Personale (Italia+Estero)	877	1.515	54	238	2.100	2.392
Media ore di formazione	13	21	17	21	18	18

Considerando solo la formazione obbligatoria, si rilevano i numeri riportati di seguito:

2024	Sesso		Categoria			
	Donne	Uomini	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale
Ore	1883	3465	121	615	4612	5348
Personale (Italia+Estero)	1007	1599	55	284	2267	2606
Media ore formazione	2	2	2	2	2	2

2023	Sesso		Categoria			
	Donne	Uomini	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale
Ore	1095	3174	126	499	3644	11.353
Personale (Italia+Estero)	948	1.551	54	264	2.180	2.499
Media ore formazione	1	2	2	2	2	2

2022	Sesso		Categoria			
	Donne	Uomini	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale
Ore	3.575	7.779	235	840	10.278	11.353
Personale (Italia+Estero)	877	1.515	54	238	2.100	2.392
Media ore di formazione	4	5	4	4	5	5

Certificazioni professionali

Le certificazioni consentono a ciascuna unità di business di disporre di un patrimonio di professionalità oggettivo e misurabile, garantendo ai propri clienti l'attestazione delle capacità tecniche delle persone coinvolte nei progetti. Inoltre, ai fini della partecipazione ai bandi di gara è indispensabile poter disporre e gestire in modo rapido tutte le certificazioni aziendali ed individuali. In Exprivia nel 2024 sono state conseguite/rinnovate 252 certificazioni e specializzazioni, con una percentuale di risorse certificate negli anni pari al 38% circa dell'organico (Exprivia S.p.A) rispetto al 35% del 2023.

Collegamento con il sistema dell'istruzione e della formazione

Le collaborazioni, a vario titolo, con le Università ed i Politecnici italiani sono costantemente attenzionate; citiamo tra queste: il Politecnico di Milano, l'Università Statale di Milano, Campus Bio-Medico di Roma, Università di Pavia, l'Università degli Studi di Bari, il Politecnico di Bari, l'Università LUM di Bari, l'Università degli studi del Salento, la Università degli Studi di Napoli Federico II, la Università degli Studi di Trento.

Nel 2024 prosegue il coinvolgimento in diversi dottorati di ricerca e dottorati industriali e vengono gestiti 8 tirocini extra-curricolari in convenzione con le Università, i Politecnici Italiani, ed alcuni Enti di Formazione Superiore, e 89 tirocini curricolari, con le Fondazioni ITS, sia nella modalità in presenza che a distanza. Anche il 2024 ci ha visto, come di consueto, parte attiva in docenze d'aula e tutoraggio, sia a distanza che in presenza, sia in contesto Universitario e di Alta formazione, che presso le Fondazioni ITS Academy, con più di 3000 ore di docenza erogate.

Procedono, infatti, senza soluzione di continuità, i programmi di Talent Acquisition realizzati da Exprivia e si rinnova la partecipazione attiva al Sistema ITS Academy; in particolare, nel 2024 Exprivia ha contribuito a formare giovani diplomandi ITS in ben 9 percorsi di formazione biennale, tra Puglia e Lazio, sui temi del Development e della Cyber Security.

Nel 2024 Exprivia ha inoltre collaborato, con i vari stakeholders di riferimento, alla ri-progettazione dei programmi formativi, preservando il costante adeguamento alle esigenze aziendali e di mercato, in termini di competenze digitali professionalizzanti.

Il biennio appena iniziato ci vede coinvolti anche su nuovi percorsi dedicati alla Artificial Intelligence, in Lazio e Puglia, che si aggiungono ai consolidati percorsi in ambiti Development e Cyber Security, Data Driven e Digital Media Specialist, questi anche tutti aggiornati nei programmi formativi.

Tutti i percorsi, infine, toccano i temi trasversali della Artificial Intelligence, della Sicurezza Informatica e dell'Etica Digitale. La conclusione dei Percorsi ITS del biennio 2022-24 ha portato, nel corso dell'anno, all'assunzione in organico di 32 diplomati ITS, con la soddisfazione di aver contribuito alla loro qualificazione professionale, in aggiunta a circa 80 giovani neo-laureati e laureandi, frutto di un crescente lavoro di promozione del brand aziendale e della Employee Value Proposition di Exprivia verso la Z Generation.

Il Team Recruiting C Talent Acquisition ha preso parte nel 2024 ad una serie di Job Meeting organizzati in modalità fisica, digitale e mista, in collaborazione con numerose Università e Politecnici Italiani, ed organizzazioni (Cesop) deputate alla organizzazione di tali eventi. In particolare ha partecipato a Job Day su scala nazionale (in modalità Digital) e territoriale (in modalità fisica e phigital), in Lombardia, Trentino Alto Adige, Lazio e Puglia.

Il team ha inoltre avuto un ruolo attivo in alcune tavole rotonde, sui temi delle competenze ed i ruoli professionali del futuro, in eventi di orientamento rivolti ai diplomandi di scuola media superiore ed in eventi rivolti a platee squisitamente femminili, al fine di contribuire a sbloccare l'importante potenziale per il mondo ICT espresso dal bacino delle ragazze, ancora molto timido nell'approcciarsi a scelte di studio di tipo STEM.

Di rilievo, ancora, la collaborazione con la Università Federico II di Napoli, con la quale Exprivia, unitamente a due importanti player di settore, prosegue il suo impegno relativo al percorso post lauream, denominato "Core Academy", finalizzato alla formazione di figure gestionali di supporto al Management dei processi di trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione ed in particolare della Sanità Pubblica.

Prosegue la collaborazione avviata con il Ciheam Puglia, organizzazione intergovernativa mediterranea composta da 13 Paesi membri (Albania, Algeria, Egitto, Francia, Grecia, Italia, Libano, Malta, Marocco, Portogallo, Spagna, Tunisia, e Turchia), che pone tra i suoi obiettivi di missione quelli dello sviluppo inclusivo, fondato su Occupazione giovanile e apprendimento permanente, Uguaglianza di genere e partecipazione dei gruppi vulnerabili, Mobilità e migrazioni delle popolazioni, offrendo ai paesi partner continue opportunità di formazione focalizzata sui temi della Open Innovation.

