

expri^{ia}

Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario 2021

ai sensi del D.Lgs 254/2016



Sommario

| | |
|--|-----------|
| 1. Un Gruppo internazionale per abilitare i processi di trasformazione digitale | 9 |
| 2. Analisi di materialità in relazione al business..... | 16 |
| 3. Modello di gestione e organizzazione | 21 |
| 4. Diritti umani..... | 28 |
| 5. Lavoro..... | 33 |
| 6. Ambiente | 49 |
| 7. Lotta alla corruzione | 55 |
| 8. Le relazioni con i territori | 58 |
| Tabella di raccordo con il GRI..... | 61 |
| Relazione della società di revisione | 64 |



Signori stakeholder,

il 2021 è stato un anno straordinario, che sarà ricordato come l'anno di eventi inimmaginabili, appena dopo la pandemia che ha flagellato l'umanità e che ancora continua a mietere vittime in tutto il mondo.

Abbiamo assistito all'assalto del parlamento americano, al fermo del commercio mondiale - per un incidente *ordinario* nel canale di Suez - al ritiro dell'Occidente dall'Afghanistan che ha riportato indietro di cent'anni il popolo afgano e con esso la democrazia, alla grande campagna vaccinale globale, all'avvio dell'era del *green pass*.

Il 2021 lascerà il segno nella Storia, come pure il tempo presente che si apre con spiragli di guerra mondiale, nientemeno che nel cuore della nostra Europa.

Nel perimetro, più piccolo, del nostro essere impresa, attore economico, Exprivia ha continuato la propria missione di innovatore dei modelli di business dei propri clienti attraverso la trasformazione digitale, interpretando la più grandi trasformazioni in atto, ormai inevitabili quanto urgenti: trasformazione ecologica, energetica, in Europa con le varie declinazioni nazionali del PNRR diventate centrali nelle politiche sociali ed economiche di ciascun paese.

Possiamo certamente affermare che il mercato in cui operiamo si trova in una situazione di privilegio: durante la pandemia abbiamo potuto continuare a operare, garantendo così la continuità dei processi dei nostri clienti. Sono state proprio le tecnologie ad abilitare, con lo smart working, nuovi approcci al servizio, mentre oggi ci troviamo al centro del più grande piano industriale che il nostro Paese abbia visto dopo la Seconda guerra mondiale, per quanto pervasive siano le trasformazioni che in ogni campo, primo fra tutti la Pubblica Amministrazione, induce proprio il digitale.

Con un gruppo solido nei suoi fondamentali, con il management coeso, stiamo indirizzando il futuro. Non è mai stato facile fare previsioni, oggi è difficile più che mai: la guerra in Ucraina ci ha colti attoniti e increduli. Abbiamo smesso subito di leggere di pandemia e PNRR per dare spazio ai bollettini di guerra giornalieri. Ma non vogliamo rinunciare alla responsabilità di declinare il futuro, il nostro futuro. Mai come oggi da immaginarsi "sostenibile".

La concezione di "sostenibilità" di Exprivia si ispira all'Agenda 2030 e considera irrinunciabili gli obiettivi fissati per lo sviluppo sostenibile che riguardano e coinvolgono tutti i Paesi e le componenti della società, nella consapevolezza che il programma non risolve tutti i problemi ma rappresenta una buona base da cui partire per costruire un mondo diverso e dare a tutti la possibilità di vivere in un mondo sostenibile dal punto di vista ambientale, sociale, economico.

Tutelare l'ambiente e promuovere il capitale umano sono obiettivi che, però, rischiano di rimanere sulla carta, se non sono presidiati da un efficiente sistema di *governance*. Riteniamo che un modello di "impresa sostenibile" non possa prescindere da una organizzazione interna che integri i valori della sostenibilità nell'azione dell'organo di auto-governo.

Crediamo che informare delle azioni intraprese sia fondamentale per alimentare lo spirito di condivisione e fiducia, per questo, non possiamo esimerci dal condividere la volontà di continuare a creare un'economia *low carbon*, a mettere le persone, la loro salute e sicurezza al centro della propria modalità di lavorare, ad agire in maniera etica sia nelle proprie scelte che nei confronti di tutti gli interlocutori, rendendo al contempo sempre più partecipative le nostre attività sul territorio in una logica di collaborazione nei confronti di tutti gli stakeholders.

I territori in cui viviamo rappresentano per noi luogo di investimento per lo sviluppo della formazione, della ricerca, cultura e sport; costanti sono infatti, le partnership con il mondo accademico e con le organizzazioni che ruotano attorno ad esso, con le associazioni professionali e con il Sindacato con il quale manteniamo un dialogo che segue la linea continua delle attività verso i nostri collaboratori.

L'impegno, l'attenzione e il senso di responsabilità, verso i nostri stakeholder sono confermati dalla continua attenzione e dall'aggiornamento delle indicazioni del Codice Etico, dalle norme di condotta così come suggerite dal Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana e dalla piattaforma di whistleblowing.

Quello appena trascorso è sicuramente un anno importante in termini di consolidamento delle nostre attività e di costruzione di valore ed è per questo, che continueremo ad operare per la costruzione di un ecosistema migliore con la consapevolezza che la tecnologia e il digitale possono rappresentare un volano importante per l'inclusione e per una visione della società complessivamente più sostenibile.

Domenico Favuzzi, Presidente e Amministratore Delegato Exprivia SpA



Exprivia S.p.A.

soggetta a direzione e coordinamento di Abaco Innovazione S.p.A.

Sede legale in Molfetta alla via Adriano Olivetti n. 11

Capitale sociale Euro 26.979.658,16 i. v.

Codice fiscale e numero di iscrizione al Registro Imprese di Bari 00721090298 REA BA-481202

Società con azioni quotate al mercato Euronext di Borsa Italiana S.p.A.

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.



exprivia

Nota metodologica

Indicatore GRI 102-1; 102-5; 102-45; 102-46; 102-50

Il presente documento è la “dichiarazione consolidata di carattere non finanziario per l’esercizio 2021” del **Gruppo Exprivia** (di seguito anche “**il Gruppo**”), gruppo di società la cui capogruppo è **Exprivia SpA** (di seguito anche “**Exprivia**”), società quotata al mercato Euronext di Borsa Italiana, [XPR.MI]; rappresenta la quinta **Dichiarazione Consolidata Di Carattere Non Finanziario**, redatto in conformità al Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito anche “**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 2021” (nel seguito, sinteticamente, “Dichiarazione Non Finanziaria” o “DNF”), rendiconta le attività del gruppo Exprivia, ad esclusione di Italtel sulla quale si è attestata l’uscita dal gruppo societario in maggio 2021. Il documento è ad integrazione e completamento della Relazione Finanziaria Annuale e della ulteriore documentazione afferente al Bilancio consolidato di Gruppo 2021 (1.1.2021 – 31.12.2021) ed è pertanto predisposto in conformità alle disposizioni del d.lgs. 254/16. Il Gruppo ha redatto la suddetta attenendosi a quanto esposto in media dai report di sostenibilità del benchmark di settore.

Il perimetro di rendicontazione nel capitolo “Ambiente, Salute e Sicurezza” segue il seguente criterio: le sedi aziendali¹ – 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 30**. 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 al 2021.

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

- **emissioni dirette** (scope 1): DEFRA 2021.
- **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**: fattori di emissione ricavati da Terna Confronti internazionali 2020;
 - **Approccio market based**: fattori di emissione dall’European Residual Mixes “AIB” (Aggiornato al 31.05.2021) e per i restanti paesi i fattori location based sopra citati (Terna Confronti internazionali 2020).

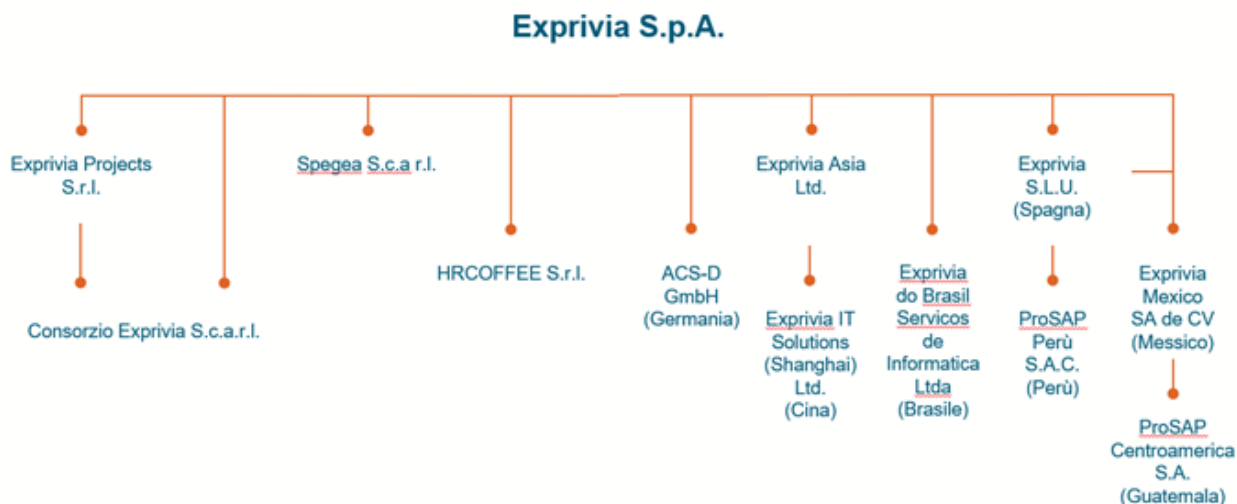
¹ Nel perimetro di analisi è esclusa la sede di Palermo chiusa (il 28-02-2021) e Spegea data la bassa significatività degli aspetti ambientali connessi, del ridotto numero di postazioni di lavoro (5 circa) e per i non significativi indicatori ambientali (gli spazi di lavoro utilizzati sono condivisi e non esistono misuratori specifici dei consumi).



exprivia

Perimetro di rendicontazione

Il perimetro di analisi e rendicontazione ai fini del d.lgs. 254/16 include per questo esercizio, salvo quando diversamente specificato, tutte le società facenti parte del Gruppo Exprivia come di seguito evidenziato dal partecipogramma²:



Ambiti tematici di rendicontazione

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 di seguito 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 2021, 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") emessi dal Global Reporting Initiative nel 2016 con l'approccio "GRI-referenced". Il riferimento agli indicatori GRI si trova nella "Tabella di raccordo con il GRI".

Il presente documento è stato sottoposto a giudizio di conformità da parte della società di revisione, BDO Italia S.p.A. che ha rilasciato la "Relazione della Società di Revisione".

Il Consiglio di Amministrazione di Exprivia ha approvato la DNF il 15 marzo 2022. La DNF è pubblicata nella sezione "Corporate Social Responsibility" del Sito Internet della società capogruppo (www.exprivia.it).



1. Un Gruppo internazionale per abilitare i processi di trasformazione digitale

Il Gruppo Exprivia è un gruppo internazionale specializzato in Information and Communication Technology in grado di indirizzare i driver di cambiamento del business dei propri clienti grazie alle tecnologie digitali.

Il Gruppo si contraddistingue per l'affidabilità nel gestire progetti complessi mediante la connessione e l'integrazione di competenze verticali e orizzontali e per la capacità di creare soluzioni semplici da utilizzare e da aggiornare, poiché basate su un'attività continua di ricerca e innovazione.

La società Exprivia SpA è quotata in Borsa Italiana dal 2000, al mercato Euronext Milan (XPR).

I concetti fondanti della nostra visione

Future

Il futuro è il punto verso cui ci orientiamo nel definire scenari, percorsi e traguardi per noi e per i nostri clienti.

Connessione

È quello che ci rende innovatori. È la capacità di trovare soluzioni inattese creando collegamenti tra le nostre competenze.

È l'abilità di immaginare il futuro mettendo in rapporto diretto quel che conosciamo nel presente: la tecnologia con i bisogni del cliente, il mondo della ricerca con quello dell'impresa, la città con le persone che la abitano.

Perfect

Perfetto è il livello che ci impegniamo a raggiungere nella progettazione di soluzioni IT innovative ed efficienti in ogni specifico settore.

Affidabilità

È per noi un esercizio costante che ci porta a cercare la perfezione in tutto quel che facciamo, a garantire sempre e comunque il rispetto degli impegni assunti, a considerare efficacia ed efficienza come requisiti imprescindibili di tutta la nostra offerta di prodotti e servizi.



Simple

Semplice è il requisito fondamentale di tutti i nostri sistemi, studiati per migliorare la vita delle persone attraverso la disponibilità e l'usabilità delle informazioni.

Semplicità

Significa per noi dispiegare la complessità della tecnologia in un'ottica di esperienza dell'utente rendendo accessibili l'innovazione e la trasformazione digitale per le imprese e per i cittadini, attraverso un processo di sintesi che mira all'essenzialità delle soluzioni.

1.1 I mercati

Indicatore GRI 102-2; GRI 102-6

Se oggi siamo tra i principali player della trasformazione digitale delle imprese, lo si deve alla pluralità di competenze e al bagaglio di esperienze maturate in anni di attività sui diversi mercati di riferimento.



Banking, Finance & Insurance

Progresso digitale e tecnica finanziaria: il binomio del futuro

Il mercato finanziario sta vivendo una radicale trasformazione del proprio modello di business. L'esigenza di offrire sempre nuovi servizi, fruibili in qualunque momento da qualsiasi dispositivo, rende necessario lo sviluppo di soluzioni e servizi IT sempre più innovativi ed efficienti.

Grazie alle competenze maturate in oltre 25 anni di partnership con i principali istituti di credito e assicurativi in Italia e all'estero, disponiamo delle specializzazioni e dell'esperienza per rispondere completamente alle necessità del cliente, attraverso soluzioni digitali su misura e omnicanale: dalla valutazione del merito di credito al monitoraggio, dal capital market alla gestione del factoring, dal valore dei dati alla customer experience.



Telco & Media

Competenze e tecnologie per la virtualizzazione delle reti

Nel mercato Telco & Media le direttrici su cui gli attori principali del mercato si confrontano sono legate non solo all'innovazione tecnologica ma, di pari passo, all'esigenza di semplificazione e automatizzazione e ancora all'esigenza di ampliare la propria offerta con servizi ad alto valore aggiunto. Su tutte queste 3 direttrici, il gruppo Exprivia ha gli asset migliori in termini di offerta, know-how e presenza geografica per poter sin da oggi supportare brillantemente i propri clienti in questo percorso.

Un aspetto distintivo nella realtà italiana del Telco, è Innovation Lab di Exprivia volto a verificare e ottimizzare l'erogazione dei servizi sulle reti 5G, a velocizzare l'adozione di metodologie, processi e soluzioni di orchestrazione e automation. Inoltre l'iniziativa permette di veicolare soluzioni innovative Cloud-ready verso specifici mercati verticali (per es. IoT, e- Health, Smart City, Industria, ecc.).

