



# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2022

Dichiarazione consolidata  
di carattere non finanziario  
ai sensi del D.Lgs. 254/2016  
e della legge spagnola Ley 11/2018





# INDICE

Lettera agli stakeholder	04	Consumi energetici ed emissioni	62
		La filiera del Gruppo	68
		Materie prime	69
		Rifiuti	70
		Progetti di compensazione	72
<b>INTRODUZIONE</b>		<b>LE PERSONE</b>	
Nota metodologica	08	Cultura aziendale	76
Aspetti materiali	10	Numeri chiave	77
Highlights	17	Salute e sicurezza sul lavoro	91
		La formazione	93
<b>CHI SIAMO</b>		Together is Better	97
La nostra storia	20	Performance	99
Struttura del Gruppo	21		
Vision, mission & valori	22	<b>LE ATTIVITÀ</b>	
La Governance	24	Reponsabilità sociale	102
		Le nostre iniziative	103
<b>IL MERCATO</b>		<b>ALTRE INFORMAZIONI - DNF</b>	
Performance economica e patrimoniale	30	Modelli, politiche e rischi	114
Struttura e andamento dei mercati di riferimento	31	Certificazioni del Gruppo	120
La nuova strategia 'ESG centric'	34		
Breakdown delle vendite	35	<b>CONCLUSIONI</b>	<b>121</b>
Informativa consolidata ai sensi dell'Art.8 del Regolamento EU 2020/852	36	<b>ALLEGATI</b>	
Il valore generato per gli stakeholder	43	GRI Content Index	122
Le pratiche fiscali	45	La Relazione della Società di Revisione	133
Vicino ai clienti	48		
Vicino ai fornitori	55		
<b>L'AMBIENTE</b>			
Cultura ambientale	58		
L'impegno per l'ambiente	59		
Gli impatti sull'ambiente	60		
La supply chain integrata	61		

La strategia del Gruppo Esprinet e la sua conseguente attività operativa è ispirata ad un concetto di creazione di valore sostenibile nel tempo.

Al fine di raggiungere tale obiettivo il Gruppo reputa fondamentale bilanciare gli interessi degli azionisti con quelli degli altri “stakeholder” quali clienti, fornitori, dipendenti, enti e associazioni presenti sul territorio di riferimento.

Uno dei principali stakeholder che hanno governato l’iniziale processo di sviluppo delle politiche ESG (Environmental Social Governance) è rappresentato dagli investitori, che sempre più richiedono una sensibilità specifica sulle metriche non finanziarie tipicamente associate alla sostenibilità.

Un secondo fondamentale interlocutore è rappresentato dai collaboratori del Gruppo: è forte convinzione del management, infatti, che in assenza di marchi unici e distinguibili, brevetti o contratti di esclusiva, la principale fonte di vantaggio competitivo per il Gruppo risieda proprio nel capitale umano.

Da ultimo sempre più clienti e fornitori ed in primo luogo gli enti governativi impegnati nei piani di digitalizzazione finanziati dall’iniziativa NextGenEU, pongono enfasi crescente sulle metriche di sostenibilità, affiancandole a quelle più tradizionali di prezzo e servizio nella scelta dei propri interlocutori commerciali favoriti.

Il combinato disposto della pressione degli investitori, della centralità del capitale umano e delle opportunità anche commerciali offerte sempre più agli operatori economici con una forte cultura ESG hanno ispirato e sempre più guideranno le decisioni aziendali.



**Alessandro Cattani**

Amministratore Delegato del Gruppo Esprinet e  
Presidente del Comitato Competitività e Sostenibilità



**Maurizio Rota**

Presidente del Gruppo Esprinet

Come già descritto negli ultimi anni il processo operativo del Gruppo si sostanzia in quattro momenti: l'ascolto dei propri stakeholder, la definizione di un set di obiettivi per ciascuna delle macro-aree descritte sinteticamente nei paragrafi precedenti, lo sviluppo di piani di azione ed infine un processo ricorsivo di implementazione dei piani stessi, misurazione dei risultati, verifica degli scostamenti ed eventuale modifica dei piani di azione.

Gli obiettivi "Social", ed in particolare la relazione con il territorio in cui il Gruppo opera e il miglioramento della qualità del capitale umano di Esprinet sono stati e sono uno dei processi fondamentali dell'attività ESG.

L'ascolto avviene tramite una serie di survey annuali estese in forma anonima a tutti i collaboratori del Gruppo, ad un processo di Performance Review strutturato e continuo che permette ai collaboratori di avere momenti di misurazione del proprio operato il più possibile oggettivi ed infine grazie alla ormai tradizionale tenuta di "Town Hall" trimestrali da parte dell'Amministratore Delegato con facoltà di tutti i partecipanti di porre domande e offrire suggerimenti o critiche anche in modalità anonima.

Anche nel corso del 2022 i piani di azione sul fronte Social si sono incentrati sulla formazione, sull'inclusione e sul tema del sostegno al "Work-Life Balance" con utilizzo di smartworking, orari flessibili e in generale supporti alle famiglie di nuova formazione, a quelle in fase di allargamento grazie all'arrivo di figli, anche con un innovativo supporto non solo alle madri ma anche ai padri, e a quelle che devono fronteggiare delle disabilità di qualcuno dei propri membri.

Questo concetto di sostegno all'individuo e alla famiglia nelle loro diverse fasi di vita personale e professionale si riflette anche nelle politiche di sostegno al territorio con iniziative filantropiche indirizzate al mondo della salute e della formazione.

L'ottenimento delle certificazioni Great Place To Work e Top Employer, e i lusinghieri risultati in termini di apprezzamento di Esprinet da parte dei partecipanti alle diverse survey sono fonte di grande soddisfazione e di fiducia sul buon funzionamento di questo fondamentale pilastro della politica di sostenibilità.

Sul fronte dell'impatto ambientale, pur non presentando il Gruppo Esprinet particolari criticità su questo fronte, è proseguita l'attuazione dei progetti mirati alla riduzione dei consumi energetici con la delibera di investimenti per l'installazione di pannelli solari sui magazzini italiani, sulla politica di viaggio con enfasi maggiore sugli eventi on-line e sull'uso di auto aziendali elettriche o plug-in, e interventi volti al maggior utilizzo di trasportatori che impieghino mezzi di trasporto a basso impatto ambientale.

Sono proseguiti incontri e sono stati aperti tavoli di lavoro con i principali produttori di tecnologia elettronica allo scopo di ottimizzare l'impatto ambientale sull'intera catena di approvvigionamento.

Sul fronte della governance, dove storicamente il Gruppo Esprinet ha goduto di standard di alto livello ormai riconosciuti anche da molteplici certificazioni, il Gruppo ha aumentato ulteriormente il dialogo con i propri azionisti, sia professionali che retail, in modo da mantenere un costante ascolto delle necessità emergenti potendo conseguentemente adattare la propria strategia al mutare delle richieste del mercato.

Da ultimo, a valle del lancio del proprio piano industriale per il triennio 2022-2024 effettuata alla comunità finanziaria nel mese di novembre 2021, nel 2022 si è avviato il progetto EsprIRENT per il noleggio operativo che in prospettiva dovrebbe permettere di aumentare in modo significativo la quantità di prodotti usati che invece di essere gettati in discarica verranno ricondizionati e rimessi sul mercato con benefici per l'ambiente e per i clienti a minor capacità di spese.

Il processo di ascolto e i piani di azione qui sinteticamente descritti si sostanziano ormai da anni in un insieme di obiettivi numerici assegnati al management team in termini di Customer Satisfaction, di Employee Satisfaction, di riduzione delle emissioni di gas serra e di crescita delle linee di business reputate critiche ai fini della sostenibilità di lungo periodo, quali ad esempio il volume di noleggi operativi.

A questi obiettivi sono agganciati livelli aggressivi di remunerazione variabile in modo da creare un circolo virtuoso di allineamento tra gli obiettivi di breve e lungo periodo del management e quelli dei principali stakeholder del Gruppo, nella convinzione che solo un corretto bilanciamento delle istanze di tutti possa garantire creazione di valore sostenibile.

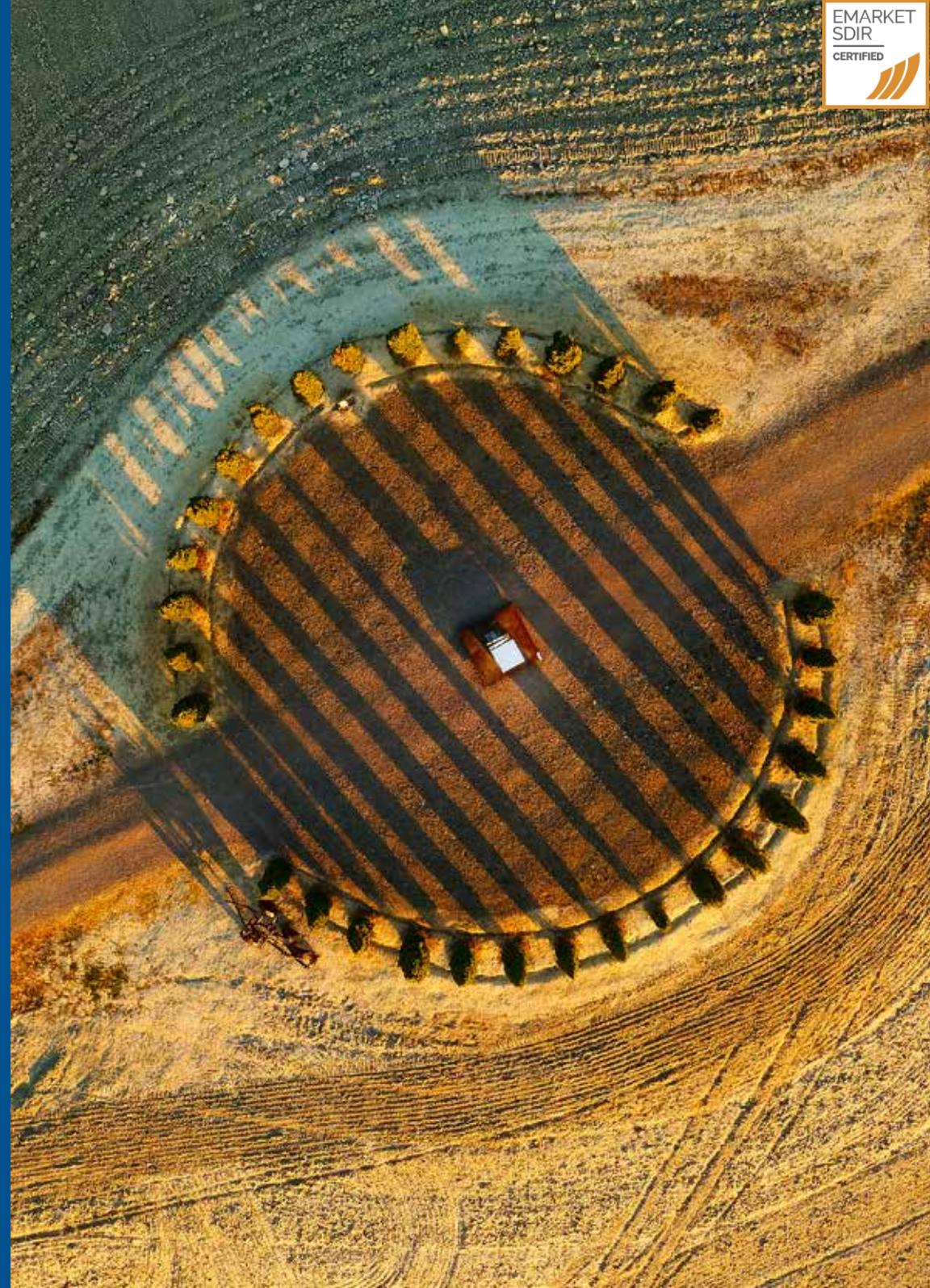
Alla luce di quanto qui descritto e con il rinnovato impegno affinché la cultura della sostenibilità si traduca ogni giorno in azioni concrete ampliandosi in ogni ambito, vi invitiamo alla lettura del Bilancio di Sostenibilità 2022, che costituisce anche la quinta dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi del D.Lgs. 254/2016 e Ley 18/11.



# INTRODUZIONE

**IN QUESTO CAPITOLO:**

Nota metodologica	08
Aspetti materiali	10
Highlights	17



Il presente documento rappresenta il nono Bilancio di Sostenibilità relativo al Gruppo Esprinet (d'ora in avanti "Gruppo" o "Esprinet"), e raccoglie le sue principali performance di sostenibilità, costituendo anche la Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario del Gruppo (di seguito anche DNF o Bilancio), in ottemperanza alle richieste del D.Lgs. 254/2016 e della legge spagnola Ley 11/2018 data la presenza di entità legali in territorio spagnolo ove si prevede il recepimento di tale normativa per aziende con un organico superiore ai 250 dipendenti e s.m.i.. Il perimetro di rendicontazione fa riferimento quindi all'intero Gruppo, laddove non diversamente specificato, comprendendo le seguenti Società consolidate integralmente: Esprinet S.p.A., V-Valley S.r.l., Bludis S.r.l., Celly Pacific Limited, 4Side S.r.l., Dacom S.p.A., idMAINT S.r.l., Nilox Deutschland GmbH, Esprinet Iberica S.L.U., Esprinet Portugal Lda, V-Valley Advanced Solutions Espana S.A., V-Valley Advanced Solutions Lda, GTI Software & Networking SARLAU, Optima Logistics S.L.U., Erredi Deutschland GmbH, Erredi France SARL., Erredi Iberica S.L.U.

Si evidenzia che in tutto il documento, quando viene dato il dettaglio Italia e Spagna Portogallo si intende che sono state considerate rispettivamente tutte le società che fanno capo ai due sottogruppi (come rappresentato nel partecipigramma).

Il Bilancio, pubblicato con cadenza annuale, copre il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022. Il presente documento (DNF) è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Esprinet S.p.A. tenutosi in data 14 marzo 2023.

Il testo è stato redatto in conformità alle linee guida della Global Reporting Initiative (GRI) – ente che dal 1997 rappresenta il punto di riferimento internazionale in tema di rendicontazione di sostenibilità – nella loro sesta versione, GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards). Il riferimento metodologico per la redazione del report sono quindi i GRI Sustainability Reporting Standards, pubblicati nel 2021, secondo l'opzione "in accordance".

L'ampiezza e la complessità dei diversi temi trattati e presentati nel presente Bilancio di Sostenibilità sono il risultato di un'analisi di materialità, aggiornata dal Gruppo Esprinet secondo i requisiti dei

nuovi GRI Standards 2021. Uno degli aspetti più importanti dell'aggiornamento degli GRI Standards è l'introduzione della "impact materiality", incentrata sugli impatti effettivi e potenziali che un'organizzazione genera su economia, ambiente e persone. I temi materiali sono poi identificati come i temi che rappresentano gli impatti più significativi dell'organizzazione considerando l'intera catena del valore, comprendente quindi non solo le operations del Gruppo, ma anche tutte le attività upstream e downstream rispetto all'organizzazione.

L'aggiornamento dell'analisi di materialità da parte del Gruppo Esprinet ha seguito tre fasi principali:

- comprensione del contesto, in cui opera il Gruppo, attraverso l'esame dei competitor, l'analisi media e dei principali trend di sostenibilità del settore in cui Esprinet opera. Inoltre, è stata mappata l'intera value chain del Gruppo. Si segnala che le fasi di estrazione di materie prime, di produzione di prodotti finiti e di uso e fine vita del prodotto viene considerata solamente per i prodotti a marchio Esprinet ("Nilox" e "Celly").
- identificazione degli impatti effettivi e potenziali delle attività svolte sia all'interno del perimetro aziendale che all'esterno dell'organizzazione, tenendo conto degli effetti che essi hanno sull'ambiente, sull'economia e sulle persone, compresi gli impatti sui diritti umani. Si è valutato anche se gli impatti siano negativi o positivi, a breve o a lungo termine, reversibili o irreversibili.
- valutazione della significatività e prioritizzazione degli impatti tenendo conto della loro gravità e probabilità. La significatività di ciascun impatto è influenzata anche da quanto il progetto è diffuso lungo la catena del valore e dalla sua irrimediabilità, considerando anche quanto è difficile riparare al danno generato da un impatto negativo.

Nella tabella di materialità (pg.14 e15) sono elencati e descritti i temi materiali del Gruppo Esprinet e gli impatti più significativi generati dal Gruppo. Si segnala che la presente lista di temi materiali è stata formalmente approvata dal Comitato di Sostenibilità.

Nella pagina successiva sono riportati per ogni ambito del D.Lgs. 254/2016 e della Ley 11/2018 i corrispondenti temi materiali.

Si segnala che il tema relativo all'utilizzo della risorsa idrica, attenzionato dal D.Lgs. 254/2016 e dalla Ley 11/2018, non è emerso come tema materiale dall'analisi effettuata e perciò non verrà approfondito all'interno del presente documento.

A partire dall'anno 2020, ritenendo di primaria importanza il raggiungimento di un livello di analisi del proprio impatto ambientale sempre più accurato, il Gruppo Esprinet ha deciso di realizzare un completo inventario delle emissioni di CO2 (scope 1, scope 2 e scope 3) riconducibili alla sua catena del valore, seguendo le indicazioni del GHG Protocol e sottoponendo, per il 2022 la sola parte del Sottogruppo Spagna a verifica da parte di una Società terza indipendente relativamente alle emissioni di Scope 1 e 2.

Per quanto riguarda le metodologie di calcolo delle emissioni Scope 1, 2 e 3 relative agli anni 2020 e 2021, si rimanda alle note metodologiche presenti nelle relative Dichiarazioni Non Finanziarie pubblicate gli scorsi anni.

Per quanto riguarda l'anno di rendicontazione 2022, al fine di uniformare le fonti dei fattori di emissioni utilizzati ed in continuità con gli anni precedenti, è stato utilizzato principalmente il documento UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting, pubblicato da Defra nel 2022.

In particolare, per le emissioni Scope 1, sono stati considerati i fattori di emissione del Defra relativi a diesel, benzina e gas naturale. Inoltre, nelle emissioni Scope 1 di Esprinet sono state incluse anche le emissioni derivanti dalle perdite di gas refrigeranti, considerando i Global Warming Potential (GWP) secondo quanto definito dall'IPCC Fourth Assessment Report (AR4). Con riferimento alle emissioni Scope 2, il calcolo secondo approccio Location-Based è stato eseguito a partire dai fattori di emissione pubblicati da Terna nel 2021 (dati 2019) che al momento della stesura del presente documento risultano i più aggiornati per Italia, Spagna, Portogallo, Francia, Germania e continente africano. Per quanto riguarda

<sup>1</sup> In liquidazione al 1/10/2021

l'approccio Market-Based, i fattori di emissione più aggiornati sono stati pubblicati nel 2021 da AIB per i Paesi europei, mentre per l'Africa è stato mantenuto lo stesso fattore utilizzato nell'approccio Location Based.

Con riferimento alle emissioni GHG Scope 3, sono state considerate le 15 categorie previste dal GHG Protocol, e per ognuna di esse è stata effettuata una valutazione di rilevanza e applicabilità, che ha portato a rendicontare le seguenti categorie:

- **Purchased goods and services:** sono state stimate le emissioni derivanti dalla produzione dei prodotti a marchio Celly e Nilox, nonché dei materiali per il packaging e il re-packaging della totalità dei prodotti acquistati e rivenduti da Esprinet. I prodotti elettronici Celly e Nilox sono stati aggregati in categorie omogenee e a ciascuna è stato assegnato uno specifico fattore di emissione, ricavato da Ecoinvent, database LCI riconosciuto a livello internazionale.
- **Fuel and energy related activities:** i fattori di emissione considerati sono inclusi nel documento pubblicato da Defra e riferiti a diesel, benzina, gasolio ed energia elettrica.
- **Upstream transportation and distribution:** in questa categoria sono rendicontate le emissioni derivanti dalla logistica diretta e indiretta del Gruppo, sia in ingresso dai fornitori Tier 1 che in uscita verso i clienti. Si è proceduto con l'engagement diretto dei trasportatori e la raccolta di dati accurati relativi ai pesi trasportati e alle distanze percorse, così come al mezzo di trasporto utilizzato. Sono stati applicati i fattori di emissione pubblicati da Defra.
- **Waste generated in operations:** sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da Defra.
- **Business travel:** i dati sono stati reperiti dai gestionali dedicati e dalle note spese dei dipendenti. Sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da Defra

- **Employee commuting:** è stata effettuata una survey estesa a tutti i dipendenti e collaboratori del Gruppo. Similmente alle altre categorie emmissive, sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da Defra.
- **Use of sold products:** sono state considerate le emissioni attribuibili alla ricarica di scooter elettrici, biciclette elettriche e acqua scooter venduti nell'anno di rendicontazione per l'intero ciclo di vita. Il fattore di emissione utilizzato è quello derivante dall'utilizzo di energia elettrica pubblicato da Terna.

Per il calcolo di altre emissioni di inquinanti, sono stati usati i coefficienti dall'European Environmental Agency per Heavy-duty vehicles, Diesel >32 t - Euro V - 2008 (per veicoli con peso maggiore di 3,5 tonnellate) e Light commercial vehicles, Diesel - Euro 5 - EC 715/2007 (per veicoli con peso minore di 3,5 tonnellate).

Nel calcolo degli impatti ambientali del Gruppo non è stata considerata la controllata Celly Pacific Limited (not material) e la società Bludis S.r.l, di nuova acquisizione.

Nel 2022, come richiesto dal Decreto 254/2016, la Dichiarazione Non Finanziaria è stata sottoposta a revisione da parte di una Società terza indipendente, la cui relazione è riportata nell'allegato "La Relazione della Società di Revisione". Si specifica che il paragrafo "Informativa consolidata ai sensi del Art. 8 del Regolamento EU 2020/852" inserito nel capitolo 'Il Mercato' non è oggetto di revisione da parte di una Società terza indipendente.

Si segnala che l'indicatore 207-4 non risulta rendicontato per l'anno 2022 in quanto si tratta di informazioni che vengono trasmesse all'Agenzia delle Entrate successivamente alla pubblicazione della Relazione Finanziaria Annuale 2022.



## Tabella di correlazione ai sensi del D.Lgs. 254/2016 e Ley 11/2018

Aspetto D. Lgs. 254/2016	Aspetto Ley 11/2018	Aspetto Materiale	Aspetto GRI
<b>AMBIENTE</b>	<b>Ambientale</b>		
	<b>Principali impatti:</b>		
	effetti attuali e prevedibili dell'attività	Consumi energetici e cambiamento climatico, Gestione rifiuti, Emissioni inquinanti, Utilizzo sostenibile delle materie prime, Gestione della catena di fornitura	Emissioni, Energia, Rifiuti e effluenti, Materie prime, Compliance ambientale, Valutazione ambientale dei fornitori
	salute e sicurezza (correlata agli impatti ambientali)		
	procedure di valutazione o certificazione ambientale		
	risorse dedicate alla prevenzione dei rischi ambientali		
	l'applicazione del principio di precauzione		
	numero di disposizioni e garanzie per i rischi ambientali		
	<b>Inquinamento:</b>		
	misure per prevenire, ridurre o riparare le emissioni di carbonio	Consumi energetici e cambiamento climatico	Emissioni
	inquinamento atmosferico (emissioni altri inquinanti)	Emissioni inquinanti	Emissioni
	inquinamento acustico	Not applicable*	Not applicable*
	inquinamento luminoso	Not applicable*	Not applicable*
	<b>Rifiuti (economia circolare):</b>		
	prevenzione, riciclaggio, recupero e smaltimento	Gestione dei rifiuti	Rifiuti ed effluenti
	spreco alimentare	Gestione dei rifiuti	Rifiuti ed effluenti
	<b>Risorse (acqua, materie prime, energia):</b>		
	consumo di acqua e approvvigionamento idrico	Not applicable*	Not applicable*
	materie prime (consumo e misure per efficientarne l'utilizzo)	Utilizzo sostenibile delle materie prime	Materie prime
	consumi energetici	Consumi energetici e cambiamento climatico	Energia
	<b>Climate change:</b>		
	Emissioni CO <sub>2</sub>	Consumi energetici e cambiamento climatico	Emissioni
	misure adottate per adattarsi alle conseguenze dei cambiamenti climatici		
	obiettivi di riduzione stabiliti volontariamente a medio e lungo termine per ridurre la CO <sub>2</sub> e i mezzi attuati a tale scopo		
<b>Biodiversità:</b>			
misure adottate per preservare o ripristinare la biodiversità	Not applicable*	Not applicable*	
impatti causati da attività o operazioni in aree protette	Not applicable*	Not applicable*	

\* In relazione all'attività del Gruppo il tema risulta non applicabile

Aspetto D. Lgs. 254/2016	Aspetto Ley 11/2018	Aspetto Materiale	Aspetto GRI
<b>SOCIALE E PERSONALE</b>	<b>Sociale</b>		
	<b>Relazioni sociali:</b>		
	organizzazione del dialogo sociale, comprese le procedure per l'informazione e la consultazione del personale e la negoziazione con essi	General disclosure	General disclosure
	percentuale di dipendenti coperti da contratto collettivo per paese		
	l'equilibrio dei contratti collettivi, in particolare in materia di salute e sicurezza sul lavoro		
	<b>Formazione:</b>		
	politiche attuate nel campo della formazione	Sviluppo dei collaboratori	Formazione e istruzione
	numero totale di ore di formazione per categoria professionale		
	<b>Accessibilità universale per le persone con disabilità</b>	Diversità e pari opportunità	Diversità e pari opportunità
	<b>Uguaglianza:</b>		
	misure adottate per promuovere la parità di trattamento e le opportunità tra uomini e donne	Diversità e pari opportunità, Non discriminazione	Diversità e pari opportunità, Non discriminazione
	misure adottate per promuovere l'occupazione		
	protocolli contro le molestie sessuali		
integrazione e l'accessibilità universale delle persone con disabilità			
politica contro ogni tipo di discriminazione			
gestione della diversità			

Aspetto D. Lgs. 254/2016	Aspetto Ley 11/2018	Aspetto Materiale	Aspetto GRI
<b>SOCIALE E PERSONALE</b>	<b>Sociale</b>		
	<b>Occupazione:</b>		
	numero totale e distribuzione dei dipendenti per sesso, età, paese e classificazione professionale	Indicatori relativi al personale	General disclosure (indicatori relativi al personale)
	numero totale e distribuzione delle modalità del contratto di lavoro		
	media annuale dei contratti a tempo indeterminato, contratti temporanei e contratti part-time per sesso, età e classificazione professionale		
	retribuzione media di amministratori e dirigenti, inclusi compensi variabili, indennità, compensi, pagamenti a sistemi di previsione dei risparmi a lungo termine e qualsiasi altro percezione disaggregata per sesso		
	attuazione delle politiche di work-life balance		
	dipendenti con disabilità		
	numero di licenziamenti per sesso, età e classificazione professionale	Sviluppo dei collaboratori	Formazione e istruzione
	retribuzione media e sua evoluzione disaggregate per sesso, età e classificazione professionale o pari valore	Diversità e pari opportunità	Diversità e pari opportunità
	divario salariale, retribuzione per lavori uguali o medi nella società		
	<b>Organizzazione del lavoro:</b>		
	organizzazione dell'orario di lavoro	Not material, ma rendicontato*	General disclosure
	numero di ore di assenza		
	misure volte a facilitare il godimento della conciliazione e promuovere l'esercizio corresponsabile di entrambi da parte dei genitori		
<b>Salute e sicurezza:</b>			
condizioni di salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	
infortuni sul lavoro, in particolare frequenza e gravità, nonché malattie professionali			
disaggregato per sesso			

\*Aspetto non emerso come materiale dal processo di analisi di materialità, tuttavia riportato all'interno della DNF per via dell'importanza della tematica

Aspetto D. Lgs. 254/2016	Aspetto Ley 11/2018	Aspetto Materiale	Aspetto GRI
<b>RISPETTO DEI DIRITTI UMANI</b>	<b>Diritti umani</b>		
	applicazione delle procedure di due diligence in materia di diritti umani	Non discriminazione	Non discriminazione
	prevenzione dei rischi di violazione dei diritti umani		
	reclami per casi di violazione dei diritti umani		
	promuovere e rispettare le disposizioni delle convenzioni fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro relative al rispetto della libertà di associazione e al diritto alla contrattazione collettiva		
	eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione		
	l'eliminazione del lavoro forzato o obbligatorio	Not applicable*	Not applicable*
<b>LOTTA ALLA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA</b>	<b>Lotta alla corruzione</b>		
	misure adottate per prevenire la corruzione e l'abuso di ufficio	Not material, ma rendicontato**	Non utilizzato nessun indicatore GRI
	misure per combattere il riciclaggio di denaro, contributi a fondazioni ed enti senza scopo di lucro		

\* In relazione all'attività del Gruppo il tema risulta non applicabile

\*\*Aspetto non emerso come materiale dal processo di analisi di materialità, tuttavia riportato all'interno della DNF per via dell'importanza della tematica