In questo scenario, aperto alle aziende Italiane, abbiamo preso parte ad alcuni percorsi di formazione transfrontalieri, in collaborazione con altre aziende IT, con le università straniere dei paesi coinvolti, ed il Ciheam, partecipando, come Partner finanziatore, al Open Innovation C Youth Entrepreneurship in the Mediterranean Agrifood Sector (OI).

Valutazione delle performance

Indicatore GRI 404-3

La Performance Evaluation è intesa come quel processo di assegnazione di obiettivi personali di carattere quantitativo che, congiuntamente ad una valutazione dei comportamenti organizzativi ritenuti maggiormente rilevanti, porta al miglioramento delle performance individuali e dunque dell'azienda.

Il processo di Performance Evaluation è concepito come una opportunità per tutti, manager e collaboratori, per avere scambi approfonditi e costruttivi, finalizzati alla definizione delle attività, degli impegni e dei comportamenti su cui misurarsi nel corso dell'anno.

La Performance Evaluation di Exprivia si esprime attraverso il processo di Performance Appraisal, implementato dal 2020 su piattaforma di Human Capital Management (dal 2022 utilizziamo la piattaforma Zucchetti) e applicato al solo perimetro italiano.

Il processo di Performance Appraisal comprende:

- valutazione di obiettivi quantitativi individuali;
- valutazione di obiettivi qualitativi collegati a organizational behavior;
- valutazione di obiettivi shared assegnati da HR (concordati con la Direzione Aziendale) per gruppi omogenei di risorse, legati ad obiettivi di budget.

Tale processo prevede una fase di assegnazione tra aprile e maggio e una fase di valutazione delle performance anno precedente tra marzo e aprile; nella relativa tabella evidenzieremo le numerosità delle schede valutate nel 2024, competenza 2023. Il processo consente, dunque, di rafforzare la cultura dell'orientamento agli obiettivi, fornire riscontri costruttivi sia sui punti di forza che di debolezza, raccogliere informazioni circostanziate per decisioni riguardanti lo sviluppo professionale. Questo processo si è consolidato negli anni ed è riconosciuto come principale strumento di valutazione in uso in occasione di salary review del personale.

I dati della Performance Evaluation sono relativi al solo perimetro core del Gruppo Exprivia, per questa ragione le % calcolate sono valutate rispetto all'organico Italia escluse le società del Gruppo: HR Coffee, Exprivia Projects, Spegea Scarl.

Per quanto riguarda il perimetro estero il processo di Performance Appraisal non è partito nel 2024. In particolare, è previsto l'avvio per la società Exprivia SL Spagna. In relazione alla società Balance si prevede l'integrazione nell'ambito del medesimo processo della capogruppo Exprivia già nel 2025.

Per quanto riguarda le altre società del perimetro Italia, si riporta di seguito una sintesi dei loro processi:

Hrcoffee, a partire dal 2021, ha sviluppato un modello di valutazione periodica della performance su una scala di 10 valori comuni (communication, problem solving, time management, attention to detail, adaptability, team work, flexibility, digital mindset, leadership e creativity) e 10 valori di conoscenza sviluppati per la factory e per la parte di internal process. I valori attesi sono indicati dal board di Hrcoffee, mentre i valori reali sono determinati dal manager. La Fill Gap del processo permette di identificare i gap formativi.

Spegea effettua la valutazione delle performance annualmente, in termini di adeguatezza al ruolo, sia con riferimento alle competenze tecniche sia con riferimento alle soft skills. Il processo prende avvio da una mappatura dei ruoli e dall'individuazione di specifici indicatori di performance, che mirano a stabilire l'aderenza al ruolo di ciascun collaboratore. A partire da questi, viene creata una scheda di valutazione che, ad inizio anno, viene condivisa con ciascun dipendente, nel corso di un incontro individuale. Con cadenza semestrale, si procede alla valutazione della performance, attribuendo, per ciascun indicatore individuato, un punteggio su una scala da 1 a 5. La valutazione viene restituita al dipendente tramite un colloquio di feedback, nel corso del quale vengono individuate le aree di miglioramento che costituiranno oggetto di particolare valutazione nel corso del successivo colloquio.

Per **Exprivia Projects** il monitoraggio delle performance rese dai consulenti ha carattere semestrale e verte su alcuni KPI specifici di servizio. Di seguito i KPI utilizzati dai 2 principali servizi erogati:

- Per i servizi di front office (telefonico e webchat): Efficacia Commerciale: numero di [Switch attivi + Subentri + Polizze + Fibre] acquisiti / numero ore lavorate, dove Switch attivi e subentri = contratti di commodity luce o gas, Polizze = Polizze assicurative, Fibre = contratti di fibra per residenziali; PRODUTTIVITA': numero interazioni (chiamate o chat) gestite mediamente ogni ora; QUALITA' PERCEPITA: valutazione soggettiva fornita dal cliente finale a valle di una singola interazione.

- Per i servizi di back office: PRODUTTIVITA': numero pratiche (documentale semplice o reclamo) gestite mediamente ogni ora; QUALITA' PERCEPITA: valutazione soggettiva fornita dal cliente finale a valle della gestione di una singola pratica di documentale semplice; CSI: Customer Satisfaction Index per la gestione dei reclami.

Dipendenti coperti da valutazione delle Performance – ITALIA

Dipendenti coperti da review annuale			
Performance appraisal – ITALIA	2024	2023	2022
% su totale organico Italia	72%	70%	73%
di cui Dirigenti	41%	43%	44%
di cui Quadri	76%	79%	81%
di cui Impiegati ⁶	72%	69%	73%
di cui Uomini	73%	70%	72%
di cui Donne	71%	69%	75%

RELAZIONI INDUSTRIALI

Da sempre il Gruppo intrattiene rapporti aperti e trasparenti con i sindacati e le rappresentanze dei lavoratori, nella convinzione che solo attraverso un confronto continuo e costruttivo si possa arrivare alle soluzioni di miglior equilibrio rispetto alle aspettative di tutti gli stakeholder. Di seguito vengono riportate le attività in corso con sindacati e rappresentanze dei lavoratori nelle due principali società del Gruppo.