Siamo quindi il partner ottimale per i Service Provider per i Media provider e per i Manifatturieri Telco per supportare al meglio il loro business nei percorsi di innovazione tecnologica e automazione e arricchimento dell'offerta B2B.





Energy & Utilities

La tecnologia che ottimizza l'energia

Il settore dell'energia e delle utilities è in rapidissima evoluzione per adeguarsi ai processi di ammodernamento tecnologico delle infrastrutture, allo sviluppo di nuovi servizi, all'entrata in vigore di nuove direttive in materia di sicurezza, di efficienza energetica, di tutela dell'ambiente e dei consumatori, che stanno avendo un notevole impatto sia sul lato della domanda sia dell'offerta.

In quest'ambito proponiamo ai nostri clienti soluzioni specifiche per lo sviluppo e la gestione dei processi trasversali e caratteristici che mirano ad assicurare alle aziende dei settori energetico, idrico, ambientale e di pubblica utilità, una maggiore efficienza operativa, alte performance e un'elevata qualità dei servizi al cliente. Sistemi basati su tecnologie quali cloud e XaaS, CRM, big data analytics e business intelligence, IoT, digital channel, social, e-mobility, enterprise application governance che mettono l'utente al centro dei processi consentendogli di acquisire sempre maggiore autonomia e consapevolezza.



Aerospace & Defence

Difesa militare, sicurezza civile e tecnologia digitale

I recenti eventi geopolitici impongono al settore aeronautico, navale e terrestre, civile e militare, una risposta immediata nell'adozione di sistemi di sicurezza nei quali la componente tecnologica svolge un ruolo sempre più determinante per garantire la sicurezza di persone, luoghi, macchinari e sistemi informatici.

Ancora più urgente è il supporto informatico alle decisioni strategiche in situazioni critiche per l'attuazione di azioni di prevenzione mediante il monitoraggio e controllo degli scenari. Offriamo un reale vantaggio al settore, rendendo possibile l'analisi della complessità di informazioni eterogenee (immagini, video, dati, testi, simboli, voci, suoni) provenienti da una moltitudine di sensori, indossati, fissi e mobili, in volo, in navigazione, in orbita, su mezzi e su droni. In particolare sviluppiamo sistemi di comando e controllo, sorveglianza, presentazione cartografica, trattamento di mappe geografiche e rapid prototyping di console terrestri, navali ed aeree che, anche grazie alle tecniche della realtà aumentata, alla ricchezza delle informazioni georeferenziate ed alla social collaboration, offrono la massima interazione con scenari sempre più fedeli alla realtà.



Manufacturing & Distribution

Verso la nuova rivoluzione industriale

Il futuro dei processi industriali segue un filo digitale. Un filo conduttore formato dalle diverse tecnologie abilitanti che stanno cambiando il modo di progettare, realizzare e distribuire un prodotto, organizzando e gestendo in automatico e in tempo reale un'enorme quantità di informazioni.

La quarta rivoluzione industriale è in atto e vedrà in brevissimo tempo produzioni completamente controllate, interconnesse e automatizzate attraverso l'evoluzione della tecnologia.



L'Industria 4.0 definisce questo cambiamento attraverso un panorama tuttora in evoluzione, ma già dotato di precise direttrici di sviluppo che coincidono con le conoscenze e le competenze che noi possediamo: utilizzo dei dati e connettività, analytics e machine learning, interazione uomo/macchina, interazione tra digitale e reale. Abbiamo colto questa straordinaria opportunità dedicandoci a innervare l'intero processo industriale con le nostre soluzioni digitali e ad automatizzare completamente la gestione di enormi quantità di informazioni in maniera semplice, razionale ed efficiente.



Healthcare

Soluzioni innovative per la salute del cittadino e per l'efficienza dell'amministrazione

Costruire una sanità che unisca risparmio ed efficienza, che si prenda cura delle persone ancora prima di curarle, che elimini gli sprechi e riduca le attese. Con questi obiettivi primari ci proponiamo quale partner ideale per un sistema sanitario teso a un futuro di eccellenza.

Le nostre soluzioni tecnologiche applicate al sistema sanitario consentono di collegare l'intera Sanità Regionale capillarmente, dai centri amministrativi e dirigenziali alle strutture ospedaliere pubbliche e convenzionate all'interno di tutta la filiera, fino ai singoli professionisti e ai servizi online per l'utente, per la massima ottimizzazione di ogni risorsa.

Un team di 350 specialisti, 30 anni di presenza nel settore IT, soluzioni e servizi in 500 aziende sanitarie per 20 milioni di assistiti confermano l'efficacia delle nostre risposte alle esigenze del settore sanitario, fondamentali per l'economia e lo sviluppo di ogni regione.



Public Sector

Digitalizzazione della PA: il primo passo per lo Stato che si rinnova

La Pubblica Amministrazione ha già da tempo avviato un processo di modernizzazione basato su principi quali innovazione, semplicità e affidabilità a tutela delle imprese, dei cittadini, dei dipendenti pubblici e dello stesso Stato. Lo snellimento della burocrazia attraverso la gestione digitalizzata della PA - unitamente ad azioni di rinnovo organizzativo - oggi consente di conciliare l'ottimizzazione della spesa con la qualità dei servizi.

In questa prospettiva abbiamo trasferito molte esperienze maturate nell'ottimizzazione dei processi di grandi aziende private, ripensandole in base alle necessità di Enti centrali e locali con declinazioni per ogni area tematica tra cui:

- prodotti e servizi per l'area gestionale;
- soluzioni di eGovernment ed eProcurement;
- archiviazione e condivisione dei documenti in forma elettronica;
- pianificazione e controllo mediante piattaforme di business intelligence e business analytics;
- misurazione di performance nei processi della PA;
- soluzioni a supporto dei processi amministrativi (paradigma SOA);
- accesso unico per lo scambio informativo tra ente, cittadino e impresa;
- system integration per la continuità operativa 24/7 e la riparazione automatica.



1.2 Le competenze

| COMPETENZE | DESCRIZIONE |
|---|---|
| Big Data & Analytics | Offerta dei più avanzati strumenti al fine di supportare sia i processi decisionali sia le attività ordinarie basate sul possesso di informazioni. L' area Big Data & Analytics è votata allo sviluppo di progetti, servizi e soluzioni, finalizzati all'utilizzo strategico dell'informazione massiva per l'incremento del business. |
| Cloud | <p>L'avvento del cloud computing ha totalmente modificato le modalità di acquisizione, implementazione ed esecuzione dei servizi IT.</p> <p>I nostri servizi in cloud si rifanno a quattro modelli fondamentali: Public Cloud, Private Cloud, Hybrid Cloud, Community Cloud.</p> |
| IoT & Contextual Communication | <p>L'IoT è in grado di incidere positivamente sull'idea stessa di impresa, di lavoro, di studio, di salute, di vita.</p> <p>Le principali aree di sviluppo delle competenze sono: Industry 4.0, Digital Healthcare, Smart Cities, Smart Grid.</p> |
| CyberSecurity | <p>Servizi disegnati sui controlli di sicurezza del National Institute for Standard and Technologies (NIST), che, utilizzando informazioni fornite dall'Osservatorio ExpriVIA di CyberSecurity, si dividono in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identify - Da attività consulenziali a Vulnerability e Penetration Test (VAPT), da simulazioni di campagne di malvertisement ad analisi e ricerca di dati eventualmente rubati ed esposti sul deep e dark web. • Protect - Implementazione e gestione dei controlli che si focalizzano sulla protezione da eventuali incidenti, segmentazione, micro-segmentazione, gestione e governo identità e accessi, gestione delle identità privilegiate, sicurezza statica (SAST) e dinamica delle applicazioni (DASD), sicurezza, offuscamento e mascheramento dei dati a riposo e in transito. • Detect - Monitoring continuo utilizzando SIEM e strumenti di AI sofisticati. • Response - ExpriVIA è dotata di un team che può essere ingaggiato per rispondere a un incidente (Global Response Team). • Restore - Il GRT può essere utilizzato non solo per rispondere a un attacco, ma ripristinare il servizio. |



Mobile

Offriamo ad aziende ed enti la possibilità di trarre il massimo beneficio dalle tecnologie mobile di ultima generazione inserendole in una più ampia strategia multicanale che comprende il Mobile Device Management per i dispositivi aziendali, il Mobile Payment nei diversi settori del commercio e dei servizi, il Mobile Health e il Mobile Application Development negli ambiti salute, finanza e sicurezza.

SAP

Con una partnership strategica che dura da oltre 20 anni, siamo oggi uno dei principali player di riferimento del mondo SAP in Italia e all'estero. Le principali aree d'intervento sono: Amministrazione, Finanza e Controllo, Operation & Logistics, Business Analytics, Human Capital Management.

Business Process Outsourcing

Sostenere l'evoluzione aziendale facendo carico delle procedure di acquisizione, gestione e fidelizzazione dell'utente finale. L'offerta spazia dai servizi di back office outsourcing, relativi a funzioni tipicamente interne come le risorse umane, la contabilità e information technology, a quelli di front office outsourcing tra cui customer care e customer service.

Network & Digital Trasformation

Nel mondo dei Telco Operator e delle Media Companies, abbiamo sviluppato nel tempo competenze sulla convergenza fra reti IP e reti Ottiche e su componenti dell'infrastruttura degli operatori Mobili.

Per quanto riguarda le reti Enterprise, possediamo oggi vaste competenze sul design e l'implementazione di soluzioni convergenti wired e wireless, su soluzioni di Private Network, SD-WAN, il refresh tecnologico delle reti aziendali.

La Software Factory di Exprivia realizza sistemi e soluzioni carrier-grade con caratteristiche di robustezza, scalabilità e resilienza. Utilizziamo metodologie di progettazione e sviluppo Agile in logica SCRUM e DevOps, avvalendosi sia delle tecnologie open source che di prodotti off-the-shelf per la progettazione e realizzazione di soluzioni customizzate per il cliente.



1.3 Il Gruppo nel mondo

Indicatore GRI 102-3; GRI 102-4

Il Gruppo è presente all'estero con proprie società controllate in Europa, Asia, Nord e Sud America. Nello specifico è presente in presente in Spagna, Germania, Messico, Guatemala, Brasile, Cina. Per maggiori informazioni su tutte le sedi del Gruppo consultare la sezione "Location" del sito web di Exprivia.



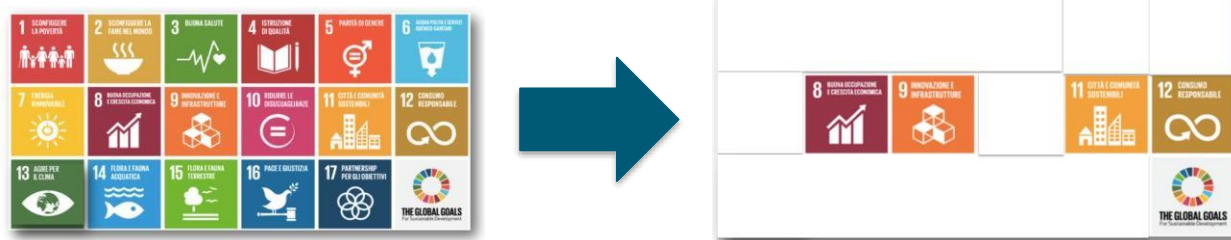


2. Analisi di materialità in relazione al business

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 legalità, onestà, trasparenza, garantendo il pieno rispetto dei diritti delle persone, della concorrenza leale, della salvaguardia dell'ambiente e della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

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 relazione ai diciassette obiettivi di sviluppo sostenibile adottati dall'Organizzazione delle Nazioni Unite, è stata svolta un'analisi di coerenza volta a identificare obiettivi realmente perseguibili dal gruppo, in relazione all'identità dello stesso e al ruolo che svolge nel panorama socio-economico.



Per la redazione della Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario siamo partiti dal consolidamento dei processi virtuosi instaurati nel corso del precedente anno. Sono state aggiornate ed integrate le fonti documentali legate al core business di gruppo. L'analisi è stata svolta nel rispetto delle indicazioni dei GRI Standards.

Considerata la vastità del Gruppo Exprivia, sono stati creati team di lavoro trasversali.

La prima attività è consistita in una valutazione del benchmark e una presentazione dell'analisi ai vertici aziendali.

L'analisi di materialità del Gruppo Exprivia, per il 2021, è stata eseguita attraverso le fasi di seguito riportate.

- 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 consulenti stampa della Società;
- Valutazione di un benchmark di settore: sono stati analizzati i report di sostenibilità pubblicati dai principali competitor del Gruppo;

2.1 I temi materiali

Indicatore GRI 102-47

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.

