

Report di Sostenibilità

30 aprile

2020

Sesa S.p.A., Sede in Via Piovola, 138 - 50053
Empoli (Fi) - Capitale Sociale Euro
37.126.927; Codice Fiscale e Numero
iscrizione al Registro delle Imprese di
Firenze e Partita Iva n. 07116910964

The logo for Sesa S.p.A. features the word "Sesa" in a stylized, blue, lowercase font. The letters are rounded and connected, with a unique, flowing design.

INDICE

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

NOTA METODOLOGICA E GUIDA ALLA LETTURA

1. IL GRUPPO SESA

- 1.1 Emergenza Coronavirus – Iniziative adottate dal Gruppo Sesa
- 1.2 Mission e valori: la crescita sostenibile
- 1.3 Modello aziendale di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/01
- 1.4 Corporate Governance
- 1.5 Le tematiche materiali per il Gruppo Sesa
 - 1.5.1 Coinvolgimento degli Stakeholder
 - 1.5.2 I temi materiali connessi alle attività di business

2. IL GRUPPO SESA E L'AMBIENTE

- 2.1 Iniziative di salvaguardia
- 2.2 Gli impatti sull'ambiente
- 2.3 Indicatori di performance
 - 2.3.1 Consumi energetici, idrici e di gas naturale
 - 2.3.2 Rifiuti

3. IL GRUPPO SESA E LE PERSONE

- 3.1 Un Gruppo che cresce con Persone di talento
- 3.2 La composizione del capitale umano
- 3.3 Piani di sviluppo e gestione del capitale umano
- 3.4 Il welfare aziendale come strumento di engagement

4. IL GRUPPO SESA E LA COMUNITÀ SOCIALE

- 4.1 La responsabilità sociale
- 4.2 Relazioni con clienti e fornitori
 - 4.2.1 La catena di fornitura
 - 4.2.2 La relazione con i clienti e la customer satisfaction
- 4.3 La Fondazione Sesa

5. ETICA, COMPLIANCE E GESTIONE DEI RISCHI

- 5.1 Compliance e lotta alla corruzione
- 5.2 Il Sistema di Controllo Interno e Gestione Rischi
 - 5.2.1 Gestione dei rischi socio-ambientali
 - 5.2.2 Matrice di mitigazione

6. INFORMAZIONI – DNF

- 6.1 Valore distribuito agli Stakeholder
- 6.2 Tabella di correlazione ai sensi del D.lgs. 254/2016

7. RELAZIONE SOCIETÀ' DI REVISIONE

Lettera agli Stakeholder

L'esercizio al 30 aprile 2020 è stato interessato da una situazione di **grave crisi pandemica** che ha avuto un impatto rilevante a livello globale su imprese, persone ed organizzazioni, con esiti ancora ampiamente non prevedibili.

Di fronte a un evento senza precedenti come la diffusione del virus Covid-19, **il Gruppo Sesa ha messo in campo con tempestività le attività necessarie a mitigare i rischi, tutelare la salute dei dipendenti e garantire la continuità operativa**, fornendo supporto e servizi digitali ad imprese ed organizzazioni cruciali nella fase di emergenza. Nello scenario di crisi il Gruppo ha deciso inoltre di **rafforzare ulteriormente l'orientamento e l'attenzione ai propri stakeholder**.

L'impegno corale e deciso di tutte le nostre risorse umane cui va il nostro più vivo ringraziamento, ha consentito di mitigare gli effetti della crisi pandemica sull'organizzazione del Gruppo, dimostrando ancora una volta quell'**attitudine alla resilienza che ci contraddistingue nei momenti di difficoltà e rallentamento del ciclo economico**. Siamo quindi pronti, con concretezza e realismo, ad affrontare gli scenari futuri mettendo a frutto l'esperienza maturata, con il fine di uscirne rafforzati ed ancora più coesi nella relazione con i nostri stakeholder.

La **creazione sostenibile di valore per i propri stakeholder** si conferma la principale *mission* strategica del Gruppo Sesa. **I nostri investimenti, con un orizzonte temporale di lungo termine, sono focalizzati in primo luogo sul capitale umano** quale leva strategica fondamentale del Gruppo. Siamo inoltre consapevoli che possiamo crescere solo se si sviluppano in modo sostenibile e armonico le attività e gli ecosistemi che ci circondano.

Nonostante lo scenario di crisi globale in cui è maturato, **l'esercizio fiscale al 30 aprile 2020 si è chiuso ancora una volta con una crescita a doppia cifra di ricavi, occupazione e redditività, conservando una solida struttura patrimoniale e finanziaria**. Abbiamo lavorato con obiettivi di sostenibilità, in coerenza con le linee strategiche del Gruppo ed **una crescente focalizzazione sulle aree rilevanti della trasformazione digitale, al fine di soddisfare l'accelerazione della domanda di digitalizzazione derivante tra l'altro dall'attuale stato di crisi globale**.

Siamo consapevoli, dunque, che solo continuando a **rafforzare le relazioni e le partnership con gli stakeholder nel lungo termine** potremo cogliere gli

obiettivi di creazione di valore sostenibile che la nostra organizzazione si prefigge.

Il report di sostenibilità di Sesa costituisce un'importante opportunità per rappresentare come il Gruppo operi nei confronti dei propri interlocutori interni ed esterni, quali siano le linee strategiche di medio-lungo periodo adottate dal management e più in generale per comprendere in profondità i **driver della crescita sostenibile** che ispira la gestione del Gruppo.

I risultati dell'anno 2020 sono stati raggiunti grazie al lavoro di squadra, alla passione e alla collaborazione di tutti gli Stakeholder cosa che è risultata ancora più importante nell'attuale scenario di difficoltà. Ci riferiamo, in particolare, alle **risorse umane** del Gruppo che si sono applicate condividendo i **valori e gli obiettivi strategici** ed alimentando così il percorso di crescita dell'organizzazione e degli ecosistemi in cui essa opera. La sostenibilità della nostra crescita si fonda sullo **sviluppo di dimensione, competenze e motivazione delle nostre risorse umane, che al 30 aprile 2020 superano la soglia di 2.500 dipendenti** rispetto a 1.900 al 30 aprile 2019.

Abbiamo proseguito le azioni e gli investimenti volti a rafforzare la cultura aziendale ed il capitale umano, valorizzando la diversità, le competenze e lo spirito d'integrazione. Attraverso sempre più ampie opportunità di ingresso, percorsi di crescita professionale, piani di formazione, gestione e sviluppo del capitale umano ed un avanzato piano di welfare in continuo ampliamento, il Gruppo intende attrarre e fidelizzare le migliori risorse umane supportandone il benessere e il work-life balance.

La crescita sostenibile significa anche contribuire allo sviluppo del **tessuto sociale e delle comunità che ci ospitano** alla luce del crescente **ruolo di responsabilità sociale del Gruppo**.

L'attuale emergenza richiede un rafforzamento ulteriore del ruolo di responsabilità sociale dell'impresa, con crescente attenzione al capitale umano ed alla comunità. **La convergenza di modelli di organizzazione ibridi ed innovativi con le tecnologie digitali** assieme ad una crescente assunzione di responsabilità sociale sono le leve fondamentali per rispondere ed uscire dallo stato di crisi globale.

Siamo coscienti dell'importanza del radicamento sul territorio a beneficio del quale abbiamo aumentato le azioni tangibili di supporto e di

investimento, anche alla luce delle emergenze derivanti dalla crisi pandemica.

Nel corso dell'esercizio il gruppo Sesa ha ulteriormente investito sul fronte della **sostenibilità e della tutela dell'ambiente** attraverso lo sviluppo di programmi di gestione responsabile delle risorse naturali e l'offerta di servizi in ambito green IT. Puntiamo all'uso sostenibile dei fattori energetici per la salvaguardia dell'ambiente che ci circonda. Il Gruppo Sesa si impegna a promuovere, nell'ambito delle proprie attività, l'uso razionale delle risorse e la ricerca di soluzioni innovative atte a garantire un costante risparmio energetico. L'applicazione di tecnologie ecocompatibili e il coinvolgimento in tal senso di dipendenti e stakeholder fa parte del nostro impegno quotidiano.

Considerando lo stato di crisi globale e **l'accelerazione degli investimenti che il Gruppo**

Paolo Castellacci
Il Presidente del CdA

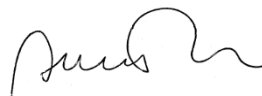


intende effettuare a supporto dello sviluppo futuro e della crescente domanda di trasformazione digitale, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di proporre all'Assemblea di non distribuire alcun dividendo e di destinare l'utile dell'esercizio a utili portati a nuovo.

I risultati concreti che rendicontiamo in questo documento derivano dall'impegno quotidiano nella gestione delle nostre attività, frutto della professionalità e della dedizione delle donne e degli uomini del Gruppo Sesa, e della solidità del sistema valoriale che orienta, tramite il Codice Etico, il nostro operare.

I risultati dell'esercizio confermano ancora una volta l'impegno del Gruppo a generare **valore in modo sostenibile per tutti gli stakeholder**.

Alessandro Fabbroni
L'Amministratore Delegato



Nota metodologica e guida alla lettura

Il presente documento costituisce la terza Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario (di seguito anche “Dichiarazione Non Finanziaria” o “Dichiarazione”) del Gruppo Sesa (di seguito anche “Gruppo”, o “Sesa”) relativamente all’esercizio chiuso al 30 aprile 2020.

Il Gruppo Sesa redige la Dichiarazione Non Finanziaria con cadenza annuale. L’obiettivo principale del documento è infatti quello di rispondere alle attese degli stakeholder dando evidenza, in modo trasparente e secondo linee guida riconosciute a livello internazionale, del lavoro svolto per aumentare la sostenibilità del Gruppo Sesa. La Dichiarazione Non Finanziaria è da considerarsi ad integrazione e completamento della Relazione finanziaria annuale.

Questo documento risponde alle richieste del **Decreto Legislativo n. 254 del 30 dicembre 2016** (“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 ha introdotto l’obbligo per gli enti di interesse pubblico di grandi dimensioni¹ di redigere e pubblicare una “**Dichiarazione di carattere Non Finanziario**”; a tal fine il presente “Report di sostenibilità 2020” del Gruppo Sesa comunica ai propri stakeholder l’approccio e le politiche definite sulle tematiche di sostenibilità, descrivendo i risultati più significativi consuntivati nell’esercizio di riferimento in ambito di responsabilità socio-ambientale e di creazione di valore nel lungo periodo; nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell’attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell’impatto dalla stessa prodotta, copre i temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva (di cui al D.lgs. 254/2016), che sono rilevanti tenuto conto delle attività e delle caratteristiche dell’impresa e delle aspettative degli stakeholder, come illustrato nell’analisi di materialità, contenuta nel presente documento.

Le informazioni sono state selezionate sulla base di un principio di “materialità” (ovvero di “rilevanza”) che individua quelle attraverso le quali può essere assicurata la comprensione dell’attività dell’impresa sui temi non finanziari indicati nel Decreto. Per tale motivo, come previsto dalle Linee Guida per il reporting di sostenibilità del **Global Reporting Initiative** (“GRI Standards 2016”) adottate come standard di riferimento per la redazione del documento, i contenuti della presente Dichiarazione sono stati individuati attraverso un processo di analisi di materialità che ha portato all’identificazione degli ambiti in cui si concentrano i maggiori rischi e opportunità per sviluppare il business aziendale in una prospettiva di lungo termine e di creazione di valore per tutti gli stakeholder. Tali Linee Guida rappresentano ad oggi lo standard più diffuso e riconosciuto a livello internazionale in materia di rendicontazione non finanziaria. Nello specifico, il Gruppo ha scelto, come per lo scorso esercizio, di adottare l’approccio “**GRI-Referenced**”, selezionando un set di indicatori adeguati a comunicare le performance socio-ambientali materiali per il Gruppo.

Al fine di agevolare la comprensione del documento da parte del lettore, all’interno del report è stata riportata una Tabella di correlazione (Capitolo 6, Paragrafo 2) tra le aree richiamate dal Decreto 254/16, le tematiche materiali del Gruppo Sesa, le politiche praticate, i rischi individuati e gli indicatori rendicontati all’interno della DNF, con eventuali note relative all’allineamento tra quanto rendicontato e quanto richiamato dalle Linee Guida del GRI e dai requisiti del Decreto.

Per quanto riguarda i dati ivi contenuti, il perimetro di rendicontazione risulta essere il medesimo del Bilancio consolidato del Gruppo Sesa² (tutti i dettagli sono riportati all’interno della Tabella di Correlazione paragrafo 6.2.). Eventuali variazioni a tale perimetro sono opportunamente segnalate nel documento. Le tabelle incluse nel paragrafo 2.3.1 Consumi energetici, idrici e di gas naturale nelle tabelle a pagina 22, 23 e 24 riportano dati relativi a un perimetro più ampio rispetto al precedente esercizio come risultato del progressivo allineamento nel perimetro di reporting tra il Bilancio Consolidato e Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario. Per rendere confrontabili i dati al 30 aprile 2020 con gli analoghi presentati nella Dichiarazione del precedente esercizio, questi ultimi sono stati oggetto di *restatement*.

¹ Enti di interesse pubblico che, a livello consolidato, presentano un numero di impiegati in media durante l’esercizio almeno pari a 500 e un totale dello stato patrimoniale maggiore di 20 milioni di euro oppure ricavi netti delle vendite e delle prestazioni maggiori di 40 milioni di euro. Lo status di Ente di Interesse Pubblico compete, inoltre, alle società che richiedono l’ammissione alla negoziazione sul MTA (art. 16, comma 1, lett. a) D.lgs. 39/2010.

² Per la lista delle società del Gruppo consolidate integralmente si rimanda alla Nota Integrativa del Bilancio Consolidato del Gruppo Sesa.

Il processo di predisposizione del documento ha previsto il coinvolgimento di un Gruppo di Lavoro costituito dai responsabili delle Direzioni/Aree/Uffici aziendali della Capogruppo e delle Controllate. L'Ufficio Affari Societari e Governance si è occupato della raccolta dei dati e della redazione del Bilancio, coinvolgendo in ogni fase le strutture aziendali competenti delle società del Gruppo Sesa comprese nel perimetro sopracitato.

Al fine di permettere la comparabilità dei dati nel tempo, è stato introdotto un confronto tra i dati relativi all'anno 2018 (dal 1 maggio 2017 al 30 aprile 2018), 2019 (dal 1 maggio 2018 al 30 aprile 2019) e 2020 (dal 1 maggio 2019 al 30 aprile 2020); per garantire l'affidabilità dei dati è stato limitato il più possibile il ricorso a stime che, ove presenti, sono opportunamente segnalate nel documento. Con riferimento alle variazioni del perimetro di consolidamento intervenute nel periodo di rendicontazione considerato, relative principalmente ad operazioni di acquisizione societarie, segnaliamo l'ingresso nel Settore SSI di Gencom S.r.l., Kleis S.r.l., Var Group Centro S.r.l. da maggio 2019, SSA Informatica S.r.l. e Var System S.r.l. da giugno 2019, Apra Computer System S.r.l. e Citiemme Informatica S.r.l. da luglio 2019 ed East Service S.r.l. da gennaio 2020. Si segnala l'ingresso nel perimetro a partire da marzo 2020 del Settore BS inclusivo delle società Base Digitale SpA, B.Services S.r.l., ABS Technology S.p.A. e Globo Informatica S.r.l.. Nel Settore VAD si registra l'ingresso di Pico S.r.l. a partire da gennaio 2020. È proseguito nell'esercizio il piano di semplificazione societario del Gruppo: nel mese di febbraio 2020 si sono perfezionate le fusioni di Synergy S.r.l. in Var One S.r.l. e di Var ITT S.r.l. in Leonet4Cloud S.r.l., mentre le fusioni di Tech In-Nova S.r.l. in Tech Value S.r.l., B.services S.r.l. e Globo Informatica in Base Digitale S.p.A. già deliberate, si sono perfezionate successivamente al 30 aprile 2020. Eventuali eccezioni sono opportunamente segnalate nel testo.

Il presente "Report di sostenibilità 2020" del Gruppo Sesa è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Sesa S.p.A. in data 14 luglio 2020 e, secondo quanto previsto dal D.lgs. 254/2016, sottoposto a giudizio di conformità da parte della società di revisione PricewaterhouseCoopers S.p.A. ("*limited assurance engagement*" secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) e pubblicato nel sito istituzionale di Sesa S.p.A. (www.sesa.it).

Cronologicamente, il presente documento è stato:

- redatto da Sesa e, nello specifico, dal relativo gruppo di lavoro, che ha coordinato e coinvolto le principali funzioni aziendali nella fase di raccolta, analisi e consolidamento dei dati, con il compito di controllare e validare tutte le informazioni riportate nella Dichiarazione, ciascuno per la propria area di competenza;
- approvato dal CdA, convocato per l'approvazione del progetto di bilancio. Spetta agli Amministratori di Sesa garantire che la Dichiarazione sia redatta e pubblicata secondo la normativa vigente. Una volta approvato dall'organo amministrativo e entro i termini previsti per la presentazione del progetto di bilancio, la bozza della Dichiarazione è stata messa a disposizione degli Organi di controllo (Collegio Sindacale e Società di revisione);
- sottoposto all'attività di verifica della società di revisione, PricewaterhouseCoopers S.p.A.;
- messo a disposizione degli Azionisti e del pubblico entro gli stessi termini e con le medesime modalità previste per la presentazione del progetto di bilancio;
- pubblicato e scaricabile dal sito internet corporate.

Principi di rendicontazione:

Rilevanza	Il documento descrive i principali impatti economici, sociali e ambientali direttamente connessi alle attività di Sesa che risultano essere di maggiore significatività sia per il Gruppo che per gli stakeholder interni ed esterni coinvolti dalle attività aziendali.
Inclusività	Sesa tiene conto delle aspettative e degli interessi di tutti i soggetti che a vario titolo concorrono o sono influenzati dalle attività dell'azienda. La DNF offre una descrizione dei principali stakeholder del Gruppo e delle principali fonti documentali/canali di dialogo attraverso cui vengono identificati i loro interessi e aspettative.
Contesto di sostenibilità	La rendicontazione dei risultati non finanziari è stata effettuata tenendo in considerazione il contesto socio-economico in cui il Gruppo opera e i temi di maggiore rilevanza per il settore Information and Communication Technology, anche attraverso l'analisi di informative di sostenibilità di gruppi nazionali e internazionali del settore di riferimento o di industrie affini.
Completezza	Le scelte effettuate in merito ai temi rendicontati e al perimetro della Dichiarazione consentono agli stakeholder di formulare un giudizio completo sui principali impatti di carattere economico, sociale e ambientale del Gruppo.
Equilibrio tra aspetti positivi e negativi	Il documento presenta le principali performance di sostenibilità del Gruppo rendicontando sia aspetti in cui il Gruppo mostra risultati e trend positivi, sia ambiti in cui si individuano margini di ulteriore miglioramento.
Comparabilità	Gli indicatori presenti nel documento sono scelti in modo da garantire l'analisi delle performance del Gruppo nel corso degli anni. Al fine di garantire la comparazione o contestualizzazione delle informazioni, sono stati inseriti e opportunamente indicati dati riferiti agli esercizi 2018 e 2019.
Accuratezza	Per garantire l'omogeneità e l'accuratezza delle informazioni rendicontate si è fatto ricorso a una rendicontazione dei dati attraverso rilevazioni dirette, limitando il più possibile il ricorso a stime. Qualora necessarie, queste sono opportunamente segnalate all'interno del testo.
Tempestività	La Dichiarazione Non Finanziaria di Sesa viene redatta con cadenza annuale e resa pubblica nello stesso periodo di presentazione del Bilancio Consolidato.
Affidabilità	Tutti i dati e le informazioni riportati sono stati validati dai responsabili delle funzioni aziendali di pertinenza e sono elaborati su evidenze documentali in grado di provarne l'esistenza, la completezza e l'accuratezza.
Chiarezza	La Dichiarazione Non Finanziaria di Sesa contiene informazioni presentate in maniera comprensibile e accessibile a tutti gli stakeholder.

1. Il Gruppo Sesa

1.1. Emergenza Coronavirus – Iniziative adottate dal Gruppo Sesa

Il 30 gennaio 2020 l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha dichiarato l'emergenza di sanità pubblica di rilevanza internazionale quale conseguenza della diffusione del virus SARS-CoV-2, comunemente chiamato Coronavirus, che sta causando il rallentamento o l'interruzione dell'attività economica e commerciale in molteplici settori.

Il Gruppo Sesa ha gestito l'emergenza pandemica denominata SARS-CoV-2, che ha iniziato a diffondersi dalla seconda metà di gennaio, con una rapida espansione nei mesi successivi sia a livello nazionale che europeo, impattando il commercio e il libero scambio di persone e beni. L'epidemia si è contraddistinta per un'evoluzione rapida e, ancora oggi, risulta difficile fare previsioni attendibili sugli sviluppi futuri di breve e medio termine.

Il Gruppo Sesa ha adottato tempestivamente importanti misure per salvaguardare la salute e la sicurezza dei propri collaboratori e, coerentemente con i provvedimenti di volta in volta emanati dalle Autorità competenti, garantire l'operatività di servizi essenziali per i propri stakeholder. A fronte delle misure di *lockdown* che in modo progressivo hanno interessato i mesi di marzo ed aprile, impattando i ricavi di vendita e le operation del gruppo sono state attuate progressive azioni di mitigazione tra cui modifiche delle modalità lavorative, gestione e ottimizzazione degli uffici e delle procedure, controllo delle spese generali, misure di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, con l'istituzione di una task force per monitorare e fronteggiare costantemente la situazione nella sua evoluzione.

Le prime azioni hanno riguardato l'area geografica denominata "zona rossa" maggiormente colpita dai primi contagi, con l'adozione di misure di agile working e l'introduzione di procedure per i lavoratori e i residenti della zona secondo le modalità dettate dalle ordinanze regionali e governative. I successivi interventi, nel prosieguo dell'emergenza, hanno progressivamente interessato la Gestione risorse umane e la Business Continuity, con differenti azioni che possono riassumersi nelle seguenti macro-aree:

1. Gestione ed organizzazione delle risorse umane;
2. Procedure di salute e sicurezza sul lavoro.

Gestione ed organizzazione delle risorse umane

Fin dall'inizio del periodo di emergenza correlata alla diffusione del virus, il Gruppo Sesa ha tempestivamente attivato un flusso di comunicazione informativa verso le proprie risorse, con comunicati e note interne relative alle procedure operative e alle norme di comportamento da osservare, oltre a specifiche comunicazioni sulla modalità di accesso alle sedi aziendali nonché i contenuti e le prescrizioni cogenti dei Decreti della Presidenza del Consiglio dei Ministri susseguitesesi nel tempo.

È stato disposto l'invio tempestivo a tutto il personale di comunicazioni riguardanti le iniziative in corso con le indicazioni a cui attenersi, tra cui la riduzione ed il monitoraggio delle trasferte tra le diverse sedi del Gruppo e presso gli stakeholder (sostituite da riunioni in modalità audio/videoconferenza) e la ripianificazione delle attività di formazione con modalità e-learning. In ottemperanza alle disposizioni governative durante il *lockdown* sono state organizzate ed attivate modalità di agile working, attraverso investimenti in tecnologie e piattaforme digitali che hanno interessato nei mesi di marzo ad aprile 2020 una parte molto rilevante delle risorse umane del Gruppo.

La puntuale attività di comunicazione ed organizzazione ha garantito un tempestivo allineamento delle Risorse Umane del Gruppo alle prescrizioni normative e regolamentari in tema Covid-19, nonché alle decisioni del Gruppo Sesa in merito alle strategie di contenimento della pandemia presso le proprie aziende.

Procedure di salute e sicurezza sul lavoro

Per gestire correttamente l'emergenza sanitaria e dare esecuzione alle misure di legge, è stata istituita una Task Force Sesa, con compiti di indirizzo ed emanazione di linee guida in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

La Task Force con il coinvolgimento di tutte delle principali funzioni societarie tra la quali l'Ufficio Risorse Umane, quello Legal & Compliance, il Medico Competente ha tempestivamente adottato specifici Protocolli utili alla corretta prevenzione del contagio ed attuazione di relative procedure, tra cui:

- Il "Protocollo di Gruppo per la regolamentazione per la gestione della prevenzione da contagio Sars-CoV.2 nei luoghi di lavoro";
- Singoli Protocolli di implementazione aziendale (predisposti sulla base delle caratteristiche e peculiarità delle singole società del Gruppo);
- Nomina di Comitati aziendali Covid-19 (composti dai medici aziendali del Gruppo e dai Responsabili del servizio di prevenzione e protezione);
- Nomina dei "Preposti Covid" presso le filiali ubicate sul territorio nazionale e, infine, la redazione e condivisione del Protocollo per la regolamentazione delle trasferte aziendali (utile alla regolamentazione della mobilità delle risorse umane nella fase "Fase 2" dell'emergenza).