Aspetto D. Lgs. 254/2016	Aspetto Ley 11/2018	Aspetto Materiale	Aspetto GRI
<b>INFORMAZIONI NON RICHIESTE NEL D.LGS. 254/2016</b>	<b>Informazioni sull'azienda</b>		
	<b>Impegni dell'azienda per lo sviluppo sostenibile:</b>		
	impatto dell'attività della società sull'occupazione e lo sviluppo locale	Not material, ma rendicontato*	Non utilizzato nessun indicatore GRI
	l'impatto dell'attività della società sulle popolazioni locali e sul territorio		
	le relazioni intrattenute con gli attori delle comunità locali e le modalità di dialogo con esse		
	azioni di associazione o sponsorizzazione		
	<b>Subappalto e fornitori:</b>		
	l'inclusione nella politica di acquisto delle questioni sociali, di uguaglianza di genere e ambientali	Not material, ma rendicontato*	Non utilizzato nessun indicatore GRI
	considerazione nei rapporti con fornitori e subappaltatori della loro responsabilità sociale e ambientale		
	sistemi di supervisione e controllo e loro risultati		
<b>Consumatori:</b>			
misure per la salute e la sicurezza dei consumatori	Not material, ma rendicontato*	Salute e sicurezza dei clienti	
i sistemi di reclamo, i reclami ricevuti e la loro risoluzione			
<b>Informazioni fiscali:</b>			
i benefici ottenuti Paese per Paese	Not material, ma rendicontato*	Tasse	
imposte sui benefici versati e sussidi pubblici ricevuti			

\*Aspetto non emerso come materiale dal processo di analisi di materialità, tuttavia riportato all'interno della DNF per via dell'importanza della tematica

## Tabella di materialità

	Temi materiali	Principale impatto generato	Tipologia impatto	Tematica GRI
<b>ECONOMIA</b>	Abilitazione della digitalizzazione	Il Gruppo, tramite il proprio core business, ha come vision quella di ampliare e facilitare la distribuzione e la fruizione della tecnologia, ponendosi come abilitatore della digitalizzazione.	+	Tema non GRI
	Valore economico per la comunità	Il Gruppo Esprinet, consolidando la propria crescita economica, genera valore economico anche per i propri stakeholder e per la comunità in cui opera. Inoltre, il Gruppo si impegna in donazioni a ONG operanti sul territorio in un'ottica di redistribuzione del valore.	+	201 Performance economiche
	Privacy e sicurezza dei dati dei clienti	A causa di cyber attacchi e in mancanza di misure preventive adeguate il Gruppo potrebbe provocare la perdita e la violazione di dati personali dei propri clienti, impattando negativamente anche sul proprio modello di business.	-	418 Privacy dei clienti
<b>AMBIENTE</b>	Abilitazione della mobilità elettrica	Il Gruppo Esprinet tra i propri prodotti a marchio include biciclette e monopattini elettrici volti ad abilitare la mobilità sostenibile, con particolare riferimento ai centri cittadini in cui tali prodotti possono rappresentare un'alternativa rispetto ai veicoli a combustione.	+	Tema non GRI
	Cambiamento climatico	I processi di approvvigionamento dei prodotti a marchio del Gruppo Esprinet impattano sul cambiamento climatico a causa del rilascio di emissioni di gas serra, così come altre attività della catena del valore del Gruppo, considerando in particolar modo le attività di trasporto inbound e outbound.	-	302 Energia; 305 Emissioni
	Consumo idrico e contaminazione del suolo	I prodotti a marchio Esprinet contengono materiali, tra cui terre rare e il litio, la cui estrazione impatta sull'ambiente con particolare riferimento all'utilizzo di acqua e alla contaminazione del suolo e delle falde acquifere.	-	301 Materiali; 308 Valutazione ambientale dei fornitori
	Inquinamento dell'aria	I prodotti a marchio Esprinet contengono materiali, tra cui terre rare e il litio, la cui estrazione impatta sull'ambiente con particolare riferimento anche all'inquinamento dell'aria. Inoltre, le attività di trasporto inbound e outbound del Gruppo Esprinet rilasciano gas inquinanti che vanno a impattare sulla qualità dell'aria, considerando anche l'elevato inquinamento che caratterizza la zona in cui il Gruppo ha i suoi principali magazzini.	-	305 Emissioni (indicatore 305 7)
	Rifiuti	Il settore tecnologico è caratterizzato da attività variegate che producono un alto numero di rifiuti, pericolosi e non. Una inadeguata gestione di questi può avere impatti negativi sugli ecosistemi che possono estendersi oltre i luoghi in cui i rifiuti vengono generati e smaltiti.	-	306 Rifiuti

Tipologia impatto: positivo  negativo 

	Temi materiali	Principale impatto generato	Tipologia impatto	Tematica GRI
<b>PERSONE</b>	Long Life-learning dei dipendenti	Il Gruppo Esprinet supporta ed eroga attività di formazione tecnica e professionale ai propri dipendenti, promuovendo la crescita personale e professionale delle persone. Tale impegno è stato consolidato con il lancio della piattaforma "Reskill", il nuovo ambiente digitale aperto a tutti i dipendenti che racchiude tutta la proposta formativa di Esprinet, rendendola trasparente, accessibile e costantemente aggiornata per tutti i dipendenti.	+	404 Formazione e istruzione
	Benessere dei dipendenti	Il Gruppo Esprinet negli ultimi anni ha rafforzato il proprio impegno nel consolidare un ambiente di lavoro di qualità, con l'obiettivo di aumentare il benessere dei propri dipendenti, come testimoniato dall'ottenimento della certificazione Great Place to Work in Italia, Spagna e Portogallo.	+	401 Occupazione
	Discriminazione e pari opportunità	Un ambiente di lavoro non inclusivo e un mancato rispetto della diversità e delle pari opportunità, può causare discriminazioni impattando negativamente sulle opportunità di sviluppo personale e professionale dei lavoratori.	-	405 Diversità; 406 Non Discriminazione
	Salute e sicurezza dei dipendenti	I rischi relativi alla salute e sicurezza dei dipendenti sono limitati e sono dovuti soprattutto ai rischi di movimentazione dei carichi all'interno dei magazzini e sono mitigati dal Gruppo considerando l'ottenimento nelle principali sedi di un sistema di gestione sulla salute e sicurezza certificato ISO 45001. Tuttavia, catene di fornitura globali per la produzione di prodotti a marchio aumenta l'esposizione a potenziali incidenti relativi alla salute e sicurezza sul lavoro.	-	403 Salute e Sicurezza sul lavoro
	Diritti umani	I rischi correlati al mancato rispetto dei diritti umani sono legati soprattutto alle attività della catena del valore che non sono controllate Esprinet, con particolare riferimento all'estrazione di materie prime, alla produzione dei prodotti finiti e alle attività di logistica. Inoltre, Esprinet si impegna al rispetto dei diritti dei lavoratori monitorando il rispetto del Codice Etico e del Codice di Comportamento Fornitori lungo la catena del valore.	-	409 Lavoro forzato o obbligatorio; 414 Valutazione sociale dei fornitori



## CORPORATE OVERVIEW

**4,7** MILIARDI  
di euro di ricavi

**LEADER NEL SUD EUROPA**  
(Italia, Spagna e Portogallo)

**STRATEGIA  
ESG CENTRIC**

**OBIETTIVI ESG**  
nella Politica di Remunerazione



## PERFORMANCE AMBIENTALE

**NEUTRALITÀ CLIMATICA**  
per le emissioni dirette e indirette energetiche del Gruppo

**LANCIO PROGETTO LOGISTICA ZEB**  
(Zero Emission Building)

Certificazione  
**LEED PLATINUM**  
delle sedi di Vimercate e Madrid  
**LEED SILVER**  
della sede di Saragozza

Sostegno a  
**PROGETTI DI COMPENSAZIONE**  
in differenti geografie del mondo



## PERFORMANCE SOCIALE

**1.806**  
DIPENDENTI

Rinnovo certificazione  
**GREAT PLACE TO WORK**

Rinnovo certificazione  
**TOP EMPLOYER**

Formazione  
**RESKILL**



## INIZIATIVE NEL TERRITORIO

Progetto  
**SCHEDE PRODOTTO**

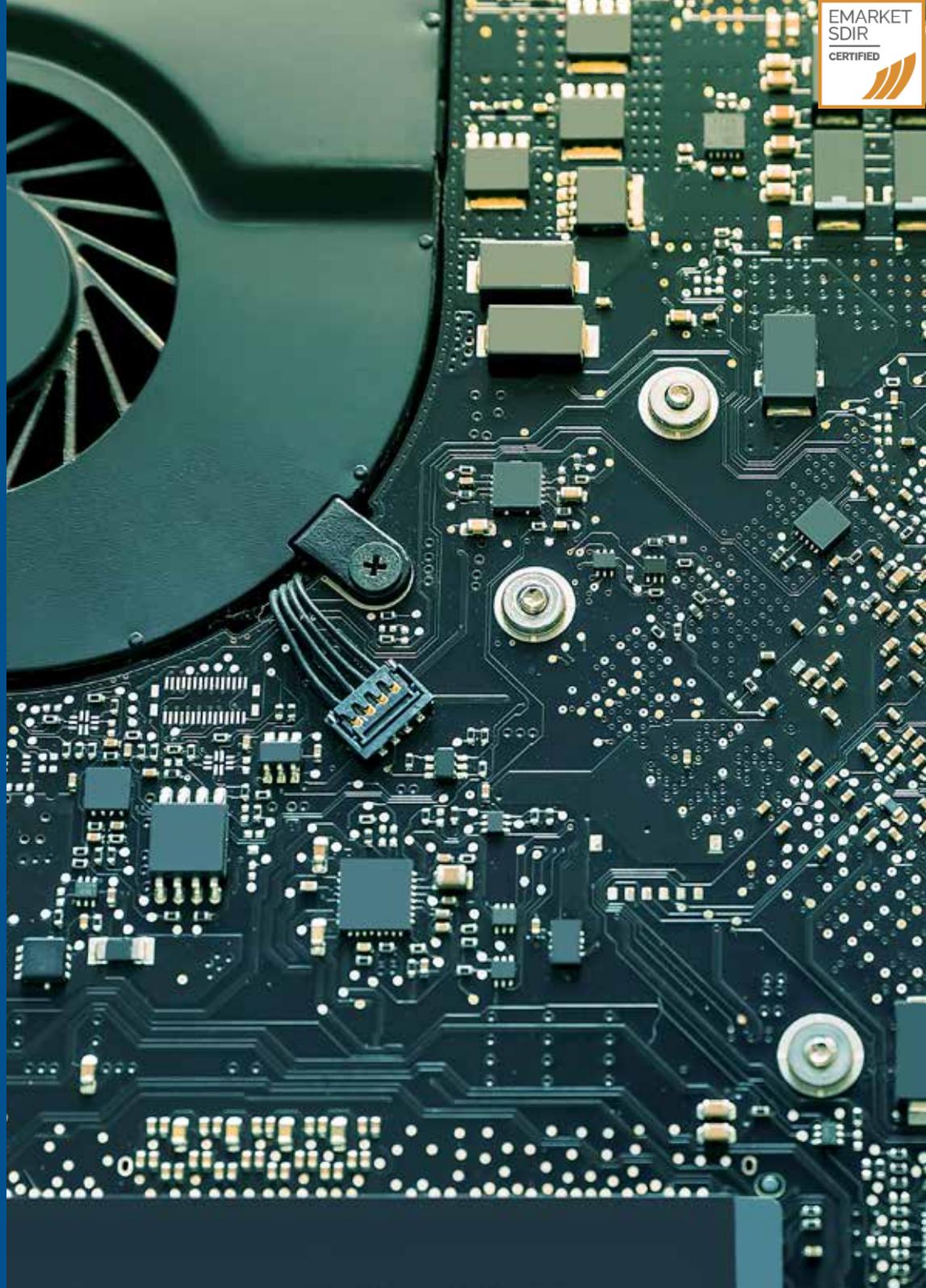
**ESPRINET4OTHERS**  
volontariato d'impresa

Progetto  
**FOR-TE**

**TOGETHER IS BETTER**  
per l'emergenza Ucraina



**CHI SIAMO**



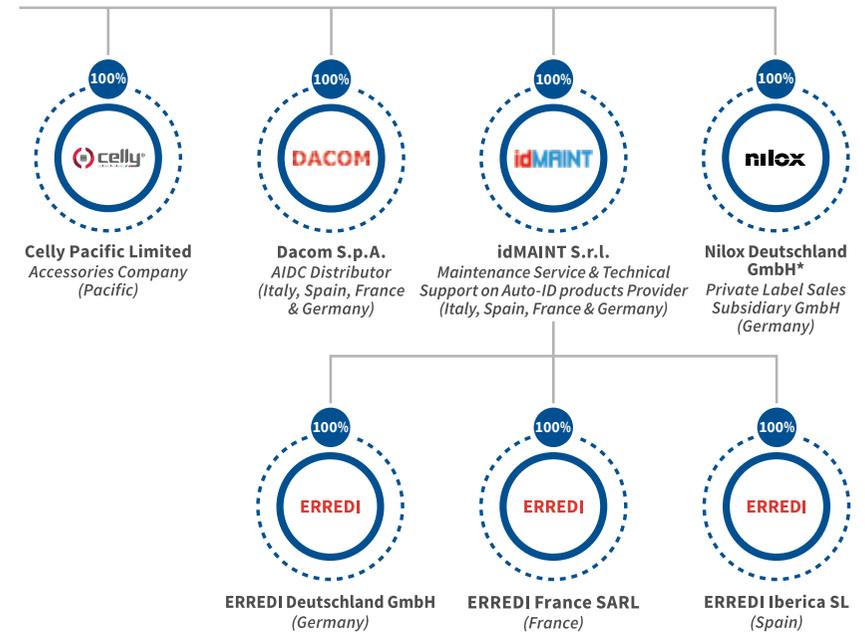
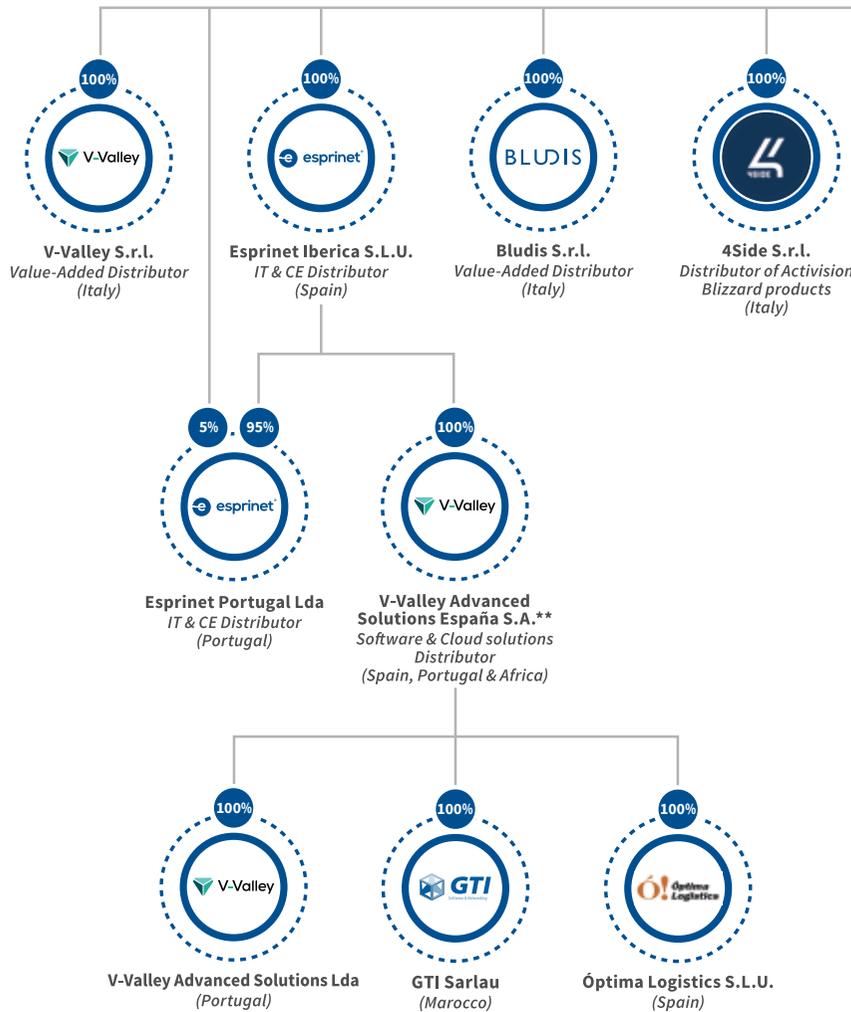
**IN QUESTO CAPITOLO:**

La nostra storia	20
Struttura del Gruppo	21
Vision, mission & valori	22
La Governance	24





**esprinet**  
Esprinet S.p.A.  
IT & CE Distributor  
(Italy)



\*In liquidation at October 1, 2021

\*\*100% by virtue of the 9.52% of treasury shares held by V-Valley Advanced Solutions España S.A.

Esprinet Group è un abilitatore dell'ecosistema tecnologico con una profonda vocazione alla sostenibilità ambientale e sociale.

Per favorire la tech-democracy e accompagnare persone e imprese nel proprio percorso di digitalizzazione, Esprinet porta in Europa un'offerta completa di consulenza, sicurezza informatica, servizi e prodotti in vendita o a noleggio attraverso una capillare rete di rivenditori professionali.

## Vision del Gruppo

Esprinet vuole semplificare la vita a persone e organizzazioni.

Il Gruppo si impegna ad ampliare e facilitare la distribuzione e la fruizione della tecnologia perché crede che essa arricchisca la quotidianità di ognuno.

## Mission del Gruppo

Essere il punto di contatto chiave tra produttori, rivenditori e fruitori di tecnologia.

La volontà del Gruppo è quella di creare valore per loro, per gli azionisti e per i dipendenti attraverso una costante strategia di crescita condivisa e basata su un modello di distribuzione innovativo, per:

- favorire la fruizione allargata di ogni tecnologia con una distribuzione efficiente su tutti i canali di contatto con consumatori e organizzazioni;
- sviluppare strumenti operativi e finanziari efficaci e innovativi per affrontare l'evoluzione dei mercati;
- essere punto di riferimento nel mercato della tecnologia grazie alle migliori competenze professionali.



## Valori del Gruppo

	<p><b>AFFIDABILITÀ</b> (Reliability) <b>BE ACCOUNTABLE</b></p>	<p><i>Siamo l'azienda di cui ci si può fidare.</i> Manteniamo le nostre promesse. Lealtà, integrità, trasparenza sono le basi su cui vogliamo costruire la nostra credibilità ed il nostro successo.</p>		<p><b>COLLABORAZIONE</b> (Teamwork) <b>BE TOGETHER</b></p>	<p><i>Sappiamo che insieme è meglio, per questo scendiamo tutti in campo.</i> Crediamo nel lavoro di squadra, nel pensiero collettivo, nel valore della differenza e nella relazione tra capacità, aspirazioni e competenze diverse.</p>
	<p><b>CORAGGIO</b> (Bravery) <b>BE DARING</b></p>	<p><i>Navighiamo in mare aperto per scoprire nuovi orizzonti.</i> Sappiamo che agire vuol dire anche correre il rischio di commettere degli errori, nella consapevolezza che possono trasformarsi in opportunità.</p>		<p><b>CREATIVITÀ</b> (Creativity) <b>BE SURPRISING</b></p>	<p><i>Diamo forma all'innovazione.</i> Vogliamo creare soluzioni sempre più originali e sorprendenti in una ricerca continua di nuovi modi di pensare e agire.</p>
	<p><b>ORIENTAMENTO AL CLIENTE</b> (Customer centricity) <b>BE RESPONSIVE</b></p>	<p><i>Diamo ascolto al mondo di cui siamo parte.</i> Vogliamo costruire il percorso perfetto che risponda ad ogni esigenza, per questo ci mettiamo in gioco insieme ai nostri clienti per dar vita a risultati vincenti.</p>		<p><b>RESPONSABILITÀ</b> (Responsibility) <b>BE CARING</b></p>	<p><i>Crediamo che le tecnologie siano un bene comune.</i> Contribuiamo ogni giorno a renderle sempre più disponibili a tutti per offrire ad ognuno la possibilità di conoscere, partecipare, condividere, vivere esperienze di valore.</p>
	<p><b>RICERCA DELL'ECCELLENZA</b> (Quest of excellence) <b>BE EMPOWERED</b></p>	<p><i>Diamo forza a un progetto futuro.</i> Ci impegniamo a diventare ogni giorno più grandi e più competenti per essere pronti a vincere le sfide di mercati in continuo cambiamento. Vogliamo essere imprenditori al servizio del miglior progetto d'impresa.</p>		<p><b>ASCOLTO</b> (Listening) <b>BE INCLUSIVE</b></p>	<p><i>Siamo tutti diversi ma creiamo un'unica realtà.</i> Crediamo nella valorizzazione della persona. Siamo sempre in ascolto dei bisogni, delle opinioni e delle necessità che possono contribuire a renderci una realtà migliore.</p>

Esprinet, consapevole di come una adeguata struttura di governance sia fondamentale per realizzare gli obiettivi strategici di breve e lungo termine, adotta il sistema di amministrazione e controllo tradizionale, che garantisce un costante confronto tra il management e gli azionisti. Il sistema di Corporate Governance del Gruppo è fondato sul ruolo centrale del Consiglio di Amministrazione, sulla trasparenza delle scelte gestionali, sull'efficacia del sistema di controllo interno e sulla rigorosa disciplina dei potenziali conflitti di interesse.

Tale sistema, pensato e costruito anche alla luce dei principi elaborati dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa

Italiana, è stato implementato con l'adozione di codici, principi e procedure che caratterizzano l'attività di tutte le componenti organizzative e operative della Società e che sono costantemente oggetto di verifica e di aggiornamento per rispondere in maniera efficace all'evoluzione del contesto normativo e al mutare delle prassi operative.

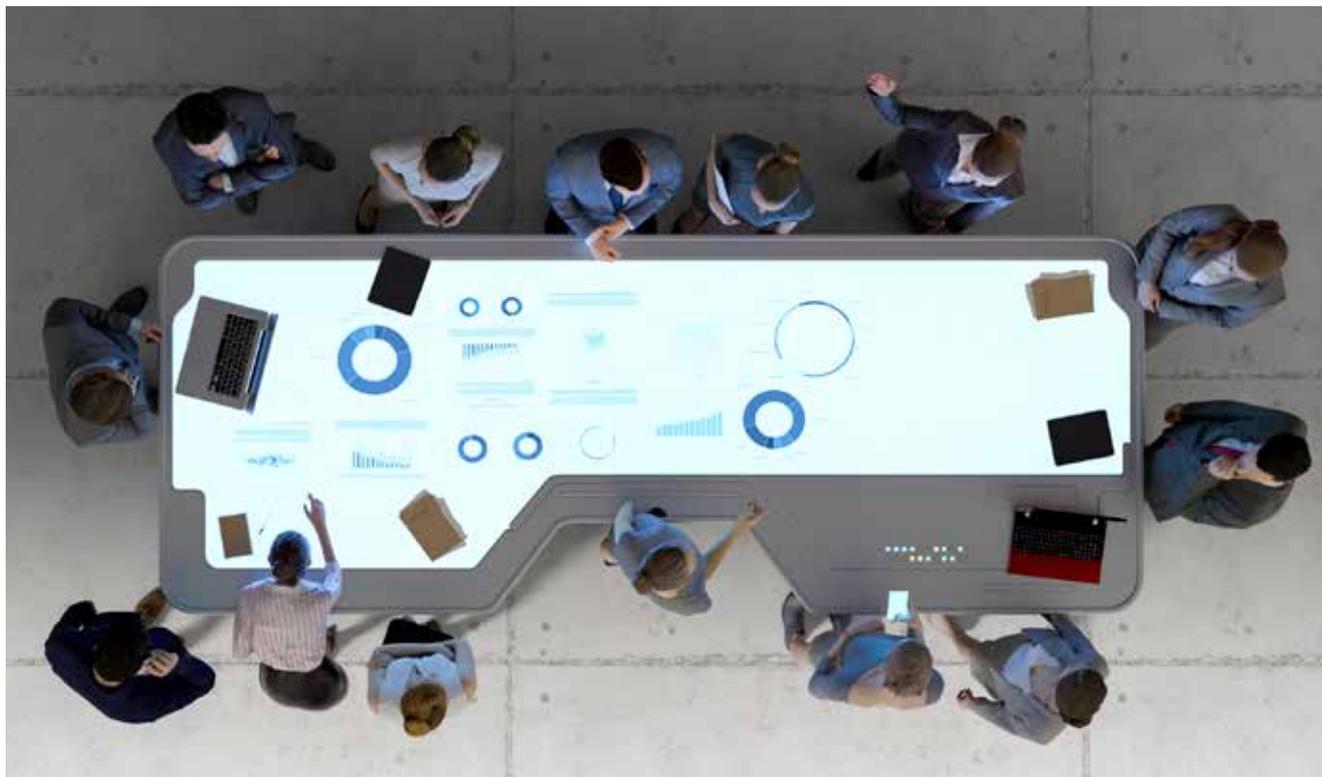
La Relazione sul governo societario e sugli assetti proprietari\* è diretta ad integrare gli elementi di informativa sulla Corporate Governance, sulla conformità al D. Lgs 58/98 e sulla adesione al Codice di Corporate Governance\*\* delle società quotate.

Complementarmente, al fine di allinearsi con le best practice nazionali ed internazionali che assicurino la gestione più funzionale, trasparente ed efficiente possibile della Società, lo Statuto\* ha progressivamente subito, nel corso degli anni, una serie di successive modifiche.

Alla data odierna i soggetti che possiedono azioni con diritto di voto nell'Assemblea Ordinaria in misura superiore al 5% del capitale ordinario sono: Giuseppe Calì, attraverso Uliber S.r.l., (11,379%), Axopa S.r.l. (9,898%), Luigi Monti (5,443%), Marco Monti (5,443%) e Stefano Monti (5,443%). Per ulteriori informazioni si faccia riferimento alla Relazione sul Governo Societario e agli assetti proprietari.

Nella Relazione sul Governo Societario e gli assetti proprietari sono riportate ai paragrafi indicati tutte le informazioni relative a:

- gruppi sociali sottorappresentati 4.7
- competenze rilevanti per gli impatti dell'organizzazione 4.3
- rappresentazione degli stakeholder 4.3
- meccanismi di selezione dei membri del Consiglio di Amministrazione 4.2
- Presidente del massimo organo di governo 4.6
- processi del più alto organo di governo per garantire la prevenzione e la mitigazione dei conflitti di interesse 10.0
- appartenenza a più consigli di amministrazione 4.3



\* Documento consultabile sul sito [www.esprinet.com](http://www.esprinet.com) sezione Governance

\*\* Documento consultabile sul sito di Borsa Italiana S.p.A. [www.borsaitaliana.it](http://www.borsaitaliana.it)

## Il Consiglio di Amministrazione



Il Consiglio di Amministrazione, al quale è affidato il ruolo centrale nella gestione economica e strategica del business, nonché la definizione e supervisione delle linee strategiche da adottare è attualmente composto da 9 membri ed ha costituito al suo interno tre Comitati: il Comitato Controllo e Rischi, al quale è affidato anche il ruolo di Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e il Comitato Competitività e Sostenibilità. Il Consiglio di Amministrazione nominato in data 7 aprile 2021 avrà efficacia fino all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023.

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato il Comitato Competitività e Sostenibilità con il compito di assistere il Consiglio con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, riguardo alla creazione di vantaggi competitivi duraturi ed alla realizzazione delle condizioni propedeutiche alla creazione di valore nel lungo periodo per le diverse categorie di portatori di interesse (o "stakeholder") nella Società e nelle società controllate.

Nel corso dell'esercizio il Comitato Competitività e Sostenibilità si è riunito 3 volte e alla prima riunione utile il Presidente del Comitato

Competitività e Sostenibilità ha riferito al Consiglio le decisioni assunte e le attività intraprese dal Comitato stesso.

Nell'ambito degli obiettivi ESG l'Amministratore Delegato e i dirigenti con delega attuano le politiche di sostenibilità promosse dal Consiglio su indicazioni del Comitato Competitività e Sostenibilità. A titolo puramente indicativo e non esaustivo nel corso dell'esercizio i citati soggetti nell'esercizio delle proprie deleghe hanno realizzato il progetto di relamping su sei esprivillage e negli uffici di logistica di Cambiago e Cavenago A e B, hanno provveduto alla sostituzione della flotta aziendale con mezzi ibridi plug-in, hanno lanciato il progetto ZEB (Zero Emission Building), hanno rinnovato il volontariato di impresa, hanno proseguito il progetto FORTE con il collocamento lavorativo di 23 persone con disabilità intellettiva (per maggiori dettagli si rimanda alla sezione "Ambiente" e "Responsabilità sociale")

Si rende noto che nel corso del 2022 non sono state riscontrate criticità da comunicare al Consiglio di Amministrazione. Inoltre, nel corso del periodo di riferimento non sono state adottate misure volte al maggior approfondimento in materia di sviluppo sostenibile né attuati processi di valutazione delle prestazioni del Consiglio di Amministrazione.