Considerata l'offerta erogata da Exprivia (soluzioni composte da prodotti propri e di terzi, servizi di ingegneria e consulenza) e considerato il settore di appartenenza, il gruppo ha ritenuto di non inserire tra i rischi prioritari il rischio da Coronavirus. Si rimanda, per approfondimenti sul tema, alle sezioni tematiche come da indice del presente documento.

| Ambito 254/16 art.3 comma 1 | Temi materiali | Rischi | Politiche e gestione dei rischi |
|-----------------------------------|---|--|--|
| Rispetto dei diritti umani | Diversità, inclusione e pari Opportunità Protezione dei dati personali | Eventi in grado di pregiudicare il rispetto dei diritti umani | <p>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.</p> <p>Il Gruppo è impegnato a supportare attivamente la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'uomo. L'Internal Audit agisce in supporto per prevenire e mitigare i fattori di rischio.</p> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| Lavoro e gestione del personale | Salute e sicurezza sul lavoro | Rischio legato al turnover in uscita | La valorizzazione del capitale umano, occupazione di qualità ed engagement sono i pilastri delle policy della gestione del personale. Le persone sono il vero asset strategico per il conseguimento degli obiettivi e dei piani aziendali. Al centro dell'interesse aziendale il capitale umano, promuovendo il potenziale di ogni singola risorsa e incentivando le competenze e capacità individuali. |
| | Attrazione di talenti e valorizzazione del capitale umano | | |
| | Condizioni di lavoro dignitose | | 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. |
| | Formazione | | |
| Aspetti sociali | | Rischio reputazionale | Relazione 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. |
| | | Rischio operativo nello svolgimento di attività con i territori | 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 alla corruzione | |
| | | Rischi connessi alla dipendenza dai propri clienti | Relazione con i clienti |
| | | Rischi connessi agli impegni contrattuali | 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. |
| | | Rischi connessi alla internazionalizzazione | |
| | | Rischi connessi alla concorrenza | |
| | | Rischio di credito | 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 |



| | | | |
|--|---|--|--|
| | | | <p>che arricchisce il sistema di total reward, rispondendo ad una sempre più ampia gamma di aspettative dei lavoratori, ad esigenze non solo economiche.</p> <p>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.</p> |
| <p>Ambiente, salute e sicurezza: utilizzo di risorse energetiche, impatto delle emissioni sull'ambiente</p> | <p>Energy management</p> <p>Tutela dell'ambiente e uso responsabile delle risorse</p> <p>Utilizzo di fornitori impegnati nella tutela dell'ambiente e socialmente responsabili</p> | <p>Rischi ambientali</p> <p>Rischi connessi alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro</p> <p>Rischi relativi alla sicurezza delle informazioni</p> <p>Rischi connessi alla gestione dei progetti sw e servizi IT</p> <p>Rischi relativi al contesto aziendale e alla conformità legislativa/normativa</p> <p>Rischi aziendali a livello Corporate</p> | <p>Al fine di mitigare i rischi, il Gruppo si impegna a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; • 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. • Ricercare 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. |

| | | | |
|------------------------------|--|---|--|
| Lotta alla corruzione | Etica nella gestione del business | Rischio di corruzione che tocca le relazioni con la PA | <p>Al fine di mitigare i rischi, il Gruppo si è dotato di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 assurance con lo scopo di assistere l'organizzazione nel perseguimento dei propri obiettivi. • L'attuazione ai sensi del Decreto legislativo n. 231/2001 del Modello Organizzativo interno, al cui controllo è preposto l'Organismo di vigilanza. • 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. • 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. |
| | Prevenzione della Corruzione | Rischio di corruzione relativo al trattamento dei dati sensibili e delle informazioni riservate di terzi | <ul style="list-style-type: none"> • 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. |
| | Concorrenza leale | Rischi di discriminazione | <ul style="list-style-type: none"> • Prevenzione della corruzione attiva e passiva. • Policy interne per la risoluzione dei conflitti di interesse • Regolamento Privacy (GDPR) |
| | | Rischio di assenza d'etica nella gestione del business. | |
| | | Rischio di concorrenza sleale. | |

.../music
the pure, upper
ethic /'eθik/ n a
rules of conduct:
social code or

3. Modello di gestione e organizzazione

3.1 Corporate Governance

Indicatore GRI 102-18

Exprivia

Il sistema di governo societario della società capogruppo Exprivia SpA è sviluppato secondo le normative vigenti e applicabili al settore e osserva il regime giuridico di un emittente quotato nonché le indicazioni del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana al quale la società aderisce. Nella propria organizzazione Exprivia tiene altresì conto delle migliori pratiche ricavabili dal confronto a livello internazionale. 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. Il Consiglio, con delibera del 23 giugno 2021, ha istituito un Comitato endoconsiliare con funzioni istruttorie, propositive e consultive: il Comitato Interno Integrato, che come previsto dalle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, accorpa in sé tutte le suddette funzioni in materia di (i) Nomine, (ii) Remunerazioni, (iii) Controllo e Rischi e (iv) Operazioni con Parti Correlate. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione nomina un Organismo di vigilanza (OdV), 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 e al Comitato Interno Integrato nelle funzioni in materia di Controllo e Rischi. Infine, Il Consiglio di Amministrazione nomina (da ultimo con delibera del 20 luglio 2021) 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 e assicura le informazioni dovute al Comitato Interno Integrato con funzioni in materia di controllo e rischi ed al Collegio Sindacale.

Per ogni ulteriore dettaglio sulla composizione degli organi di amministrazione e controllo di Exprivia si fa rinvio al documento sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari, reperibile nella sezione Corporate > Corporate Governance >



Il **modello organizzativo di governo** di Exprivia nel 2021, come nei due anni precedenti, ha visto il management guidato dall'amministratore delegato e composto dai responsabili delle diverse divisioni aziendali, sia di linea di business (MIU) che di produzione (DF) e di STAFF.

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.

3.2 Il sistema di controllo interno e la gestione dei rischi

Indicatore GRI 102-15

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 (SCIGR), che ha diffuso internamente e alle società controllate. Lo SCIGR 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 SCIGR. Exprivia si ispira alle best practice esistenti in ambito nazionale e internazionale. In particolare, il suo SCIGR tiene conto delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance ed è definito coerentemente al modello "Internal Controls – Integrated Framework" emesso dal Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission nel 1992 e aggiornato nel 2013 (c.d. COSO Report).

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 SCIGR 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. Verifica, inoltre, che i rischi siano gestiti coerentemente con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione, con le norme esterne e con le regole interne. A tal fine, l'Internal Auditor predispose un piano triennale di audit e sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione il 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 SCIGR.

3.3 Prevenzione della corruzione attiva e passiva

Indicatore GRI 102-16; 102-17; 102-30; 205-1; 205-2; 206-1

3.3.1 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. Tale impegno si applica in Exprivia attraverso un opportuno Sistema Disciplinare verso i dipendenti, nonché verso i soggetti terzi con la previsione di specifiche clausole contrattuali di tipo "etico" (indicatore GRI 205-1). Nel 2021, come nel 2020, gli Organismi di Vigilanza delle rispettive società non hanno ricevuto segnalazioni, né rilevato episodi di corruzione, salva la segnalazione all'ODV di Exprivia SpA di una contestazione ricevuta dalla Società da un software vendor relativamente all'uso improprio di un software non regolarmente licenziato. Si è trattato tuttavia di un evento





circoscritto ad un solo utilizzatore, neo dipendente della Società, e per una breve durata. Il claim si è rapidamente risolto senza danni economici né reputazionali per l'azienda, tramite un accordo transattivo prontamente definito.

Nel 2021 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.

Nel 2021 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 loro 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. Tale sistema dal 2019 è assicurato, anche in termini di protezione dell'identità dei segnalanti, in linea con quanto richiesto da Regolamento europeo sulla Privacy (GDPR), e in ottemperanza alla Legge n. 179/2017 ("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"), 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 per comunicare eventuali violazioni al Codice Etico o, più in generale, illeciti nell'ambito dell'attività lavorativa (Whistleblowing) di cui si è avuta conoscenza.

3.3.2 Attività di auditing e risultati della gestione

Audit interni

Le società del gruppo Exprivia svolgono ciascuna nel perimetro di propria competenza 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 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.

3.4 La relazione con i clienti

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 tecnologie 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.

Piattaforma di Whistleblowing di Exprivia in cui i clienti in rapporti d'affari con il Gruppo possono effettuare delle segnalazioni.



Piattaforma EXPRIVIA per la segnalazione di condotte illecite e di irregolarità nell'ambito dell'attività lavorativa

Sei un whistleblower?

[Invia una segnalazione](#)

Hai già effettuato una segnalazione? Inserisci la tua ricevuta.

XXXX XXXX XXXX XXXX

Tale canale di segnalazione è accessibile anche dal sito internet di Gruppo. Durante l'anno 2021 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.

3.5 La rete dei fornitori

Indicatore GRI 102-9, 414-1

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.

3.5.1 Linee guida per la selezione e la valutazione dei fornitori

Tutti i fornitori Exprivia sono sottoposti ad un processo di qualifica e di valutazione periodica, secondo 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 approvati con riserva 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, al fine di rilevarne la regolarità. Tra i documenti richiesti ci sono: iscrizione CCIAA; Copia ultime bilanci al fine di verificarne la solvibilità e la solidità finanziaria; D.U.R.C.; DVR e dichiarazione oneri generali di sicurezza, ai sensi del D. Lgs 81/08; Autocertificazione di compliance; Copia polizza RCP (elemento preferenziale non obbligatorio); Dichiarazione oneri generali della sicurezza; ISO compliance.

Nei casi di approvvigionamenti "particolari", 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



future. perfect. simple.



verificare il rispetto di specifiche norme di Legge e/o requisiti tecnici particolari.

Il Fornitore non è obbligato a inviarci quanto sopra, intendendo come principio di obbligatorietà quello dettato da specifiche disposizioni legislative. Dal punto di vista della procedura approvvigionamenti Exprivia, l'invio di tutta la documentazione è necessario ai fini della qualifica, in caso contrario il Fornitore potrebbe essere escluso, a meno di considerare l'invio come elemento preferenziale.

A ciascun fornitore è associato un valore numerico che ne determina il ranking. I fornitori "qualificati" sono registrati su un albo fornitori che viene aggiornato annualmente. Tutta la documentazione prodotta e ricevuta durante il processo di qualificazione viene archiviata in digitale in specifiche cartelle sul server di big 1. I fornitori, per i quali decadono i requisiti di qualificazione, vengono sospesi dall'Albo, bloccati nel sistema informativo ed inseriti nella lista dei fornitori non attivi, inibendo la possibilità di emettere ordini verso di essi.

Monitoraggio: la funzione Procurement mediante l'osservazione della prestazione dei fornitori qualificati, valuta nel tempo la loro idoneità a rimanere tra i fornitori attivi; nel caso può decidere di annullare la precedente qualificazione, inibendo la possibilità di emettere ordini e conseguentemente eliminandolo dall'Albo Fornitori. 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.

3.5.2 Indicatori di fornitura ai sensi della sostenibilità

Indicatore GRI 204-1; 308-1

Nel presente documento si vogliono mettere in evidenza alcuni indicatori ai fini della sostenibilità degli approvvigionamenti effettuati da Exprivia nel corso dell'anno 2021. 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 2021:

- 47% consulenze (45% nel 2020),
- 11% hardware (38% nel 2020),
- 31% software (10% nel 2020),
- 11% altri acquisti (7% nel 2019).

Di seguito tabella che indica i criteri sociali ed ambientali con cui i fornitori vengono valutati:

| Dato di base | 2021 | 2020 | 2019 |
|---|--------|------|------|
| Utilizzo dei fornitori locali per sede significativa ³ | 90% | 89% | 91% |
| Nuovi fornitori che hanno inviato DVR | 62,5% | 42% | 76% |
| Codice etico | 70% | 84% | 76% |
| Nuovi fornitori in possesso di certificazioni ambientali | 20,83% | 29% | 25% |

3.5.3 Tax Governance

Indicatore 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 pandemia in corso, Exprivia, da sempre consapevole del ruolo sociale che svolge, non solo in termini di impiego, con circa 2.000 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

³ I fornitori considerati hanno sede legale nel territorio in cui operano.





Spagna, Brasil e, Messico e Cina, 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 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.

3.6 Tassonomia Reg.852/2020

A partire da gennaio 2022 le società soggette all’obbligo di pubblicazione della Dichiarazione non Finanziaria (DnF) devono rendere pubblica la quota dei loro ricavi, delle spese per investimenti (CapEx) e delle spese operative ordinarie (OpEx) che si qualificano come sostenibili dal punto di vista ambientale.

L’attività finalizzata all’adempimento normativo ha seguito le indicazioni della tassonomia europea, coinvolgendo nel confronto interno più aree della struttura.

Exprivia ha condotto una analisi puntuale di mappatura delle attività economiche distinguendole in: ammissibili, tutte quelle attività economiche che contribuiscono alla mitigazione o all’adattamento al cambiamento climatico e le attività allineate che contribuiscono al raggiungimento di uno dei due obiettivi, sono conformi ai criteri di vaglio tecnico; non arrecano danno significativo a nessuno degli altri obiettivi e rispettano le garanzie minime di salvaguardia. Tra le attività economiche si considerano le attività di:

Information technology: Collaboration vs. Mitigazione e Adattamento; Application Life Cycle vs. Mitigazione e Adattamento; Data Driven vs. Mitigazione e Adattamento; Artificial Intelligence vs. Mitigazione e Adattamento; Canali digitali vs. Mitigazione e Adattamento

Infrastruttura digitale: Cloudification vs. Mitigazione e Adattamento; Data Center vs. Mitigazione e Adattamento

Automazione: Robotica di processo vs. Mitigazione e Adattamento; Workflow vs. Mitigazione e Adattamento

Processi di business: Energia vs. Mitigazione e Adattamento; Logistica e Trasporti vs. Mitigazione e Adattamento
Infrastrutture vs. Mitigazione e Adattamento; Industria 4.0 vs. Mitigazione e Adattamento; Territorio vs. Mitigazione e Adattamento; Sanità vs. Mitigazione e Adattamento.

Exprivia ha svolto un’analisi di tutte le attività economiche oggetto di rendicontazione, effettuando sia una mappatura integrale delle stesse, che valutandone la coerenza con i codici NACE riportati nel regolamento delegato (UE) 2021/2139.

| | Revenues | CAPEX | OPEX |
|---|-------------|-------|-------------|
| Attività Ammissibili | 176.476.000 | 0 | 157.138.000 |
| Percentuale sul totale dell’indicatore | 9,9% | 0 | 8,2% |



4. Diritti umani

Indicatore GRI 102-8

Nel **Gruppo Exprivia**, i processi per la Gestione e Organizzazione delle Risorse Umane sono condotti nel rispetto del Codice Etico aziendale e della valorizzazione del capitale umano, assicurando la tutela del principio delle pari opportunità.

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.

Il Gruppo considera le proprie persone un asset primario per il raggiungimento degli obiettivi di business e di evoluzione dell'offerta, pertanto, assicura formazione e coinvolgimento attivo delle persone, favorendo il lavoro di squadra e condizioni di lavoro che tutelino l'integrità psicologica delle persone e favoriscano la creatività e l'iniziativa personale.

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'adozione di principi di uguaglianza, meritocrazia, pari opportunità e dal promuovere le diversità individuali come valore aggiunto, supportando attivamente la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'uomo.

Nel 2021, anche allo scopo di valutare i livelli di benessere organizzativo del nostro capitale Umano abbiamo inviato a tutta la popolazione della Società Exprivia una Climate Survey, ottenendo riscontro circa le più importanti dimensioni che riguardano il benessere delle persone e cioè: job involvement, team working, gradimento della modalità di lavoro agile. La survey, per queste dimensioni, ha rilevato una media di risultato positivo (feedback: molto, moltissimo e abbastanza) dell'89% circa. Inoltre, anche nel 2021, si è investito molto sulla modalità di lavoro in smart working, raggiungendo quasi la totalità della popolazione aziendale. Nel corso della relazione verrà dato ampio spazio a tale modalità di lavoro.



4.1 I numeri significativi delle persone di Exprivia

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 31/12/2021.

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.

4.1.1 Occupazione totale

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

| Occupazione totale | Anno 2021 | Anno 2020 | Anno 2019 |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|
| Totale dipendenti | 2.397 | 3.980 | 4.036 |
| Di cui addetti al BPO | 451 | 628 | 616 |

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.

