

Dichiarazione consolidata
di carattere non finanziario
del Gruppo Be
Al 31 Dicembre 2020



Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Be

Al 31 Dicembre 2020

(Ai sensi del D.Lgs. 254/2016)

Sede:
Roma - Viale dell'Esperanto,71
Capitale Sociale:
27.109.164,85 interamente versato
Registro delle imprese di Roma
codice fiscale e partita I.V.A. n. 01483450209

Indice dei contenuti

1.	LETTERA AGLI STAKEHOLDER	4
2.	INDICATORI CHIAVE ECONOMICI, SOCIALI ED AMBIENTALI	5
3.	NOTA METODOLOGICA	6
4.	STAKEHOLDER ENGAGEMENT E MATRICE DI MATERIALITÀ	8
5.	IL PROFILO DEL GRUPPO BE	11
5.1	Il Gruppo Be	11
5.2	La Capogruppo	15
5.3	Il mercato di riferimento	16
5.4	La trasformazione del Gruppo	16
5.5	Gli Azionisti	17
5.6	Il profilo organizzativo: cambiamenti nel periodo di riferimento	18
5.7	Il Modello di Corporate Governance	19
5.8	Correttezza e responsabilità: Codice etico, modelli e sistemi 231 e 262	19
5.9	Il sistema di controllo e gestione dei rischi	21
5.10	Qualità e soddisfazione del Cliente	22
5.11	Innovazione, ricerca e sviluppo	23
5.12	Fornitori ed acquisti di servizi professionali	23
5.13	Custodia e tutela dei dati	24
6.	VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	26
6.1	Risultati economico-finanziari	26
6.2	Valore economico distribuito per stakeholder	26
6.3	Imposte: approccio alla fiscalità	27
7.	ASPETTI SOCIALI	29
7.1	Il capitale umano	29
7.2	L'occupazione	30
7.3	Diversità e pari opportunità	30
7.4	Formazione e sviluppo del personale	31
7.5	Salute e sicurezza del personale	32
7.6	Welfare	34
7.7	Aspetti sociali: la comunicazione	34
7.8	Relazioni ed impatti sulle comunità locali	36
8.	LA PERFORMANCE AMBIENTALE DEL GRUPPO BE	37
8.1	Utilizzo efficiente delle risorse materiali	37
8.2	Consumi energetici	38
8.3	Mobilità sostenibile	38
8.4	Emissioni ambientali	39
9.	INDICATORI DI PERFORMANCE	40
10.	TABELLA DI RACCORDO TRA TEMI MATERIALI E TOPIC GRI	53
11.	TABELLA DEGLI INDICATORI GRI CORE	54
12.	RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE	59

1. Lettera agli stakeholder

Gentili Lettrici, gentili Lettori,

il 2020 verrà consegnato alla storia come l'anno in cui si è registrata la più grande crisi globale sanitaria ed economica da generazioni, con l'Italia e l'Europa tra le regioni maggiormente colpite.

L'obiettivo di sostenibilità, primario e non prevedibile, del Gruppo Be nell'anno è stato quello di salvaguardare la salute e la sicurezza del personale interno e dei collaboratori, utilizzando la propria tecnologia ed expertise nel predisporre soluzioni per il social distancing ed il contact tracing che servissero anche alla comunità ed ai propri clienti.

Pur nella contingenza sfavorevole, il Gruppo ha confermato ulteriormente la resilienza del proprio modello di business grazie anche alle accresciute necessità dell'industria finanziaria di aumentare i propri investimenti sul digitale, con conseguente accelerazione nella domanda dei servizi di consulenza.

Il Gruppo registra infatti un incremento di tutti gli indicatori economico-finanziari consolidando le previsioni di performance previste dal Piano di Industria 2020-2022 di Gruppo presentato ad ottobre 2019.

Per supportare la crescita dei risultati, il Gruppo Be ha continuato ad incrementare a ritmi accelerati la propria dimensione verso un ordine di scala superiore, raggiungendo il numero di 1.703 risorse complessive, con +104 unità (+7%) vs 2019 e +226 unità (+15%) vs 2018 con risvolti positivi sull'occupazione sia in Italia che all'estero.

Nonostante i vari lockdown susseguitesì nell'anno abbiano costretto i nostri consulenti a lavorare quasi totalmente da casa, il percorso formativo non ha subito rallentamenti, ma anzi sono aumentate le ore medie di formazione confermando l'efficacia dei programmi di training on line.

Il Covid-19 sta mettendo a dura prova tutte le popolazioni del mondo, ma ha accresciuto a livello globale la consapevolezza di quanto sia importante la sostenibilità ambientale e sociale delle attività umane.

Il nostro desiderio è che il 2021, grazie anche all'avvio dei programmi di Recovery che si stanno per attivare in tutta Europa, possa essere ricordato come l'anno zero della sostenibilità con l'avvio di un esteso e importante ripensamento dei modelli di business e dei processi aziendali in una ottica che sia effettivamente sostenibile nel tempo.

Vi auguro infine una buona lettura del documento, giunto alla quarta edizione, con la speranza che soddisfi appieno le vostre aspettative di conoscenza del sistema socio-economico in cui il Gruppo Be opera.

Milano, 11 marzo 2021.

/s/ Stefano Achermann
L'Amministratore Delegato

Stefano Achermann

2. Indicatori chiave economici, sociali ed ambientali

Il Gruppo Be è cosciente che il ruolo della consulenza direzionale è cambiato nel tempo, così come è ormai ampiamente accettato che ogni azienda, oltre a fare profitto deve avere un impatto positivo sul sociale e sull'ambiente. Il Gruppo Be è impegnato nel costruire una economia sostenibile che generi benefici di lungo periodo attraverso l'intera organizzazione di cui è composto.

La responsabilità sociale è tenuta in particolare considerazione da parte del Gruppo Be e gioca un ruolo importante nel costruire un mondo lavorativo migliore ed una comunità responsabile capace di proteggere l'ambiente, sviluppare le proprie persone e prosperare promuovendo innovazione e generando nuovo business.

Le comunità intorno a noi hanno un profondo impatto sul futuro del Gruppo. L'impatto più significativo che possiamo avere sulla società è di sostenere la stabilità e la crescita economica globale e locale attraverso il nostro lavoro.

La leadership operativa della Corporate Social Responsibility del Gruppo Be è dell'Amministratore Delegato, che stabilisce gli obiettivi e assicura che gli sviluppi della sostenibilità siano monitorati. Al fine di rafforzare il supporto strategico e la governance per la sostenibilità il Gruppo Be ha definito, nel proprio regolamento organizzativo, quelle che sono le responsabilità nel monitoraggio e nella rendicontazione degli impatti di sostenibilità.

A livello globale, il 2020 è stato caratterizzato da una delle più profonde e gravi crisi sanitarie ed economiche mai registrate. Gli indicatori di sintesi mostrano che, nonostante questo evento sfavorevole, si è registrato un miglioramento sia in termini di occupazione (in particolare sulle fasce più giovani) che in termini di risultati economici (+17,4% sul valore della produzione 2019), dimostrando che il modello di business del Gruppo rimane sostenibile anche in fasi avverse.

Indicatori di sintesi

		2020	2019	2018
Numero nazioni con presenza diretta del Gruppo Be		9	9	9
Forza lavoro complessiva (unità)		1.703	1.599	1.477
Numero totale di dipendenti (unità)		1.448	1.320	1.167
Distribuzione dipendenti per fascia d'età in %	< 30 anni	26%	25%	22%
	30-50 anni	61%	58%	58%
	> 50 anni	13%	17%	20%
Numero di Partner Dirigenti per genere	Donne	9	8	7
	Uomini	47	42	39
Valore della Produzione Totale (€/Mln)		178,8	152,3	150,2
Valore della Produzione per area di attività (€/Mln)	Business Consulting	122,1	112,7	106,6
	ICT Solutions	46,5	35,0	40,0
	Digital Solutions	10,1	4,1	3,0
	Altro	0,1	0,6	0,5
Valore della Produzione per clientela(€/Mln)	Banche	141,2	118,3	113,4
	Assicurazioni	16,8	19,5	22,4
	Industria	10,8	9,8	11,4
	Pubblica Amministrazione	0,1	1,3	2,9
	Altro	9,9	3,4	0,1

3. Nota metodologica

Il presente documento costituisce la Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario (di seguito anche “Bilancio di Sostenibilità”) predisposta ai sensi degli artt. 3 e 4 del D. Lgs. 254/16. e, come previsto dall’Art. 5 del Decreto stesso, costituisce una relazione distinta dalla relazione sulla gestione.

Il presente documento relaziona in merito ai temi ritenuti rilevanti e previsti dall’Art. 3 del D.Lgs. 254/16 con riferimento all’esercizio 2020 (dal 1° gennaio al 31 dicembre), nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell’attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell’impatto sociale e ambientale dalla stessa prodotto. In particolare, la definizione degli aspetti rilevanti per il Gruppo Be (di seguito anche il “Gruppo”) e per i suoi stakeholder, è avvenuta in base a un processo di analisi di materialità di cui è data descrizione nel capitolo “Stakeholder engagement e matrice di materialità” del presente documento.

Il presente documento è stato redatto in conformità agli standard “GRI Sustainability Reporting Standards”, pubblicati nel 2016 dal Global Reporting Initiative (GRI), secondo l’opzione «in accordance - Core». Per quanto riguarda gli Standard specifici GRI 403 (Salute e sicurezza sul lavoro) è stata adottata la più recente versione del 2018.

Il perimetro di rendicontazione è relativo alla capogruppo Be Shaping the Future S.p.A. e alle società controllate consolidate integralmente al 31 dicembre 2020, eccetto per gli indicatori relativi all’intensità energetica e all’intensità delle emissioni di CO_{2e} - GRI 302-3 e GRI 305-4 – che non includono le società Be TSE Switzerland AG, Be Think Solve Execute RO S.r.l. e Human Mobility S.r.l. poiché ritenute non rilevanti nel fornire una rappresentazione delle attività di impresa.

Rispetto al 31 dicembre 2019, l’area di consolidamento risulta variata a seguito dell’acquisizione di partecipazioni pari al 51% della società DOOM S.r.l. e pari al 51% della società Human Mobility S.r.l., entrambe tramite la controllante Be Shaping the Future S.p.A.

I dati relativi agli esercizi precedenti sono riportati a fini comparativi in modo da facilitare la valutazione dell’andamento dell’attività. Le riesposizioni dei dati comparativi precedentemente pubblicati, laddove presenti, sono chiaramente indicate come tali. Inoltre, per dare una corretta rappresentazione delle performance e per garantire l’attendibilità dei dati, il ricorso a stime è stato limitato il più possibile. Ove ne sia stato fatto ricorso, queste sono fondate sulle migliori metodologie disponibili e opportunamente segnalate.

Si segnala che, in riferimento alle informazioni previste all’art. 3 comma 3 del Decreto, in considerazione del settore di business, non sono risultate rilevanti altre emissioni inquinanti in atmosfera diverse dalle emissioni di gas a effetto serra nonché i consumi idrici.

Per quanto concerne il tema relativo ai diritti umani, previsto dall’art.3 del D.lgs. 254/2016, non risulta materiale per il Gruppo rispetto al contesto in cui esso opera. Nonostante questo, il Gruppo Be opera in base ad un codice etico interno formalizzato ed adottato da tutti i dipendenti del Gruppo volto a riconoscere e rispettare la dignità personale, la sfera privata ed i diritti della persona di qualsiasi individuo. In base a tale codice i dipendenti, nello svolgimento delle proprie funzioni, sono tenuti ad una condotta ispirata alla trasparenza ed all’integrità morale, tenuto conto della molteplicità di contesti sociali, economici, politici e culturali nei quali operano. Il Gruppo garantisce e promuove la diversità e il rispetto della parità di genere, non sono tollerate discriminazioni di alcun tipo. L’osservanza delle prescrizioni del Codice Etico costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti, secondo quanto previsto dalle normative dei singoli paesi e la loro violazione da parte dei dipendenti costituisce, a seconda dei casi, un illecito disciplinare (sanzionabile nel rispetto della normativa applicabile) e/o un inadempimento contrattuale che può comportare il risarcimento dei danni eventualmente derivanti da tale violazione nei confronti della Società.

Tutto il personale del Gruppo è assunto con regolare contratto di lavoro ed il rapporto si svolge nel pieno rispetto della normativa contrattuale collettiva del settore di appartenenza, della normativa

fiscale, previdenziale ed assicurativa, nonché delle disposizioni in materia di salute e sicurezza e di immigrazione. Non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare ed è garantito il rispetto dei diritti umani, in particolare attraverso il divieto assoluto del lavoro minorile e dell'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno risulti irregolare. I dipendenti devono, inoltre, tenere in espresa e costante considerazione il rispetto della persona, della sua dignità e dei suoi valori, evitando qualsivoglia discriminazione fondata sul sesso, l'origine razziale ed etnica, la nazionalità, l'età, le opinioni politiche, le credenze religiose, lo stato di salute, l'orientamento sessuale e le condizioni economico-sociali. Il Gruppo richiede anche ai propri collaboratori e fornitori il rispetto dei principi su cui si fonda il Codice Etico, anche in forza di apposite clausole contrattuali.

Si rimanda al documento "Codice Etico" pubblicato sul sito della società www.be-tse.it per ulteriori approfondimenti. In virtù di queste azioni di presidio messe in atto dal Gruppo, non si rilevano rischi rilevanti sulla tematica dei Diritti Umani.

Il Gruppo Be, pur non essendo una società di trasformazione industriale, al fine di fornire un'informativa in linea con le esigenze dei propri stakeholder, riporta i principali indicatori di performance ambientali, principalmente relativi ai consumi energetici ed alle emissioni di CO2 nell'apposita sezione del presente documento. Il Gruppo valuterà inoltre di integrare progressivamente questa informativa con riguardo all'impatto generato e subito dal Gruppo in ambito Climate Change, anche sulla base dell'evoluzione della normativa in materia, con particolare riferimento alle indicazioni della Commissione Europea (Comunicazione 2019/C 209/01 "Orientamenti sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario: Integrazione concernente la comunicazione di informazioni relative al clima"). Al momento, si ritiene basso il rischio legato al climate change in riferimento al settore in cui opera la società ed alla tipologia di clientela con cui opera (principalmente istituti di credito).

Si segnala che il Gruppo mantiene elevata la propria attenzione in relazione alle tematiche materiali rendicontate nella presente Dichiarazione e intraprende un percorso di ulteriore miglioramento nell'ambito dei temi e delle politiche praticate per la riduzione degli impatti ambientali, per lo sviluppo di politiche sociali e attinenti al personale, per il rispetto dei diritti umani e per la lotta costante contro la corruzione attiva e passiva.

In particolare, nel corso del 2020 si è provveduto:

- ad aggiornare la procedura di reporting DNF integrando la stessa con strumenti semi-automatici per la raccolta e validazione dei dati;
- a sensibilizzare ulteriormente il Consiglio di Amministrazione del Gruppo sulle tematiche relative alla DNF;
- ad attivare massivamente lo smart working su tutti i dipendenti e collaboratori in risposta alla necessità di tutela della salute nei confronti della pandemia di Covid 19.

Per il 2021 è previsto di intervenire sui seguenti principali ambiti:

- Rafforzare il proprio impegno a supporto delle comunità locali con progetti specifici rivolti alla collettività;
- Integrare la propria proposizione di valore con una nuova linea di servizi dedicata a supportare la clientela nell'adeguare il proprio modello di business ai principi di sostenibilità, responsabilità sociale e rispetto dell'ambiente definendo dei percorsi di sviluppo innovativi;
- Integrare progressivamente le proprie analisi rispetto all'impatto generato e subito in ambito "Climate Change" e la relativa rendicontazione, anche sulla base dell'evoluzione della normativa in materia.

È parte integrante della Dichiarazione la sezione 11 “Tabella degli indicatori standard GRI 2016” riportata al fine di dare evidenza della copertura degli indicatori GRI associati ad ogni tematica emersa come materiale. La periodicità di questa pubblicazione è impostata secondo una frequenza annuale ed è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del Gruppo Be in data 11 marzo 2021.

Il Bilancio è inoltre oggetto di un esame limitato (“limited assurance engagement” secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) da parte di Deloitte & Touche S.p.A. che, al termine del lavoro svolto, rilascia un’apposita relazione circa la conformità delle informazioni fornite nella Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario redatta da Be Shaping the Future S.p.A. al D.lgs. n. 254/16.

La presente Dichiarazione è disponibile per informazione pubblica e può essere consultata sul sito internet del Gruppo Be: www.be-tse.it. Commenti e domande relative al Bilancio di Sostenibilità possono essere comunicati all’indirizzo di posta CSR@be-tse.it.

4. Stakeholder engagement e matrice di materialità

Il Gruppo ritiene che la partecipazione ed il coinvolgimento dei propri stakeholder nelle scelte di business siano elementi fondamentali per contribuire allo sviluppo dei territori in cui opera; tali fattori, infatti, consentono di accrescere il rapporto di fiducia tra le parti, favorendo e rafforzando la reputazione di Be come partner affidabile.

Come richiesto dal D.lgs. 254/2016, il Gruppo Be ha definito, attraverso una ricerca interna e varie attività di ascolto dei propri stakeholder, quali fossero gli aspetti realmente rilevanti da rendicontare nella presente dichiarazione. Un argomento è ritenuto “materiale” se è in grado di influenzare le decisioni, le azioni e le performance di un’organizzazione e dei suoi stakeholder.

In particolare, per determinare la rilevanza dei temi per il Gruppo, nel 2020 sono stati intervistati 58 stakeholder (rispetto a 34 nel 2019) ed i risultati sono stati discussi con il top management ed il Comitato Controllo e Rischi.