Exprivia è impegnata in un'attività di confronto continuo con le rappresentanze dei lavoratori ai livelli nazionale e locale. Allo scopo, il Gruppo si è strutturato con una funzione specifica, all'interno della Direzione Risorse Umane. Il 2024 è stato caratterizzato dalla sottoscrizione del rinnovo dell'accordo integrativo di Exprivia SpA. Il negoziato avviato nel 2023 è culminato a Marzo 2024 con la sottoscrizione dell'accordo. Lo stesso è stato ratificato dall'assemblea dei lavoratori nel corso di Aprile con una percentuale di adesione pari al 90%. L'accordo tocca diversi istituti di natura contrattuale ed economica. Si citano:

- **banca ore solidale:** viene istituita la banca ore solidale che prevede la possibilità che i lavoratori possano cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ad altri lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti gravi e situazioni di assistenza ed estenderlo anche nei confronti dei genitori e/o coniuge e/o convivente ai sensi della legge 76/2016. Rispetto a quanto previsto a livello normativo e contrattuale, è stato concordato di ampliare la platea degli aventi diritto alla banca ore solidale dando la possibilità di avanzare la richiesta non solo per assistere i figli minori e le donne vittime di violenza di genere ma anche per situazioni di necessità che fanno capo a sé stessi, genitori, fratelli/sorelle, coniuge o soggetto parte di un'unione civile o convivente accertato. L'azienda contribuirà per un numero di ore pari a 50.
- **trattamento trasferte:** vengono incrementati i trattamenti (massimali) di vitto e alloggio oltre ai rimborsi km per spostamenti con autovettura
- **buoni pasto:** il valore nominale giornaliero viene innalzato da 7,00 euro a 7,50 euro per le giornate in presenza; per le giornate in smart working l'innalzamento è da 5,00 euro a 5,50 euro.
- **Premio di Risultato:** il valore del PdR viene incrementato dagli attuali euro 1.050 ad euro 1.150

Relativamente alla sola Exprivia SpA, vi è stata anche la fase di monitoraggio/esecuzione dell'accordo integrativo sottoscritto nel 2018. Sono stati pertanto svolti alcuni incontri legati all'istituto del Premio di Risultato nei quali sono stati forniti alle OO.SS. i risultati raggiunti nell'anno precedente, posti come

obiettivi per l'erogazione del premio⁴ di risultato. Si segnala che sulla base di quanto disposto dall'accordo del 2018, sono stati raggiunti gli obiettivi del 2023 che hanno consentito di erogare il PdR

Sono stati, inoltre, oggetto di condivisione altre tematiche quali chiusure collettive e percorsi formativi finanziati.

Nel corso del 2024, nell'ambito della società Exprivia Projects sono stati svolti diversi incontri con le RSA e segreterie territoriali finalizzati a dirimere alcune problematiche organizzative/gestionali che impattavano sul personale. Nella maggior parte dei casi sono state trovate soluzioni che hanno contribuito al miglioramento dell'organizzazione del lavoro presso i siti e restituito benessere ai lavoratori.

Le organizzazioni sindacali sono state impattate anche relativamente ai processi di certificazione per la parità di genere (sia Exprivia SpA che Exprivia Projects) e sulla SA8000 (solo Exprivia SPA).

4

La relazione
con i territori



INFORMATIVA GRI 2-23

Exprivia, in qualità di gruppo multinazionale, affronta con determinazione la sfida di stabilire e consolidare relazioni nei Paesi e territori in cui opera, con particolare attenzione alle aree caratterizzate da una rilevante presenza storica e dimensionale. La complessità di un ecosistema globale, eterogeneo e in continua evoluzione, richiede un approccio consapevole del ruolo centrale che l'azienda ricopre all'interno delle comunità di riferimento.

Le relazioni con le comunità locali e globali sono guidate da principi fondamentali di trasparenza, inclusività e rispetto dei diritti umani, sanciti nel Codice Etico di Exprivia. Attraverso un'analisi continua dei bisogni e delle priorità delle società in cui è presente, Exprivia si pone l'obiettivo di cogliere nuove opportunità, sviluppando un modello di business competitivo e orientato all'innovazione strategica e dei processi.

A livello nazionale e internazionale, il Gruppo instaura rapporti con enti e organizzazioni territoriali, avvalendosi di strumenti quali sponsorizzazioni, contributi associativi ed elargizioni liberali, consolidando una rete di collaborazioni che favorisce lo sviluppo di progetti condivisi e di alto valore aggiunto.

Promozione della cultura e dello sport come leve di sviluppo sociale

Nel corso dell'anno Exprivia ha confermato il proprio impegno nel sostenere iniziative culturali e sportive di rilievo, promosse dai territori in cui opera, riconoscendo nella cultura un elemento essenziale per il progresso umano e collettivo.

La valorizzazione della cultura, intesa come tutela e promozione del patrimonio artistico, storico e filosofico, rappresenta per il Gruppo un pilastro identitario ed un elemento di autentica innovazione sociale, capace di arricchire anche i processi aziendali.

In un contesto in cui il linguaggio della cultura permea sempre più profondamente le dinamiche di gestione organizzativa, Exprivia si impegna a trasformare la conoscenza e la creatività in strumenti concreti per dare sostanza alla propria visione del futuro.

ATTIVITÀ E RISULTATI DELLA GESTIONE

INFORMATIVA GRI 2-28

La rete delle partecipazioni

L'impegno di Exprivia verso le comunità e i territori in cui opera si concretizza attraverso un dialogo costante e collaborazioni strategiche con stakeholder e organizzazioni a livello nazionale e locale. Questo approccio si riflette nella partecipazione attiva dei vertici aziendali ad attività di rappresentanza all'interno di enti e istituzioni di rilevanza pubblica.