4.1.2 Ripartizione geografica

| Aree geografiche | n. dipendenti 2021 | % sul territori o2021 | n. dipendenti 2020 | % sul territorio 2020 | n. dipendenti 2019 | % sul territorio 2020 |
|---------------------------|--------------------|-----------------------|--------------------|-----------------------|--------------------|-----------------------|
| Italia | 2.299 | 95,91% | 3.429 | 86,16% | 3.464 | 85,83 % |
| Estero | 98 | 4,09% | 551 | 13,84 % | 572 | 14,17 % |
| Totale complessivo | 2.397 | 100% | 3.980 | 100% | 4.036 | 100% |

4.1.3 Ripartizione in relazione alla qualifica

Indicatore GRI 405-1, GRI 202-2

La suddivisione per qualifica del personale al 31/12/2021 è costituita da circa il 98,08% di professional, 1,92% da manager. Le donne rappresentano circa il 36,15% del totale dipendenti

Nel 2021 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 | Dirigenti | Quadri | Impiegati | Altro ⁴ |
|---------------------------|-----------|------------|--------------|--------------------|
| < 30 | - | - | 359 | - |
| 30 - 50 | 19 | 107 | 1.356 | - |
| > 50 | 27 | 129 | 396 | 4 |
| Totale complessivo | 46 | 236 | 2.111 | 4 |

| Categoria | Anno 2021 | | Anno 2020 | | Anno 2019 | |
|---------------------------|--------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne |
| Impiegati | 1.297 | 814 | 2.210 | 1.177 | 2.247 | 1.188 |
| Quadri | 189 | 47 | 418 | 94 | 419 | 89 |
| Dirigenti | 42 | 4 | 72 | 9 | 80 | 10 |
| Altro | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 |
| Totale complessivo | 1.531 | 866 | 2.704 | 1.284 | 2.748 | 1.288 |

Oltre il 95,00% dei manager e middle manager sono residenti in Italia ed assunti presso le sedi operative italiane del Gruppo.

4.2 Salute e sicurezza sul lavoro

ExpriVia per garantire una tutela sempre maggiore in ambito di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro si avvalgono 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 ExpriVia, interessa anche fornitori, consulenti e appaltatori, per una cultura condivisa, che mira a coinvolgere la collettività aziendale.

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 2021:

- Redazione delle versioni aggiornate dei Documenti di Valutazione dei Rischi per tutte le sedi ExpriVia;
- Redazione del Documento di Valutazione dei Rischi per le attività presso i clienti, con l'implementazione di specifica Check List per l'individuazione dei fattori di rischio specifici;
- Attività di formazione finalizzata alla corretta compilazione dello strumento Check List per gli ambienti di lavoro presso i clienti;

⁴ Nella categoria altro vengono inclusi collaboratori e/o stagisti/tirocinanti.





- Redazione del documento di Pianificazione degli interventi di Miglioramento (PMP) emersi dai documenti di valutazione dei rischi, con relativi indici di priorità di intervento;
- Realizzazione dei Piani di Emergenza per i siti aziendali;
- Attività di pianificazione per i presidi di cardio protezione nei luoghi di lavoro;
- Attività di formazione e aggiornamento della formazione degli addetti alle emergenze antincendio;
- Predisposizione del Piano delle competenze e delle responsabilità aziendale.

In merito al punto 403-1 l'Azienda sta implementando un sistema di gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Per quanto attiene l'Identificazione dei pericoli (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 sono 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 (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 (403-4).

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.).

4.2.1 Emergenza da Covid-19

Alla luce della grave emergenza pandemica legata alla diffusione del Virus Covid-19, Exprivia, in ottemperanza alle disposizioni dei diversi decreti emanati in base all'andamento e alla diffusione altalenante della pandemia, ha provveduto ad aggiornare i Protocolli Anticontagio per il contenimento della diffusione del virus negli ambienti di lavoro.

Sono state inoltre predisposte le procedure aziendali, allineate a quanto previsto dalla normativa vigente, per regolamentare l'accesso ai luoghi di lavoro esclusivamente con possesso di Certificazione Verde o Green Pass, con relativa attività di formazione e informazione per i lavoratori.

4.2.2 Gli indici infortunistici

Indicatore GRI 403-2

I dati raccolti in queste analisi confermano che il numero di infortuni verificatisi nel corso del 2021 è da considerarsi basso e con un'incidenza di gravità e frequenza vicina allo 0. La tipologia di infortunio, riconosciuta dall' Inail, occorsa nell'anno è stata esclusivamente in itinere, con 1 incidente stradale non grave, a dipendente al rientro a casa al termine della giornata di lavoro.

Ciò evidenzia che il rischio connesso alla mera attività lavorativa su cui i dipendenti sono giornalmente occupati è estremamente basso e dovuto ad occasionali e rari incidenti fortuiti che possono accadere nel corso della giornata (contusioni, scivolamenti), che nulla hanno a che fare con l'attività intellettuale di cui si occupano.

Viene sotto riportato il dato relativo all'indice di frequenza ed indice di gravità.

Indice di frequenza nel = n° infortuni x 1.000.000 / n° ore lavorate

Indice di frequenza nel 2021 è pari **0,27** (inclusi infortuni in itinere)





Indice di frequenza nel 2021 è pari **0** (ESCLUSI gli infortuni in itinere)

Indice di gravità = n° giorni totali infortuni x 1.000 / n° ore lavorate

Indice di gravità nel 2021 è pari **0,0019** (inclusi infortuni in itinere)

Indice di gravità nel 2021 è pari **0** (ESCLUSI gli infortuni in itinere)

Per infortunio si intende quello di cui si è concluso l'iter e per cui si è ricevuta formale comunicazione dall'INAIL per la concessione dell'indennizzo.

| Infotuni sul lavoro (esclusi infortuni in itinere) | 2021 | 2020 | 2019 |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Infotuni occorsi ai dipendenti del Gruppo | 0 | 0 | 8 |
| Di cui donne | 0 | 0 | 6 |
| Giorni lavorativi persi per infortuni | 0 | 192 | 199 |
| Di cui donne | 0 | 123 | 176 |
| Casi di malattie professionali | 0 | 0 | 0 |
| Indice di frequenza infortuni di Gruppo | 0 | 0 | 1,31 |
| Indice di frequenza infortuni femminile | 0 | 0 | 0,98 |
| Indice di gravità infortuni di Gruppo | 0 | 0,04 | 0,03 |
| Indice di gravità infortuni femminile | 0 | 0,02 | 0,03 |
| Giorni Persi medi | 0 | 0 | 25 |

Si evince e si conferma, sulla scorta di questa analisi, che l'ambiente lavorativo in cui viene svolta l'attività lavorativa del personale del Gruppo è estremamente protetto e sicuro, grazie anche alle particolari attenzioni che il Gruppo rivolge al tema della sicurezza interna. L'analisi comprende tutta la popolazione aziendale, italiana ed estera.

Decessi correlati al lavoro

Nell'anno 2021, con riferimento alle diverse sedi aziendali nazionali ed estere del gruppo Exprivia, il numero di decessi correlati al lavoro è pari a zero.

Il dato dimostra che il rischio connesso alla attività lavorativa e i rischi ambientali associabili ai luoghi di lavoro sono irrilevanti. Il risultato dell'indicatore evidenzia, inoltre, che l'ambiente di lavoro è sicuro e controllato, grazie anche alle particolari attenzioni rivolte al tema della sicurezza e della manutenzione delle sedi aziendali.

Violazioni e sanzioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Nell'anno 2021 non vi sono stati, presso le sedi nazionali ed estere, eventi ed incidenti tali da comportare violazioni e sanzioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Il dato dimostra l'attenzione che l'azienda rivolge al tema della prevenzione per la salute e sicurezza dei lavoratori e l'impegno costante per garantire sempre il rispetto delle vigenti disposizioni legislative e normative.





5. Lavoro

Indicatore GRI 102-8

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 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 stimolate sia nella crescita personale che professionale.

5.1 Rilevanza per le attività del Gruppo Exprivia

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.



5.2 Contratti di lavoro applicati

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 | 2021 | 2020 | 2019 |
|------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Tempo Indeterminato | 2.368 | 3.867 | 3.874 |
| Tempo determinato | 29 | 113 | 162 |
| Totale | 2.397 | 3.980 | 4.036 |

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

| Tipo di rapporto per area | Donne | Uomini | Totale complessivo |
|----------------------------|------------|--------------|--------------------|
| Italia | 11 | 18 | 29 |
| Estero | - | - | - |
| Tempo determinato | 11 | 18 | 29 |
| Italia | 831 | 1.439 | 2.270 |
| Estero | 24 | 74 | 98 |
| Tempo indeterminato | 856 | 1.513 | 2.368 |
| Totale complessivo | 866 | 1.531 | 2.397 |

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

| Tipologia di orario | Uomini | Donne | Totale complessivo |
|---------------------------|--------------|------------|--------------------|
| Full Time | 1.419 | 498 | 1.917 |
| Part Time | 112 | 368 | 480 |
| Totale complessivo | 1.531 | 866 | 2397 |

In relazione all'indicatore 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.



5.3 Turnover

Indicatore GRI 401-1

Di seguito, i tassi di assunzioni e cessazioni, calcolati sul totale dei dipendenti, per genere e per fascia d'età, alla fine del periodo di rendicontazione.

| TASSO DI ASSUNZIONI | 2021 | 2021 | 2020 | 2020 | 2019 | 2019 | 2018 | 2018 |
|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | ITALIA | ESTERO | ITALIA | ESTERO | ITALIA | ESTERO | ITALIA | ESTERO |
| Uomini | 14,3% | 32,4% | 4,70% | 3,14% | 10,22% | 37,42% | 9,7% | 41,6% |
| Donne | 14,1% | 36,8% | 2,01% | 0,95% | 11,95% | 34,78% | 11,5% | 47,1% |
| <30 anni | 51,9% | 54,5% | 2,79% | 1,18% | 51,68% | 56,60% | 50% | 78,4% |
| 30-50 anni | 1,5% | 27,1% | 3,59% | 2,69% | 8,35% | 35,25% | 8,3% | 35,4% |
| >50 anni | 34,1% | 66,7% | 0,33% | 0,23% | 2,10% | 15,15% | 2,1% | 23,3% |

| TASSO DI CESSAZIONI | 2021 | 2021 | 2020 | 2020 | 2019 | 2019 | 2018 | 2018 |
|---------------------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | ITALIA | ESTERO | ITALIA | ESTERO | ITALIA | ESTERO | ITALIA | ESTERO |
| Uomini | 17,37% | 25,00% | 5,48% | 3,49% | 11,10% | 29,10% | 11,9% | 34,7% |
| Donne | 25,89% | 42,11% | 1,93% | 1,08% | 7,76% | 26,09% | 9,2% | 32,7% |
| <30 anni | 32,48% | 72,73% | 3,09% | 0,95% | 27,83% | 35,85% | 27,1% | 46,1% |
| 30-50 anni | 3,35% | 183,33% | 2,84% | 3,27% | 10,01% | 27,50% | 9,6% | 34,2% |
| >50 anni | 73,89% | 1,91% | 1,48% | 0,35% | 3,42% | 22,73% | 9,6% | 15,0% |

5.4 Motivazione ed Engagement interno

Il successo e la crescita del **Gruppo Exprivia** sono direttamente collegati all'eccellenza delle persone; le donne e gli uomini di Exprivia esprimono la loro brand awareness presso clienti, colleghi e collaboratori, a garanzia dell'immagine dell'Azienda. Per ottenere questo risultato Exprivia investe nella formazione e valorizzazione, creando le condizioni per un ambiente di lavoro collaborativo e motivante. In uno scenario competitivo, caratterizzato da una continua evoluzione, le persone sono sollecitate al miglioramento continuo grazie al sistema di Performance Appraisal ed un rinnovato investimento su piattaforme market place della formazione, che stimolano il knowledge sharing. I valori di professionalità, flessibilità, innovazione, attenzione alla qualità e focus sugli obiettivi, costituiscono il fulcro essenziale delle procedure del Gruppo nella gestione delle risorse umane. Le sfide del mercato di riferimento in cui opera la Società richiedono particolare attenzione ai temi della riqualificazione professionale, della formazione continua e dell'innovazione, applicati sia alle competenze tecnologiche che alla cultura manageriale. In particolare, nel corso del 2021 si è concluso un importante percorso formativo, rivolto a tutto il middle management aziendale. La Società, infatti, ritiene che il ruolo del middle management rappresenti il vero volano dello sviluppo professionale delle nostre persone, abilitandole e coinvolgendole nel gestire le sfide in modo resiliente e innovativo. Il piano formativo People Remote Management ha visto il coinvolgimento di n.98 risorse, si è sviluppato per una durata di n.60 ore lungo un arco temporale che va da Novembre 2020 a Maggio 2021. Le attività formative sono state svolte in aule virtuali (in modalità fad online) e attraverso la diffusione di pillole formative (equiparabili a brevi webinar). La soddisfazione media dei partecipanti, misurata su una scala da 1 a 5, risulta compresa fra 4 e 5 per tutti gli item esaminati. Particolare soddisfazione si è registrata rispetto all'efficacia della comunicazione, categoria che ingloba la chiarezza espositiva, l'utilizzo di diversi canali comunicativi, la logica e l'esautività





delle argomentazioni. Il percorso è stato avviato con sessioni di assessment che hanno rilevato aree di forza e di miglioramento allo scopo di incidere prevalentemente sugli item di miglioramento. Le aree di forza sono state: pianificazione e visione strategica, decisione e influenza, leadership e gestione dei team, innovazione e gestione del cambiamento, conferendo all'area della programmazione, innovazione e team building un vero punto di forza della nostra organizzazione. Nel corso del 2021, inoltre, abbiamo avviato un nuovo progetto di social organization, attraverso l'adozione di Exprivia People, la piattaforma agile e coinvolgente creata per metterci in comunicazione anche direttamente dal nostro cellulare. Una soluzione pensata per dare voce a tutti, per rafforzare la nostra coesione e stringere un legame, non solo con i nostri colleghi, ma anche con i valori della nostra azienda. Si tratta di un progetto di comunicazione e condivisione che si basa sui paradigmi di una social aziendale. Con Exprivia People possiamo condividere i nostri pensieri attraverso post, scambiare pareri, valorizzare idee e comunicare in gruppi personalizzati. Exprivia People consente di creare una squadra di persone con grandi aspirazioni che evolvono e sentono di condividere in squadra. Ad Exprivia People, in particolare abbiamo affidato i programmi di welcome aboard, rassegna stampa aziendale, comunicazione interna, live talk su tematiche innovative. La Società nel 2021 ha effettuato una nuova analisi in tema di Sistema Informativo collegato ai processi di human capital management, effettuando una nuova software selection, puntando ad un nuovo sistema sempre più integrato, in modo da poter più efficacemente sostenere la creazione di valore nel medio e lungo periodo. Nel corso del 2021 la Società ha continuato l'investimento sul modello di sviluppo delle carriere garantendo attraverso: modalità di applicazione rolling; comunicazione trasparente; programmazione degli step di sviluppo professionale e retributivo; certezza e trasparenza riguardo ai percorsi professionali, generando l'evoluzione dei migliori Talenti.