Gli stakeholder sono stati identificati attraverso una attività di benchmark sulle società comparabili al Gruppo per tipologia di servizi offerti ed attività svolte. Quelli comuni alla maggior parte del campione di aziende e più rilevanti per il Gruppo, risultano essere:

- i Dipendenti
- gli Investitori
- i Clienti
- le Comunità locali e territoriali
- i Fornitori
- le Scuole, le Università
- i canali Social
- i Business Partner
- le Istituzioni

GRI 102-43 Modalità di interazione, ascolto e coinvolgimento

Categoria di stakeholder	Modalità
Dipendenti	Strumenti di comunicazione interna (mailing, workshop, conferenze); Survey; Eventi interni ed esterni dedicati ai dipendenti; Presenza della funzione HR; Relazione continua all'interno dei team; Diffusione informazioni tramite social media.
Investitori	Incontri periodici programmati nazionali ed internazionali con investitori e analisti finanziari; Roadshow con la comunità finanziaria; Meeting "ad hoc" e call conference "one to one" con investitori istituzionali; Comunicati stampa; Comunicazione sul sito web aziendale istituzionale; Pubblicazioni su stampa specializzata e diffusione informazioni tramite social media.
Clienti	Relazioni continue attraverso i Partner ed i team di Consulenti; Eventi marketing socio-culturali; Comunicazione sul sito web aziendale istituzionale; Pubblicazioni su stampa specializzata e diffusione informazioni tramite social media; Eventi e workshop di rilievo per l'industria dei Financial Services (es. Sibos).
Comunità locali e territoriali	Liberalità; Relazioni continue con il management del Gruppo Be; Progetti in partnership.
Fornitori	Relazioni continue con le funzioni aziendali.
Scuole, Università	Incontri di assistenza nell'orientamento degli studenti; Selezioni ed interviste di laureati e laureandi per assunzioni di personale; Attività didattiche in corsi di laurea e master.
Canali Social	Comunicazione sui canali social (es. LinkedIn)
Business Partners	Relazioni continue attraverso i Partner ed i team di Consulenti
Istituzioni	Relazioni continue attraverso la funzione apposita di Capogruppo

In generale i soggetti coinvolti nella rilevazione dei temi materiali sono stati i referenti diretti del singolo stakeholder (vedi per esempio l'azionariato qualificato), mentre in altri casi sono state intervistate le interfacce del Gruppo Be verso il singolo stakeholder (es. la funzione "Be Investor Relator" come interfaccia verso l'azionariato diffuso).

Per la predisposizione dei questionari, i temi da sottoporre a valutazione sono stati identificati attraverso un'attività di benchmarking effettuata sui principali competitor italiani ed internazionali, che ha portato a scremare il numero totale di temi materiali fino ad arrivare a 15, scartando quelli con bassa significatività oppure non applicabili al Gruppo Be. Sono stati quindi coinvolti direttamente la dirigenza, i responsabili HR ed i dipendenti del Gruppo Be, i principali investitori con share superiore al 3%, la struttura di Investor Relations, i principali clienti, i principali fornitori «core», le comunità locali e territoriali nonché le università/scuole con le quali il Gruppo collabora.

Il questionario predisposto ha permesso agli *stakeholder* di attribuire una scala di rilevanza (alta, media, bassa, nessuna) a ciascun aspetto di sostenibilità economica, sociale ed ambientale.

L'analisi dei dati raccolti ha quindi permesso la costruzione della matrice di materialità, dalla quale il presente documento fa emergere priorità ed aspetti ritenuti significativi per la sostenibilità raggiunta e perseguibile in futuro dal Gruppo Be. La matrice di materialità è stata discussa con il Top Management ed in seguito condivisa con il Consiglio di Amministrazione del Gruppo Be.

La matrice di materialità permette di rappresentare gli aspetti rilevanti sia per il Gruppo Be che per i suoi *stakeholder*. Sull'asse verticale è riportata l'influenza dei temi materiali sulle valutazioni e sulle decisioni degli *stakeholder* mentre su quello orizzontale è riportata la significatività degli impatti economici, ambientali e sociali del Gruppo Be.

Gli aspetti materiali individuati sono 15 (1 economico, 3 ambientali, 11 sociali). Quelli maggiormente rilevanti (Performance Economico-Finanziaria, Attrazione e fidelizzazione dei talenti, Formazione e sviluppo del personale, Diversità e pari opportunità, Salute e sicurezza del personale, Qualità e soddisfazione del Cliente, Etica e integrità, Conformità a leggi e regolamenti, Privacy e sicurezza dei

dati e delle informazioni) ricadono nell'area evidenziata in grigio scuro, mentre nelle aree in grigio più chiaro si trovano quelli che hanno una rilevanza media e bassa e che sono alternativamente meno importanti per il Gruppo Be e per gli stakeholder. Le tematiche evidenziate in grigio scuro vengono rendicontate dettagliatamente nel presente report, le altre a minor rilevanza sono anch'esse rendicontate in modo tale da rappresentare sinteticamente le modalità di gestione del tema da parte del Gruppo Be.

Rispetto alle tematiche individuate a valle dall'analisi di materialità effettuata ai fini della DNF 2019, non è stata rilevata la necessità di variare la lista dei temi materiali.

Inoltre, si segnala la variazione di rilevanza rispetto al 2019 dei seguenti aspetti:

- il tema «Salute e sicurezza del personale» è passato da media ad alta rilevanza
- il tema «Capacità di innovazione, ricerca e sviluppo» passa da alta a media rilevanza

Con le distinzioni sopra indicate, in generale la rilevazione 2020 è sostanzialmente allineata alle risultanze dell'anno precedente.

Di seguito viene riportato l'elenco delle tematiche risultate materiali a valle del processo svolto dal Gruppo.

RILEVANZA STAKEHOLDER	ALTA		<ul style="list-style-type: none"> • Conformità a leggi e regolamenti • Privacy e sicurezza dei dati e delle informazioni 	<ul style="list-style-type: none"> • Performance Econ.-Finanz • Attrazione e fidelizzazione dei talenti • Formazione e sviluppo del personale • Diversità e pari opportunità • Salute e sicurezza del personale • Qualità e soddisfaz. Cliente • Etica e integrità
	MEDIA	<ul style="list-style-type: none"> • Emissioni ambientali • Consumi energetici • Utilizzo efficiente dei materiali • Relazioni e impatti sulle comunità locali • Approvvigionamento sostenibile 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacità di innovazione, ricerca e sviluppo 	
	BASSA			
		BASSA	MEDIA	ALTA

SIGNIFICATIVITA' ED IMPATTO BE GROUP

La situazione esposta permette anche di valutare le priorità per lo sviluppo dei temi in materia di sostenibilità per il Gruppo Be.

Si rimanda ad ogni singolo paragrafo per la rappresentazione degli sviluppi futuri.

5. Il profilo del Gruppo Be

5.1 Il Gruppo Be

Il Gruppo Be è tra i principali player italiani nel settore dell'IT Consulting e fornisce servizi di Business Consulting, Information Technology e Professional Services. Grazie alla combinazione di competenze specialistiche, avanzate tecnologie proprietarie ed esperienza consolidata, il Gruppo supporta primarie istituzioni finanziarie, assicurative ed industriali italiane nel migliorarne la capacità competitiva ed il potenziale di creazione di valore.

Con una forza lavoro di circa 1.700 unità complessive e sedi in Italia, Germania, Regno Unito, Svizzera, Austria, Polonia, Ucraina, Spagna e Romania il Gruppo ha realizzato nel corso del 2020 un valore della produzione di 178,8 milioni di Euro.

Il Gruppo Be è costituito da una Capogruppo, denominata Be Shaping the Future S.p.A. (in breve Be S.p.A.), quotata alla Borsa Italiana nel "Segmento Titoli ad Alti Requisiti" (STAR) del Mercato Telematico Azionario (MTA), e da Società di servizi operanti principalmente nello spazio economico europeo e controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile

La missione del Gruppo è quella di creare, consolidare ed affermare una leadership permanente e continuativa nei servizi professionali a supporto dell'evoluzione dell'industria dei servizi finanziari europei.

La proposizione di valore si fonda su un gruppo di specialisti dei Financial service e dell'Insurance in continua crescita per numero e specializzazione, con profonda conoscenza del settore e delle dinamiche di trasformazione che lo interessano di tempo in tempo.

Il Gruppo Be persegue la ricerca dell'eccellenza professionale, la partecipazione concreta e fattiva al processo di creazione di valore dell'industria dei servizi finanziari in Europa, promuove lo sviluppo e l'accrescimento della conoscenza di settore, presta attenzione alla ricerca ed alla crescita dei talenti, vuole realizzare il migliore utilizzo del capitale umano ed economico disponibile.

L'intero Gruppo si ispira a principi di coesione, collaborazione, lavoro di gruppo, etica professionale, rispetto della diversità positiva, sintesi tra culture ed esperienze di lavoro eterogenee. Esso promuove l'acquisizione, la sedimentazione, l'organizzazione e la diffusione della conoscenza specialistica al fine di gestirne l'immediato utilizzo produttivo a supporto della trasformazione dell'industria dei servizi finanziari.

Principali società controllate in Italia ed all'estero

Il segmento del **Business Consulting** è focalizzato sulla capacità di supportare l'industria dei servizi finanziari nella capacità di implementare strategie di business e/o realizzare rilevanti programmi di cambiamento. Competenze specialistiche sono in continuo sviluppo nelle aree dei sistemi di pagamento, delle metodologie di planning & control, nell'area della "compliance" normativa, nei sistemi di sintesi e governo d'azienda nei processi della finanza e dell'asset management.

Settore di attività prevalente

Banking, Insurance.

Ricavi della linea al 31.12.2020

122,1 milioni di euro

Sedi operative al 31.12.2020

Roma, Milano, Bologna, Londra, Kiev, Varsavia, Monaco, Vienna, Zurigo, Francoforte, Madrid.

Il Gruppo opera nel Settore Business Consulting attraverso le seguenti società controllate:

- **Be Management Consulting S.p.A. (già Be Consulting S.p.A.).** Fondata nel 2008, la società opera nel segmento della consulenza direzionale per le Istituzioni Finanziarie. L'obiettivo è affiancare le maggiori Istituzioni Finanziarie europee (c.d. Sistemically Important Financial Institutions – S.I.F.I.) nella loro creazione di valore con particolare attenzione ai cambiamenti che interessano il business, le piattaforme informatiche e i processi aziendali. Be S.p.A. possiede il 100% del capitale sociale della società. Nel corso del mese di aprile 2020, a seguito dell'implementazione del progetto di Rebranding&Positioning del Gruppo, la Società ha cambiato la propria ragione sociale da Be Consulting Think, Project & Plan S.p.A. a Be Shaping The Future, Management Consulting S.p.A. o, in forma abbreviata Be Management Consulting S.p.A.
- **Be Shaping the Future Management Consulting Limited.** Con sede a Londra la società opera sul mercato inglese ed europeo, focalizzandosi sul segmento della consulenza per i servizi finanziari, con un portafoglio clienti di primario livello sia sul mercato inglese che internazionale. Presenta competenze specialistiche in ambito bancario e finanziario, con particolare riferimento al supporto al mondo dell'innovazione ed ai servizi di pagamento. Nel corso del terzo trimestre 2020 la Società ha cambiato la propria ragione sociale da Ibe Tse Limited a Be Shaping the Future Management Consulting Ltd. Be Management Consulting S.p.A. detiene il 100% del capitale sociale della società.
- **Be Ukraine LLC.** Costituita a dicembre 2012 con sede a Kiev, svolge attività di consulenza e sviluppo in tema di sistemi di core banking e nelle aree della contabilità e delle segnalazioni bancarie e della “compliance”. Be Management Consulting S.p.A. detiene il 100% del capitale sociale della società.
- **Be Shaping the Future, sp zo.o.** Costituita a gennaio 2013 con sede a Varsavia, svolge attività di consulenza e “system integration” in ambito Retail banking, Capital Markets, CRM (Salesforce) e Digital (Backbase). Be Management Consulting S.p.A. detiene il 100% del capitale sociale della società. Nel corso del mese di agosto 2020, a seguito dell'implementazione del progetto di Rebranding&Positioning del Gruppo, la Società ha cambiato la propria ragione sociale da Be Think, Solve and Execute, sp zo.o in Be Shaping the Future, sp zo.o.
- **Be Shaping the Future GmbH.** Società con sede a Monaco di Baviera specializzata nei servizi di consulenza ICT prevalentemente nel mercato tedesco, austriaco e svizzero, opera attraverso le due controllate al 100% Be Shaping the Future GmbH (ex Targit GmbH) con sede a Vienna e Be TSE Switzerland AG con sede a Zurigo. Be Management Consulting S.p.A. controlla il Gruppo con una percentuale pari al 90,00%. Nel corso del mese di settembre, a seguito dell'implementazione del progetto di Rebranding&Positioning del Gruppo, la Società ha cambiato la propria ragione sociale da Be Think, Solve, Execute GmbH in Be Shaping the Future GmbH.
- **Be Shaping the Future Financial Industry Solutions AG.** Società con sede nei pressi di Monaco di Baviera, partecipata al 100,00% da Be Shaping the Future GmbH, è specializzata nella Consulenza e soluzioni IT nel settore pagamenti ed, in particolare, nell'ambito SWIFT. Nel corso del mese di settembre 2019 la Società ha cambiato la propria ragione sociale da R&L AG in Be Shaping the Future – Financial Industry Solutions AG (in breve Be AG).

- **FIMAS GmbH.** Società con sede a Francoforte, partecipata al 60% da Be Shaping the Future GmbH, è specializzata nei servizi di consulenza e IT per “*asset manager*”, Borse, “CSD”, “*clearing house*” e banche depositarie.
- **Confinity GmbH.** Originariamente costituita come joint venture da FIMAS e Q-Fin (ora Fimas GmbH), operativa nello specifico settore della fornitura ai medesimi clienti di FIMAS di personale in modalità di somministrazione (ANÜ – Arbeitnehmerüberlassung) per la quale dispone di apposita licenza. Fimas GmbH detiene una partecipazione in Confinity GmbH pari al 100%.
- **Payments and Business Advisors S.L.** (in breve **Paystrat**). Società con sede a Madrid, partecipata al 60% da Be Consulting S.p.A., è specializzata nei servizi di “*advisory*” per gli operatori dell’industria dei pagamenti, in ambiti quali “*digital wallet*”, “*loyalty*” e “*market intelligence*”. La società detiene una partecipazione in Paystrat Solutions S.L. pari al 65,26%.
- **Tesla Consulting S.r.l.** Società con sede a Bologna, operante nell’ambito “Cyber Security” e “Digital Forensics”, è partecipata al 60% da Be Management Consulting S.p.A.

Il segmento dell’**ICT Solutions** ha la capacità di unire la conoscenza del business a soluzioni tecnologiche, prodotti e piattaforme dando vita a linee di business tematiche anche intorno ad applicazioni leader di segmento ad elevata specializzazione;

<i>Settori di Attività prevalenti</i>	Banking, Insurance, Energy e Pubblica Amministrazione.
<i>Ricavi della Linea al 31.12.2020</i>	46,5 milioni di Euro.
<i>Sedi operative al 31.12.2020</i>	Roma, Milano, Torino, Bucarest.

Il Gruppo Be opera nel Settore ICT Solutions attraverso le seguenti società controllate:

- **Be DigiTech Solutions S.p.A. (già Be Solutions S.p.A.).** Ha l’obiettivo di offrire consulenza specialistica in ambito ICT e servizi di system integration su prodotti/piattaforme proprietarie o di soggetti terzi leader di mercato. Negli anni scorsi particolare attenzione è stata dedicata alle nuove architetture tecnologiche che hanno caratterizzato l’attuale processo di digitalizzazione delle principali Banche e Assicurazioni in Italia dove sono state maturate esperienze distintive nella realizzazione di sistemi di front end in ottica di multicanalità, sistemi di Back end di controllo e governo di impresa (specie nel settore assicurativo vita grazie ad un sistema proprietario tra i leader di mercato) e piattaforme “*Data & Analytics*”. Il mercato di riferimento è quello delle Banche e Assicurazioni a cui sono affiancati in misura più marginale il settore delle *utilities* e l’industria delle piccole/medie aziende. Sono attive allo stato collaborazioni e partnership con alcuni dei principali “*player*” di riferimento dell’industria ICT e con alcune selezionate fintech e insurtech. Be Shaping the Future S.p.A., possiede il 100% del capitale sociale della società. Nel corso del mese di aprile 2020 a seguito dell’implementazione del progetto di Rebranding&Positioning del Gruppo, la Società ha cambiato la propria ragione sociale da Be Solutions Solve, Realize & Control S.p.A. a Be Shaping the Future, DigiTech Solutions S.p.A. o, in forma abbreviata Be Solutions S.p.A. o Be DigiTech Solutions S.p.A.
- **Be Think Solve Execute RO S.r.l.** Costituita a luglio 2014 con sede a Bucarest, sviluppa attività in “*near shoring*” del Gruppo nel settore della “*system integration*” su progetti ad elevata complessità, quali soluzioni per la multicanalità. Be Shaping the future S.p.A possiede il 100% del capitale sociale della società.

Il segmento del **Digital business** è volto ad assistere le società clienti, ed in particolare la Financial Industry europea, nell’implementazione della trasformazione digitale generata dai

nuovi canali di business. In particolare l'offerta del Gruppo si focalizza sullo sviluppo di applicazioni web, mobile e social media, sulla produzione e distribuzione di contenuti digitali, su soluzioni verticali digitali ed a supporto della mobilità dell'uomo.