Il Gruppo Exprivia è parte del sistema confindustriale nazionale e contribuisce attivamente agli organi di governance e indirizzo di Confindustria Nazionale, Assinform, Confindustria Bari-BAT, oltre a partecipare al Consiglio direttivo della Federazione Nazionale Cavalieri del Lavoro e del Gruppo Mezzogiorno. Attraverso queste partecipazioni, il Gruppo non solo assolve al ruolo statutario previsto dall'appartenenza a un organismo di rappresentanza delle imprese, ma si impegna anche a promuovere progetti e iniziative in grado di generare ricadute positive sui territori, con particolare attenzione alla sostenibilità sociale, economica e ambientale.

Exprivia partecipa inoltre a una vasta rete di collaborazioni con imprese, università, consorzi e raggruppamenti temporanei, con l'obiettivo di favorire attività di ricerca e sviluppo, promuovere l'imprenditoria giovanile e sostenere l'innovazione aziendale. Tra le collaborazioni di maggiore rilevanza si annoverano il Consorzio Milano Ricerche, MIP Politecnico di Milano – Graduate School of Business, Software Engineering Research C Practices Srl, oltre a numerose iniziative consortili di elevato valore strategico.

Attività progettuali-convegnistiche, articolate per area di interesse e per settore di business.

Nel corso del 2024, il Gruppo Exprivia ha partecipato a 56 iniziative, distribuite tra eventi interni, attività promosse da partner e partecipazioni a iniziative organizzate da terzi. Il bilanciamento tra eventi di natura corporate-istituzionale e appuntamenti di carattere business, sia a livello nazionale che internazionale, riflette un approccio strategico volto a massimizzare l'impatto e il valore generato da ogni singola iniziativa.

Rispetto al 2023, si osserva una significativa riduzione del numero complessivo di eventi, passati da 77 a 56. Tuttavia, tale variazione è indicativa di una scelta consapevole orientata a privilegiare la qualità delle iniziative rispetto alla quantità, con un focus particolare su attività di respiro internazionale che contribuiscono a rafforzare la presenza e il posizionamento globale del Gruppo.

Eventi per divisione proponente	2024	2023
Staff	28	43
Mercati	28	34
Totale	56	77

Eventi per tipologia	2024	2023
Corporate brand	24	41
Business	32	36
Totale	56	77

Dalla rappresentazione numerica si evince per il 2024, una inversione di tendenza rispetto all'anno precedente, ovvero un aumento delle iniziative di business rispetto a quelle corporate. Nel 2024, dunque, si è tenuto a rafforzare il business senza comunque dimenticare di perseguire la brand image.

Gli eventi ai quali Exprivia ha partecipato sono quasi tutti di carattere nazionale con eccezione di 4 iniziative di carattere internazionale.

Questi eventi sono stati:

Italian Tech in India per la Market Unit International, il World Conference on eXplainable Artificial Intelligence a Malta, per la divisione Innovation, Marketing C Technology, IAC- International Astronautical Congress, per la prima volta in Italia a Milano per la Market Unit Defence C Aerospace e il Forum Ambrosetti, iniziativa internazionale alla quale Exprivia ha partecipato da remoto, ed in presenza attraverso l'HUB regionale realizzato in Puglia.

Nel 2024 Exprivia ha confermato il suo impegno nel sociale attraverso la partecipazione ad eventi sportivi e di sensibilizzazione, promuovendo salute, benessere e inclusione.

- Race for the cure, dal 7 al 12 maggio 2024 a Roma e dal 17 al 19 maggio 2024 a Bari. Race for the Cure è la più grande manifestazione sportiva per la lotta ai tumori del seno in Italia e nel mondo che utilizza i fondi raccolti dal progetto per realizzare programmi di prevenzione a sostegno delle donne. Giornate di sport e benessere, che prevedono 5 km di corsa competitiva e amatoriale e 2 km di passeggiata per uomini, donne e bambini, competitivi e corridori amatoriali con riconoscimenti e premi per i primi classificati.
- La notte dello sport, il 13 luglio 2024 a Giovinazzo (BA). Running Serale da 2.5km e 5 km con a seguire Giochi e Sports gratuiti in Piazza per tutti i partecipanti. Evento organizzato grazie alla collaborazione di tutte le associazioni sportive locali di musica e spettacolo per bimbi e famiglie, nel 2024 per la prima volta con il patrocinio e la collaborazione di Telethon e Associazione Famiglie SMA.

L'azienda ha inoltre sostenuto l'Evento Trisomia 21, contribuendo alla diffusione della consapevolezza sulla sindrome di Down.

Sul fronte culturale, Exprivia ha promosso iniziative di valore come le Lezioni di Storia, Conversazioni dal mare e la mostra dedicata a Giaquinto, rafforzando il legame con il patrimonio artistico e storico. Inoltre, ha organizzato/condiviso webinar/podcast su temi chiave come la leadership inclusiva e la lotta contro la violenza sulle donne, favorendo il dialogo e la crescita collettiva. Immane anche i momenti di aggregazione come i tradizionali Christmas Party, rafforzando il senso di comunità aziendale.

MODELLO DI GESTIONE E ORGANIZZAZIONE

Corporate Governance

INFORMATIVA GRI 2-G; GRI 2-10; GRI 2-11; GRI 2-15

Il sistema di governo societario della società capogruppo Exprivia SpA è sviluppato secondo le normative vigenti e applicabili al settore e fino al delisting, che è conseguito al perfezionamento della Fusione, ha osservato il regime giuridico di un emittente quotato nonché le indicazioni del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana al quale la società aderiva. La Società mantiene e attua senza soluzione di continuità il modello, i principi e le procedure di governance della società incorporata, per quanto compatibili e applicabili. Exprivia esercita l'attività di Direzione e Coordinamento, ai sensi degli articoli 2497 e seguenti del codice civile, sulle società del gruppo da essa controllate, direttamente e indirettamente.