A tutela dei dipendenti del Gruppo sono state poste in essere misure di revisione degli orari di apertura degli uffici e di contingentamento degli accessi nei locali. Tutto il personale, in accordo con i propri responsabili, durante il *lockdown* ha potuto fruire di permessi speciali ed agevolazioni, con particolare attenzione per i dipendenti con necessità specifiche (come nel caso di lavoratori con figli minori). Ai dipendenti è stato inoltre fornito il certificato per comprovare l'esigenza lavorativa da esibire in caso di controlli per spostamenti casa-lavoro. In parallelo a tutte le iniziative descritte è stato mantenuto un costante contatto tra il RSPP e i Rappresentanti dei lavoratori (RLS) per favorire lo scambio di informazioni in materia Covid-19 su tutto il territorio nazionale. Inoltre, sono state predisposte specifiche informative per la gestione degli accessi ai locali aziendali del personale esterno oltre alla mappatura delle misure di prevenzione e sicurezza dei clienti delle aziende del Gruppo.

Sono stati inoltre rafforzati i presidi igienici e sanitari di filiali e uffici centrali; in ottemperanza agli obblighi di legge sulla normativa Covid-19 e in linea con le misure di sicurezza di cui al Protocollo Covid-19 del Gruppo Sesa, tutte le sedi delle aziende del Gruppo sono state dotate di idonei presidi di sicurezza quali segnaletica apposita, ingressi distinti, dispositivi di protezione individuale (ivi compresi *termoscanner* e termometri per la misurazione della temperatura) e implementate nuove misure organizzative finalizzate alla corretta gestione dell'attività lavorativa in relazione al rischio Covid-19.

Si riportano di seguito alcune di esse:

- i. *Business Continuity*: In aggiunta alle soluzioni immediatamente disponibili e presenti sui Piani di Continuità (siti alternativi, unità gemelle, risorse di back-up) è stata assicurata la disponibilità di apposita strumentazione mobile in dotazione alle risorse necessarie a garantire l'operatività dei processi critici. Attivazione, già a partire da marzo 2020 e per la grande prevalenza dei dipendenti durante il *lockdown*, dell'istituto dello *smart working*;
- ii. Attivazione di un piano di turnazione per ogni singola azienda del Gruppo, con la finalità di ridurre al massimo il rischio di contagio e dare continuità al business;
- iii. Riorganizzazione dei servizi continuativi al personale, quale il servizio di mensa aziendale. In tal senso il Gruppo ha prima attivato un servizio Lunch Box con consumazione del pasto presso le postazioni di lavoro dei lavoratori, dando poi seguito al servizio con un ripristino totale dello stesso a partire da giugno 2020, nella fase della ripartenza, mediante l'attuazione di un sistema di prenotazione e consumazione sicura del pasto presso gli ambienti della mensa.

In ottemperanza alla normativa Covid-19, i medici aziendali del Gruppo hanno valutato le condizioni cliniche dei lavoratori al fine di individuare situazioni di particolare fragilità e patologie dei dipendenti tali da poter configurare una maggiore fragilità.

In considerazione dell'emergenza sanitaria Covid-19 e su iniziativa promossa da Fondazione Sesa, è stata inoltre attivata a favore di tutti i lavoratori del Gruppo la polizza sanitaria Unisalute #AndràTuttoBene, un supporto economico ai lavoratori colpiti dal virus attiva sino al 31 dicembre 2020.

1.2. Mission e valori: la crescita sostenibile

Integrità, correttezza, professionalità, continuità aziendale e attenzione alle persone sono i valori guida che costituiscono il patrimonio condiviso della cultura del Gruppo e del suo Codice Etico, nonché il punto di riferimento per la conduzione degli affari e delle attività aziendali nel pieno rispetto di tutti gli stakeholder di Sesa.

Essere al fianco di persone, imprese e comunità, aiutarle a fare le scelte giuste, condividendo con loro rischi e opportunità è un'aspirazione che ha guidato il Gruppo fin dalla sua costituzione e che orienta le scelte future.

Vision

Il Gruppo Sesa intende offrire alla propria clientela una gamma di soluzioni e servizi sempre più ricca e innovativa attraverso un'attenta e continua relazione di soddisfazione con tutti i propri stakeholder, dal fornitore ai dipendenti, ai clienti finali, perché fondamentali per il proprio sviluppo.

Mission

Per dare ogni giorno concretezza alla propria Vision, Sesa indirizza la propria attenzione e cura a sviluppare soluzioni tecniche, commerciali, logistiche, e conseguenti prodotti e servizi, che offrano soluzioni tecnologiche avanzate in partnership con i maggiori Vendor Internazionali di IT nei distretti dell'economia italiana, guidando i clienti nel percorso di innovazione tecnologica con particolare riferimento ai segmenti SME ed Enterprise.

Sesa crede nell'esigenza di conciliare crescita economica ed equa distribuzione delle risorse in un modello di sviluppo sostenibile.

In tale ottica, la sostenibilità è, dunque, da intendersi come un processo continuo, che richiama la necessità di coniugare le tre dimensioni fondamentali e inscindibili dello sviluppo: Ambiente, Economia e Sociale.

- ✓ **Sostenibilità ambientale**, ovvero la capacità di Sesa di valorizzare l'ambiente in quanto "elemento distintivo" del territorio, garantendo al contempo la tutela e il rinnovamento delle risorse naturali e del patrimonio locale;
- ✓ **Sostenibilità economica**, cioè la capacità di Sesa di generare una crescita duratura e durevole degli indicatori economici. In particolare, la capacità di generare reddito e lavoro per il sostentamento della comunità;
- ✓ **Sostenibilità sociale**, vale a dire la capacità di Sesa di garantire condizioni di benessere umano (sicurezza, salute, istruzione) equamente distribuite e di generare valore per le comunità sociali che ospitano la propria attività, come avremo modo di vedere nel successivo capitolo "Sesa e le persone".

In sintesi, Sesa si impegna affinché le dinamiche economiche e sociali del Gruppo siano compatibili con il miglioramento delle condizioni e la capacità delle risorse naturali di riprodursi. Il perseguimento dello sviluppo sostenibile si fonda sulla capacità della *governance* di Sesa di garantire una interconnessione completa tra economia, società e ambiente.

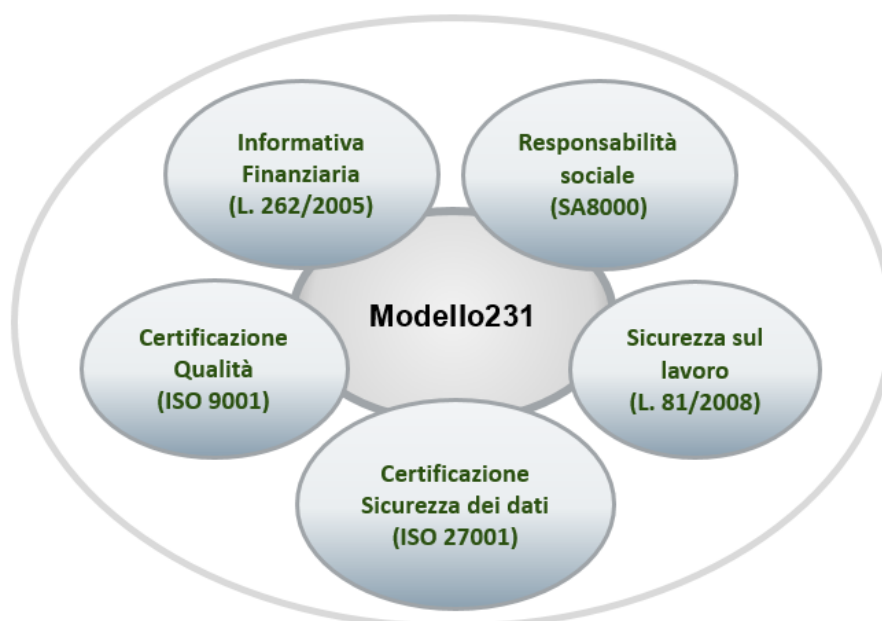
Nel Paragrafo 3 del presente capitolo approfondiremo il tema della *governance* societaria.

1.3. Modello aziendale di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/01

L'evoluzione delle dinamiche di business e di governance del Gruppo Sesa, ha reso necessario un progressivo potenziamento e una maggior integrazione delle componenti del proprio sistema di controllo interno; tale evoluzione ha riguardato anche i meccanismi di attuazione del Decreto Legislativo 231 del 8 giugno 2001 (di seguito D.lgs. 231\2001).

Tale Decreto disciplina la responsabilità amministrativa degli enti collettivi, ossia il principio secondo cui le Società possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionate patrimonialmente, in relazione a taluni reati commessi o tentati, nel loro interesse o vantaggio, dai loro Amministratori o dipendenti. Il D.lgs. 231\2001 prevede che le Società possano adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati previsti da tale normativa ("Modelli 231").

Il Modello 231 di Sesa si inserisce, pertanto, nel più ampio contesto del sistema dei controlli interni aziendali, costituendone una delle componenti caratteristiche; in particolare consiste in un *corpus* di principi e regole di condotta, organizzative e di controllo, ritenute ragionevolmente idonee ad individuare e prevenire le condotte rilevanti ai sensi del D.lgs. 231\2001.



L'adozione del Modello, oltre a rappresentare un deterrente alla realizzazione di eventuali attività illecite, intende sostenere una cultura orientata alla correttezza e alla trasparenza dei comportamenti nella conduzione degli affari.

L'obiettivo generale che il Gruppo Sesa ha inteso raggiungere nella stesura del Modello è stato quello di dare effettiva attuazione ai meccanismi di prevenzione richiesti dal comma 2 dell'art. 6 del D.lgs. 231\2001, integrando tali meccanismi nel sistema di gestione dei rischi aziendali (*risk management*) della Società, così come indicato anche dalle Linee guida di Confindustria.

Il Modello 231 di Sesa è strutturato in due parti:

- Parte Generale, che riporta le principali indicazioni in materia di *risk management* a supporto delle esigenze del Modello, le modalità funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, i processi di comunicazione e formazione attivati dalla società, il funzionamento del sistema sanzionatorio;

- Parte Applicativa, costituita dalla valutazione della potenzialità dei reati previsti dal D.lgs. 231\01 collegati a ciascun processo, dalla mappatura delle attività ritenute sensibili e dalla individuazione degli opportuni standard di controllo.

Parte integrante del Modello 231 è il **Codice Etico** di Gruppo che descrive un complesso di valori e principi di comportamento ai quali gli Amministratori, i Sindaci, il Management e i dipendenti di Sesa e delle sue controllate, nonché tutti coloro che per essa operano, si ispirano e uniformano per il perseguimento degli obiettivi aziendali.

Ad oggi, le principali società del Gruppo hanno adottato un proprio Modello 231³ e recepito il Codice Etico di Gruppo.

Il Modello rappresenta altresì lo strumento di raccordo tra i vari ambiti del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi (SCIGR) adottato dalle principali società del Gruppo.

Il SCIGR è definito come l'insieme delle regole, procedure e meccanismi organizzativi posti in essere dal vertice societario per l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi aziendali.

I principali obiettivi del SCIGR possono essere così riassunti:

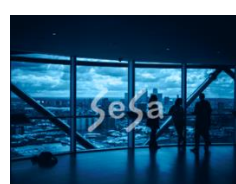
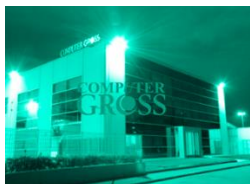
- Contribuire a una conduzione dell'impresa coerente con gli obiettivi aziendali definiti dal consiglio di amministrazione, favorendo l'assunzione di decisioni consapevoli;
- Concorrere ad assicurare:
 - I. la compliance delle attività operative (il rispetto di leggi e regolamenti nonché dello statuto sociale e delle procedure interne);
 - II. l'affidabilità dell'informazione finanziaria;
 - III. l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali.

Nello specifico, il Sistema di controllo sarà analizzato dettagliatamente nel capitolo 5 della presente Dichiarazione.

1.4. Corporate Governance

Sesa S.p.A., con sede ad Empoli (FI) ed attività sull'intero territorio nazionale, è a capo di un Gruppo che costituisce l'operatore di riferimento in Italia nel settore delle soluzioni IT a valore aggiunto per il segmento business e professionale, con ricavi consolidati pari ad Euro 1,775 miliardi e oltre 2.540 dipendenti (escluso il personale in tirocinio). Il Gruppo ha la missione di fornire soluzioni tecnologiche avanzate nei distretti dell'economia italiana, guidando i clienti nel percorso di innovazione tecnologica con particolare riferimento ai segmenti SME ed Enterprise.

L'attività del Gruppo è oggi articolata in quattro settori.



Attraverso la divisione Corporate, il Gruppo Sesa opera le attività relative alla governance strategica ed alla gestione della macchina operativa e della piattaforma finanziaria del Gruppo, centralizzate presso la società capogruppo Sesa S.p.A.. In particolare per le principali società operative del gruppo le funzioni Amministrazione, Finanza e Controllo, Risorse Umane, Organizzazione, Information Technology, Investor Relations, Affari Societari e Governance, Legale ed Internal Audit sono gestite dalla capogruppo Sesa S.p.A. La fornitura di servizi logistici applicati all'ICT è gestita per le principali società operative dalla controllata

³ Sono dotate di un Modello Organizzativo 231/01 le principali società del Gruppo. Nello specifico: Sesa S.p.A., Var Group S.p.A., Computer Gross S.p.A.

totalitaria ICT Logistica S.r.l. L'offerta di servizi di marketing a supporto del Canale ICT è fornita da parte di Idea Point S.r.l.

Attraverso la divisione VAD (Value Added Distribution), il Gruppo Sesa è leader in Italia nella distribuzione di prodotti e soluzioni a valore aggiunto dei maggiori Vendor internazionali di ICT.

Attraverso il Settore SSI (Software & System Integration) il Gruppo Sesa offre servizi e soluzioni (software, cloud, managed services, security, digital transformation) ai clienti finali appartenenti al segmento SME ed Enterprise. Grazie alla partnership con i global leading player del settore, alle competenze delle proprie risorse umane ed agli investimenti in innovazione il Gruppo offre prodotti e soluzioni ICT (progettazione, education, assistenza pre e post vendita, cloud computing) a supporto della competitività delle imprese clienti.

Il Settore Business Services eroga servizi di *business services, operations* e BPO per il settore finanziario ed è guidato da Base Digitale S.p.A., società costituita nel mese di febbraio 2020 con l'intento di ampliare per il Gruppo Sesa la capacità di operare in un segmento di mercato addizionale popolato da primari clienti tra i quali alcuni dei principali gruppi bancari attivi sul mercato italiano. Appartengono al Settore Business Services la società B.Services S.r.l., società specializzata nella fornitura di servizi di *back office* e *operations*, Globo Informatica S.r.l., società specializzata nella gestione documentale e ABS Technology S.p.A., società specializzata nei servizi di cash management, sicurezza e control room per il settore *finance* e *retail*. L'operazione di ingresso da parte di Sesa S.p.A. nel capitale di Base Digitale S.p.A. coincide con una profonda riorganizzazione interna avviata anche tramite la fusione per incorporazione di B.services S.r.l. e Globo informatica S.r.l. in Base Digitale S.p.A. il cui perfezionamento è previsto entro il 31 luglio 2020. Il Settore BS è entrato nel perimetro del Gruppo a partire da marzo 2020 e pertanto riflette l'operatività di solo due mesi (marzo ed aprile 2020).

Le azioni ordinarie di Sesa sono state ammesse alle negoziazioni sul MTA a decorrere dal 22 ottobre 2013 (la "Data di Quotazione") e, a decorrere dal 16 febbraio 2015, sono negoziate nel Segmento STAR del Mercato Telematico Azionario di Borsa Italiana S.p.A. (MTA). La Società, nel contesto e al fine dell'ammissione delle proprie azioni sul MTA, ha adottato le necessarie ed opportune delibere con l'obiettivo di allineare il proprio sistema di governo societario alle disposizioni normative e regolamentari vigenti, nonché ai principi contenuti nel Codice.

In quanto Capogruppo, Sesa richiede a tutte le società del Gruppo di non porre in essere comportamenti o assumere decisioni pregiudizievoli per l'integrità e reputazione del Gruppo o delle sue componenti; a tal fine ricordiamo che le principali società del Gruppo recepiscono il Codice Etico della Capogruppo, conformando ad essi i propri comportamenti nel rispetto delle leggi e di ogni normativa vigente.

Sesa ha strutturato un modello di Corporate Governance basato sulle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana e sulle migliori prassi a livello internazionale, attraverso cui rispondere in maniera efficace agli interessi di tutti i propri stakeholder.

Sesa adotta il modello di **governance tradizionale**, che prevede la nomina di un Consiglio di Amministrazione e di un Collegio Sindacale da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

- ✓ L'Assemblea degli azionisti, organo in cui si forma e si esprime la volontà sociale attuata poi dal CdA. È composta dagli Azionisti di Sesa che periodicamente si riuniscono per deliberare con modalità e su argomenti definiti dalle disposizioni della Legge e dallo Statuto della Società; tra i compiti più importanti dell'Assemblea degli Azionisti sono compresi la scelta dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché l'approvazione del Bilancio d'Esercizio;
- ✓ Il Consiglio di Amministrazione effettua la supervisione strategica del Gruppo e ne verifica l'attuazione; presieduto da Paolo Castellacci, risulta composto da 8 membri (il cui numero è determinato dall'Assemblea sulla base di quanto previsto dallo Statuto): 4 amministratori sono esecutivi e 4 sono non esecutivi, di cui 2 indipendenti. Tutti gli amministratori sono in possesso dei requisiti di eleggibilità e onorabilità previsti dalla legge e dalle altre disposizioni applicabili. La nomina del Consiglio di Amministrazione avviene da parte dell'Assemblea sulla base di liste presentate dai soci, secondo la procedura prevista dallo Statuto. Gli amministratori restano in

carica per un periodo, stabilito dall'assemblea, non superiore a tre esercizi con decorrenza dall'accettazione della carica e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica e sono rieleggibili. Il Consiglio di Amministrazione è incaricato anche della definizione del Codice Etico, dei valori e della predisposizione della presente Dichiarazione di carattere Non Finanziario, in cui sono illustrate le politiche, i rischi e le performance relative ai temi ambientali, relativi al personale, sociali, relativi ai diritti umani e alla lotta alla corruzione. Nell'ambito delle proprie attività, anche con riferimento all'adozione volontaria del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, il Consiglio di Amministrazione svolge un'attività periodica di auto-valutazione della propria performance e ne dà conto nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari. La composizione del Consiglio di Amministrazione è conforme alla disciplina *pro tempore* vigente inerente all'equilibrio tra generi (sul totale di otto componenti il numero di donne è pari a tre, due delle quali indipendenti), l'età media dei componenti il Consiglio è pari a 57 anni;

- ✓ L'Amministratore Delegato, nella figura del Dott. Alessandro Fabbroni, è incaricato, assieme ai Vice Presidenti Esecutivi, della gestione aziendale e dell'attuazione degli indirizzi strategici;
- ✓ Il Collegio Sindacale, infine, vigila sull'osservanza delle norme di Legge, regolamentari e statutarie, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili, sulla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni. Lo Statuto prevede disposizioni in materia di nomina, durata e sostituzione dei componenti del Collegio Sindacale, sulla base delle indicazioni previste dalla legge e dalle altre disposizioni applicabili, anche in materia di equilibrio tra generi. Il Collegio Sindacale è composto da 3 sindaci effettivi e 2 supplenti. I Sindaci restano in carica tre esercizi, sono rieleggibili e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica;
- ✓ La società di revisione, ente esterno che ha l'incarico di revisione legale dei conti, viene scelto dall'Assemblea degli Azionisti. Per gli esercizi dal 2014 al 2022 questo ruolo è stato affidato alla Società di Revisione PricewaterhouseCoopers S.p.A.

Le attribuzioni e le modalità di funzionamento degli organi sociali sono disciplinate dalla legge, dai regolamenti, dallo Statuto sociale e dalle deliberazioni assunte dagli organi competenti, in coerenza con la disciplina prevista nel Codice di Autodisciplina redatto dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. nel luglio 2015.

All'interno del consiglio, Sesa, ha altresì istituito tre **comitati endoconsiliari**: Remunerazione, Controllo e Rischi, Strategico.

I tre comitati endoconsiliari sono costituiti in conformità alle raccomandazioni del Codice di autodisciplina e alle Disposizioni di Banca d'Italia in tema di governo societario.

Il **Comitato per la Remunerazione** è un organo consultivo e propositivo con il compito principale di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche. Al Comitato per la Remunerazione sono rimessi i compiti di cui all'art. 6 del Codice di Autodisciplina e, in particolare:

- propone al Consiglio di Amministrazione l'adozione della politica di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il **Comitato Controllo e Rischi** è un organo con funzioni consultive e propositive che, secondo quanto previsto dall'art. 7, principio 7.P.3, lett. (a), sub (ii), del Codice di Autodisciplina, ha il compito di supportare,

con un'adeguata attività istruttoria, le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, nonché quelle relative all'approvazione delle relazioni finanziarie periodiche.

Il **Comitato Strategico** è un organo consultivo che fornisce pareri non vincolanti al Consiglio di Amministrazione riguardanti: (i) le analisi di mercato e degli scenari strategici per lo sviluppo del business del Gruppo; (ii) la predisposizione di piani industriali di Gruppo; e (iii) operazioni/iniziativa di rilevante contenuto strategico per il Gruppo quali, ad esempio valutazioni d'ingresso in nuovi mercati, sia geografici che di business, *joint-ventures* di alto profilo con gruppi industriali.

Né Sesa S.p.A. né le sue controllate sono soggette a disposizioni di legge non italiane che ne influenzano la struttura di *corporate governance*.

La composizione degli organi di gestione e controllo in Sesa S.p.A. avviene nel rispetto delle norme di legge applicabili, come stabilito dallo Statuto e sulla base delle indicazioni contenute nel Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, anche con riferimento all'adeguata ripartizione tra i generi.

Con riferimento all'organo di gestione, lo Statuto (art. 15) prevede disposizioni in materia di composizione, nomina, durata e sostituzione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, sulla base delle indicazioni previste dalla legge e dalle altre disposizioni applicabili, anche in materia di equilibrio tra generi.

Per informazioni e approfondimenti circa la struttura e funzionamento degli organi sociali, le pratiche di governance effettivamente applicate, nonché l'attività dei Comitati endoconsiliari si rinvia alla "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" ai sensi dell'art. 123-bis TUF. La suddetta Relazione è pubblicata congiuntamente al Bilancio d'esercizio e al Report di Sostenibilità consolidato, nei medesimi tempi, sul sito internet www.sesa.it, Sez. *Corporate Governance*.

1.5. Le tematiche materiali per il Gruppo Sesa

Il concetto di Materialità viene definito dai GRI Sustainability Reporting Standards come segue: "*Le organizzazioni si trovano di fronte a un numero elevato di temi che potrebbero essere inclusi nel Report. I temi rilevanti sono quelli che possono ragionevolmente essere considerati importanti nel riflettere gli impatti economici, ambientali e sociali dell'organizzazione, o che influenzano le decisioni degli Stakeholder. La Materialità corrisponde alla soglia oltre la quale gli aspetti diventano sufficientemente importanti da dover essere inclusi nel report*".

Il Gruppo Sesa ha condotto, in linea con la precedente Dichiarazione, un processo di "analisi di materialità" al fine di individuare i temi di carattere non finanziario che sono maggiormente rilevanti sia dal punto di vista dei portatori interni al Gruppo che dei suoi stakeholder esterni; a tal fine è stato avviato un processo di identificazione dei temi più importanti sui quali concentrare l'attenzione, in linea con le linee guida GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards). Tale attività ci ha consentito di definire la **matrice di materialità**, che individua i temi rilevanti intesi come quegli aspetti che possono generare significativi impatti economici, sociali e ambientali sulle attività del Gruppo e che, influenzando aspettative, decisioni e azioni degli stakeholder, sono da questi percepiti come rilevanti.