## I nostri organi sociali

Il Consiglio di Amministrazione, in conformità con le Best Practice richieste del Codice di Corporate Governance approvato dal Comitato per la Corporate Governance delle società quotate, ha costituito i

seguenti comitati, i quali rimarranno in carica fino all'approvazione del bilancio per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023:

### COMITATO CONTROLLO E RISCHI

Renata Maria Ricotti  
Angelo Miglietta  
Angela Sanarico

### COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI

Angelo Miglietta  
Renata Maria Ricotti  
Emanuela Prandelli

### COMITATO COMPETITIVITÀ E SOSTENIBILITÀ

Alessandro Cattani  
Chiara Mauri  
Lorenza Morandini  
Giovanni Testa

### COMITATO OPERAZIONI CON PARTE CORRELATE INDIPENDENTI

Renata Maria Ricotti  
Angelo Miglietta  
Angela Sanarico

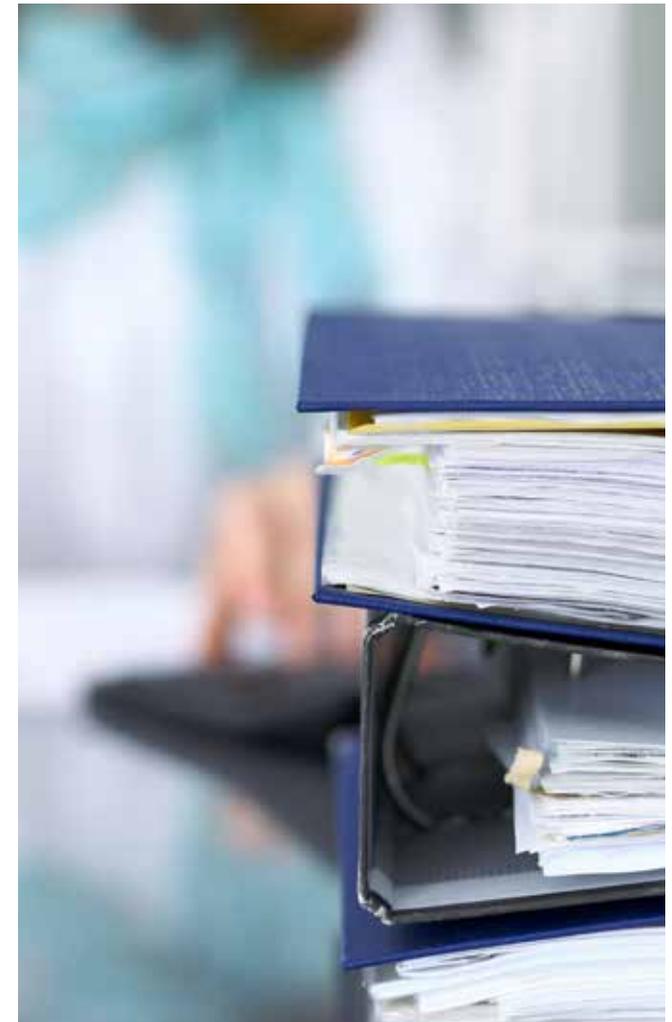
## Il collegio sindacale

Il Collegio Sindacale è il soggetto a cui è affidata la vigilanza del rispetto della legge e dello statuto e il controllo sulla gestione. La revisione legale dei conti è invece demandata ad una Società di revisione. Il Collegio Sindacale di Esprinet S.p.A. è stato nominato dall'Assemblea degli

Azionisti del 7 aprile 2021 e resterà in carica sino all'approvazione del Bilancio d'Esercizio al 31 dicembre 2023. Il Collegio Sindacale è attualmente composto da 3 sindaci effettivi e 2 supplenti:

### COLLEGIO SINDACALE

Maurizio Dallochio (Presidente)  
Maria Luisa Mosconi (Sindaco effettivo)  
Silvia Muzi (Sindaco effettivo)  
Riccardo Garbagnati (Sindaco supplente)  
Vieri Chimenti (Sindaco supplente)



## Remunerazione media degli amministratori

		2022	2021	2020
 Uomini		<b>385.431</b>	<b>300.580</b>	<b>343.856</b>
		465.213	323.393	358.716
		-	-	-
 Donne		<b>50.939</b>	<b>47.573</b>	<b>56.906</b>
		46.678	36.099	44.784
		-	-	-
<b>Totale</b>		<b>251.171</b>	<b>199.377</b>	<b>236.250</b>
		255.946	199.377	237.973
		239.712	229.541	228.783

La tabella riportata indica le remunerazioni medie degli amministratori del Gruppo Esprinet suddivise in base allo stato di appartenenza delle differenti entità legali.

Per quanto riguarda l'Italia viene quindi considerato il CdA di Esprinet S.p.A. secondo quanto descritto nelle pagine precedenti e quello di Dacom S.p.A.\* costituito da tre persone.

Per quanto riguarda la Penisola iberica viene qui considerato il CdA di Esprinet Iberica S.l.u. e quello di V-Valley Advanced Solutions España S.A.: dal momento che tali CdA sono costituiti prevalentemente da amministratori di genere maschile, rispettivamente da 5 amministratori di cui quattro uomini e una donna Esprinet Iberica S.l.u. e cinque uomini V-Valley Advanced Solutions España S.A., si preferisce non dare evidenza del dettaglio per genere. In relazione a quanto sopra il dato 2021 è stato aggiornato per una lettura più coerente.

\* Le uniche società in Italia che hanno in bilancio il compenso amministratori sono Esprinet e Dacom S.p.A.

Si specifica che il calcolo delle remunerazioni è stato effettuato seguendo il principio di competenza.

La politica di Remunerazione della Società 2021-2023 prevede numerose novità introdotte anche in considerazione delle indicazioni del nuovo Codice di Corporate Governance, in particolare:

- Una sempre maggior centralità nei principi e valori sottesi alle tematiche ESG, attraverso l'introduzione di indicatori nella componente "Base" di incentivazione di lungo periodo con peso del 20% relativamente alla riduzione delle emissioni di CO2 (come descritto nel presente documento al Capitolo 4 "Esprinet & l'ambiente") e un indicatore nella retribuzione variabile di breve periodo con peso del 15% correlato ad obiettivi di Employee Engagement e Client Satisfaction;
- L'eliminazione del Golden Parachute da 3.5 M€ previsto in precedenza per la figura dell'Amministratore Delegato;
- L'introduzione di una seconda componente di incentivazione di lungo termine (Piano "Double Up") e legata all'andamento del prezzo dell'azione Esprinet;
- L'allungamento del vincolo di lockup da uno a due anni per entrambe le componenti di incentivazione di lungo periodo per un ammontare pari al 25% dei diritti maturati (vs. 20% del precedente piano per il triennio 2018-2020).

## Remunerazione media dei dirigenti di alto livello

	2022	2021
	<b>333.331</b>	333.331

Per ogni approfondimento in merito ai processi per determinare la remunerazione si faccia riferimento alla Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti.

Il documento è disponibile sul sito [www.esprinet.com](http://www.esprinet.com) sezione Governance- Remunerazioni

## Rapporto di retribuzione totale annuale

	2022	2021	2020
	<b>67,8</b>	57,5	35,3

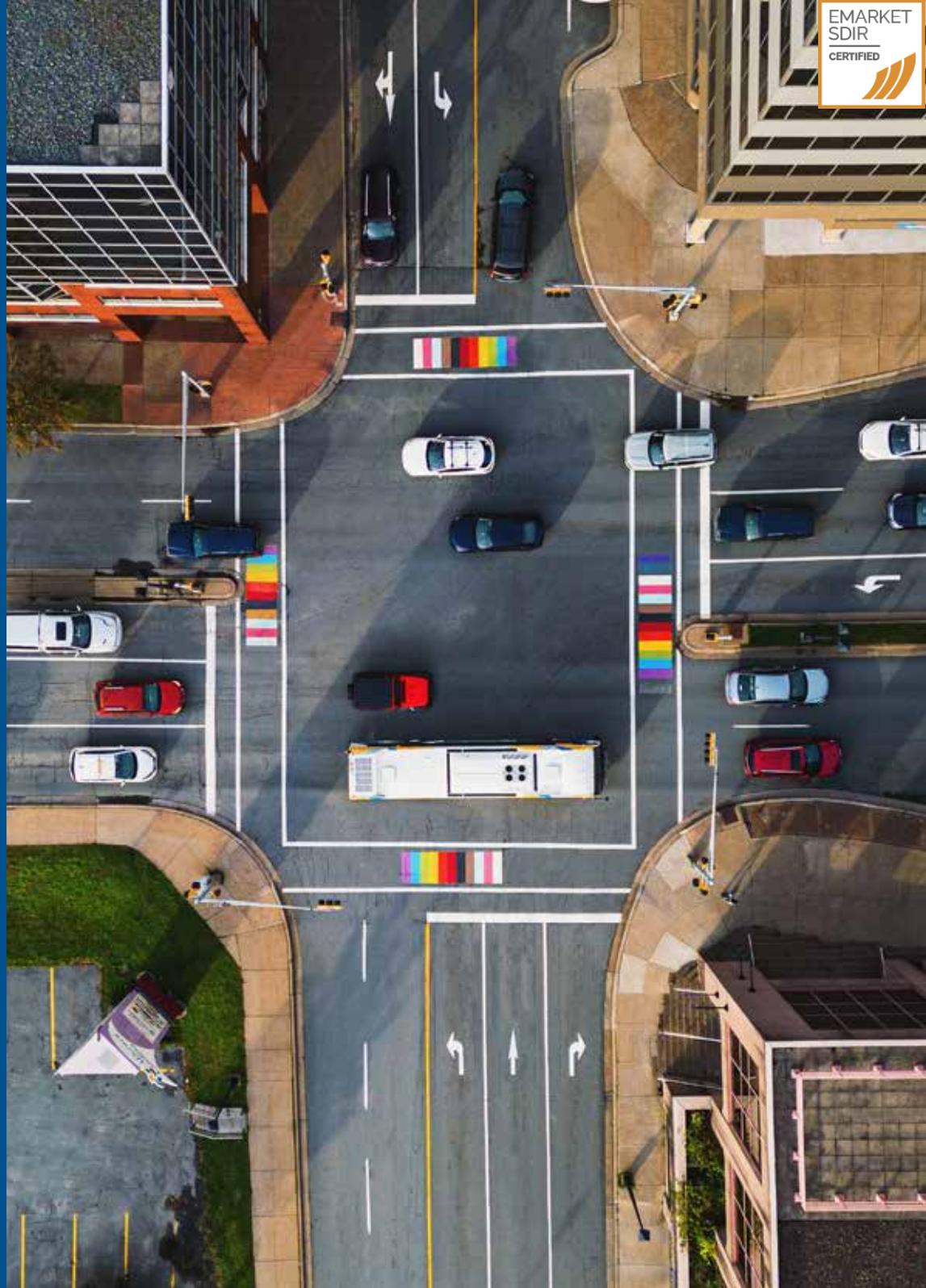
## Andamento del rapporto di retribuzione totale annuale

	2022	2021
	<b>10,0</b>	64,4

Si segnala che per l'anno 2020 per le società Getix Lda (12 dipendenti) e Optima Logistic S.L.U. (7 dipendenti) non sono state inserite le retribuzioni, poiché il dato non reperibile.



# IL MERCATO



## IN QUESTO CAPITOLO:

Performance economica e patrimoniale	30
Struttura e andamento dei mercati di riferimento	31
La strategia 'ESG centric'	34
Breakdown delle vendite	35
Informativa consolidata ai sensi dell'Art.8 del Regolamento EU 2020/852	36
Il valore generato per gli stakeholder	43
Le pratiche fiscali	45
Vicino ai clienti	48
Vicino ai fornitori	55

Il Gruppo Esprinet ha chiuso l'esercizio 2022 con un utile netto di 47,3 milioni di euro (incremento del 7% rispetto al 2021) a fronte di ricavi pari a 4,7 miliardi di euro (sostanzialmente in linea con il risultato del 2021) e un valore di EBIT pari a 70,7 milioni di euro (incremento del 3% rispetto al 2021).

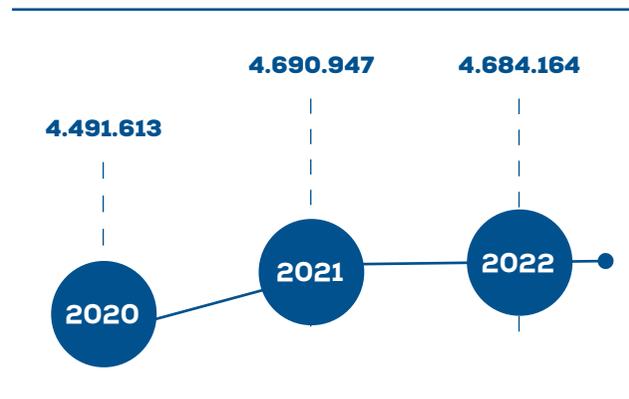
La situazione patrimoniale evidenzia una dotazione di equity di 409,2 milioni di euro ed una posizione finanziaria netta negativa pari a 80,5 milioni di euro (in peggioramento rispetto al surplus di liquidità pari a 227,2 milioni di euro al 31 dicembre 2021).

Come mostrato nei paragrafi precedenti, il Gruppo Esprinet chiude il 2022 con eccellenti risultati economici e con una solida struttura patrimoniale, confermandosi leader di mercato nell'Europa meridionale.

In questo grafico togliere l'anno 2019 e aggiungere il 2022 indicando 4.684.164 (nella rappresentazione grafica la linea di andamento è sostanzialmente in linea con il 2021).

## Andamento dei ricavi

Euro/000



## Indicatori di performance

**€4,7**  
MILIARDI DI RICAVI  
NEL 2022

vs 4,7 miliardi di euro nel 2021

0%

**€244,3**  
MILIONI DI MARGINE LORDO  
NEL 2022

vs 232,9 milioni di euro nel 2021

+5%

**€70,7**  
MILIONI L'EBIT  
NEL 2022

vs 68,4 milioni di euro nel 2021

+3%

**€47,3**  
MILIONI L'UTILE NETTO  
NEL 2022

vs 44,1 milioni di euro nel 2021

+7%

*"Nel 2022 il Gruppo, battendo i risultati record dell'anno precedente, ha registrato un ulteriore miglioramento dell'utile netto a 47,3 milioni di euro (+7%), con ricavi invariati a circa 4,7 miliardi di euro, nonostante un anno contraddistinto da gravi turbolenze geopolitiche e dai conseguenti impatti sul fronte inflattivo, da tassi di interesse in aumento e in generale da un indice di fiducia dei consumatori e delle imprese in calo. L'anno appena concluso segna altresì un punto di svolta fondamentale nella nostra storia e conseguentemente riteniamo anche nel tipo di percezione che il mercato avrà di noi, sancendo l'avvenuta trasformazione in distributore internazionale a valore aggiunto.*

*Il Gruppo ESPRINET è ormai attivo in quattro nazioni e due continenti ed il fatturato proveniente da attività svolte sui mercati esteri, Spagna in particolare, è salito a circa il 40% del totale ma ancora più importante è rimarcare come l'EBITDA generato in queste geografie sia stato pari a circa il 45% del totale.*

*Un secondo grande momento è stato il sostanziale cambiamento del mix di clientela. Nel 2020 il peso delle vendite ai retailer e quindi indirettamente il peso delle vendite guidate dai consumi delle famiglie era stato di circa il 50% mentre nel 2022, grazie alla forte focalizzazione sulle attività nel segmento delle Solutions (prodotti per datacenter, software, cloud, cybersecurity per le medie e grandi imprese) è sceso al 38%. Il Gruppo ha ora una esposizione molto maggiore alla dinamica della domanda delle imprese e dei governi rispetto a quella dei consumatori, in coerenza con la strategia delineata nel 2021.*

*Infine, ed è la ragione per cui potremmo definire questo come l'anno del "sorpasso", la vera grande trasformazione è giunta dal cambio di mix di prodotto distribuito. Nel 2022, per la prima volta nella nostra storia, l'EBITDA generato dalle Solutions è stato superiore a quello generato dagli Screens (PC e telefoni) che pure rappresentano il 58% del fatturato totale contro il 19% delle Solutions.*

*Dopo oltre 20 anni di cammino, il Gruppo ESPRINET ha concluso una prima importante tappa diventando principalmente un distributore a valore aggiunto progressivamente emancipandosi dalla sua storia di distributore di PC e stampanti a basso margine".*

## Distribuzione B2B di IT ed elettronica di consumo

### La catena distributiva dell'IT

In generale, le modalità di distribuzione di IT e prodotti elettronici si dividono tra sistemi diretti ("Direct Channel") ed indiretti ("Tier 1" e "Tier 2").

I primi consentono ai produttori di raggiungere direttamente l'utilizzatore finale di tecnologia, mentre i secondi prevedono l'utilizzo di intermediari di primo, i "rivenditori", e di secondo livello, i "distributori". In estrema sintesi, i soggetti che compongono la filiera distributiva sono:

- i "vendor": produttori di tecnologie e/o prodotti di Information Technology che operano con un proprio marchio;
- i "distributori": operatori che forniscono servizi di logistica, stoccaggio, credito e marketing. A loro volta, i distributori possono essere distinti in:

(i) distributori a "largo spettro", caratterizzati da ampiezza di gamma ed elevati volumi di fatturato;

(ii) distributori "specializzati", che costituiscono il punto di riferimento per specifiche tecnologie e discipline, quali i sistemi intermedi, il networking, Internet e servizi di consulenza, formazione e assistenza.

- i "rivenditori": operatori eterogenei per dimensioni, strutture reddituali e organizzative, modelli di business e tipo di approccio all'utente finale.

In generale si è soliti operare una distinzione tra le seguenti categorie di rivenditori:

- i "Professional Reseller": VAR ("Value Added Reseller"), Corporate Reseller, System Integrator, Dealer;
- gli "Specialized Reseller": Telco Specialist, Photo Shop, Videogame Specialist, Furniture Specialist;
- i "Retailers & E-tailers: GDO/GDS (Grande Distribuzione Organizzata/Specializzata), Shop on-line.

Nell'ambito del business model sopra descritto il settore di riferimento è definibile secondo due diverse prospettive:

a) il mercato c.d. "indirizzato", rappresentato cioè dal volume aggregato delle vendite di prodotti informatici realizzate dai distributori ossia effettivamente veicolate attraverso il c.d. "canale indiretto" (per differenza, esse rappresentano il flusso di vendite che non transita direttamente dal produttore al rivenditore ovvero dal produttore all'utente finale di informatica);

b) il mercato c.d. "indirizzabile", rappresentato dal volume delle vendite di prodotti informatici realizzabili dai distributori ossia veicolabili attraverso il c.d. "canale indiretto" (sono esclusi unicamente gli apparati hardware che non sono per loro natura

intercettabili dal distributore come i mainframe nonché i software applicativi come ERP, ecc.).

Ne consegue che la dimensione del settore deve pertanto essere considerata analizzando:

- la domanda di informatica (dal punto di vista dei consumi da parte dell'utente finale);
- la dimensione del comparto distributivo (i.e. il valore effettivo delle vendite effettuate dai distributori ovvero il valore delle vendite indirizzabili da parte dei distributori stante la natura intrinseca dei prodotti interessati).

Il grafico che segue descrive il modello tipico della catena distributiva di prodotti informatici:



## Europa

Il settore della distribuzione, misurato dalla società di ricerca inglese Context (gennaio 2023) attraverso un panel di distributori ampiamente rappresentativo dell'andamento generale, ha registrato nel 2022 ricavi per circa 90,6 miliardi di euro, in crescita (+2,5%) rispetto a 88,4 miliardi di euro del 2021. In particolare, l'andamento per trimestre ha evidenziato quanto segue: -1,8% Q1 2022 vs Q1 2021, +1,2% Q2 2022 vs Q2 2021, +9,8% Q3 2022 vs Q3 2021, +1,4% Q4 2022 vs Q4 2021.

La Germania, pur confermandosi il primo mercato con un giro d'affari di 18,3 miliardi di euro, è l'unico tra i paesi dell'Europa Occidentale ad avere registrato un calo (-1,7%), mentre il mercato composto da Regno Unito e Irlanda, secondo per dimensione con ricavi pari a 15,7 miliardi di euro, ha segnato un +2,7%.

L'Italia, con un andamento flat rispetto allo scorso anno (+0,2%) a 9,5 miliardi di euro, ha mantenuto il proprio peso nel panel dei paesi europei a quota 10,5%.

Decisamente più sostenuta la crescita della Francia (+4,5%) che ha raggiunto 8,3 miliardi di euro di ricavi e una quota di mercato del 9,1%.

Nella penisola iberica, Spagna e Portogallo rispetto al 2021 hanno mostrato rispettivamente un +4,3% (con un mercato a quasi 7,0 miliardi di euro) e un +10,1% (con un mercato a 1,7 miliardi di euro).

Da segnalare ancora un anno di crescita per la Polonia (+8,7%) che, con un giro d'affari che nel 2022 ha raggiunto 5,7 miliardi di euro, ha consolidato la propria quota nel panel dei paesi europei.

Infine, tra i paesi coi tassi di crescita più elevati, si segnalano la Svezia (+9,3% a 2,8 miliardi di euro di ricavi nel 2022) e l'Austria (+7,0% a 2,3 miliardi di euro di ricavi nel 2022).

Fonte: Context, gennaio 2023.

## Italia

### *I consumi di informatica ed elettronica e il settore della distribuzione*

Nel 2022 il mercato italiano dell'Information & Communication Technology ("ICT")<sup>1</sup> misurato attraverso i dati di IDC (Febbraio 2023), che monitora gli acquisti degli utilizzatori finali nelle diverse nazioni europee, ha fatto segnare un +11,3%, passando da 25,6 miliardi di euro a 28,5 miliardi di euro di ricavi.

Andando nel dettaglio delle categorie di prodotto, tra i device i "PCs" hanno registrato una decrescita importante: -12,7%, con ricavi nel 2022 pari a 3,7 miliardi di euro. Tale risultato è da ascrivere all'andamento negativo dei "Portable PCs" (-20,0% passando da 3,4 miliardi di euro a 2,7 miliardi di euro) non compensato dalla crescita dei "Desktop PCs" (+18,5%) che hanno raggiunto quota 945 milioni di euro. Il segmento dei "Tablets", il cui giro di affari si è attestato nel 2022 a 793 milioni di euro, ha segnato invece una diminuzione del 6,5%.

Il mercato dei "Mobile Phones" ha raggiunto i 7,4 miliardi di euro riportando una crescita considerevole del 21,5%.

Nella categoria delle periferiche, il segmento "Hardcopy" ha mostrato un incremento del giro d'affari del 19%, mentre i "PC Monitor" con una crescita dell'8,7% hanno portato il mercato a 437 milioni di euro.

In ambito infrastructure, i "Servers" e lo "Storage" hanno segnato crescite significative: i primi con +49,2% hanno registrato ricavi per 847 milioni di euro, mentre i prodotti per lo storage con un +7,1% hanno raggiunto quota 344 milioni di euro.

In decisa crescita anche la spesa della categoria "IaaS": +33,3% passando da 676 milioni di euro a 900 milioni di euro di giro d'affari. La categoria "Enterprise Network" ha registrato invece una crescita del 35,9% (756 milioni di euro).

In area "Software", infine, con un incremento del 13,1%, il mercato ha toccato quota 10,7 miliardi di euro.

In questo contesto, nel 2022 il mercato distributivo italiano (fonte: Context, gennaio 2023) ha segnato un andamento sostanzialmente in linea con il 2021 (+0,2%). Analizzando l'andamento per semestre, il primo ha registrato un -3,9%, mentre il secondo ha visto +4,2% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (+11,7% Q3 2022 vs Q3 2022 e -1,0% Q4 2022 vs Q4 2021).

Sempre secondo i dati di Context, Esprinet Italia si riconferma il distributore al vertice nel mercato italiano, mantenendo pressoché invariata la propria quota di mercato.

<sup>1</sup> Escludendo il segmento IT Services. Risultano quindi monitorati i seguenti mercati: Hardware (Devices & Infrastructure) e Software.

## Spagna

### *I consumi di informatica ed elettronica e il settore della distribuzione*

Nel 2022 il mercato italiano dell'Information & Communication Technology ("ICT")<sup>2</sup> misurato attraverso i dati di IDC (Febbraio 2023), che monitora gli acquisti degli utilizzatori finali nelle diverse nazioni europee, ha segnato una crescita del 7,5%, passando da 17,7 miliardi di euro a 19,1 miliardi di euro di ricavi.

Anche in Spagna i "PCs" hanno registrato una decrescita (-3,0%), i ricavi sono passati da 3,5 miliardi di euro nel 2021 a 3,4 miliardi di euro nel 2022. Occorre segnalare che la suddetta decrescita è da ascrivere interamente ai "Portable PCs" (-8,4% passando da 3,0 miliardi di euro a 2,7 miliardi di euro); i "Desktop PCs" infatti sono cresciuti del 29,7%.

Anche il segmento dei "Tablets", il cui giro di affari ha raggiunto nel 2022 773 milioni di euro, ha segnato un +5,4%.

Il mercato dei "Mobile Phones" a 5,3 miliardi di euro ha riportato una crescita del 3,5%. Tra le periferiche, il segmento "Hardcopy" ha chiuso il 2022 in positivo: +4,1%; anche i "PC Monitor" sono cresciuti con un significativo +21,2%.

In ambito infrastructure, i "Servers" e lo "Storage", come accaduto nel mercato italiano, hanno registrato un forte aumento mostrando rispettivamente i seguenti andamenti: +9,2%, portando il mercato a 380 milioni di euro, e +11,8% a 233 milioni di euro. Anche in Spagna la spesa della categoria "IaaS" ha segnato un considerevole balzo (+38,5% passando da 467 milioni di euro a 646 milioni di euro). In positivo anche l'andamento della categoria "Enterprise Network" che ha registrato una crescita del 28,4% (448 milioni di euro).

In area "Software" l'incremento del 13,8% ha portato il giro di affari a 6,3 miliardi di euro.

In questo scenario, nel 2022 il mercato distributivo spagnolo (fonte: Context, gennaio 2023) è cresciuto del 4,3% rispetto al 2021, pressoché in linea con il Gruppo Esprinet.

## Portogallo

### *I consumi di informatica ed elettronica e il settore della distribuzione*

Nel 2022 il mercato portoghese dell'Information & Communication Technology ("ICT")<sup>2</sup> misurato attraverso i dati di IDC (Dicembre 2021), che monitora gli acquisti degli utilizzatori finali nelle diverse nazioni europee, ha registrato una crescita del 3,9%, attestandosi a 3,7 miliardi di euro.

Tra i device, i "PCs" hanno segnato un importante rallentamento del 27,9%, con ricavi scesi nel 2022 a 727 milioni di euro. Anche nel mercato portoghese questa decrescita è da imputare esclusivamente ai "Portable PCs" (-31,1%); i "Desktop PCs" infatti hanno avuto una crescita del 4,5%. Hanno chiuso con segno positivo anche i "Tablets" (+14,2%).

Il mercato dei "Mobile Phones" ha raggiunto 996 milioni di euro di giro d'affari riportando una crescita considerevole del 19,4%.

Le periferiche, sia nel segmento "Hardcopy" sia nel segmento "PC Monitor", hanno registrato un aumento, rispettivamente 7,7% e del 25,3%.

In ambito infrastructure, il 2022 ha visto crescere tutti i segmenti: i "Servers" con un +26,1%, lo "Storage" con un +27,8%, il segmento "IaaS" con un +34,3% e la categoria "Enterprise Network" con un +32,3%.

Come in Italia ed in Spagna, l'area "Software" ha registrato un balzo (+12,8%) ed il mercato si è attestata a 1,2 miliardi di euro.

Nel 2022 il mercato distributivo portoghese (fonte: Context, gennaio 2023) è cresciuto del 10,1% rispetto al 2021 e la quota di mercato di Esprinet ha registrato un incremento di quasi un punto percentuale.



<sup>2</sup> Escludendo il segmento IT Services. Risultano quindi monitorati i seguenti mercati: Hardware (Devices & Infrastructure) e Software.

Nel corso del 2021 il Gruppo ha presentato un ambizioso piano industriale per il 2022-2024 fortemente radicato nella centralità dei temi ESG, ponendo quindi la massima attenzione agli aspetti ambientali, sociali e di governo societario.

Attraverso questo piano industriale il Gruppo punta ad un approccio al business integrato e sostenibile che generi crescita e innovazione.