<i>Settore di attività prevalente</i>	Banking, Insurance, Energy e Pubblica Amministrazione.
<i>Ricavi della linea al 31.12.2020</i>	10,1 milioni di euro
<i>Sedi operative al 31.12.2020</i>	Roma, Milano, Trento, Bolzano

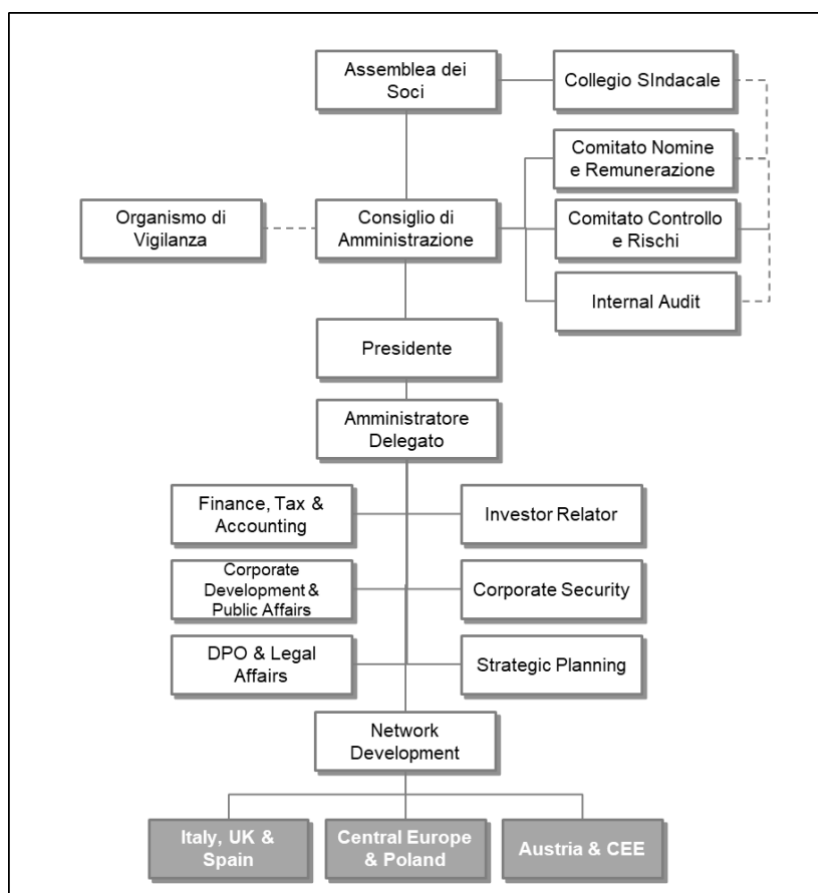
Il Gruppo Be opera nel Settore Digital attraverso le seguenti società controllate:

- **Iquii S.r.l.** Costituita nel 2011, è specializzata nello sviluppo di soluzioni digital, web e mobile con particolare attenzione ai temi della system integration, della user e customer experience e dello sviluppo di nuovi modelli di revenue. Be DigiTech Solutions S.p.A. detiene il 51% della società.
- **Juniper Extensible Solutions S.r.l.** Costituita a maggio 2000 con sede in provincia di Trento, è una "digital company" italiana attiva nello sviluppo di soluzioni software per il web e multimediali, nei settori dello Sport, della Musica e degli Eventi. Be DigiTech Solutions S.p.A. detiene il 51% della società.
- **Dream of Ordinary Madness (Doom) Entertainment** Costituita ad Aprile 2020 da uno spinoff della società ZDF dell'artista Federico Lucia (in arte Fedez) con sede a Milano, opera nell'area di business dedicata al Digital Engagement. Doom è un'agenzia creativa che gestisce un portafoglio di talenti tra cui musicisti, sportivi ed influencer. Il modello di business prevede principalmente due modalità operative: la prima consiste nella gestione attiva del portafoglio dei talenti e nella ricerca di opportunità commerciali (es. sponsorizzazioni) tramite il loro utilizzo in campagne di comunicazione e marketing delle aziende clienti. La seconda è lo sviluppo completo di progetti di comunicazione per le aziende clienti. Be Shaping the Future S.p.A. detiene il 51% della società.
- **Human Mobility S.r.l.** Costituita a giugno 2020 con sede a Milano, opera nell'area di business dedicata al Digital Engagement. Il modello di business di HM è focalizzato sullo sviluppo di soluzioni tecnologiche volte a rendere più agevole e conveniente la mobilità dell'uomo, sia come persona fisica che come dipendente di un'organizzazione, in tutti i suoi possibili aspetti. L'attività è stata avviata con lo sviluppo di soluzioni che permettano un rientro al lavoro in sicurezza dopo il periodo di fermo imposto dall'emergenza COVID. Be Shaping the Future S.p.A. detiene il 51% della società.

5.2 La Capogruppo

La capogruppo, denominata Be Shaping the Future S.p.A. (in breve Be S.p.A.) è una Holding mista con ruolo di gestione di partecipazioni ed erogazione di servizi al Gruppo. Ha sede a Roma e svolge attività di direzione e coordinamento ai sensi degli articoli 2497 e seguenti del Codice civile, nei confronti delle società del Gruppo attraverso attività di controllo e coordinamento nelle scelte gestionali, strategiche e finanziarie delle controllate nonché di gestione e controllo dei flussi informativi ai fini della redazione della documentazione contabile sia annuale che periodica.

L'organizzazione della Capogruppo è rappresentata nella figura sottostante:



In linea generale possono essere distinte: “Funzioni di Staff” volte a assicurare il funzionamento operativo del Gruppo e “Linee di Governo delle Geografie” che promuovono lo sviluppo nei diversi teatri geografici in cui il Gruppo è presente e coordinano le azioni dei CEO delle società locali. Per ciascuna materia le funzioni di Capogruppo svolgono:

- attività di supporto al Presidente ed al CEO di Gruppo nella gestione degli aspetti strategici e tecnico-operativi necessari alla corretta gestione ed al continuo sviluppo del Gruppo;
- attività di indirizzo, monitoraggio e controllo delle partecipate onde verificare il rispetto dei principi e degli obiettivi per fissati per ciascuna società.

5.3 Il mercato di riferimento

Il Gruppo Be eroga i propri servizi attraverso 18 controllate (esclusa la capogruppo ed inclusa la società di servizi amministrativi Be Shaping the Future Corporate Services S.p.A.) presenti direttamente in 9 nazioni e 24 sedi.



Il valore della produzione al 31 dicembre 2020 è pari a 178,8 milioni di euro ed è per il 62,6% realizzato in Italia che è il principale mercato di riferimento ed è dove opera il 64% della forza lavoro.

Le controllate estere (che rappresentano il 37,4% del valore della produzione di Gruppo) si attestano a Euro 66,8 milioni.

5.4 La trasformazione del Gruppo

Il Gruppo Be ha subito un profondo cambiamento del proprio core business nell'ultimo decennio, passando dall'essere una azienda specializzata nel Business Process Outsourcing all'essere un Gruppo di Consulenza pan-europeo, con un altrettanto radicale trasformazione della struttura dei ricavi: da 62,5 milioni di euro di valore della produzione nel 2008 a 178,8 Milioni di euro nel 2020, da 1,7 Milioni di euro di Ebitda nel 2008 a 28,4 Milioni di euro nel 2020.

In particolare, nel decennio sono stati registrati i seguenti risultati:

- Segmento consulting cresciuto di più di 115 milioni di valore della produzione;
- Costruzione di un Gruppo a livello europeo: + 8 country servite;
- Ritorno al dividendo a partire dal 2014;
- Passaggio da Black List al segmento STAR in meno di 5 anni.

I principali step di evoluzione sono stati:

- **fine 2007**, avvio della linea di offerta Consulting;

- **2009**, creazione del marchio Be ed acquisizione di Praxis Calcolo ed Universo Servizi;
- **2012**, acquisizione di 2C (azienda specializzata in Advanced Analytics, antifrode e big data) e di Bluerock in UK (azienda specializzata in Loyalty, Marketing e pagamenti elettronici);
- **2013**, avvio della controllata Be Poland in ottica nearshoring, specializzata in Capital Markets;
- **2014**, acquisizione di Targit in Germania ed Austria e di OSS in Svizzera (aziende specializzate in Capital Markets). Avvio della controllata Be Romania in ottica nearshoring, specializzata nello sviluppo di soluzioni bancarie multichannel;
- **2016**, acquisizione di R&L in Germania (azienda leader su piattaforma SWIFT), di Iquii in Italia (azienda specializzata su digital e mobile) e di LOC in UK (specializzata in Marketing e Digital);
- **2017**, acquisizione di FIMAS in Germania (specializzata in servizi per il mercato di borsa) e di Paystrat in Spagna (specializzata nella consulenza nel settore dei pagamenti);
- **2018**, acquisizione dell'intero capitale di QFin in Germania e del 51% di Juniper in Italia. Cessione dei rami d'azienda relativi ai servizi di archiviazione, Business Process Outsourcing (BPO) e di Document Management Outsourcing (DMO) ubicati presso le sedi di Pontinia, Milano e Spoleto;
- **2019**, acquisizione del 60% di Tesla Consulting in Italia. Approvazione e presentazione alla comunità finanziaria delle linee guida e dei target del Piano Industria 2020-2022;
- **2020**, acquisizione del 51% di Dream of Ordinary Madness (Doom) Entertainment e del 51% di Human Mobility in Italia. Implementazione del progetto di “Rebranding & Positioning”.

5.5 Gli Azionisti

Al 31 dicembre 2020 le azioni in circolazione ammontano a n. 134.897.272 per un valore unitario di Euro 1,46 e la compagine sociale, secondo quanto risulta dalle comunicazioni effettuate ai sensi dell'art. 120 del “Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione Finanziaria” (T.U.F.) nonchè in relazione alle comunicazioni ricevute secondo il regolamento di internal dealing, risulta come segue:

Azionisti			
	Nazionalità	N. Azioni	% Capitale ordinario
Tamburi Investment Partners S.p.A.	Italiana	37.082.225	27,49 %
Innishboffin S.r.l.	Italiana	10.640.753	7,89 %
Compass Asset Management S.A.	Lussemburghese	7.741.375	5,74 %
Be Shaping the Future S.p.A	Italiana	6.906.805	5,12 %
Stefano Achermann	Italiana	6.593.865	4,89 %
Carma Consulting S.r.l.	Italiana	4.055.779	3,00 %
Flottante		61.876.470	45,87 %
Totale		134.897.272	100,00 %

Il Gruppo Be, quotato presso Borsa Italiana, presenta un positivo andamento del titolo, negli ultimi sette anni costantemente superiore al trend dell'indice STAR, segmento al quale il Gruppo Be appartiene. Nonostante l'impatto negativo generato sui mercati finanziari dal Covid a partire da marzo 2020, il Titolo Be ha dimostrato di essere un investimento anticiclico e difensivo confermando la resilienza e la solidità del modello di Business del Gruppo, anche in considerazione delle caratteristiche del proprio segmento di clientela costituito da grandi banche europee.



5.6 Il profilo organizzativo: cambiamenti nel periodo di riferimento

Nel corso del mese di marzo 2020 Be e ZDF di Federico Lucia, artista e produttore italiano in arte Fedez, hanno deciso di unire le forze per creare il soggetto leader di mercato nella produzione e distribuzione di contenuti digitali. “Dream of Ordinary Madness (Doom) Entertainment” è il nuovo veicolo originato dallo spin off delle attività di ZDF, società operativa delle attività di Fedez. L’operazione rientra nella strategia di sviluppo, da parte del Gruppo Be, di una significativa area di business dedicata al digital engagement, con focus importante sulla Financial Industry europea, che si occupi della ricerca e dello sviluppo del talento, della gestione dell’immagine e della presenza digitale, della produzione di contenuti, della creazione e del lancio di marchi, del personal coaching degli artisti.

Nel corso del mese di giugno Be ha creato un centro di eccellenza dedicato alle soluzioni a supporto della mobilità dell’uomo. Obiettivo è non solo quello di dare uno strumento ad alto impatto per il ritorno alla normalità ma il disegnare un intero ecosistema di servizi pensati facilitare la vita e gli spostamenti delle persone in azienda. Nata da un’idea di Stefano Quintarelli, Luca Mastrostefano e Marco Locatelli la società, “Human Mobility Srl”, vede la partecipazione del Gruppo Be al 51% del capitale.

Si ricorda che nel corso del mese di aprile 2020, a seguito dell’implementazione del progetto di “Rebranding & Positioning” del Gruppo, le società Be Consulting Think, Project & Plan S.p.A., Be Solutions Solve, Realize & Control S.p.A. e Targit GmbH hanno cambiato la propria ragione sociale in Be Shaping The Future, Management Consulting S.p.A. (in forma abbreviata Be

Management Consulting S.p.A.), Be Shaping The Future, DigiTech Solutions S.p.A. (in forma abbreviata Be Solutions S.p.A. o Be DigiTech Solutions S.p.A.) e Be Shaping the Future GmbH rispettivamente. Inoltre nel mese di agosto la società Be Poland Think, Solve and Execute, sp zo.o ha cambiato la propria ragione sociale in Be Shaping the Future, sp zo.o così come nel mese di settembre le società da Be Think, Solve, Execute GmbH e Ibe Tse Limited hanno cambiato la propria ragione sociale rispettivamente in Be Shaping the Future GmbH e Be Shaping the Future Management Consulting Limited.

A decorrere dal 1 gennaio 2020 Be Shaping the Future S.p.A, con l'obiettivo di rendere più lineare ed efficiente la struttura organizzativa della capogruppo, ha conferito alla neo costituita Be Shaping The Future Corporate Services S.p.A. tutte le attività operative strumentali alla gestione di processi di supporto del business italiano.

5.7 Il Modello di Corporate Governance

In ottemperanza a quanto previsto dall'art.123 bis del TUF e dalle Istruzioni al Regolamento dei Mercati, in occasione dell'assemblea di approvazione del bilancio, il Gruppo Be redige una relazione annuale sul proprio sistema di governance, evidenziando il livello di adesione ai principi ed alle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina ed alle best practice internazionali.

Nel rispetto dello Statuto, il modello di amministrazione e controllo adottato dal Gruppo Be, si caratterizza per la presenza dei seguenti Organi e Comitati:

- Assemblea dei Soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale;
- Comitato per le Nomine e per la Remunerazione;
- Comitato Controllo e Rischi;
- Organismo di Vigilanza;
- Società di Revisione legale dei conti.

Si rimanda al documento "Relazione sul Governo Societario e sugli Assetti Proprietari" ed al documento "Statuto Be in vigore" sul sito della società www.be-tse.it per ulteriori approfondimenti.

5.8 Correttezza e responsabilità: Codice etico, modelli e sistemi 231 e 262

Nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia da perseguire congiuntamente al successo dell'impresa ed alla riduzione del rischio, il Gruppo al fine di accrescere il valore per gli azionisti e sviluppare le competenze e la crescita professionale delle proprie risorse umane conforma la propria attività interna ed esterna al rispetto dei principi di trasparenza, correttezza, impegno professionale e rigore morale contenuti nel proprio **Codice Etico** che identifica i valori condivisi, i principi e i doveri in termini di gestione del business, standard di lavoro, rispetto dei diritti umani e rispetto dell'ambiente a cui tutti coloro che operano per le Società del Gruppo devono attenersi.

In particolare, l'implementazione del Codice Etico mira a minimizzare i rischi di **impatto sociale**, legati anche al personale, derivanti da:

- rispetto delle leggi;
- dignità, uguaglianza ed integrità;
- rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità di Vigilanza;
- rapporti con partiti politici ed organizzazioni sindacali;
- rapporti con i Fornitori di beni e servizi;
- rapporti con i Clienti;
- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- riservatezza.

La formulazione di questo sistema di valori è corredata da standard di comportamento, inclusi quelli relativi alla prevenzione di comportamenti di corruzione, che devono essere applicati, senza eccezione alcuna, da tutti i Manager e i dipendenti di tutte le Società del Gruppo Be.

Si rimanda al documento «Codice Etico» sul sito della società www.be-tse.it per ulteriori approfondimenti.

Il Gruppo Be, in ottemperanza al D. Lgs. nr. 231/2001, ha inoltre implementato, per l'ambito italiano per le società per le quali ne era prevista l'adozione, un modello ed un sistema di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire costantemente i rischi derivanti da comportamenti illeciti, al fine di assicurare sempre maggiori condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

I principali comportamenti illeciti previsti nel suddetto modello organizzativo riguardano:

- reati nei rapporti con la pubblica amministrazione;
- delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali;
- reati societari e di “market abuse”;
- reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore ai delitti informatici ed al trattamento illecito di dati;
- reati ambientali;
- reati tributari.

Si rimanda al documento «Modello Organizzativo in vigore» sul sito della società www.be-tse.it per ulteriori approfondimenti.

Nel Gruppo Be, quanto alle disposizioni della Legge n. 262/05, è presente un sistema di controllo interno per il presidio del processo di formazione dell'informativa finanziaria che si inserisce nel contesto del più ampio Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi. Tale sistema è volto a garantire che la gestione dei processi amministrativo-contabili sia adeguata ad assicurare, con ragionevole certezza, l'attendibilità dell'informativa finanziaria e la capacità del processo di redazione del bilancio di produrre tempestiva e affidabile informativa contabile e finanziaria, secondo i principi contabili di riferimento adottati.

In particolare, i controlli di “secondo livello” ed i test amministrativi, previsti dalla Legge n. 262/05, vengono realizzati dal Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili, al fine di rispettare l'attuale disciplina in materia, regolamentata dall'art. 154-bis del D. Lgs 58/98 (TUF) che prevede, tra l'altro, che lo stesso predisponga adeguate procedure amministrative e contabili per la formazione del bilancio di esercizio e, ove previsto, del bilancio consolidato, nonché di ogni altra comunicazione di carattere finanziario.

5.9 Il sistema di controllo e gestione dei rischi

Il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito della definizione dei piani strategici, industriali e finanziari, ha definito la natura ed il livello di rischio compatibile con gli obiettivi strategici del Gruppo Be, includendo nelle proprie valutazioni anche i rischi che possono assumere rilievo nell'ottica della sostenibilità nel medio-lungo periodo dell'attività del gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione, con l'assistenza del Comitato Controllo e Rischi, definisce le linee di indirizzo del sistema di controllo interno, in modo che i principali rischi afferenti alle Società del Gruppo Be possano essere correttamente identificati, nonché adeguatamente misurati, gestiti e monitorati, determinando inoltre il grado di compatibilità di tali rischi con una gestione dell'impresa coerente con gli obiettivi strategici individuati.

Il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi del Gruppo Be (di seguito «SCI GR») è conforme ai principi contenuti nel Codice di Autodisciplina. Il SCI GR è costituito da un insieme di regole, procedure e strutture organizzative volte a contribuire in modo proattivo – attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi – alla salvaguardia del patrimonio sociale del Gruppo Be, ad una efficiente ed efficace conduzione del Gruppo in linea con le strategie aziendali definite dal Consiglio di Amministrazione, all'attendibilità, accuratezza e affidabilità e la tempestività dell'informativa (non solo finanziaria), e, più in generale, al rispetto delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari. Tale Sistema, quale parte integrante dell'attività di impresa, coinvolge e si applica a tutta la struttura organizzativa del Gruppo Be: dal Consiglio di Amministrazione di Be e delle società dalla stessa controllate, al Management di Gruppo ed al personale aziendale.