Allo scopo, il Consiglio di Amministrazione di Exprivia in data 4 dicembre 2017 ha approvato un Regolamento in materia di esercizio dell'attività di Direzione e Coordinamento che disciplina i meccanismi attraverso i quali la Capogruppo determina le modalità di gestione dei necessari flussi informativi infragruppo e svolge la propria attività di direzione e coordinamento nei confronti delle Società ad essa assoggettate. In ogni caso tutte le società controllate da Exprivia, comprese quelle assoggettate alla sua direzione e coordinamento, mantengono autonomia giuridica applicando i principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale attraverso un sistema di amministrazione e controllo tradizionale che attribuisce i compiti di gestione al Consiglio di Amministrazione, le funzioni di controllo di legalità al Collegio Sindacale e la revisione legale dei conti alla società di revisione.

I principali organi di governo di Exprivia sono dunque: l'Assemblea degli azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio sindacale e la Società di revisione. L'Assemblea è l'organo che con le sue deliberazioni esprime la volontà degli azionisti. Il Consiglio di Amministrazione di Exprivia opera oltre che collegialmente anche per il tramite degli amministratori muniti di delega. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha nominato un Organismo di Vigilanza (OdV) collegiale, cui è affidato il compito di vigilare sul corretto funzionamento del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex art. 6 del Dlgs 231/01 adottato da Exprivia SpA e che riferisce al Consiglio di Amministrazione. Infine, Il Consiglio di Amministrazione nomina (da ultimo con delibera del 17 aprile 2024) il responsabile Internal Audit, che riporta funzionalmente al Consiglio stesso attraverso l'amministratore delegato incaricato dell'istituzione e del mantenimento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

L'Internal Auditor non è responsabile di alcuna area operativa, ha accesso diretto a tutte le informazioni utili per lo svolgimento delle proprie attività.

Per assicurare che i conflitti di interesse nel processo decisionale siano evitati e mitigati, ogni riunione del Consiglio di Amministrazione ha sempre il richiamo da parte del presidente del CdA in ordine all'obbligo di ogni consigliere di dichiarare l'eventuale conflitto di interesse che lo riguarda prima dell'avvio della trattazione del singolo punto all'ordine del giorno. Inoltre, lo Statuto Sociale prevede che gli organi delegati riferiscono con periodicità trimestrale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sul generale andamento della gestione, sulla sua prevedibile evoluzione e sulle operazioni di maggior rilievo.

Il modello organizzativo di governo di Exprivia nel 2024, come nei due anni precedenti, ha visto il management guidato dall'amministratore delegato e, a suo diretto riporto, i Direttori Production C Delivery, i Direttori delle Market Unit Public Sector e Private Sector, il Direttore Innovation, Research C Technology, il Direttore International Market e i Direttori di Staff: CFO, HR Director e Strategy C Compliance Director.

Il manager, che ha in carico il coordinamento delle attività ai sensi del d.lgs. 254/16 e la redazione del presente documento, riporta direttamente all'amministratore delegato ed esprime indicazioni condividendo progettualità e monitorando i risultati conseguiti. Per meglio integrare la sostenibilità nel business, il manager incaricato collabora con le diverse Divisioni nella gestione dei processi tipici dei relativi ambiti, anche grazie all'attivazione della rete che ha contribuito alla redazione della relativa politica.

Inoltre, le società Exprivia Projects S.r.l. e Spegea scarl, anch'esse, a presidio degli obiettivi di autonoma compliance per la corretta gestione societaria e imprenditoriale, hanno adottato i propri Modelli di Organizzazione e gestione ex art. 6 del D. Lgs. 231/2001, affidandone la verifica e il controllo sull'attuazione ai relativi Organismi di Vigilanza nominati dai rispettivi Consigli di Amministrazione.

Il sistema di controllo interno e la gestione dei rischi

Il Consiglio di Amministrazione di Exprivia SpA in data 11 novembre 2021 ha approvato le linee di indirizzo del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (SCI GR), che ha diffuso internamente e alle società controllate, e che anche in seguito alla Fusione ha deliberato di confermare senza soluzione di continuità, salvi gli eventuali adeguamenti relativi alla governance post delisting. Lo SCI GR è costituito dall'insieme delle regole, procedure e strutture organizzative volte a consentire una conduzione di Exprivia sana, corretta e coerente con gli obiettivi aziendali, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, la strutturazione di adeguati flussi informativi volti a garantire la circolazione delle informazioni e il coordinamento dei vari attori del SCI GR. Exprivia si ispira alle best practice esistenti in ambito nazionale e internazionale.

Nell'ambito del Sistema adottato l'Internal Auditor è responsabile dell'attività di controllo di terzo livello e ha il compito di fornire assurance indipendente sul SCI GR e ha il compito che lo stesso sia funzionante ed adeguato rispetto alle dimensioni e all'operatività della Società, verificando che il Management abbia identificato i principali rischi, che gli stessi siano stati valutati con modalità omogenee e che siano state definite e attuate le opportune azioni di mitigazione.

A tal fine, l'Internal Auditor predispone e sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione un piano annuale di audit. Il piano di audit elenca le attività attraverso le quali l'Internal Auditor verifica, sia in via continuativa sia in relazione a specifiche necessità e nel rispetto degli standard internazionali, l'operatività e l'idoneità del SCI GR.

Prevenzione della corruzione attiva e passiva

INFORMATIVA GRI 2-26; 205-2; GRI 205-3

Rilevanza per le attività del Gruppo Exprivia

La corruzione rappresenta un grave rischio per le attività e la reputazione del Gruppo, pertanto essa è stata identificata come tema materiale di grande importanza. Il Gruppo allo scopo contrasta il verificarsi di fenomeni derivanti dalla violazione del complesso normativo a presidio della correttezza, onestà e lealtà in ogni rapporto sia interno che esterno facendo proprio un impegno alla "tolleranza zero" nei confronti della corruzione sotto qualsiasi forma, ribadito sia nei rispettivi Codici Etici che nei rispettivi Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati ai sensi del D.Lgs. 231/01 da ciascuna società del gruppo. Inoltre ad agosto 2022, l'Autorità garante della Concorrenza e del Mercato ha attribuito a Exprivia il Rating di Legalità con il punteggio di ++ su un massimo di, inserendo Exprivia SpA nell'elenco delle imprese con rating di legalità tenuto dall'AGCM. E' attualmente in corso la pratica di rinnovo per l'attribuzione di nuovo Rating di Legalità in capo alla Società post Fusione.