Attraverso l'analisi di materialità, anche grazie al coinvolgimento dei nostri stakeholder, abbiamo identificato alcuni temi rilevanti, su cui ci impegniamo a sviluppare azioni concrete e iniziative coerenti. I temi identificati sono il risultato dell'analisi del contesto, di imprese operanti nel settore Information Technology o di altri settori con esperienze rilevanti nell'ambito delle soluzioni informatiche e della Consulenza IT, e del dialogo con il top management di Sesa.

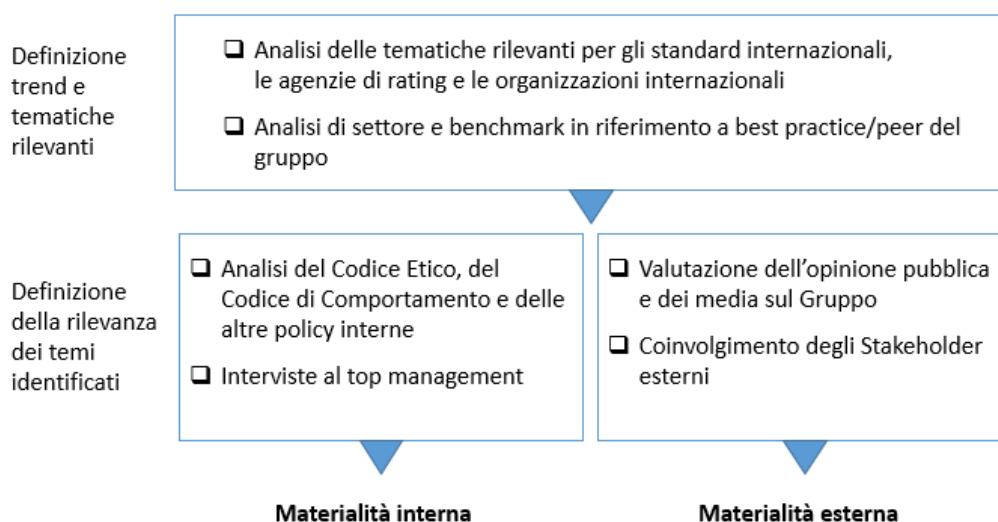
Punto di partenza del processo è stato l'identificazione dei trend e delle tematiche rilevanti. Sono state prese in considerazione le principali linee guida di sostenibilità internazionali (ISO 26000, GRI-Standards, Global Compact, Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite e le agenzie di rating etico) ed è stata effettuata un'analisi di settore e di benchmark, analizzando i temi materiali identificati da grandi gruppi operanti nel settore IT, imprese di altri settori con esperienze rilevanti nell'ambito della consulenza informatica, società che si distinguono per tecnologie innovative. Tale analisi ha tenuto conto da un lato

della strategia, della missione e dei valori del Gruppo (di cui daremo evidenza nei seguenti Capitoli), dall'altro della percezione di rilevanza delle stesse tematiche da parte degli stakeholder.

I temi rilevanti per il Gruppo sono stati identificati e validati dalle figure chiave del management aziendale (quali figure aziendali con responsabilità di indirizzo e con responsabilità operative sui temi della sostenibilità), alle quali è stato richiesto di valutare il grado di rilevanza di ciascuna tematica dal punto di vista degli stakeholder interni ed esterni di riferimento.

Il risultato del processo di analisi si riflette sul posizionamento delle tematiche di cui verranno fornite ulteriori informazioni nel resto del documento.

DEFINIZIONE DELLA MATRICE DI MATERIALITÀ



1.5.1. Coinvolgimento degli stakeholder

Per Sesa, il riconoscimento di operatore di riferimento in Italia nel settore delle soluzioni IT per il segmento business implica guardare al lungo termine, ascoltare i propri stakeholder e impegnarsi su temi concreti attraverso progetti e azioni in grado di mobilitare le risorse, il know-how e le relazioni di cui un Gruppo come Sesa è portatore. Per il nostro Gruppo la creazione di valore non può che essere responsabile e orientata al lungo termine; la nostra leadership è strettamente legata al benessere dei nostri stakeholder e alla nostra capacità di contribuire alla crescita e allo sviluppo delle nostre comunità di riferimento. La relazione con gli stakeholder è da sempre considerata dal Gruppo Sesa uno degli elementi chiave per la "creazione di valore condiviso". Il Gruppo, a tal fine, considera stakeholder tutti i soggetti che sono portatori di legittimi interessi - impliciti o espliciti - influenzati dalle sue attività.

Di seguito abbiamo identificato in una mappa le principali categorie di stakeholder, interni ed esterni al Gruppo e, nello specifico, si è tenuto conto delle persone verso cui il Gruppo ha responsabilità e dei soggetti in grado di influenzare le performance del Gruppo; sono stati inoltre considerati il loro grado di prossimità, rappresentatività e autorevolezza.

Personale Dipendenti Famiglie dei dipendenti	Clienti Rivenditori Utilizzatori di IT	Comunità Istituzioni Imprese Media Comunità locali Millenials Opinion leader Associazioni di categoria
Comunità finanziaria Azionisti Investitori Analisti Proxy advisor	Partner Contrattuali Vendor Fornitori Partner strategici Business Partners	Ambiente Ecosistema Ambiente di lavoro

L'identificazione dei portatori d'interesse rispetto a tematiche non-financial rappresenta un'attività necessaria che è stata condotta con il coinvolgimento diretto dei principali rappresentanti del management, collocandosi nel più generale percorso di sostenibilità intrapreso dal Gruppo Sesa. La responsabilità per il rapporto con i vari stakeholder è diffusa all'interno di tutta l'organizzazione e costituisce un elemento di costante presidio nelle nostre attività quotidiane.

Nella tabella di seguito, si elencano gli stakeholder identificati e i principali canali di ascolto e confronto predisposti dal Gruppo:

Stakeholder	Modalità di dialogo
Personale	Colloqui di valutazione sulle performance individuali Condivisione degli obiettivi di sviluppo di carriera Iniziative di coinvolgimento su temi di etica e cultura organizzativa Portale HR e portale welfare di Gruppo Diffusione del Codice Etico
Comunità finanziaria	Assemblee degli azionisti Relazione di Corporate Governance Relazioni finanziarie periodiche Incontri e meeting con analisti, investitori e proxy advisor Investor Relation Manager dedicato alle relazioni con gli investitori
Partner contrattuali	Roadshow con le reti ed operatori di vendita Meeting e convention nazionali e locali Workshop Canali di comunicazione dedicati (web, mailing, social)
Clienti	Monitoraggio del livello di soddisfazione Canali di comunicazione dedicati ai clienti (web, mailing) Social network Newsletter
Comunità	Partecipazione a tavoli multi-stakeholder Incontri con rappresentanti di istituzioni e associazioni Punti di contatto aziendali dedicati alle relazioni con i media e le istituzioni (Responsabile delle relazioni istituzionali e formazione)
Ambiente	Organizzazione di eventi Partnership con enti locali per organizzazione di eventi sportivi e di filantropia Web e App per dispositivi mobili

La presente Dichiarazione rende fruibile agli stakeholder una rendicontazione strutturata dei risultati conseguiti e degli obiettivi di miglioramento che si intendono perseguire in ambito sociale e ambientale.

Nel percorso di sostenibilità intrapreso, le attività di coinvolgimento e confronto con gli stakeholder sviluppate in questo secondo anno di rendicontazione non hanno portato all'identificazione di particolari criticità. Ad ogni modo, Sesa si impegna ad una progressiva strutturazione delle modalità di coinvolgimento ed *engagement* degli stakeholder relativamente alle tematiche *non-financial*, nonché all'individuazione delle modalità e degli strumenti di ascolto più idonei, in risposta alle caratteristiche e necessità dei diversi gruppi di riferimento.

1.5.2.1 temi materiali connessi alle attività di business

I temi materiali emersi dall'analisi, sono stati riorganizzati e accorpati al fine di ottenere una rappresentazione più efficace. Nei successivi capitoli questi temi sono poi collegati a ciascun ambito di applicazione del D.lgs. 254/2016.

Nel corso del 2019 il Gruppo ha dato avvio a un processo di aggiornamento dell'analisi di materialità, partendo da una valutazione del contesto esterno e delle evoluzioni del mercato e dal coinvolgimento di tutto il management del Gruppo attraverso momenti di confronto dedicati. Il processo sarà finalizzato nel corso del 2020, anche a seguito di eventuali ulteriori considerazioni legate agli effetti della pandemia COVID-19, e darà origine alla nuova matrice di materialità.

Di seguito si riporta la lista dei temi materiali identificati per il Gruppo Sesa e la relativa matrice di materialità:

AMBITO DEL D.lgs. 254/2016	TEMA MATERIALE
Ambientale	Consumi energetici
	Emissioni
	Consumi Idrici
	Rifiuti
Sociale	Catena di fornitura responsabile
	Relazioni con i clienti
	Relazioni con le comunità locali
Gestione del Personale e Diritti umani	Occupazione
	Welfare aziendale
	Sviluppo competenze e formazione del personale
	Pari opportunità e diversity
	Salute e sicurezza del personale
	Tutela dei diritti umani
Lotta alla corruzione attiva e passiva	Etica, compliance e anticorruzione



2. Il Gruppo Sesa e l'ambiente

Il Gruppo, consapevole dei cambiamenti climatici che stanno investendo il nostro pianeta, è sensibile al tema della tutela dell'ambiente come risorsa per il benessere dell'umanità. Per questo motivo, la salvaguardia e la tutela dell'ambiente sono temi di primaria importanza per Sesa, che si impegna quotidianamente nell'indirizzare le proprie attività al rispetto dell'equilibrio tra iniziative economiche ed esigenze ambientali. La convinzione diffusa del Gruppo è quella che l'attenzione all'utilizzo delle energie e allo smaltimento delle materie di uso quotidiano ci porterà a meglio preservare un ambiente naturale più integro, oltre a promuovere modelli di consumo delle risorse più consapevoli e quindi la possibilità di poter anche contenere i costi operativi.

Per Sesa l'attenzione per gli stakeholder e il rispetto dell'ecosistema in cui opera si traducono non solo in un approccio responsabile dal punto di vista della generazione di valore – economico ed etico - e crescita sostenibile, ma anche nell'implementazione di buone pratiche ambientali a livello di Gruppo per tenere sotto controllo l'impatto nei settori in cui opera. In particolare, nell'ambito della propria attività, il Gruppo si impegna a operare nel rispetto della salvaguardia dell'ambiente, secondo i principi dello sviluppo sostenibile.

Le aziende del Gruppo operano al fine di assicurare la tutela dell'ambiente e la prevenzione dell'inquinamento e, nello specifico, questo approccio si traduce, nel quotidiano degli ambienti lavorativi, in molteplici attività: (i) sistematica riduzione della stampa cartacea di e-mail, bozze, presentazioni e comunicazioni interne; (ii) raccolta e recupero dei rifiuti, del toner delle stampanti, della carta; (iii) pratiche di risparmio energetico che coinvolgono non solo i comportamenti dei dipendenti, ma anche, per esempio, la scelta di apparecchiature e contratti di fornitura per l'energia, per un presidio consapevole degli aspetti di salute e sicurezza in azienda.

L'impegno del Gruppo al rispetto della vasta normativa in vigore per la protezione dell'ambiente e alla riduzione dell'impatto ambientale delle proprie attività è sancito in primis all'interno del Codice Etico e del Modello organizzativo 231 adottato dalle società del Gruppo. Come descritto all'interno del proprio Codice Etico (Sezione 3), infatti, la gestione operativa deve fare riferimento a criteri di salvaguardia ambientale e

di efficienza energetica perseguendo il miglioramento continuo delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro e di protezione ambientale.

2.1. Iniziative di salvaguardia

Grazie a questi ideali di tutela e salvaguardia, Sesa intraprende una serie di iniziative volte alla riduzione e prevenzione dei possibili impatti negativi sull'ambiente derivanti dall'esercizio della propria attività. Tra di esse rientra, ad esempio, la scelta di approvvigionamento energetico a partire da energia rinnovabile. A livello operativo, Sesa monitora i propri consumi energetici e le relative emissioni anche se, data la natura della propria attività, tale aspetto non rappresenta una fonte di impatti ambientali particolarmente rilevanti. Il Gruppo non si è dotato di una politica dedicata poiché i propri consumi energetici sono riferibili esclusivamente ad una gestione ordinaria degli edifici aziendali e, per tale motivo, si preoccupa soprattutto di verificare che non sussistano situazioni di consumo anomalo all'interno delle proprie sedi. L'obiettivo è quindi quello di mantenere consumi energetici standard, verificandone costantemente i livelli e svolgendo diagnosi energetiche periodiche. Di conseguenza lo stesso approccio è stato adottato da Sesa per la gestione delle emissioni in atmosfera causate dalla propria attività, in primis dai consumi energetici e dagli spostamenti del personale, per cui la Società non si è dotata di particolari politiche se non quelle relative ad una buona gestione.

Di seguito si riportano alcune attività di "buona gestione" intraprese da Sesa e indirizzate alla riduzione dell'incidenza delle proprie attività sullo sviluppo economico-sociale e sulla qualità della vita del territorio:

- diminuzione dei rifiuti totali prodotti, specialmente di quelli pericolosi, e lo sviluppo dell'attività di recupero, promuovendo l'attività di raccolta differenziata;
- miglioramento dei livelli di consapevolezza del personale che opera nel Gruppo o per conto di esso, incoraggiando la responsabilità dei dipendenti e collaboratori verso la protezione dell'ambiente e realizzando programmi di informazione e formazione del personale;
- sensibilizzazione dei propri fornitori ed appaltatori sui principi di gestione ambientale di riferimento per il Gruppo;
- impegno per azioni volte a massimizzare il risparmio energetico nei propri uffici o sedi, nella gestione del parco automezzi, favorendo tecnologie più efficienti e meno inquinanti
- riduzione dell'uso delle risorse energetiche per unità di gas immesso in rete attraverso la manutenzione e il miglioramento degli impianti;
- ottimizzazione dell'uso di carburanti per autotrazione attraverso il rinnovo del parco automezzi e sistemi innovativi per la gestione della mobilità.

2.2. Gli impatti sull'ambiente

Gli impatti sull'ambiente del Gruppo Sesa sono principalmente riconducibili a:

- ✓ **Consumi Energetici**, delle sedi delle società del Gruppo, dei magazzini e dei Cash & Carry. L'impianto elettrico installato nelle sedi delle aziende è collegato alla rete pubblica di distribuzione dell'energia in media tensione;
- ✓ **Consumi di gas naturale**, che alimenta le due centrali termiche a servizio del complesso edilizio per il riscaldamento degli ambienti e la produzione di ACS (Acqua Calda Sanitaria);
- ✓ **Consumi di carburante**, dovuti al combustibile per i gruppi elettrogeni e per il parco mezzi, in considerazione del fatto che i dipendenti delle società hanno a disposizione auto aziendali per le loro attività commerciali;
- ✓ **Rifiuti** generati negli uffici amministrativi e nei magazzini.

2.3. Indicatori di performance

Il Gruppo Sesa, pur non essendo una società di trasformazione industriale, ritiene importante fornire un'informazione sempre più vicina alle esigenze dei propri Stakeholder, attraverso la presentazione di alcuni indicatori di performance ambientale. Di seguito sono riportati i dati relativi ai consumi di energia, nonché le principali emissioni di CO₂ prodotte dal Gruppo nell'esercizio al 30 aprile 2018 (dal 01/05/2017 al

30/04/2018), al 30 aprile 2019 (dal 01/05/2018 al 30/04/2019) e al 30 aprile 2020 (dal 01/05/2019 al 30/04/2020).

Per quanto riguarda la Sede Operativa principale del Gruppo (immobili di Via del Pino e Via Piovola siti in Empoli - Firenze) i consumi vengono contabilizzati a livello generale; il complesso ha un'unica fornitura elettrica e un'unica fornitura di gas metano. Per quanto riguarda i consumi elettrici, sono stati utilizzati i dati del fornitore in termini di energia e di potenza impegnata; il Gruppo monitora i consumi di specifici settori ai fini del mantenimento delle certificazioni aziendali, in particolare della *server farm* (sia a livello delle macchine che la componono, sia i consumi per la climatizzazione dei locali che la ospitano).

Le utenze interne alimentate dalla rete elettrica sono:

- Illuminazione;
- Desk uffici (PC – stampanti – schermi e in generale strumentazione di ausilio all'attività tecnico amministrativa e commerciale degli uffici);
- Alimentazione fan-coils e aerotermi;
- Pompe di calore per la climatizzazione di uffici e data center;
- Alimentazione macchine del *data center*;
- Ricarica batterie dei muletti nei magazzini.

I consumi di gas naturale sono stati elaborati a partire dalle fatture del fornitore (il metano è usato solamente ai fini del riscaldamento invernale); i consumi di gasolio sono stati forniti dall'azienda che tiene traccia dei singoli utilizzi dei dipendenti in termini di periodo temporale e gasolio consumato.

2.3.1 Consumi energetici, idrici e di gas naturale

Le fonti energetiche sono le sorgenti di energia disponibili sulla Terra, ossia risorse naturali che possono essere utilizzate dall'uomo per produrre calore, muovere gli impianti industriali, illuminare e riscaldare. Le fonti di energia sono classificate dalla tecnologia disponibile e dalla conoscenza scientifica acquisita.

Le risorse naturali utilizzate dal Gruppo Sesa includono sia fonti energetiche non rinnovabili che fonti energetiche rinnovabili. La maggiore differenza tra le fonti di energia fossile e le fonti di energia rinnovabile riguarda principalmente l'entità dei tempi di formazione. Nel caso dell'energia fossile, i tempi di formazione naturale sono molto lunghi (tempi geologici) e, per questa ragione, sono considerate "risorse esauribili". Al contrario, le fonti di energia rinnovabile si ripetono con cicli di breve e di brevissimo periodo (ad esempio il sorgere del sole, le maree, il vento, le biomasse, ecc.). I tempi di formazione delle fonti di energia rinnovabile sono di gran lunga inferiori all'orizzonte temporale umano e per questa ragione sono chiamate "risorse rinnovabili".

Le fonti di energia si possono classificare anche in fonti di energia primarie e fonti secondarie. Le fonti primarie sono quelle il cui contenuto energetico è usato direttamente in quanto si trovano già disponibili in natura, quali le fonti fossili (petrolio, carbone, gas naturale), l'uranio, l'acqua, il sole e il vento. Le fonti secondarie sono il frutto di un processo di produzione, quali ad esempio i carburanti, prodotto della raffinazione del petrolio greggio, ovvero l'energia elettrica prodotta dalle centrali che utilizzano fonti primarie.

Di seguito si elencano i consumi del Gruppo relativi a gas naturale, acqua ed energia elettrica. I dati riportati nella tabella relativi ai consumi di gas naturale per il riscaldamento degli uffici, si riferiscono a tutte le società del Gruppo. Il gas metano viene utilizzato per la climatizzazione delle sedi, la cottura dei cibi e per il riscaldamento dell'acqua.

Nell'esercizio al 30 aprile 2020 il Gruppo Sesa ha consumato energia (elettrica + metano) per circa 32.500 GJ (Gigajoule, il joule è un'unità di misura dell'energia), in aumento di circa 3 migliaia di GJ rispetto al precedente esercizio e in aumento di circa 7 migliaia di GJ rispetto al dato al 30 aprile 2018, principalmente per l'incremento delle risorse umane ospitate nelle sedi operative nonché per il considerevole incremento delle società incluse nel perimetro di consolidamento (Abs Technology S.p.A., Apra Computer System, B.Services S.r.l., Base Digitale S.r.l., Citiemme Informatica S.r.l., Collaboration Value S.r.l., East Services S.r.l., Gencom S.r.l., SSA Informatica S.r.l. e Var System S.r.l.).

CONSUMI ENERGETICI (Giga Joule - GJ)

	30/04/2020	30/04/2019	30/04/2018
ENERGIA ELETTRICA	25.948	23.353	22.314
GAS NATURALE	6.566	5.853	4.400
Totale	32.514	29.168	26.714

Le emissioni di gas ad effetto serra del Gruppo sono quelle di una organizzazione *office-based* e sono da ricondursi all'utilizzo di combustibili fossili per riscaldamento e acquisto di energia elettrica prodotta da terzi. Le emissioni derivanti dalle attività di Sesa sono quindi molto limitate e legate ad *asset* tradizionali, come impianti elettrici e termici. I principali consumi energetici derivano perciò esclusivamente dal consumo di energia elettrica per gli uffici e gli apparati tecnologici e informatici, dal riscaldamento degli edifici e dal consumo di carburante per le auto aziendali.

Nonostante non vi siano emissioni significative derivanti dai processi produttivi, considerato che il Gruppo svolge in prevalenza attività legata a servizi, e non vi siano impianti di autoproduzione interna di energia elettrica, in un siffatto contesto globale e di attualità, il Gruppo ritiene importante monitorare le emissioni di gas ad effetto serra e di altre emissioni al fine di valutare eventuali scelte virtuose per un ridimensionamento della propria *carbon footprint*.

Per la predisposizione dei seguenti indicatori il calcolo delle emissioni di gas ad effetto serra (scope 2) è stato effettuato tramite un coefficiente di emissione per l'energia elettrica di Terna basato sulla produzione lorda globale del parco nazionale, pari a 0,359 kg CO₂/kWh. Per le emissioni di gas ad effetto serra scope 1, derivanti dai consumi di gas naturale, dal gasolio per i gruppi elettrogeni e dal combustibile per il parco mezzi (metano, gasolio, benzina e GPL) sono stati utilizzati i coefficienti di emissione presenti nella tabella dei parametri standard nazionali del Ministero dell'Ambiente, aggiornati al 2019.

ENERGIA ELETTRICA (tCO₂ e kWh)

	30/04/2020	30/04/2019	30/04/2018
tCO ₂	2.588	2.433	2.324
kWh	7.207.807	6.487.090	6.198.377

Per quanto riguarda il consumo di energia elettrica, al 30 aprile 2020, sono stati prodotti complessivamente 7,2 milioni di kWh, in crescita dell'11,11% rispetto allo scorso anno di rendicontazione. L'incremento del consumo di energia elettrico rispetto al precedente esercizio è conseguente l'aumento dell'organico, all'aumento dei locali utilizzati ad uso ufficio nonché all'ampliamento delle società incluse nel perimetro di consolidamento (Abs Technology S.p.A., Apra Computer System, B.Services S.r.l., Base Digitale S.r.l., Citiemme Informatica S.r.l., Collaboration Value S.r.l., East Services S.r.l., Gencom S.r.l., SSA Informatica S.r.l. e Var System S.r.l.).

GAS NATURALE (tCO₂ e smq)

	30/04/2020	30/04/2019	30/04/2018
tCO ₂	367	327	247
smq	185.982	166.042	125.638

Per quanto riguarda il consumo di gas naturale, utilizzato unicamente negli impianti di riscaldamento, al 30 aprile 2020 sono state prodotte complessivamente 367 tonnellate di CO₂, rispetto alle 327 t dell'anno precedente e a 247 t al 30 aprile 2018. Il maggior consumo di gas naturale rilevato nell'esercizio chiuso al 30 aprile 2020 è connesso al maggior utilizzo delle caldaie annessi ai locali aziendali nel periodo invernale per effetto delle variazioni delle temperature stagionali.

GASOLIO PER GRUPPI ELETTROGENI (tCO₂, litri e GJ)

	30/04/2020	30/04/2019	30/04/2018
tCO ₂	7,51	8,55	14,05
litri	2.800	3.200	5.240
GJ	102,05	116,63	190,97

Il consumo di gasolio per gruppo elettrogeni ha subito una flessione di circa il 14% passando da 3.200 litri al 30 aprile 2019 a 2.800 litri al 30 aprile 2020. La riduzione in oggetto, -1,04 tCO₂ e -400 litri rispetto al precedente esercizio, è conseguente al minor numero di attivazioni del sistema di emergenza della Server Farm presso il Polo Tecnologico di Empoli e la riduzione dei tempi di manutenzione.