I temi della sostenibilità ambientale e sociale e la corretta gestione di governo hanno ispirato la costruzione del piano industriale e indirizzano l'operato quotidiano: ne sono un esempio le attività inserite nel progetto "Together is better" basate sulla centralità delle

persone, e le iniziative sul territorio. Le attività sono descritte dettagliatamente nei capitoli successivi del presente documento.

I fondamenti ESG sono coerenti con il sistema valoriale del Consiglio di Amministrazione e del management team a cui sottende anche una motivazione di tipo etico fondata sul rispetto dell'ambiente, delle persone, del territorio e delle normative vigenti.

Il Gruppo intende sfruttare le nuove opportunità di business sostenibili emerse nel dinamico contesto in cui opera, come la distribuzione di prodotti "Environmentally Friendly" (es. prodotti per la mobilità elettrica) e quanto previsto dal PNRR (Piano Nazionale di

Ripresa e Resilienza) che costituirà nei prossimi anni uno dei driver principali alla crescita del mercato.

Il Gruppo è altresì consapevole che la ridefinizione del proprio business model in ottica sostenibile richieda necessariamente una spinta all'innovazione in differenti ambiti per includere nell'attività aziendale tutti gli aspetti ESG.

Infatti, l'impegno di Esprinet è quello di confermarsi quale leader del mercato facendo accrescere il valore dell'azienda in modo sicuro e duraturo.

## Il nostro viaggio verso il valore è fortemente basato sulla centralità ESG

Crescita e innovazione generate attraverso un **approccio al business integrato e sostenibile**



### MOTIVAZIONE ETICA

I fondamenti ESG sono coerenti con il Sistema valoriale del CdA e del management team



### OPPORTUNITÀ DI BUSINESS

Ci sono grandi opportunità di mercato nelle linee di prodotto "Environmentally Friendly" come la mobilità elettrica, oppure in alcuni progetti finanziati dal PNRR



### INCENTIVO ALL'INNOVAZIONE

Fare business con un impegno ESG è più difficile ma alimenta l'innovazione e nel medio termine offre possibilità di generare più valore



### ACCESSO A NUOVI FONTI FINANZIARIE

Ci sono nuove categorie di investitori o di finanziatori che richiedono una forte strategia ESG



### RIDUZIONE DEL PROFILO DI RISCHIO

Nel futuro è molto probabile che o governi, o peggiori consumatori, sanzionino le società che hanno una strategia ESG debole.

# Breakdown delle vendite

Categorie Merceologiche	FY 2022 (€/milioni)	%	FY 2021 (€/milioni)	%	Var. (%)
PC (notebook, tablet, desktop, monitor)	1.551,00	33,10%	1.640,20	35,00%	-5%
Stampanti e consumabili	365,1	7,80%	396,8	8,50%	-8%
Altri prodotti	345,2	7,40%	367,2	7,80%	-6%
<b>Totale IT Clients</b>	<b>2.261,30</b>	<b>48,30%</b>	<b>2.404,20</b>	<b>51,30%</b>	<b>-6%</b>
Smartphones	1.205,50	25,70%	1.254,40	26,70%	-4%
Elettrodomestici	91	1,90%	81,6	1,70%	12%
Gaming (hardware e software)	47,7	1,00%	49,8	1,10%	-4%
Altri prodotti	241,1	5,10%	174,5	3,70%	38%
<b>Totale Consumer Electronics</b>	<b>1.585,30</b>	<b>33,80%</b>	<b>1.560,30</b>	<b>33,30%</b>	<b>2%</b>
Hardware (networking, storage, server e altri)	698,2	14,90%	528	11,30%	32%
Software, Servizi, Cloud	351,8	7,50%	345,9	7,40%	2%
<b>Totale Advanced Solutions</b>	<b>1.050,00</b>	<b>22,40%</b>	<b>873,9</b>	<b>18,60%</b>	<b>20%</b>
Rettifiche per Riconciliazione	-212,4	-4,50%	-147,5	-3,10%	44%
<b>Ricavi da Contratti con Clienti</b>	<b>4.684,20</b>	<b>100,00%</b>	<b>4.690,90</b>	<b>100,00%</b>	<b>0%</b>

# Informativa consolidata ai sensi dell'Art.8 del Regolamento EU 2020/852

Il Regolamento (UE) sulla nuova Tassonomia Europea 2020/852 (di seguito anche “Regolamento”, “Tassonomia” o “Tassonomia Europea”) è entrato in vigore il 12 luglio 2020 con lo scopo di definire un framework di riferimento per la classificazione delle attività economiche definite sostenibili, ovvero in grado di contribuire in modo decisivo al raggiungimento degli obiettivi Europei, quale ad esempio la neutralità climatica entro il 2050, e di orientare gli investimenti.

Il Regolamento è indirizzato alle società che sono obbligate a redigere la Dichiarazione di carattere Non Finanziario come definito dalla Direttiva 2014/95/UE, recepita in Italia attraverso il D.Lgs. 254/2016. Entrando nel merito della normativa, la Tassonomia stabilisce i requisiti che un'attività deve soddisfare per definirsi “ecosostenibile”, ovvero:

- **Contribuire significativamente ad almeno uno dei sei obiettivi di carattere ambientale previsti dal Regolamento:** mitigazione e adattamento al cambiamento climatico, uso sostenibile e protezione delle risorse idriche e marine, transizione verso un'economia circolare, prevenzione e controllo dell'inquinamento, protezione e ripristino della biodiversità e degli eco-sistemi.
- **Soddisfare i criteri di contributo sostanziale** definiti dal regolamento per ciascuna tipologia di attività. Tali criteri, individuati su base scientifica e specifici per ciascuno degli obiettivi, descrivono le condizioni da rispettare per poter contribuire in modo sostanziale al raggiungimento degli obiettivi stessi.
- **Non arrecare danno significativo** (Do No Significant Harm – DNSH) a nessuno degli altri obiettivi.
- **Rispettare le garanzie minime di salvaguardia**, riconoscendo l'importanza dei diritti umani e delle norme internazionali

I Criteri di contributo sostanziale, criteri di DNSH e garanzie minime di salvaguardia vengono identificati come i criteri di vaglio tecnico.

Nel 2021, la Commissione Europea ha adottato il *Climate Delegated Act*<sup>1</sup> che disciplina i primi due obiettivi climatici (mitigazione e adattamento), stabilendo i criteri di vaglio tecnico per le attività economiche che possono contribuire in modo sostanziale al loro raggiungimento senza arrecare danni significativi ai restanti obiettivi ambientali.

In relazione all'esercizio 2022, le imprese non finanziarie soggette al Regolamento, come Esprinet, sono tenute a pubblicare un'informativa secondo quanto previsto da *Disclosure Delegated Act* (EU) 2021/2178 (di seguito *Disclosure Delegated Act*) relativa alle attività economiche ammissibili e allineate alla Tassonomia, con riferimento ai primi due obiettivi climatici<sup>2</sup>, e agli indicatori quantitativi di prestazione economica (KPI) – ossia le quote di fatturato, spese in conto capitale (CapEx) e spese operative (OpEx) – ad esse riconducibili.

## L'analisi di ammissibilità e di allineamento di Esprinet

In linea con quanto iniziato nel corso dell'esercizio precedente (2021), per il 2022 il Gruppo Esprinet ha aggiornato la valutazione dell'ammissibilità delle attività esercitate dal Gruppo rispetto al *Climate Delegated Act* con l'obiettivo di comprenderne la contribuzione agli obiettivi climatici di mitigazione e adattamento. Inoltre, l'azienda ha anche analizzato le eventuali ulteriori attività ammissibili con riferimento a voci di CapEx (Annex I del *Disclosure Delegated Act*, par. 1.1.2.2 punto (c)) relativi all'acquisto di prodotti derivanti da attività economiche ammissibili alla tassonomia e a singole misure che consentono a Esprinet di ridurre il proprio profilo emissivo.

Tale analisi ha portato all'individuazione delle seguenti attività ammissibili per l'obiettivo della mitigazione del cambiamento climatico (Annex I del *Climate Delegated Act*):

- **6.4 Gestione di dispositivi di mobilità personale, ciclo-logistica: con riferimento all'attività svolta dal Gruppo di commercializzazione di prodotti dedicati alla micro-mobilità, quali per esempio:** monopattini, bici elettriche e bici tradizionali.
- **6.5 Trasporto mediante moto, autovetture e veicoli commerciali leggeri:** con riferimento ai CapEx secondo quanto riportato dall'Annex I del *Disclosure Delegated Act*, par. 1.1.2.2 punto (c) relativi al noleggio di veicoli elettrici e ibridi;
- **7.3 Installazione, manutenzione e riparazione di dispositivi per l'efficienza energetica:** con riferimento ai CapEx secondo quanto riportato dall'Annex I del *Disclosure Delegated Act*, par. 1.1.2.2 punto (c) relativi agli interventi di efficientamento energetico effettuati per gli asset direttamente gestiti dal Gruppo;

Con l'obiettivo di valutarne l'allineamento, le attività considerate come ammissibili sono state valutate secondo i criteri di vaglio tecnico.

<sup>1</sup> Regolamento delegato (UE) 2021/2139 della Commissione.

<sup>2</sup> L'applicazione integrale del Regolamento prevedrà, presumibilmente a partire dal 2024 per l'anno di rendicontazione 2023, la valutazione dell'ammissibilità e dell'allineamento alle attività economiche identificate dalla Tassonomia anche per i restanti quattro obiettivi ambientali, non ancora disciplinati.

## Contributo sostanziale

Ai fini della valutazione di allineamento, le attività ammissibili devono risultare conformi ai criteri di contributo sostanziale specifici per le singole attività, definite all'interno dell'Annex I del *Climate Delegated Act*. Tali criteri definiscono delle caratteristiche tecniche che le attività considerate ammissibili devono possedere al fine di contribuire all'obiettivo di mitigazione climatica.

- **6.4 Gestione di dispositivi di mobilità personale, ciclo-logistica:** l'analisi ha confermato che la propulsione dei dispositivi di mobilità personale considerati deriva da motore a zero emissioni e/o dall'attività fisica e che i dispositivi possono essere utilizzati sulle infrastrutture pubbliche dedicate a biciclette o pedoni. Rientrano quindi in tale descrizione le biciclette a propulsione fisica, le biciclette elettriche e i monopattini elettrici.
- **6.5 Trasporto mediante moto, autovetture e veicoli commerciali leggeri:** l'analisi ha confermato che parte dei mezzi aggiuntisi alla flotta auto nel corso del 2022 e facenti parte della categoria M1, rispetta le condizioni imposte dal Regolamento UE 2019/631 di limitare le emissioni a 50 gCO<sub>2</sub>/km<sup>3</sup>.
- **7.3. Installazione, manutenzione e riparazione di dispositivi per l'efficienza energetica:** l'analisi ha confermato che le attività volte all'efficientamento energetico degli edifici risultano allineate al criterio di contributo sostanziale di cui ai punti d)<sup>4</sup> ed e)<sup>5</sup>.

Considerando tutte le attività descritte al paragrafo precedente, adottando un approccio prudente e conservativo e non essendo a disposizione elementi sufficienti per una valutazione completa e accurata del rispetto dei differenti criteri di DNSH, si ritengono le attività ammissibili non allineate.

<sup>3</sup> Per i veicoli delle categorie M1 e N1, che rientrano entrambi nell'ambito di applicazione del regolamento (CE) n. 715/2007:

i) fino al 31 dicembre 2025 le emissioni specifiche di CO<sub>2</sub>, come definite dall'articolo 3, paragrafo 1, lettera h), del regolamento (UE) 2019/631, sono inferiori a 50 gCO<sub>2</sub>/km (veicoli leggeri a basse e zero emissioni);  
ii) dal 1° gennaio 2026 le emissioni specifiche di CO<sub>2</sub>, come definite dall'articolo 3, paragrafo 1, lettera h), del regolamento (UE) 2019/631, sono pari a zero.

## Garanzie Minime di Salvaguardia

Infine, il Gruppo ha analizzato il proprio grado di adesione ai principi richiamati dell'Articolo 18 del Regolamento, che definisce le misure minime di salvaguardia ("Minimum Safeguards") volte a garantire che un'attività economica sia svolta nel rispetto dei diritti umani e del lavoro in linea con le linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali e con i Principi guida dell'ONU su imprese e diritti umani, compresi quelli stabiliti dalle otto convenzioni fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO), e dalla Carta internazionale dei diritti dell'uomo. Il Gruppo ha quindi effettuato un'analisi degli elementi esplicitati nei documenti richiamati nell'Articolo 18, anche sulla base delle indicazioni fornite dalla Platform on Sustainable Finance<sup>6</sup>, verificando il livello di presidio in essere in tema di diritti umani, interessi del consumatore, corruzione, concorrenza e fiscalità. Inoltre, è stato analizzato il rispetto delle salvaguardie minime da parte dei fornitori del Gruppo.

Il Gruppo si è dotato di strumenti rivolti alla promozione del rispetto delle garanzie minime di salvaguardia, sia internamente che esternamente l'organizzazione. Tra queste rientrano:

- **Codice Etico:** con cui il Gruppo si impegna a garantire il rispetto dei principi e dei valori per un business etico in conformità alla normativa vigente e a favorire pertanto la responsabilità morale e sociale che tutto il Gruppo deve assumere nei confronti dei propri stakeholder, interni ed esterni al Gruppo.
- **Codice di condotta di comportamento dei fornitori:** documento che definisce le linee guida alle quali devono attenersi gli appaltatori, i consulenti, i professionisti, i fornitori caratteristici e eventuali subappaltatori delle Società del Gruppo. Il Codice di

<sup>4</sup> Installazione e sostituzione di sorgenti luminose efficienti dal punto di vista energetico.

<sup>5</sup> Installazione, sostituzione, manutenzione e riparazione di impianti di riscaldamento, ventilazione e condizionamento dell'aria e di riscaldamento dell'acqua, comprese le apparecchiature relative ai servizi di teleriscaldamento, con tecnologie ad alta efficienza.

<sup>6</sup> Final Report on Minimum Safeguards, ottobre 2022.

Comportamento rappresenta parte integrante di tutti i contratti e le convenzioni stipulati dalle Società del Gruppo e prevede l'impegno da parte dei destinatari al rispetto dei diritti fondamentali dei propri dipendenti, dei requisiti di legge relativi a salute e sicurezze e delle norme applicabili in materia di protezione ambientale. Il Codice di Comportamento, inoltre, affronta anche tematiche riconducibili ai principi di business, quali, tra gli altri, corruzione, proprietà intellettuale, antitrust e conflitto di interesse.

- **Modello di organizzazione 231:** insieme di protocolli, che regolano e definiscono la struttura aziendale e la gestione dei suoi processi sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/20021, il Gruppo si impegna a regolare e approfondire la gestione dei temi legati ai diritti umani e la governance aziendale. All'interno di esso si colloca in particolare la procedura di whistleblowing per la segnalazione di potenziali comportamenti che violano il Codice Etico, il Codice Etico stesso, l'identificazione dell'OdV (organismo di Vigilanza) e l'insieme delle procedure specifiche per le aree sensibili a rischio di reato.

Si segnala che nel corso del 2022 non si sono registrate non conformità relative alle tematiche di diritti umani, concorrenza, corruzione e fiscalità, né sono stati ricevuti reclami da clienti.

Sulla base di quanto descritto sopra, Esprinet, secondo un approccio conservativo e prudente, non ritiene sufficienti le attuali pratiche in essere sulla catena di fornitura per poter considerare allineate ai criteri di minimum safeguards le attività identificate come ammissibili.

## Metodologia di calcolo dei KPI – Accounting Policy

Gli Annex del *Disclosure Delegated Act* richiedono di calcolare la percentuale di Turnover, CapEx ed OpEx associati ad attività ammissibili ed allineate alla Tassonomia Europea. Per rispondere a tale obbligo normativo, il Gruppo ha individuato le proprie attività ammissibili e, una volta valutate quali di esse fossero in linea con i criteri di allineamento, ha calcolato i tre KPI previsti dal Regolamento.

I paragrafi successivi presentano in dettaglio le analisi svolte per rispondere ai requisiti informativi del *Disclosure Delegated Act*, dettagliando le metodologie applicate e le voci contabili considerate ai fini del calcolo dei tre KPI.

### TURNOVER

In linea con il *Disclosure Delegated Act*, per il calcolo della quota di Turnover, il Gruppo ha considerato i seguenti valori:

- **denominatore:** fatturato netto derivante dalla prestazione di servizi previa deduzione degli sconti sulle vendite e delle imposte sul valore aggiunto direttamente connessi al fatturato. Al fine di evitare ogni possibile *double counting*, le partite intercompany sono state elise e non concorrono alla determinazione del KPI. Di conseguenza, il denominatore (4.684.164,33 € migliaia di Euro) del KPI corrisponde alla voce "Ricavi", presentata nella Nota 33 – Ricavi del bilancio consolidato del Gruppo - ed è in linea con le disposizioni previste dallo IAS 1, par.82(a);
- **numeratore:** la quota parte del fatturato netto (considerato per il calcolo del denominatore) associata ad attività ammissibili e allineate alla Tassonomia Europea. Per tale valutazione, l'approccio adottato ha previsto di identificare, tramite il Conto Economico Gestionale delle Società del Gruppo in perimetro, le componenti di ricavo associabili alla vendita di veicoli per la mobilità personale. A questo proposito, si specifica che per il

calcolo del numeratore del KPI, il Gruppo ha considerato il fatturato netto associato alle Società che svolgono l'attività 6.4 – Gestione di dispositivi di mobilità personale, ciclo-logistica.

### CAPEX

Il Gruppo, per il calcolo del denominatore del KPI di CapEx, ha considerato le *addition* incorse nel periodo di riferimento relative ad asset materiali (impianti e macchinari, attrezzature industriali commerciali e altri beni, immobilizzazioni in corso), ad asset immateriali (diritti di utilizzo di opere dell'ingegno e immobilizzazioni in corso ed acconti) e Right of Use Asset (RoU di immobili e autovetture), comprese le *addition* derivanti da aggregazioni aziendali avvenute durante l'anno. L'approccio utilizzato per l'estrazione delle suddette numeriche ha previsto un'analisi puntuale della reportistica gestionale riportante gli investimenti condotti nel corso dell'esercizio da tutte le Società all'interno del perimetro di consolidamento.

In linea con il *Disclosure Delegated Act*, per il calcolo della quota di CapEx, il Gruppo ha considerato i seguenti valori:

- **denominatore:** Per il calcolo del denominatore il Gruppo ha considerato gli asset materiali contabilizzati secondo il principio contabile IAS 16 – nota 1 della relazione finanziaria annuale -, gli asset immateriali – escludendo il goodwill – contabilizzati secondo il principio contabile IAS 38 nota 3 della relazione finanziaria annuale – e i leasing contabilizzati secondo il principio contabile IFRS 16 – nota 4 della relazione finanziaria annuale. Tale analisi ha restituito un valore totale riferito all'esercizio 2022 pari a: 24.617,00 € migliaia di Euro.
- **numeratore:** al fine della determinazione del numeratore, si sono considerati i CapEx relativi sia ad asset e processi associati ad attività economiche ammissibili (Annex I del *Disclosure Delegated Act*, par. 1.1.2.2 punto (a)) sia all'acquisto di prodotti derivanti da attività economiche ammissibili e allineate alla Tassonomia Europea e a singole misure che consentono alle attività obiettivo

di ridurre il proprio profilo emissivo (Annex I del *Disclosure Delegated Act*, par. 1.1.2.2 punto (c)). A questo proposito, il Gruppo ha incluso nel numeratore del KPI i seguenti valori:

- per l'attività 6.4 - Gestione di dispositivi di mobilità personale e ciclo-logistica considerati derivanti da motore a zero emissioni e/o dall'attività fisica – gli incrementi di asset materiali relativi agli impianti e ai Diritti d'uso di immobili, disciplinati dal principio contabile IFRS16.
- Si specifica che i CapEx associati all'attività in questione sono stati stimati sulla base di un driver di allocazione basato sul peso percentuale dei ricavi imputabili alla medesima attività sul totale dei ricavi netti consolidati.
- per l'attività 6.5 - Trasporto mediante moto, autovetture e veicoli commerciali in riferimento a veicoli appartenenti alla categoria M1232, N1233, che rientrano entrambe nell'ambito di applicazione del regolamento (CE) n. 715/2007 del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>234</sup>, o L (veicoli a due o tre ruote e quadricicli)<sup>235</sup> – gli incrementi di Diritti d'uso delle autovetture, disciplinati dal principio contabile IFRS16;
- per l'attività 7.3 – Installazione, manutenzione e riparazione di dispositivi per l'efficienza energetica che comprendono misure individuali di ristrutturazione consistenti nell'installazione, nella manutenzione o nella riparazione di dispositivi per l'efficienza energetica – gli incrementi di asset materiali relativi agli impianti disciplinati dal principio contabile IAS 16.

Inoltre, si specifica che l'estrazione del dato associato alle attività 6.5 e 7.3 è stata effettuata in modo puntuale tramite le informazioni disponibili nei sistemi gestionali attualmente in uso all'interno delle Società facenti parte del perimetro di consolidamento.

## OPEX

In linea con il Disclosure Delegated Act, per il calcolo della quota di OpEx, il Gruppo ha considerato i seguenti valori:

- **denominatore:** Per il calcolo del denominatore si è proceduto con un'analisi puntuale del piano dei conti Consolidato del Gruppo, individuando gli item associabili alle categorie di costo espressamente citate dal *Disclosure Delegated Act*.

Nello specifico:

- Short term lease, per cui sono stati considerati tutti gli item del piano dei conti relativi ai leasing contabilizzati in Conto Economico, in quanto relativi a contratti di durata inferiore ai 12 mesi e quindi rappresentativi di esenzione da contabilizzazione secondo IFRS 16;
- Costi relativi alle manutenzioni e riparazioni, incorse durante l'esercizio, su edifici e strumentazione IT. Sono stati considerati per questa categoria i costi relativi ai dipendenti coinvolti in attività di manutenzione e riparazione e anche le manutenzioni commissionate a società terze;
- Costi associati al “day-to-day servicing of assets”<sup>7</sup>, ovvero i costi relativi alla pulizia degli impianti.
- Non sono stati considerati i costi di R&D non capitalizzati relativi a progetti interni ed esterni, dal momento che il gruppo non effettua attività di pura Ricerca e sviluppo e in ottica prudenziale ha escluso dalla base di calcolo gli sviluppi EDP sui software IT.

Il risultato di tali analisi ha determinato un valore pari a 5.327 € migliaia di Euro, che rappresenta il 3,1% delle spese operative complessive del Gruppo. Come previsto dal *Disclosure Delegated Act* e esplicitato dai chiarimenti della Commissione Europea<sup>8</sup>, pertanto, il KPI relativo agli OpEx è da considerarsi non materiale.

- **Numeratore:** seguendo le indicazioni del *Disclosure Delegated Act* (par. 1.1.3.2. dell'Annex I) e i chiarimenti forniti dalla Commissione Europea di cui sopra, si è valutato di non fornire indicazione sul valore del numeratore del KPI in questione, dal momento che il denominatore è pari al 3,1% delle spese operative complessive del Gruppo. Il valore esiguo della suddetta ratio è espressione di una ridotta rilevanza delle categorie di costo richieste al Denominatore dalla Tassonomia Europea – che tendono a premiare business model asset intensive – rispetto ad un business model che vede nel costo del personale e nei costi di marketing/distribuzione/vendita le espressioni più rappresentative dei propri costi operativi.

<sup>7</sup> Chiarimento fornito dalla risposta alla domanda 12 del documento “Draft Commission notice on the interpretation of certain legal provisions of the Disclosures Delegated Act under Article 8 of EU Taxonomy Regulation on the reporting of eligible economic activities and assets” pubblicato dalla Commissione Europea il 02.02.2022.

<sup>8</sup> Chiarimento fornito dalla risposta alla domanda 13 del documento “Draft Commission notice on the interpretation and implementation of certain legal provisions of the Disclosures Delegated Act under Article 8 of EU Taxonomy Regulation on the reporting of Taxonomy-eligible and Taxonomy-aligned economic activities and assets (second Commission Notice), 19 December 2022.

# Tabella 1 – KPI Turnover

Attività Economiche	Codici	Fatturato assoluto (€ migliaia)	Quota del fatturato (%)	Contributo Sostanziale						Criterio DNSH									
				Mitigazione dei cambiamenti climatici (%)	Adattamento ai cambiamenti climatici (%)	Acque e risorse marine (%)	Economia Circolare (%)	Inquinamento (%)	Biodiversità ed ecosistemi (%)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (S/N)	Adattamento ai cambiamenti climatici (S/N)	Acque e risorse marine (S/N)	Economia Circolare (S/N)	Inquinamento (S/N)	Biodiversità ed ecosistemi (S/N)	Garanzie minime di salvaguardia (S/N)	Quota di fatturato allineato alla tassonomia, Anno 2022 (%)	Quota di fatturato allineato alla tassonomia, anno 2021	Categoria (attività abilitante) (A)
<b>A. ATTIVITA' AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA</b>																			
A.1 Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)																			
Fatturato di Attività Ecosostenibili (A.1)		0	0%																0%
A.2 Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)																			
Gestione di dispositivi di mobilità personale, ciclogistica	6.4	44.538,73	0,95%																
Fatturato delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)		44.538,73	0,95%																
<b>Totale (A.1 + A.2)</b>		<b>44.538,73</b>	<b>0,95%</b>																<b>0%</b>
<b>B. ATTIVITA' NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA</b>																			
Fatturato delle attività non ammissibili alla tassonomia (B)		4.639.625,61	99,05%																
<b>Totale (A + B)</b>		<b>4.684.164,34</b>	<b>100%</b>																

Attività Economiche	Codici	Fatturato assoluto (€ migliaia)	Quota del fatturato (%)	Contributo Sostanziale						Criterio DNSH									
				Mitigazione dei cambiamenti climatici (%)	Adattamento ai cambiamenti climatici (%)	Acque e risorse marine (%)	Economia Circolare (%)	Inquinamento (%)	Biodiversità ed ecosistemi (%)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (S/N)	Adattamento ai cambiamenti climatici (S/N)	Acque e risorse marine (S/N)	Economia Circolare (S/N)	Inquinamento (S/N)	Biodiversità ed ecosistemi (S/N)	Garanzie minime di salvaguardia (S/N)	Quota di fatturato allineato alla tassonomia, Anno 2022 (%)	Quota di fatturato allineato alla tassonomia, anno 2021	Categoria (attività abilitante) (A)
<b>A. ATTIVITA' AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA</b>																			
A.1 Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)																			
CapEx Attività Eco-sostenibili (A.1)		0	0%														0%		
A.2 Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)																			
Gestione di dispositivi di mobilità personale, ciclogistica	6.4	205,46	0,84%																
Trasporto mediante moto, autovetture e veicoli commerciali, con riferimento a veicoli elettrici e ibridi	6.5	249,24	1,01%																
Installazione, manutenzione e riparazione di dispositivi per l'efficienza energetica	7.3	358,00	1,45%																
CapEx delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)		812,70	3,30%																
<b>Totale (A.1 + A.2)</b>		<b>812,70</b>	<b>3,30%</b>													<b>0%</b>			
<b>B. ATTIVITA' NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA</b>																			
CapEx delle attività non ammissibili alla tassonomia (B)		23.804,30	96,70%																
<b>Totale (A + B)</b>		<b>24.617,00</b>	<b>100%</b>																

## Tabella 3 – KPI OpEx

Attività Economiche	Codici	Fatturato assoluto (€ migliaia)	Quota del fatturato (%)	Contributo Sostanziale						Criterio DNSH								
				Mitigazione dei cambiamenti climatici (%)	Adattamento ai cambiamenti climatici (%)	Acque e risorse marine (%)	Economia Circolare (%)	Inquinamento (%)	Biodiversità ed ecosistemi (%)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (S/N)	Adattamento ai cambiamenti climatici (S/N)	Acque e risorse marine (S/N)	Economia Circolare (S/N)	Inquinamento (S/N)	Biodiversità ed ecosistemi (S/N)	Garanzie minime di salvaguardia (S/N)	Quota di fatturato allineato alla tassonomia, Anno 2022 (%)	Quota di fatturato allineato alla tassonomia, anno 2021
<b>A. TAXONOMY ELIGIBLE ACTIVITIES</b>																		
A.1 Attività Eco-sostenibili (Opex Aligned)																		
OpEx Attività Eco-sostenibili (A.1)		0	0%															0%
A.2 Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)																		
OpEx delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)		0	0%															
<b>Totale (A.1 + A.2)</b>		<b>0</b>	<b>0%</b>															<b>0%</b>
<b>B. ATTIVITA' NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA</b>																		
OpEx delle attività non ammissibili alla tassonomia (B)		5.327,00	100%															
<b>Totale (A + B)</b>		<b>5.327,00</b>	<b>100%</b>															

### Abilitazione alla mobilità elettrica

Il gruppo Esprinet in qualità di abilitatore dell'ecosistema tecnologico con una profonda vocazione alla sostenibilità ambientale e sociale ha scelto di distribuire, tra i propri prodotti a marchio, articoli quali biciclette e monopattini elettrici. Questa tipologia di prodotti sono volti ad abilitare la mobilità sostenibile, con particolare riferimento ai centri cittadini dove possono rappresentare un'alternativa rispetto ai veicoli a combustione.