Il modello di valutazione adottato prevede le seguenti macro-fasi:

- identificazione e valutazione dei rischi;
- valutazione dell'adeguatezza delle attività di controllo;
- verifica dell'operatività del sistema di controllo;
- monitoraggio ed evoluzione del sistema di controllo.

Le responsabilità relative all'implementazione, all'applicazione ed al mantenimento del SCI GR sono identificate e diffuse all'interno dell'organizzazione. In particolare, il modello di controllo del Gruppo prevede il coinvolgimento, dei soggetti di seguito identificati:

- il Consiglio di Amministrazione, che svolge un ruolo di indirizzo e di valutazione dell'adeguatezza e dell'effettivo funzionamento del sistema di controllo interno assicurandosi che i principali rischi siano individuati e gestiti;
- il Comitato Controllo e Rischi con 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;
- l'Amministratore Incaricato del SCI GR, che sovrintende alla funzionalità del sistema di controllo interno, nonché coordina tutti i soggetti coinvolti nel SCI GR;
- il Responsabile della Funzione di Internal Audit, incaricato di verificare l'operatività e l'idoneità del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi; predispone relazioni periodiche contenenti adeguate informazioni sulla propria attività, sulle modalità con cui viene condotta la gestione dei rischi nonché sul rispetto dei piani definiti per il loro contenimento;

- Il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, incaricato di implementare le procedure amministrativo-contabili che regolano la formazione dell'informazione finanziaria periodica;
- Il Collegio Sindacale incaricato di vigilare sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza del SCIGR;
- l'Organismo di Vigilanza incaricato di vigilare sull'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione e l'aggiornamento del SCIGR con riferimento al Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001.

Si rimanda al documento «Relazione sul Governo Societario» sul sito della società www.be-tse.it per ulteriori approfondimenti.

Si segnala inoltre che nel corso del 2020, a causa della pandemia dovuta al Covid-19, l'organismo di vigilanza ha monitorato con i referenti HR e Sicurezza le azioni intraprese dall'azienda volte a salvaguardare la salute e sicurezza del personale nei confronti del Covid nonché la loro efficacia nel corso del tempo.

5.10 Qualità e soddisfazione del Cliente

Come risultato della radicale trasformazione che il mondo economico-finanziario sta attraversando, generata dalla rivoluzione digitale, dai cambiamenti regolamentatori e dalla globalizzazione dei mercati, il Gruppo Be, in quanto portatore di cambiamento presso i propri clienti, ritiene che le aziende debbano ripensare la loro strategia e trasformare il loro business model e cultura aziendale. In futuro, infatti, si assisterà sempre di più alla cooperazione tra business differenti, al fine di creare ecosistemi ed offrire ai clienti soluzioni e servizi cross-settoriali che rispondano alle necessità di base quali la mobilità, la comunicazione, l'assicurazione e la salute.

Nell'attuale situazione, sempre di più in rapida evoluzione, i nostri clienti si aspettano di essere serviti da una squadra di specialisti professionisti in grado di rispettare le tempistiche definite. Si aspettano inoltre un provider di servizi rispondente al loro business, sensibile alle loro necessità e capace di portare valore aggiunto in tempi brevi.

Il Gruppo Be si impegna a fornire tutto ciò ogni giorno, con un focus particolare sull'eccellenza del servizio fornito e su ciò che può aiutare il cliente nell'ottenere un successo sostenibile nel tempo.

L'obiettivo è infatti quello di fornire al cliente le giuste persone, nel posto giusto ed al momento giusto fornendo informazioni e soluzioni rapidamente.

In condizioni di normalità, la maggior parte del personale fornisce la propria prestazione professionale presso gli uffici dei clienti, ciò permette di conoscere in tempo reale le loro esigenze ed aspettative, di accrescere la conoscenza delle loro specificità e di costruire soluzioni personalizzate. La pandemia di Covid-19 non ha avuto impatti sulla gestione della relazione con i clienti se non nella diversa modalità di comunicazione, che, invece di essere in presenza, è stata effettuata attraverso telefono e sistemi di video conferenza avanzati.

Oltre ad avere team operativi impegnati a diretto contatto con il cliente, i nostri manager e partner dirigenti assicurano il controllo di qualità della delivery attraverso un colloquio quasi giornaliero con la clientela al fine di garantire il miglior servizio, mettendo tempestivamente in atto azioni correttive qualora il servizio non corrisponda al livello atteso e mitigando il rischio reputazionale.

Questa modalità di lavoro permette al Gruppo Be di aiutare più efficacemente il cliente, rafforzando la relazione, incrementando la tempestività nel gestire rischi e nell'individuare opportunità di miglioramento.

Nel 2020 non sono stati effettuati sondaggi formalizzati per la misurazione della soddisfazione cliente essendo questa rilevata “day by day” attraverso le modalità sopra descritte.

5.11 Innovazione, ricerca e sviluppo

Da sempre, l'attività di sviluppo del Gruppo Be è stata mirata a consolidare i rapporti con i propri clienti, sviluppare per gli stessi nuove forme di business e acquisire nuova clientela. Le principali attività di sviluppo consistono nello sviluppo delle piattaforme tecnologiche di proprietà del Gruppo Be; in particolare nel corso del 2020 sono stati effettuati investimenti principalmente riferiti allo sviluppo ed upgrade delle piattaforme tecnologiche relative alla gestione dei portafogli assicurativi Vita e Danni -, ed allo sviluppo del sistema informativo interno aziendale, da parte di Be Digitech Solutions, allo sviluppo delle applicazioni digitali da parte di Iquii, Juniper e la neocostituita Human Mobility, nonché allo sviluppo delle piattaforme informatiche di proprietà di Fimas GmbH e Be Shaping the future GmbH (Austria e Germania) specializzate in diverse aree del settore bancario. Il Gruppo Be proseguirà ad investire in sviluppo pianificando anche altre opportunità progettuali. Tali nuove iniziative saranno finalizzate ad ampliare la propria offerta realizzando piattaforme tecnologiche per l'erogazione dei propri servizi alla propria clientela di appartenenza.

5.12 Fornitori ed acquisti di servizi professionali

Il ciclo di produzione dei servizi del Gruppo Be prevede l'utilizzo quasi esclusivo di informazioni e conoscenza fornito dal personale interno ed esterno, essendo l'output tangibile e visibile del nostro lavoro formato quasi esclusivamente da documenti, reports e file elettronici.

L'approvvigionamento dei materiali, tipicamente carta, dispositivi elettronici (pc, stampanti, ecc) è improntato all'economicità ed alla qualità dei prodotti offerti dai principali e migliori fornitori, i quali sono allineati agli standard di mercato in termini di impatto ambientale e di pratiche di lavoro adottate.

Per quanto riguarda invece l'approvvigionamento di risorse umane esterne, al fine di minimizzare il rischio economico e reputazionale, il Gruppo Be, vincola la fornitura a requisiti definiti nei contratti e che riguardano:

- la proprietà dei prodotti della fornitura;
- i doveri di riservatezza;
- il rispetto dei livelli di qualità e di fornitura a regola d'arte;
- il rispetto degli adempimenti di legge sul personale e sulle contribuzioni assicurative e previdenziali nonché degli adempimenti fiscali collegati;
- il rispetto degli adempimenti di legge su igiene, salute e sicurezza sul lavoro e prevenzione dagli infortuni;
- il rispetto degli adempimenti di legge in materia di protezione dei dati personali;
- il rispetto del codice etico del Gruppo Be.

Si segnala inoltre che, al fine di salvaguardare la salute e sicurezza dei fornitori esterni di servizi professionali, a seguito della pandemia Covid è stato previsto che anche le risorse esterne fornissero la loro prestazione con modalità smart working. Ciò ha generato inoltre un ampliamento del portafoglio di competenze accessibili da remoto e maggiormente distribuite sul territorio.

5.13 Custodia e tutela dei dati

La natura dei servizi offerti dal Gruppo Be prevede il trattamento di informazioni relative alla clientela, le quali, nella maggior parte dei casi, sono da ritenersi “confidenziali” in quanto non presenti nella informativa normalmente pubblicata.

Il livello atteso di protezione dell’informazione è quindi elevato a causa dei rischi che un potenziale incidente può comportare in termini economici e reputazionali, sia per il cliente che per il Gruppo Be stesso.

Per questo motivo il Gruppo Be pone una particolare attenzione alla custodia ed alla tutela dei dati, ed ha avviato un programma di aggiornamento ed evoluzione dei sistemi, delle infrastrutture e delle procedure di sicurezza al fine anche di ottemperare agli obblighi derivanti dalla nuova regolamentazione GDPR - General Data Protection Regulation in vigore dal 25 maggio 2018 e di mitigare il rischio della clientela e dell’intero Gruppo Be.

In continuità con quanto effettuato nel corso del 2019 si è provveduto ad un puntuale aggiornamento delle informative GDPR, a seguito del quale sono state integrate ed implementate contenutisticamente tutte le informative e/o procedure in materia di trattamento dei dati oggi utilizzate dalle varie legal entity di Gruppo a decorrere dalla fase di colloquio sino all’assunzione del personale.

Unitamente a quanto sopra, si è provveduto a rendere noto a tutti i dipendenti in fase di assunzione un codice di condotta sulla riservatezza e conservazione dati.

La società capogruppo Be Shaping the Future SpA, ha provveduto, altresì, ad implementare ulteriormente l’attuazione delle previsioni del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» (GDPR) mediante la nomina del Responsabile della protezione dei dati personali (di seguito, il “DPO”), di cui all’art. 37(6) GDPR, pur non essendo normativamente obbligata a procedervi ex art. 37 (1) GDPR.

Il Consiglio di amministrazione nel corso del secondo semestre 2020 ha inteso, invero, formalizzare la nomina del DPO ritenendo la tutela dei dati personali dei clienti di fondamentale rilevanza e tale da rendere opportuna l’adozione di un approccio prudenziale che garantisca la maggiore protezione possibile per i diritti degli interessati. Be Shaping the Future S.p.A. ha nominato il DPO nella persona del Group Legal Counsel.

Quanto ai profili security, il Gruppo Be dispone di una funzione aziendale globale che ha il compito di definire le linee guida, le policy e le istruzioni operative per la gestione della sicurezza logica delle informazioni, ed i cui compiti sono in particolare:

- definire le strategie di sviluppo dell’informatica con adeguati livelli di sicurezza ed appositi SLA;
- definire i principi generali e le linee guida in materia di sicurezza logica e cybersecurity, coordinando ed indirizzando le attività di volta in volta poste in essere all’interno del Gruppo;
- implementare le misure necessarie alla tutela ed alla sicurezza dei dati promuovendo tutti gli opportuni interventi tecnologici per la tutela delle attività del Gruppo;
- inviare informative per allineare la conoscenza ed i comportamenti a modelli virtuosi ed orientati al contenimento del rischio
- indirizzare la formazione specifica sul tema della Cyber Security, anche attraverso campagne specifiche.

Le attuali principali misure di sicurezza già messe in atto prevedono:

- l'utilizzo di data center di provider esterni dotati di certificazione ISO 9001 per la qualità dei principali processi aziendali e di certificazione ISO 27001 per i servizi di datacenter, a garanzia della sicurezza dei dati e delle informazioni che sono accessibili esclusivamente a persone autorizzate;
- l'utilizzo di data center dotati di dispositivi di sicurezza fisica (i.e. antincendio, anti-allagamento, ...) all'avanguardia;
- l'utilizzo di data center con continuità operativa dell'erogazione dell'energia elettrica e delle infrastrutture di rete locale;
- l'accesso alle sedi del Gruppo Be protetto da sistemi di sicurezza degli accessi fisici;
- la protezione dell'hardware aziendale con antivirus e anti-ransomware;
- l'accesso di ogni utente che viene riconosciuto esclusivamente attraverso le proprie credenziali di accesso al pc a dominio in dotazione ed ai servizi condivisi con le autorizzazioni a lui concesse;
- la definizione di una password policy che fissa la complessità, la ripetibilità e la scadenza periodica della password;
- la connettività verso reti esterne a quella del Gruppo Be protetta da Firewall;
- l'applicazione sicura della modalità di lavoro "smart working" attraverso accessi VPN e sistemi di videoconferenza in cloud, potenziata per far fronte agli impatti generati dal Covid
- l'effettuazione di test periodici di vulnerability e di tutte le attività volte a mantenere aggiornati i sistemi di sicurezza
- l'implementazione di un SOC – Security Operations Center "in house" presso la società Tesla Consulting appartenente al Gruppo.

In aggiunta alle misure che precedono, a decorrere da maggio 2018, il Gruppo Be ha emanato un "Codice di Condotta" con la finalità di normare il comportamento dei propri dipendenti sia per il corretto utilizzo degli strumenti aziendali che per la tutela delle informazioni sensibili in essi potenzialmente presenti. Tale codice continua ad essere aggiornato ed è oggetto di formazione specifica.

Nel corso del 2020 non sono stati ricevuti reclami relativi a violazione della privacy dei clienti e perdita dei dati.

Il centro di competenza del Gruppo Be sulla Cyber Security

Il Gruppo Be opera ed offre servizi principalmente alle financial institution dei principali gruppi bancari ed assicurativi europei. Negli ultimi anni, ed in particolare nel 2020 si è registrato un aumento considerevole degli attacchi ricevuti da questi soggetti, in alcuni casi con rilevanti danni economici e pesanti ripercussioni in termini di reputazione, credibilità ed affidabilità. Secondo ricerche di fonti governative italiane, il bancario rimane il settore più colpito tra i soggetti privati, con una importante crescita nel 2020 delle azioni digitali ostili rispetto all'anno precedente.

Il Gruppo Be ritiene che solamente l'utilizzo di prodotti all'avanguardia, di un approccio integrato distintivo ed innovativo sui sistemi di sicurezza e di una governance univoca ed olistica basata su processi ben definiti, possano assicurare al cliente soluzioni con un alto livello di sicurezza e con costi operativi accettabili.

Al fine di rafforzare le competenze sul tema sicurezza, già nel corso del 2019, il Gruppo Be ha acquisito il 60% di Tesla Consulting, che offre servizi di consulenza ed informatici ad alto potenziale tecnologico sulle tematiche di Cyber Security, Digital Forensics ed Incident Response.

6. Valore economico distribuito

6.1 Risultati economico-finanziari

Il Gruppo Be ha chiuso l'esercizio 2020 con un valore della produzione pari a Euro 178,8 milioni rispetto a Euro 152,3 milioni nell'esercizio 2019 con Ebitda e Utile netto in miglioramento rispetto al 2019.

In relazione all'emergenza Covid-19, stante la particolare tipologia del mercato di riferimento del Gruppo Be – principalmente solo Istituzioni Finanziarie di rilevante dimensione – la pandemia Covid-19 ha avuto un impatto pressoché nullo relativamente ai risultati economico-finanziari del 2020. Infatti, tutte le maggiori Istituzioni finanziarie hanno accelerato le proprie strategie di passaggio al digitale ed il Gruppo ha offerto pieno supporto a tutti i propri clienti. Inoltre bisogna considerare che le Istituzioni Finanziarie che rappresentano la quasi totalità dei clienti del Gruppo Be, svolgono servizi che sono stati ritenuti “essenziali” nei mercati di riferimento e quindi hanno mantenuto la loro operatività anche durante i vari lock-down che si sono susseguiti nel 2020. Pertanto, si ritiene che non vi siano ragioni per non confermare gli obiettivi dell'intero Piano Industriale 2020-2022.

Tutto il Gruppo Be sosterrà con il massimo impegno lo sforzo del Sistema Italia nel tornare al più presto al massimo livello di competitività.

Principali indicatori economici

<i>(valori in migliaia di euro)</i>	FY 2020	FY 2019	FY 2018
Valore della produzione	178,8	152,3	150,2
EBITDA	28,4	25,9	23,6
EBIT	14,6	12,2	11,3
Risultato ante imposte	13,3	11,1	10,1
Risultato netto	8,0	6,1	5,5

Si rimanda al documento «Relazione Finanziaria Annuale 2020» sul sito della società www.be-tse.it per ulteriori approfondimenti.

6.2 Valore economico distribuito per stakeholder

Il valore economico generato e distribuito rappresenta la capacità di un'azienda di creare ricchezza e di ripartire la stessa tra i propri stakeholder.

Per il Gruppo Be il valore economico generato nel 2020 è pari a 175 milioni di euro e viene distribuito al 95,2%.

GRI 201-1 Prospetto del valore economico generato e distribuito

<i>(valori in migliaia di Euro)</i>	2020	2019	2018
Totale valore economico generato	174.951	150.500	145.405
Totale valore economico distribuito	166.511	140.996	135.197
- Dipendenti	79.550	72.756	71.142
- Fornitori	78.248	61.600	57.374
- Azionisti*	4.979	3.463	3.746
- Pubblica Amministrazione	3.504	3.110	2.714
- Comunità locali e territoriali	230	68	221
Totale valore economico trattenuto	8.440	9.503	10.208

* la voce contiene la proposta di distribuzione dei dividendi relativi all'esercizio 2020 che il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di proporre all'Assemblea degli Azionisti di Be.

6.3 Imposte: approccio alla fiscalità

Il Gruppo Be è consapevole che il rispetto delle leggi e delle normative fiscali applicabili contribuisce alla sostenibilità dei paesi in cui opera. Ogni società del Gruppo è quindi tenuta a rispettare la legislazione locale emessa da ciascuna giurisdizione fiscale.

Il Gruppo, pur ponendo una particolare attenzione alla compliance normativa, non ha ritenuto necessario dotarsi di uno specifico sistema di pianificazione fiscale e risk management, poiché ritiene che gli obblighi fiscali siano la diretta conseguenza dei risultati ottenuti in ogni nazione in cui opera, senza che sia necessaria la definizione di una specifica "Tax Policy".

Al fine di limitare i rischi generati da una non corretta interpretazione dei regolamenti fiscali locali e da relativi fraintendimenti, non è presente un organo centrale di governo in materia fiscale all'interno del Gruppo che è invece demandata alla singola Società.

A livello locale è infatti previsto che i Finance Manager (ove presenti) oppure i CEO di ogni società del Gruppo, facciano riferimento a consulenti fiscali esterni di elevata professionalità di primari studi fiscali al fine di accedere alle migliori competenze disponibili per le attività fiscali locali ed essere aggiornati ed assistiti puntualmente sull'evoluzione della legislazione nel singolo paese in cui il Gruppo opera.