La razionalizzazione e l'ammmodernamento della flotta del Gruppo prosegue da qualche anno con criteri "green": le vetture che di volta in volta giungono a fine vita vengono sostituite con nuove vetture con motorizzazioni meno inquinanti. Per ridurre gli spostamenti tutte le società del Gruppo sono impegnate a potenziare l'utilizzo di strumenti di *collaboration* e *videoconference*, disponibili presso le diverse sedi del Gruppo sul territorio. Nel 2020, inoltre, sono state installate alcune colonnine per la ricarica delle auto elettriche a disposizione dei dipendenti e dei clienti. Ad oggi il parco veicoli è composto da oltre 500 autovetture. Sono state rendicontate le tonnellate di CO₂ relative al parco mezzi di tutte le società del Gruppo, con riferimento al periodo che va dal 1 maggio 2019 al 30 aprile 2020. Nell'esercizio al 30 aprile 2020 il Gruppo Sesa ha consumato combustibile per circa 50.250 GJ, in aumento di circa 12 migliaia di GJ rispetto al precedente esercizio, principalmente per l'incremento del numero delle auto componenti il parco veicoli di Gruppo e per l'ampliamento delle società incluse nel perimetro di consolidamento (Abs Technology S.p.A., Apra Computer System, B.Services S.r.l., Base Digitale S.r.l., Citiemme Informatica S.r.l., Collaboration Value S.r.l., East Services S.r.l., Gencom S.r.l., SSA Informatica S.r.l. e Var System S.r.l.).

CONSUMI DI COMBUSTIBILE (GJ)⁴

Tipologia di combustibile		30/04/2020	30/04/2019	30/04/2018
Benzina	Polo tecnologico di Empoli	1.109,93	994,34	602,52
	Altre Unità Locali	818,88	377,67	233,68 ⁵
	Totale	1.928,81	1.372,01	836,20
Gasolio	Polo tecnologico di Empoli	26.945,36	26.791,82	22.868,39
	Altre Unità Locali	21.182,97	10.935,17	9.833,04 ⁵
	Totale	48.128,33	37.726,99	32.701,42
Metano	Polo tecnologico di Empoli	12,69	22,98	26,95
	Altre Unità Locali	15,24	14,39	16,66 ⁵
	Totale	27,93	37,37	43,62
GPL	Polo tecnologico di Empoli	48,48	22,78	4,96
	Altre Unità Locali	90,38	20,56	4,67 ⁵
	Totale	138,86	43,33	9,64

⁴ Si precisa che nella precedente DNF era presente l'indicazione del consumo litri. Per il presente anno di rendicontazione, rispettando le indicazioni delle Linee Guida del GRI, abbiamo espresso il consumo in GigaJoule

CONSUMI DI COMBUSTIBILE (tCO2)

Tipologia di combustibile		30/04/2020	30/04/2019	30/04/2018
Benzina	Polo tecnologico di Empoli	81,40	72,92	44,19
	Altre Unità Locali	60,05	27,70	17,14 ⁵
	Totale	141,45	100,62	61,32
Gasolio	Polo tecnologico di Empoli	1.982,71	1.964,54	1.682,71
	Altre Unità Locali	1.558,70	801,83	723,54 ⁵
	Totale	3.541,41	2.766,37	2.406,25
Metano	Polo tecnologico di Empoli	0,71	1,29	1,50
	Altre Unità Locali	0,85	0,80	0,93 ⁵
	Totale	1,56	2,09	2,43
GPL	Polo tecnologico di Empoli	3,18	1,49	0,33
	Altre Unità Locali	5,93	1,35	0,31 ⁵
	Totale	9,11	2,84	0,63

Per quel che riguarda la maggior parte delle aziende del Gruppo il consumo di risorse idriche non risulta essere un tema materiale in quanto l'acqua è utilizzata solo per i servizi sanitari, tuttavia, di seguito forniamo un'informazione chiara e puntuale di quelli che sono i prelievi idrici esistenti. La quota esclusiva di prelievi idrici deriva da forniture da acquedotto pubblico. I consumi risultano in linea con quelli degli scorsi esercizi, con un totale che segue l'incremento delle risorse umane di Gruppo.

CONSUMI IDRICI (SMC)

	30/04/2020	30/04/2019	30/04/2018
Polo tecnologico di Empoli	9.484	8.328	8.206
Altre Unità Locali	22.896	15.324	13.422 ⁶
Totale	32.380	23.652	21.628

2.3.2 Rifiuti

I rifiuti solidi urbani sono gestiti dal servizio pubblico di raccolta e non si è in grado di rilevarne le quantità e il metodo di smaltimento. Sono invece considerati "speciali" e per questo gestiti diversamente i seguenti rifiuti:

- carta e imballaggi in carta e cartone: presso la società ICT Logistica S.r.l., che svolge attività di logistica e magazzino, sono raccolti separatamente e conferiti alle società di smaltimento;
- apparecchiature elettroniche dismesse: vengono conferite ad aziende locali autorizzate al recupero di tali tipologie di rifiuti;
- cartucce Toner esaurite: periodicamente conferiti secondo le normative vigenti e ritirati da operatori incaricati.

Nel corso del 2020 sono stati installati numerosi erogatori d'acqua potabile, che insieme alla distribuzione di borracce in acciaio ai dipendenti, fanno parte di un progetto per la riduzione del consumo di plastica. A

⁵ Dato stimato per l'esercizio al 30 aprile 2018 ai fini di un confronto più significativo con i dati riferiti al 30 aprile 2020

⁶ Dato stimato per l'esercizio al 30 aprile 2018 ai fini di un confronto più significativo con i dati riferiti al 30 aprile 2020

conferma dei benefici del progetto, il consumo di plastica ha subito una flessione del 10% passando da 14 tonnellate al 30 aprile 2019 a 12,5 tonnellate al 30 aprile 2020.

RIFIUTI (Tonnellate - t)			
	30/04/2020	30/04/2019	30/04/2018
Carta e cartone	67,90	65,92	88,54
Legno e bancali	49,92	46,30	69,68
Plastica	12,55	14,00	13,49
Totale ricorrente	130,37	126,22	171,86
Lavori ristrutturazione	52,0		
Totale complessivo	182,37	126,22	171,86

Al 30 aprile 2020 i rifiuti prodotti dal Gruppo sono risultati pari a 182 tonnellate, in aumento rispetto al precedente periodo di rendicontazione; l'aumento risulta imputabile ai lavori di ristrutturazione dell'immobile di proprietà Var Group S.p.A., sito in via Giuntini a Empoli, che entro il prossimo autunno consentiranno al Gruppo Sesa di avere a disposizione di circa 3000 metri quadri aggiuntivi ad uso ufficio e magazzino. Tali lavori di ristrutturazione, di natura straordinaria, hanno prodotto 52 tonnellate di rifiuti, articolati in 3,8 tonnellate di Carta e cartone, 25,3 tonnellate di Legno e bancali e circa 23 tonnellate di altri materiali (cemento, alluminio e ferro). Limitato, invece, l'effetto dovuto al maggior numero di dipendenti e all'ampliamento del perimetro di consolidamento del Gruppo.

ALTRE TIPOLOGIE DI RIFIUTI (Tonnellate - t)			
	30/04/2020	30/04/2019	30/04/2018
RAEE	43,65	50,60	33,40
Fanghi fosse settiche	53,48	110,44	80,54
Totale	97,1	161,0	113,94

3. IL GRUPPO SESA E LE PERSONE

3.1. Un Gruppo che cresce con Persone di talento

Il capitale umano rappresenta il principale *asset* del Gruppo Sesa: integrità, correttezza, professionalità, continuità aziendale e attenzione alle persone sono i valori distintivi che orientano la strategia del Gruppo nella gestione e sviluppo delle Risorse Umane al fine di affrontare in modo sostenibile le sfide competitive del mercato e migliorare la qualità della vita lavorativa attraverso azioni sistematiche di work-life balance e politiche di welfare aziendale.

Al 30 aprile 2020 il numero di dipendenti del Gruppo ha raggiunto un totale di 2.547 unità (dipendenti società del perimetro esclusi tirocinanti), registrando un ulteriore incremento di 647 unità (+34% YoY) rispetto al precedente esercizio e confermando così il trend di crescita e sviluppo di lungo termine che caratterizza il Gruppo Sesa dalla sua costituzione. Se includiamo i tirocinanti e le società controllate rilevate al costo (non consolidate integralmente) il numero delle risorse umane al 30 aprile 2020 è di 2.702 unità.

DIPENDENTI PER INQUADRAMENTO PROFESSIONALE E GENERE

	30/04/2020		30/04/2019		30/04/2018	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	20	2	19	1	17	1
Quadri	202	50	142	26	101	21
Impiegati	1.445	764	1.081	615	989	499
Operai	58	6	16	0	14	0
Totale	2.547		1.900		1.642	

DIPENDENTI SUDDIVISI PER CONTRATTO E GENERE

	30/04/2020		30/04/2019		30/04/2018	
	Uomini	Donne	Uomini	Uomini	Donne	Donne
Contratti a tempo indeterminato full-time	1.664	641	1.266	468	1.057	416
Contratti a tempo indeterminato part-time	37	168	25	100	28	94
Contratti a tempo determinato	26	11	28	13	36	11
Totale	2.547		1900		1642	

Il capitale umano in quanto valore primario del Gruppo costituisce una risorsa strategica da fidelizzare e sviluppare con percorsi di crescita professionale di lungo termine. Pertanto, il Gruppo Sesa persegue una politica di assunzione a tempo indeterminato delle proprie risorse umane inserite attraverso piani di reclutamento e formazione di giovani diplomati e laureati e inquadrati con contratti di lavoro a tempo indeterminato nella totalità delle società del Gruppo. Al 30 aprile 2020 la percentuale delle risorse inserite a tempo indeterminato è di oltre il 99%, rispetto al 98% del precedente esercizio.

Il Gruppo Sesa inoltre persegue piani di fidelizzazione del capitale umano attraverso un mix di strumenti di governo strategico e sviluppo (formazione, piani di carriera, iniziative di work-life balance, team building e welfare aziendale) a cura della società capogruppo Sesa S.p.A.. A dimostrazione di tale impegno, durante l'esercizio al 30 aprile 2020 si registra una contenuta o tasso di turn over in uscita, che si attesta intorno al 4,44% e che risulta ulteriormente in calo rispetto all'esercizio 2019 nonostante l'elevato tasso di variazione percentuale dei nuovi ingressi e le pressioni che caratterizzano il settore di appartenenza dell'Information Technology, il quale presenta una situazione strutturale di carenza di professionalità ed una mobilità delle risorse umane superiore alla media nazionale.

In relazione alla variazione percentuale dei nuovi ingressi (12,64% nell'esercizio al 30 aprile 2020) oltre il 34% delle nuove assunzioni ha riguardato risorse con età sino a 30 anni, a sostegno dello sviluppo della dimensione del capitale umano necessario a supportare la crescita del Business.

TASSO DI TURNOVER IN USCITA

	30/04/2020	30/04/2019	30/04/2018
Totale cessazioni	113	104	68
Totale dipendenti	2.547	1.900	1.642
Tasso di turnover in uscita (%)	4,44%	5,47%	4,14%

% Uomini	5,28%	5,73%	4,28%
% Donne	2,68%	4,90%	3,84%

Fascia d'età (%)			
< 21-30 >	10,36%	9,89%	6,93%
< 31-50 <	4,06%	5,14%	3,96%
> 51	2,31%	3,62%	2,93%

Area Geografica (%)			
Nord Italia	6,07%	6,94%	4,23%
Centro Italia	3,55%	4,68%	4,20%
Sud Italia	0,00%	0%	0%
Esteri	6,12%	0%	0%

TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA

	30/04/2020	30/04/2019	30/04/2018
Totale assunzioni	322	245	163
Totale dipendenti	2.547	1.900	1.642
Tasso di turnover in entrata (%)	12,64%	12,89%	9,93%

% Uomini	14,49%	13,07%	10,53%
% Donne	8,76%	12,50%	8,64%

Fascia d'età (%)			
< 21-30 >	34,45%	37,46%	29,00%
< 31-50 <	10,94%	9,42%	7,34%
> 51	5,43%	6,60%	5,32%

Area Geografica (%)			
Nord Italia	13,61%	12,38%	11,89%
Centro Italia	12,18%	13,60%	8,90%
Sud Italia	0,00%	0,00%	0,00%
Esteri	16,33%	2,27%	0,00%

A dimostrazione della grande attenzione al tema della tutela e valorizzazione delle proprie risorse umane si segnala che il Gruppo Sesa non ha mai fatto ricorso a procedure di mobilità ed ha attivato, per la prima volta nella sua storia, gli ammortizzatori sociali Covid-19, seppur attraverso un uso bilanciato e flessibile con un mix di ferie e attività lavorativa in smart working, per la gestione del periodo di *lockdown* derivante dalla grave emergenza sanitaria da Covid-19. Il tasso di assenteismo relativo all'ultimo bilancio registra una percentuale contenuta e pari al 2,62 % (calcolata computando le ore di assenza con esclusione delle ore di ferie e permessi), in leggero aumento rispetto al 2,35% del 30 aprile 2019, in considerazione del sopracitato periodo di emergenza.

Il Gruppo Sesa è impegnato nella tutela della salute e sicurezza dei lavoratori attraverso lo svolgimento di attività di prevenzione e formazione continuative dando applicazione alla Legge n.81 del 2008. Si evidenzia come nell'esercizio 2020 si siano registrati soltanto 4 infortuni, peraltro tutti di lieve entità.

SICUREZZA SUL LAVORO - INFORTUNI

	30/04/2020	30/04/2019	30/04/2018
Uomini	2	3	1
Donne	2	2	2
Totale	4	5	3

Area Geografica			
Nord Italia	-	1	3
Centro Italia	4	4	-
Sud Italia	-	-	-
Estero	-	-	-

Indice di frequenza*	1,24	1,90	1,44
Indice di gravità**	0,04	0,01	0,02

* L' **indice di frequenza** è calcolato nel seguente modo: (n° infortuni/n° ore lavorate) x 1.000.000. Il numero di ore lavorate comprende solo le società a gestione interna.

** L' **indice di gravità** è calcolato nel seguente modo: (n° giorni persi per infortunio/n° ore lavorate) x 1.000. Il numero totale di infortuni non comprende gli infortuni in itinere. Il numero di giorni persi per infortunio è calcolato considerando i giorni di calendario. Il numero di ore lavorate comprende solo le società con gestione del personale interna⁷.

In Sesa i congedi parentali sono garantiti in conformità alle normative vigenti e alla legislazione locale. Il Gruppo supporta i propri dipendenti nel conciliare la propria vita familiare con quella professionale. Al 30 aprile 2020 i dipendenti del Gruppo che hanno usufruito di congedo parentale sono stati 101, rispettivamente il 3,97% degli aventi diritto. La percentuale di dipendenti che sono tornati al lavoro al termine del congedo si attesta al 95%. Il tasso di *retention* a 12 mesi dal rientro del congedo parentale è del 100%.

CONGEDI PER MATERNITÀ E PATERNITÀ

	30/04/2020		30/04/2019		30/04/2018	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Congedi parentali	42	59	27	56	27	46
Rientri al termine del congedo	42	56	27	56	27	44
Tasso di rientro	100%	95%	100%	100%	100%	96%
Tasso di retention⁸	100%	100%	100%	100%	100%	100%

⁷ Le società con gestione del personale esterna sono le seguenti: Apra S.p.A., Centro 3Cad S.r.l., Evotre S.r.l., Apra Computer System S.r.l., PBU CAD-SYSTEME GmbH, Globo Informatica S.r.l., Pico S.r.l., Gencom S.r.l., di ABS Technology S.p.A., BServices S.r.l. Gli indici di frequenza e gravità risultano sovrastimati, in quanto si riportano gli infortuni dell'intero Gruppo con le ore lavorate delle sole società con gestione del personale interna.

⁸ Il tasso di retention riguarda il numero di dipendenti che continuano a lavorare presso la società a 12 mesi dalla fruizione del congedo parentale.

3.2 La composizione del capitale umano

Essere vicini alle persone significa avere capacità di ascolto delle esigenze delle risorse umane e vivere quotidianamente il percorso di crescita e innovazione assieme ai numerosi ecosistemi con cui il Gruppo interagisce.

La strategia del Gruppo si fonda su una presenza nazionale distribuita delle proprie aziende, con presidi fisici nelle maggiori città italiane e una forte presenza e presidio nel polo tecnologico di Empoli, via Piovola e via del Pino, sede operativa principale del Gruppo Sesa.

Il capitale umano del Gruppo Sesa risulta altrettanto variegato e organico sotto l'aspetto anagrafico e di genere. Al 30 aprile 2020 l'età media del personale è di circa 43 anni: il personale sotto i 50 anni è pari al 71% del totale.

DIPENDENTI SUDDIVISI PER AREA GEOGRAFICA

	30/04/2020		30/04/2019		30/04/2018	
	n.	%	n.	%	n.	%
Nord Italia	889	35%	735	37%	639	39%
Centro Italia	1.577	62%	1.132	59%	977	59%
Sud Italia	32	1%	33	2%	26	2%
Estero	49	2%	44	2%	-	0%
Totale	2.547		1.900		1.642	

DIPENDENTI SUDDIVISI PER ETÀ

	30/04/2020		30/04/2019		30/04/2018	
	n.	%	n.	%	n.	%
< 21-30 >	357	14%	283	15%	231	14%
< 31-50 >	1.454	57%	1.147	60%	1.035	63%
> 51	736	29%	470	25%	376	23%
Totale	2.547		1.900		1.642	

Le quote di genere attestano una percentuale del sesso maschile intorno al 68% mentre la componente femminile dell'occupazione è pari al 32% del totale.

DIPENDENTI SUDDIVISI PER GENERE

	30/04/2020	30/04/2019	30/04/2018
Uomini	1.725	1.308	1.121
Donne	822	592	521
Totale	2.547	1.900	1.642
% Uomini	68%	69%	68%
% Donne	32%	31%	32%

Il Gruppo Sesa ritiene fondamentale la tutela della diversità e si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo e crescita del proprio capitale umano. In questa logica il Gruppo ha investito nell'accoglienza all'interno delle proprie strutture di lavoro di personale disabile, con contratti prevalentemente a tempo indeterminato. Per l'integrazione dei lavoratori appartenenti alle categorie protette sono stati definiti programmi pluriennali di assunzione e inserimento.

CATEGORIE PROTETTE			
	30/04/2020	30/04/2019	30/04/2018
Uomini	44	31	32
Donne	34	23	23
Totale	78	54	55
% Totale	3,06%	2,84%	3,35%

3.3. Piani di sviluppo e gestione del capitale umano

Il governo strategico del capitale umano prevede la fidelizzazione delle risorse a tempo indeterminato (99% del totale) e l'inserimento di giovani diplomati e laureati oggetto di percorsi formativi nelle aree di maggior potenziale sviluppo dell'Information Technology (Digital Services, Security, Cloud, Cognitive, Analytics, Customer Experience).

Pertanto il Gruppo svolge in modo sistematico attività di selezione e reclutamento di giovani talenti tra le nuove risorse ad alto potenziale che si affacciano al mondo del lavoro, attraverso un team dedicato di reclutamento e formazione.

Tale programma ha portato all'inserimento nell'esercizio di oltre 150 risorse, attraverso le seguenti azioni:

- Accordi di collaborazione con le principali Università del territorio italiano e partecipazione a Career Day;
- Piani di comunicazione social mediante il ricorso ai principali strumenti tra i quali LinkedIn e primari job site di *recruitment*. Sono state implementate iniziative per accrescere l'interesse e la visibilità social: in particolare attraverso LinkedIn l'attività editoriale e di *recruiting* a cura dell'ufficio Risorse Umane ha permesso di potenziare l'offerta di lavoro promossa dal Gruppo, con un positivo riscontro in termini di qualità e quantità delle figure professionali contattate;
- Eventi di reclutamento presso le principali sedi del Gruppo, finalizzati alla presentazione delle opportunità di inserimento e crescita professionale per giovani laureati.

Al 30 aprile 2020 si rileva un totale di 173 apprendisti e 43 tirocinanti impiegati in percorsi di inserimento e formazione.

Particolare attenzione sarà rivolta ai rapporti di collaborazioni con Università e Scuole oltre che agenzie formative del territorio. L'obiettivo per il 2020 è di intensificare i rapporti di collaborazioni con le Università non toscane (Università Bocconi e Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, Politecnico di Milano e Torino) e di intensificare i rapporti di collaborazioni con gli istituti scolastici per incrementare le attività sui percorsi di alternanza scuola – lavoro, nella convinzione di dare in questo modo un contributo importante alla crescita dei giovani sul territorio. Si prevede infatti di accogliere presso le nostre aziende oltre 20 studenti, il cui inserimento è previsto a partire dal mese di settembre, in ottemperanza alle nuove misure nazionali di prevenzione e contenimento del virus Covid-19.

Si riportano inoltre alcuni dei principali progetti di alternanza intrapresi nell'anno 2020:

- **Progetto "Digital Lab 4.0"**: Progetto di alternanza scuola lavoro sulla tematica Industria 4.0;
- **Corso BYTE 18**: Percorso formativo biennale per lo sviluppo dei sistemi informativi aziendali della durata complessiva di 2.000 ore (800 ore in stage);
- **Corso BYTE 20**: Percorso formativo biennale per l'acquisizione di competenze tecniche di sviluppo applicazioni software e amministrazione sistemi informativi aziendali. Durata complessiva di 2.000 ore (800 ore di stage).

Si ricorda inoltre che nei primi mesi dell'anno Sesa ha sottoscritto, in qualità di partner digitale e tramite l'Istituto di Management di Pisa, una convenzione quadro con l'Università Sant'Anna di Pisa per l'attivazione di un Executive Master in Management & Innovation Design. Il master, in programma a partire

da settembre 2020, intende promuovere un *reskilling* tecnico nell'area dell'innovazione e dello sviluppo fornendo ai partecipanti importanti competenze tecnologico-digitali (Big Data, Machine Learning, Artificial Intelligence, Realtà Aumentata e Virtuale, Robotica).

Successivamente al reclutamento il Gruppo pone in essere attività di sviluppo e fidelizzazione del capitale umano attraverso le seguenti azioni:

- Gestione e Valorizzazione: programmi di crescita e sviluppo del capitale umano;
- Formazione e Aggiornamento continuo: oltre 20.000 ore di formazione erogate nel corso dell'esercizio, di cui circa 4.630 ore di formazione tecnico professionale, circa 6.900 ore di formazione nell'ambito delle *Key Competences* (Soft e Digital skills, Project Management, Lingue, Tecniche di Vendita) e circa 8.500 ore di formazione obbligatoria (L. 81/2008 Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro, Responsabilità d'Impresa D.lgs. 231);
- Welfare: sviluppo di un piano organico di interventi finalizzato al benessere sociale (Famiglia, Educazione e Salute) e al perseguimento di obiettivi di work-life balance, in un'ottica di bilanciamento tra vita lavorativa e vita individuale privata.

Nonostante il periodo di emergenza Covid-19 ed il correlato *lockdown* forzato delle attività formative con presenza fisica per circa 2/12 dell'annualità, il numero complessivo delle ore di formazione è stato significativo anche nell'esercizio chiuso al 30 aprile 2020. Il totale delle ore erogate in formazione sono state di circa 17.700, di poco inferiori a quelle dell'esercizio precedente (oltre 20.000 se consideriamo quelle ricevute dalle persone di B.Service S.r.l. e ABS Technology S.p.A. effettuate prima del febbraio 2020). I destinatari di tali attività, oltre 900 (1.106 se consideriamo integralmente anche B.Service S.r.l. e ABS Technology S.p.A.), hanno beneficiato di un particolare focus sulle competenze nell'ambito delle *Key Competences*, sempre più rilevanti nei processi aziendali e nella complesso di competenze generali del personale; risultano sostanzialmente stabili le ore di formazione obbligatoria (effettuata mediante piattaforma aziendale di formazione e-learning, metodologia di erogazione di percorsi formativi che offre la possibilità di gestire in autonomia tempi e modalità del proprio studio).

FORMAZIONE - Numero di dipendenti formati

	30/04/2020 normalizzato ⁹	30/04/2020	30/04/2019	30/04/2018
Totale	1.106	905	1.222	453
Formazione obbligatoria	527	439	544	57
Formazione competenze di base e trasversali	224	224	220	294
Formazione tecnica	355	242	458	102

FORMAZIONE - Ore di formazione

	30/04/2020 normalizzato ¹⁰	30/04/2020	30/04/2019	30/04/2018
Totale	20.017	17.644	18.089	11.373
Formazione obbligatoria	4.631	4.109	4.355	587
Formazione competenze di base e trasversali	6.891	6.891	4.835	7.470
Formazione tecnica	8.495	6.644	8.899	3.316

⁹ Il dato normalizzato include il numero di dipendenti formati su base annuale delle società B.Services S.r.l. e ABS Technology S.p.A..

¹⁰ Il dato normalizzato include le ore di formazione annuali delle società B.Services S.r.l. e ABS Technology S.p.A..