A inizio 2023 il Parlamento Europeo ha approvato la strategia della mobilità in Europa evidenziando il ruolo cruciale della bicicletta nella mobilità urbana, nello sport, nel turismo e sottolineando i vantaggi per la transizione verde europea. In Italia, con l'approvazione del Piano generale della mobilità ciclistica (2022-2024) da parte del Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, è previsto un finanziamento, già assegnato, pari a 943 milioni di euro, su un valore complessivo di 1,2 miliardi. I capisaldi del Piano sono l'aumento della sicurezza dei ciclisti, il miglioramento della segnaletica, la creazione di

percorsi ciclabili nei centri urbani e a livello extraurbano con un'attenzione particolare alla promozione dello sviluppo turistico dei territori.

L'attività di abilitazione alla mobilità sostenibile del Gruppo si inserisce quindi in una tendenza di mercato sia europeo che italiano volto a sostenere forme di mobilità alternativa a basso impatto.

Il Gruppo Esprinet impronta i rapporti con i propri stakeholder su principi di **buona fede, correttezza, lealtà e trasparenza**, nel rispetto delle norme di legge e dei regolamenti emanati dalle Autorità di Vigilanza, in modo da instaurare e consolidare rapporti di fiducia e tutelare la propria reputazione.

La ricchezza generata dal Gruppo Esprinet è stata distribuita tra i seguenti soggetti che hanno contribuito a produrla:



## FORNITORI

Costi per l'acquisto di beni e servizi ed interessi passivi corrisposti agli enti finanziatori (banche, società di factor, capital market);

- VENDOR
- COOPERATIVE APPALTATRICI
- TRASPORTATORI
- ENTI FINANZIATORI
- ALTRI FORNITORI NON DI MERCE



## CLIENTI

Valore dei prodotti e dei servizi forniti;

- GDO / GDS
- PICCOLI RESELLER
- VAR
- SHOP ON LINE
- PICCOLI RETAILER
- GRANDI RESELLER



## PERSONE

Remunerazione del personale dipendente (retribuzioni e connessi oneri) e dei collaboratori esterni;

- DIPENDENTI
- COLLABORATORI
- SINDACATI



## AZIONISTI

Remunerazione del capitale proprio (dividendi e capital gain);

- ANALISTI FINANZIARI "BUY SIDE"
- INVESTITORI "RETAIL"
- INVESTITORI ISTITUZIONALI / PROFESSIONALI



## COMUNITÀ

Investimenti nel tessuto sociale ed a favore degli enti territoriali, elargizioni e liberalità, sponsorizzazioni ed imposte versate in qualità di "contribuente".

- ENTI TERRITORIALI
- UNIVERSITÀ / SCUOLA
- MEDIA
- ENTI "NO PROFIT"
- ASS. DI CATEGORIA

## Il valore economico direttamente generato e distribuito

Nel 202 il Gruppo Esprinet ha distribuito ai propri stakeholder un valore complessivo di circa 4.653 milioni di euro, a fronte di un valore economico generato di 4.684 milioni di euro. Tale valore è stato distribuito per il 97,06% ai fornitori sotto forma di

remunerazione per beni e servizi, per l'1,89% ai dipendenti, per lo 0,32% alla Pubblica Amministrazione (P.A.) sotto forma di imposte e tasse, per lo 0,15% ai fornitori di capitali sotto forma di interessi, per lo 0,57% agli azionisti tramite distribuzione di dividendi e per la

restante parte alla comunità sotto forma di sponsorizzazioni e liberalità ad associazioni non profit.

Voce*	2022					2021					2020				
			Elisioni & rettifiche	Gruppo	%			Elisioni & rettifiche	Gruppo	%			Elisioni & rettifiche	Gruppo	%
<b>Valore economico generato**</b>	2.832.717	1.886.105	-34.503	<b>4.684.320</b>		2.929.528	1.795.508	-34.046	<b>4.690.990</b>		2.778.970	1.746.073	-33.162	<b>4.491.880</b>	
<b>Valore economico distribuito</b>	2.832.596	1.855.620	-35.055	<b>4.653.161</b>	100%	2.926.331	1.768.518	-34.335	<b>4.660.514</b>	100%	2.760.116	1.725.116	-33.600	<b>4.451.632</b>	100%
<b>Costi operativi</b>	2.736.278	1.815.279	-34.980	<b>4.516.577</b>	97,06%	2.833.519	1.730.476	-34.310	<b>4.529.684</b>	97,19%	2.704.534	1.697.938	-33.600	<b>4.368.872</b>	98,14%
<b>Valore distribuito ai dipendenti</b>	55.920	31.952	0	<b>87.873</b>	1,89%	52.580	30.715	0	<b>83.295</b>	1,79%	47.361	21.711	0	<b>69.072</b>	1,55%
<b>Valore distribuito ai fornitori di capitale</b>	4.735	2.195	-75	<b>6.855</b>	0,15%	4.014	1.981	-24	<b>5.971</b>	0,13%	4.314	1.514	-0	<b>5.828</b>	0,13%
<b>Valore distribuito alla P.A.</b>	8.550	6.154	0	<b>14.704</b>	0,32%	9.288	5.316	0	<b>14.604</b>	0,31%	3.633	3.946	0	<b>7.579</b>	0,17%
<b>Valore distribuito agli azionisti***</b>	26.679	0	0	<b>26.679</b>	0,57%	26.787	0	0	<b>26.787</b>	0,57%	0	0	0	<b>0</b>	0,00%
<b>Valore distribuito alla comunità</b>	434	40	0	<b>474</b>	0,01%	143	30	0	<b>173</b>	0,00%	274	6	0	<b>280</b>	0,01%
<b>Valore economico trattenuto</b>	<b>121</b>	<b>30.485</b>	<b>553</b>	<b>31.159</b>		<b>3.198</b>	<b>26.990</b>	<b>289</b>	<b>30.476</b>		<b>18.853</b>	<b>20.957</b>	<b>438</b>	<b>40.249</b>	

\* Fonte: laddove non diversamente esplicitata si fa riferimento al Bilancio d'Esercizio

\*\* Il valore economico generato comprende anche la voce "altri proventi"

\*\*\* I valori dei dividendi distribuiti fa riferimento all'effettivo erogato nell'esercizio a prescindere dall'anno di competenza

Il Gruppo Esprinet è consapevole della sua responsabilità nella realizzazione di un sistema economico sempre più sostenibile, dove i corretti adempimenti fiscali contribuiscono al benessere di ogni Stato in cui esso opera: Esprinet, infatti, ha da sempre valutato come prioritario il rispetto dei propri impegni fiscali. Tuttavia, questa attenzione alla corretta compliance normativa non ha mai condotto il Gruppo a dotarsi di uno specifico sistema di pianificazione fiscale. La direzione strategica del Gruppo Esprinet opera infatti seguendo unicamente la propria strategia di business, dove la componente fiscale risulta essere una diretta conseguenza

dei risultati ottenuti in ogni Stato, senza però la definizione di alcuna specifica “tax policy”. I bonus e gli incentivi conferiti ai dipendenti del Gruppo sono sempre associati a risultati economico-finanziari al lordo dell’impatto fiscale, determinando un sostanziale disinteresse da parte di tutti i dipendenti rispetto a tale componente.

Il Gruppo Esprinet però, nella più assoluta compliance normativa effettua una valutazione dei propri rischi fiscali nel rispetto del D. lgs. 231/01 e attraverso le proprie procedure interne di risk

management utilizzando il framework noto come Enterprise Risk Management (ERM); nell’ambito del rispetto del D. lgs.231/01 vengono eseguiti anche i controlli interni sulla correttezza e sulla legalità dei comportamenti dei dipendenti.

Il processo di Assurance riguardo all’informativa fiscale rientra nella più ampia valutazione fatta sui Bilanci d’esercizio. Nell’arco del triennio oggetto di rendicontazione il Gruppo Esprinet non ha ottenuto nessun tipo di contributo finanziario dai Governi degli stati in cui esso opera.

## Country by Country Report

2021	Ricavi	Ricavi infragruppo	Utili/perdite lordo imposte	Imposte pagate	Imposte maturate	Capitale dichiarato	Utili non distribuiti	Numero addetti	Immobilizzazioni Materiali
<b>Italia</b>	2.934.628.573	38.632.558	31.985.387	2.451.427	8.397.470	18.472.366	293.856.119	901	10.569.270
<b>Spagna</b>	1.721.227.384	40.526.872	22.067.523	4.123.452	5.539.131	99.695.250	111.976.522	757	3.234.028
<b>Portogallo</b>	105.114.322	1.207.138	1.576.270	86.696	287.798	2.510.000	1.166.414	43	43.049
<b>Marocco</b>	7.011.548	24.689	473.328	12.155	105.054	707.252	0	13	7.365
<b>Cina</b>	670.663	0	401	16.820	0	1.132	385.906	3	2.035
<b>Francia</b>	83.711	83.711	2.369	588	893	50.000	65.075	1	332
<b>Germania</b>	286.825	305.346	12.089	0	(750)	(741.932)	56.693	2	2
<b>Totale</b>	<b>4.769.023.026</b>	<b>80.780.314</b>	<b>56.117.367</b>	<b>6.691.138</b>	<b>14.329.596</b>	<b>120.694.068</b>	<b>407.506.729</b>	<b>1.720</b>	<b>13.856.081</b>

2020	Ricavi	Ricavi infragruppo	Utili/perdite lordo imposte	Imposte pagate	Imposte maturate	Capitale dichiarato	Utili non distribuiti	Numero addetti	Immobilizzazioni Materiali
Italia	2.780.040.786	37.116.417	14.648.443	597.502	2.834.013	18.194.219	290.756.642	833	9.726.330
Spagna	1.723.030.239	25.971.971	17.193.727	4.423.922	4.041.137	100.702.623	95.141.345	728	2.774.499
Portogallo	62.682.978	482.153	252.044	4.309	10.078	1.819.003	637.040	28	56.252
Cina	1.216.412	0	140.350	8.200	10.795	1.051	353.648	3	607
Germania	-71.854	0	(39.737)	0	0	(792.789)	0	0	0
Marocco	1.101.653	14.556	125.344	0	6.003	707.252	0	9	6.579
<b>Totale</b>	<b>4.568.000.214</b>	<b>63.585.097</b>	<b>32.320.171</b>	<b>5.033.933</b>	<b>6.902.026</b>	<b>120.631.359</b>	<b>386.888.675</b>	<b>1.601</b>	<b>12.564.267</b>

2019	Ricavi	Ricavi infragruppo	Utili/perdite lordo imposte	Imposte pagate	Imposte maturate	Capitale dichiarato	Utili non distribuiti	Numero addetti	Immobilizzazioni Materiali
Italia	2.565.864.407	50.329.165	11.073.924	1.864.625	3.178.698	23.696.991	276.971.396	818	9.245.781
Spagna	1.410.768.133	25.820.334	11.305.402	1.371.215	1.747.124	149.485.306	9.779.446	486	2.652.250
Portogallo	35.869.416	28.048	(702.880)	2.876	4.309	518.122	-	12	3.941
Finlandia	-	-	(13.627)	-	-	2.500	79.109	-	-
Cina	1.125.462	-	75.056	-	12.384	1.317	189.489	3	299
Germania	505.769	-	(466.986)	-	-	(276.006)	-	1	-
<b>Totale</b>	<b>4.014.133.187</b>	<b>76.177.547</b>	<b>21.270.889</b>	<b>3.238.716</b>	<b>4.942.515</b>	<b>173.428.230</b>	<b>287.019.440</b>	<b>1.320</b>	<b>11.902.271</b>

Il tema delle imposte viene gestito dal dipartimento amministrativo, dal dipartimento affari societari e da fiscalisti esterni. Il Gruppo non evidenzia meccanismi di segnalazione in tema di gestione delle imposte e rileva come non applicabile la descrizione dell'approccio alla relazione con le autorità fiscali.

Si segnala che la differenza tra le aliquote fiscali e le aliquote fiscali nominali nei diversi paesi deriva in gran parte da effetti relativi alla rilevazione retroattiva o svalutazione di imposte differite e da imposte di esercizi precedenti (ad esempio riconoscimento e rilascio di accantonamenti fiscali).

Di seguito si riporta la composizione delle legal entity nelle varie country.

	2021	2020	2019
<b>Italia</b>	Esprinet S.p.A. Celly S.p.A. V-Valley S.r.l. 4Side S.r.l. Dacom S.p.A Idmaint S.r.l.	Esprinet S.p.A. Celly S.p.A. V-Valley S.r.l. 4Side S.r.l.	Esprinet S.p.A. V-Valley S.r.l. Cely S.p.A. 4Side S.r.l.
<b>Spagna</b>	Esprinet Iberica S.L.U. Vinceo Technologies S.A.U. V-Valley Advanced Solutions Espana S.A. Erredi Iberica S.L. Optima Logistics S.L.U.	Esprinet Iberica S.L.U. Vinceo Technologies S.A.U. V-Valley Iberian S.L.U. Gti Networking & Software S.A.U. Diode Espana S.A.U. Optima Logistics S.L.U.	Esprinet Iberica S.L.U. Vinceo Technologies S.A.U. V-Valley Iberian S.L.U.
<b>Portogallo</b>	Esprinet Portugal Lda V-Valley Advanced Solutions Portugal Lda	Esprinet Portugal Lda Getix Compahnia de distribuicao de software LDA	Esprinet Portugal Lda
<b>Finlandia</b>		-	Celly Nordic OY
<b>Cina</b>	Celly Pacific Limited	Celly Pacific Limited	Celly Pacific Limited
<b>Germania</b>	Erredi Deutschland GmbH Nilox Deutschland GmbH	Nilox Deutschland GmbH	Nilox Deutschland GmbH
<b>Marocco</b>	Gti Networking & Software S.A.R.L.A.U.	Gti Networking & Software S.A.R.L.A.U.	
<b>Francia</b>	Erredi France S.A.R.L.		

## Progetto Customer Satisfaction 2022

Il Gruppo Esprinet è il principale distributore sud europeo di Information Technology e Consumer Electronics. Le tecnologie devono essere un bene comune e per questo si dedica a essere il punto di riferimento tra le community di produttori, rivenditori e utilizzatori di tecnologia.

Svolge il ruolo di abilitatore dell'ecosistema tecnologico con una profonda vocazione alla sostenibilità ambientale e sociale.

Per favorire la tech-democracy e accompagnare persone e imprese nel proprio percorso di digitalizzazione, Esprinet porta un'offerta completa di consulenza, sicurezza informatica, servizi e prodotti in vendita o a noleggio attraverso una capillare rete di rivenditori professionali.

Si rivolge a reseller IT, VAR, System Integrator, negozi specializzati, retailer e portali di e-commerce. Con un network di oltre 1.800 collaboratori, fornisce oltre 130.000 prodotti tecnologici (tra cui PC, stampanti, accessori, software, cloud, datacenter & cybersecurity, smartphone, audio-video, TV, gaming, elettrodomestici, mobilità elettrica e tanto altro ancora) di circa 700 produttori a circa 31.000 rivenditori business e consumer attraverso modelli di vendita self-service (piattaforma di e-commerce best-in-class e negozi Cash & Carry) e assistita (forza vendita e system engineers sul campo).

Potenzia e semplifica la vita delle persone e delle imprese con servizi di vendita all'ingrosso tradizionali (bulk breaking e credito) e molteplici soluzioni a valore aggiunto tra cui una piattaforma di e-commerce chiavi in mano, la gestione in-shop di punti vendita al dettaglio e soluzioni di pagamento e finanziamento specializzate per i rivenditori.

In particolare, il Gruppo Esprinet ha introdotto il Renting, usufruibile tramite la nostra piattaforma EspriRENT, che consente di trovare le soluzioni finanziarie più adatte alle richieste dei propri clienti.

Esprinet è più di un distributore di prodotti: è un vero e proprio hub di servizi in grado di abilitare l'utilizzo della tecnologia.

Il Gruppo ha proseguito anche nel 2022 il progetto TIB - TOGETHER IS BETTER: insieme ci miglioriamo! – che rappresenta il concetto cappello di tutte le azioni che vengono svolte per perseguire la soddisfazione del cliente e del dipendente. I grandi momenti di ascolto, le survey, sono solo alcune delle azioni importanti che fanno parte del progetto e che permettono di identificare i passi da compiere per migliorare sempre di più.



Il 2022 è stato un altro anno che ha consolidato l'obiettivo di fare della soddisfazione del cliente il focus principale della strategia del Gruppo, come fondamentale componente della culturale aziendale. Per questo motivo, anche per quest'anno, per misurare il livello di "Customer Satisfaction", Esprinet ha ascoltato sia i dipendenti (con le modalità esplicitate nel capitolo dedicato alle persone) che i clienti, dimostrando ancora una volta che il livello di soddisfazione dei dipendenti è legato a migliori performance e miglior servizio per i clienti. Il circolo virtuoso dato dal benessere socioeconomico e l'interconnessione di tutti gli stakeholder è un punto cardine del progetto.

Tramite la survey annuale sono state valutate le performance del Gruppo Esprinet in diversi ambiti e raccolte le esigenze e le opinioni di 3579 contatti cliente, che hanno portato l'indicatore relativo alla Customer Satisfaction ad ottenere un risultato del 79,04%.

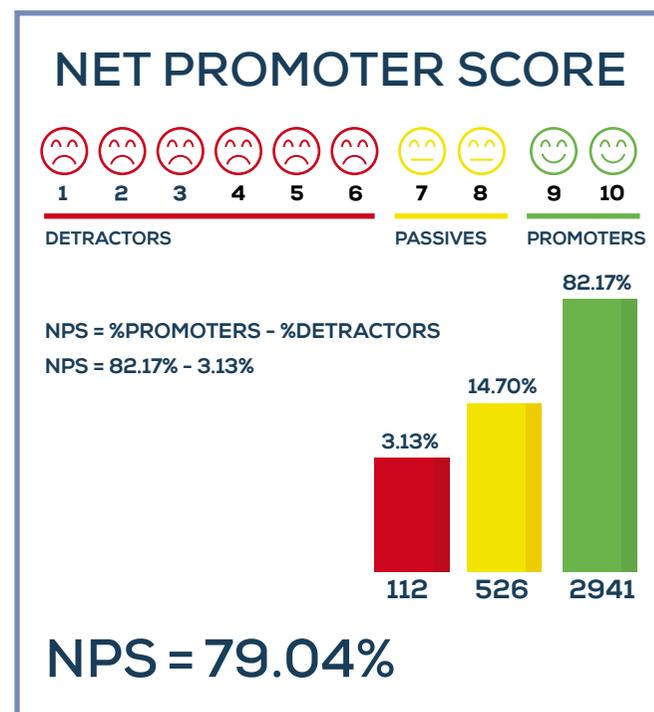
La valutazione espressa fa riferimento all'NPS (Net Promoter Score), uno strumento di benchmarking volto a capire il grado di soddisfazione del cliente, permettendo la misurazione della performance dell'azienda sul mercato.

Questo metodo garantisce informazioni sul livello di soddisfazione e fedeltà dei rispondenti e sul sentiment generale del cliente rispetto all'azienda.

Da questo strumento di misurazione emergono 3 tipologie di cluster cliente distinte:

i Promotori (coloro che esprimono un voto compreso tra 9 e 10), i Passivi (coloro che esprimono un voto tra 7 e 8) e i Detrattori (coloro che esprimono un voto tra 0 e 6).

I dati della survey hanno visto coinvolte le seguenti company del gruppo: Esprinet Italia, Esprinet Iberica, Esprinet Portugal, V-Valley Advanced Solutions Espana e V-Valley Advanced Solutions Portugal.



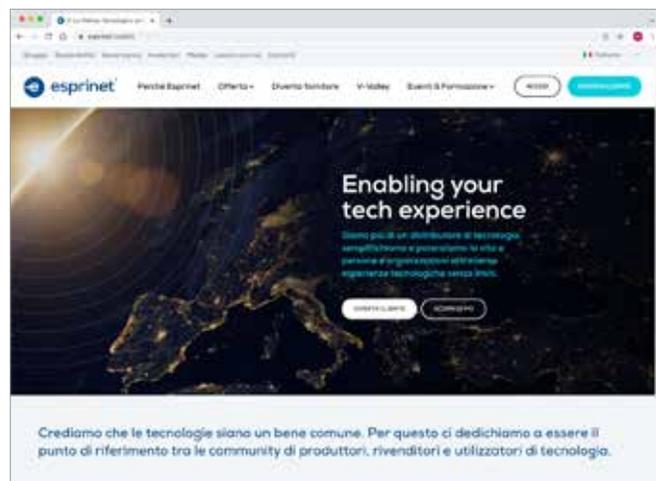
La survey annuale di ascolto dei clienti, relativa alle performance del gruppo per l'anno 2022, si è tenuta dal 4 Gennaio al 8 Febbraio 2023.

Oltre alla survey l'ascolto di Esprinet nei confronti dei propri clienti è continuo attraverso il canale "Customer Listening" sul sito B2B, il quale ha accolto numerose segnalazioni sia per esprimere soddisfazione sull'operato sia per suggerire miglioramenti.

Il nostro sito di e-commerce è uno dei principali touchpoint con il cliente e pertanto è sempre oggetto di rinnovamento e miglioramenti.

Proprio per questo, nel corso del 2022, è stata introdotta un'importante novità per aumentare la soddisfazione dei clienti: la rivisitazione strategica del sito B2B di Esprinet in termini di distribuzione dei contenuti in linea con l'interesse dei clienti, sia in termini di contenuti di comunicazione che di prodotti suggeriti in modo tale da renderlo ancora più efficace per le necessità dei clienti stessi.

Il progetto si è basato interamente sull'approccio full data drive e sull'ascolto dei nostri clienti, permettendo di sviluppare pagine e comunicazioni ad hoc guidati dalla personalizzazione dei contenuti, in ottica customer centrica.



Nello specifico, quest'anno sono state rilasciate nuove Home Page per le aziende Esprinet Italia, Esprinet Iberica e Esprinet Portugal, con alcune leggere differenze dettate dalle specifiche necessità di business. Queste ultime hanno consentito di accrescere e migliorare l'esperienza di navigazione degli utenti che hanno dato il loro consenso GDPR.

È stata rafforzata la console operativa con l'inserimento di cruscotti di utilizzo quotidiano per il cliente, oltre che un facile accesso alla sezione configuratori.

In aggiunta, grazie al loro rinnovamento, il sito e l'homepage sono ad oggi maggiormente intuitivi e in grado di offrire contenuti di advertising fatti su misura per i clienti e personalizzati in base al loro interesse di business.

Per tutti questi motivi, il progetto in questione e, più in generale, il nuovo concept del B2B, rientrano nel percorso di Customer Satisfaction, nell'ambito della personalizzazione della relazione con i clienti.

Le altre principali novità del 2022 sono state:

- Un nuovo recommendation system nella ricerca avanzata per

gruppi, capace di suggerire più prodotti correlati al business dei clienti.

- Un'area totalmente dedicata ai video tutorial volti ad assistere e ad accompagnare i clienti nell'utilizzo del sito B2B.
- Il nuovo "Tool Rinnovi": uno strumento che permette di gestire con semplicità i rinnovi dei prodotti virtuali dei clienti.
- La firma digitale che è stata integrata su EspriRENT, la piattaforma dedicata ai servizi finanziari, per garantire più sicurezza e pieno valore legale a tutte le pratiche sottoscritte con Esprinet.
- È continuato l'incremento dei referenti commerciali con il cliente, merito della novità introdotta nella sezione a sito "contatti" dove, oltre a vedere i propri riferimenti commerciali e gli specialisti di prodotto associati, è stata data la possibilità di richiedere il contatto con specifici specialisti di business.
- Maggiore presidio dei canali social, garantendo un'offerta costante di contenuti di approfondimento ad hoc per i clienti Esprinet.
- Rifacimento della corporate identity e del sito pubblico di VValley per affiancare i clienti nello sviluppo del proprio business in ambito Advanced Solutions.

*"Più ascolto delle tue esigenze, più servizi personalizzati, più soddisfazione. Questo nuovo percorso di miglioramento è iniziato proprio dal tuo contributo".*

**Alessandro Cattani**  
Amministratore Delegato

<p>Unica piattaforma integrata per tutti i brand Cloud</p>	<p>Reportistica con funzionalità più avanzate</p>
<p>Quotazioni ad hoc su alcune trattative specifiche</p>	<p>Emissione di fatture chiare e dettagliate</p>

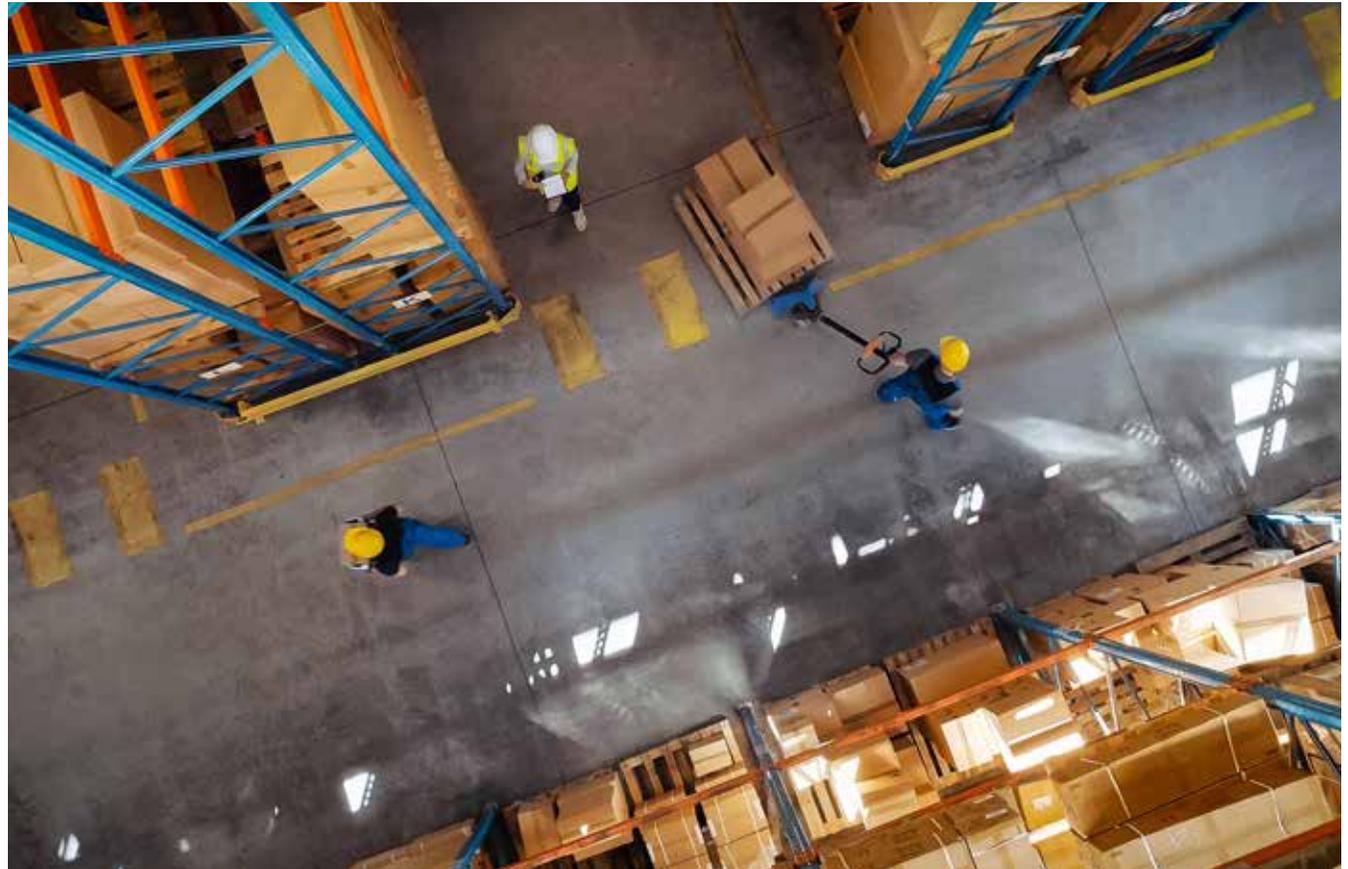
Il Gruppo ha garantito continuità logistica sia presso i magazzini centrali che presso i propri punti vendita dislocati sul territorio. Con 17 sedi dislocate su tutto il territorio italiano e 2 su quello spagnolo e una superficie espositiva media di 1800 mq, gli Esprivillage sono un vero e proprio centro di servizio e punto di incontro tra clienti e vendor. Con il nuovo servizio di spedizione “Espress by Esprivillage”, tutti i clienti di Esprinet, sfruttando la prossimità del territorio, potranno ricevere la merce presso la propria sede o recapitarla presso i propri clienti a una tariffa convenzionata, con consegna prevista in 24 ore sulla penisola e 48 ore sulle isole, scegliendo se acquistare i prodotti già presenti nel punto vendita oppure qualsiasi articolo dal catalogo Esprinet.