5.4.1 Le iniziative riservate alla popolazione aziendale

Il 2021 è stato un anno particolarmente faticoso, in quanto portatore di conseguenze della pandemia del 2020, purtroppo ancora in corso. Exprivia ha voluto dedicare alla propria popolazione aziendale una lieta parentesi, tre eventi interni in occasione delle festività natalizie, che avevano una finalità simbolica nel voler esprimere il ringraziamento a tutti i dipendenti che hanno gestito quotidianamente con grande senso di responsabilità e professionalità le attività in questo stato di emergenza da Corona Virus e le sue varianti.

Gli eventi si sono tenuti presso:

EXE – Roma il 14 dicembre 2021

Old Fashion - Milano il 20 dicembre 2021

La perla del Doge – Molfetta (BA) il 23 dicembre 2021



expri^{via} Company Welfare

Indicatore GRI 401-2

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 ha indirizzato la propria scelta verso una polizza che prevede l'estendibilità all'intero nucleo familiare (coniuge e figli **anche non fiscalmente a carico**). Include oltre al rimborso per le spese ospedaliere, anche quello per spese extra-ospedaliere per alta diagnostica, visite specialistiche ed accertamenti diagnostici, comprese cure dentarie. 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 2020 Exprivia ha attivato una convenzione "Dental Plan" con il Fondo assicurativo Chubb in favore dei propri dipendenti che consente loro di poter usufruire per sé e/o per i propri familiari di diverse prestazioni odontoiatriche pagando un canone mensile di 9,58 euro o 16,50 euro a seconda del pacchetto prescelto

Ticket Restaurant per tutti i dipendenti per ogni giornata lavorata in sede. I buoni pasto sono in formato elettronico e il valore è per tutti di € 7,00 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 inutili 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.

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.

Con il maggior ricorso allo smart working nel 2021 sono stati estesi i giga riconosciuti (da 5 a 40 mensili) a ciascun dipendente consentendo quindi di poter contare su una navigabilità maggiore attraverso il proprio dispositivo mobile o in hotspot.

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. La gestione e spendibilità del benefit a disposizione avviene tramite una piattaforma messa a disposizione da Easy Welfare, azienda leader, a livello nazionale, nella gestione del welfare aziendale. 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 Edenred.





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 scontistiche presso importanti catene di distribuzione.

Nel corso del 2021 il panel dei market place si è ulteriormente arricchito dando ulteriori chance di risparmio per gli acquisti dei nostri dipendenti.

5.5.1 Diritto e tutela della maternità

Tutti i dipendenti del Gruppo sono titolati ad usufruire 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 Exprivia, 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 Exprivia, 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).



5.5.2 Assenteismo

Indicatore GRI 401-3

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.

Si riporta di seguito il prospetto indicante le % di assenza per eventi di malattia e ricovero ospedaliero, suddivisi per le società del perimetro italiano.

| Tasso di assenteismo | |
|----------------------|---------------|
| Società | Totale |
| Exprivia S.p.A. | 0,01 % |
| Projects S.r.l. | 0,03 % |
| Media | 0,01 % |

Si evince che il tasso è relativamente basso rispetto alle medie di settore, e che la media finale tiene conto di alcuni tassi più elevati a causa di eventi di malattia grave (non professionale) e prolungati nel corso del 2021.

5.5 Formazione

Indicatori GRI 404-1; 404-2

L'innovazione digitale accelera e anima una competizione sempre più serrata, lo sviluppo delle infrastrutture di comunicazione, gli investimenti ICT alimentano lo sviluppo della trasformazione digitale, che diventa protagonista di un mercato in crescita. Exprivia ha assecondato tali fattori di cambiamento profondo; la digitalizzazione ha reso necessario un mix più articolato di capacità e abilità, in cui competenze di natura tecnologica sono complementari a competenze trasversali.

Exprivia, che da sempre investe nella preparazione delle proprie risorse, ha avuto anche nel 2021 l'obiettivo di incrementare, diffondere e aggiornare le competenze tecnologiche in linea con i trend di innovazione del mercato digitale e trasversali, attraverso interventi formativi sui filoni tecnologici innovativi e sulle competenze gestionali, necessari a traghettare la trasformazione in atto.

Tale sviluppo delle competenze si affianca ad investimenti per la creazione di un ambiente di lavoro che offra a tutti le stesse opportunità, a partire da logiche meritocratiche. Questi i principali driver su cui il Gruppo Exprivia punta per realizzare i propri ambiziosi obiettivi di crescita.

Il consuntivo annuale del 2021 vede un monte ore erogato pari a 33.346 ore (di cui 80 nelle sedi estere) con 12.277 partecipazioni. La fruizione del monte ore totale dei corsi è avvenuta quasi al 100% in modalità online.

Particolare attenzione viene rivolta all'aspetto del finanziamento della formazione: sono infatti utilizzate tutte le possibili fonti di finanziamento garantendo così la sostenibilità degli investimenti. Il finanziamento ottenuto nel 2021 è pari al 49% dei costi sostenuti, rispetto al 48% del 2020.

La programmazione della formazione è stata effettuata ad inizio anno e continuamente aggiornata per rendere efficaci e coerenti gli investimenti formativi con gli obiettivi di business e le strategie aziendali. Una delle più significative iniziative di fruizione della formazione, a garanzia di continuità e flessibilità, anche per il 2021, è rappresentata dalla adozione, da parte di 373 utenti, della piattaforma di formazione Udemy che, applicata in affiancamento alla istruzione tradizionale, offre un marketplace di oltre 100.000 corsi e video on-line sempre aggiornati. Tale iniziativa ha registrato il gradimento da parte delle nostre persone, oltre al notevole utilizzo per il miglioramento delle competenze, in modo strettamente e velocemente collegato alle esigenze emergenti durante l'attività lavorativa.

Segnaliamo di particolare interesse i seguenti percorsi formativi:





Remote Management: 98 manager sono stati coinvolti in un percorso di formazione avviato a fine 2020 e concluso a fine maggio 2021. L'esigenza di sviluppare flessibilità, engagement (a maggior ragione in un contesto di remote working), focalizzazione su obiettivi, ha imposto la necessità di migliorare capacità di influenza ed efficacia dei nostri manager verso i propri collaboratori. Il percorso iniziato con un Assessment digitale ad inizio percorso, ha previsto Virtual Classroom, Virtual coaching ed un Assessment digitale finale per comprendere le l'efficacia formativa.

Plan for success and reach your goals: learning path erogato tramite la piattaforma Udemy con lo scopo di fornire una guideline per la creazione di un nuovo mindset, nuovi comportamenti ed habits che ci portino a pianificare al meglio tempi e obiettivi, grazie anche al pensiero creativo, innovative, traguardando una più proficua produttività

Sure for Future: percorso di upskilling e reskilling grazie al quale l'azienda ha rafforzato il bagaglio di competenze e abilità di 21 colleghi allo scopo di agevolare l'allocazione in attività progettuali, per un nuovo rilancio professionale. I percorsi progettati hanno previsto formazione sincrona (aula virtuale), formazione asincrona su piattaforme specializzate; i percorsi si sono conclusi con una fase finale di attività laboratoriale. Allo scopo di supportare e monitorare il processo di apprendimento, abbiamo individuato Training Tutor interni all'Azienda che, in collaborazione con l'unità Training and Development, hanno avuto il compito di facilitare i processi di apprendimento dei discenti e di collaborare con i docenti esterni nella valutazione degli esiti formativi.

Piano di sviluppo delle competenze AWS: programma di formazione e certificazioni che ha consentito ad Exprivia di innalzare il livello di partnership con AWS. Il piano ha previsto il coinvolgimento di 24 risorse.

Piano di formazione ADOBE, programma formativo rivolto a 36 partecipanti (di cui 12 nel 2021), le ultime 5 giornate proseguiranno nel 2022.

Cloud University Systems& Networking: progetto formativo avente come obiettivo l'aggiornamento di competenze e abilità del personale, per sviluppare professionalità quali System&Network Engineer, specialisti di alto profilo in ambito sistemistico; il percorso è stato avviato nel 2021 e proseguirà nel 2022

Cloud University Developer: progetto formativo avente per obiettivo l'aggiornamento di competenze e abilità del personale, per sviluppare professionalità quali JEE Cloud Developer con particolare riguardo alla gestione di sistemi software sui cloud dei principali provider (AWS, Azure, Google). Il percorso è stato progettato nel 2021 ma verrà erogato nel 2022.

Master di rilievo nel panorama nazionale ai quali hanno preso parte Manager Exprivia:

Master Executive in Management delle aziende sanitarie e sociosanitarie della Bocconi, avviato nel 2020 e concluso nel 2021

Master Executive in architettura dell'informazione e user experience Design, della UILM

Master Executive Program in Digital Transformation del MIP

Master II Livello DATA SCIENCE, del Dipartimento di Informatica dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro e dal Dipartimento di Ingegneria Elettrica e dell'Informazione del Politecnico di Bari

Master MBA, erogato dalla Corporate Business School Spegea.

In sintesi i programmi di formazione hanno riguardato lo sviluppo di:

COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE: azioni per l'accrescimento di conoscenze e competenze tecniche a sostegno dei programmi di innovazione e sviluppo tecnologico, attraverso percorsi formativi specialistici anche finalizzati al conseguimento della certificazione. Tali interventi specialistici hanno avuto piena diffusione, nella convinzione che lavorare sulle competenze significa accresce il valore delle persone e quindi il vantaggio competitivo dell'organizzazione. Complessivamente sono state erogate 15.408,00 ore di formazione (di cui 3.158 per il contact center) per un totale di 8.546 partecipazioni (di cui 6.769 per il contact center).

COMPETENZE GESTIONALI: orientate al miglioramento dei comportamenti organizzativi per lo sviluppo delle professionalità, gestione dei progetti, sviluppo dei comportamenti che contribuiscono a delineare un preciso stile di leadership da utilizzare nella gestione dei team di lavoro, al fine di migliorare l'efficacia gestionale. Complessivamente sono state erogate 8.367 ore per un totale di 1.448 partecipazioni.

COMPETENZE LINGUISTICHE: sono state realizzate azioni formative volte all'accrescimento delle capacità linguistiche del personale con particolare attenzione verso forme di erogazione flessibile (e-learning, Skype lessons e Phone lessons). Complessivamente sono state erogate 188 ore per un totale di 98 partecipazioni.





COMPLIANCE: gli interventi formativi hanno interessato prevalentemente i processi di gestione fondamentali del Sistema di Gestione della Qualità (SGQ) integrato del Gruppo. Allo scopo di ottenere una sempre maggiore diffusione delle competenze collegate ad alcuni processi core del SGQ Integrato di Exprivia (oltre al modello 231), abbiamo progettato un percorso formativo in modalità e-learning su HCM che è stato avviato nel 2021 e proseguirà per tutto il 2022.

Il progetto è suddiviso in 5 percorsi formativi:

- o Gestione dei progetti e dei rischi finanziari connessi alla gestione
- o Gestione dei servizi IT e business continuity
- o Sicurezza delle informazioni e gestione privacy nella conduzione dei progetti e dei servizi
- o Codice Etico e Modello Organizzativo ai sensi della normativa 231/01
- o Cybersecurity e privacy

Grazie al nuovo progetto formativo sarà possibile assicurare:

una gestione controllata dei progetti, al fine di raggiungere gli obiettivi in termini di qualità, tempi e costi;

la pianificazione, lo sviluppo, l'attuazione, la conduzione, il monitoraggio, l'aggiornamento ed il miglioramento continuo dei servizi erogati ai clienti;

la protezione delle informazioni, del patrimonio informativo di Exprivia e dei propri clienti da tutte le minacce, interne o esterne, intenzionali o accidentali;

la conoscenza e consapevolezza del Codice Etico Aziendale e del Modello 231.

Complessivamente per l'ambito della Compliance sono state erogate 1.387 ore di formazione per un totale di 661 partecipazioni

FORMAZIONE OBBLIGATORIA: gli interventi formativi hanno interessato le tematiche:

- Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (ai sensi del D. Lgs. 81/08)
- GDPR (General Data Protection Regulation) - Regolamento Privacy (UE 2016/679).

Complessivamente per l'ambito della Formazione Obbligatoria sono state erogate 5534 ore di formazione (di cui 2.945 per il contact center) per un totale di 1.524 partecipazioni (di cui 721 per il contact center).

Di seguito i principali dati su tutta la formazione erogata e l'indice delle ore medie di formazione per genere e per categoria⁵:

| 2021 | Sesso | | | Categoria | | |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------|
| | Donne | Uomini | dirigenti | quadri | impiegati | Total |
| Ore | 11.911 | 21.435 | 382 | 4372 | 28.592 | 33.346 |
| Personale (Italia+Estero) | 865 | 1.528 | 46 | 236 | 2.111 | 2393 |
| Media ore di formazione | 14 | 14 | 8 | 19 | 14 | 14 |

| 2020 | Sesso | | | Categoria | | |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------|
| | Donne | Uomini | dirigenti | quadri | impiegati | Total |
| Ore | 23.883 | 33.741 | 475 | 6.852 | 50.299 | 57.625 |
| Personale (Italia+Estero) | 1.280 | 2.700 | 81 | 512 | 3.387 | 3.980 |
| Media ore di formazione | 19 | 12 | 6 | 13 | 15 | 14 |

⁵ Dal calcolo del personale è esclusa la categoria Altro presentata nel capitolo Diritti Umani.



| 2019 | Sesso | | | Categoria | | |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------|
| | Donne | Uomini | dirigenti | quadri | impiegati | Total |
| Ore | 27.342 | 54.457 | 852 | 11.457 | 69.490 | 81.799 |
| Personale (Italia+Estero) | 1.288 | 2.747 | 90 | 508 | 3.437 | 4.035 |
| Media ore di formazione | 21 | 20 | 9 | 23 | 20 | 20 |

Se consideriamo solo la **formazione obbligatoria** abbiamo i numeri riportati di seguito:

| 2021 | Sesso | | | Categoria | | |
|---------------------------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|--------------|
| | Donne | Uomini | dirigenti | quadri | impiegati | Total |
| Ore | 3.102 | 2.432 | 2 | 282 | 5.250 | 5.334 |
| Personale (Italia+Estero) | 865 | 1.528 | 46 | 236 | 2.111 | 2.393 |
| Media ore di formazione | 4 | 2 | 0 | 1 | 2 | 2 |

| 2020 | Sesso | | | Categoria | | |
|---------------------------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|--------------|
| | Donne | Uomini | dirigenti | quadri | impiegati | Total |
| Ore | 1.170 | 3.729 | 11 | 439 | 4.449 | 4.900 |
| Personale (Italia+Estero) | 1.280 | 2.700 | 81 | 512 | 3.387 | 3.980 |
| Media ore di formazione | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 |

| 2019 | Sesso | | | Categoria | | |
|---------------------------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|---------------|
| | Donne | Uomini | dirigenti | quadri | impiegati | Total |
| Ore | 3.501 | 10.682 | 221 | 2.122 | 11.839 | 14.182 |
| Personale (Italia+Estero) | 1.288 | 2.747 | 90 | 508 | 3.437 | 4.035 |
| Media ore di formazione | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 |



5.6 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. Nel 2021 sono state conseguite/rinnovate **414 certificazioni e specializzazioni**, incrementando il numero di certificati conseguiti nell'anno, rispetto al 2020, del **50%**, con **una percentuale di risorse certificate pari al 34 % circa dell'organico (Exprivia S.p.A), rispetto al 26% del 2020.**

5.7 Collegamento con il sistema dell'istruzione e della formazione

Le collaborazioni ad oggi attive a vario titolo con le Università ed i Politecnici sono sempre più numerose e consolidate; citiamo tra queste: l'Università degli Studi di Pavia, il Politecnico di Milano, l'Università Statale di Milano, la Università Bocconi di Milano, la Università Sapienza di Roma, La Università Luiss Guido Carli, l'Università degli Studi di Bari, il Politecnico di Bari, l'Università LUM di Bari, l'Università degli studi del Salento, l'Università Ecampus, la Università degli Studi di Napoli Federico II, la università degli Studi della Calabria, la Università degli Studi di Siena, la Università degli Studi di Trento, l'Università degli Studi di Palermo.