	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Totale per genere	14.065	5.950	13.159	4.484	14.176	3.913	8.268	3.105
Formazione obbligatoria	2.902	1.729	2.656	1.453	2.825	1.530	432	155
Formazione competenze di base e trasversali	5.138	1.753	5.138	1.753	3.952	883	4.739	2.731
Formazione tecnica	6.025	2.468	5.365	1.278	7.399	1.500	3.097	219

Tra le iniziative del Gruppo SeSa in materia di formazione si segnala l'organizzazione di Academy, percorsi formativi finalizzati all'inserimento lavorativo di neolaureati e all'aggiornamento delle competenze tecniche dei neoassunti inseriti in percorsi di crescita attraverso lo svolgimento di ore di formazione in aula ed in modalità e-learning. Le principali Academy avviate nel corso dell'esercizio al 30 aprile 2020 hanno riguardato la formazione tecnica Microsoft Dynamics 365 e Architetture Cloud.

3.4. Il welfare aziendale come strumento di engagement

Il Gruppo Sesa da oltre sette anni è parte attiva di un articolato programma di Welfare Aziendale finalizzato al benessere e al miglioramento della qualità della vita delle proprie risorse. Una politica, questa, che conferma la centralità delle risorse umane nei piani strategici e di sviluppo del Gruppo e che si articola nella predisposizione di una serie di beni e servizi messi a disposizione del personale e delle proprie famiglie. Famiglia, salute e benessere sono i punti cardine di un programma ritagliato su misura per le risorse del Gruppo e che si sviluppa in:

- Providenze per i figli: asilo nido aziendale, rimborsi per centri estivi, contributi e borse di studio e soggiorni di studio all'estero, servizio baby sitting;
- Flexible Benefit: voucher per viaggi, libri, buoni carburante, buoni spesa, sport, cultura e formazione.

Tutte gli strumenti sopracitati sono a disposizione diretta delle risorse mediante l'accesso ad un portale di Welfare dedicato e direttamente consultabile. Uno strumento, questo, che ha preso vita nel 2018 e che contribuisce alla gestione diretta dei servizi di welfare messi a disposizione delle risorse umane dal Gruppo Sesa.

L'attenzione alle risorse umane è stata confermata con la presentazione del piano di welfare aziendale 2020-2021, che prevede, alla luce della situazione di crisi globale e dello sforzo straordinario compiuto risorse umane del Gruppo SeSa durante la situazione di emergenza Covid-19, un ulteriore rafforzamento delle principali misure già attive e finalizzate al sostegno economico e all'istruzione dei figli dei lavoratori (incremento dell'importo del contributo per centri estivi, con particolare incisività per la Regione Lombardia e possibilità di conversione in contributi baby sitting), introducendo altresì ulteriori misure finalizzate a supportare la didattica a distanza dei figli dei lavoratori (buono sconto DAD per l'acquisto di materiale informatico) e a favorire il ritorno degli stessi sul posto di lavoro in condizioni di massima tutela sanitaria.

Sono inoltre rinnovate le misure di sostegno alla mobilità abitativa della popolazione lavorativa under 35 (contributo abitativo per i lavoratori che trasferiscono la propria residenza fuori dal nucleo familiare di origine) e alla mobilità sostenibile (contributi per le spese sostenute dai lavoratori per recarsi sul luogo di lavoro con mezzi pubblici) a conferma dell'attenzione che il Gruppo pone alla riduzione dell'impatto ambientale e a supporto della *green economy*.

Confermato infine anche l'importo dei Flexible Benefit spendibili da ciascun lavoratore e fruibili in modo flessibile attraverso un menù digitale che permette di selezionare i servizi di preferenza, già arricchito di importanti novità nel 2019, come la facoltà di utilizzare il credito welfare presso strutture locali vicine ai lavoratori (Buono Welfare 2.0 per attività sportive, culturali e di formazione), oltre ai programmi di Work-Life Balance e valorizzazione del capitale umano, quali borse di studio per la partecipazione a corsi di laurea o a master universitari e la possibilità di richiedere, da parte dei lavoratori, permessi per volontariato sociale e permessi e ferie solidali, in un'ottica di rafforzamento della solidarietà tra colleghi di lavoro.

PIANO DI WELFARE GRUPPO SESA

Tipologia	N. Interventi 2019/2020	N. Interventi 2018/2019
Provvidenze	1.405	828
Flexible Benefit	3.584	3.055
Asilo Nido	73	61

Un sostegno fondamentale al progetto proviene dalla Fondazione Sesa, nata nel luglio 2014 dalla volontà dei soci fondatori del Gruppo per creare una struttura completamente autonoma dedicata ad attività di solidarietà sociale e filantropia sul territorio.

Si ricorda inoltre che, in considerazione dell'emergenza sanitaria Covid-19 e su iniziativa promossa da Fondazione SeSa, è stata attivata a favore di tutti i lavoratori del Gruppo la polizza sanitaria Unisalute #AndràTuttoBene, oltre ad una riorganizzazione dei Servizi Continuativi per il personale, quali i servizi di mensa aziendale presso le principali città del Gruppo Sesa, nel rispetto delle Procedure di Sicurezza.

Nella successiva sezione della presente relazione si riporta un'illustrazione di dettaglio di alcune delle principali iniziative promosse dalla Fondazione Sesa nell'esercizio al 30 aprile 2020.

4. IL GRUPPO SESA E LA COMUNITÀ SOCIALE

4.1. La responsabilità sociale

Il Gruppo Sesa, anche attraverso le Fondazione che porta il suo nome, promuove da sempre iniziative e progettualità di carattere sociale. Per Sesa è importante essere percepita come presente e vicina, attenta alle esigenze non solo economiche ma anche sociali delle comunità in cui opera. Agire come volano non solo per l'economia, ma per il benessere sociale delle comunità favorisce infatti la tessitura di importanti relazioni con enti, istituzioni e organizzazioni sociali, contribuendo a realizzare l'integrazione nel tessuto economico e sociale del territorio con positive ricadute in termini di posizionamento commerciale e reputazionali, oltre che di benessere per i propri lavoratori e Stakeholder.

In questo senso anche il sostegno alle famiglie in difficoltà, l'attenzione per le fasce deboli e il contributo alle cause e ai progetti sociali rilevanti fanno parte della complessiva strategia del Gruppo. Sesa si pone l'obiettivo di fornire soluzioni e servizi di qualità e affidabilità, incorporando, tanto nei processi di gestione del rischio quanto nel DNA aziendale, le questioni sociali, ambientali e di governance lavorando insieme ai clienti, fornitori, istituzioni pubbliche e collettive e ogni altro stakeholder interessato a favorirne la diffusione.

In particolare, il contesto socio-economico, generato dal prolungato periodo di crisi, ha rafforzato la percezione che le imprese debbano agire in sinergia con le istituzioni pubbliche e collettive, al fine di supportare lo sviluppo di nuove risposte ai bisogni espressi dalla società. I cambiamenti in atto (ad esempio invecchiamento demografico, nuove povertà, numero crescente di anziani non autosufficienti e giovani non occupati) hanno fatto emergere nuove categorie di bisogni ad alto contenuto sociale, che riguardano e riguarderanno un numero sempre crescente di persone. Sesa contribuisce a dare risposte a questi nuovi bisogni sia in ambito commerciale, in qualità di partner commerciale e tecnologico, sia con il sostegno a iniziative e progetti sociali.

Lo sviluppo di attività con finalità sociali è patrimonio comune di tutto il Gruppo e trova particolare espressione in **Fondazione Sesa** (dei cui progetti daremo ampio approfondimento di seguito), che agisce come incubatore di nuove idee e iniziative.

Sesa contribuisce alla promozione e diffusione delle competenze, particolarmente in ambito economico, attraverso la costante collaborazione con le istituzioni locali: istituti di formazione, università e organizzazioni economiche. Con gli Istituti di istruzione secondaria, Sesa partecipa ai programmi di

Alternanza Scuola-Lavoro accompagnando gli studenti nella conoscenza del mondo del lavoro e nell'acquisizione degli elementi fondamentali della cittadinanza economica e della cultura finanziaria.

Gli interventi sociali – occasionali o inquadrati in accordi di durata pluriennale – sono finalizzati a promuovere e affermare l'identità del Gruppo, rafforzandone il brand, e le iniziative da sostenere sono selezionate tenendo conto dei positivi impatti che possono generare per il complesso degli stakeholder, in termini di riduzione dei costi sociali e/o incremento dello sviluppo economico della comunità. Individuare e sostenere le iniziative più valide, in termini di coerenza con l'operatività territoriale del Gruppo e di visibilità/impatto sul territorio è perciò importante per massimizzare il ritorno economico e sociale dei contributi erogati, creando una "crescita collaborativa" che allinei l'intervento sociale alle strategie di business agendo su tre elementi:

- **Abilitazione alla crescita**, intervenendo su fattori quali la formazione professionale, istruzione di alta qualità, migliore qualità della vita, riduzione delle problematiche che comportano costi per la comunità e disagio sociale;
- **Rafforzamento della domanda**, operando su fattori come la dimensione e qualità dei mercati di riferimento;
- **Rafforzamento della capacità competitiva delle comunità**, incoraggiando investimenti e attività di sviluppo.

A tal fine, non sono ammesse erogazioni liberali e sponsorizzazioni - dirette o indirette - a partiti politici, movimenti, comitati e altre organizzazioni politiche, loro rappresentanti e candidati, congressi o feste con finalità di propaganda politica.

4.2. Relazioni con clienti e fornitori

Il Gruppo Sesa intende instaurare un rapporto di fiducia con la propria clientela e con i propri fornitori, improntato su correttezza e trasparenza. Con l'obiettivo di creare relazioni reciprocamente favorevoli, basate sulla trasparenza, la fiducia e il consenso nelle decisioni, Sesa opera ponendo particolare attenzione al coinvolgimento dei propri stakeholder: dipendenti, clienti, azionisti, partner commerciali e fornitori. Il Gruppo non ha un'unica politica formalizzata sui temi sociali in generale, tuttavia ne ha diverse relative e collegate ai sistemi di gestione della qualità, di cui daremo evidenza di seguito.

La creazione di valore sostenibile da parte del Gruppo Sesa trova espressione nei rapporti con Clienti e Fornitori, fondati su processi continui di dialogo collaborativo. Lo spirito di collaborazione e di rispetto dei reciproci ruoli che anima il rapporto del Gruppo Sesa con i propri stakeholder esterni consente di sostenere percorsi di dialogo e comunicazione e di rispondere con tempestività, completezza e trasparenza alle loro esigenze informative.

Nella filosofia aziendale, il cliente è prima di tutto una persona con i propri bisogni e progetti, ma anche con problemi e situazioni difficili. La *mission* è quella di aiutare il cliente a realizzare i suoi progetti e a superare le difficoltà. I clienti del Gruppo Sesa sanno di poter contare su serietà e competenza che, nel corso degli anni, sono diventate un carattere distintivo.

Infine, come avremo modo di vedere in seguito, i rischi relativi alla catena di fornitura vengono attentamente governati attraverso analisi preliminari e richieste documentali che permettano di valutare clienti e fornitori in maniera approfondita e nel rispetto di regole di *compliance*.

4.2.1. La catena di fornitura

Il Gruppo Sesa applica, nella relazione con i propri fornitori, i principi di correttezza e trasparenza, adottando procedure di selezione svolte con imparzialità e secondo regole che comprendono la verifica di qualità, idoneità tecnico-professionale, aspetti etico-comportamentali, rispetto degli standard normativi applicabili e economicità della fornitura dei beni, servizi e lavori. Gli standard contrattuali in uso nelle forniture strategiche del Gruppo prevedono il rispetto da parte dei fornitori delle regole previste dal Decreto 231/01 e dei principi etici del Gruppo.

Il Codice Etico del Gruppo prevede una specifica sezione dedicata alle relazioni con i Fornitori (Sez.2 punto 3), che devono essere gestite secondo principi di massima collaborazione, disponibilità, professionalità, nonché improntate al rispetto dei principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà, correttezza e concorrenza. Nell'avviare relazioni con i Fornitori o nella gestione di quelle già esistenti è vietato intrattenere rapporti con controparti per le quali vi sia il fondato sospetto che risultino implicate in attività illecite e/o prive dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità commerciale. Il rispetto, da parte di ciascun Fornitore, dei principi sanciti nel Codice Etico del Gruppo è determinante al fine dell'instaurazione del rapporto contrattuale. Il processo di acquisizione dei beni/servizi e gestione del budget di spesa segue specifiche procedure interne, strutturate ad-hoc per garantire la miglior efficienza: tale procedura interna individua ruoli, responsabilità e contesti di riferimento.

Questo processo prevede l'attribuzione a specifici Centri di Responsabilità, ossia alle singole strutture aziendali (Direzioni/Aree/Uffici) responsabili per l'acquisizione e il governo delle specifiche categorie di spesa presidiate. Le attività di acquisizione di beni e servizi sono sottoposte, in funzione della relativa incidenza economica, a definiti iter di selezione, valutazione e approvazione, che prevedono anche l'intervento di Organi Consultivi inter-funzionali. I Centri di Responsabilità della spesa devono espletare un controllo puntuale e di merito sulle iniziative di spesa di competenza valutandone l'utilità, in rapporto al contesto operativo di riferimento, la congruenza di prezzo, in termini di rapporto costi/benefici e le caratteristiche tecniche ed economiche del Fornitore.

La selezione dei Fornitori deve essere improntata a criteri di trasparenza e correttezza e finalizzata all'individuazione di controparti in grado di conciliare al meglio le esigenze aziendali, sotto il profilo costi/prestazioni, limitando, quanto più possibile, la potenziale esposizione dell'azienda ad eventuali rischi. Nell'ambito del processo di selezione dei Fornitori di riferimento, le società del Gruppo Sesa valutano opportunamente, in ragione dei rapporti d'affari, le caratteristiche di onorabilità (anche tramite apposita autocertificazione da richiedersi al fornitore stesso), solidità economico-finanziaria e affidabilità della controparte, mediante interrogazione di banche dati pubbliche e/o di sistema o utilizzo di appositi servizi di informativa certificati. Le attività di selezione dei fornitori devono obbligatoriamente considerare, inoltre, l'impegno da parte del fornitore a rispettare il Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001 adottato dal Gruppo oppure, in *extrema ratio*, che lo stesso sia dotato di un proprio Codice Etico con principi coerenti rispetto a quelli del Gruppo Sesa.

Il Gruppo si è perciò dotato di una serie di strumenti (Codice Etico, Procedure e Policy interne) per la gestione responsabile della catena di fornitura, volti alla reciproca soddisfazione ed improntati al rispetto dei principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà, correttezza e concorrenza.

Selezione di nuovi fornitori sulla base di criteri etico, sociali e ambientali

I rischi prevalenti della catena di fornitura in merito ad aspetti sociali ed ambientali non sono direttamente e facilmente controllabili dal Gruppo e sono riconducibili a possibili impatti negativi sul Gruppo derivanti dall'inadeguato controllo sulla realizzazione all'esterno di prodotti/servizi/lavori, anche con riferimento alla tutela della proprietà intellettuale e alla correttezza delle notizie pubblicate e diffuse. Tali rischi vengono mitigati, oltre che con la verifica dei requisiti e la definizione delle specifiche/capitolati nella fase di qualifica e selezione, soprattutto con una gestione accurata degli accordi contrattuali tra le parti, la definizione degli elevati standard di fornitura/prestazione (c.d. *standard levels*) ed il continuo monitoraggio delle forniture/prestazioni rese dal fornitore.

Come già richiamato, le attività di selezione dei fornitori del Gruppo prevedono, peraltro, che il fornitore sottoscriva il suo impegno a rispettare il Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001 adottato dal Gruppo ovvero che lo stesso sia dotato di un proprio Codice Etico con principi coerenti rispetto a quelli del Gruppo Sesa. L'obiettivo di incentivare pratiche di business responsabile con la catena di fornitura è uno degli ambiti di evoluzione progettuale individuati dal Gruppo. La selezione dei collaboratori e la costruzione di relazioni virtuose e durature sono aspetti di fondamentale importanza per il Gruppo, essendo coinvolti nelle attività presso le sedi di Sesa o presso i Clienti e per tale motivo sono valutati e gestiti accuratamente.

A tal riguardo il sopracitato processo strutturato di selezione, valutazione e qualifica permette di monitorare costantemente il loro livello di rischio, nell'ottica di una gestione efficiente e funzionale

all'attività del Gruppo. Gli aspetti sociali ed etici, come la salute e la sicurezza, la regolarità dei pagamenti, i contributi sociali e la conformità nella tutela dei lavoratori sono inclusi nei termini e nelle condizioni che i collaboratori accettano e sottoscrivono.

4.2.2. La relazione con i clienti e la *customer satisfaction*

Il mutamento del contesto competitivo, che le imprese IT devono affrontare per sostenere la trasformazione digitale e i conseguenti cambiamenti nei comportamenti e nelle aspettative della clientela, riveste un'importanza strategica crescente. Oggi l'obiettivo primario è quello di acquisire e trattenere i clienti meglio dei concorrenti e per farlo è necessario adottare una strategia competitiva capace di creare e rinsaldare vincoli di fiducia. Da questo punto di vista la soddisfazione del cliente per la qualità e il costo del prodotto o del servizio reso non sono gli unici elementi che incidono sulla sua fidelizzazione.

Altrettanto importanti sono le aspettative del cliente su aspetti intangibili della relazione come la percezione rispetto alla trasparenza delle condizioni contrattuali, alle condizioni di sicurezza e tutela della privacy nella gestione dei rapporti, alla soluzione di problemi ed emergenze. E ciò tanto più in quanto si afferma un modello di servizio incentrato su una pluralità di canali digitali, che non offre la stessa rassicurazione del contatto personale diretto, e sempre più legato alle tecnologie, che amplificano il flusso di dati in rete e i relativi problemi di sicurezza.

La creazione di valore sostenibile da parte del Gruppo Sesa trova la sua prima e immediata espressione nel perseguimento della massima soddisfazione del cliente/utente, formalizzata anche nella politica dei sistemi di gestione della qualità. È infatti obiettivo primario del Gruppo il costante miglioramento degli standard di qualità e sicurezza previsti, attraverso l'attività di monitoraggio periodico della qualità del servizio prestato unita ad un'appropriata e tempestiva comunicazione delle informazioni relative ad eventuali modifiche e variazioni nella prestazione del servizio.

Sesa promuove l'adozione, nei contratti e nelle comunicazioni, di un linguaggio chiaro e semplice, il più possibile vicino a quello della clientela, e incoraggia l'interazione con i clienti attraverso la gestione e la risoluzione rapida di eventuali *claim* mediante appropriati sistemi di comunicazione, prediligendo, al contenzioso, il dialogo improntato alla massima professionalità e qualità, che vede nel rispetto e nella piena collaborazione i propri valori chiave.

La qualità delle relazioni tra il Gruppo e i relativi clienti è un fattore strategico fondamentale per la competitività e solidità delle società che vi appartengono; buone regole, efficace autoregolamentazione e comportamenti corretti sono i pilastri su cui poggia la tutela del cliente.

A tal proposito, ricordiamo che Sesa S.p.A. si impegna, a livello di capogruppo, a rispettare e valorizzare il rapporto con i propri clienti, attraverso un sistema efficace di coinvolgimento, comunicazione e dialogo.

4.3. La Fondazione Sesa

L'attenzione ai dipendenti e alle loro famiglie, ai giovani, al territorio e verso chi ha bisogno di aiuto, è sempre stata una costante della direzione aziendale ed è proprio per questo che nel luglio 2014 per volontà dei soci fondatori del Gruppo viene creata la Fondazione Sesa (di seguito "Fondazione"), una struttura completamente autonoma e dedicata alla solidarietà sociale. La Fondazione è un ente senza fini di lucro con sede a Empoli il cui scopo è svolgere attività di solidarietà sociale di cui all'art. 10, comma primo, lettera a) del d.lgs. 460/97 principalmente di educazione, ricerca scientifica, istruzione, assistenza sociale e sanitaria sul territorio della Regione Toscana.

Nell'ambito delle proprie finalità istituzionali la Fondazione:

- promuove ed organizza seminari, corsi di formazione, manifestazioni, convegni, incontri di studio, tavole rotonde, e più in generale iniziative di carattere scientifico ed educativo;
- promuove e favorisce l'educazione, l'istruzione in particolare dei giovani, nel territorio di riferimento, anche mediante l'istituzione di borse di studio e/o la concessione di liberalità;

- svolge attività di beneficenza a favore di categorie sociali economicamente svantaggiate, anche ma non solo nel territorio di riferimento;
- promuove iniziative ed attività di carattere assistenziale, anche di tipo sanitario, dirette a contribuire in particolare al benessere dei dipendenti del Gruppo Sesa.

Attività di coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni di impatto e programmi di sviluppo

Le iniziative e le attività svolte nel 2019 (esercizio di rendicontazione gennaio – dicembre 2019) sono state molteplici ed in coerenza con le finalità istituzionali della medesima.

Le attività svolte hanno seguito tre modalità erogative:

- Progetti propri della Fondazione (attività istituzionale);
- Progetti propri realizzati su proposta di organizzazioni o enti del territorio;
- Progetti in risposta a richieste di enti ed organizzazioni del territorio pervenute spontaneamente alla Fondazione.

I settori più rilevanti di intervento sono stati i seguenti:

- ✓ **Solidarietà Sociale e Filantropia:** La Fondazione nel corso dell'anno ha sostenuto progetti dedicati agli strati più deboli della popolazione o a strutture di accoglienza di giovani non autosufficienti del territorio, in seguito ad una attenta valutazione dei bisogni emergenti dalle realtà sociali che si sono rivolte alla Fondazione stessa.