Il servizio è stato potenziato nel 2020 attivando il servizio **espressNOW**, il servizio di urban delivery che prevede la consegna al cliente entro 4 ore dalla data dell'ordine. Il servizio di prossimità attualmente è attivo su 15 esprivillage di Esprinet. Il servizio **espressNOW** ha come punto di forza la velocità perché riesce a raggiungere e servire tutte le destinazioni con i C.A.P. limitrofi ai punti vendita sfruttando al massimo la prossimità e riducendo notevolmente i tempi di consegna.



Inoltre, **espressNOW** è un servizio che possiamo definire “Tailor Made”, un servizio su misura perché migliora la sicurezza e la qualità della spedizione, in quanto il trasporto del prodotto avviene direttamente da Esprivillage alla destinazione del cliente senza passaggi intermedi.



Per ottimizzare la disponibilità dei prodotti negli Esprivillage è attivo un tool (“smart shelf”) che ottimizza il replenishment sugli scaffali, consentendo una gestione dinamica delle scorte e permettendo una riduzione degli spostamenti su gomma dai magazzini centrali ai punti vendita.

L'attenzione alle diverse tipologie di cliente e la continua innovazione dei servizi ha portato Esprinet a dare vita nel 2011 a V-Valley, una società controllata al 100% da Esprinet. V-Valley si propone come distributore di riferimento del mercato delle Advanced Solutions, grazie a un'ampia gamma di tecnologie offerte in modalità on-prem ed as-a-service, un'organizzazione altamente specializzata e un set esteso di servizi a disposizione degli operatori di settore.

Enhancing your business è il payoff che sintetizza la mission della società, che si pone a supporto dei clienti per valorizzare ulteriormente i loro progetti di trasformazione digitale rivolti alle aziende utenti finali e alla Pubblica Amministrazione. V-Valley abbina l'esperienza di una multinazionale, all'agilità e alla conoscenza del mercato locale, per servire in maniera efficiente e personalizzata i propri partner. Nel corso del 2022 Esprinet ha rafforzato ulteriormente il progetto V-Valley con l'acquisizione di Bludis S.r.l., società attiva nella distribuzione di soluzioni software negli ambiti Communication, Cybersecurity, IT Management, che lavora principalmente con Vendor innovativi ed emergenti.

Per essere invece vicini ai bisogni del mondo retail Esprinet gestisce OkRetail, strumento che, grazie alla collaborazione di figure di Category Management, Trade Marketing e Value Logistic, offre numerosi servizi che suggeriscono in modo proattivo le migliori soluzioni per il business all'interno del mercato di riferimento.

Esprinet promuove nei confronti dei propri clienti ZEROZEROTONER, un servizio di manutenzione dei consumabili di stampa, che include la raccolta dei materiali di consumo esauriti e il recupero totale delle materie prime. Avvalendosi di ZEROZEROTONER, la paternità del rifiuto viene trasferita dall'utilizzatore al fornitore del servizio, sgravando totalmente il cliente dal ruolo di "produttore del rifiuto" e da ogni obbligo di legge e responsabilità derivante. In un contesto macroeconomico caratterizzato da crescenti difficoltà per le piccole e medie imprese a rispettare i tempi di pagamento, Esprinet favorisce la comprensione da parte dei propri clienti degli strumenti di finanziamento disponibili sul mercato.



#### COMPETENZA

Siamo forti delle competenze tecnologiche acquisite negli anni: per questo sappiamo modulare proposte e progetti specifici per il tuo business



#### SUPPORTO

Ti affianchiamo in tutte le fasi del progetto, dall'ascolto dell'esigenza e scelta della soluzione, fino alla soddisfazione del tuo utente finale



#### SERVIZIO PERSONALIZZATO

Costruiamo offerte e progetti flessibili che integrano le diverse tecnologie, anche quelle più complesse, affiancando servizi e soluzioni finanziarie



#### GAMMA PRODOTTI

Grazie al nostro forte network di partner Vendor, ti garantiamo ampiezza e profondità di gamma delle ultime tecnologie

Esprifinance è il marchio “ombrello” che raggruppa i servizi di abilitazione all’accesso a tali strumenti, che si sostanziano nell’offerta di modelli di pagamento flessibili attraverso accordi a condizioni agevolate con le principali società di leasing/ noleggio operativo e prestiti finalizzati operanti in Italia. Inoltre, Esprinet, attraverso una partnership esclusiva con American Express, offre ai propri clienti una carta di credito che permette di dilatare gratuitamente i tempi di pagamento.



Nel 2021 Esprinet ha lanciato EsprRent, la piattaforma proprietaria che permette attraverso un’unica e semplice interfaccia di creare soluzioni ed offerte personalizzate di noleggio operativo, quindi in modalità “As a Service”, con la gamma dei 700 produttori distribuiti.



EsprRent, è un servizio moderno, agile e capace di semplificare la fornitura delle soluzioni, il supporto, la gestione dei dispositivi e i servizi per il ciclo di vita offerti dai propri rivenditori professionali, migliorando allo stesso tempo la produttività, l’efficienza nell’utilizzo delle risorse IT e la prevedibilità dei costi per le imprese utenti finali loro clienti. In linea con il Piano Strategico 2022-2024 che vede nell’ingresso nel settore del noleggio operativo (“Renting”) uno dei pillar evolutivi fondamentali per la creazione di valore per i propri investitori, Esprinet ha creato con EsprRent una piattaforma abilitante l’erogazione di un servizio in grado di convertire parte delle proprie vendite in ricavi ricorrenti conquistando conseguentemente una quota di valore aggiunto ulteriore.

Attraverso questa piattaforma di semplice fruizione, perfettamente integrata nel marketplace di Esprinet, i rivenditori possono ora comprare e vendere facilmente in modalità “As a Service”, ottenendo a loro volta ricavi ricorrenti e migliorando la propria profittabilità grazie alla possibilità di erogare servizi aggiuntivi con un miglioramento dei propri flussi di cassa.

Esprinet ha inoltre studiato il primo contratto di noleggio stipulato direttamente con il cliente senza il supporto di intermediari, rendendo così più flessibile il servizio con l’obiettivo di facilitare e velocizzare la vendita “As a Service” da parte dei propri rivenditori professionali ai propri utenti finali.

Questa formula permette ai rivenditori di acquistare con linee di credito aggiuntive qualsiasi soluzione della totalità dei marchi distribuiti, di aggiungere i propri servizi a valore aggiunto e di gestire in autonomia il proprio markup sulla vendita, con un processo snello e veloce, poiché tutto il flusso del contratto sarà gestito ed archiviato online in modalità full cloud sulla piattaforma proprietaria gestita da Esprinet.

Il Renting consente inoltre a Esprinet di rafforzare il livello di servizio erogato e la cooperazione con i propri fornitori e rivenditori esercitando il controllo sul ciclo di vita del prodotto, abilitando in un’ottica di economia circolare meccanismi di ritiro, ricondizionamento e rivendita dei prodotti, invece di alimentare la produzione di rifiuti elettronici, in una logica di ancora più forte adesione ai principi ESG.

La rivendita del prodotto ricondizionato diventa anche la soluzione ottimale che, coniugando convenienza economica e qualità certificata nelle prestazioni, può contribuire ad attenuare la disparità nelle possibilità di accesso alle soluzioni digitali in determinate aree geografiche o fasce di popolazione, peraltro fortemente accentuato dalla pandemia da Covid-19, democratizzando così l’accesso alla tecnologia. Nel 2022 è stata inserita la firma digitale che consentirà più velocità di esecuzione, meno carta e più sicurezza.

Attraverso questo servizio, in un contesto in cui il possesso fisico delle risorse IT lascia spazio a modelli a consumo più flessibili, ESPRINET si pone come un abilitatore all’utilizzo della tecnologia proponendo ai propri clienti una soluzione agile ed innovativa, che permette quindi di supportare potenzialmente tutte le imprese italiane nel percorso verso una maggiore digitalizzazione, nonché verso un approccio orientato alla sostenibilità, dando una seconda vita ai prodotti con conseguenti impatti positivi sull’ambiente.



*“Attraverso il servizio e il contratto erogati tramite la piattaforma EspriRent, vogliamo creare valore aggiunto 2 nell’intera catena della distribuzione, perseguendo un ulteriore pillar della nostra ROCE Driven Strategy. Il modello Everything-as-a-service rappresenta una svolta nel paradigma IT, secondo cui ogni strumento, sia hardware che software, può essere fruito come un servizio. In un contesto in cui il possesso fisico delle risorse IT lascia spazio a modelli a consumo più flessibili, ESPRINET continua a porsi come un abilitatore all’utilizzo della tecnologia proponendo ai propri clienti una soluzione agile ed innovativa, che quindi permette di supportare potenzialmente tutte le imprese italiane nel percorso verso una maggiore digitalizzazione nonché verso un approccio orientato alla sostenibilità, dando una seconda vita ai prodotti con conseguenti impatti positivi sull’ambiente”.*

**Alessandro Cattani**

Amministratore Delegato

Esprinet propone dal 1998 il servizio e-webCLUB, il servizio pensato per il business di tutti.



eWebCLUB, l'e-Commerce "ready-to-use" di Esprinet, ha permesso in tutti questi anni di supportare puntualmente il business online dei clienti che hanno scelto questa piattaforma. La primaria importanza che oggi ricopre l'e-Commerce è stata pienamente colta dal Gruppo sviluppando un servizio che a tutti gli effetti consente di iniziare a vendere online in modo semplice e con costi estremamente contenuti.

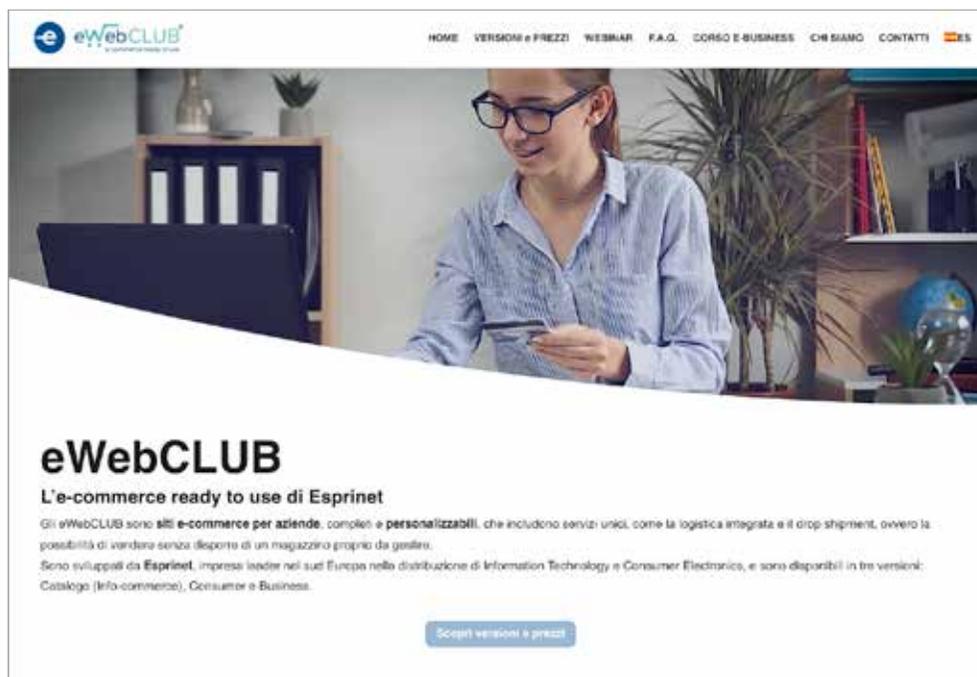
Grazie a questo tipo di servizio e-Commerce, totalmente personalizzabile, ogni cliente può essere online nell'immediato, con un catalogo prodotti completo e con una gestione automatizzata degli ordini verso il distributore.

Le caratteristiche essenziali che contraddistinguono questo servizio innovativo sono: le potenzialità e la forza del Distributore sia dal punto di vista logistico sia di capillarità sul territorio. In concreto il Gruppo si pone da sempre, come obiettivi, per questo servizio:

- Il miglioramento delle performance dei processi
- L'ampliamento delle opportunità di vendita
- L'ottimizzazione delle risorse e dei costi

Crediamo pienamente di migliorare sempre di più le strategie di crescita e di business in un contesto di forte cambiamento, come quello delle vendite online.

Da ultimo, a testimonianza della serietà ed affidabilità dimostrata da Esprinet nei confronti dei propri clienti, dal 2004 è stato implementato un Sistema di Gestione Qualità, in conformità alla norma ISO 9001, certificato da un ente esterno accreditato. Le società del Gruppo che nel 2022 hanno ottenuto tale certificazione sono Esprinet S.p.A., V-Valley S.r.l., Esprinet Iberica S.L.U. e V-Valley Advanced Solutions S.A.



Il Gruppo Esprinet intende instaurare con i propri fornitori e “business partner” relazioni commerciali improntate alla trasparenza, alla correttezza ed all’etica negoziale.

Lo sviluppo di relazioni trasparenti e durature con i fornitori, l’attenzione alla qualità, alla sicurezza e al rispetto dell’ambiente,

l’osservanza delle normative vigenti, rappresentano obiettivi da perseguire nell’ottica del consolidamento del valore generato e distribuito agli stakeholder.

Pertanto, in conformità alla D. Lgs.231/01 e in coerenza con il proprio Codice Etico, Esprinet ha definito un Codice di Comportamento dei fornitori diretto ad orientare le relazioni lungo la catena del valore. L’obiettivo è quello di collaborare in modo sostenibile con i propri fornitori e gestire responsabilmente la supply chain per garantire alla Società e ai propri clienti che gli approvvigionamenti di prodotti siano caratterizzati costantemente da un soddisfacente rapporto qualità-prezzo.

Il Gruppo opera in Paesi a basso rischio dal punto di vista del lavoro forzato e in settori poco esposti e si impegna ad applicare elevati standard sociali, ambientali, di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, e dai suoi fornitori si aspetta il medesimo impegno trasmesso attraverso il Codice di Comportamento, per una gestione responsabile della catena di fornitura del Gruppo ([www.esprinet.com](http://www.esprinet.com) area investor).



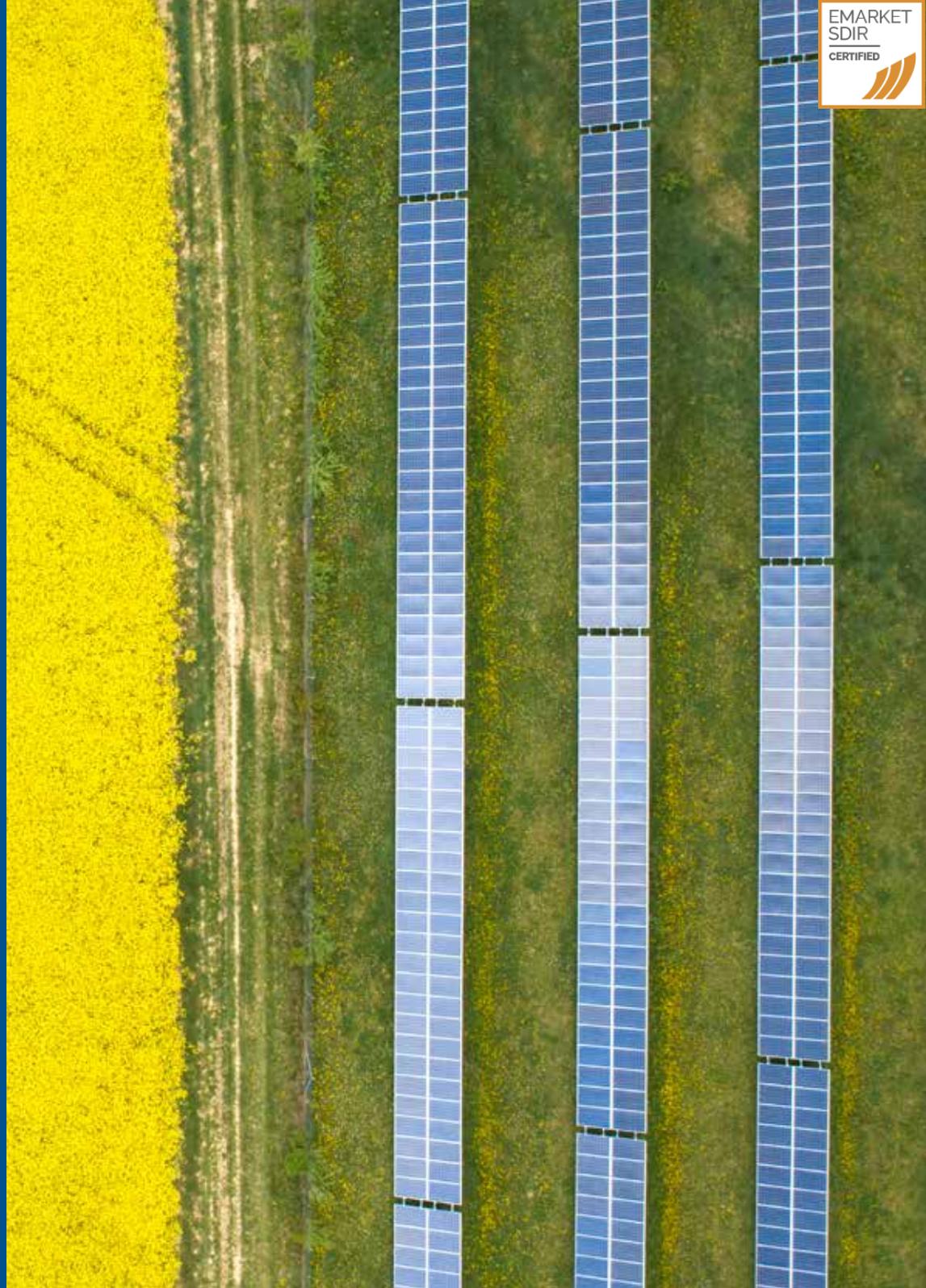
Il **Gruppo Esprinet** ha sottoscritto il Microsoft Partner Pledge a dimostrazione del fatto che Esprinet e Microsoft condividono gli stessi valori di Rispetto, Integrità e Responsabilità e i principi trainanti della trasformazione digitale.



L'AMBIENTE

**IN QUESTO CAPITOLO:**

Cultura ambientale	58
L'impegno per l'ambiente	59
Gli impatti sull'ambiente	60
La supply chain integrata	61
Consumi energetici ed emissioni	62
La filiera del Gruppo	68
Materie prime	69
Rifiuti	70
Progetti di compensazione	72



Il Gruppo Esprinet punta ad affermare una forte cultura ambientale, nell'assoluta convinzione che il rispetto dell'ambiente costituisca un valore fondamentale per promuovere in ogni individuo uno stile di vita compatibile con un futuro più sostenibile. Infatti, il Gruppo è impegnato nella salvaguardia dell'ambiente attraverso differenti attività, come un utilizzo sempre più razionale delle risorse, una riduzione degli sprechi e un'attenzione a soluzioni che possano garantire risparmi energetici. Grazie a questa visione, il Gruppo Esprinet intraprende una serie di iniziative volte alla riduzione e prevenzione degli impatti negativi derivanti dall'esercizio della propria attività.

Tra di esse rientra, ad esempio, la scelta di approvvigionamento energetico a partire da energia rinnovabile e di materie prime riciclabili. Il Gruppo Esprinet, al fine di ottenere un maggior controllo degli impatti ambientali delle proprie attività aziendali e sulla capacità di perseguirne sistematicamente un miglioramento coerente ed efficace ha implementato un Sistema di Gestione Ambientale, adottato da tutte le realtà del Gruppo.

Gli impatti ambientali delle attività del Gruppo possono essere classificati come diretti e indiretti. I primi riguardano le attività

direttamente realizzate o controllate dal Gruppo (es. gli imballaggi immessi nel mercato), mentre i secondi derivano da attività connesse e funzionali al core business, ma su cui il Gruppo non esercita un controllo diretto (es. la scelta del mezzo di trasporto utilizzato dai trasportatori). In ottica di miglioramento degli impatti, il Gruppo sta affinando le metodologie di calcolo e sta intensificando gli sforzi per ridurre le emissioni in atmosfera. Ritenendo di primaria importanza il raggiungimento di un livello di analisi del proprio impatto ambientale sempre più accurato, il Gruppo Esprinet, in continuità con quanto fatto nel 2021, ha deciso di realizzare anche per il 2022 un inventario completo delle emissioni di CO2 (scope 1, scope 2 e scope 3) riconducibili alla propria attività, seguendo le indicazioni del GHG Protocol e sottoponendo tale inventario per la sua parte relativa al Sottogruppo Iberica a verifica da parte di una Società terza indipendente.

Nel 2022 V-Valley Advanced Solutions Espana S.A. si trasferisce nell'edificio Arqboarea a Madrid. Questo edificio ha la certificazione LEED Platinum nella categoria Core & Shell, il massimo riconoscimento possibile concesso dallo US Green Building

Council (USGBC): è il sistema di certificazione di sostenibilità con la maggiore estensione internazionale. L'obiettivo è quello di promuovere edifici rispettosi dell'ambiente, economicamente sostenibili e confortevoli in cui vivere e lavorare. Queste caratteristiche lo confermano come un edificio progettato secondo i criteri di sostenibilità più esigenti, progettato per essere rispettoso dell'ambiente e fornire il massimo benessere e comfort ai suoi occupanti. Lo stabilimento di Saragozza e il suo magazzino mantengono la certificazione LEED per la categoria Silver.

Per quanto riguarda la flotta aziendale, nel 2022, tutti i nuovi veicoli sono ibridi plug-in.

Dal 2015 Esprinet utilizza energia elettrica certificata come proveniente da fonti rinnovabili in Italia e dal 2019 anche in Esprinet Iberica e nel 2022 si unisce anche V-Valley Advanced Solutions España.

Nel 2022 è proseguito l'impegno del Gruppo Esprinet verso una crescente attenzione all'ambiente lungo tutte le fasi della catena di creazione del valore in cui l'azienda opera.

Tra i principali progetti di efficientamento energetico il 2022 ha visto il lancio del progetto logistica ZEB (Zero Emission Building) con la finalità di ridurre a zero le emissioni prodotte per la quota parte dalla generazione di energia elettrica nazionale dedicata alla logistica di Cambiagio. Il progetto prevede l'installazione di un impianto fotovoltaico di potenza 600KWpp sulla copertura del magazzino di Cambiagio per un totale di 3.400 mq. L'impianto fotovoltaico per la produzione e utilizzo di energia da fonte rinnovabile prevede che circa il 90% di energia verrà consumato e la restante energia prodotta e non auto-consumata istantaneamente si considererà venduta attraverso trader.



**VIMERCATE E MADRID**  
sedi certificate  
**LEED PLATINUM**



**SARAGOZZA**  
sede certificata  
**LEED SILVER**



Anche per il 2022 è proseguito il progetto di Energy Management con l'obiettivo di migliorare il monitoraggio dei propri consumi, raccogliere dati sulle spese energetiche e sulle principali variabili, nonché di individuare opportunità di efficientamento (in termini impiantistici e/o gestionali). Il progetto coinvolge le logistiche di Cambiagio con un rafforzamento per gli stabili di Cavenago A, B e C. Nel corso dell'anno il sistema di termoregolazione centralizzato presso le logistiche di Cambiagio e Cavenago A e B per regolarizzare la temperatura della palazzina uffici ha permesso di controllare i consumi e gli eventuali sprechi. Inoltre, il Gruppo ha portato avanti un progetto di relamping sostituendo le lampade tradizionali di vecchia generazione con quelle innovative del tipo Light Emitting Diode (LED). Il progetto ha riguardato 6 Esprivillage (Pescara, Roma2, Torino, Verona, Cagliari e Napoli) e gli uffici delle logistiche di Cambiagio e Cavenago A e B.

Il progetto di relamping della logistica attraverso l'intervento di riqualificazione illuminotecnica ha permesso al Gruppo di ottenere nel 2022, dal GSE (Gestore Servizi Energetici) 26 Titoli di Efficienza Energetica, derivanti dalla riduzione dei consumi (ed impatto ambientale). Sempre al fine di migliorare l'impatto ambientale in termini di consumi, nel 2022 è stato eseguito un intervento di sostituzione del gruppo frigo della palazzina uffici nella logistica di Cavenago AB e C.

Durante il 2022 è rimasta in funzione, nel sito logistico "Cavenago A" l'apparecchiatura ICO-F1000 per un utilizzo più economico dell'energia: essa, infatti, a parità di energia fornita, permette di ridurre i consumi grazie allo sfruttamento delle onde armoniche.

In questa fase si è deciso di utilizzare tale apparecchiatura unicamente nel sito di "Cavenago A", identificato come di primaria importanza in quanto risulta essere l'utenza più energivora di Esprinet. Anche nel 2022 è rimasta attiva la piattaforma BEMS (Building Energy Monitoring System) che permette di monitorare i consumi energetici e termoregolare gli impianti di climatizzazione legati alle aree produttive e degli uffici per i siti di Cavenago e Cambiagio. Il controllo della temperatura all'interno delle unità produttive risulta essere particolarmente importante per il rispetto dei parametri di stoccaggio dei materiali presenti nella logistica, da qui nasce l'esigenza di un sistema di termoregolazione in grado di mantenere temperature controllate in tali aree. La piattaforma offre la possibilità di monitorare e gestire l'impianto da remoto, di studiare ed implementare logiche di funzionamento efficienti e avere un sistema di allarmistica istantanea su eventuali problemi di funzionamento delle macchine.

Per intervenire sull'impatto del proprio parco auto, Il Gruppo

#### Di seguito vengono riportate le principali analisi realizzabili grazie al BEMS:

- **Valutazione in tempo reale dello stato funzionale degli impianti**
- **Costante verifica dei consumi e confronto con dati storici e consumi attesi**
- **Verifica periodica efficacia dei programmi di manutenzione**
- **Valutazioni preliminari priorità interventi**
- **Gestione risorse orientata al miglioramento del servizio e delle prestazioni ambientali**
- **Possibilità implementazione manutenzione predittiva**
- **Verifica periodica dell'efficacia dei programmi di manutenzione**
- **Elaborazione automatica di report per la ripartizione della spesa energetica**
- **Ripartizione preventiva dei consumi più accurata**
- **Creazione e verifica di indici di performance energetici per edificio**



Esprinet ha fornito tutti i dipendenti con vettura aziendale della tessera DKV – CLIMATE con la quale è possibile azzerare l'emissione di CO2 della propria flotta alimentata con carburanti tradizionali. Se si utilizza questa carta carburante, automaticamente attraverso un contributo addizionale ad ogni rifornimento, vengono finanziati una serie di progetti sostenibili che generano un valore aggiunto sia ecologico che sociale in varie regioni del mondo, in collaborazione con MyClimate, realtà impegnata a livello globale nella protezione del clima. La quantità di CO2 compensata determina il rilascio di un certificato TUV che mostra l'analisi effettuata rispetto all'impatto ambientale dei veicoli. Inoltre, presso il parcheggio della sede di Vimercate sono presenti 6 colonnine per la ricarica elettrica dei mezzi.

Fermo restando quanto esposto nei paragrafi precedenti, durante la valutazione dei propri fornitori Il Gruppo non esegue audit specifici riguardo temi ambientali e sociali; tuttavia, in fase di selezione, viene richiesto a tutti i nuovi fornitori se sono in possesso di sistemi di gestione ambientali conformi alla norma ISO 14001.