Il fatto di accedere a professionalità di livello elevato consente di mitigare il rischio di errori o cattiva gestione con conseguenti oneri imprevisti, danni finanziari e/o reputazionali.

A livello centrale vengono in ogni caso definite le regole riguardanti i prezzi di trasferimento tra società attraverso una specifica policy di Transfer Pricing: i servizi tipicamente scambiati tra società del Gruppo riguardano consulenze su progetti condivisi, servizi amministrativi, ribaltamento costi ecc.. Sempre per quanto riguarda il Transfer Pricing, si segnala che la Holding e le Sub holding italiane hanno aderito dal 2016 al regime premiale disciplinato dall'articolo 1, comma 6 del D.Lgs. 471/1997, predisponendo annualmente la documentazione individuata dal provv. AdE 29.9.2010 (Master files e Country specific files). Inoltre le società del perimetro italiano aderiscono usualmente, quando ne ricorrono i requisiti, al consolidato fiscale nazionale.

I rischi connessi alla fiscalità vengono inoltre monitorati attraverso il modello organizzativo richiesto dal D.lgs. 231/01 con una specifica sezione sui reati tributari.

La Capogruppo non ha obblighi di legge di predisporre e presentare annualmente una rendicontazione paese per paese (Country-by-Country Reporting) in quanto il fatturato consolidato conseguito dal Gruppo Be nei periodi d'imposta 2018, 2019 e 2020 è inferiore ai 750 milioni di euro per anno.

Il processo di Assurance riguardo all'informativa fiscale rientra nella più ampia valutazione fatta sui Bilanci d'esercizio.

Al 31 dicembre 2020 il Gruppo non possiede società situate nei cosiddetti "paradisi fiscali" o in paesi a tassazione diretta o indiretta ridotta.

7. Aspetti sociali

7.1 Il capitale umano

Il Gruppo Be considera il capitale umano come la risorsa principale alla base del successo e della continuità aziendale e come fattore distintivo per la creazione di servizi e soluzioni innovative per la clientela del Gruppo.

Il numero di dipendenti del Gruppo Be per il 2020 è pari a 1.448 rispetto a 1.320 del 2019. Il personale è principalmente concentrato in Italia, nella regione occidentale europea (UK, Germania, Austria) nonché in Polonia

L'incremento ha riguardato maggiormente la fascia dei dipendenti con età sotto i 50 anni, a testimonianza che il rinnovamento delle competenze negli anni è un elemento determinante per la continuità, il consolidamento e l'espansione del business ma solo se affiancato al trasferimento alle generazioni più giovani del patrimonio di esperienza e conoscenza apportato dalle fasce più senior.

Per quanto riguarda le cessazioni, al netto del personale uscito dal ramo dei servizi di Back Office, rispetto al 2019 è diminuito il tasso di cessazione, ma ciò è dovuto principalmente alla pandemia Covid-19 che ha frenato domanda ed offerta del mercato del lavoro.

Nelle principali legal entity del Gruppo, il turnover viene monitorato attraverso una specifica "exit interview" al fine di analizzarne le motivazioni, mantenere un fisiologico equilibrio all'interno dell'organizzazione e porre in essere le opportune azioni migliorative.

La percentuale di risorse di genere femminile è pari al 32%, in discesa rispetto al 34% del 2019. Nonostante la diminuzione registrata, il livello di impiego del genere femminile risulta in ogni caso significativo considerando il settore di appartenenza storicamente considerato principalmente maschile.

Per ulteriori informazioni quantitative relative al tema in esame si rimanda agli indicatori di performance del capitolo 9.

Indicatori di sintesi

		2020	2019	2018
Numero totale nuovi assunti		488	456	286
Numero nuovi assunti sotto i 30 anni		195	225	143
Distribuzione dipendenti per genere in %	Donne	32%	34%	36%
	Uomini	68%	66%	64%
Distribuzione dipendenti per fascia d'età in %	< 30 anni	26%	25%	22%
	30-50 anni	61%	58%	58%
	> 50 anni	13%	17%	20%

7.2 L'occupazione

L'occupazione è uno dei driver fondamentali del Gruppo Be per sostenere la crescita dimensionale e supportare la motivazione ed il coinvolgimento delle persone in termini di flessibilità, efficienza e produttività.

Nel 2020 il Gruppo Be ha continuato ad assumere costantemente: 488 persone sull'intera Europa, in aumento rispetto ai 456 del 2019.

Il Gruppo Be adotta inoltre un sistema strutturato di valutazione delle performance del personale. Il percorso di analisi è annuale e prevede la preparazione di schede qualitative e quantitative con il quale il dipendente viene valutato sia in termini di performance che di accrescimento delle competenze e di sviluppo del profilo professionale secondo un approccio meritocratico.

Per ulteriori informazioni quantitative relative al tema in esame si rimanda agli indicatori di performance del capitolo 9.

Per quanto riguarda le politiche di remunerazione degli Amministratori esecutivi e non esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché del Collegio Sindacale, si rimanda al documento "Relazione Annuale sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" pubblicato sul sito della società www.be-tse.it per ulteriori approfondimenti.

7.3 Diversità e pari opportunità

L'approccio adottato dal Gruppo Be è improntato a considerare la diversità come un asset attraverso il quale cogliere tutti i benefici che questa apporta al patrimonio culturale e professionale del Gruppo.

Le differenze culturali ed individuali sono infatti alcuni dei fattori critici di successo per raggiungere una crescita sostenibile nel tempo. Tale approccio è focalizzato sull'inclusione e sulla "non discriminazione" come leva per migliorare la performance aziendale e valorizzare il talento indipendentemente dal genere.

Nel 2020, nel gruppo Be sono in forze 466 dipendenti di genere femminile in leggero aumento rispetto al 2019 e pari al 32% del numero totale di dipendenti del Gruppo.

Relativamente alla parità di remunerazione per profilo professionale, sul perimetro domestico si rileva una sostanziale parità di remunerazione tra generi per il corpo professionale di tipo operativo (Manager, Senior Staff e Professional Staff pari a circa l'88% dei dipendenti totali sull'Italia) con valori del rapporto tra retribuzione delle donne e retribuzione degli uomini tra il 87% ed il 104%.

Il rapporto per il livello dei partner dirigenti tra retribuzione delle donne e retribuzioni degli uomini è invece pari a 99%, a testimonianza di un approccio alla remunerazione basato sul valore generato dalla singola risorsa senza discriminazioni di genere.

La differenza che si rileva per Administrative Staff (pari a 61% nel 2020) è dovuta alla composizione del cluster di analisi che incorpora sia figure di tipo dirigenziale che figure di tipo operativo amministrativo.

Per ulteriori informazioni quantitative relative al tema in esame si rimanda agli indicatori di performance del capitolo 9.

A partire dal 2019 è stata inoltre adottata una specifica politica in materia di diversità del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e del Collegio Sindacale al fine di promuovere la responsabilità sociale d'impresa in termini di inclusione, integrazione e non discriminazione. Il nuovo Consiglio di Amministrazione, nominato durante il 2020 vede una presenza di donne pari al 44%, in aumento rispetto al precedente CdA in cui lo stesso indicatore era pari al 33%.

Si rimanda al documento “Relazione sul Governo Societario e sugli Assetti Proprietari” sul sito della società www.be-tse.it per ulteriori approfondimenti.

7.4 Formazione e sviluppo del personale

Il Gruppo Be considera la formazione come una delle leve principali per lo sviluppo e la valorizzazione del capitale umano. In particolare, è previsto un percorso formativo per le risorse più giovani che da un lato mira a costruire le capabilities alla base del lavoro del consulente dall'altro a formare le skill specialistiche e distintive necessarie all'erogazione dello specifico servizio di consulenza.

Oltre alla formazione specialistica, vengono affiancati corsi di sviluppo delle c.d. “Soft skill” al fine di incrementare le capacità di leadership e di presentazione.

La formazione specialistica a livello di singola società del Gruppo viene organizzata in autonomia in base agli specifici servizi erogati dalla società in funzione del mercato di riferimento.

Nonostante la pandemia di Covid-19 abbia costretto l'adozione assoluta dello Smart Working, il percorso formativo dei consulenti non ha subito rallentamenti ed ha permesso di verificare come anche la formazione on line permetta di incrementare l'efficacia dei programmi di training.

Infatti, in totale nel 2020 sono state erogate nel Gruppo oltre 30.000 ore di formazione interna con una crescita di oltre il 50% rispetto al 2019.

Per ulteriori informazioni quantitative relative al tema in esame si rimanda agli indicatori di performance del capitolo 9.

Indicatori di sintesi

	2020	2019	2018
Ore di formazione totali	30.228	19.866	13.827
Ore medie di formazione per dipendente	21	15	12
Ore medie di formazione per livello			
Partner dirigenti	6	7	9
Manager	11	8	12
Senior Staff	14	11	11
Professional Staff	33	25	16
Back Office Services Professionals	-	-	7
Company/Administrative Staff	3	4	7

7.5 Salute e sicurezza del personale

Data la natura dei servizi forniti dal Gruppo Be, gli impatti sulla salute e sulla sicurezza, la cui gestione è obbligatoria in Italia in conformità al D.Lgs. 81/2008, presentano un livello medio-basso di rischio.

Le procedure applicate in Italia per la gestione della salute e sicurezza del personale consistono:

- nell’aggiornare costantemente la rilevazione dei rischi e dei pericoli per la salute e la sicurezza relativi alle attività svolte dal personale;
- nell’aggiornare costantemente le politiche e le procedure interne di prevenzione dei rischi di incidente;
- nell’assicurare la formazione necessaria tramite corsi sia on line che in aula a seconda del profilo di rischio e del livello di responsabilità del personale;
- nel verificare periodicamente la corretta applicazione delle procedure atte a salvaguardare la salute e sicurezza del personale;
- nell’applicare costantemente impegno per l’eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- nel rispettare i principi ergonomici nell’organizzazione del lavoro, nel concepire i posti di lavoro, nel definire i metodi di lavoro;
- nell’attivare il controllo sanitario dei lavoratori;
- nel promuovere la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- nell’individuare ed applicare le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- nell’effettuare la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

Sull’estero, la gestione della salute e sicurezza del personale è demandata alle singole società in ottemperanza alle legislazioni locali.

Con riferimento al 2020, si segnala la situazione connessa agli eventi progressivamente intervenuti nel corso dell’anno in relazione alla crescente e progressiva diffusione a livello internazionale e nazionale dell’emergenza sanitaria generata dalla pandemia Covid-19.

In relazione a tale emergenza e alle crescenti misure restrittive disposte dalle Autorità di Governo, al fine di prevenire e contenere la diffusione della pandemia sul territorio nazionale, il Gruppo ha operato tempestivamente e conformemente con i propri protocolli e policy in materia di gestione delle emergenze e crisi aziendali, istituendo un Comitato di Crisi che ha messo in atto un piano di contingency per garantire la sicurezza e la salute dei propri dipendenti e collaboratori, disponendo ed estendendo ove possibile il ricorso alla modalità dello smart-working, preparandosi a garantire la continuità aziendale e l’operatività sia nello scenario attuale sia in previsione di ulteriori restrizioni di accesso presso le sedi operative.

Le azioni messe in atto dal Gruppo sono state monitorate nel tempo con relazioni specifiche verso il Cda e l’organismo di Vigilanza.

Alle misure di carattere generale per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus negli ambienti di lavoro, previste dai Protocolli e dalle disposizioni governative, ed al ricorso allo smart working quale modalità principale di svolgimento della prestazione lavorativa per ca. il

100% dei dipendenti, il Gruppo Be ha deciso di affiancare un'ulteriore iniziativa denominata “We take care of our People” per la tutela del proprio capitale umano, che prevede:

- di effettuare, prima dell’accesso alle sedi aziendali, la prenotazione del posto di lavoro attraverso l’APP Be Office scaricabile sui portali App Store (IOS) e Google Play (Android). All’interno delle sedi gli spazi sono stati rimodulati con postazioni di lavoro “agili” e adeguatamente distanziate; sulle postazioni non utilizzabili è stata predisposta l’applicazione di appositi marker;
- di scaricare ed attivare l’APP “Human Mobility” (HM) nei periodi di permanenza in sede. L’APP è scaricabile con apposita procedura comunicata a tutto il personale del Gruppo delle società Italiane. HM permette il Social Distancing ed il Contact Tracing all’interno dell’eco-sistema Be ed è uno strumento di tutela della persona e dei colleghi di lavoro. Per i visitatori esterni delle nostre sedi sono invece disponibili appositi badge capaci di interagire con l’APP nel verificare quanto descritto sopra. L’ospite deve ritirare il badge presso la segreteria/reception Be al suo arrivo e riconsegnarlo al termine del periodo di permanenza. Il supporto viene poi sanificato prima di essere ri-attribuito;
- di aderire ad un programma di controllo e prevenzione dedicato a tutti i dipendenti italiani del Gruppo ed ai loro familiari conviventi, i quali possono su base volontaria sottoporsi a test sierologici e/o tamponi naso-faringei presso le loro sedi di lavoro, nel pieno rispetto della privacy e delle indicazioni delle autorità sanitarie.

Per rendere più agevole e funzionale lo smart working è stata distribuita ai dipendenti una breve guida contenente alcune indicazioni per poter svolgere il lavoro da remoto in maniera ottimale, più efficiente e più semplice. La guida è suddivisa in sezioni con focus specifico sulle seguenti aree tematiche:

- Ambiente
- Comunicazione
- Organizzazione
- Strumenti
- Wellness
- Figli in remoto

Oltre al suddetto manuale, al fine di migliorare la capacità di ascolto del personale in remoto è stata effettuata una survey specifica sul grado di soddisfazione delle azioni messe in atto dal Gruppo per la gestione della pandemia e per il gradimento della modalità di smartworking

Per ulteriori informazioni quantitative relative al tema in esame si rimanda agli indicatori di performance del capitolo 9.

7.6 Welfare

In Italia il Gruppo Be si conforma, in termini di welfare, alle prescrizioni legislative e alle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento.

Le principali azioni adottate in materia consistono in:

- Previdenza complementare;
- Assistenza sanitaria integrativa;
- Attività di riconciliazione casa-lavoro;
- Buoni acquisto;
- Buoni pasto.

Inoltre, attraverso la contrattazione collettiva ed il confronto con i sindacati sono stati adottati alcuni strumenti di flessibilità a beneficio del dipendente (es. eliminazione della timbratura per il comparto ICT).

Sull'estero, la gestione del welfare è demandata alle singole società del Gruppo in ottemperanza alle legislazioni locali. Tra le azioni messe in campo dalle Società estere più grandi si segnalano interventi volti al benessere dei dipendenti, tra le quali:

- Contributi per attività motorie;
- Supporto psicologico;
- Counselling sul corretto rapporto tra vita privata e lavorativa.

7.7 Aspetti sociali: la comunicazione

Il Gruppo Be è cosciente che la promozione di una comunicazione ampia, appropriata, trasparente e tempestiva è fondamentale per mantenere ed alimentare la fiducia verso l'azienda da parte degli stakeholder con i quali interagisce: investitori, clienti, dipendenti, comunità locali ecc.

Le attività di comunicazione sono organizzate in coerenza con le priorità di business del Gruppo ed in ottemperanza con gli obblighi di informazione al mercato.

Per ciò che riguarda la comunicazione finanziaria, l'obiettivo del Gruppo Be è quello di divulgare agli stakeholder e al mercato finanziario informazioni sull'andamento delle attività aziendali, ottemperando al meglio agli obblighi di legge previsti per le società quotate in borsa nei riguardi delle Autorità di Controllo e Vigilanza (Consob) e degli Enti di Gestione dei Mercati Regolamentati (Borsa Italiana). Questo ruolo è svolto attraverso la funzione accentrata di "Investor relations".

Questa ha compiti di:

- gestire i rapporti con gli investitori e la comunità finanziaria nazionale ed internazionale nel suo insieme rappresentando i razionali sui quali si fonda il valore dell'azienda;
- rappresentare il punto di contatto tra il Management e la comunità degli analisti - corporate brokers, società di investimento e professionisti del settore – che effettua ricerche ed analisi sull'attività del Gruppo;

- predisporre le comunicazioni periodiche per la stampa e per il mercato dei risultati trimestrali, semestrali ed annuali, contribuendo in particolare a fornire al mercato la chiave di lettura dell'andamento di periodo;
- curare la predisposizione di supporti e materiali (brochures, presentazioni, sezioni del website, lettere periodiche agli azionisti, ecc.) atti a rappresentare al meglio l'attività dell'azienda in coordinamento con la funzione Comunicazione;
- partecipare insieme al Management agli eventi, alle conferenze, agli incontri, ai roadshow - in ambito nazionale ed internazionale - illustrando, risultati, strategie e piani d'azienda;
- promuovere la cultura dell'Investor Relations all'interno dell'azienda onde rendere pienamente consapevole l'operato dei team professionali in termini di importanza della trasparenza e della comunicazione al mercato;
- mantenere aggiornati i registri e gli elenchi di informazioni obbligatorie previste dalla normativa assicurando il corretto trattamento e la tempestiva divulgazione delle informazioni di natura privilegiata e di quella obbligatoria nonché di tutte quelle informazioni che abbiano impatto significativo sul profilo di rischio dei business del Gruppo.

La funzione "Legal Affairs" provvede inoltre a mantenere aggiornati i registri e gli elenchi delle informazioni obbligatorie previste dalla normativa assicurando il corretto trattamento e la tempestiva divulgazione delle informazioni di natura privilegiata, obbligatoria e di impatto significativo sul profilo di rischio dei business del Gruppo.

Si segnala che nel 2020, la pandemia Covid-19 ha generato un incremento nel numero di richieste di informazioni e di approfondimenti da parte della comunità finanziaria, che in generale è risultata maggiormente attenta nel monitorare i risultati aziendali e le performance del titolo.

Al contempo, il Gruppo per tutte le attività di comunicazione commerciale e per la comunicazione interna fa leva sulla funzione accentrata "Comunicazione", che ha la missione di gestire e valorizzare il portafoglio dei "brand" proprietari, in linea con le indicazioni del Vertice aziendale.