Di seguito si illustrano brevemente le donazioni e le sponsorizzazioni più significative:

Progetto “A pranzo con gli Ortolani Coraggiosi”: come nel 2017 e nel 2018, nel mese di dicembre 2019, la mensa Sesa Food ha organizzato il pranzo per i propri dipendenti utilizzando prodotti agricoli provenienti direttamente dall'orto dei ragazzi di Ventignano. Gli “Ortolani Coraggiosi” è un progetto di agricoltura sociale portato avanti dalla Cooperativa Sinergica. Il progetto coinvolge 12 ragazzi autistici dai 17 ai 25 anni che, grazie a educatori e operatori agricoli, svolgono nei campi lavori di grande valore da un punto di vista terapeutico e sociale. Nello stesso giorno nei locali della mensa aziendale è stato ospitato un corner solidale dove la Cooperativa Sinergica ha potuto mettere in vendita prodotti e ceste natalizie realizzate dai ragazzi della Casa di Ventignano. La Fondazione Sesa ha deciso di devolvere alla Cooperativa Sinergica l'importo di 1 euro trattenuto ai dipendenti per il pasto consumato in occasione di tale evento per sostenere la Cooperativa;

Progetto “I bambini delle Fate”: Fondazione Sesa ha elargito una donazione in favore della Fondazione “I Bambini delle Fate” che si occupa di assicurare sostegno economico a progetti e percorsi di inclusione sociale gestiti da organizzazioni locali a beneficio di bambini e ragazzi con autismo e altre diversità. In particolare sarà sostenuto il progetto “Natura Nakupenda” per la realizzazione di un Centro di Formazione-Lavoro Rurale per ragazzi autistici con sede a Pisa;

Progetto “Centro Aggregazione La Calamita”: Fondazione Sesa ha elargito una donazione alla Associazione “La Calamita” (onlus) per la realizzazione di un Parco Giochi Inclusivo dedicato ai bambini con difficoltà motorie e psichiche, chiamato “Mario Marianelli” e situato a Fucecchio (FI);

Progetto “Cena per i senza fissa dimora”: Fondazione Sesa ha elargito una donazione alla Comunità di Sant'Egidio di Firenze, per il progetto di aiuto ai senza fissa dimora che gravitano nelle stazioni di Santa Maria Novella e Campo di Marte, attraverso la distribuzione settimanale di pasti e altri generi di conforto, come coperte e vestiti oltre l'aiuto per l'assistenza medica e di emergenza;

Progetto “Bimbi ANT”: Fondazione Sesa ha elargito una donazione alla Fondazione ANT Italia Onlus (delegazione di Firenze, Prato e Pistoia) per un progetto di assistenza domiciliare rivolta ai bambini in

fascia pediatrica e adolescenziale affetti da tumore. Il servizio è completamente gratuito e complementare a quello dell'ospedale e consente ai piccoli malati di ricevere le cure più adeguate ed efficaci restando nel calore della propria casa;

Progetto “Realizzazione di un Nuovo Centro Nazionale per la Riabilitazione di persone sordomute”: Fondazione Sesa ha elargito una donazione a favore della Lega del Filo d'Oro - Associazione Italiana Sordociechi con sede ad Osimo (Ancona), impegnata nell'assistenza, educazione, riabilitazione e reinserimento nella famiglia e nella società di bambini, giovani ed adulti sordociechi e pluriminorati psicosensoriali, attraverso la creazione di apposite strutture;

Progetto “Noi da Grandi”: Fondazione Sesa ha donato attrezzature informatiche all'Associazione “Noi da Grandi” di Empoli, che da anni opera nel campo della disabilità dando sostegno alle famiglie con bambini ed adulti disabili con patologie mentali, attraverso progetti finalizzati alla riabilitazione e all'autonomia;

Progetto “Calcio sociale – Un passaggio per un Goal”: Fondazione Sesa ha partecipato alla raccolta fondi organizzata dal Centro Accoglienza di Empoli e dalla Cooperativa Sociale “Il Piccolo Principe” e finalizzata all'acquisto di un pulmino che ha permesso ad un maggior numero di ragazzi di partecipare alle attività del Calcio Sociale, dando l'opportunità di organizzare uscite e gite in altre piazze del territorio;

Progetto “Autonomia”: Fondazione Sesa ha elargito una donazione alla Società Cooperativa Sociale Geos di Empoli per l'organizzazione di un servizio extrascolastico nel periodo estivo rivolto a ragazzi della scuola secondaria di primo o secondo grado con disabilità o disagio. Il progetto ha avuto come obiettivo il potenziamento delle aree delle autonomie e delle competenze relazionali e sociali ed è stato seguito da figure professionali esperte come tecnici del sostegno, animatori di comunità ed educatori;

Progetto “Noi per Voi, vendita di beneficenza delle Uova Pasquali”: anche per l'annualità corrente la Fondazione ha organizzato, nel periodo pasquale, la vendita di beneficenza di uova per i dipendenti delle aziende del Gruppo Sesa. Lo scopo è stato quello di dare un contributo alla onlus “Noi per Voi”, Associazione di genitori impegnati a favorire lo sviluppo della ricerca scientifica nelle leucemie infantili e migliorare la cura e l'assistenza ai piccoli pazienti affetti da patologie oncoematologiche nonché ad assistere le loro famiglie;

Progetto “La Casa di Vetro”: Fondazione Sesa ha donato attrezzature informatiche per il progetto promosso dall'Associazione “L'Altra Napoli Onlus” per la realizzazione di uno spazio polifunzionale, chiamato “Casa di Vetro”, situato a Forcella (Napoli). La Casa di Vetro rappresenta una speranza per i ragazzi del posto a cui viene data l'opportunità di stare in un luogo sano dove sviluppare il proprio talento restando lontano da un territorio ancora ad alto tasso criminale, con una disoccupazione del 68% e un tasso di abbandono scolastico superiore al 30%. La Casa Vetro, dislocata su due livelli, è una struttura di 630 mq all'interno della quale si trovano aule, una biblioteca per bambini, una palestra, spazi culturali e musicali, per la genitorialità e per il doposcuola;

Progetto “Centro Mobile Rianimazione”: Fondazione Sesa ha elargito una donazione alla Venerabile Arciconfraternita della Misericordia di Empoli per l'acquisto di un nuovo automezzo di soccorso dotato delle più innovative tecnologie;

Progetto “Fisioterapia e Idrokinesiterapia per persone affette da SLA”: Fondazione Sesa ha elargito una donazione in favore di “AISLA Onlus” di Firenze per migliorare i percorsi assistenziali dei malati di SLA all'interno dell'AOU di Careggi e dell'Azienda USL Toscana Centro, attraverso il sostegno pratico e psicologico dei malati e delle loro famiglie. In particolare, il progetto che la Fondazione ha

sostenuto, ha avuto l'obiettivo di offrire cicli di Fisioterapia domiciliare e IdroKinesiterapia per circa 25 pazienti;

Nel corso dell'anno la Fondazione Sesa si è attivata, inoltre, per numerose raccolte fondi tra i propri dipendenti, devolute successivamente ad enti ed iniziative locali e non. Tra le varie iniziative, ricordiamo la *"Running Innovation"* organizzata a maggio durante la convention di Var Group S.p.A., il cui ricavato è stato donato in favore della **Associazione Italiana contro le Leucemie-Linfomi e Mieloma Onlus (AIL)**.

- ✓ **Arte, iniziative culturali ed iniziative per il territorio:** nel corso del 2019 la Fondazione Sesa ha supportato enti ed associazioni che, per storicità di presenza, riconosciuta autorevolezza e ricaduta sociale, sono state ritenute meritevoli di sostegno. Grazie al sostegno di questi progetti il legame della Fondazione con il territorio si è notevolmente rafforzato con l'obiettivo da una parte di recuperare e trasmettere i valori della comunità locale e dall'altra di tutelare e valorizzare il ricco e variegato patrimonio culturale del territorio.

Nello specifico è stato riconfermato il sostegno a molte iniziative di carattere culturale organizzate dalle associazioni del territorio empolese valdelsa, iniziative che la Fondazione da diversi anni sostiene al fine di valorizzare il patrimonio artistico e culturale del territorio e i valori della comunità locale. Il 2019 è stato l'anno di Leonardo da Vinci, in quanto sono ricorsi i 500 anni dalla sua morte; la Fondazione ha dato ampio spazio a donazioni e contributi a eventi, mostre, appuntamenti d'arte e progetti che le associazioni e gli enti hanno presentato alla Fondazione SeSa e che il Board ha approvato dopo un'attenta valutazione ed analisi. È stata inoltre riconfermata per il 2019 la Ricerca Storica sulla Imprenditoria Empolese dall'inizio del 900 ad oggi, poiché non ancora terminata. La ricerca, iniziata nel 2018, ha visto coinvolta la Confindustria locale e l'Università degli Studi di Firenze, con lo scopo di contribuire a recuperare materiali e documenti sulla imprenditoria empolese dagli archivi storici del territorio di Confindustria e del Comune di Empoli.

Di seguito si elencano i progetti principali sostenuti:

Progetto "Concerti di Sant'Andrea": La Fondazione ha contribuito, in continuità con gli anni precedenti, con una donazione in favore della Associazione Mons. Giovanni Cavini all'organizzazione della 44° edizione dei "I Concerti di Santa Andrea" che si sono svolti presso la Collegiata di Sant'Andrea di Empoli (FI). Manifestazione di divulgazione di musica sacra che ha assunto, negli ultimi anni, una notevole rilevanza sul territorio Empolese;

Progetto "Il giorno di Leonardo": La Fondazione ha contribuito con una donazione in favore della Pro Loco di Vinci (FI), all'organizzazione delle "Celebrazioni di Leonardo" che si sono tenute a Vinci (FI), casa natale del celebre genio. Si è trattato di una intera giornata di festa (più di 30 eventi gratuiti in tutta la città) dedicata a Leonardo da Vinci per celebrare la ricorrenza della sua nascita il 15 aprile 1452;

Progetto "Ricerca sulla imprenditoria empolese": la Fondazione Sesa, in collaborazione con Confindustria – sezione empolese valdelsa ha sostenuto una ricerca Storica sulla Imprenditoria Empolese dall'inizio del 900 ad oggi. La ricerca è stata coordinata dal prof. Baccetti ed ha visto coinvolto un esperto di ricerca sul campo e ricerca di archivio. Nel corso del 2019 sono stati analizzati carteggi e atti dal 1900 al 1964 e sono state effettuate interviste audio registrate ad alcuni imprenditori locali, pilastri nella storia dell'imprenditoria della zona. La ricerca continuerà nel 2020;

Progetto "Earlier Mona Lisa": Fondazione Sesa ha elargito un contributo per la realizzazione della mostra dal titolo "Earlier Mona Lisa" organizzata a Firenze dall'Associazione Culturale Mona Lisa nei mesi di giugno e luglio 2019. La tela, attribuita a Leonardo da Vinci nel periodo 1503/1506 è di interesse internazionale ed è stata esposta per la prima volta in Europa;

Progetto “Volo del Ciuco”: Fondazione Sesa ha elargito un contributo alla “Compagnia Sant’Andrea” di Empoli per l’organizzazione della tradizionale rievocazione storica che nel 2019 ha assunto una rilevanza particolare inserendosi nelle Celebrazioni dei 900 anni dell’incastellamento di Empoli (nascita della città);

Progetto “Aiuole Piazza della Vittoria di Empoli: Fondazione Sesa ha rinnovato l’“adozione” di un’area verde al centro della città (Piazza della Vittoria), vivibile e al servizio della comunità, attraverso l’erogazione di un contributo per la sua realizzazione e il suo mantenimento;

Progetto “Manifestazione per il Cinquecentenario della morte di Leonardo da Vinci”: Fondazione Sesa ha contribuito, insieme all’Associazione Culturale Viva Vinci, alla realizzazione di numerosi eventi legati al genio vinciano come la cena Rinascimentale, il Concerto di Musica Lirica, spettacoli teatrali nonché la mostra di arte contemporanea; tutti gli eventi si sono tenuti a Vinci (FI) tra giugno e settembre 2019, in occasione delle Celebrazioni Leonardiane;

Progetto “Empoli Città Sconosciuta”: Fondazione Sesa ha contribuito all’organizzazione della mostra su Empoli dal titolo “*In portu insolitus*” che ha visto la partecipazione attiva di oltre 2500 persone. La mostra è stata allestita nella chiesa di Santo Stefano agli Agostiniani di Empoli e ha fatto parte della serie di eventi organizzati in occasione delle manifestazioni sulla nascita della città di Empoli (periodo novembre 2019 – gennaio 2020) che ha visto, fra l’altro, la realizzazione di un video sulla imprenditoria empolesse proiettato durante le manifestazioni natalizie in Piazza Farinata degli Uberti;

Progetto “Premio per la comunicazione e il cronista della Toscana”: anche quest’anno Fondazione Sesa ha contribuito, con l’Associazione Vinci nel Cuore, all’organizzazione della cerimonia di assegnazione del premio giornalistico “*Li Omini boni desiderano sapere*”, evento di notevole spessore culturale a livello nazionale che vede il coinvolgimento di tutta la comunità locale;

- ✓ **Università, Istruzione e Formazione:** La Fondazione, nel corso del 2019, ha rafforzato la collaborazione con gli Istituti Universitari della Regione Toscana in particolare con l’Università di Firenze, Pisa e Siena per l’attivazione di stage e tirocini e favorire l’incontro con le aziende del Gruppo Sesa sui temi della ricerca e della innovazione. In particolare ha partecipato ad attività di orientamento attraverso incontri con laureati e laureandi ed ha organizzato visite aziendali per gli studenti degli atenei.

- ✓ **Istruzione e Formazione, Progetto Alternanza Scuola – Lavoro:**

Nel 2019 è stata riconfermata l’attenzione della Fondazione Sesa alla collaborazione con le scuole del territorio in particolare con gli Istituti Tecnici ad indirizzo informatico attraverso il sostegno di progetti di alternanza scuola lavoro e tirocini formativi (oggi “*Percorsi per le competenze trasversali e per l’orientamento*”). In particolare la Fondazione si propone di creare una serie di opportunità, veicolando i contatti con le diverse aziende del Gruppo, che potrebbero ospitare i ragazzi nella esperienza dell’alternanza. Sono state inoltre organizzate visite aziendali di scolaresche al fine di avvicinare i giovani alle nuove tecnologie digitali.

L’attenzione ai giovani e alla loro formazione è sempre stata uno dei valori principali del Gruppo Sesa e anche la Fondazione, fin dalla sua nascita, sostiene la crescita dei ragazzi supportandoli e creando le condizioni ideali per l’apprendimento. Per questo motivo il progetto di alternanza scuola-lavoro si inserisce a pieno titolo tra le attività in cui la Fondazione investe e crede fortemente. L’alternanza scuola-lavoro è un momento importantissimo del percorso scolastico perché permette al ragazzo di vivere una esperienza lavorativa all’interno di una azienda, un momento di crescita ed apprendimento che va ad integrare le conoscenze maturate durante gli anni scolastici con un primo approccio al mondo del lavoro.

Il contributo della Fondazione è principalmente legato ad una attività di relazione con gli istituti scolastici del territorio, coordinamento, progettazione e valutazione di percorsi di alternanza oltre che attività di orientamento e organizzazione di visite guidate.

Durante il percorso di alternanza, la Fondazione monitora costantemente l'andamento del progetto cercando di far sì che gli studenti riescano ad apprendere valori, nozioni ed attività pratiche in modo da arricchire il loro percorso.

Le aziende del Gruppo nell'anno, hanno ospitato all'interno delle proprie strutture, studenti provenienti dalle classi terze e quarte delle scuole medie superiori (licei e istituti tecnici) ed hanno messo a disposizione spazi e laboratori informatici oltre che tutor aziendali.

Nonostante la modifica della disciplina dei percorsi di alternanza (Legge n. 145/2018) che ha ridotto le ore del percorso per alcune tipologie di istituti scolastici, anche quest'anno le aziende del Gruppo hanno ospitato all'interno delle proprie strutture 20 studenti provenienti dalle classi terze e quarte delle scuole medie superiori ed hanno messo a disposizione spazi e laboratori informatici oltre che tutor aziendali.

Nella tabella seguente sono elencati gli Istituti scolastici coinvolti nel progetto di alternanza e il numero degli allievi ospitati durante l'anno:

Istituto	N. Studenti
Istituto "Calasanzio" - Empoli	1
Istituto Paritario "Piero Calamandrei" - Firenze	2
I.I.S. "Ferraris – Brunelleschi" - Empoli	4
I.I.S. "Meucci" - Firenze	7
I.I.S. "Fermi - Da Vinci" - Empoli	6
Totale	20

Ciascuno studente ha effettuato presso le nostre aziende percorsi di alternanza da un minimo di 50 ore ad un massimo di 160 ore, per complessive 2.464 ore di formazione.

- ✓ **Welfare Aziendale:** Le attività della Fondazione si integrano con il Piano di Welfare del Gruppo, finalizzato a migliorare la qualità della vita dei dipendenti delle aziende del Gruppo ottimizzando il bilanciamento tra vita lavorativa e vita familiare. In questo contesto si colloca, anche nel 2019, il sostegno dato dalla Fondazione Sesa a Sesa Baby (Asilo Nido Aziendale) a favore dei figli dei dipendenti delle aziende del Gruppo attraverso una attività di promozione ed erogazione di un contributo ai costi di gestione della struttura. Inoltre la Fondazione Sesa contribuirà alla organizzazione di una serie di servizi volti a soddisfare i bisogni primari e secondari dei dipendenti delle aziende migliorando la qualità della vita ed il loro benessere anche attraverso un sistema di convenzionamento con strutture private del territorio. In particolare la Fondazione prevede, in continuità con gli anni scorsi, l'organizzazione di un servizio di spesa on line, un servizio di raccolta di lavanderia e stireria e un servizio postale.

L'attenzione alle risorse umane è stata confermata con la presentazione del piano di welfare aziendale 2020-2021, che prevede, alla luce della situazione di crisi globale e dello sforzo straordinario compiuto dal Gruppo durante la situazione di emergenza Covid-19, un ulteriore rafforzamento delle principali misure già attive e finalizzate al sostegno economico e all'istruzione dei figli dei lavoratori (incremento dell'importo del contributo per centri estivi, con particolare incisività per la Regione Lombardia e possibilità di conversione in contributi *baby sitting*), introducendo altresì ulteriori misure finalizzate a supportare la didattica a distanza dei figli dei lavoratori (nuovo buono sconto DAD per l'acquisto di materiale informatico) nonché a favorire il ritorno degli stessi sul posto di lavoro in condizioni di massima tutela sanitaria. Sono altresì rinnovate, con il nuovo piano di Welfare, le misure di sostegno alla mobilità abitativa della popolazione lavorativa under 35 (contributo abitativo per i lavoratori che trasferiscono la propria residenza fuori dal nucleo familiare di origine), e alla mobilità sostenibile

(contributi per le spese sostenute dai lavoratori per recarsi sul luogo di lavoro con mezzi pubblici) a conferma dell'attenzione che il Gruppo pone alla riduzione dell'impatto ambientale e di sostegno alla green economy.

Confermato infine anche l'importo dei *Flexible Benefit* spendibili da ciascun lavoratore e fruibili in modo flessibile attraverso un menù digitale che permette di selezionare i servizi di preferenza, già arricchito di importanti novità nel 2019, come la facoltà di utilizzare il credito welfare presso strutture locali vicine ai lavoratori (buono Welfare 2.0 per attività sportive, culturali e di formazione), oltre ai programmi di Work-Life Balance e valorizzazione del capitale umano, quali borse di studio per la partecipazione a corsi di laurea o a master universitari e la possibilità di richiedere, da parte dei lavoratori, permessi per volontariato sociale e permessi e ferie solidali, in un'ottica di rafforzamento della solidarietà tra colleghi di lavoro.

Inoltre, la Fondazione SeSa contribuirà all'organizzazione di una serie di servizi volti a soddisfare i bisogni primari e secondari dei dipendenti delle aziende anche attraverso un sistema di convenzionamento con strutture private del territorio.

Programmi di Sviluppo 2020

La Fondazione Sesa ha presentato un Piano di attività per il 2020 in continuità con quanto realizzato lo scorso anno sia per quanto riguarda i progetti che per i settori di intervento. Le iniziative e le attività saranno realizzate e sviluppate in maniera complementare e sinergica con i vari attori del territorio con l'obiettivo di un utilizzo più efficace delle risorse erogate.

Vengono perciò riconfermati per il 2020 gli obiettivi operativi della Fondazione:

- *Filantropia e Beneficenza Sociale*: settore di grande rilievo per la Fondazione, attraverso il sostegno alle associazioni più attive del settore e del territorio che sempre di più si rivolgono alla Fondazione con una attenzione particolare all'inclusione sociale di categorie svantaggiate come diversamente abili ed anziani. Attività di filantropia a favore della comunità e della zona in cui opera l'azienda con una attenzione particolare riservata ad onlus ed associazioni dedicate alla tutela dei più deboli ma anche attività di carattere assistenziale e sostegno a progetti sviluppati da Istituti di Ricerca Scientifica in ambito ricerca di base e clinica, in quelle malattie per le quali allo stato attuale non esistono terapie efficaci;
- *Arte ed iniziative culturali e iniziative per il territorio*: settore d'intervento sulla quale la Fondazione pone sempre più attenzione articolando gli interventi su due ambiti e cioè sostegno alle attività e manifestazioni culturali del territorio e tutela e valorizzazione del patrimonio storico, artistico e ambientale. In particolare facciamo riferimento al sostegno alle attività e manifestazioni culturali del territorio e alla tutela e valorizzazione del patrimonio storico, artistico e ambientale, iniziative che sostenute fin dalla sua costituzione;
- *Università, Istruzione e Formazione*: anche nel 2020 sarà intensificata la collaborazione con gli Istituti scolastici del territorio per il progetto di "Alternanza Scuola Lavoro" al quale saranno dedicati sempre maggiori risorse. Sarà inoltre posta particolare attenzione alla intensificazione delle collaborazioni con le Università Toscane e Nazionali;
- *Welfare Aziendale*: sarà riconfermato il sostegno a favore di tutte quelle iniziative tese a migliorare la qualità della vita e il benessere psico-fisico dei dipendenti delle aziende del Gruppo, in particolare il sostegno a Sesa Baby a favore dei figli dei dipendenti;

Sono, inoltre, riconfermate le donazioni e sponsorizzazioni a favore di manifestazioni culturali e storiche sul territorio empolesse oltre che iniziative in favore di enti ed associazioni che si occupano della tutela e valorizzazione del patrimonio artistico ed ambientale (Cooperativa Sinergica, Associazione Noi da Grandi, Fondazione ANT, Associazione Noi per Voi, Concerti di Sant'Andrea, celebrazioni per il "Giorno di Leonardo"). È riconfermato infine il contributo per la manutenzione e il decoro del giardino di Piazza della Vittoria di Empoli punto di aggregazione e luogo di incontro della comunità empolesse. Ampio spazio sarà data anche alla organizzazione di iniziative e convegni dedicati al mondo dei giovani e alle nuove tecnologie digitali.

L'attività della Fondazione Sesa nei confronti delle persone e del territorio è stata rafforzata nel periodo di emergenza sanitaria Covid-19 attraverso lo svolgimento di specifiche attività volte alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, come le donazioni economiche all'Ospedale San Giuseppe di Empoli per l'acquisto di attrezzature necessarie per la terapia intensiva e di tablet (compreso l'Ospedale Sacco di Milano) che hanno permesso ai pazienti ricoverati nei reparti Covid di comunicare con i propri cari.

5. ETICA, COMPLIANCE E GESTIONE DEI RISCHI

5.1. *Compliance* e lotta alla corruzione

Nel 2012 Sesa S.p.A. adotta per la prima volta un proprio Codice Etico con lo scopo di descrivere un complesso di valori e principi di comportamento ai quali gli amministratori, i sindaci, il management e i dipendenti di Sesa e delle sue controllate, nonché tutti coloro che per essa operano, si devono ispirare ed uniformare per il perseguimento degli obiettivi aziendali.

Tale Codice assume successivamente la denominazione e la valenza di **Codice Etico di Gruppo** per essere destinato al progressivo recepimento da parte di tutte le società del Gruppo.

Il Codice Etico enuncia i seguenti valori e principi il cui rispetto rappresenta un elemento essenziale ed imprescindibile di orientamento dell'attività aziendale:

- **integrità:** coerenza di comportamento, ripudio di qualsiasi forma di corruzione e discriminazione nella gestione dei rapporti con tutti i portatori di interesse nei confronti dell'azienda;
- **correttezza:** onestà e lealtà, rispetto dei regolamenti aziendali e delle disposizioni di legge, chiarezza e trasparenza;
- **professionalità:** competenza, applicazione e qualità nello svolgimento delle attività d'impresa, elemento fondamentale per competere ed operare in modo efficace ed efficiente sul mercato;
- **continuità aziendale:** capacità di porre in essere comportamenti nell'interesse del Gruppo in una prospettiva di continuità aziendale sostenibile nel lungo periodo. In questo ambito rientra la lungimirante politica aziendale di reinvestire pressoché integralmente in azienda gli utili prodotti dalla gestione;
- **attenzione alle persone:** l'attenzione alle Risorse Umane del Gruppo ed a quelle che compongono la collettività in cui esso opera sono considerati un valore primario e fondante del Gruppo. In particolare il Gruppo tutela e promuove il valore delle Risorse Umane senza discriminazione alcuna, ne favorisce la crescita professionale e si impegna a garantire pari opportunità di crescita per i dipendenti.

Il Gruppo ha adottato, inoltre, un proprio **Codice di Comportamento** contenente le linee guida riguardanti obblighi di natura legale e professionale, relazioni con il cliente e altri rapporti aziendali, disposizioni organizzative ed amministrative nonché sul comportamento personale. Esso si fonda su valori e principi di comportamento, professionale e personale generalmente richiesti dalla nostra organizzazione.

Il Gruppo si propone, altresì, di assicurare costantemente la massima *compliance* a tutte le normative alle quali è sottoposta attraverso l'attivazione e il monitoraggio di specifici presidi di controllo.