Nel 2021 sono stati gestiti circa 50 tirocini in convenzione con le Università ed i Politecnici Italiani, sia nella modalità in presenza che a distanza.

Procedono inoltre i programmi di Talent Acquisition e prosegue l'interesse ed il coinvolgimento con il Sistema degli ITS; in particolare nel 2021 si è concluso il secondo ciclo biennale per "Developer 4.0", ed è decorso il biennio 2021-2023, con percorsi a Molfetta, Foggia e Lecce, nonché a Bari in collaborazione con i Partner del Distretto dell'Informatica Pugliese.

Anche il 2021 ci vede parte attiva in docenze d'aula e tutoraggio, sia a distanza che in presenza.

Nell'ultimo trimestre dell'anno, abbiamo assunto in Exprivia, con grande soddisfazione, i ulteriori 46 giovanissimi Diplomati ITS.

Altro importante strumento attivato dalla Talent Acquisition resta il canale delle Academy; anche nel 2021 sono partiti alcuni progetti, interessando le Factory aziendali ERP SAP, la Factory Application Integration e la Sanità.

5.8 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 un'opportunità per tutti – manager e collaboratori – per avere scambi approfonditi e costruttivi, finalizzati alla definizione delle attività e degli impegni su cui misurarsi nel corso dell'anno.

La Performance Evaluation si esprime attraverso:

- Performance Appraisal
 - valutazione di obiettivi quantitativi individuali;
 - valutazione di obiettivi qualitativi collegati a organizational behavior.
- Management By Objectives (MBO)
 - valutazione di obiettivi quantitativi individuali;
 - valutazione di obiettivi di budget.

Il Performance Appraisal è stato implementato dal 2020 su piattaforma di Human Capital Management Talentia e applicato al



Il processo prevede una fase di assegnazione tra marzo e aprile e una fase di valutazione tra aprile e maggio dell'anno successivo; nella relativa tabella evidenzieremo le numerosità delle schede valutate tra aprile e maggio 2021, competenza 2020.

Per quanto riguarda il sistema MBO, la valutazione di obiettivi quantitativi individuali è misurata attraverso una scheda ed è collegata alla salary review in occasione di career path. La valutazione degli obiettivi di budget è collegata al sistema premiante della Società ed è basata sulla valutazione di indicatori economico finanziari di Struttura. Per il perimetro Italia sono state riportate entrambe le numerosità, per il perimetro estero solo la seconda tipologia.

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 queste società 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 e dall'autovalutazione. 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 sui alcuni KPI specifici di servizio. Di seguito i KPI utilizzati dai 2 principali servizi erogati:

- Per i servizi di front office (telefonico e webchat): RETEMPTION SWA: numero Swa (switch attivi = contratti di commodity luce o gas) acquisiti diviso il numero delle interazioni (chiamate o chat) gestite; PRODUTTIVITA': numero interazioni (chiamate o chat) gestite mediamente ogni ora; QUALIITA' PERCEPITA: valutazione soggettiva fornita dal cliente finale a valle di una singola interazione.
- Per i servizi di back office: PRODUTTIVITA': numero pratiche gestite mediamente ogni ora; QUALIITA' PERCEPITA: valutazione soggettiva fornita dal cliente finale a valle della gestione di una singola pratica.

Tabelle – Performance Management

| Dipendenti coperti da review annuale – Performance appraisal – ITALIA | 2021 | 2020 | 2019 |
|---|------------|------------|------------|
| % su totale organico Italia | 63% | 58% | 35% |
| di cui Dirigenti | 38% | 7% | 21% |
| di cui Quadri | 64% | 39% | 45% |
| di cui Impiegati | 63% | 63% | 33% |
| di cui Uomini | 61% | 58% | 38% |
| di cui Donne | 68% | 57% | 26% |

Dalla tabella del Performance Appraisal si rileva che il 2021 va in continuità rispetto al 2020, mentre l'importante scostamento con il 2019 è dovuto alla adozione della piattaforma HCM che ha consentito una diffusione più ampia del programma di valutazione.

| Dipendenti coperti da Valutazione della Performance MBO | ITALIA 2021 | ITALIA 2020 | ITALIA 2019 | ESTERO 2021 | ESTERO 2020 | ESTERO 2019 | ITALIA+ ESTERO 2021 | ITALIA+ ESTER O2020 | ITALIA+ ESTERO 2019 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| % su totale organico | 11% | 4% | 5% | 54% | 41% | 38% | 13% | 10% | 11% |
| di cui Dirigenti | 49% | 16% | 28% | 56% | 50% | 60% | 50% | 21% | 33% |
| di cui Quadri | 30% | 8% | 15% | 100% | 54% | 58% | 31% | 12% | 20% |
| di cui Impiegati | 7% | 3% | 2% | 52% | 39% | 35% | 10% | 10% | 8% |
| di cui Uomini | 13% | 5% | 6% | 51% | 39% | 40% | 15% | 11% | 12% |
| di cui Donne | 7% | 2% | 4% | 63% | 47% | 33% | 10% | 8% | 8% |

In merito al sistema MBO Italia si segnala che il netto incremento che si rileva è dovuto alla diversità di perimetro analizzata: nel 2020 il processo è stato implementato solo per Exprivia Spa, ma le % sono state calcolate sulla totalità di risorse Exprivia spa + Italtel. Anche confrontando il dato con la sola % di popolazione Exprivia coinvolta nel 2020, si registra comunque un miglioramento (7% 2020; 11% 2021); questo può essere dovuto al consolidamento del processo di salary review in occasione di career path che ha previsto un maggiore coinvolgimento di risorse.

Sul perimetro estero si registra un lieve miglioramento.

Nelle tabelle le differenze di genere e le numerosità rappresentate sono coerenti con quelle indicate nel resto della relazione.



exprivia

5.9 Smart Working

Lo Smart Working di **Exprivia** 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. Questa nuova modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato si caratterizza dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione del lavoro conciliante delle necessità personali e lavorative dei propri dipendenti. Per attuare questa innovativa visione dell'organizzazione del lavoro è fondamentale una cultura caratterizzata da: condivisione di valori e principi di fiducia e trasparenza; comunicazione diffusa, collaborazione, responsabilizzazione e autonomia decisionale nonché da una crescente focalizzazione sui risultati.

Da giugno 2018 Exprivia aveva avviato un Programma di Smart Working a cui aderivano circa 350 dipendenti (alla data di febbraio 2020).

Con l'arrivo della pandemia, covid-19, tra febbraio ed aprile, Exprivia ha consentito di lavorare da remoto a circa il 90% della popolazione aziendale, la misura è stata attuata anche in Exprivia Projects (società in cui non si era mai fatto ricorso precedentemente a smart working).

Il lavoro in presenza (siti aziendali o siti clienti) è stato consentito solo a coloro le cui attività sono risultate incompatibili con lo smart working.

La società ha costantemente rinnovato lo smart working in linea con i diversi DPCM che si sono succeduti ed ha fornito alla popolazione aziendale chiare comunicazioni ed informative sulla sicurezza in ottemperanza a quanto comunicato dall'ente INAIL.

A Gennaio 2021 la società ha attivato un Nuovo Regolamento sullo Smart Working la cui decorrenza è stata rinviata al termine dello stato emergenziale ad oggi previsto sino al 31.03.2022.

L'obiettivo del nuovo Regolamento è quello di disciplinare in modo strutturale e diffuso lo smart working nel periodo post emergenziale basandosi su quelle che sono state le evidenze riscontrate sia nella fase sperimentale (pre pandemica) sia nella fase emergenziale. La società ritiene, infatti, che la suddetta modalità lavorativa possa costituire la strada del futuro sposando anche quelle che sono le aspettative ed esigenze dei propri dipendenti.

Sulla base del nuovo Regolamento è stato richiesto ai dipendenti di aderire al Piano attraverso la sottoscrizione di accordo individuale. Il numero di adesioni ricevute si attesta attorno al 90% dell'intera popolazione aziendale. Qui di seguito si riportano gli elementi salienti del Regolamento:

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^a e 2^a linea all'interno dell'organigramma aziendale, il numero di giornate in modalità smart potrà essere fino a 2 giorni a settimana.
- Per i neo assunti 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.

Riduzione emissioni CO2

È stato stimato che In **Exprivia**, per effetto delle giornate di Smart Working fruite nel corso dell'anno 2021 (circa 348000 gg) sono stati risparmiati circa 20.880.000 Km e circa 452000 ore (pari a circa 56500 giorni lavorativi) con una diminuzione delle emissioni di CO2 pari a circa 8.885.000 Kg.



5.10 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 2021 è stato caratterizzato dalla trattativa sullo smart working che ha portato nel mese di Luglio ad un accordo sindacale che ha disciplinato alcuni istituti legati al lavoro agile. In particolare è stato previsto il riconoscimento del buono pasto anche per le giornate in modalità agile, ridefinito in maniera più analitica il diritto alla disconnessione, disciplinati i diritti sindacali e di inclusione.

Nel corso del 2021 è rimasto attivo il comitato costituito nel 2020 e composto da RSPP, Medico Competente, Responsabile Relazioni Industriali ed RLS per il monitoraggio delle iniziative di tutela e prevenzione della salute legate al rischio COVID. Si sono svolti incontri periodici in cui sono stati presentati dati, condivise iniziative sulla sicurezza da rischio Covid. Il Comitato e gli incontri periodici sono stati svolti sia per la Exprivia SpA sia per la Exprivia Projects.

Nel corso del 2021 Exprivia SpA ha fatto ricorso ad ammortizzatori sociali con causale COVID fino a giugno e a CIGO ordinaria da settembre a dicembre; tale ricorso ha reso necessario l'espletamento delle relative procedure sindacali che prevedono informative verso le OO.SS., esami congiunti ed accordi. Si segnala che le procedure ordinarie si sono sempre concluse con la sottoscrizione di accordi con le OO.SS coinvolte.

Negli accordi è stato condiviso l'anticipo da parte della Società ai lavoratori interessati del trattamento di integrazione salariale di competenza dell'INPS.

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 nel 2020 posti come obiettivi per l'erogazione del premio di risultato. Si segnala che sulla base di quanto disposto dall'accordo del 2018, sono stati raggiunti gli obiettivi che hanno consentito di erogare il PdR. Sempre durante detti incontri sono stati forniti alle rappresentanze sindacali i target per il 2021 che consentirebbero, in caso di raggiungimento degli stessi, l'erogazione del premio nel 2021. In particolare, con le organizzazioni sindacali si è proceduto alla definizione di un diverso criterio di raggiungimento degli obiettivi.

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

Nel corso del 2021, nell'ambito della società Exprivia Projects, oltre ai su richiamati passaggi legati all'emergenza Covid-19, 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.

Nel corso del mese di settembre, in ragione dell'aggiudicazione di una gara di back office telefonico, è stata gestita una procedura di clausola sociale che ha condotto all'assunzione di 63 dipendenti che operavano per il fornitore uscente. La procedura si è conclusa con la sottoscrizione di accordo.



5.11 Sistemi 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.

| Certificazioni | Oggetto |
|---|---|
| ISO 9001, ISO 13485 e marcatura CE (MDD), ISO 14001 | 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. Le certificazioni ISO 14001 consentono di individuare e minimizzare gli impatti ambientali delle attività produttive. |
| ISO/IEC 20000-1, ISO/IEC 27001, ISO 22301 | Consentono di adottare le best practice di settore e soddisfare in maniera sempre più ampia le esigenze delle parti interessate. |
| ISO 18295 | La norma fornisce un framework applicabile a qualsiasi Contact Center – sia di tipo inbound che outbound – che desidera 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 – è stata ottenuta nel 2018 e costituisce un titolo preferenziale e distintivo (rispetto alla certificazione ISO 9001) per i clienti che vogliono commissionare servizi di Contact Center |

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.



6. Ambiente

Indicatore GRI 102-29

Il Gruppo Exprivia, ritenendo fondamentale 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 2019 Exprivia ha consegnato ad ENEA la Diagnosi Energetica dei siti di Molfetta 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.

6.1 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.



6.2 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.



6.3 Ambiente, rilevazioni e trend dei consumi

Indicatore GRI 302-1

I dati forniti sono relativi al Gruppo Exprivia e all'intero anno 2021. Si vuole sottolineare che sino al 2020 i valori degli indicatori comprendevano anche i dati della società Italtel, mentre dal 2021 non sono più stati presi in considerazione.

I valori degli indicatori relativi al 2021, nonché le variazioni percentuali dei dati del 2021 confrontati con quelli del biennio precedente⁶, risentono conseguentemente della mancanza dei dati relativi ad Italtel.