Gli impatti sull'ambiente del Gruppo Esprinet sono riconducibili ai seguenti aspetti:



**Consumi energetici** della sede, dei magazzini e dei Cash & Carry, che vengono calcolati e monitorati relativamente all'energia elettrica, al gas naturale e ai combustibili utilizzati (gasolio e benzina)



**Materie prime** utilizzate per gli imballaggi dei prodotti, il cui andamento viene descritto per ognuna delle tipologie utilizzate dal Gruppo nello specifico paragrafo riportato nelle pagine seguenti

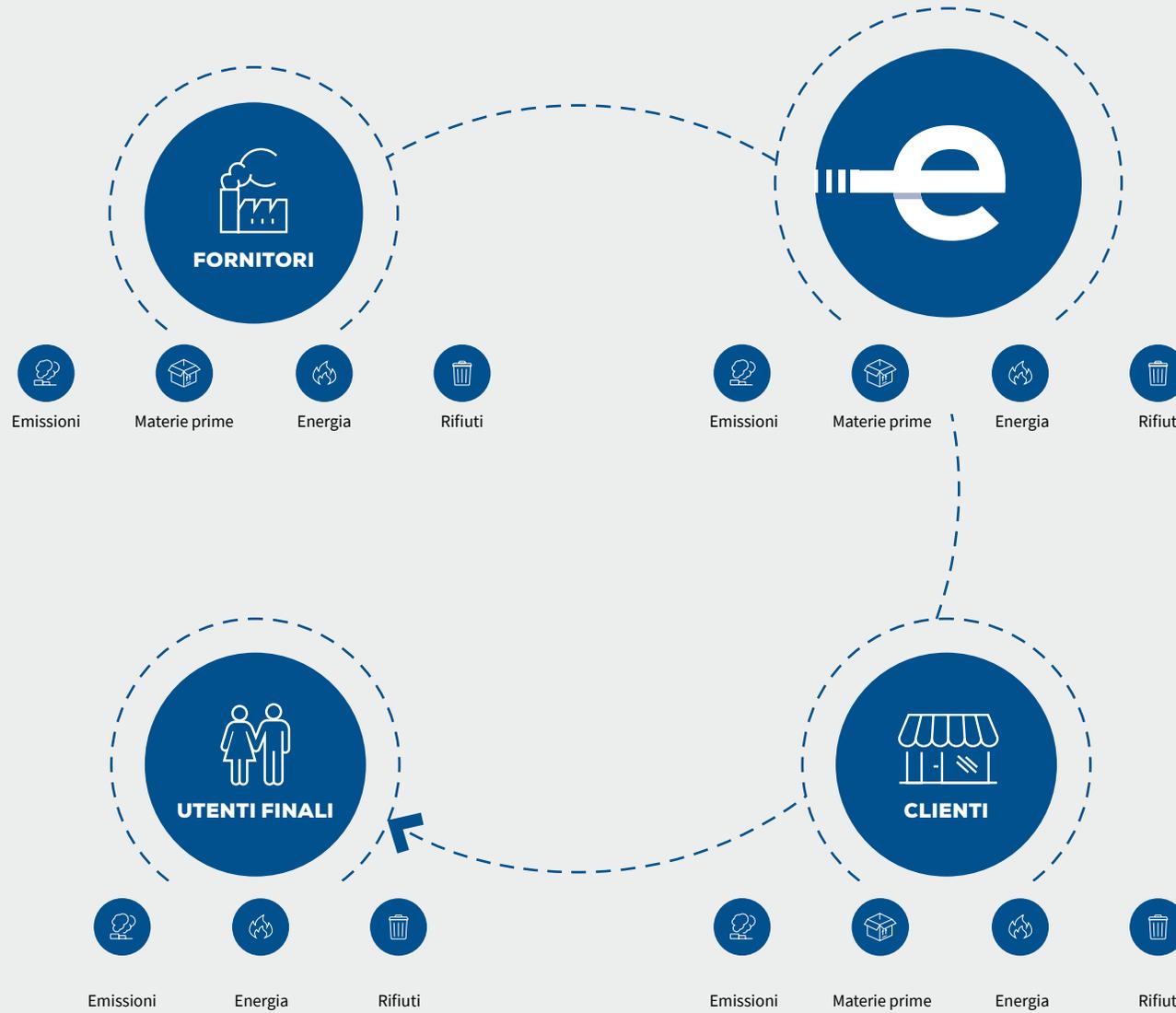


**Rifiuti** generati negli uffici amministrativi e nei magazzini, i quali vengono gestiti dal Gruppo attraverso differenti metodologie operative, destinandoli in parte al recupero ed in parte allo smaltimento



**Emissioni** di CO<sub>2</sub>, NO<sub>x</sub>, PM2.5 e CO riferibili ai differenti tratti della filiera, in cui risulta essere di grande rilevanza, per le specificità del business, il trasporto dei prodotti dai magazzini dei fornitori a quelli di Esprinet e dai magazzini di Esprinet ai Cash & Carry e presso il domicilio dei propri clienti o dei clienti di questi





## I consumi energetici

Nel 2022 i consumi energetici totali del Gruppo Esprinet ammontano a 44.228 gigajoule con uno scostamento del 15% rispetto al 2021, sostanzialmente in linea con lo scostamento dell'10% dal 2020 al 2021.

Tale aumento dei consumi è riconducibile ad un ampliamento dei magazzini, ad un ritorno di piena operatività post emergenza sanitaria e alla decisione di mantenere sempre le luci accese in logistica per motivi di sicurezza.

Nelle pagine seguenti vengono analizzate singolarmente le differenti fonti energetiche utilizzate (energia elettrica, gas naturale, diesel, benzina) e le rispettive emissioni di CO<sub>2</sub>, calcolate come descritto nei commenti alle tabelle ad integrazione di quanto indicato nella Nota Metodologica del presente documento.

Si segnala che è stato utilizzato il fattore di conversione della benzina anche per gli anni 2020 e 2021 ai fini di una maggiore coerenza nella rappresentazione del dato.

I valori riportati nella seguente tabella sono espressi in gigajoule (Gj)

		2022	2021	2020
 <b>Energia elettrica</b>		18.987	19.100	16.823
		7.295	6.640	6.399
		<b>5.479</b>	<b>3.212</b>	<b>4.643</b>
 <b>Gas naturale</b>		5.479	3.212	4.643
		-	-	-
 <b>Diesel</b>		9.055	7.681	5.710
		1.843	1.284	1.295
 <b>Benzina</b>		787	408	130
		783	289	-
<b>Totale</b>		<b>44.228</b>	<b>38.615</b>	<b>35.001</b>
		34.308	30.402	27.307
		9.921	8.213	7.695

## Le emissioni di gas ad effetto serra

L'attività di Esprinet si inserisce all'interno dell'articolata supply chain descritta in precedenza, determinando un impatto ambientale sia a monte che a valle della propria organizzazione.

Il Gruppo Esprinet ha deciso anche per l'anno 2022 di misurare in modo esaustivo l'impatto ambientale della sua intera filiera, secondo le modalità descritte in "Nota metodologica" in linea con quanto indicato dal 'GHG Protocol' (Greenhouse Gas Protocol).

Nello specifico, il Gruppo Esprinet genera delle emissioni di gas ad effetto serra indirette che sono attribuibili in parte alle consegne dei propri prodotti (come rappresentato nelle successive tabelle del presente capitolo) ed in parte ad altre attività quali ad esempio l'approvvigionamento delle materie prime, lo smaltimento dei rifiuti, i viaggi aziendali, lo spostamento dei dipendenti per dirigersi al lavoro.

Per l'intero Gruppo le emissioni di scope 3 vanno a includere anche le consegne dei prodotti in entrata, le emissioni riconducibili alla produzione e all'utilizzo dei prodotti a marchio proprio.

Di seguito viene riportato il totale delle emissioni del Gruppo per gli anni 2020 2021 e 2022 nella classificazione del GHG Protocol:

(tCO <sub>2</sub> )	2020		2021		2022		Off-settings activities needed	2022 not offset emissions	
Fuel	504	1,2%	669	1,3%	879	2,0%	-879	0	0,0%
Natural Gas	266	0,6%	184	0,4%	313	0,7%	-313	0	0,0%
F-Gas	6	0,0%	10	0,0%	121	0,3%	-121	0	0,0%
<b>Scope 1 Emissions</b>	<b>776</b>	<b>1,8%</b>	<b>863</b>	<b>1,7%</b>	<b>1.313</b>	<b>2,9%</b>	<b>-1.313</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
<b>Scope 2 Emissions - Located based</b>	<b>2.025</b>	<b>4,8%</b>	<b>2.062</b>	<b>4,0%</b>	<b>2.093</b>	<b>4,7%</b>	<b>-51</b>	<b>2.042</b>	<b>4,7%</b>
<b>Scope 2 Emissions - Market based</b>	<b>132</b>	<b>0,3%</b>	<b>89</b>	<b>0,2%</b>	<b>50,9</b>	<b>0,1%</b>	<b>-51</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
<b>Purchased goods and services</b>	15.585	36,9%	23.060	45,2%	20.923	46,5%	0	20.923	47,9%
<b>Fuel-and-energy-related activities (not included in Scope 1 or 2)</b>	304	0,7%	215	0,4%	279	0,6%	0	279	0,6%
_ Inbound logistics	14.969	35,4%	14.467	28,3%	10.974	24,4%	0	10.974	25,1%
_ Outbound logistics	7.742	18,3%	7.569	14,8%	6.948	15,4%	0	6.948	15,9%
_ Materials	13	0,0%	15	0,0%	13	0,0%	0	13	0,0%
<b>Upstream Transportation and distribution</b>	22.724	53,8%	22.051	43,2%	17.935	39,8%	0	17.935	41,1%
<b>Waste generated in operations</b>	29	0,1%	71	0,1%	32	0,1%	0	32	0,1%
<b>Business Travels</b>	218	0,5%	332	0,7%	650	1,4%	0	650	1,5%
<b>Employee commuting</b>	1.415	3,3%	1.842	3,6%	1.759	3,9%	0	1.759	4,0%
<b>Use of sold products</b>	1.066	2,5%	2.533	5,0%	2.068	4,6%	0	2.068	4,7%
<b>Scope 3 Emissions</b>	<b>41.342</b>	<b>97,9%</b>	<b>50.103</b>	<b>98,1%</b>	<b>43.646</b>	<b>97,0%</b>	<b>0</b>	<b>43.646</b>	<b>100,0%</b>
<b>Total Emissions</b>	<b>42.250</b>	<b>100,0%</b>	<b>51.055</b>	<b>100,0%</b>	<b>45.010</b>	<b>100,0%</b>	<b>-1.364</b>	<b>43.646</b>	<b>100,0%</b>

Nell'ambito del calcolo delle emissioni di CO<sub>2</sub> 2022, la raccolta dati tramite engagement diretto dei trasportatori è stata effettuata in continuità con gli anni precedenti, raggiungendo un alto grado di copertura.

Uniformemente a quanto effettuato per l'anno 2021, il livello di dettaglio con cui i dati sono stati raccolti durante tutto l'anno solare ha permesso di includere, per le consegne definite "indirette", le singole tratte intermedie tra gli hub di smistamento di ciascuna spedizione effettuata dal Gruppo.

Rispetto alle altre categorie emissive Scope 3, la metodologia è rimasta sostanzialmente invariata rispetto a quanto presentato nelle precedenti Dichiarazioni Non Finanziarie.

Le emissioni rendicontate per l'anno 2022 sono relative all'intero perimetro di rendicontazione, senza alcuna esclusione, se non per scarsa/nulla materialità di alcune categorie emissive.

Si segnala rispetto all'anno base 2020 un incremento di circa il 30% delle emissioni riconducibili all'acquisto di prodotti e servizi, così come un aumento di quasi il 100% delle emissioni relative all'utilizzo dei prodotti a marchio venduti dal Gruppo Esprinet durante l'anno di rendicontazione, dovuti all'aumento dei volumi mossi dal Gruppo.

Al contrario, l'aumento del livello di dettaglio e della copertura della raccolta dati effettuata nel 2022 con i trasportatori, così come la diffusione all'interno delle flotte a disposizione dei trasportatori stessi di veicoli CNG o a combustibile alternativo, han permesso una riduzione della categoria 4 "Upstream Transportation and Distribution" di circa il 26%.

Si ricorda, che il Gruppo, per il triennio 2021-2023 si è impegnato a raggiungere l'obiettivo di neutralità climatica per le proprie emissioni dirette e indirette energetiche. Inoltre, per quanto riguarda le emissioni derivanti dalle consegne outbound, rendicontate all'interno della categoria Scope 3 Upstream Transportation and Distribution, Esprinet si è posta l'obiettivo di riduzione del 10% rispetto al 2020.



Al fine di riuscire a raggiungere gli obiettivi descritti sopra, il Gruppo ha predisposto un piano d'azione triennale, nel quale sono comprese iniziative volte alla riduzione delle emissioni tramite strumenti di mercato (es. acquisto di certificati di Garanzia d'Origine per l'energia elettrica) o razionalizzazione delle fonti energetiche utilizzate, nonché coinvolgimento diretto dei trasportatori e loro accurata selezione. Inoltre, per quella quota parte di emissioni considerata difficilmente riducibile, il Gruppo ha deciso di sostenere progetti di compensazione in differenti geografie del mondo, che generano reali riduzioni delle emissioni di carbonio, originando, allo stesso tempo, impatti positivi per le comunità locali e gli ecosistemi in cui questi progetti sono realizzati. La descrizione dettagliata dei progetti viene fornita successivamente nel presente documento. Si aggiungono inoltre gli accordi con il partner DKV Euro Service Italia S.r.l., società che fornisce le carte

carburante del parco auto aziendale, che ha contribuito alla compensazione di CO<sub>2</sub> derivanti dall'attività di Esprinet. Si segnala inoltre che il trasportatore SEUR, che nel solo 2022 ha movimentato circa 2000 tonnellate di merci per Esprinet Iberica e le sue consociate, ha provveduto direttamente alla compensazione delle emissioni relative ai mezzi componenti la sua flotta.

Le emissioni derivanti dalle consegne outbound del Gruppo hanno registrato una riduzione diretta del 10,25%, quota che raggiungerebbe il 13% considerando la compensazione indiretta effettuata da Seur. Il raggiungimento della neutralità climatica delle emissioni dirette e indirette energetiche, al contrario, necessita dell'acquisto di crediti di compensazione nonostante il contributo di DKV pari a 509,89 TonCO<sub>2</sub>.

## Consumi energetici ed emissioni di gas ad effetto serra - scope 1

Gas naturale, diesel e benzina sono, insieme all'energia elettrica (il cui consumo sarà oggetto del paragrafo successivo), tre differenti fonti energetiche utilizzate dal Gruppo nelle sue sedi.

Il gas naturale viene utilizzato esclusivamente in Italia per le caldaie degli impianti di riscaldamento nelle logistiche e nell'Esprivillage di Brescia, Padova e Pordenone e per la sede di Ravenna.

Il consumo di gas naturale è legato sostanzialmente al riscaldamento dei magazzini e nel 2022 è salito del 70% in seguito all'ampliamento del magazzino di Cavenago C di 18.000 mq.

L'amministrazione del gas per il riscaldamento delle logistiche avviene tramite il nuovo sistema di gestione delle caldaie tramite piattaforma BMS che permette di programmare a sistema vari parametri quali i set di temperature e gli orari di accensione delle caldaie controllando ed ottimizzando i consumi.

Il Gruppo utilizza poi del carburante per il funzionamento di alcuni gruppi elettrogeni, per le centrali antincendio e per il parco mezzi aziendali.

Viene così utilizzato sia il diesel che la benzina, quest'ultima in quantità decisamente inferiore. In merito al diesel si registra un aumento del 22% nel 2022 mentre dal 2020 al 2021 l'aumento era del 27%.

Per il consumo di benzina si registra aumento del 123% nel 2022 mentre dal 2020 al 2021 l'incremento del 431% dovuto alla ripresa della normale circolazione del parco auto aziendale. Si specifica che sono stati aggiornati i dati 2020 e 2021 in relazione al utilizzo di un più idoneo coefficiente Defra.

Alle emissioni di CO<sub>2</sub> Scopo 1 contribuiscono anche le perdite di F-Gas delle macchine di condizionamento degli uffici e dei C&C del Gruppo: nel 2022 sono state 121 tCO<sub>2</sub>eq a seguito di un problema tecnico con un compressore nella sede di Saragozza, nel 2021 sono state 10 tCO<sub>2</sub>eq, rispetto alle 6 del 2020.

Per ognuna delle seguenti fonti energetiche è stata calcolata l'emissione diretta di CO<sub>2</sub> (scope 1) secondo le modalità descritte in Nota metodologica. Dalla sommatoria delle emissioni determinate dall'utilizzo di gas naturale, gasolio, benzina e dalle perdite di gas refrigeranti (F-Gas), il Gruppo ha complessivamente prodotto, 776tCO<sub>2</sub> nel 2020, 863 tCO<sub>2</sub> nel 2021 e 1.313 tCO<sub>2</sub> nel 2022.

		2022	+70%	2021	-31%	2020
 Gas naturale		<b>155.057 m<sup>3</sup> / 313 tCO<sub>2</sub></b>		<b>91.053 m<sup>3</sup> / 184 tCO<sub>2</sub></b>		<b>131.525 m<sup>3</sup> / 266 tCO<sub>2</sub></b>
		155.057 m <sup>3</sup> / 313 tCO <sub>2</sub>		91.053 m <sup>3</sup> / 184 tCO <sub>2</sub>		131.525 m <sup>3</sup> / 266 tCO <sub>2</sub>
		- / -		- / -		- / -
 Diesel		<b>302.494 l / 774 tCO<sub>2</sub></b>	+22%	<b>247.100 l / 621 tCO<sub>2</sub></b>	+27%	<b>194.360 l / 495 tCO<sub>2</sub></b>
		251.388 l / 643 tCO <sub>2</sub>		211.711 l / 532 tCO <sub>2</sub>		158.426 l / 403 tCO <sub>2</sub>
		51.106 l / 131 tCO <sub>2</sub>		35.389 l / 89 tCO <sub>2</sub>		35.934 l / 91 tCO <sub>2</sub>
 Benzina		<b>48.892 l / 106 tCO<sub>2</sub></b>	+123%	<b>21.885 l / 48 tCO<sub>2</sub></b>	+431%	<b>4.119 l / 9 tCO<sub>2</sub></b>
		24.505 l / 53 tCO <sub>2</sub>		12.800 l / 28 tCO <sub>2</sub>		4.119 l / 9 tCO <sub>2</sub>
		24.388 l / 53 tCO <sub>2</sub>		9.086 l / 20 tCO <sub>2</sub>		- / -

## Consumi energetici ed emissioni di gas ad effetto serra - scope 2

L'elettricità è una delle fonti energetiche più utilizzate in tutte le sedi del Gruppo (uffici, Esprivillage, magazzini). Nel corso del triennio oggetto di analisi si registra un lieve incremento del consumo di elettricità del 2% dal 2021 al 2022, mentre si registrava un aumento del consumo di elettricità del 11% nel 2021 rispetto al 2020.

Per il calcolo delle emissioni indirette di CO<sub>2</sub> (scope 2) imputabili alla produzione di energia elettrica, sono state seguite entrambe le metodologie richieste dai GRI Standards. Da un lato sono state infatti calcolate le emissioni di CO<sub>2</sub> con l'approccio Location Based, per cui al totale dell'energia elettrica consumata, indipendentemente dalla fonte energetica di provenienza, viene applicato un coefficiente di emissione medio basato sulla produzione lorda nazionale. Secondo tale metodologia la CO<sub>2</sub> emessa per il fabbisogno di elettricità del Gruppo è aumentata del 2% dal 2020 al 2021 e del 1,5% dal 2021 al 2022.

Il calcolo delle emissioni di CO<sub>2</sub> secondo l'approccio Market Based va invece a differenziare l'effettiva provenienza dell'elettricità utilizzata, andando così a calcolare tali emissioni solamente per l'energia elettrica utilizzata proveniente da fonte non rinnovabile.

		2022	+2%	2021	+11%	2020
 <b>Energia elettrica*</b>		<b>7.300.452 kwh</b>		<b>7.150.085 kwh</b>		<b>6.450.709 kwh</b>
		5.274.157 kwh		5.295.782 kwh		4.673.108 kwh
		2.026.295 kwh		1.854.303 kwh		1.777.601 kwh
		2022		2021		2020
<b>Location Based</b>		<b>2.093 tCO<sub>2</sub></b>		<b>2.062 tCO<sub>2</sub></b>		<b>2.025 tCO<sub>2</sub></b>
		1.660 tCO <sub>2</sub>		1.670 tCO <sub>2</sub>		1.570 tCO <sub>2</sub>
		433 tCO <sub>2</sub>		393 tCO <sub>2</sub>		454 tCO <sub>2</sub>
<b>Market Based</b>		<b>51 tCO<sub>2</sub></b>		<b>89 tCO<sub>2</sub></b>		<b>132 tCO<sub>2</sub></b>
		14 tCO <sub>2</sub>		12 tCO <sub>2</sub>		15 tCO <sub>2</sub>
		37 tCO <sub>2</sub>		77 tCO <sub>2</sub>		117 tCO <sub>2</sub>

Emissioni di CO<sub>2</sub> indirette (scope 2)



## Consegne dirette e indirette: gas effetto serra e altre emissioni significative nell'aria

Nei paragrafi successivi si vuole dare evidenza dello specifico impatto ambientale attribuibile alle consegne dirette ed indirette effettuate dal Gruppo. Per ogni spedizione, che sia diretta o indiretta, Esprinet si affida alle principali multinazionali del trasporto con le quali vanta un rapporto consolidato negli anni. Questi operatori riescono a gestire l'imponente mole di merce movimentata nel corso dell'anno nei mercati in Italia, Spagna e Portogallo nel settore della distribuzione "business-to-business" di tecnologia.

Si segnala che, nonostante alcuni vettori abbiano dichiarato la compensazione delle emissioni riconducibili ai trasporti dedicati a Esprinet, tali emissioni son riportate comunque all'interno delle tabelle sottostanti, come indicato dai principi e le linee guida del GHG Protocol. Relativamente, invece, alle emissioni inquinanti NOx, CO e PM2.5, l'affinamento della metodologia di calcolo ha permesso di raggiungere un risultato solido e affidabile solamente nel caso si considerino le consegne dirette, ovvero i trasporti dedicati alle sole spedizioni Esprinet, anche i dati del biennio 2020-2021 sono stati riesposti. In particolare, a partire dai dati relativi ai km percorsi e raccolti direttamente dai trasportatori, si è ricorso all'utilizzo di appositi fattori emissivi forniti dalla European Environmental Agency (EEA), differenti a seconda delle dimensioni del mezzo utilizzato per la consegna.

	2022	2021	2020
<b>tonNOx</b>	712,62	615,32	786,93
<b>ton PM2.5</b>	0,05	0,04	0,05
<b>tonCO</b>	367,82	333,84	417,54

### Consegne dirette

Le consegne dirette sono quelle che prevedono il trasporto delle merci dai magazzini del Gruppo ai clienti senza alcun passaggio intermedio e senza preveder il trasporto di merci terze. Per tale ragione, i dati primario utilizzato per il calcolo delle emissioni sia climalteranti che inquinanti riconducibili a tali trasporti sono i km percorsi (nel caso di trasporto via gomma). Per quanto riguarda consegne dirette relativamente all'emissione di CO<sub>2</sub>eq si registra un aumento del 20% rispetto ai dati 2020.

TON CO <sub>2</sub>	2022	2021	2020
<b>consegne dirette</b>	2.372	1.921	2.205
<b>consegne indirette</b>	4.576	5.648	5.537
	<b>6.948</b>	<b>7.569</b>	<b>7.742</b>

### Consegne indirette

Le consegne indirette vedono, invece, una volta ritirata la merce nei magazzini di Esprinet, una o più soste intermedia presso i poli logistici dei vettori dove le merci vengono riorganizzate in nuove consegne per i clienti. A differenza di quanto riportato per le consegne dirette, il dato primario per il calcolo delle emissioni GHG è la tonnellata\*kilometro. Per quanto riguarda le consegne indirette relativamente all'emissione di CO<sub>2</sub>eq si registra un decremento del 23% rispetto ai dati 2020.

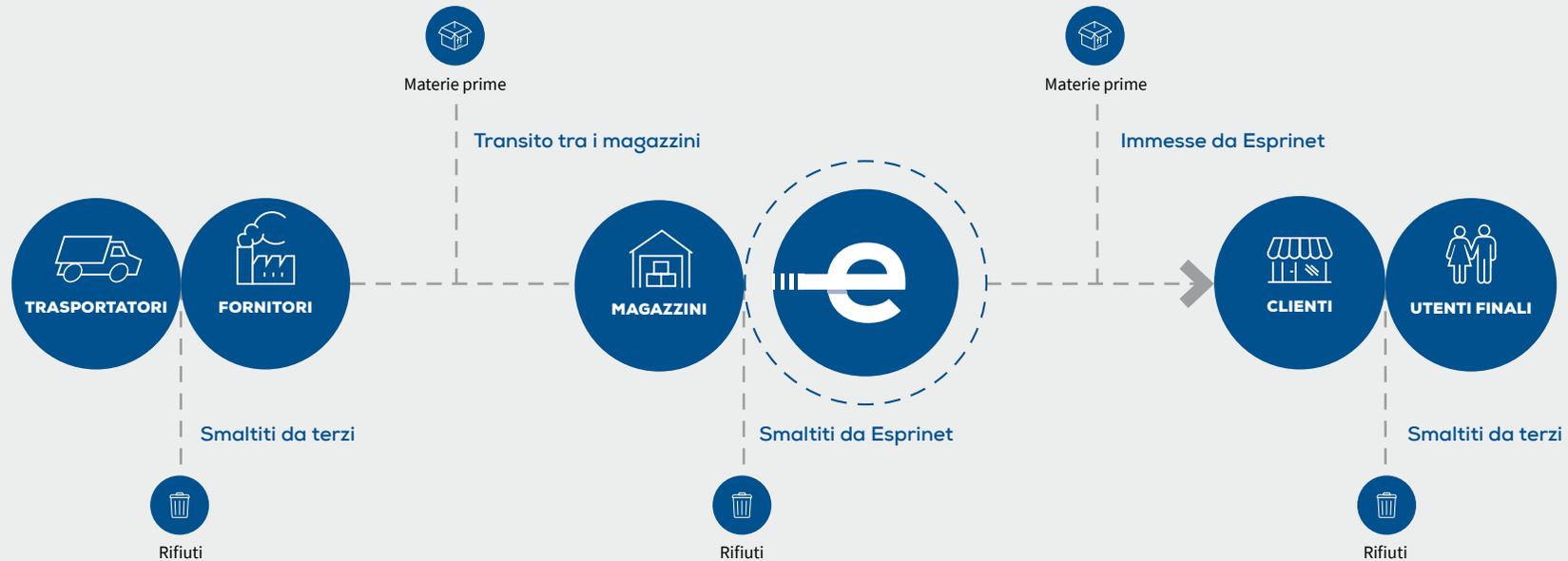
Il Gruppo Esprinet opera nella distribuzione “business-to-business” di tecnologia, si pone quindi lungo la filiera IT come distributore all’ingrosso di prodotti tecnologici.

Come prima cosa, si deve tenere conto delle materie prime immesse dal Gruppo nella filiera senza che la stessa Società abbia l’onere del relativo smaltimento, dato che saranno gestite dal cliente.

Tra questi vanno annoverati gli imballaggi, utilizzati dal Gruppo Esprinet per assemblare le proprie consegne, i quali diventeranno rifiuti solo una volta giunti presso il cliente-rivenditore o presso l’utente finale, che si occuperà del loro smaltimento.

In secondo luogo, si hanno invece i rifiuti che il Gruppo ha la responsabilità di smaltire e che sono in larga prevalenza immessi nella filiera dai produttori o dalle società terze che trasportano i prodotti ai magazzini del Gruppo Esprinet, come gli imballaggi utilizzati per il trasporto dei prodotti.

## Materie prime immesse e rifiuti smaltiti



Le materie prime immesse nella filiera dal Gruppo Esprinet consistono principalmente in carta, cartone, plastica legno, punte di ferro e colla, utilizzate per gli imballaggi dei prodotti. I materiali più utilizzati sono carta e cartone e legno, pari rispettivamente al 58,6% e al 36,5% del totale delle materie prime; la restante parte è costituita per il 4,40% della plastica e per lo 0,4% dalla colla.

		2022	2021	2020
 Ferro		1	1	1
		-	1	2
 Legno		<b>417</b>	<b>459</b>	<b>578</b>
		248	231	338
 Plastica		169	228	240
		<b>102</b>	<b>131</b>	<b>176</b>
 Carta e cartone		69,05	90	130
		33	41	46
 Colla		<b>671</b>	<b>676</b>	<b>586</b>
		517	518	421
 Colla		154	157	165
		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
 Colla		5	5	0
		-	-	0

Con la volontà di arrivare ad impattare sempre meno sull'ambiente Il Gruppo Esprinet ha attivo il Packaging Sustainability Program che prevede l'utilizzo di materiali innovativi e sostenibili nel processo di imballo delle merci con l'obiettivo di rispettare l'ambiente ed eliminare dal parco imballi l'utilizzo di materiale plastico vergine usato nei magazzini.

Ad oggi il 100% degli imballi nei magazzini in Italia sono prodotti con materie post consumo da seconda vita e/o da materie totalmente riciclabili.

Il film estensibile è ad oggi composto da una miscela plastica vergine LDPE al 50% e una miscela plastica rigenerata LDPE al 50%, inoltre lo stabilimento che fornisce il materiale è stato scelto anche per prossimità territoriale ad una distanza di soli 5,1 km dalle logistiche Esprinet, così da impattare positivamente sull'abbattimento delle emissioni di CO2 nell'ambiente dovute al trasporto dei materiali.

Il nastro adesivo utilizzato per chiudere le scatole denominato BOPP (polipropilene biorientato) è un prodotto riciclabile al 100% che può essere interamente rigranulato ed utilizzato per la produzione di nuovi supporti in BOPP per nastri adesivi. L'uso del polipropilene rigranulato riduce, quindi, sia il consumo di risorse fossili sia l'emissione di CO2 e NOx correlata ai processi di produzione e trasformazione dei polimeri. Il nastro, composto da polipropilene biorientato riciclato privo di solventi nocivi si applica tramite materiale adesivo di tipo acrilico a base acquosa senza solventi.