Sempre nel 2022, Exprivia ha conseguito la certificazione anticorruzione UNI ISO 37001:2016 per tutte le sedi italiane. La Politica per la Prevenzione della Corruzione è pubblicata sul sito internet Exprivia (sezione Corporate Social Responsibility > Governance) e sul sistema documentale interno.

L'impegno di Exprivia alla tolleranza zero nei confronti della corruzione si applica attraverso un opportuno Sistema Disciplinare verso i dipendenti, nonché verso i soggetti terzi con la previsione di specifiche clausole contrattuali

di tipo "etico". Nel 2024, come nel 2023, gli Organismi di Vigilanza delle rispettive società non hanno ricevuto segnalazioni, né rilevato episodi di corruzione.

Nel 2024, come nei due anni precedenti, sono proseguite le attività di informazione del personale relativamente al D. Lgs. 231/2001, al Codice Etico e al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo; inoltre dal 2023 l'attività di formazione è stata integrata con le tematiche sul Sistema di Gestione e Prevenzione della Corruzione ISO-37001. Nel 2024, come nel 2023 l'Organismo Di Vigilanza di Exprivia ha svolto attività di auditing per la verifica dell'osservanza dei protocolli indicati dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo 231.

Le medesime attività di audit sono state svolte anche da Spegea e da Exprivia Projects, nell'ambito della verifica del rispettivo Modello organizzativo.

Exprivia dispone da diversi anni di un sistema interno di segnalazione delle irregolarità che mette a disposizione dei dipendenti e di tutti coloro che operano per conto o in favore di ciascuna delle società del Gruppo e, in particolare, di Exprivia SpA e di Exprivia Projects. Tale sistema dal 2019 è assicurato, anche in termini di protezione dell'identità dei segnalanti, in linea con quanto richiesto dal Regolamento europeo sulla Privacy (GDPR), e in ottemperanza al D.Lgs. n. 24/2023 ("Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato in Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"), da una piattaforma informatica dedicata e accessibile dal sito web della società.

Pertanto, il portale web è oggi il canale di segnalazione primario adottato da Exprivia e da Exprivia Projects per comunicare eventuali violazioni al Codice Etico, al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e, più in generale, illeciti nell'ambito dell'attività lavorativa (Whistleblowing) di cui si è avuta conoscenza.

Il 30/01/2023 il Consiglio di Amministrazione di Exprivia ha approvato gli aggiornamenti alla procedura dovuti all'implementazione e certificazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale e del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione i quali, anche, prevedono di stabilire un processo per il trattamento di violazioni/reclami afferenti ai temi della responsabilità sociale e della prevenzione della corruzione con i requisiti della protezione dell'identità del segnalante tipico del sistema whistleblowing.

L'11/12/2023 il Consiglio di Amministrazione di Exprivia ha approvato l'aggiornamento della procedura Whistleblowing vigente e dei canali dedicati per recepire le novità introdotte dal D. Lgs. 24/2023 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 sul Whistleblowing.

In data 10 novembre 2023 anche il Consiglio di Amministrazione di Spegea ha approvato la procedura di Whistleblowing che istituisce un canale specifico per le segnalazioni come previsto dal D. lgs. Del 10 marzo 2023, n. 24 (cd. disciplina whistleblowing).

Nel periodo 1/01/2024 – 31/12/2024 sono pervenute ad Exprivia SpA tre segnalazioni Whistleblowing tramite i canali dedicati, che sono state regolarmente gestite e ritenute inammissibili poiché non pertinenti con le fattispecie relative al whistleblowing. Nessuna segnalazione è pervenuta a Exprivia Projects e a Spegea.

Attività di auditing e risultati della gestione

Audit interni

Exprivia svolge una sistematica attività di auditing interno rivolta all'etica degli affari, alla prevenzione della corruzione, alla gestione delle risorse finanziarie e del sistema di approvvigionamento, alla gestione ambientale,

alla sicurezza delle informazioni, alla tutela dei dati personali (privacy), alla gestione delle Risorse Umane, oltre a quelli rivolti più specificamente al business e alla produzione: verifiche della gestione dei Progetti, dei Servizi, delle Vendite attraverso gli audit svolti dai competenti ODV, e dai Sistemi di Gestione Integrata preposti all'assicurazione dei Sistemi di Qualità e dell'Ambiente e Internal Audit.

Audit esterni

Exprivia, in qualità di azienda tecnologica che ha partnership con le grandi multinazionali del settore IT (SAP, Microsoft, Oracle, ecc.) è normalmente sottoposta agli audit periodici effettuati dalle terze parti con le quali intrattiene relazioni d'affari. Exprivia, inoltre è sottoposta agli audit periodici effettuati dalle autorità pubbliche o private di certificazione. Tali audit riguardano oltre alla conformità dei processi interni, il rispetto dei diritti di proprietà intellettuale nell'utilizzo di software di terze parti, la tutela della sicurezza delle informazioni e la gestione dei dispositivi medici e marcatura CE.

6

Lotta alla
corruzione



INFORMATIVA GRI 2-23

Il Gruppo si impegna a scongiurare, nei processi aziendali (come, ad esempio, la selezione del personale, la selezione dei fornitori, la gestione del personale) ogni discriminazione legata all'età, al sesso, alle condizioni di salute, alla razza e alle opinioni politiche e religiose. Assicura, quale suo fondamentale valore, la massima lealtà in ogni rapporto sia interno che esterno all'azienda, garantendo fedeltà alla parola data, alle promesse e ai patti, anche in assenza di prova scritta. Il Gruppo Exprivia, nello svolgimento delle sue attività, si basa su principi di trasparenza e chiarezza dell'informazione. Il gruppo crede nella concorrenza leale quale strumento fondamentale per la tutela del consumatore. A tal fine si impegna ad operare con la massima correttezza nel pieno rispetto dei propri concorrenti impegnandosi a non tenere comportamenti tali da abusare di eventuali posizioni dominanti.