Il mantenimento per tutto il 2021 dello smart working generalizzato adottato da marzo 2020 – in conseguenza della gestione dell'emergenza Covid-19 – 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:

- Dati sulle presenze medie giornaliere fornite dai Referenti delle sedi italiane presidiate;
- Stime sulle presenze medie giornaliere per le altre sedi italiane, ricavate per estrapolazione dalle sedi di cui al punto precedente;

Di seguito la tabella che evidenzia la suddivisione del consumo di energia espressa in GJ⁶ (Giga Joule) per tipologia di vettore energetico utilizzato, per gli anni 2021 - 2019.

| Consumi di energia per tipologia in GJ | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|-------------|---------------|---------------|
| CONSUMI ENERGETICI DA FONTI NON RINNOVABILI⁷ | | | |
| Metano | 396,09 | 8.807 | 8.662 |
| Carburanti/Gasolio | 6,54 | 468 | 3.903 |
| GPL | 226,33 | 1.878 | 3.390 |
| Energia elettrica | 7.544 | 88.344 | 108.454 |
| Totale consumi energetici non rinnovabili | 8173 | 99.497 | 124409 |

L'Energia Elettrica (EE) è il vettore energetico primario per il 2021 con una quota del 92% corrispondente a 7.544 GJ, seguito dai combustibili – Metano (396,09 GJ), GPL (226,33 GJ) e infine Carburanti/Gasolio (6,54 GJ).

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 2020, si stima per i consumi delle sedi italiane di Exprivia una quota di energia da fonti rinnovabili pari al 45,04%.

⁶ I dati relativi agli anni 2019 e 2020 sono quelli pubblicati nella DNF 2020, al fine di garantire la coerenza e la confrontabilità della presente DNF con quelle degli anni precedenti.

⁷ Si evidenziano i seguenti aspetti:

Per la sede di Roma – Via del Tintoretto – di Exprivia non è stato possibile ottenere i consumi di EE e Metano dall'amministrazione del condominio per l'impianto di climatizzazione, pertanto sono stati considerati i consumi di EE e Metano del 2020.



6.3.1 Emissioni di gas a effetto serra

Le seguenti tabelle mostrano le t CO₂eq relativi alle emissioni dirette ed indirette per tipologia di vettore utilizzato (indicatore GRI 305-1 e GRI 305-2).

Le fonti utilizzate per i fattori emissivi sono: Terna Confronti internazionali 2020, European Residual Mixes "AIB" Agg. 31.05.2021, DEFRA 2021 - foglio fuel proprieties, DEFRA 2021- foglio fuels.

Scope 1 (Emissioni dirette di GHG – Indicatore GRI 305-1)

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 2021 sono riportati nella seguente tabella, unitamente agli scostamenti rispetto ai valori degli anni precedenti.

| EMISSIONI DIRETTE (SCOPE 1) | 2021 | 2020 | 2019 |
|-------------------------------------|--------|---------|---------|
| TOTALE CO ₂ eq EMESSA | | | |
| (ton) | 37,4 | 3.498,0 | 3.207,1 |
| Variazione % | -98,9% | 9% | 106,06% |
| Var.% Cumulata | -98,8% | 125% | 106,06% |
| CO ₂ eq METANO (ton) | 22,4 | 506,8 | 484,7 |
| CO ₂ eq GPL (ton) | 14,5 | 30,7 | 222,6 |
| CO ₂ eq CARBURANTI (ton) | 0,5 | 124,1 | 257,7 |
| CO ₂ eq da F-GAS | 0,0 | 2.836,4 | 2.242,1 |

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

Le variazioni percentuali sono dovute ad una riduzione delle società in scope delle misurazioni (vedi § 6.3). La variazione % sul totale fra 2021 e 2020 – considerando solo le emissioni di Exprivia – è pari al -86,4%, ed è da imputarsi all'azzeramento delle emissioni derivanti da F-GAS nel 2021.

Scope 2 (Emissioni indirette di GHG – Indicatore GRI 305-2)

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 2021 e le variazioni rispetto ai valori degli anni precedenti.

| EMISSIONI INDIRETTE (SCOPE 2) | 2021 MARKET BASED | 2021 LOCATION BASED | 2020 | 2019 |
|--|-------------------|---------------------|--------|--------|
| CO ₂ eq ENERGIA ELETTRICA (ton) | 961 | 1.083 | 4.569 | 5.704 |
| Variazione % ⁸ | / | -76,3% | -19,9% | -10,6% |
| Var. % Cumulata | / | -81,0% | -28,4% | -10,6% |

⁸ Per coerenza con le modalità di calcolo delle emissioni utilizzate nei precedenti periodi di rendicontazione, si riporta la variazione percentuale e variazione cumulata percentuale rispetto al valore delle emissioni Scope 2 Location Based.





Scope 3 (Altre emissioni indirette di GHG – Indicatore GRI 305-3)

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 2021, suddivisi per mezzo di trasporto utilizzato, e il confronto con gli anni precedenti.

| EMISSIONI INDIRETTE (SCOPE 3) | 2021 | 2020 | 2019 |
|----------------------------------|--------|-------|-------|
| TOTALE CO ₂ eq EMESSA | | | |
| (ton) | 69,9 | 467 | 1.983 |
| Variazione % | -85,1% | -76% | -20% |
| Var.% Cumulata | -96,5% | -81% | -20% |
| Flights | 41,7 | 222,5 | 969 |
| Rails | 0,1 | 72,1 | 303 |
| Hotels | 28,1 | 50,8 | 243 |
| Cars | 0,0 | 122,0 | 467 |

Exprivia persegue la riduzione delle trasferte promuovendo presso i propri dipendenti l'utilizzo di mezzi di comunicazione e di lavoro a distanza. Ciò nonostante specifiche esigenze di business impongono al personale di effettuare viaggi di lavoro sia in Italia che all'estero; nel 2021 non ci sono state trasferte di lavoro all'estero.

La quota maggiore di CO₂ emessa in relazione a viaggi di lavoro è dovuta ai voli aerei e rappresenta il 60% del totale.

L'intensità di emissioni di GHG rapportate al personale aziendale (*indicatore GRI 305-4*) è pari a 0,441 t CO₂ /FTE nel 2021, a differenza di 0,590 t CO₂ /FTE del 2020, con una variazione di -25,3%.



6.4 Scarichi e rifiuti

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 (indicatore GRI 306-1) nel 2021 è pari a mc 1.847,48 e si basa su un consumo medio di acqua potabile - per dipendente - per i servizi igienici di un sito produttivo.

Nel 2020 la quantità di litri reflui scaricati in fogna nera è stata pari a mc 14.589,65. Quindi si registra con il dato del 2020 una variazione del -87,3% e rispetto al 2019 una variazione del -95,8%.

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.

Nel 2021 ci sono stati anche smaltimenti connessi all'abbandono del sito di Castelletto a Settimo Milanese e di via del Tintoretto a Roma, che hanno portato alla produzione di rifiuti da imballaggio, ingombranti, arredi di ufficio e carta.

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

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

| RIFIUTI (ton) | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|-------------|--------------|-------------|
| CER 150106 Imballaggi mat. misti | 60,8 | 49,7 | 6,5 |
| CER 150101 Imballaggi carta e cartone | 3,9 | 6,3 | 2,9 |
| CER 160216 apparecchiature dismesse | 0,0 | 0,0 | 1,7 |
| CER 170405 Ferro e acciaio | 3,6 | 16,1 | 4,9 |
| CER 160214 RAEE non pericolosi | 5,6 | 50,1 | 3,4 |
| CER 200101 Carta e cartone | 2,6 | 2,2 | 8,3 |
| CER 200306 Rifiuti pulizia della fognatura | | 0,0 | 0,0 |
| CER 200307 Ingombranti | 2,5 | 0,0 | 10,9 |
| CER 160213* RAEE contenenti componenti peric. | 0,6 | 0,0 | 3,5 |
| CER 080318 Toner e cartucce esausti | | 0,2 | 0,1 |
| CER 190814 Fanghi prodotti da impianto di depur. | 2,0 | 1,6 | 0,0 |
| CER 200136 Apparecchiature elettriche ed elettroniche fuori uso | | 0,1 | |
| CER 180103* Rifiuti sanitari a rischio infettivo | | 0,0 | |
| CER 170202 Vetro | | | 0,2 |
| CER 200121* Neon | | | 0,1 |
| CER 200139 Plastica | | | 0,3 |
| Totale RIFIUTI (ton) | 81,6 | 126,4 | 42,8 |
| di cui pericolosi | 0,6 | 0,0 | 3,6 |
| di cui non pericolosi | 81,0 | 126,4 | 39,3 |
| Variazione% | n.a. | 54,92% | -66,12% |
| Var.% cumulata | n.a. | 54,92% | -47,51% |
| di cui a smaltimento | 69,5 | 123,9 | 0,0 |
| di cui a recupero | 12,1 | 2,5 | 42,8 |



7. Lotta alla corruzione

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 ed 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.

7.1 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), il Gruppo 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 inviate tramite tale sistema vengono ricevute, analizzate, verificate e trattate dall'Internal Auditor, dall'Organismo di Vigilanza, dal Responsabile dell'Ufficio Legale e dal Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane di Exprivia. Il segnalante potrà scegliere di inviare a tutte o solo ad alcune delle predette funzioni.

In Exprivia nel 2021, come nel 2020, non è stata segnalata alcuna violazione del Codice Etico né sono stati segnalati illeciti. Nessuna situazione di conflitto d'interessi è stata riscontrata nel 2021, così come nel 2020.

7.2 Concorrenza leale e rispetto della legalità

Nel 2021, come nei due anni precedenti, 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, fatta eccezione per la contestazione ricevuta da Exprivia da un software vendor relativamente all'uso improprio di un software non regolarmente licenziato. Si è trattato tuttavia di un evento circoscritto ad un solo utilizzatore, neo dipendente della Società, e per una breve durata. Il claim si è rapidamente risolto senza danni economici né reputazionali per l'azienda, tramite un accordo transattivo prontamente definito.

Nel 2021, così come nei due anni precedenti, non si sono verificati reclami da parte dei clienti né di altri soggetti interessati in materia di privacy, vi è stata tuttavia una richiesta di esercizio di diritti da parte di un interessato nei confronti di Exprivia,



correttamente gestita secondo le disposizioni e i tempi previsti dalle normative. In particolare l'interessato, candidato alla selezione per l'assunzione, ha esercitato il diritto di cancellazione. Detta richiesta è stata accolta avendo verificato l'insussistenza dei casi di inapplicabilità ai sensi dell'art. 17, co. 3 del GDPR.

Nel 2021 è stato registrato un caso di incidente sulla sicurezza delle informazioni, classificabile come data breach, per un cliente (Titolare del trattamento) di Exprivia, la quale opera in qualità di Responsabile del trattamento. Avendo l'incidente causato la perdita di dati sanitari, il DPO del Titolare, con il supporto dei tecnici e del DPO di Exprivia, ha eseguito la notificazione di data breach all'Autorità di Controllo sulla privacy, come disposto dall'art. 33 del GDPR, nei tempi e nei termini previsti dalla normativa vigente. Non è stata eseguita la comunicazione agli interessati, come disposto dall'art. 34 del GDPR, avendo valutato non elevati i rischi per i diritti e le libertà degli interessati. Mentre nel 2020 non erano stati registrati incidenti sulla sicurezza delle informazioni, classificabili come data breach.

Nel 2021, 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 2021 come nei tre anni precedenti, non sono state registrate non conformità a leggi e regolamenti ambientali. Nessuna sanzione per violazioni delle normative, per pubblicità ingannevole o per comportamenti anti-competitivi nel 2021, così come nel 2020.

7.3 Formazione sull'etica degli affari

Indicatore 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, è stato progettato un percorso formativo in modalità e-learning su HCM Talentia che è stato avviato nel 2021 e proseguirà per tutto il 2022.

Nel 2021, come nei due anni precedenti, in Exprivia in ambito Etica degli affari si sono svolte attività formative che nel 2021 hanno interessato circa il 42% della popolazione aziendale appartenente a Exprivia SpA e 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.

7.4 Controlli interni

Indicatore GRI 205-3

Eventi che hanno dato luogo a provvedimenti disciplinari per corruzione nei confronti dei lavoratori.

Nel 2021, così come nel 2020, 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, fatta eccezione di quanto segnalato al precedente paragrafo 7.2.



7.5 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Indicatore GRI 201-4

Exprivia intrattiene intensi rapporti con la Pubblica Amministrazione. Ciò è testimoniato dalla rilevanza degli stanziamenti che la società riceve a sostegno dell'attività interna di ricerca e sviluppo, sotto forma di contributi a fondo perduto e finanziamenti a tasso agevolato.

Exprivia SpA nel 2021 ha ricevuto (i) contributi a fondo perduto per 2.276.908 di euro (a fronte dei 3 milioni euro ricevuti nel 2020) e (ii) finanziamenti a tasso agevolato per 110.182 euro (a fronte dei 709 mila euro ricevuti nel 2020).

Gruppo Exprivia: 91 Presenze negli Albi Fornitori di Enti Pubblici nel 2021.

Nel 2021 il 39% del fatturato di Exprivia ha riguardato contratti eseguiti direttamente o nell'interesse di Enti pubblici; il dato risulta conforme al 40% registrato nel 2020.

Nel 2021 anche 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 2021 il 55% del suo fatturato ha riguardato formazione svolta con fondi pubblici (tra cui il Fondo Sociale Europeo) a fronte del 42% del fatturato del 2020. Inoltre, nel 2021 la formazione svolta direttamente in favore della PA è stata pari allo 0,22%, a fronte dell'1% del 2020.





8. Le relazioni con i territori

Indicatore GRI 102-12; 102-29

Tra le principali sfide che un gruppo multinazionale come Exprivia è chiamato ad affrontare, c'è sicuramente quella di intrecciare relazioni nei Paesi e territori in cui ha sedi importanti per dimensione e storia, interagendo con un ecosistema eterogeneo e in costante evoluzione, consapevole del proprio ruolo di protagonista nella collettività in cui è inserito.

Le relazioni con le comunità sono basate su principi di trasparenza, inclusività e rispetto dei diritti umani, inclusi nel Codice Etico di Exprivia. Analizzare costantemente i bisogni e le priorità delle società in cui si opera, permette ad Exprivia di aprirsi a nuove sfide, definendo un modello di business sempre più competitivo attraverso nuove strategie e innovazione dei processi. Il Gruppo costruisce una fitta rete rapporti con enti e organizzazioni territoriali, sia sul piano nazionale e internazionale sia su quello locale, usando anche strumenti quali sponsorizzazioni, contributi associativi ed elargizioni liberali.

L'attenzione alle comunità e ai territori si concretizza in attività di dialogo e partnership con tutti gli stakeholder e con le organizzazioni nazionali e locali. Società per azioni italiana che si occupa di progettazione e sviluppo di tecnologie software innovative e di prestazione di servizi IT per il mercato bancario, medicale, industriale, telecomunicazioni e Pubblica Amministrazione, Exprivia è guidata da un top management coinvolto nelle attività di rappresentanza in enti e organizzazioni di interesse pubblico.

8.1 Attività e risultati della gestione

La rete delle partecipazioni

L'attenzione alle comunità e ai territori si concretizza in attività di dialogo e partnership con tutti gli stakeholder e con le organizzazioni nazionali e locali. Molti dei manager apicali del Gruppo sono coinvolti nelle attività di rappresentanza in enti e organizzazioni di interesse pubblico.