In particolare, la funzione Comunicazione ha la responsabilità di:

- governare l'interazione dei Brand di Gruppo con l'eco-sistema della stampa specializzata, dei social media e delle diverse comunità professionali;
- gestire ogni manifestazione esterna con coinvolgimento del "Brand" che si traduca in eventi ed occasioni di incontro con gli stakeholder;
- coordinare le iniziative di sponsorizzazione in coerenza con il posizionamento del "Brand";
- comporre e mantenere il manuale d'identità visiva del Gruppo nel quale il brand è declinato tempo per tempo su formati cartacei, modelli, supporti multimediali, realizzazioni digitali o gadget.

Il Piano di Comunicazione, avviato nel 2018, sviluppato tra il 2019 e l'anno successivo attraverso la convergenza di tutti i brand del Gruppo sotto un'unica denominazione e payoff di Be, è stato ulteriormente potenziato in termini di Identity nel 2020. In particolare, nel corso dell'anno si è proceduto alla rifocalizzazione della vision aziendale volta a rappresentare con maggiore incisività a tutti gli stakeholder facenti parte dell'eco-sistema Be, l'identità e la missione del Gruppo.

7.8 Relazioni ed impatti sulle comunità locali

Il coinvolgimento delle comunità locali è per il Gruppo Be un importante fattore per agevolare il progresso.

Nell'anno 2020 sono state attivate donazioni e progetti a favore di iniziative in ambito sociale e medico-scientifico. In particolare, nel corso dell'anno il Gruppo Be, in collaborazione con Associazione di Promozione Sociale "Per Milano" Onlus (di seguito "Associazione per Milano"), associazione aperta ad imprese e singoli individui, nata a Milano con lo scopo di sostenere la comunità locale nel combattere particolari situazioni di difficoltà e di disagio, si è fatto promotore di una raccolta fondi straordinaria a supporto di operatori sanitari ed associazioni impegnate nel contrasto alla pandemia Covid -19.

La raccolta fondi Covid-19 ha consentito ad "Associazione per Milano" di effettuare una donazione in favore degli Ospedali Sacco di Milano e Giovanni XXIII di Bergamo.

Allo stesso tempo, il Gruppo Be ha continuato a sostenere le due iniziative di enti attivi nel settore dell'assistenza sociale identificate nel 2019 in collaborazione con l'Associazione di Promozione Sociale "Per Milano" Onlus (di seguito "Associazione per Milano") e finanziate direttamente a partire dallo stesso anno:

- la prima, volta ad offrire uno spazio di gioco, di tempo libero, di inclusione a bambini e ragazzi con disabilità ed in condizioni di povertà educative e culturali;
- la seconda con scopo primario di dare attuazione alla pratica dell'educazione fisica e dello sport quale occasione di inclusione sociale a beneficio di minori affetti da disabilità.

Attualmente il Gruppo non effettua attività di "impact assessment" o "development programs" con riferimento alle comunità locali.

8. La performance ambientale del Gruppo Be

Il Gruppo Be essendo classificato come operatore dei servizi professionali nell'industria finanziaria registra principalmente, come perimetro di attività ad impatto ambientale, due fattispecie:

- le attività amministrative e generiche di ufficio, da cui deriva il consumo di carta e di energia;
- i viaggi del personale per raggiungere le location operative e i clienti, da cui derivano emissioni di CO₂.

Si specifica in tal senso che:

- le attività *core* e di supporto del Gruppo non prevedono processi di trasformazione industriale per cui di base gli impatti ambientali delle sedi italiane ed estere distribuite nei principali paesi dell'area Europea, sono assimilabili alle utenze domestiche rilevabili a livello urbano per rifiuti luce ed acqua;
- non vengono qui considerati gli impatti generati nel corso delle attività svolte presso il cliente perché di fatto indiretti nei confronti del Gruppo e non misurabili.

In questo contesto, il Gruppo non è esposto a rischi significativi dal punto di vista ambientale ed in ogni caso adotta comportamenti atti a ridurre il proprio impatto ambientale, ponendo in essere alcuni obiettivi operativi come:

- l'adozione ove sostenibile di tecnologie e sistemi ecocompatibili;
- il coinvolgimento e la sensibilizzazione del personale che con il proprio lavoro è direttamente attore nella gestione degli impatti generati (ad esempio con la riduzione degli impatti connessi ai viaggi di lavoro delle persone del Gruppo);
- l'ottimizzazione dei propri consumi sia dal punto di vista energetico che da quello dell'utilizzo dei materiali (ad esempio il miglioramento dell'efficienza energetica degli edifici, la gestione e l'uso efficiente della carta).

8.1 Utilizzo efficiente delle risorse materiali

Il principale materiale utilizzato nelle attività erogate dalla forza lavoro del Gruppo è la carta, pertanto la riduzione di tale consumo ha rappresentato una priorità nella creazione di una cultura ambientale a livello societario. Tale obiettivo è stato perseguito con iniziative volte a creare una sensibilità e responsabilità nell'utilizzo della carta ove necessario, dematerializzare i processi ove possibile e avviare un monitoraggio costante negli utilizzi.

In particolare, sono state poste in essere queste attività:

- impostazione, ove tecnologicamente possibile, di stampe solo fronte/retro sulle principali macchine fotocopiatrici e limitazione automatica delle copie stampabili per ogni avvio di stampa;
- fornitura a tutta la forza lavoro di buoni pasto elettronici tramite carta prepagata;
- dematerializzazione dei processi interni per cui ad oggi la prassi si basa su strumenti digitali;
- digitalizzazione di processi: attualmente le dichiarazioni dei rimborsi spese per le società italiane sono digitalizzate ed in parte automatizzate nel ciclo di approvazione.
- digitalizzazione della documentazione dei Consigli di Amministrazione di Gruppo attraverso l'utilizzo di tablet dedicati alle riunioni del Consiglio.

Nel 2020, complice la situazione Covid-19 che ha generato un ricorso massivo allo smartworking, si è assistito ad una rilevante diminuzione del consumo della carta di circa il 60%, che segue la riduzione già avvenuta nel 2019 dovuta principalmente alla dismissione del ramo di Servizi di Back Office in Italia le cui lavorazioni erano ad alta intensità di consumo di carta.

Per ulteriori informazioni quantitative relative al tema in esame si rimanda agli indicatori di performance del capitolo 9.

8.2 Consumi energetici

Anche per quanto attiene al consumo di energia elettrica l'impegno del Gruppo Be si sostanzia nella creazione di una cultura aziendale responsabile e nella verifica e adozione all'interno dei propri uffici di livelli di efficienza sempre più elevati (come, ad esempio, attraverso l'impiego esclusivo di illuminazioni e sistemi di riscaldamento a basso consumo energetico, oltre alla introduzione di centraline ed interruttori intelligenti di accensione e spegnimento delle luci).

Nel biennio 2018/2019 il consumo di energia elettrica è diminuito di circa il 35% in relazione, principalmente, alla dismissione del ramo di Servizi di Back Office in Italia.

Nel 2020, il consumo di energia si è ridotto di un ulteriore 22% a causa della pandemia Covid-19: seppur aperti e sempre accessibili, gli uffici del Gruppo hanno registrato un minore utilizzo a causa delle restrizioni alla circolazione di volta in volta emesse dalle autorità locali dei paesi in cui è presente il Gruppo. Tale effetto si rileva inoltre anche in termini di intensità energetica, espressa in KWh per mq, con una diminuzione pari al 19%.

I consumi di combustibile per riscaldamento non sono rendicontati perché non distintivi in termini di creazione del valore sul servizio offerto e non rilevanti in quanto non ascrivibili alle sole società del Gruppo, essendo i relativi uffici all'interno di stabili condivisi con altre entità.

Per ulteriori informazioni quantitative relative al tema in esame si rimanda agli indicatori di performance del capitolo 9.

8.3 Mobilità sostenibile

I maggiori impatti ambientali in termini di mobilità e trasporti sono riconducibili agli spostamenti dei dipendenti del Gruppo. La Travel Policy del Gruppo Be valida per l'Italia promuove la mobilità sostenibile richiedendo, per gli spostamenti urbani, l'utilizzo di mezzi pubblici specie in presenza di reti metropolitane ben sviluppate. Per i viaggi finalizzati ad incontri interni raccomanda la sostituzione della trasferta con comunicazioni a distanza (es. video/call conference) ed in ogni caso si prediligono gli spostamenti in treno piuttosto che in aereo. Nel 2020, causa pandemia Covid-19 e restrizioni sulla circolazione delle persone, si è registrata una pressoché totale riduzione delle trasferte di lavoro a fronte di un quasi esclusivo utilizzo di strumenti di video conference sia per le riunioni interne che per quelle con i clienti.

Per quanto riguarda la flotta delle auto aziendali, il Gruppo ha avviato già dal 2019 in Italia, paese nel quale si concentra la quasi totalità delle stesse, un programma di progressiva sostituzione di quelle più inquinanti con auto ibride plug-in ed elettriche a minore impatto in termini di emissioni misurate in grammi di CO₂ per Km.

In particolare, nel 2020, a fronte di un aumento del parco auto del 13%, le emissioni medie per autovettura sono calate del 7% passando da 112,5 g/km a 105 g/km.

Alla fine del 2020 il 14% della flotta auto in Italia era composto da auto elettriche ed ibride plug-in, è previsto nel 2021 di incrementare ulteriormente tale quota.

Per ulteriori informazioni quantitative relative al tema in esame si rimanda agli indicatori di performance del capitolo 9.

8.4 Emissioni ambientali

Per la natura dei servizi forniti le emissioni di CO_{2e} generate dal Gruppo Be derivano principalmente dalle attività di ufficio e amministrative del Gruppo nonché dai viaggi del personale.

Le emissioni di CO_{2e} derivanti dal consumo elettrico, calcolate con il metodo Market-Based, hanno registrato un decremento nel corso dell'ultimo anno pari al 28%, principalmente dovuto al minor utilizzo degli uffici sia in Italia che all'estero.

Per ulteriori informazioni quantitative relative al tema in esame si rimanda agli indicatori di performance del capitolo 9.

9. Indicatori di performance

GRI 102-8 Composizione del Personale per tipologia di contratto e genere

2020									
N. persone	Italia			Estero			Gruppo		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Contratti Full-Time	681	319	1.000	280	99	379	961	418	1.379
Contratti Part-Time	5	28	33	16	20	36	21	48	69
Totale	686	347	1.033	296	119	415	982	466	1.448

2019									
N. persone	Italia			Estero			Gruppo		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Contratti Full-Time	596	307	903	252	90	342	848	397	1.245
Contratti Part-Time	7	28	35	16	24	40	23	52	75
Totale	603	335	938	268	114	382	871	449	1.320

2018									
N. persone	Italia			Estero			Gruppo		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Contratti Full-Time	495	287	782	228	78	306	723	365	1.088
Contratti Part-Time	10	29	39	16	24	40	26	53	79
Totale	505	316	821	244	102	346	749	418	1.167

2020									
N. persone	Italia			Estero			Gruppo		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Contratti a tempo determinato	7	7	14	94	8	102	101	15	116
Contratti a tempo indeterminato	679	340	1.019	202	111	313	881	451	1.332
Totale	686	347	1.033	296	119	415	982	466	1.448
Stage	25	13	38	4	2	6	29	15	44
Altri tipi di contratto*	5	-	5	32	9	41	37	9	46
Contratti di collab. e Partita Iva	7	1	8	140	17	157	147	18	165
Forza lavoro complessiva	723	361	1.084	472	147	619	1.195	508	1.703

* per l'Italia considerati i contratti interinali

2019									
N. persone	Italia			Estero			Gruppo		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Contratti a tempo determinato	7	1	8	74	10	84	81	11	92
Contratti a tempo indeterminato	596	334	930	194	104	298	790	438	1.228
Totale	603	335	938	268	114	382	871	449	1.320
Stage	18	12	30	5	-	5	23	12	35
Altri tipi di contratto*	3	-	3	-	2	2	3	2	5
Contratti di collab. e Partita Iva	7	2	9	195	35	230	202	37	239
Forza lavoro complessiva	631	349	980	468	151	619	1.099	500	1.599

* per l'Italia considerati i contratti interinali

2018									
N. persone	Italia			Estero			Gruppo		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Contratti a tempo determinato	13	3	16	59	5	64	72	8	80
Contratti a tempo indeterminato	492	313	805	185	97	282	677	410	1.087
Totale	505	316	821	244	102	346	749	418	1.167
Stage	19	6	25	2	5	7	21	11	32
Altri tipi di contratto*	2	2	4	2	-	2	4	2	6
Contratti di collab. e Partita Iva	1	-	1	239	32	271	240	32	272
Forza lavoro complessiva	527	324	851	487	139	626	1.014	463	1.477

* per l'Italia considerati i contratti interinali

GRI 102-41 Percentuale del Personale coperto da contratti collettivi

%	2020			2019			2018		
	Italia	Estero	Gruppo	Italia	Estero	Gruppo	Italia	Estero	Gruppo
Personale coperto da contratti collettivi	100%	16%	76%	100%	21%	77%	98%	27%	77%

GRI 401-1 Numero totale e tasso di nuovi assunti e turnover del personale per genere e fascia d'età

Assunzioni per genere ed età

N. persone	2020			2019			2018		
	Italia	Eestero*	Gruppo	Italia	Eestero*	Gruppo	Italia	Eestero*	Gruppo
Uomini	199	104	322	204	114	318	128	68	196
Donne	82	35	166	94	44	138	56	34	90
Totale	281	139	488	298	158	456	184	102	286
< 30 anni	159	26	195	167	58	225	101	42	143
30 - 50 anni	118	104	261	128	89	217	76	46	122
> 50 anni	4	9	32	3	11	14	7	14	21
Totale	281	139	488	298	158	456	184	102	286

Tasso assunzioni per genere ed età

(Nr. Assunzioni/Nr. Dipendenti totale per categoria)

%	2020			2019			2018		
	Italia	Eestero*	Gruppo	Italia	Eestero*	Gruppo	Italia	Eestero*	Gruppo
Uomini	29%	35%	33%	34%	43%	37%	25%	28%	26%
Donne	24%	29%	36%	28%	39%	31%	18%	33%	22%
Totale	27%	33%	34%	32%	41%	35%	22%	29%	25%
< 30 anni	54%	35%	53%	68%	67%	68%	59%	47%	55%
30 - 50 anni	19%	38%	29%	24%	39%	28%	15%	25%	18%
> 50 anni	3%	13%	17%	2%	17%	6%	4%	20%	9%
Totale	27%	33%	34%	32%	41%	35%	22%	29%	25%

* i dati includono alcune stime di entità non materiale necessarie ad omogeneizzare le differenti modalità di classificazione delle assunzioni e cessazioni avvenute nel periodo intercorrente tra il 31 dicembre ed il 1° gennaio.

Cessazioni per genere ed età**

N. persone	2020			2019			2018		
	Italia	Eestero*	Gruppo	Italia	Eestero*	Gruppo	Italia	Eestero*	Gruppo
Uomini	116	76	211	113	87	200	78	46	124
Donne	70	30	149	76	35	111	49	18	67
Totale	186	106	360	189	122	311	127	64	191
< 30 anni	58	25	93	52	47	99	38	14	52
30 - 50 anni	79	66	184	116	54	170	78	35	113
> 50 anni	49	15	83	21	21	42	11	15	26
Totale	186	106	360	189	122	311	127	64	191

Tasso cessazioni per genere ed età

(Nr. Cessazioni/Nr. Dipendenti totale per categoria)

%	2020			2019			2018		
	Italia	Estero*	Gruppo	Italia	Estero*	Gruppo	Italia	Estero*	Gruppo
Uomini	17%	26%	21%	19%	32%	23%	15%	19%	17%
Donne	20%	25%	32%	23%	31%	25%	16%	18%	16%
Totale	18%	26%	25%	20%	32%	24%	15%	18%	16%
< 30 anni	20%	34%	25%	21%	54%	30%	22%	16%	20%
30 - 50 anni	13%	24%	21%	22%	23%	22%	16%	19%	17%
> 50 anni	40%	22%	44%	13%	33%	19%	7%	21%	11%
Totale	18%	26%	25%	20%	32%	24%	15%	18%	16%

* i dati includono alcune stime di entità non materiale necessarie ad omogeneizzare le differenti modalità di classificazione delle assunzioni e cessazioni avvenute nel periodo intercorrente tra il 31 dicembre ed il 1° gennaio.

GRI 403-9 Infortuni sul lavoro

N. di infortuni - Dipendenti	2020*								
	Italia			Estero			Gruppo		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di decessi risultanti da infortuni sul lavoro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	-	-	-	-	1	1	-	1	1

N. di infortuni - Altri lavoratori	2020*								
	Italia			Estero			Gruppo		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di decessi risultanti da infortuni sul lavoro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	-	-	-	-	-	-	-	-	-

2020*			
Numero di ore lavorate**	Italia	Estero	Gruppo
Dipendenti	1.674.159	714.394	2.388.553
Altri lavoratori	71.802	394.468	466.270

** i dati includono alcune stime di entità non materiale necessarie ad omogeneizzare le differenti modalità di calcolo delle ore lavorate nell'anno.

2020*			
Tassi di infortunio	Italia	Estero	Gruppo
Tasso di decessi risultanti da infortuni sul lavoro	-	-	-
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	-	-	-
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	-	1,4	0,4

* In considerazione del passaggio al nuovo Standard GRI 403 (Salute e sicurezza sul lavoro), si segnala che i processi che sottendono la raccolta del dato hanno permesso di raccogliere, in sede di prima applicazione, solo i dati relativi all'anno di rendicontazione 2020. Per i dati precedentemente pubblicati, si rimanda alla Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2019, pubblicata nella sezione Sostenibilità del sito www.be-tse.it.