LEALTÀ, FEDELTÀ, CONFLITTO DI INTERESSI

Dal 2019 al fine di assicurare una migliore protezione dell'identità dei soggetti coinvolti, in linea con quanto richiesto dal Regolamento europeo sulla Privacy (GDPR) e da ultimo previsto dal D.Lgs. 24/2023 di recepimento della Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali, Exprivia ha rilasciato una propria apposita piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni, accessibile dal sito web di Exprivia SpA in grado di garantire i massimi livelli di confidenzialità e di riservatezza per la segnalazione delle irregolarità nell'ambito delle attività lavorative (Whistleblowing). Le segnalazioni vengono ricevute, analizzate, verificate e trattate in base alla Procedura Whistleblowing adottata dalla Società⁷, tramite i canali e dagli organi definiti nella stessa procedura, ossia il Comitato Etico e l'Organismo di Vigilanza. Il segnalante potrà scegliere di inviare a tutte o solo ad alcune delle predette funzioni. Il sistema è applicato anche da Exprivia Projects, mentre Spegea ha attivato una modalità scritta analogica, prevedendo che eventuali segnalazioni vengano inviate, a mezzo posta raccomandata, all'indirizzo della società in un plico chiuso e sigillato, riservato all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza, che è il gestore della segnalazione; la società si impegna a comunicare tempestivamente all'Organismo la ricezione di eventuali segnalazioni.

In Exprivia nel 2024, come nei due anni precedenti, non è stata segnalata alcuna violazione del Codice Etico né sono stati segnalati illeciti. Nessuna situazione di conflitto d'interessi è stata riscontrata nel 2024, così come nei due anni precedenti.

La procedura è reperibile sul sito web di Exprivia al seguente link <https://www.exprivia.it/it-tile-whistleblowing/>

Concorrenza leale e rispetto della legalità

INFORMATIVA GRI 2-27

Nel 2024, nessuna società del gruppo ha ricevuto contestazioni per non conformità a leggi e normative in materia sociale ed economica, né nei loro riguardi sono state disposte sanzioni per violazioni delle normative sulla sicurezza dei prodotti, sulla proprietà industriale e intellettuale, per pubblicità ingannevole, in merito a informazioni sui prodotti nelle relative comunicazioni e, in generale, nelle attività di marketing, né per comportamenti anti-competitivi.

Nel 2024, così come nei due anni precedenti, fatta eccezione di quanto segnalato nelle relazioni del 2023 e 2022 in ordine alle richieste pervenute di esercizio di diritti da parte di interessati nei confronti di Exprivia, non si sono verificati reclami da parte dei clienti né ci sono state segnalazioni al DPO su istanze di esercizio dei diritti dagli

interessati in materia di privacy. Nessuna istanza di esercizio dei diritti di interessati è pervenuta a Spegea Scarl nel 2024 e nei due anni precedenti.

Nel 2024 è stato segnalato un incidente di sicurezza delle informazioni ai danni di un cliente sanitario (Titolare del trattamento) che avrebbe potuto causare un Data Breach. In seguito ad accertamenti si è riscontrato che non sussistevano evidenze che avrebbero potuto far presumere ad un data breach e non è stata eseguita alcuna segnalazione all'Autorità Garante da parte del Titolare del trattamento, come previsto dalla normativa vigente. Nel 2023 e nel 2022 è stato registrato un caso di incidente sulla sicurezza delle informazioni, ai danni di clienti di Exprivia, per i cui dettagli si rinvia alle relative relazioni.

Nel 2024, come nei due anni precedenti, nessuna società del gruppo ha ricevuto contestazioni per non conformità a leggi e normative in materia di protezione dei dati personali, né nei loro riguardi sono state disposte sanzioni per violazioni delle stesse normative.

Nel 2024 come nei tre anni precedenti, non sono state registrate non conformità a leggi e regolamenti ambientali.

Formazione sull'etica degli affari

INFORMATIVA GRI 205-2

Allo scopo di ottenere una sempre maggiore diffusione e favorire la conoscenza e la consapevolezza del Codice Etico e del Modello 231 adottati da Exprivia, nel 2024 è proseguita la somministrazione del percorso formativo in modalità e-learning avviato nel 2021.

Nel 2024, come nei tre anni precedenti, in Exprivia in ambito Etica degli affari si sono svolte attività formative che nel 2024 hanno interessato circa il 36% e il 34% rispettivamente della popolazione aziendale dipendente appartenente a Exprivia SpA e a Exprivia Projects, in materia di:

- Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (ai sensi del D. Lgs. 81/08);
- Privacy sull'introduzione del GDPR (General Data Protection Regulation);
- Codice etico e modello organizzativo 231;
- Sistema di Gestione e Prevenzione della Corruzione ISO-37001;
- Sistema di Responsabilità Sociale SA8000.

Controlli interni

INFORMATIVA GRI 205-3

Eventi che hanno dato luogo a provvedimenti disciplinari per corruzione nei confronti dei lavoratori. Nel 2024, così come nei due anni precedenti, non si sono verificati eventi che hanno dato luogo a provvedimenti disciplinari né vi sono state segnalazioni di eventi anche solo potenzialmente corruttivi determinati dalle condotte dei lavoratori.

Rapporti con la Pubblica Amministrazione

INFORMATIVA GRI 201-4

Exprivia SpA nel 2024 ha ricevuto (i) contributi a fondo perduto per 2.569.837 euro (a fronte dei 3.441.221 euro ricevuti nel 2023) e (ii) finanziamenti a tasso agevolato per 204.363 euro (a fronte di nessuno nel 2023), a sostegno dell'attività interna di ricerca e sviluppo. Gruppo Exprivia: 134 Presenze negli Albi Fornitori di Enti Pubblici nel 2024.