Di seguito le principali normative di riferimento ed i presidi di controllo attivi:

Ambito	Normativa di riferimento	Presidi di controllo integrati
Sicurezza sul lavoro	D.lgs. 81/2008 testo unico in materia di sicurezza sul posto di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Attivazione dei presidi previsti dalla legge ✓ Flusso periodico di informazione da RSPP
Sicurezza dei dati	D.lgs. 196/2003, codice unico in materia di sicurezza dei dati personali - Regolamento Europeo n. 679/2016 ("GDPR") sulla protezione dei dati personali	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adeguamento dei presidi esistenti al nuovo regolamento europeo GDPR. ✓ Flusso periodico di informazioni DPO.
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adozione di un sistema di gestione certificato secondo la norma ISO 27001
Informativa finanziaria	L.262\2005 disciplina per la tutela del risparmio e dei mercati finanziari	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adozione di controlli specifici sulle procedure amministrative e contabili, per la formazione del bilancio di esercizio e del bilancio consolidato nonché delle altre comunicazioni di carattere finanziario. ✓ Scambio periodico di informazioni fra Organi e funzioni di controllo aziendali e Società di Revisione.
Responsabilità sociale	L. 300/1970 statuto dei lavoratori + normativa in materia di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adozione di un sistema di gestione certificato secondo la norma SA 8000. ✓ Flusso periodico di informazione da Comitato Salute e Sicurezza sul lavoro a Organi e funzioni di controllo aziendali. ✓ Adozione delle policy di Gruppo
Responsabilità amministrativa	D.lgs. 231/2001 - Responsabilità amministrativa in sede penale delle persone giuridiche	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adozione Codice Etico di Gruppo e Modello 231. ✓ Scambio di informazione fra Organi e funzioni di controllo aziendali.
Sistema di gestione della qualità	Standard ISO 9001	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adozione di procedure gestionali; ✓ Adozione di un sistema di gestione certificato secondo la norma ISO 9001:2015

Il Gruppo Sesa prescrive espressamente che nei rapporti con tutti i soggetti ad esso esterni, sia la Pubblica Amministrazione che le Istituzioni Pubbliche e private nonché i clienti ed i fornitori, tutti gli appartenenti al Gruppo Sesa devono agire nel rispetto delle Leggi, dei Regolamenti, del Modello 231 del Codice Etico di Gruppo e del Codice di Comportamento ovvero secondo onestà, correttezza e lealtà, senza influenzare impropriamente, in alcun modo le decisioni della controparte al fine di ottenere un trattamento di favore.

È fatto esplicito divieto a tutti i dipendenti e collaboratori (direttamente o tramite terzi) di offrire o ricevere regalie che possano anche solo essere interpretate come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, ovvero essere intesa come rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile al Gruppo.

Lotta alla corruzione

Il Gruppo è attivo nel contrasto alla corruzione:

- attiva (offerta);
- passiva (accettazione);
- la corruzione in cui venga coinvolto un soggetto pubblico ("corruzione pubblica") o perpetrata nei rapporti tra soggetti privati ("corruzione privata");

- la corruzione finalizzata a far compiere un atto contrario ai propri doveri di ufficio (“corruzione propria”);
- la corruzione avente per scopo il compimento di un atto del proprio ufficio (“corruzione impropria”);
- la corruzione “antecedente” o “successiva” al compimento degli atti di ufficio.

Per corruzione si intende l’offerta o l’accettazione, in via diretta o indiretta, di denaro o di altra utilità in grado di influenzare il ricevente, al fine di indurre o premiare l’esecuzione di una funzione/attività o l’omissione della stessa.

Il tema è gestito da un ampio corpo normativo interno in cui si segnalano riferimenti nei seguenti documenti, descritti in seguito:

- Codice Etico del Gruppo Sesa;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da ciascuna Società del Gruppo ai sensi del D.lgs. 231/20016;
- *Whistleblowing* - Sistema Interno del Gruppo Sesa per la Segnalazione di violazioni della normativa, delle policy e delle procedure interne nonché di eventuali frodi perpetrate;
- Attenta gestione delle Risorse Umane.

Durante il periodo considerato dalla presente Dichiarazione tutte le operazioni sono state monitorate rispetto al rischio corruzione. Inoltre una seria ed efficace lotta alla corruzione passa in primo luogo da una presa di coscienza e di posizione da parte di coloro che operano all’interno del Gruppo.

Come per l’anno precedente, non è stato segnalato nessun caso di corruzione, concorrenza sleale, pratiche monopolistiche o di coinvolgimento dell’antitrust.

Al 30 aprile 2020 (come del resto nel corso dell’esercizio precedente) non sono state irrogate sanzioni per non conformità a leggi e regolamenti in ambito sociale ed economico.

5.2. Il Sistema di Controllo Interno e Gestione Rischi

Per ciascun tema richiesto dal D.lgs. 254/2016 forniremo, in seguito ad una breve introduzione relativa al sistema di controllo interno e di gestione (SCIGR), le informazioni:

- sul Modello aziendale di gestione ed organizzazione dell’impresa e le politiche praticate;
- sui principali rischi generati e subiti;
- sui conseguenti indicatori di prestazioni e risultati identificati dal Gruppo.

L’efficace gestione dei rischi è un fattore chiave nel mantenimento del valore del Gruppo in un’ottica di sostenibilità nel tempo. A tale proposito Sesa ha definito, nel quadro del sistema di Corporate Governance, un **Sistema di Controllo Interno e Gestione Rischi** (SCIGR), in ottemperanza alle migliori prassi in ambito nazionale e internazionale, costituito da specifiche regole, procedure e responsabilità organizzative. Tale sistema, che va a coprire tutti i temi richiesti dal decreto, è organizzato per migliorare la redditività, proteggere la solidità patrimoniale ed assicurare la conformità alla normativa, esterna ed interna, ed ai codici di condotta. Viene così promossa la trasparenza verso il mercato attraverso il presidio dei rischi assunti dal Gruppo e, più in generale, si assicura che l’attività aziendale sia in linea con le strategie e con la dichiarazione di propensione al rischio di Gruppo. Il sistema dei controlli interni è pervasivo nella struttura organizzativa societaria e coinvolge gli organi aziendali, le funzioni aziendali di controllo nonché le strutture di linea.

Al fine di fronteggiare i rischi a cui è esposto, il Gruppo si è dotato di idonei dispositivi di governo societario e di adeguati meccanismi di gestione e di controllo; nello specifico il Sistema dei Controlli Interni e di Gestione dei Rischi aziendali è costituito dall’insieme delle **regole**, delle **procedure** e delle **strutture organizzative** volte a consentire l’identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi aziendali. Tale sistema è integrato nei più generali assetti organizzativi e di governo societario adottati dalla Società e tiene in adeguata considerazione i modelli di riferimento e le *best practice* esistenti in ambito nazionale (codice di autodisciplina) e internazionale (CoSO - *Internal Control - Integrated Framework*).

Si rimanda al capitolo 1, paragrafo 4 *“Il Gruppo Sesa - La Governance di sostenibilità”* - per approfondimenti legati alla Corporate Governance, intesa come il complesso delle regole di buon governo che disciplinano la gestione e la direzione del Gruppo.

Il Gruppo adotta un **approccio prudentiale** nella gestione dei rischi aziendali, in ottica di prevenzione e mitigazione dei medesimi. Tali presidi coprono ogni tipologia di rischio aziendale assunto coerentemente con le caratteristiche, le dimensioni e la complessità delle attività svolte dalle società che vi fanno parte.

L’approccio metodologico adottato dal Gruppo prevede l’adozione di specifiche policy riguardanti le varie tipologie di rischio, che forniscono i criteri per la gestione operativa degli stessi in una prospettiva di Gruppo e individuale. Le linee guida del sistema di gestione dei Rischi aziendali sono definite in apposita normativa interna.

Il SCIGR nasce dalla condivisione dei principi e valori etici aziendali, è espressione del Codice Etico di Sesa ed è destinato a consolidare nel tempo una vera e propria cultura dei controlli nell’impresa orientati alla legalità, alla correttezza e alla trasparenza in tutte le attività aziendali, coinvolgendo tutta l’organizzazione nello sviluppo e nell’applicazione di metodi per identificare, misurare, gestire e monitorare i rischi.

Nello specifico, l’assetto organizzativo finalizzato alla gestione dei rischi aziendali si articola come segue:

- il **Comitato Controllo e Rischi**, organo con funzioni consultive e propositive che, secondo quanto previsto dall’art. 7, principio 7.P.3, lett. (a), sub (ii), del Codice di Autodisciplina, ha il compito di supportare, con un’adeguata attività istruttoria, le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, nonché quelle relative all’approvazione delle relazioni finanziarie periodiche;
- il **Consiglio di Amministrazione** che, in modo collegiale, svolge un ruolo di indirizzo e di valutazione dell’adeguatezza del SCIGR; in particolare, in relazione alle tematiche non finanziarie oggetto della presente Dichiarazione, si segnala che al Consiglio spetta innanzitutto il compito di definire le linee di indirizzo del SCIGR, in coerenza con gli obiettivi strategici ed il profilo di rischio della stessa, nell’ottica della sostenibilità nel medio-lungo periodo delle attività aziendali;
- l’**Internal Audit**, che verifica in forma sistematica l’efficacia e l’efficienza del Sistema di Controllo Interno e Gestione Rischi nel suo complesso, riferendo i risultati della sua attività al Presidente, ai Vice Presidenti Esecutivi, all’Amministratore Delegato, al Collegio Sindacale, al Comitato Controllo e Rischi, e all’Organismo di Vigilanza di Sesa per gli specifici rischi legati agli adempimenti del D.lgs. 231/2001 ed annualmente al Consiglio di Amministrazione;
- il **Collegio Sindacale**, che, in virtù dell’attività di controllo sull’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società, vigila sull’efficacia del SCIGR quale “vertice” del sistema di vigilanza della Società
- l’**Organismo di Vigilanza** ex D.lgs. 231\2001 che verifica l’adeguatezza del Modello 231 curando, in particolare, la sua efficacia a prevenire comportamenti illeciti ed effettua una costante vigilanza sulla applicazione e sul rispetto del Modello 231 (per approfondimenti vedi Capitolo 1, Paragrafo 2).

All’interno del Gruppo Sesa la Procedura di gestione del rischio si articola in quattro fasi distinte:

- **Identificazione** del rischio, finalizzata a individuare le fonti di rischio, gli eventi e le loro cause, individuando le rispettive aree d’impatto e le potenziali conseguenze, creando così un catalogo completo dei rischi
- **Valutazione** del rischio, finalizzata a esaminare i possibili rischi, la loro probabilità di accadimento e l’impatto;
- **Gestione** del rischio, ovvero tracciare le attività poste in essere per ciascun ambito di azione;
- **Monitoraggio** del rischio, finalizzato ad assicurare un idoneo feedback informativo circa l’efficacia delle azioni di gestione intraprese.

Le decisioni strategiche a livello di Gruppo in materia di gestione del rischio sono rimesse agli organi aziendali della Capogruppo; per quanto riguarda le principali società controllate, gli organi aziendali di ciascuna di esse sono consapevoli del profilo di rischio e delle politiche di gestione definiti dalla Capogruppo e sono responsabili dell'attuazione di tali politiche in modo coerente con la propria realtà aziendale. Nella prospettiva di un efficace ed efficiente sistema di gestione e controllo dei rischi, il Gruppo declina sulla propria struttura organizzativa specifiche responsabilità in materia: in quest'ottica è applicato il principio di separazione delle funzioni coinvolte nel processo di controllo del rischio secondo quanto previsto dalla normativa di vigilanza prudenziale.

In aggiunta ai fattori di rischio riportati nei *"Principali rischi e incertezze cui il Gruppo e Sesa S.p.A. sono esposte"* all'interno della Relazione sulla Gestione, si riportano di seguito i principali rischi, generati o subiti, che derivano dalle attività dell'impresa, dai suoi prodotti, servizi o rapporti commerciali. Per questo motivo ci sembra doveroso soffermarsi sulle seguenti **aree rilevanti**, che risultano sempre in continuo aggiornamento e monitoraggio (in linea con quanto richiesto dal D.lgs. 254/2016):

- **Lotta alla corruzione attiva e passiva:** Già da tempo il tema della lotta alla corruzione attiva e passiva risulta essere presidiato nell'ambito del Modello Organizzativo 231/01 adottato dalla Capogruppo e dalle società controllate¹¹;
- **Tematiche sociali e attinenti al personale:** Le tematiche attinenti al personale sono presidiate primariamente attraverso Linee Guida di Gruppo (Capitolo 5, Paragrafo 1 - Codice di Comportamento) che espongono i principi generali con i quali perseguire una logica comune di gestione e sviluppo delle risorse umane e specifiche politiche in materia di reclutamento, gestione e sviluppo del personale;
- **Diritti Umani:** Si segnala che il tema risulta già presidiato all'interno del Codice Etico, vincolante per gli azionisti, i componenti degli Organi Sociali, l'Alta Direzione, i dipendenti, compresi i dirigenti nonché per tutti coloro che, pur esterni a Sesa, operano, direttamente o indirettamente, per la Società¹². Inoltre, Sesa S.p.A. ha acquisito nel 2015 la certificazione Etica SA8000, atta a garantire il rispetto da parte della società di alcuni principi chiave della gestione aziendale attinenti alla responsabilità sociale d'impresa, tra i quali il rispetto dei diritti umani, il rispetto dei diritti dei lavoratori, la tutela contro lo sfruttamento dei minori e le garanzie di sicurezza e salubrità sul posto di lavoro;
- **Ambiente:** Risulta attivo l'impegno del Gruppo verso le tematiche ambientali, che ha avviato nel tempo processi di monitoraggio dei consumi finalizzati alla riduzione degli stessi, grazie all'uso efficiente delle risorse e ad una gestione ottimale dei rifiuti.

5.2.1 Gestione dei rischi socio-ambientali

Il Gruppo è inoltre consapevole dell'importanza di identificare, valutare, prevenire e ridurre potenziali rischi anche di natura non finanziaria, ovvero i rischi socio-ambientali come di seguito declinati:

- **Rischio ambientale:** connesso all'utilizzo di risorse energetiche (fonti rinnovabili e non rinnovabili), per le emissioni di gas ad effetto serra, la produzione di rifiuti e loro smaltimento. Dobbiamo tuttavia chiarire che le aziende del Gruppo operano perlopiù nel settore dei servizi, per cui non vi sono rischi ambientali rilevanti legati all'attività nel suo complesso, ma solo rischi generici normalmente insiti nell'attività d'impresa e gestiti secondo i dettami normativi o iniziative dedicate, che possono riguardare lo smaltimento dei rifiuti e le emissioni in atmosfera;
- **Rischio sociale:** legato agli aspetti relazionali con la clientela e più in generale con la comunità, con particolare riguardo allo sviluppo economico e sociale delle comunità locali, verso cui il Gruppo

¹¹ Nel Gruppo Sesa le Società dotate di un Modello Organizzativo 231/01 sono le seguenti: Sesa S.p.A., Var Group S.p.A., Computer Gross S.p.A., ITF S.r.l.

¹² Sesa S.p.A., nella sua qualità di Capogruppo, richiede che nessuna delle società appartenenti al Gruppo ponga in essere comportamenti o assuma decisioni pregiudizievoli per l'integrità e reputazione del Gruppo o delle sue componenti. Pertanto tutte le società del Gruppo sono tenute a recepire nel proprio Codice Etico gli stessi valori espressi dal Codice Etico della Capogruppo, conformando ad essi i propri comportamenti nel rispetto delle leggi e di ogni normativa vigente.

vuole essere un interlocutore attendibile e autorevole mediante una condotta integra e rigorosa, attenta alle esigenze dei propri stakeholder, finalizzata al mantenimento di una redditività-solidità ispirata alle tematiche di sostenibilità e per questo duratura nel tempo, per creare valore condiviso con cui contribuire al benessere e al progresso della comunità stessa;

- **Rischio attinente al personale:** correlato alla gestione dei collaboratori e soggetti assimilati, incluse le azioni poste in essere a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, per garantire la parità di genere, le misure volte ad attuare le convenzioni di organizzazioni internazionali e sovranazionali in materia, e le modalità con cui è realizzato il dialogo con le parti sociali;
- **Rischio di mancato rispetto dei diritti umani:** relativo appunto al mancato rispetto dei diritti umani, tra cui i diritti dei lavoratori, e/o relativo ad atteggiamenti ed azioni comunque discriminatori. L'area geografica dove il Gruppo Sesa svolge la propria attività non genera particolari rischi potenziali di violazione dei diritti umani, quali lo sfruttamento del lavoro minorile o del lavoro forzato, la violazione dei diritti dei lavoratori e, in generale, della persona. Si tratta, perciò, di rischi generici normalmente insiti nell'attività d'impresa e gestiti secondo i dettami normativi o iniziative dedicate, fatti salvi i rischi connessi ai contratti di appalto e subappalto, sui quali il Gruppo Sesa adotta politiche e controlli molto rigorosi;
- **Rischio nella lotta contro la corruzione attiva e passiva:** relativo cioè al possibile verificarsi di eventi e/o circostanze legati alla lotta contro la corruzione attiva e passiva. Sesa opera in un Paese, l'Italia, che presenta un rischio di corruzione medio/alto e tale rischio riguarda sia la corruzione tra privati sia i rapporti che il Gruppo Sesa intrattiene con la Pubblica Amministrazione. In particolare, le attività sensibili per la commissione del reato di corruzione possono essere costituite da quelle seguenti:
 - gestione delle visite ispettive e dei rapporti con l'Autorità di Vigilanza;
 - gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento e il rinnovo di autorizzazioni, licenze e provvedimenti amministrativi funzionali all'esercizio di attività aziendali;
 - gestione dei processi di accesso a finanziamenti agevolati o a fondo perduto di natura regionale, nazionale e comunitaria;
 - approvvigionamento di beni e servizi, compresi gli appalti;
 - processo di gestione vendite verso la P.A. e partecipazioni a gare;
 - gestione dei rapporti tra parti correlate e Intercompany.

Tali aree sono comunque monitorate centralmente da appositi flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza ("OdV") della capogruppo Sesa S.p.A.. Per quanto riguarda, infine, la gestione dei rapporti tra parti correlate si ricorda che nella riunione del 23 settembre 2013, il Consiglio di Amministrazione di Sesa ha deliberato l'adozione della "Procedura per le operazioni con parti correlate" adottata ai sensi del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato e integrato (il "Regolamento Parti Correlate"), con efficacia a partire dalla Data di Quotazione. Tale procedura è volta a disciplinare le operazioni con parti correlate realizzate dalla Società, anche per il tramite di società controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c. o comunque sottoposte ad attività di direzione e coordinamento, al fine di garantire la correttezza sostanziale e procedurale delle medesime, nonché la corretta informativa al mercato. L'Emittente ha individuato nel Comitato Controllo e Rischi l'organo competente in materia di operazioni con parti correlate, il quale ai sensi della Procedura Parti Correlate assume il ruolo di Comitato Parti Correlate.

In ragione dell'attività svolta nel solo ambito nazionale, anche detti rischi socio-ambientali derivanti dall'attività dell'impresa, dai prodotti/servizi offerti come anche dalle catene di fornitura e subappalto, risultano adeguatamente mitigati dagli attuali **presidi normativi e procedurali** posti in essere dal Gruppo Sesa nell'ambito del complessivo sistema dei Controlli Interni e di Gestione dei Rischi aziendali. A tal fine il Gruppo ha individuato i principali impatti attinenti al personale ed ai diritti umani, i principali impatti ambientali e sociali, i principali impatti attinenti alla lotta contro la corruzione e li monitora tramite gli indicatori rendicontati nel presente documento ed elencati nelle tabelle in calce al documento.

Il Gruppo si impegna ad aggiornare sistematicamente le proprie politiche in materia socio-ambientale e sta valutando altresì la fattibilità dell'implementazione dei più recenti sviluppi e tendenze in termini di monitoraggio dei rischi collegati agli aspetti socio-ambientali e ai relativi impatti finanziari sul nostro modello di business e sulla strategia, con particolare riferimento ai rischi indiretti collegati alle attività creditizie ovvero di finanziamento/investimento e ai rischi indiretti derivanti dalla catena di fornitura.

In considerazione delle attività svolte e dei mercati di operatività, i rischi di carattere non finanziario sono riconducibili principalmente agli ambiti riportati in precedenza. Nei singoli capitoli della Dichiarazione saranno descritte le politiche adottate e le attività svolte dal Gruppo per la loro corretta gestione.

Al 30 aprile 2019 (come del resto nel corso dell'esercizio precedente) non sono state irrogate sanzioni per violazione dei diritti umani o casi di atti discriminatori.

5.2.2. Matrice di mitigazione

Il processo di *risk management* si articola in una serie di attività tra loro strettamente correlate, utili a gestire i rischi aziendali in coerenza con gli obiettivi della Società.

Di seguito le attività poste in atto:

- identificazione dei rischi e descrizione del profilo di rischio dell'azienda;
- valutazione dei rischi per l'elaborazione di un coerente e razionale piano di azione;
- gestione del rischio in senso stretto, cioè applicazione delle tecniche in grado di agire sul rischio secondo la strategia prescelta dal management;
- monitoraggio degli effetti e dell'adeguatezza delle tecniche applicate.

Il Gruppo Sesa ha opportunamente identificato alcuni rischi come "materiali" e, questa mappatura, operata a partire dai possibili fattori di rischio connessi ai temi più rilevanti già identificati dal Gruppo, rappresenta un primo passo nella comprensione di come i temi sociali, ambientali, attinenti alla gestione del personale, dei diritti umani o della lotta alla corruzione possono incidere sull'efficacia e la sostenibilità del modello di business nel breve, medio e lungo termine, e potrà essere integrata nei prossimi anni con approfondimenti su specifici ambiti di rischio o con attività di valutazione.

In sintesi, i principali rischi associati sono così identificati:

Ambito D.lgs. 254/2016	Descrizione del rischio	Azioni di mitigazione
<p>Gestione del personale</p>	<p>Settore di appartenenza</p> <p>Il mercato in cui opera Sesa è caratterizzato da un elevato grado di specializzazione e competenza. Il mantenimento della posizione competitiva raggiunta sui mercati in cui opera, favorito da una certa rilevanza delle barriere d'accesso nonché dalla capacità di Sesa di gestire anticipatamente i rapidi mutamenti del mercato, dipenderà dalla capacità di Sesa di offrire soluzioni di qualità, di aggiornare i prodotti, i servizi offerti e il know-how posseduto, e dall'eventuale ingresso di nuovi concorrenti. Risulta, perciò, indispensabile la capacità di attrarre e trattenere risorse nuove e qualificate, nonché la capacità di definire piani di formazione sufficientemente adeguati a fornire al proprio personale tutti gli strumenti necessari per lo sviluppo di soluzioni innovative. L'incapacità di attrarre risorse e di predisporre programmi di formazione adeguati potrebbe avere effetti negativi sulle prospettive future del Gruppo.</p>	<p>Politica di gestione, formazione, sviluppo e fidelizzazione del Capitale Umano</p>

	<p align="center">Dipendenza da persone chiave</p> <p>Il futuro sviluppo di Sesa dipende in misura significativa da alcune figure chiave del management che, in virtù della lunga esperienza maturata nel settore e della profonda conoscenza dell'attività di Sesa, hanno contribuito in maniera rilevante al successo della stessa. L'eventuale perdita di tali figure, qualora non fosse possibile sostituirle in maniera adeguata e tempestiva con soggetti di pari esperienza e competenza, potrebbe determinare una riduzione della capacità competitiva del Gruppo e condizionare gli obiettivi di crescita previsti con effetti negativi sull'attività e sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'Emittente e del Gruppo e sulla riproducibilità nel tempo dei risultati conseguiti.</p>	<p>Piani di retention e fidelizzazione delle figure chiave del Gruppo. Struttura operativa e dirigenziale capace di assicurare continuità nella gestione degli affari sociali.</p>
	<p align="center">Rispetto della Diversity</p> <p>Il Gruppo è costantemente impegnato a garantire il rispetto della diversità e delle pari opportunità per i propri dipendenti. Il Codice Etico di gruppo contiene esposte previsioni in materia. Il gruppo monitora comunque l'evoluzione normativa in modo da essere preparato a rispondere ad eventuali evoluzioni della stessa.</p>	<p>Divulgazione e richiesta di accettazione del proprio Codice Etico a tutti i dipendenti e collaboratori del Gruppo.</p>
	<p align="center">Ambiente di lavoro</p> <p>Sebbene le attività svolte dal Gruppo non comportino un elevato rischio per la sicurezza dei dipendenti e dei collaboratori esterni è importante che venga garantito un ambiente di lavoro salubre e sicuro. Il mancato rispetto della normativa applicabile in tema di salute e sicurezza sul lavoro potrebbe risultare in un danno per le risorse umane del Gruppo o in una non conformità legislativa ed avere, in ultima istanza, effetti negativi sul Gruppo.</p>	<p>Gestione diretta di salute e sicurezza dei lavoratori attraverso prassi e procedure. Nelle principali società del Gruppo specifiche Policy in materia, dove richiesto dalla normativa o dalle prassi di mercato.</p>
Ambiente	<p align="center">Gestione delle emissioni</p> <p>L'assenza di un programma di gestione delle emissioni e la mancanza di interventi di efficientamento energetico che potrebbero generare benefici finanziari nonché un miglioramento delle performance ambientali potrebbe esporre il Gruppo ad un potenziale rischio reputazionale, laddove chiamato a rendicontare le proprie performance ambientali.</p>	<p>Progressiva copertura dei costi energetici grazie all'utilizzo di energia rinnovabile (pannelli fotovoltaici) e sensibilizzazione dei dipendenti verso una più attenta gestione delle risorse a disposizione.</p>
	<p align="center">Gestione dei rifiuti</p> <p>Il Gruppo Sesa, nello svolgimento delle proprie attività di business produce rifiuti, tra cui anche rifiuti speciali (es. Toner e RAEE) il cui smaltimento è sottoposto a precisi requisiti di legge. In assenza di un programma di monitoraggio delle modalità di smaltimento dei rifiuti, il Gruppo potrebbe essere non conforme alla normativa vigente.</p>	<p>Conferimento di tutti i propri rifiuti elettrici ed elettronici a società esterne specializzate ed autorizzate al corretto smaltimento.</p>
Diritti umani	<p align="center">Collaboratori esterni</p> <p>Il Gruppo Sesa, nello svolgimento della propria attività, può integrare i propri team con collaboratori esterni. L'assenza di un processo di valutazione dei collaboratori esterni da un punto di vista etico (rispetto delle leggi, diritti umani, corruzione, sociale) in fase di selezione, potrebbe generare effetti negativi sul Gruppo nel lungo periodo.</p>	<p>Procedura di selezione e autorizzazione dei principali fornitori di servizi.</p>