GRI 404-1 Ore medie di formazione erogate per figura professionale

	2020								
	Italia			Estero			Gruppo		
N. ore medie	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner dirigenti	3	11	5	8	2	8	5	10	6
Manager	10	15	12	6	10	7	9	15	11
Senior Staff	16	14	15	5	9	6	14	13	14
Professional Staff	44	54	48	5	8	5	29	41	33
Back Office Serv. professionals	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Company/Administrative Staff	-	3	2	9	5	6	3	3	3
Totale ore medie di formazione	26	29	27	5	8	6	20	23	21

2019									
N. ore medie	Italia			Estero			Gruppo		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner dirigenti	-	18	4	9	11	10	5	15	7
Manager	6	7	6	16	14	16	9	8	8
Senior Staff	11	10	11	12	16	13	11	12	11
Professional Staff	36	24	32	11	14	12	27	21	25
Back Office Serv. professionals	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Company/Administrative Staff	-	1	1	11	10	10	6	4	4
Totale ore medie di formazione	19	12	16	11	13	12	17	12	15

2018									
N. ore medie	Italia			Estero			Gruppo		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner dirigenti	6	16	7	9	17	10	7	16	9
Manager	10	16	12	11	8	10	10	15	12
Senior Staff	11	9	11	12	12	12	12	10	11
Professional Staff	16	13	15	16	19	17	16	14	16
Back Office Serv. professionals	5	8	7	-	-	-	5	8	7
Company/Administrative Staff	3	1	1	15	12	13	10	5	7
Totale ore medie di formazione	12	9	11	13	15	14	12	11	12

GRI 404-3 Percentuale di lavoratori che ricevono regolare valutazione sulle performance e sullo sviluppo professionale*

2020									
%	Italia			Estero			Gruppo		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner dirigenti	84%	100%	88%	68%	100%	70%	77%	100%	80%
Manager	100%	100%	100%	74%	67%	73%	94%	95%	94%
Senior Staff	98%	100%	99%	87%	80%	85%	96%	96%	96%
Professional Staff	95%	95%	95%	31%	52%	37%	71%	83%	75%
Back Office Serv. professionals	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Company/Administrative Staff	100%	94%	95%	100%	66%	74%	100%	85%	88%
Totale	97%	97%	97%	52%	61%	55%	83%	88%	85%

2019									
%	Italia			Estero			Gruppo		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner dirigenti	75%	100%	80%	41%	67%	44%	57%	88%	62%
Manager	91%	94%	92%	69%	75%	70%	86%	90%	87%
Senior Staff	90%	99%	92%	68%	77%	71%	85%	93%	87%
Professional Staff	87%	93%	89%	30%	44%	33%	66%	78%	70%
Back Office Serv. professionals	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Company/Administrative Staff	94%	96%	96%	80%	68%	73%	86%	88%	87%
Totale	84%	83%	84%	48%	61%	52%	73%	77%	74%

2018									
%	Italia			Estero			Gruppo		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner dirigenti	50%	100%	58%	68%	67%	68%	59%	86%	63%
Manager	90%	87%	89%	72%	63%	71%	85%	84%	85%
Senior Staff	83%	86%	84%	75%	70%	74%	81%	82%	81%
Professional Staff	54%	66%	58%	45%	41%	44%	51%	60%	54%
Back Office Serv. professionals	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Company/Administrative Staff	88%	90%	89%	95%	77%	85%	92%	85%	87%
Totale	67%	66%	66%	63%	61%	62%	65%	65%	65%

* alcune percentuali sono state stimate arrotondando per difetto il valore rilevato, a causa della diversa temporalità tra la valutazione della performance (effettuata in corso d'anno) ed il periodo di riferimento della presente Dichiarazione (al 31 dicembre 2020).

GRI 405-1 Composizione della Governance e del Personale per figura professionale, età e gruppi di minoranza

Governance (solo Capogruppo)

N. Persone	2020			2019			2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni	11%	-	11%	22%	-	22%	22%	-	22%
30 - 50 anni	11%	22%	33%	22%	11%	33%	22%	33%	56%
> 50 anni	33%	22%	56%	22%	22%	44%	22%	-	22%
Totale	56%	44%	100%	67%	33%	100%	67%	33%	100%

Dipendenti*

2020 - Italia												
N. Persone	Uomini	< 30 anni			30 - 50 anni			> 50 anni			Totale	
		Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner dirigenti	-	-	-	14	7	21	11	1	12	25	8	33
Manager	-	1	1	78	32	110	13	4	17	91	37	128
Senior Staff	21	9	30	206	73	279	38	9	47	265	91	356
Professional Staff	182	73	255	92	63	155	10	10	20	284	146	430
Back Office serv. Professionals	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Company/Admin istrative Staff	2	8	10	10	39	49	9	18	27	21	65	86
Totale	205	91	296	400	214	614	81	42	123	686	347	1.033

2019 - Italia												
N. Persone	Uomini	< 30 anni			30 - 50 anni			> 50 anni			Totale	
		Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner dirigenti	-	-	-	9	5	14	11	-	11	20	5	25
Manager	-	-	-	69	28	97	13	3	16	82	31	113
Senior Staff	18	7	25	172	70	242	36	9	45	226	86	312
Professional Staff	144	64	208	80	49	129	5	-	5	229	113	342
Back Office serv. professionals	2	-	2	6	8	14	21	37	58	29	45	74
Company/Admin istrative Staff	2	7	9	9	33	42	6	15	21	17	55	72
Totale	166	78	244	345	193	538	92	64	156	603	335	938

2018 - Italia												
N. Persone	Uomini	< 30 anni			30 - 50 anni			> 50 anni			Totale	
		Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner dirigenti	-	-	-	11	4	15	9	-	9	20	4	24
Manager	1	-	1	65	28	93	12	3	15	78	31	109
Senior Staff	11	7	18	128	63	191	36	9	45	175	79	254
Professional Staff	96	47	143	77	54	131	6	-	6	179	101	280
Back Office serv. professionals	2	-	2	11	13	24	24	40	64	37	53	90
Company/Admin istrative Staff	1	5	6	7	30	37	8	13	21	16	48	64
Totale	111	59	170	299	192	491	95	65	160	505	316	821

* A causa delle restrizioni dei Data Protection Act locali di Germania, Austria e Svizzera alcune informazioni di dettaglio del 2020 dalle quali potessero essere desunte informazioni private del singolo dipendente non sono state comunicate. Per questo motivo alcuni dettagli 2020 di genere per ruolo e per età delle società tedesche, austriache e svizzere sono stati stimati avendo cura di mantenere la coerenza con i dati aggregati per genere, ruolo ed età comunicati dalle stesse.

2020 – Estero													
N. Persone	Uomi ni	< 30 anni			30 - 50 anni			> 50 anni			Totale		
		Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	
Partner dirigenti	1	-	1	12	1	13	9	-	9	22	1	23	
Manager	1	-	1	18	5	23	8	1	9	27	6	33	
Senior Staff	3	3	6	33	12	45	25	5	30	61	20	81	
Professional Staff	37	19	56	130	37	167	8	4	12	175	60	235	
Back Office serv. professionals	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Company/Admin istrative Staff	5	5	10	5	21	26	1	6	7	11	32	43	
Totale	47	27	74	198	76	274	51	16	67	296	119	415	

A causa delle restrizioni dei Data Protection Act locali di Germania, Austria e Svizzera alcune informazioni di dettaglio del 2020 dalle quali potessero essere desunte informazioni private del singolo dipendente non sono state comunicate. Per questo motivo alcuni dettagli 2020 di genere per ruolo e per età delle società tedesche, austriache e svizzere sono stati stimati avendo cura di mantenere la coerenza con i dati aggregati per genere, ruolo ed età comunicati dalle stesse.

2019 - Estero													
N. Persone	Uomi ni	< 30 anni			30 - 50 anni			> 50 anni			Totale		
		Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	
Partner dirigenti	3	-	3	10	2	12	9	1	10	22	3	25	
Manager	3	-	3	19	6	25	7	2	9	29	8	37	
Senior Staff	12	5	17	38	19	57	15	6	21	65	30	95	
Professional Staff	37	17	54	82	27	109	13	4	17	132	48	180	
Back Office serv. professionals	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Company/Admin istrative Staff	6	4	10	9	19	28	5	2	7	20	25	45	
Totale	61	26	87	158	73	231	49	15	64	268	114	382	

2018 - Estero													
N. Persone	Uomi ni	< 30 anni			30 - 50 anni			> 50 anni			Totale		
		Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	
Partner dirigenti	-	-	-	10	2	12	9	1	10	19	3	22	
Manager	-	-	-	22	3	25	8	1	9	30	4	34	
Senior Staff	16	7	23	41	17	58	17	6	23	74	30	104	
Professional Staff	36	13	49	48	19	67	13	5	18	97	37	134	
Back Office serv. professionals	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Company/Admin istrative Staff	11	7	18	8	16	24	5	5	10	24	28	52	
Totale	63	27	90	129	57	186	52	18	70	244	102	346	

2020 – Gruppo

N. Persone	< 30 anni			30 - 50 anni			> 50 anni			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner dirigenti	1	-	1	26	8	34	20	1	21	47	9	56
Manager	1	1	2	96	37	133	21	5	26	118	43	161
Senior Staff	24	12	36	239	85	324	63	14	77	326	111	437
Professional Staff	219	92	311	222	100	322	18	14	32	459	206	665
Back Office serv. professionals	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Company/Administrative Staff	7	13	20	15	60	75	10	24	34	32	97	129
Totale	252	118	370	598	290	888	132	58	190	982	466	1.448

A causa delle restrizioni dei Data Protection Act locali di Germania, Austria e Svizzera alcune informazioni di dettaglio del 2019 dalle quali potessero essere desunte informazioni private del singolo dipendente non sono state comunicate. Per questo motivo alcuni dettagli 2019 di genere per ruolo e per età delle società tedesche, austriache e svizzere sono stati stimati avendo cura di mantenere la coerenza con i dati aggregati per genere, ruolo ed età comunicati dalle stesse.

2019 - Gruppo

N. Persone	< 30 anni			30 - 50 anni			> 50 anni			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner dirigenti	3	-	3	19	7	26	20	1	21	42	8	50
Manager	3	-	3	88	34	122	20	5	25	111	39	150
Senior Staff	30	12	42	210	89	299	51	15	66	291	116	407
Professional Staff	181	81	262	162	76	238	18	4	22	361	161	522
Back Office serv. professionals	2	-	2	6	8	14	21	37	58	29	45	74
Company/Administrative Staff	8	11	19	18	52	70	11	17	28	37	80	117
Totale	227	104	331	503	266	769	141	79	220	871	449	1.320

2018 - Gruppo

N. Persone	< 30 anni			30 - 50 anni			> 50 anni			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner dirigenti	-	-	-	21	6	27	18	1	19	39	7	46
Manager	1	-	1	87	31	118	20	4	24	108	35	143
Senior Staff	27	14	41	169	80	249	53	15	68	249	109	358
Professional Staff	132	60	192	125	73	198	19	5	24	276	138	414
Back Office serv. professionals	2	-	2	11	13	24	24	40	64	37	53	90
Company/Administrative Staff	12	12	24	15	46	61	13	18	31	40	76	116
Totale	174	86	260	428	249	677	147	83	230	749	418	1.167

Dipendenti con disabilità

2020									
N. Persone	Italia			Estero			Gruppo		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale	11	10	21	4	2	6	15	12	27

2019									
N. Persone	Italia			Estero			Gruppo		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale	14	14	28	4	2	6	18	16	34

2018									
N. Persone	Italia			Estero			Gruppo		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale	14	15	29	4	5	9	18	20	38

GRI 405-2 Rapporto retribuzione Donna / retribuzione Uomo per figura professionale*

Rapporto retribuzione media Donna / retribuzione media Uomo	Italia		
	2020	2019	2018
Partner dirigenti	0,99	1,21	1,27
Manager	0,87	0,88	0,95
Senior Staff	1,00	1,01	1,01
Professional Staff	1,04	1,04	1,01
Back Office services professionals	n.a.	0,93	0,91
Company/Administrative Staff	0,61	0,63	0,68
Totale	0,88	0,86	0,83

* le informazioni sulla diversità, con riferimento all'indicatore GRI 405-2, riguardano il solo perimetro Italia e vengono escluse le società tedesche, austriache e svizzere per le quali, secondo il Data Protection Act locale, non è consentito comunicare all'esterno dati relativi alla remunerazione del personale dai quali possa essere desunta l'informazione relativa al singolo dipendente. Non sono inoltre incluse le società di UK, Spagna, Ucraina, Polonia, Romania in quanto i sistemi di monitoraggio e raccolta dei dati in essere in azienda non hanno consentito la raccolta delle informazioni. Inoltre l'indicatore risulta non più applicabile al personale dei Back Office services in quanto la suddetta linea di business risulta completamente dismessa alla data del 31 dicembre 2020.

GRI 418-1 Numero di reclami documentati relativi a violazione della Privacy e alla perdita dei dati dei consumatori

Nr.	2020			2019			2018		
	Italia	Eestero	Totale	Italia	Eestero	Totale	Italia	Eestero	Totale
Numero di reclami ricevuti da parti esterne relativi a violazione della Privacy Cliente	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Numero di reclami ricevuti da enti regolamentatori relativi a violazione della Privacy Cliente	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Numero di furti e perdite di dati dei clienti	-	-	-	-	-	-	-	-	-

GRI 301-1 Materiali utilizzati per peso o volume: Carta* (rinnovabile)

Kg	2020	2019	2018
Italia	993	2.420	11.400
<i>di cui attività ramo Back Office services</i>	-	-	7.975
<i>di cui altre attività</i>	993	2.420	3.425
Eestero	478	1.168	950
Gruppo	1.470	3.588	12.350

* i dati relativi al consumo di carta sono stati stimati assumendo una grammatura uniforme tra le risme acquistate dai diversi paesi.

GRI 302-3 Intensità energetica (da consumi di energia elettrica) *

kWh	2020	2019	2018
Italia	402.850	460.415	965.433
<i>di cui attività ramo Back Office services</i>	-	44.596	585.034
<i>di cui altre attività</i>	402.850	415.820	380.399
Eestero	264.892	395.545	351.754
Gruppo	667.742	855.960	1.317.188

kWh per mq	2020	2019	2018
Italia	52	57	36
<i>di cui attività ramo Back Office services</i>	-	30	28
<i>di cui altre attività</i>	52	63	67
Eestero	65	97	89
Gruppo	57	70	43

* i dati di consumo elettrico riguardano l'intero perimetro del Gruppo Be ad esclusione delle società Be TSE AG, Be Think Solve Execute RO S.r.l. e Human Mobility S.r.l. poiché non rilevanti nel fornire una rappresentazione delle attività di impresa. Contengono stime basate sulle serie storiche precedenti a causa della mancanza dei dati di consuntivo del fornitore alla data di predisposizione del presente documento.

GRI 305-4 Intensità emissiva *

Emissioni t (CO _{2e}) – Market Based	2020	2019	2018
Italia	188	224	463
<i>di cui attività ramo Back Office services</i>	-	22	281
<i>di cui altre attività</i>	188	202	182
Eestero	138	226	201
Gruppo	326	450	664

Emissioni t (CO ₂) – Location Based	2020	2019	2018
Italia	135	165	348
<i>di cui attività ramo Back Office services</i>	-	16	211
<i>di cui altre attività</i>	135	149	137
Eestero	111	155	149
Gruppo	246	320	497

Emissioni Kg (CO _{2e}) – Market Based** Kg per mq	2020	2019	2018
Italia	24	28	17
<i>di cui attività ramo Back Office services</i>	-	15	13
<i>di cui altre attività</i>	24	31	32
Eestero	34	55	51
Gruppo	28	37	21

Emissioni Kg (CO _{2e}) – Market Based Kg per kWh	2020	2019	2018
Italia	0,5	0,5	0,5
<i>di cui attività ramo Back Office services</i>	-	0,5	0,5
<i>di cui altre attività</i>	0,5	0,5	0,5
Eestero	0,5	0,6	0,6
Gruppo	0,5	0,5	0,5

* Le emissioni sono state calcolate con i due metodi distinti Market-based e Location-based. Il primo valore si basa sulla localizzazione dell'impresa (location-based); esso è il risultato del calcolo delle emissioni di gas serra derivanti dalla produzione di elettricità nell'area in cui il consumo ha luogo. Il secondo valore si basa sul mercato sul quale l'impresa opera (market-based). Il fattore di emissione utilizzato per il calcolo delle emissioni di scope2 Market Based è: AIB – European Residual Mixes 2019 (Ver.1.1, 2020-09-08); Terna (2018) - Tabella dei confronti internazionali; per l'Ucraina, il dato è espresso in anidride carbonica equivalente per il 2018 e per il 2019, mentre il dato relativo al 2020 è espresso in anidride carbonica non equivalente; tuttavia la percentuale di metano e protossido di azoto ha un effetto trascurabile sulle emissioni totali di gas serra (CO₂equivalenti) come desumibile dalla letteratura tecnica di riferimento. Il fattore di emissione utilizzato per il calcolo delle emissioni di scope2 Location Based è: Terna (2018) - Tabella dei confronti internazionali. Quest'ultimo dato è espresso in anidride carbonica non equivalente tuttavia la percentuale di metano e protossido di azoto ha un effetto trascurabile sulle emissioni totali di gas serra (CO₂equivalenti) come desumibile dalla letteratura tecnica di riferimento.

** L'intensità emissiva è stata calcolata a partire dalle emissioni indirette di scope 2 Market-Based, calcolate sulla base dei consumi elettrici degli edifici.

10. Tabella di raccordo tra temi materiali e topic GRI

Aspetti materiali identificati	Topic GRI	Perimetro dell'impatto	Tipologia di impatto
Approvvigionamento sostenibile	N/A	Be Group Fornitori	Causato dal Gruppo e direttamente connesso attraverso una relazione di business
Attrazione e fidelizzazione dei talenti	Occupazione	Be Group	Causato dal Gruppo
Capacità di innovazione, ricerca e sviluppo	N/A	Be Group Clienti	Causato dal Gruppo A cui il Gruppo contribuisce
Conformità a leggi e regolamenti	Conformità socio-economica	Be Group	Causato dal Gruppo
Consumi energetici*	Energia	Be Group	Causato dal Gruppo
Diversità e pari opportunità	Diversità e pari opportunità	Be Group	Causato dal Gruppo
Emissioni ambientali*	Emissioni	Be Group	Causato dal Gruppo
Etica e integrità	Anticorruzione	Be Group	Causato dal Gruppo
Formazione e sviluppo del personale	Formazione ed istruzione	Be Group	Causato dal Gruppo
Performance economico-finanziaria	Performance Economica Imposte	Be Group	Causato dal Gruppo
Privacy e sicurezza dei dati e delle informazioni	Privacy del consumatore	Be Group Fornitori	Causato dal Gruppo e direttamente connesso attraverso una relazione di business
Qualità e soddisfazione del cliente	N/A	Be Group	Causato dal Gruppo
Relazioni e impatti sulle comunità locali	Comunità locali	Be Group	Causato dal Gruppo
Salute e sicurezza del personale	Salute e sicurezza del personale	Be Group	Causato dal Gruppo
Utilizzo efficiente dei materiali	Materiali	Be Group	Causato dal Gruppo

* Rendicontazione non estesa alle società Be TSE AG, Be Think Solve Execute RO S.r.l. e Human Mobility S.r.l.