Il Gruppo Exprivia è parte del sistema confindustriale nazionale, e specificamente è impegnato negli organi di governo e indirizzo di Confindustria Nazionale, Assinform e Confindustria Bari-BAT e nel Consiglio direttivo della Federazione Nazionale Cavalieri del Lavoro e del Gruppo Mezzogiorno, con l'obiettivo (oltre quello statutario della appartenenza ad un organismo di sindacato delle imprese) di promuovere progetti e iniziative che abbiano impatti positivi, anche in termini di sostenibilità, sul territorio di influenza.



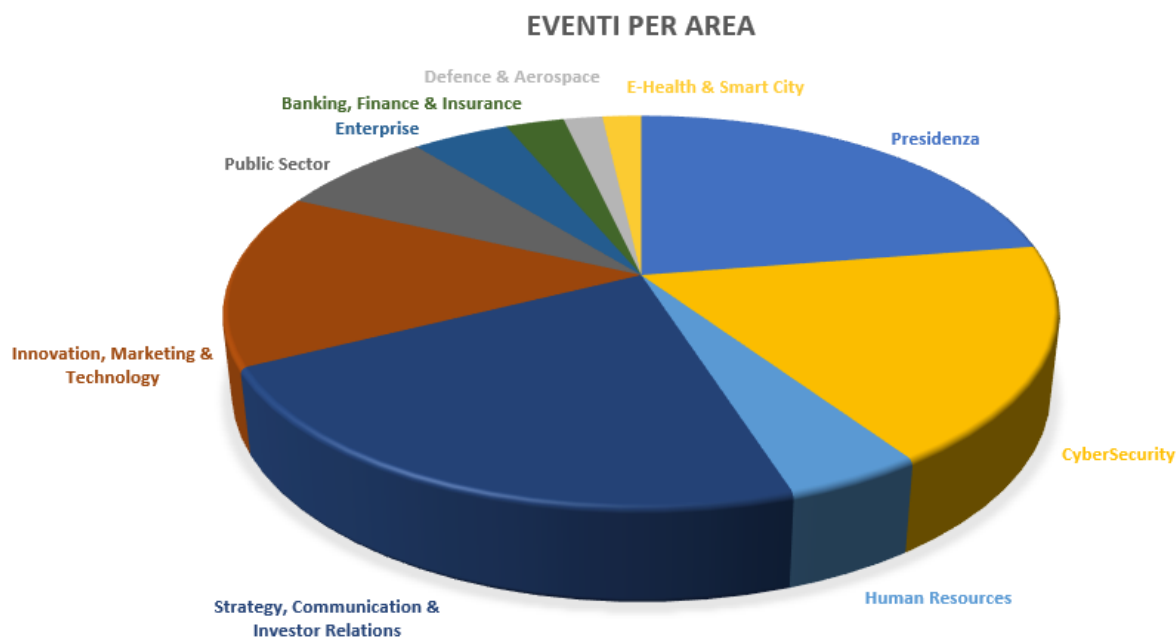
Il Gruppo è parte di reti di imprese e università, di consorzi stabili e raggruppamenti temporanei di vario interesse per il territorio, generalmente finalizzati allo svolgimento di attività di ricerca e sviluppo, agevolazione di giovane imprenditoria e innovazione di impresa. Tra le collaborazioni più qualificanti: Consorzio Milano Ricerche, MIP Politecnico di Milano – Gradual School of Business, Software Engineering Research & Practices Srl e numerose iniziative consortili.

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

Il Gruppo Exprivia è costantemente impegnato a sostenere iniziative corporate e di business di livello nazionale e internazionale. Nel corso del 2021 il Gruppo ha sostenuto diverse iniziative digitali, articolate per area di interesse e per settore di business, in linea con quanto erogato nell'anno precedente a causa della pandemia. Questo ha comportato l'organizzazione di webinar realizzati con l'ausilio di piattaforme come Cisco Webex, Nel periodo settembre-dicembre 2021 si è passati all'erogazione di eventi ibridi (metà digitali e metà in presenza) grazie alla diminuzione dei contagi, dovuta alla distribuzione dei vaccini. Situazione che purtroppo ha subito un forte stop verso fine dicembre a causa dell'emergenza da variante Covid-Omicron che ha portato ad un'accelerata dei contagi, seppure dalle manifestazioni molto meno gravi rispetto alla prima ondata del 2020.

| Eventi per divisione proponente | 2021 | 2020 |
|---------------------------------|------------|-----------|
| Staff | 71 | 49 |
| Mercati | 40 | 38 |
| Totale | 111 | 87 |

Dalla tabella si evince che gli eventi promossi dall'area Staff sono stati numerosi, perché come nel 2020 anche nel 2021, è stato caratterizzato dalla persistenza della pandemia, lo staff ed in maniera particolare l'Area Communication ha fortemente supportato le diverse aree di business con l'organizzazione di webinar realizzati "in casa".



| Eventi per soggetto proponente | 2021 | 2020 | 2019 |
|--------------------------------|------------|-----------|------------|
| Staff | 71 | 49 | 107 |
| Mercati | 40 | 38 | 68 |
| Totale | 111 | 87 | 175 |

Dalla rappresentazione grafica si evince per il 2021 una preferenza per le iniziative di corporate brand finalizzate a veicolare il brand per rafforzarne visibilità e prestigio. Di poco inferiore il numero delle iniziative di business finalizzate a comunicare al mercato le novità in fatto di soluzioni, competenze e servizi innovativi con l'obiettivo di incrementare il business nel settore di riferimento e promuovere le partnership in corso.

Il Gruppo Exprivia ha riconfermato anche quest'anno il suo sostegno a iniziative culturali ribadendo l'importanza della cultura quale bene fondamentale per l'umanità anche per un'azienda tecnologica. Solo attraverso il coinvolgimento diretto è possibile raggiungere una migliore condizione sociale, ambientale ed economica ed è proprio nella tutela e valorizzazione della cultura che risiede l'identità Exprivia. Lo studio dell'arte, della storia e della filosofia, del loro rapporto con il passato e il presente costituisce un autentico elemento d'innovazione sociale in un contesto in cui, sempre più spesso, il linguaggio della cultura permea i processi di gestione aziendale dando sostanza alla visione del futuro.

La cultura e la conoscenza favoriscono l'innovazione e viceversa, dunque è convinzione nel Gruppo Exprivia che ogni impresa ha il compito di immaginare e pianificare il futuro e, quando possibile, anticiparlo. Anche attraverso lo sviluppo di iniziative culturali.

Il Gruppo sostiene diverse iniziative culturali di portata nazionale e locale. A causa della pandemia alcune iniziative sono state convertite in un format digitale o ibrido. Inoltre Exprivia rimane sponsor di iniziative volte allo sviluppo della cultura dei suoi collaboratori e dipendenti oltre che dei cittadini dei territori in cui opera.

Si elencano, di seguito, le iniziative culturali più significative che il Gruppo ha sostenuto, nel corso del 2021:

- Festival Il Libro Possibile⁹ *,07-10 luglio 2021, Polignano a Mare (BA);
- Conversazioni dal Mare, la rassegna di attualità culturale a cielo aperto – 08-10 luglio 2021, Molfetta (BA);
- Notte Bianca della Poesia 2021 – 4-5 settembre 2021 – Molfetta e Giovinazzo (BA)
- Dialoghi di Trani, 16-19 settembre 2021 (20°edizione) - Bari e dintorni;
- Lezioni di Storia, 10 ottobre al 29 dicembre 2021, Bari
- Donazione in favore dell'Associazione Libera contro le mafie

Nel corso del 2021 Exprivia ha espresso il suo impegno anche nei confronti di un tema delicato quanto attuale, ovvero il fenomeno del Gender Gap. Exprivia ha aderito ad una iniziativa capeggiata da TIM Brasil per ampliare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, che si è concretizzata con 6 mesi di risultati reali.

Il Progetto è iniziato con l'adesione di 10 aziende, oggi diventate 47, che insieme hanno rilasciato più di 700 posti vacanti e reso disponibili 200 corsi gratuiti nell'app Positive Women. Inoltre, più di 140 donne, professioniste di queste aziende, partecipano, oggi, al mentoring per accelerare lo sviluppo della carriera.

L'anno è stato chiuso con otto donne assunte dall'applicazione – tre a TIM Brasil e cinque a Youtility Si stima che nel corso del nuovo anno verranno ampliate le offerte di corsi e azioni in materia di occupabilità per avere un mercato del lavoro più inclusivo per le donne.

⁹ In occasione della kermesse culturale Exprivia ha ospitato presso il proprio headquarter di Molfetta il 9 luglio 2021 il geologo, divulgatore scientifico, saggista, autore e conduttore televisivo italiano, Mario Tozzi, per la presentazione del suo libro "Uno scomodo equilibrio".



Tabella di raccordo con il GRI

Indicatore GRI 102-55

| General Standard Disclosure | Disclosure | Descrizione dell'indicatore | Pagine | |
|-----------------------------|------------------------------|--|--|----|
| General Disclosures | GRI 102-1 | Name of the organization | 5 | |
| | GRI 102-2 | Activities, brands, products, and services | 10 | |
| | GRI 102-3 | Location of headquarters | 15 | |
| | GRI 102-4 | Location of operations | 15 | |
| | GRI 102-5 | Ownership and legal form | 5 | |
| | GRI 102-6 | Markets served | 10 | |
| | GRI 102-8 | Information on employees and other workers | 33 | |
| | GRI 102-9 | Supply chain | 24 | |
| | GRI 102-12 | External initiatives | 58 | |
| | GRI 102-15 | Key impacts, risks, and opportunities | 21 | |
| | GRI 102-16 | Values, principles, standards, and norms of behavior | 22 | |
| | GRI 103-1 | Explanation of the material topic and its Boundary | 27-38-48-54 | |
| | GRI 103-2 | The management approach and its components | 22-34-38-45 | |
| | GRI 102-17 | Mechanisms for advice and concerns about ethics | 22 | |
| | GRI 102-18 | Governance structure | 21 | |
| | GRI 102-29 | Identifying and managing economic, environmental, and social impacts | 58 | |
| | GRI 102-30 | Effectiveness of risk management processes | 22 | |
| | GRI 102-45 | Entities included in the consolidated financial statements | 5 | |
| | GRI 102-46 | Defining report content and topic Boundaries | 5 | |
| | GRI 102-47 | List of material topics | 17 | |
| | GRI 102-50 | Reporting period | 5 | |
| | GRI 102-55 | GRI content index | 61 | |
| | GRI 102-56 | External assurance | 64 | |
| | Economic Performance | GRI 201-4 | Financial assistance received from government | 57 |
| | Market Presence | GRI 202-2 | Proportion of senior management hired from the local community | 30 |
| | Procurement Practices | GRI 204-1 | Proportion of spending on local suppliers | 25 |
| Anti-corruption | GRI 205-2 | Communication and training about anti-corruption policies and procedures | 56 | |
| | GRI 205-3 | Confirmed incidents of corruption and actions taken | 56 | |



| | | | |
|--|------------------------|---|----|
| Anti-competitive Behavior | GRI 206-1 | Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices | 22 |
| Tax | GRI207-1 | Approach to tax | 25 |
| | GRI 207-2 | Tax governance, control, and risk management | 25 |
| Energy | GRI 302-1 | Energy consumption within the organization | 51 |
| Emissions | GRI 305-1 | Direct (Scope 1) GHG emissions | 52 |
| | GRI 305-2 | Energy indirect (Scope 2) GHG emissions | 52 |
| | GRI 305-3 | Other indirect (Scope 3) GHG emissions | 53 |
| | GRI 305-4 | GHG emissions intensity | 53 |
| Effluents and Waste | GRI 306-1 ⁷ | Water discharge by quality and destination | 54 |
| | GRI 306-2 ⁸ | Waste by type and disposal method | 54 |
| Environmental Compliance | GRI 307-1 | Non-compliance with environmental laws and regulations | 50 |
| Supplier Environmental Assessment | GRI 308-1 | New suppliers that were screened using environmental criteria | 25 |
| Employment | GRI 401-1 | New employee hires and employee turnover | 35 |
| | GRI 401-2 | Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees | 37 |
| | GRI 401-3 | Parental leave | 39 |
| Labor/Management Relations | GRI 402-1 | Minimum notice periods regarding operational changes | 34 |
| Occupational Health and Safety | GRI 403-2 | Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities | 31 |
| Training and Education | GRI 404-1 | Average hours of training per year per employee | 39 |
| | GRI 404-2 | Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs | 39 |

| | | | |
|--|-----------|--|----|
| | GRI 404-3 | Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews | 43 |
| Diversity and Equal Opportunity | GRI 405-1 | Diversity of governance bodies and employees | 30 |
| Marketing and Labeling | GRI 414-1 | New suppliers that were screened using social criteria | 25 |
| | GRI 417-1 | Requirements for product and service information and labeling | 50 |



EXPRIVIA S.p.A.

Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi dell'articolo 3, comma 10, D.Lgs. 254/2016 e dell'articolo 5 Regolamento CONSOB adottato con delibera n. 20267 del gennaio 2018

Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2021

Protocollo RC082682021BD1140

Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi dell'articolo 3, comma 10, D.Lgs. 254/2016 e dell'articolo 5 Regolamento CONSOB adottato con delibera n. 20267 del gennaio 2018

Al Consiglio di Amministrazione di Exprivia S.p.A.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("limited assurance engagement") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di Exprivia S.p.A. e sue controllate (di seguito il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 predisposta ex art. 4 Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2022 (di seguito "DNF").

L'esame limitato da noi svolto non si estende ai dati contenuti nel paragrafo "Tassonomia Reg.852/2020" della DNF, richiesti dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto ed ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti nel 2016 dal GRI - Global Reporting Initiative (di seguito "GRI Standards"), da essi individuato come standard di rendicontazione.

Gli Amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili inoltre per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

Gli Amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e da [inserire riferimento a standard di rendicontazione/metodologia autonoma di rendicontazione]. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised* ("*reasonable assurance engagement*") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sulla DNF si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'articolo 3 Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comprensione dei seguenti aspetti:
 - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'articolo 3 Decreto;

- politiche praticate dal Gruppo connesse ai temi indicati nell'articolo 3 Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
- principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'articolo 3 Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lett. a).

4. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Exprivia S.p.A. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

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

- a livello di gruppo
 - a. con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b. con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF di Exprivia S.p.A. relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e da GRI Standards selezionati.

Le nostre conclusioni sulla DNF di Exprivia S.p.A. non si estendono ai dati contenuti nel paragrafo "Tassonomia Reg.852/2020" della stessa, richiesti dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

Bari, 31 marzo 2022

BDO Italia S. p.A.

Francesco Demonte
(Socio)