Nel 2024, il 52,5% del fatturato di Exprivia ha riguardato contratti eseguiti direttamente o nell'interesse di Enti pubblici; il dato risulta in lieve aumento rispetto al 52% registrato nel 2023.

Nel 2024 Spegea scarl, come già nei due anni precedenti, è presente in alcuni Albi Fornitori di Enti Pubblici (accreditamento regionale, accreditamento Fondimpresa, Mepa, Empulia) e intrattiene rapporti con la Pubblica Amministrazione. Nel 2024 il 41% del suo fatturato ha riguardato formazione svolta con fondi pubblici (tra cui il Fondo Sociale Europeo) a fronte del 28% del fatturato del 2023. Inoltre, nel 2024 non è stata svolta formazione direttamente in favore della PA, a fronte del 1,4% del 2023.

Nota metodologica

INFORMATIVA GRI 2-3; GRI 2-4; GRI 2-5; GRI 2-14

Il presente documento è la "dichiarazione consolidata di carattere non finanziario per l'esercizio 2024" del Gruppo Exprivia (anche "il Gruppo"), gruppo di società la cui capogruppo è Exprivia SpA (anche "Exprivia"); rappresenta la settima Dichiarazione Consolidata Di Carattere Non Finanziario, redatta in conformità al Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito anche "d.lgs. 254/2016" o "d.lgs. 254/16"), in "Attuazione della direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni", che richiede la presentazione di una dichiarazione di carattere non finanziario da parte enti di interesse pubblico (ai sensi dell'articolo 16, comma 1, del decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 39) e specificamente in qualità di "società emittente valori mobiliari ammessi alla negoziazione su mercati regolamentati italiani e dell'Unione europea".

La "Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario per l'esercizio 2024" (sinteticamente "Dichiarazione Non Finanziaria" o "DNF"), rendiconta le attività del gruppo Exprivia svolte nell'anno.

Il documento è ad integrazione e completamento della Relazione Finanziaria Annuale e della ulteriore documentazione afferente al Bilancio consolidato di Gruppo 2024 (1.1.2024 – 31.12.2024) ed è pertanto predisposto in conformità alle disposizioni del d.lgs. 254/16. La redazione della DNF ha visto coinvolti vari team di lavoro trasversali con conseguenti fasi di confronto con gli stakeholders.

Il perimetro di rendicontazione nel capitolo "Ambiente, Salute e Sicurezza" segue il seguente criterio: le sedi aziendali8 – sia italiane che estere – sono ritenute significative e pertanto incluse nel perimetro di rendicontazione della presente Dichiarazione se dispongono di un numero di postazioni di lavoro maggiore o uguale a 10. Si è preferito utilizzare il numero di postazioni di lavoro anziché il numero di dipendenti, in quanto i consumi sono direttamente collegati al personale che lavora presso le sedi piuttosto che a quello che risulta assunto presso una sede ma lavora nelle sedi dei clienti.

I fattori di conversione utilizzati per trasformare le differenti quantità energetiche in GJ sono tratti dal database Defra (UK Department for Environment, Food and Rural Affairs), indicante i fattori di conversione a GJ per i diversi vettori energetici aggiornati nella più recente versione disponibile.

I fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle emissioni di CO2 riportate nella DNF sono i seguenti:

- emissioni dirette (scope 1): DEFRA 2023.
- emissioni indirette (scope 2): per l'elettricità acquistata dalla rete elettrica sono stati utilizzati i fattori di emissione calcolati mediante due approcci:
 - Approccio location based: per l'Italia i fattori di emissione ricavati dal Rapporto ISPRA 2023, mentre per la sede in Spagna fattori di emissione ricavati da Terna Confronti internazionali 2020;
 - Approccio market based: sia per l'Italia che per la Spagna fattori di emissione ricavati dall'European
- Residual Mixes "AIB" (Aggiornato al 01.06.2023).

La DNF rendiconta sui temi relativi alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, all'ambiente, alla gestione del personale, agli aspetti sociali e al rispetto dei diritti umani valutati come significativi e materiali secondo un processo specifico e consolidato, che tiene conto delle attività specifiche del Gruppo, illustrata nel documento (cfr. paragrafo "Analisi della materialità in relazione al business").

Per ciascun ambito tematico di rendicontazione viene data evidenza della materialità del tema rispetto alle attività del Gruppo, dei rischi ad esso collegati, delle politiche, degli impegni e dei risultati ottenuti e monitorati attraverso indicatori in grado di rappresentare i risultati di gestione.

I dati e le informazioni della presente DNF sono riferibili ad eventi accaduti nel corso del 2024, derivanti dall'attività di impresa della società, rilevanti in base all'analisi di materialità e in conformità al d.lgs. 254/16. Essi sono stati raccolti e consolidati dalle varie funzioni di riferimento, utilizzando estrazioni dai sistemi informativi aziendali, con il coordinamento di un manager apicale afferente a riporto diretto della direzione aziendale.

A tal proposito si specifica che il Gruppo ha adottato gli indicatori previsti dal GRI Sustainability Reporting Standards (di seguito "GRI Standards" o "GRI") aggiornati dal Global Reporting Initiative il 5 ottobre 2021 ed in vigore dal 1° gennaio 2023, con l'approccio "WITH REFERENCE TO".

Il Consiglio di Amministrazione di Exprivia ha approvato la DNF il 24 marzo 2025. La DNF è pubblicata nella sezione "Corporate Social Responsibility" del Sito Internet della società capogruppo (www.exprivia.it).

Nel perimetro di analisi sono escluse le sedi di Trento, Lecce e Matera perché chiuse durante l'anno 2022 e Spegea data la bassa significatività degli aspetti ambientali connessi, del ridotto numero di postazioni di lavoro (5 circa) e per i non significativi indicatori ambientali (gli spazi di lavoro utilizzati sono condivisi e non esistono misuratori specifici dei consumi).