11. Tabella degli indicatori GRI Core

General Standard Disclosures

Indicatore	Descrizione	Riferimenti ed eventuali commenti	Pagine
GRI 102 – Profilo Organizzativo			
GRI 102-1	Nome dell'Organizzazione	5.1 Il Gruppo Be 5.2 La Capogruppo	11-14, 15
GRI 102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	5.1 Il Gruppo Be 5.2 La Capogruppo	11-14, 15
GRI 102-3	Luogo delle sedi principali	5.2 La Capogruppo	15
GRI 102-4	Luogo di operatività	5.1 Il Gruppo Be 5.3 Il mercato di riferimento	11-14, 16
GRI 102-5	Assetto proprietario e forma legale	5.1 Il Gruppo Be 5.2 La Capogruppo 5.5 Gli azionisti 5.7 Il Modello di Corporate Governance	11-14, 15, 17-18, 19
GRI 102-6	Mercati serviti	5.1 Il Gruppo Be 5.3 Il mercato di riferimento	11-14, 16
GRI 102-7	Dimensione dell'organizzazione	2. Indicatori chiave economici, sociali e ambientali 5.1 Il Gruppo Be 5.5 Gli azionisti	5, 11-14, 17-18
GRI 102-8	Informazioni su dipendenti ed altri lavoratori	7.1 Il Capitale Umano 9. Indicatori di performance	29, 40-41
GRI 102-9	Approvvigionamento	5.12 Fornitori ed acquisti di servizi professionali	23
GRI 102-10	Cambiamenti significativi all'organizzazione ed all'approvvigionamento	3. Nota metodologica 5.6 Il profilo organizzativo: cambiamenti nel periodo di riferimento	6, 18-19
GRI 102-11	Applicazione dell'approccio prudenziale alla gestione dei rischi	5.9 Il sistema di controllo e gestione dei rischi	21-22
GRI 102-12	Adozione di codici e principi esterni in ambito economico, sociale e ambientale	Il Gruppo Be non aderisce a codici e principi esterni in ambito economico, sociale ed ambientale	-
GRI 102-13	Partecipazioni ad associazione di categoria o organizzazioni	Il Gruppo Be non risulta iscritto ad alcuna associazione.	-
GRI 102 – Strategia			
GRI 102-14	Dichiarazione del vertice aziendale	1. Lettera agli stakeholder	4
GRI 102-15	Principali impatti, rischi ed opportunità	5.9 Il sistema di controllo e gestione dei rischi	21-22
GRI 102 – Etica ed Integrità			
GRI 102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	5.8 Correttezza e responsabilità: Codice etico, modelli e sistemi 231 e 262	19-20
GRI 102 – Governance			
GRI 102-18	Struttura di governo dell'Organizzazione	5.2 La Capogruppo 5.7 Il Modello di Corporate Governance 5.9 Il sistema di controllo e gestione dei rischi	15, 19, 21-22
GRI 102 – Stakeholder Engagement			
GRI 102-40	Lista dei gruppi di stakeholder	4. Stakeholder engagement e matrice di materialità	8-9
GRI 102-41	Accordi collettivi di contrattazione	9. Indicatori di performance	41
GRI 102-42	Criteri per l'identificazione e selezione degli stakeholder	4. Stakeholder engagement e matrice di materialità	8-9
GRI 102-43	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	4. Stakeholder engagement e matrice di materialità	8-9
GRI 102-44	Aspetti chiave emersi nel coinvolgimento degli stakeholder e criticità emerse	4. Stakeholder engagement e matrice di materialità	8-9

Indicatore	Descrizione	Riferimenti ed eventuali commenti	Pagine
GRI 102 – Processo di reporting			
GRI 102-45	Entità incluse nella relazione finanziaria consolidata	3. Nota metodologica	6
GRI 102-46	Definizione dei contenuti del report e del perimetro degli aspetti trattati	3. Nota metodologica 4. Stakeholder engagement e matrice di materialità 10. Tabella di raccordo tra temi materiali e topic GRI	6, 8-10, 53
GRI 102-47	Elenco degli aspetti materiali	4. Stakeholder engagement e matrice di materialità	9-10
GRI 102-48	Modifiche rispetto al precedente reporting	3. Nota metodologica	6
GRI 102-49	Cambiamenti significativi nell'attività di reporting	3. Nota metodologica 4. Stakeholder engagement e matrice di materialità	6, 9-10
GRI 102-50	Periodo di rendicontazione	3. Nota metodologica	6
GRI 102-51	Data di pubblicazione del report più recente	La precedente DNF è stata pubblicata in data 30 marzo 2020	-
GRI 102-52	Periodicità di rendicontazione	3. Nota metodologica	8
GRI 102-53	Contatti e indirizzi utili per richiedere informazioni sul report di sostenibilità e i suoi contenuti	3. Nota metodologica	8
GRI 102-54	Dichiarazione sull'opzione di rendicontazione dei GRI standard	3. Nota metodologica	6
GRI 102-55	Tabelle degli indicatori GRI	11. Tabella indicatori GRI Core	54-58
GRI 102-56	Assurance esterna	3. Nota metodologica 12. Relazione società revisione	8, 59-61

Specific Disclosures

Indicatore	Descrizione	Riferimenti ed eventuali commenti	Pagine
Aspetto materiale: Performance economico-finanziaria			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del perimetro di consolidamento	4. Stakeholder engagement e matrice di materialità 10. Tabella di raccordo tra temi materiali e topic GRI	8-10, 53
GRI 103-2	Approccio manageriale di gestione e relative componenti	6.1 Risultati economico-finanziari 6.2 Valore economico distribuito per stakeholder	26, 26-27
GRI 103-3	Valutazione dell'approccio di gestione	6.1 Risultati economico-finanziari	26
GRI 201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	6.2 Valore economico distribuito per stakeholder	26-27
Aspetto materiale: Etica ed integrità			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del perimetro di consolidamento	4. Stakeholder engagement e matrice di materialità 10. Tabella di raccordo tra temi materiali e topic GRI	8-10, 53
GRI 103-2	Approccio manageriale di gestione e relative componenti	5.8 Correttezza e responsabilità: Codice etico, modelli e sistemi 231 e 262	19-20
GRI 103-3	Valutazione dell'approccio di gestione	5.8 Correttezza e responsabilità: Codice etico, modelli e sistemi 231 e 262	19-20
GRI 205-3	Incidenti confermati di corruzione ed azioni intraprese	Nel 2018, 2019 e 2020 non vi sono stati casi di corruzione confermati.	-
Aspetto materiale: Imposte			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del perimetro di consolidamento	4. Stakeholder engagement e matrice di materialità 10. Tabella di raccordo tra temi materiali e topic GRI	8-10, 53
GRI 103-2	Approccio manageriale di gestione e relative componenti	6.3 Imposte: approccio alla fiscalità	27-28
GRI 103-3	Valutazione dell'approccio di gestione	6.3 Imposte: approccio alla fiscalità	27-28
GRI 207-1	Approccio alla fiscalità	6.3 Imposte: approccio alla fiscalità	27-28
GRI 207-2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	6.3 Imposte: approccio alla fiscalità	27-28
GRI 207-3	Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	6.3 Imposte: approccio alla fiscalità	27-28

Indicatore	Descrizione	Riferimenti ed eventuali commenti	Pagine
GRI 207-4	Rendicontazione paese per paese	I dati quantitativi e qualitativi utili per la rendicontazione dell'informativa "207-4 Rendicontazione Paese per Paese" risultano essere presenti all'interno del Gruppo. Tuttavia, i relativi manuali delle procedure che sottendono la predisposizione della suddetta informativa nonché i sistemi di controllo interno risultano essere in fase di definizione e pertanto si rinvia alle successive rendicontazioni per l'esposizione di quanto richiesto dai GRI Standards.	-
Aspetto materiale: Materiali			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del perimetro di consolidamento	4. Stakeholder engagement e matrice di materialità 10. Tabella di raccordo tra temi materiali e topic GRI	8-10, 53
GRI 103-2	Approccio manageriale di gestione e relative componenti	8. La performance ambientale del Gruppo Be 8.1 Utilizzo efficiente delle risorse materiali	37, 37-38
GRI 103-3	Valutazione dell'approccio di gestione	8. La performance ambientale del Gruppo Be 8.1 Utilizzo efficiente delle risorse materiali	37, 37-38
GRI 301-1	Materiali utilizzati per peso o volume	8.1 Utilizzo efficiente delle risorse materiali 9. Indicatori di performance	38, 51
Aspetto materiale: Energia			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del perimetro di consolidamento	4. Stakeholder engagement e matrice di materialità 10. Tabella di raccordo tra temi materiali e topic GRI	8-10, 53
GRI 103-2	Approccio manageriale di gestione e relative componenti	8. La performance ambientale del Gruppo Be 8.2 Consumi energetici	37, 38
GRI 103-3	Valutazione dell'approccio di gestione	8. La performance ambientale del Gruppo Be 8.2 Consumi energetici	37, 38
GRI 302-3	Intensità energetica	8.2 Consumi energetici 9. Indicatori di performance	38, 51
Aspetto materiale: Emissioni			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del perimetro di consolidamento	4. Stakeholder engagement e matrice di materialità 10. Tabella di raccordo tra temi materiali e topic GRI	8-10, 53
GRI 103-2	Approccio manageriale di gestione e relative componenti	8. La performance ambientale del Gruppo Be 8.4 Emissioni ambientali	37, 39
GRI 103-3	Valutazione dell'approccio di gestione	8. La performance ambientale del Gruppo Be 8.4 Emissioni ambientali	37, 39
GRI 305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	8.4 Emissioni ambientali 9. Indicatori di performance	39, 52
GRI 305-4	Intensità emissiva	8.4 Emissioni ambientali 9. Indicatori di performance	39, 52
Aspetto materiale: Attrazione e fidelizzazione dei talenti			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del perimetro di consolidamento	4. Stakeholder engagement e matrice di materialità 10. Tabella di raccordo tra temi materiali e topic GRI	8-10, 53
GRI 103-2	Approccio manageriale di gestione e relative componenti	7.1 Il Capitale Umano 7.2 L'occupazione	29, 30
GRI 103-3	Valutazione dell'approccio di gestione	7.1 Il Capitale Umano 7.2 L'occupazione	29, 30
GRI 401-1	Numero e tasso di nuove assunzioni e turnover del personale	7.2 L'occupazione 9. Indicatori di performance	30, 42-43
Aspetto materiale: Salute e sicurezza del personale			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del perimetro di consolidamento	4. Stakeholder engagement e matrice di materialità 10. Tabella di raccordo tra temi materiali e topic GRI	8-10, 53
GRI 103-2	Approccio manageriale di gestione e relative componenti	7.5 Salute e sicurezza del personale	32-33
GRI 103-3	Valutazione dell'approccio di gestione	7.5 Salute e sicurezza del personale	32-33
GRI 403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	7.5 Salute e sicurezza del personale	32-33
GRI 403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	7.5 Salute e sicurezza del personale	32-33
GRI 403-3	Servizi di medicina del lavoro	7.5 Salute e sicurezza del personale	32-33
GRI 403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	7.5 Salute e sicurezza del personale	32-33

Indicatore	Descrizione	Riferimenti ed eventuali commenti	Pagine
GRI 403-5	Formazione di lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	7.5 Salute e sicurezza del personale	32-33
GRI 403-6	Promozione della salute dei lavoratori	7.5 Salute e sicurezza del personale	32-33
GRI 403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	7.5 Salute e sicurezza del personale	32-33
GRI 403-9	Infortuni sul lavoro	9. Indicatori di performance	43-44
Aspetto materiale: Formazione e sviluppo del personale			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del perimetro di consolidamento	4. Stakeholder engagement e matrice di materialità 10. Tabella di raccordo tra temi materiali e topic GRI	8-10, 53
GRI 103-2	Approccio manageriale di gestione e relative componenti	7.2 L'occupazione 7.4 Formazione e sviluppo del personale	30, 31
GRI 103-3	Valutazione dell'approccio di gestione	7.2 L'occupazione 7.4 Formazione e sviluppo del personale	30, 31
GRI 404-1	Media delle ore di formazione per dipendente	7.4 Formazione e sviluppo del personale 9. Indicatori di performance	31, 44-45
GRI 404-3	Percentuale di dipendenti valutati sulle performance e sullo sviluppo della carriera	9. Indicatori di performance	45-46
Aspetto materiale: Diversità e pari opportunità			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del perimetro di consolidamento	4. Stakeholder engagement e matrice di materialità 10. Tabella di raccordo tra temi materiali e topic GRI	8-10, 53
GRI 103-2	Approccio manageriale di gestione e relative componenti	7.3 Diversità e pari opportunità	30-31
GRI 103-3	Valutazione dell'approccio di gestione	7.3 Diversità e pari opportunità	30-31
GRI 405-1	Diversità dei dipendenti e degli organi di governo	7.3 Diversità e pari opportunità 9. Indicatori di performance	30-31, 46-50
GRI 405-2	Rapporto tra la remunerazione delle donne e degli uomini	7.3 Diversità e pari opportunità 9. Indicatori di performance	30, 50
Aspetto materiale: Relazioni e impatti sulle comunità locali			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del perimetro di consolidamento	4. Stakeholder engagement e matrice di materialità 10. Tabella di raccordo tra temi materiali e topic GRI	8-10, 53
GRI 103-2	Approccio manageriale di gestione e relative componenti	7.8 Relazioni ed impatti sulle comunità locali	36
GRI 103-3	Valutazione dell'approccio di gestione	7.8 Relazioni ed impatti sulle comunità locali	36
GRI 413-1	Aree di operatività con implementazione di programmi di coinvolgimento delle comunità locali, valutazione di impatto e di sviluppo	7.8 Relazioni ed impatti sulle comunità locali	36
Aspetto materiale: Privacy e sicurezza dei dati e delle informazioni			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del perimetro di consolidamento	4. Stakeholder engagement e matrice di materialità 10. Tabella di raccordo tra temi materiali e topic GRI	8-10, 53
GRI 103-2	Approccio manageriale di gestione e relative componenti	5.13 Custodia e tutela dei dati	24-25
GRI 103-3	Valutazione dell'approccio di gestione	5.13 Custodia e tutela dei dati	24-25
GRI 418-1	Reclami documentati relativi a violazioni della privacy e a perdita dei dati dei clienti	5.13 Custodia e tutela dei dati 9. Indicatori di performance	25, 51
Aspetto materiale: Conformità a leggi e regolamenti			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del perimetro di consolidamento	4. Stakeholder engagement e matrice di materialità 10. Tabella di raccordo tra temi materiali e topic GRI	8-10, 53
GRI 103-2	Approccio manageriale di gestione e relative componenti	5.8 Correttezza e responsabilità: Codice etico, modelli e sistemi 231 e 262	19-20
GRI 103-3	Valutazione dell'approccio di gestione	5.8 Correttezza e responsabilità: Codice etico, modelli e sistemi 231 e 262	19-20
GRI 419-1	Inosservanza di leggi e regolamenti in campo sociale ed economico	Nel 2018, 2019 e 2020 non vi sono state sanzioni, né condanne penali passate in giudicato	-

Indicatore	Descrizione	Riferimenti ed eventuali commenti	Pagine
<i>Aspetto materiale: Qualità e soddisfazione del cliente</i>			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del perimetro di consolidamento	4. Stakeholder engagement e matrice di materialità 10. Tabella di raccordo tra temi materiali e topic GRI	8-10, 53
GRI 103-2	Approccio manageriale di gestione e relative componenti	5.10 Qualità e soddisfazione del cliente	22-23
GRI 103-3	Valutazione dell'approccio di gestione	5.10 Qualità e soddisfazione del cliente	22-23
<i>Aspetto materiale: Capacità di innovazione, ricerca e sviluppo</i>			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del perimetro di consolidamento	4. Stakeholder engagement e matrice di materialità 10. Tabella di raccordo tra temi materiali e topic GRI	8-10, 53
GRI 103-2	Approccio manageriale di gestione e relative componenti	5.11 Innovazione, ricerca e sviluppo	23
GRI 103-3	Valutazione dell'approccio di gestione	5.11 Innovazione, ricerca e sviluppo	23
<i>Aspetto materiale: Approvvigionamento sostenibile</i>			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del perimetro di consolidamento	4. Stakeholder engagement e matrice di materialità 10. Tabella di raccordo tra temi materiali e topic GRI	8-10, 53
GRI 103-2	Approccio manageriale di gestione e relative componenti	5.12 Fornitori ed acquisti di servizi professionali	23
GRI 103-3	Valutazione dell'approccio di gestione	5.12 Fornitori ed acquisti di servizi professionali	23

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 Be Shaping the Future S.p.A. (già Be Think, Solve, Execute S.p.A.)

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di Be Shaping the Future S.p.A. e sue controllate (di seguito "Gruppo Be" o "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 predisposta ex art. 4 del Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 11 marzo 2021 (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 ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI - Global Reporting Initiative (di seguito "GRI Standards") da essi individuati come standard di rendicontazione.

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

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

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

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

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e 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 venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività e 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 inclusi nella DNF e i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio Consolidato del Gruppo Be;
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 di Be Shaping the Future S.p.A. e con il personale di Be Management Consulting S.p.A., Be DigiTech Solutions S.p.A., Be Shaping the Future, sp zo.o, Be Ukraine LLC e Be Shaping the Future Management Consulting Limited 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 capogruppo e società controllate:
 - 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 le seguenti società, divisioni e siti, Be Shaping the Future S.p.A., Be Management Consulting S.p.A., Be DigiTech Solutions S.p.A., Be Shaping the Future, sp zo.o, Be Ukraine LLC e Be Shaping the Future Management Consulting Limited, che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato riunioni da remoto 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 Be relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 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.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.



Davide Bertoia

Socio

Milano, 31 marzo 2021