	<p style="text-align: center;">Tutela dei diritti umani</p> <p>Il Gruppo, nella conduzione del business, si impegna a promuovere la tutela dei diritti umani evitando ogni forma di discriminazione. Tuttavia l'assenza di una politica aziendale per evitare il verificarsi di episodi di discriminazione e per, eventualmente, gestirli, potrebbe aumentare la probabilità che si verificano episodi non in linea con le norme interne ed esterne.</p>	<p>Predisposizione di un sistema interno di segnalazione; i dipendenti possono segnalare all'OdV eventuali irregolarità o violazioni delle normative applicabili e delle procedure interne (c.d. <i>whistleblowing</i>).</p>
Sociale	<p style="text-align: center;">Protezione dei dati</p> <p>Il Gruppo Sesa, fornendo servizi business to business, entra in contatto con una serie di informative su cui ha l'obbligo di riservatezza. L'inadeguatezza dei sistemi e delle procedure atti a garantire la protezione di tali dati potrebbe portare alla perdita degli stessi e causare effetti negativi per il Gruppo.</p>	<p>Adozione di policy e procedure per garantire il corretto uso dei dati dei clienti da parte dei dipendenti e dei collaboratori.</p>
	<p style="text-align: center;">Concorrenza sleale</p> <p>Il Gruppo Sesa, operando in un mercato altamente competitivo, potrebbe subire danni da parte dei concorrenti che adottino pratiche di concorrenza sleale. Inoltre, nel caso in cui una o più società del Gruppo adottassero pratiche commerciali/ competitive non aderenti ai valori etici aziendali né alle normative in materia, questo potrebbe generare un potenziale danno all'intero Gruppo.</p>	<p>Divulgazione e richiesta di accettazione del proprio Codice Etico di Gruppo a tutti i dipendenti e collaboratori.</p>
	<p style="text-align: center;">Valori etici condivisi</p> <p>Sesa è un Gruppo dotato di una struttura ramificata sull'intero territorio nazionale e, pertanto, i potenziali rischi connessi alla gestione del personale provengono dalle normali problematiche di una gestione a distanza dei dipendenti e da eventuali comportamenti non conformi non rilevabili tempestivamente (ad esempio comportamenti scorretti del personale o di responsabili aziendali). L'assenza di valori etici condivisi da tutti i dipendenti del Gruppo, potrebbe determinare il verificarsi di episodi non in linea con le normative vigenti, generando effetti negativi per il Gruppo.</p>	<p>Promozione di una cultura aziendale incentrata su principi etici stabiliti dal vertice aziendale.</p>
Lotta alla corruzione	<p style="text-align: center;">Rischio Corruzione¹³</p> <p>Il Gruppo Sesa, nello svolgimento della propria attività di business, stringe rapporti commerciali con altre aziende, pertanto i suoi dipendenti sono potenzialmente soggetti ad episodi di corruzione, attiva e passiva.</p>	<p>Adozione, in Sesa S.p.A. e nelle principali società del Gruppo, di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001.</p>

¹³ Per quanto riguarda i rapporti con la Pubblica Amministrazione, esempi di attività a rischio sono la presentazione di dichiarazioni non veritiere a istituzioni pubbliche nazionali o locali per ottenere contributi pubblici o assegnazione di commesse, o l'utilizzo di finanziamenti pubblici per scopi diversi da quelli per i quali sono stati concessi. Rispetto ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, nello specifico, il rischio del verificarsi di episodi di corruzione è legato anche alla partecipazione a bandi di gara per l'assegnazione di finanziamenti, diretti o indiretti, per attività di Ricerca e Sviluppo. Tali finanziamenti sono ad oggi di ammontare non rilevante rispetto al volume di business del Gruppo.

6. INFORMAZIONI – DNF

6.1. Valore distribuito agli Stakeholder

Il Gruppo Sesa crea valore partecipando alla crescita del contesto socio-economico in cui opera. La creazione di valore inizia con lo sviluppo di relazioni con gli stakeholder e con la gestione e l'ottimizzazione degli asset finanziari, produttivi, intellettuali, umani, sociali e relazionali. Il valore implica due dimensioni strettamente correlate: il valore creato per l'organizzazione e il valore generato per i suoi azionisti e per la società in generale. Questo aspetto si esplica attraverso una vasta gamma di attività, interazioni e relazioni che integrano e arricchiscono questi ambiti; il concetto di distribuzione di valore economico permette di interpretare i principali dati finanziari contenuti nella Relazione sulla Gestione e nel Bilancio d'Esercizio dal punto di vista degli stakeholder e di comprendere gli impatti economici della Società. La creazione di valore economico sostenibile nel tempo è l'obiettivo primario del Gruppo, quale condizione indispensabile per remunerare azionisti e dipendenti e mantenere un adeguato livello di patrimonializzazione a supporto dell'attività creditizia attraverso gli accantonamenti a riserve.

L'obiettivo che si persegue in questo capitolo è quello di descrivere come il valore economico generato dal Gruppo, che al 30 aprile 2020 è stato pari a 1,78 miliardi di Euro, sia stato redistribuito in gran parte ai propri portatori di interesse. Il valore distribuito risulta in crescita significativa (+8,6%) rispetto all'esercizio precedente al 30 aprile 2019.

Come riportato nella tabella di seguito al 30 aprile 2020 su un totale di valore aggiunto netto pari a circa 181 milioni di Euro, il valore economico netto distribuito è pari a 139 milioni di Euro, in crescita di circa Euro 11 milioni (+8,6%) rispetto al precedente anno ed anche in proporzione al valore aggiunto netto (76,8% al 30 aprile 2020) confermando l'obiettivo del Gruppo di crescere in maniera armonica con il contesto operativo in cui opera. Il valore economico netto trattenuto dal Gruppo passa da Euro 22,6 milioni al 30 aprile 2019 ad Euro 22,2 milioni al 30 aprile 2020.

Euro/migliaia	30/04/2020	30/04/2019	30/04/2018
Valore aggiunto netto	181.126	150.488	126.348
Valore economico netto distribuito	138.938	127.941	105.462
Valore economico netto trattenuto	42.188	22.547	20.886

Il Valore Aggiunto rappresenta l'anello di congiunzione tra i dati economico-finanziari del Bilancio di Esercizio e la rendicontazione sociale; come tale, esprime una grandezza sintetica in grado di riflettere e quantificare i risultati raggiunti dall'impresa nei rapporti di scambio con i vari Stakeholder del Gruppo.

Il seguente prospetto del valore economico costituisce una riclassificazione del conto economico consolidato che rappresenta la ricchezza prodotta e distribuita dal Gruppo ai soggetti portatori di interesse nell'esercizio al 30 aprile 2020.

Attraverso una riclassificazione delle voci del conto economico consolidato del Gruppo Sesa, si evidenzia la "ricchezza" creata espressa come differenza tra i ricavi netti e il consumo di beni e servizi e la relativa distribuzione agli Stakeholder:

- le **risorse umane**, tramite il pagamento delle retribuzioni, dei contributi sociali, di altri oneri previdenziali e di altre spese riferibili al personale;
- i **soci e gli azionisti**, tramite la distribuzione dei dividendi;
- il **sistema enti/istituzioni**, attraverso il pagamento di imposte e tasse;
- il **territorio e la collettività**, mediante elargizioni, liberalità o altri interventi di interesse sociale o iniziative di carattere filantropico.

In particolare tale riclassificazione indica la "capacità quantitativa dell'organizzazione di creare valore per i propri stakeholder".

VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO	30/04/2020	%	30/04/2019	%	Variazione 20/19
Ricavi netti	1.762.641	99,2%	1.539.854	99,3%	14,5%
Altri Proventi	13.384	0,8%	10.751	0,7%	24,5%
Utile delle società valutate al PN	1.698	0,1%	823	0,1%	106,3%
Valore economico generato	1.777.723	100,0%	1.551.428	100,0%	14,6%
Costi operativi riclassificati (acquisti, servizi, etc.)	(1.566.004)	-88,1%	(1.379.312)	-88,9%	13,5%
Amm.nti, svalutazioni e altri costi non monetari	(30.593)	-1,7%	(21.628)	-1,4%	41,5%
Valore aggiunto netto	181.126	10,2%	150.488	9,7%	20,4%
Remunerazione dei dipendenti	114.763	63,4%	96.318	64,0%	19,2%
Remunerazione dei finanziatori*	5.404	3,0%	4.400	2,9%	22,8%
Remunerazione degli azionisti**	0	0,0%	9.762	6,5%	
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	18.771	10,4%	17.461	11,6%	7,5%
Valore economico netto distribuito	138.938	76,7%	127.941	85,0%	8,6%
Autofinanziamento	42.188	23,3%	22.547	15,0%	87,1%
Valore economico trattenuto	42.188	23,3%	22.547	15,0%	87,1%

* Pari al saldo dei proventi e oneri finanziari netti al lordo degli utili e perdite delle società valutate al PN

** Determinato sulla base della proposta del CdA del 14 luglio 2020 (dato al 30 aprile 2020) e dell'assemblea del 28 agosto 2019 (dato al 30 aprile 2019)

Il valore aggiunto netto del Gruppo Sesa al 30 aprile 2020 è pari a 181 milioni di Euro, la cui distribuzione è così ripartita:

- la remunerazione del personale è stata di 114,8 milioni di Euro, facendo registrare un incremento percentuale del 19,2% rispetto al precedente periodo. La dinamica di questo comparto, in crescita di più di 18 milioni di Euro rispetto al precedente esercizio, è legata all'incremento dell'organico, per effetto delle acquisizioni societarie e del piano di inserimento di nuove risorse del Gruppo, nonché dell'aumentata specializzazione e qualificazione media del proprio capitale umano;
- la remunerazione della pubblica amministrazione è pari a 18,8 milioni di Euro (+7,5% rispetto al precedente anno) è relativa principalmente alle imposte correnti, in aumento per effetto della maggiore redditività del Gruppo.

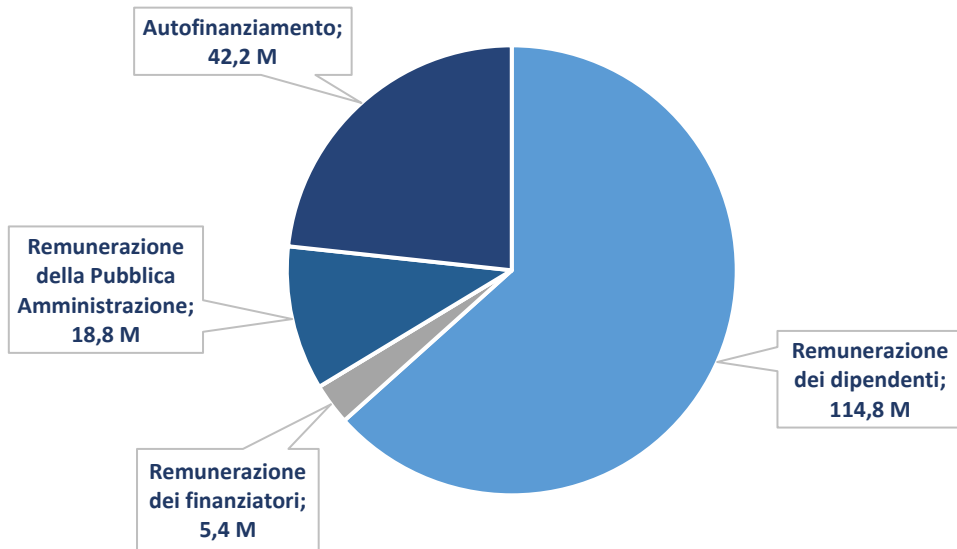
Come indicato nella lettera agli stakeholder il Consiglio di Amministrazione di Sesa S.p.A. del 14 luglio 2020 ha deliberato di sottoporre all'assemblea la decisione di non procedere alla distribuzione di alcun dividendo ai propri azionisti tenendo conto della forte accelerazione degli investimenti in trasformazione digitale richiesta dagli stakeholder e della necessità nello scenario della crisi globale attuale di rafforzare ulteriormente il ruolo di responsabilità sociale del Gruppo Sesa nonché l'orientamento alla crescita sostenibile di lungo termine.

Relativamente alla percentuale di distribuzione del Valore Aggiunto netto, si rileva che le Risorse Umane costituiscono lo *Stakeholder* che continua a beneficiare della creazione di ricchezza realizzata dal Gruppo con un'incidenza pari a circa il 63% del Valore Aggiunto in linea con il precedente anno precedente anno (circa il 62% del Valore Aggiunto).

Complice la decisione assunta dal Gruppo di non distribuire il dividendo sull'utile di esercizio al 30 aprile 2020 il 23,3% del Valore Aggiunto (era il 15,0% al 30 aprile 2019) è stato mantenuto all'interno del Gruppo a titolo principalmente di rafforzamento patrimoniale e rappresenta una forma di autofinanziamento per Sesa stessa. L'autofinanziamento costituisce una leva importante per il futuro sviluppo del Gruppo e per tutti i propri stakeholder.

Di seguito si evidenzia graficamente la ripartizione del **Valore Aggiunto 2020** del Gruppo Sesa pari a circa 181,1 milioni di Euro, di cui 42,2 milioni di Euro di valore economico trattenuto (autofinanziamento) e 138,9 milioni di Euro di valore economico distribuito.

Distribuzione del valore netto generato



Infine, si evidenzia che:

- ✓ per maggiori informazioni in merito alla situazione economica, finanziaria e patrimoniale del Gruppo Sesa, si rimanda alla “Relazione Finanziaria Annuale”, disponibile nella sezione Investor Relations del sito internet www.sesa.it;
- ✓ le informazioni relative all’assetto proprietario sono riportate all’interno della “Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari”, disponibile nella sezione Corporate Governance del sito internet www.sesa.it, a cui si rimanda.

6.2. Tabella di Correlazione ai sensi del D.lgs 254/2016

Tabella esplicativa dei contenuti della Dichiarazione non finanziaria con riferimento all'adozione dei GRI Sustainability Reporting Standard e alle richieste del D. Lgs. 254/16.

Tema D.Lgs. 254/2016	Tema materiale	Rischi identificati	Politiche praticate	Topic specific standard/disclosure	Capitolo/Paragrafo di riferimento	Perimetro di Rendicontazione	Note
Ambientali	Consumi energetici	Par. 5.2	Cap. 2	302-1: Energia consumata all'interno dell'Organizzazione	Cap. 2	Tutte le società del Gruppo consolidate con metodo integrale al 30.04.2020.	<u>Politiche</u> : Non è stata formalizzata una politica specifica per i temi ambientali in quanto tutte le società del Gruppo operano nel settore dei servizi. Tuttavia, si segnala che il Gruppo gestisce tali temi secondo una prassi orientata ad efficientare gli impatti ambientali, come evidenziato nel Codice Etico e nel Modello 231.
	Emissioni	Par. 5.2	Cap. 2	305-1: Emissioni dirette di GHG (Scope 1) 305-2: Emissioni indirette di GHG (Scope 2)	Cap. 2	Tutte le società del Gruppo consolidate con metodo integrale al 30.04.2020.	<u>Politiche</u> : vedi sopra.
	Rifiuti	Par. 5.2	Cap. 2	306-2: Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	Cap. 2	Tutte le società del Gruppo consolidate con metodo integrale al 30.04.2020.	<u>Politiche</u> : vedi sopra. <u>Indicatori</u> : Con riferimento all'indicatore sui rifiuti, non è stato possibile rendicontare le tonnellate di rifiuti solidi urbani in quanto gestiti dal servizio pubblico di raccolta. L'indicatore GRI 306-2 è rendicontato parzialmente in quanto si riportano solamente i rifiuti prodotti e non la tipologia e il metodo di smaltimento di smaltimento".
	Consumi idrici	Non presente	Non presente	303-1: Prelievo di acqua per fonte	Cap. 2	Tutte le società del Gruppo consolidate con metodo integrale al 30.04.2020.	<u>Rischi e Politiche</u> : Il Gruppo non ha formalizzato politiche e rischi in merito al tema "Consumi idrici", in quanto l'acqua è utilizzata unicamente per i servizi sanitari e il consumo non risulta tema materiale.
Sociali	Catena di fornitura responsabile	Par. 4.2.1	Par. 4.2.1	Attualmente il tema è trattato solo da un punto di vista qualitativo	Par. 4.2.1	Tutte le società del Gruppo consolidate con metodo integrale al 30.04.2020.	<u>Rischi e Politiche</u> : Il Gruppo sta valutando la fattibilità dell'implementazione di sistemi di monitoraggio dei rischi e relative politiche di gestione collegati agli aspetti socio-ambientali, con particolare riferimento ai rischi indiretti derivanti dalla catena di fornitura.
	Rapporti con le comunità locali	Par. 5.2.1	Par. 4.3	Altro (non GRI): - Importo totale erogato a favore dei progetti a sfondo sociale; - Numero di progetti e studenti coinvolti	Par. 4.3	Tutte le società del Gruppo consolidate con metodo integrale al 30.04.2020.	Il Gruppo rendiconta le attività effettuate dalla Fondazione Sesa.
	Relazioni con i clienti e customer satisfaction	Par. 5.2.1	Par. 4.2.2	Attualmente il tema è trattato solo da un punto di vista qualitativo	Par. 4.2.2	Tutte le società del Gruppo consolidate con metodo integrale al 30.04.2020.	

Attinenti al personale e al rispetto dei diritti umani	Occupazione	Par. 5.2	Par. 5.2	102-8: Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori 401-1: Nuove assunzioni e turnover	Cap. 3	Tutte le società del Gruppo consolidate con metodo integrale al 30.04.2020.	
	Salute e sicurezza del personale	Par. 5.2	Par. 5.2	403-2: Tipi di infortuni e tassi di infortunio, malattie professionali, i giorni persi, l'assenteismo e il numero di vittime correlate al lavoro.	Cap. 3	Tutte le società del Gruppo consolidate con metodo integrale al 30.04.2020.	<u>Indicatori</u> : per questo anno di rendicontazione non è stato possibile utilizzare, ai fini del calcolo degli indici infortunistici, frequenza e gravità il numero complessivo delle ore lavorate. Pertanto, gli indici di frequenza e di gravità sono calcolati sulle ore lavorate delle sole società le cui risorse umane sono gestite centralmente dalla Capogruppo; per un dettaglio di queste si rimanda alla nota n.8.
	Formazione	Par. 5.2	Par. 5.2	404-1: Ore medie di formazione per anno e per dipendente	Cap. 3	Tutte le società del Gruppo consolidate con metodo integrale al 30.04.2020.	Il gruppo rendiconta le ore di formazione per genere e tipologia di corso, non riporta, tuttavia, la media ore.
	Welfare aziendale	Par. 5.2	Par 3.3	401-3: Congedo parentale	Cap. 3	Tutte le società del Gruppo consolidate con metodo integrale al 30.04.2020.	
	Pari opportunità e diversity	Par. 5.2	Par. 5.2	405-1: Diversità negli organi di governo e dei dipendenti	Cap. 3 Par. 1.3	Tutte le società del Gruppo consolidate con metodo integrale al 30.04.2020.	
	Tutela dei diritti umani	Par. 5.2	Par. 5.2	406-1: Incidenti a sfondo discriminatorio e misure correttive adottate	Par. 5.2	Tutte le società del Gruppo consolidate con metodo integrale al 30.04.2020.	
Lotta alla corruzione attiva e passiva	Compliance e lotta alla corruzione	Par. 5.2	Par. 5.1	419-1: Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica 205-3: Incidenti di corruzione accertati e azioni intraprese.	Cap. 5	Tutte le società del Gruppo consolidate con metodo integrale al 30.04.2020.	

7. RELAZIONE SOCIETÀ' DI REVISIONE



Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario

ai sensi dell'art. 3, c. 10, D.Lgs. 254/2016 e dell'art. 5 Regolamento CONSOB adottato con delibera n. 20267 del gennaio 2018

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

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito il "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 – Report di Sostenibilità della SESA S.p.A. e sue controllate (di seguito il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 30 aprile 2020 predisposta ex art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 14 luglio 2020 (di seguito "DNF").

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 e dai GRI-Sustainability Reporting Standards definiti nel 2016, (di seguito "GRI Standards") indicati nel paragrafo "Nota metodologica e guida alla lettura" della DNF, da essi individuati come standard di rendicontazione con riferimento alla selezione di GRI Standards in essa riportati.

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.

PricewaterhouseCoopers SpA

Sede legale e amministrativa: Milano 20149 Via Monte Rosa 91 Tel. 027781 Fax 027785210 Cap. Soc. Euro 6.890.000,00 I.v., C.F. e P.IVA e Reg. Imp. Milano 12979880155 Iscritta al 1° 119644 del Registro dei Revisori Legali - Altri Uffici: Ancona 60131 Via Sandro Totti 1 Tel. 071212311 - Bari 70122 Via Abate Gianna 71 Tel. 0805640211 - Bergamo 24121 Largo Beolati 5 Tel. 035299691 - Bologna 40126 Via Angelo Finelli 8 Tel. 0516186211 - Brescia 25121 Viale Dura d'Aosta 38 Tel. 0303697501 - Catania 95129 Corso Italia 302 Tel. 0957532311 - Firenze 50121 Viale Gramsci 15 Tel. 0552482811 - Genova 16121 Piazza Piccopietra 9 Tel. 01029041 - Napoli 80121 Via dei Mille 16 Tel. 08136181 - Padova 35128 Via Vicenza 4 Tel. 049873348 - Palermo 90145 Via Marchese Ugo 60 Tel. 091349737 - Parma 43121 Viale Tanara 20/A Tel. 0521275911 - Pescara 66127 Piazza Ettore Trillo 8 Tel. 0854545711 - Roma 00154 Largo Fochetti 29 Tel. 06679251 - Torino 10122 Corso Filadelfo 10 Tel. 011236771 - Trento 38122 Viale della Costituzione 33 Tel. 0461237014 - Treviso 31100 Viale Falissani 90 Tel. 0422896911 - Trieste 34125 Via Cesare Battisti 18 Tel. 043480781 - Udine 33100 Via Peserole 43 Tel. 043225789 - Varese 21100 Via Alhazzi 43 Tel. 0332285039 - Verona 37135 Via Francia 21/C Tel. 0458263001 - Vicenza 36100 Piazza Fontelandolfo 9 Tel. 0444393311

www.pwc.com/it

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 dai GRI Standards. 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 venuta 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'art. 3 del 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. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario incluse nella DNF ed i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio Consolidato del Gruppo SESA;
4. comprensione dei seguenti aspetti:
 - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
 - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del 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);

5. 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 della SESA 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:

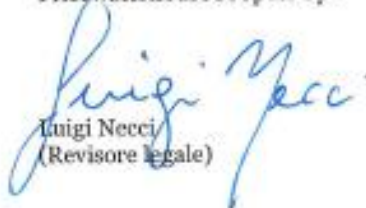
- a livello di gruppo,
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare al modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- Per il Polo tecnologico di Empoli, che abbiamo selezionato sulla base delle sue attività e del contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

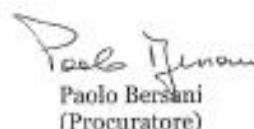
Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo SESA relativa all'esercizio chiuso al 30 aprile 2020 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards con riferimento alla selezione di GRI Standards in essa riportati.

Firenze, 27 luglio 2020

PricewaterhouseCoopers SpA



Luigi Necci
(Revisore legale)



Paolo Bersani
(Procuratore)