Il progetto riguarda anche le buste portadocumenti da spedizione che sono realizzate completamente in carta riciclata al 100%; il tipo di adesivo utilizzato è 'hot melt solvent free', 100% riciclabile e completamente biodegradabile.

Inoltre, la copertura a chiusura nella parte superiore dei bancali è in cartene HDPE rigenerato da post-produzione, 100% riciclabile, mentre la reggia è in PET (polietilene tereftalato) ovvero una materia sintetica appartenente alla famiglia dei poliesteri che viene realizzato con petrolio, gas naturale o materie prime vegetali; riciclabile al 100%, non perde le sue proprietà fondamentali durante il processo di recupero e la si può così trasformare ripetutamente per la realizzazione di prodotti pregiati. I rotoli di materiale riempitivo di tipo "Pluriball sono composti al 100% da materiale riciclato.

Per quanto concerne il materiale riempitivo utilizzato all'interno degli imballi, Il Gruppo utilizza nei poli logistici in Italia, esclusivamente carta riciclata.

Nel corso del 2022, la logistica del Gruppo Esprinet con sede a Saragozza, continua il suo impegno ambientale utilizzando plastica riciclata e riciclabile in tutti i processi di preparazione degli ordini, inclusa la plastica airplus (tamponi di riempimento in plastica gonfiati ad aria) per riempire le scatole. Si consolida l'uso di dispenser in carta gommata che non utilizzano alcun prodotto chimico per la chiusura delle scatole, eliminando definitivamente il classico sigillo chimico in gomma plastica o chiusura con graffette metalliche. Con questa soluzione, le scatole di carta sono riciclabili al 100% e possono essere smaltite direttamente come cartone senza dover rimuovere il sigillo e senza subire alcun tipo di contaminazione ambientale dovuta ai prodotti chimici della colla.

Per quanto riguarda il polo logistico di Cambiagio, è presente un solo forno di termoretrattura e sono installate delle macchine formatrici di scatole con automatismi ovvero dispositivi di ultima generazione che hanno permesso l'eliminazione totale del nastro adesivo plastico usato per comporre la scatola. Ad oggi sono presenti 6 macchinari definiti automatismi che lavorano su 4 formati di scatole, formando e chiudendo la scatola con l'utilizzo di colla al posto del nastro plastico.

La scatola, precedentemente formata dall'automatismo formatrice, passa all'interno di un tunnel, dove viene ridotta al minimo in base al contenuto, in seguito viene riempita con un inserto che evita lo spostamento del prodotto contenuto nella scatola durante il trasporto. Il contenitore viene poi chiuso con un coperchio sempre in cartone, il tutto senza utilizzo di plastica ma solo con colla. Questo processo oltre a permette l'eliminazione totale della plastica, consente la diminuzione di emissioni su strada, grazie alla particolarità di abbassare al minimo la scatola in cartone, e quindi trasportare più colli su un unico mezzo.

I rifiuti che il Gruppo Esprinet deve smaltire derivano per lo più dagli imballaggi utilizzati per il trasporto dei prodotti dal sito di produzione ai magazzini del Gruppo e sono prevalentemente costituiti da carta, cartone, plastica, legno dei bancali e ferro. Si evidenzia che nei rifiuti indicati come “Misto” sono state incluse le acque dei lavapavimenti e la condensa dei compressori.

I rifiuti totali hanno mostrato una diminuzione del 15% rispetto al 2021.

		2022	2021	2020
 Ferro		10,23	7,85	5,09
		14,96	8,36	11,46
		<b>25,19</b>	<b>16,21</b>	<b>16,55</b>
 Legno		222,75	282,74	201,80
		64,54	68,74	63,46
		<b>287,29</b>	<b>351,48</b>	<b>265,26</b>
 Plastica		56,30	63,04	57,08
		28,12	35,30	21,11
		<b>84,42</b>	<b>98,34</b>	<b>78,19</b>
 Carta e cartone		436,42	488,32	439,04
		244,80	266,64	250,61
		<b>681,22</b>	<b>754,96</b>	<b>689,65</b>
 Misto		70,94	98,17	129,68
		28,00	34,44	25,84
		<b>98,94</b>	<b>132,61</b>	<b>155,52</b>

Quantitativo di rifiuti generati (ton) nel triennio

Non vengono rendicontati rifiuti quali carta, cartone e plastica prodotti dagli uffici e dai Cash & Carry in quanto affidati alla raccolta comunale.

Negli anni Esprinet si è impegnata a ridurre il quantitativo di carta prodotta tramite l'archiviazione fiscale sostitutiva che prevede l'archiviazione elettronica di tutti i documenti.

Tipologie di rifiuti		2022	2021	2020
 RAEE		14,2	38,03	99,69
		0,7	1,38	34,67
		<b>14,96</b>	<b>39,41</b>	<b>134,35</b>
 Toner		0,3	0,27	0,16
		0,2	0,09	0,14
		<b>0,5</b>	<b>0,36</b>	<b>0,30</b>
 Batterie		0,5	0,17	0,03
		1,5	1,44	0,13
		<b>1,9</b>	<b>1,47</b>	<b>0,16</b>
 Neon		0,01	-	-
		0,02	-	0,04
		<b>0,0</b>	<b>-</b>	<b>0,04</b>
 Altro		0,04	0,51	3,07
		0,2	0,24	0,14
		<b>0,2</b>	<b>0,65</b>	<b>3,21</b>

Altri rifiuti generati nel triennio (ton)

Gli altri rifiuti prodotti dalla sede, dai Cash & Carry e dai magazzini sono per lo più toner e rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (“RAEE”).

I rifiuti gestiti come pericolosi in fase di smaltimento del Gruppo appartengono alle seguenti categorie: RAEE (2% nel 2020, 5% nel 2021 e 11% nel 2022 sul totale RAEE); condensa formatasi nei compressori (2,88 litri nel 2022 0,94 litri nel 2021, 0,04 litri nel 2020); Nessun toner pericoloso.



Il Gruppo si avvale di fornitori esterni per il servizio di ritiro e smaltimento rifiuti. Inoltre, da oltre 6 anni presso le logistiche di Cambiagio e Cavenago sono presenti 3 presse per la plastica da imballo, 4 compattatori per il cartone e 2 compattatori per il misto così da ridurre al minimo gli ingombri. Esprinet S.p.A. e 4Side S.r.l. aderiscono al consorzio Erion (WEEE ed Energy); le citate società demandano al richiamato consorzio gli aspetti operativi della gestione dei prodotti a fine vita con riferimento alla normativa sullo smaltimento dei rifiuti elettrici ed elettronici e delle pile e batterie.

Inoltre, per quanto riguarda la gestione degli imballaggi aderiscono al consorzio CONAI. Dacom S.p.A. e IdMaint S.r.l. aderiscono invece per la gestione degli aspetti di cui sopra ai consorzi Ecolight e CONAI. La consociata spagnola Esprinet Iberica S.L.U. aderisce ai consorzi Recyclia, Ecoembes e Punto Verde; Esprinet Portugal Lda ad Erp Portugal, Ponto Verde e Valorpneu; V-Valley Advaced Solutions España S.A. infine aderisce a Recyclia, Ecotic, Ecoembes e Ecopilas.

Trattamento rifiuti		2022	2021	2020
		<b>0,19</b>	<b>103,93</b>	<b>71,96</b>
Smaltimento		0,01	69,23	3,07
		0,18	34,70	68,89
		<b>1.194,46</b>	<b>1.293,15</b>	<b>1.271,28</b>
Recupero		811,65	911,17	932,56
		382,81	381,95	338,72

Totale rifiuti generati nel triennio per tipologia di smaltimento (ton)



Il Gruppo ha deciso di sostenere progetti di compensazione in differenti geografie del mondo, che generano reali riduzioni delle emissioni di carbonio, originando, allo stesso tempo, impatti positivi per le comunità locali e gli ecosistemi in cui questi progetti sono realizzati.

I progetti di compensazione presentati sono certificati dai seguenti standard:



## The Climate Community & Biodiversity Standard (CCBS)

Lo standard per la comunità climatica e la biodiversità viene utilizzato per progetti relativi alle attività di gestione del territorio (inclusi rimboschimento, deforestazione evitata e migliori pratiche di gestione delle foreste) che promuovono lo sviluppo sostenibile e hanno dimostrato ulteriori benefici per la comunità e la biodiversità. CCBS è gestito da Verra dal 2014.



## Verified Carbon Standard (VCS)

Lo standard di carbonio verificato è lo standard di riduzione volontaria delle emissioni più utilizzato al mondo. È stato sviluppato ed è gestito da Verra, un'organizzazione senza fini di lucro fondata nel 2005.



## The Social Carbon Standard (SC)

Lo standard del carbonio sociale è stato sviluppato per rafforzare i co-benefici sociali e migliorare la partecipazione attiva degli stakeholder. SC può essere applicato un qualsiasi tipo di progetto che mostra un miglioramento dei mezzi di sussistenza. Di solito è adottato in combinazione con uno standard di contabilità del carbonio, come VCS, ISO 14.064-2 o CDM.

## Progetto Musi

### Energia idroelettrica rinnovabile per l'isola di Sumatra dal fiume Musi

Situato nella zona rurale di Sumatra, questo progetto idroelettrico fluviale sfrutta il flusso del fiume Musi per generare energia pulita per la rete. Il progetto sostiene posti di lavoro locali e nuovi flussi di reddito e ha finanziato infrastrutture miglioramenti, nonché un programma di riforestazione.

Questo progetto affronta problemi nelle zone rurali di Sumatra come lo scarso accesso all'elettricità e la mancanza di opportunità di lavoro di qualità, oltre a promuovere un'economia sostenibile e di sviluppo.

### I benefici



**765,000 MWh** generate in media annualmente dalla centrale elettrica



**2 PONTI LEVATOI** riparati oltre a nuove strade, bacini filtra rifiuti e sostegno finanziario per opere pubbliche



**568,000 tCO<sub>2</sub>e** mitigate in media annualmente, contribuendo alla riduzione del cambiamento climatico



L'impianto Musi River Hydro ha creato posti di lavoro di qualità e miglioramento delle competenze opportunità per la gente del posto in quella che è stata tradizionalmente una comunità agricola. Una porzione delle entrate del progetto viene reinvestito nella comunità locale, costruendo un orfanotrofio, costruendo nuove strade, ponti e un mercato tradizionale, offrendo agli agricoltori locali un migliore accesso alle loro risaie e l'opportunità di perseguire un reddito aggiuntivo.

Nel bacino circostante è stato inoltre istituito un programma di rimboschimento zona a tutela del paesaggio naturale.



**50 POSTI DI LAVORO** creati nelle operazioni della centrale elettrica, con opportunità di impieghi partime durante la costruzione



**FORMAZIONE GRATUITA** per la gente del posto sul compostaggio e la produzione di fertilizzanti organici da piante acquatiche invasive



**~20 ETTARI DI TERRA** riforestati nell'area del progetto nell'ambito di un programma dedicato a sostegno di un ecosistema sano e naturale

## Progetto Kariba

### Protezione delle foreste in Zimbabwe



Il progetto Kariba protegge quasi 785.000 ettari di foreste e fauna selvatica sulle sponde meridionali del lago Kariba, vicino al confine tra Zimbabwe e Zambia. Uno dei più grandi progetti REDD+ (Riduzione delle emissioni da deforestazione e degrado forestale e ruolo della conservazione, gestione sostenibile delle foreste e valorizzazione degli stock di carbonio forestale nei paesi in via di sviluppo) registrati nell'area, collega quattro parchi nazionali e otto riserve safari, formando un gigantesco corridoio di biodiversità che protegge una vasta foresta e numerose specie vulnerabili e in via di estinzione, tra cui l'elefante africano, il leone, l'ippopotamo, avvoltoio e buccaro di terra meridionale. Inoltre, il progetto implementa numerose iniziative incentrate sulla comunità descritte di seguito.

Dal suo lancio nel 2011, il progetto Kariba ha evitato più di 3,5 milioni di tonnellate di anidride carbonica dalle emissioni nell'atmosfera ogni anno prevenendo la deforestazione e il degrado del suolo di quasi 785.000 ettari di foresta. Ciò si ottiene principalmente attraverso la promozione dello sviluppo sostenibile regionale e l'indipendenza e benessere delle comunità locali.

#### I benefici



**+249.000 USD** generati per i membri della comunità dalle vendite di apicoltura, alberi e orti comunitari



**14 AMBULATORI** forniti di acqua potabile



**37.000 PERSONE** rifornite di acqua sicura grazie alla riparazione di 147 pozzi di trivellazione



**57.000 USD** spesi nel sostegno a cliniche e scuole



**784.987 ETTARI DI FORESTA** protetta, incoraggiando la biodiversità della fauna cruciale



**18 ORTI** stanno aumentando la sicurezza alimentare



**+18.000 PERSONE** beneficiano di workshop su attività legate al progetto, come l'orto



**22 POSTI DI LAVORO** a tempo indeterminato creati grazie al progetto



**3.620.000 TONNELLATE DI CO<sub>2</sub>** mitigate in media ogni anno dal 2011

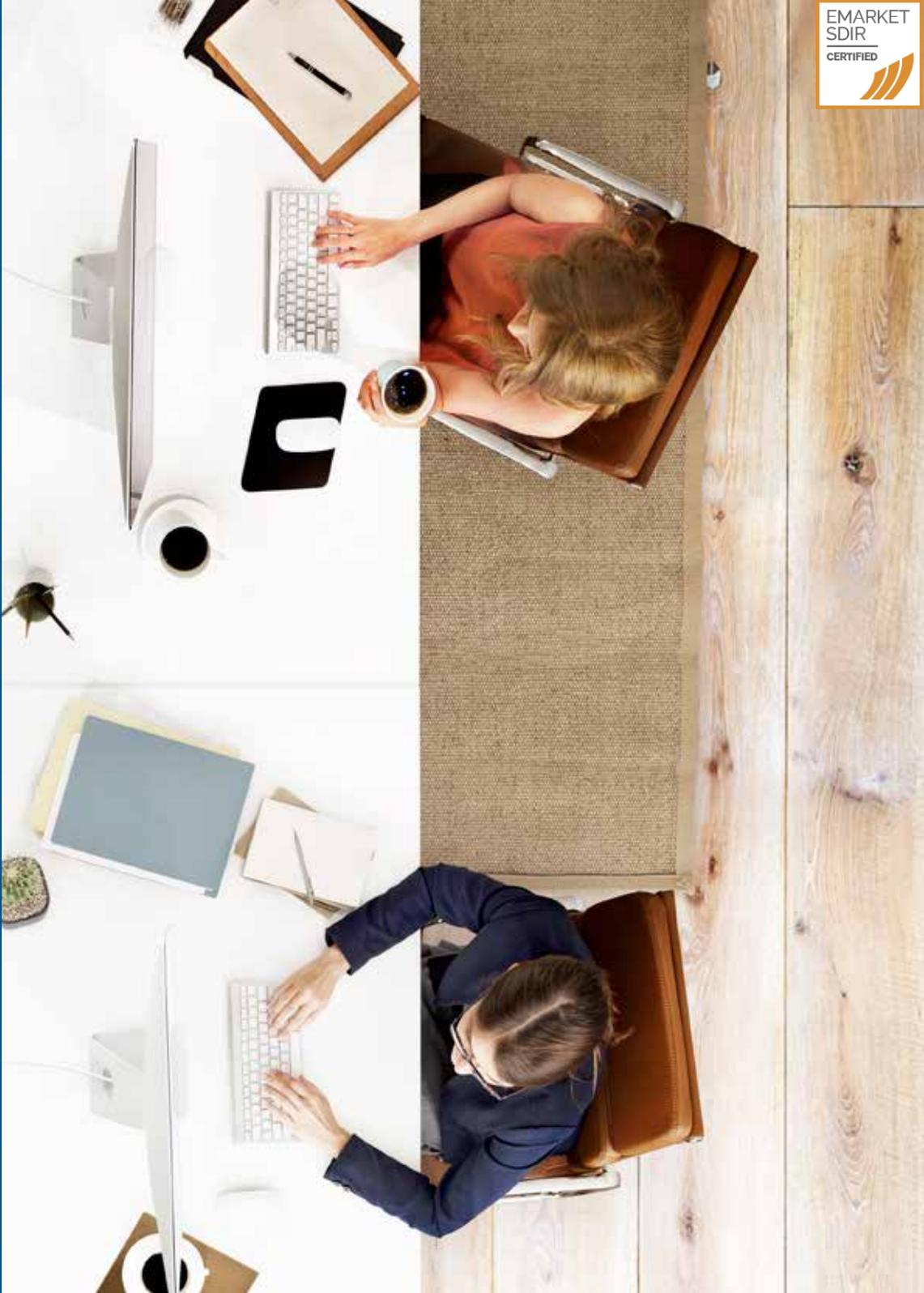


**PARTNERSHIP INTERNAZIONALE** tra comunità locali, organizzazioni nazionali e internazionali esperti in carbonio





# LE PERSONE



**IN QUESTO CAPITOLO:**

Cultura aziendale	76
Numeri chiave	77
Salute e sicurezza sul lavoro	91
La formazione	93
Together is Better	97
Performance management	99

Le risorse umane sono considerate un valore primario per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo. Il modello di gestione e sviluppo delle persone nel Gruppo Esprinet si pone principalmente l'obiettivo di motivare e valorizzare tutti i dipendenti accrescendo le loro capacità, coerentemente con la strategia di sviluppo del business.

Il Gruppo Esprinet tutela e promuove il valore delle risorse umane favorendone la crescita professionale, impegnandosi ad evitare discriminazioni di ogni natura e garantendo pari opportunità; garantisce infine condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Pur in un contesto di costante attenzione alla razionalizzazione dei costi, per raggiungere tali obiettivi il Gruppo ha intrapreso una serie di iniziative per valorizzare il proprio capitale:

- certificazione ISO 45001 per le società Esprinet S.p.A., V-Valley S.r.l., Esprinet Iberica S.L.U., V-Valley Advanced Solutions España S.A in ambito di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- formazione continua, ampia, accessibile coerente con le necessità aziendali;
- selezione delle migliori risorse con elevato know-how ed una continua attenzione alla mobilità interna ed internazionale;
- sistema di remunerazione basato su principi di selettività e meritocrazia, legato al raggiungimento di obiettivi individuali;
- sistema di performance development;
- piattaforma Reskill, ambiente digitale che racchiude tutta la proposta formativa;
- certificazione "Great Place to Work" in Italia, Spagna, Portogallo e Marocco;
- certificazione Top Employer in Italia, Spagna e Portogallo;

A seguire viene riportata nel dettaglio la descrizione di tutto quanto concerne i dipendenti analizzando i numeri chiave legati al personale. Si evidenzia che, ove riportata la bandiera italiana, si fa riferimento a tutte le società del sottogruppo Italia mentre l'icona della bandiera spagnola raggruppa tutte le società del sottogruppo Iberica. Tutti i dipendenti delle società presenti nel sottogruppo Italia operano su territorio nazionale ad eccezione di 3 dipendenti della società Celly Pacific Limited, 9 dipendenti di Erredi Iberica SL, 2 di Erredi Deutschland GmbH e 1 di Erredi France SARL che risultano comunque inclusi nel sottogruppo Italia.

**96%** DIPENDENTI ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO

**54%** RAPPRESENTANZA FEMMINILE

**ESPRINET** ha ottenuto i riconoscimenti:

**Great Place to Work® Certified Company**  
"Un ambiente di lavoro di qualità"

**Top Employer**  
CERTIFIED EXCELLENCE IN EMPLOYEE CONDITIONS



## Dipendenti suddivisi per genere

		2022	2021	2020
 Uomini		493	445	400
		331	342	337
	<b>982</b>	<b>933</b>	<b>861</b>	
 Donne		513	472	433
		469	461	428
	<b>1.806</b>	<b>1.720</b>	<b>1.598</b>	
<b>Totale</b>		1.006	917	833
		800	803	765



Rispetto al 31 dicembre 2021, il numero di dipendenti in organico del Gruppo a fine 2022 risulta aumentato di 86 unità. L'incremento di organico, oltre che alle ordinarie sostituzioni di personale dimessosi, ritirati, assente per congedi parentali o aspettativa è ascrivibile per 39 unità all'acquisizioni della società Bludis S.r.l. avvenuta in data 02/11/2022 ; società italiana attiva nella distribuzione di soluzioni software negli ambiti Communication, Cybersecurity, IT Management che principalmente lavora con Vendor innovativi ed emergenti specializzati in tecnologie avanzate. Il personale di Bludis verrà integrato nei processi HR a partire dall'anno successivo.

Inoltre, si evidenzia che la movimentazione di personale in ingresso ed uscita per singola società e che, per ciò che riguarda il sottogruppo Spagna, risulta influenzata dalla fusione della società Vinzeo Technologies S.A.U. in Esprinet Iberica S.L.U. e da altre movimentazioni di personale infragruppo.

Relativamente alla suddivisione per genere si rende noto che nel triennio 2020-2022 la tipologia di genere non definito non è presente per il Gruppo, mentre la tabella riportata evidenzia una costante prevalenza dell'occupazione femminile: 54% al 31 dicembre 2022.

Per quanto riguarda i lavoratori non dipendenti il Gruppo Esprinet collabora con 4Logistix S.r.l. per lo svolgimento di mansioni relative alla movimentazione delle merci a magazzino; i lavoratori medi impiegati nel corso del triennio sono stati 144 nel 2022, 153 nel 2021 e 150 nel 2020 con fluttuazioni stagionali in flessione nel periodo estivo e picchi al rialzo nell'ultimo trimestre seguendo l'andamento tipico del business.

## Dipendenti per inquadramento professionale e genere

		2022		2021		2020	
							
Dirigenti		17	7	15	6	17	6
		17	7	15	6	17	6
		0	0	0	0	0	0
Impiegati e Quadri		773	932	736	877	685	803
		470	506	423	466	383	427
		303	426	313	411	302	376
Operai		34	43	36	50	35	52
		6	0	7	0	0	0
		28	43	29	50	35	52
Totale		1.806		1.720		1.598	
		1.006		917		833	
		800		803		765	

Al 31 dicembre 2022 l'organico del Gruppo Esprinet conta 1.806 dipendenti di cui la maggioranza (96%) assunti a tempo indeterminato, questo dato evidenzia la volontà del Gruppo di creare un rapporto duraturo con le proprie persone. Il 90% dei dipendenti lavora full-time e il restante 10% part-time. La preponderanza dei lavoratori è inquadrata nella categoria professionale di impiegati e quadri (94%) di cui il 45% appartenenti al genere maschile il 55% al genere femminile.

## Dipendenti suddivisi per contratto e genere

		2022		2021		2020	
							
Tempo indeterminato		1.738		1.529		1.495	
		472	487	426	447	379	412
		321	458	270	386	313	391
Tempo determinato		68		191		103	
		21	26	19	25	21	21
		10	11	72	75	24	37
Contatti a chiamata		0		0		0	
		0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
Totale		1.806		1.720		1.598	

		2022		2021		2020	
							
Full-time		1.620		1.528		1.398	
		493	483	444	442	400	409
		290	354	299	343	294	295
Part-time		186		192		200	
		0	30	1	30	0	24
		41	115	43	118	43	133
Totale		1.806		1.720		1.598	



## Dipendenti suddivisi per età

Al 31 dicembre 2022 il 39% della popolazione del Gruppo ha un'età compresa tra i 41 e i 50 anni in aumento rispetto al 2021 a seguito di assunzioni di personale con alte competenze acquisite nel corso del percorso lavorativo in particolare in ambito ad alto valore, vista la volontà del Gruppo di mantenere la leadership nella consulenza, nella vendita e noleggio di prodotti tecnologici e nella sicurezza informatica. Il 28% dei dipendenti ha un'età compresa tra i 31 e i 40 anni mentre il 18% ha un'età superiore ai 51 anni ed infine il 15% ha un'età inferiore ai 30 anni.

Nel 2022 i dipendenti del Gruppo\* sono per il 56% in Italia e per il 44% nel sottogruppo Iberica. Tutti i dipendenti del Gruppo Esprinet sono coperti da contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili in funzione al settore di attività e sede del lavoro\*\*.

Per l'anno 2022 l'Organismo di Vigilanza di Esprinet Iberica ha ricevuto due segnalazioni per presunta violazione del codice etico, catalogando la segnalazione come molestia sul lavoro (mobbing) e provvedendo alla relativa comunicazione al comitato appositamente istituito per verificare tali casi (Comisión Instructora para la prevención de acoso). La commissione, sulla base delle indagini e verifiche effettuate, ha concluso che non si trattava di illecito e la segnalazione è stata quindi chiusa.

Per quanto riguarda la violazione del codice etico, sempre l'Organismo di Vigilanza spagnolo ha ricevuto segnalazione, ipoteticamente riconducibile a molestia sessuale e per la quale il suddetto comitato sta portando a termine le indagini e i relativi provvedimenti.

\* Suddivisione effettuata a partire dall'area geografica di appartenenza delle sedi operative delle singole società.

\*\*Al netto della controllata Celly Pacific Limited, per la quale i dati non risultano disponibili

		2022	2021	2020
<30		<b>279</b>	<b>285</b>	<b>275</b>
		158	139	125
		121	146	150
31-40		<b>506</b>	<b>495</b>	<b>502</b>
		257	240	232
		249	255	270
41-50		<b>700</b>	<b>655</b>	<b>584</b>
		385	356	325
		315	299	259
>51		<b>321</b>	<b>285</b>	<b>237</b>
		206	182	151
		115	103	86
<b>Totale</b>		<b>1.806</b>	<b>1.720</b>	<b>1.598</b>
		1.006	917	833
		800	803	765



## Dipendenti medi

Le seguenti tabelle riportano la media dei dipendenti suddivisi per genere, inquadramento professionale, tipologia contrattuale e fascia d'età.

		2022	2021	2020
 Uomini		<b>806</b>	<b>763</b>	<b>667</b>
		469	423	399
		337	341	268
 Donne		<b>958</b>	<b>896</b>	<b>791</b>
		493	453	427
		465	444	364
<b>Totale</b>		<b>1.763</b>	<b>1.659</b>	<b>1.458</b>
		962	875	826
		802	784	632

Si specifica che ogni valore delle tabelle è stato calcolato come media tra il valore registrato al 31.12 e lo stesso valore registrato al 31.12 dell'anno precedente

Relativamente alla suddivisione per genere, la tabella riportata evidenzia una costante prevalenza dell'occupazione femminile con una media in costante aumento.

		2022		2021		2020	
Dirigenti		<b>16</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>6</b>
		16	7	16	6	17	6
		-	-	5	1	0	0
Impiegati e Quadri		<b>755</b>	<b>905</b>	<b>708</b>	<b>838</b>	<b>615</b>	<b>734</b>
		447	486	403	447	382	422
		308	419	305	392	233	312
Operai		<b>35</b>	<b>47</b>	<b>35</b>	<b>51</b>	<b>35</b>	<b>52</b>
		7	-	4	-	0	0
		29	47	32	51	35	52
<b>Totale</b>		<b>1.763</b>		<b>1.659</b>		<b>1.458</b>	
		962		875		826	
		802		784		632	

## Dipendenti medi

		2022		2021		2020	
							
		<b>1.634</b>		<b>1.512</b>		<b>1.342</b>	
Tempo indeterminato		449	467	403	430	374	402
		296	422	292	389	243	324
		<b>130</b>		<b>147</b>		<b>116</b>	
Tempo determinato		20	26	20	23	26	26
		41	43	48	56	25	40
		<b>0</b>		<b>0</b>		<b>0</b>	
Contatti a chiamata		0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
		<b>1.574</b>		<b>1.463</b>		<b>1.288</b>	
Full-time		469	463	422	426	399	240
		295	349	297	319	404	245
		<b>198</b>		<b>196</b>		<b>170</b>	
Part-time		1	30	1	27	0	28
		79	80	43	126	23	119

		2022	2021	2020
<30		149	132	128
		134	148	112
		<b>501</b>	<b>499</b>	<b>467</b>
31-40		249	236	236
		252	263	231
		<b>678</b>	<b>620</b>	<b>537</b>
41-50		371	341	321
		307	279	216
		<b>303</b>	<b>261</b>	<b>215</b>
>51		194	167	142
		109	95	73
		<b>1.763</b>	<b>1.659</b>	<b>1.458</b>
Totale		962	875	826
		802	784	632

## Remunerazioni

Le seguenti tabelle riportano in migliaia di euro la retribuzione annua lorda (RAL) elargita nel corso dell'ultimo triennio nel Gruppo. La retribuzione media è calcolata come retribuzione annua al 31.12./il numero di dipendenti al 31.12.

Nel 2022 lo stipendio medio delle donne risulta inferiore del 23% rispetto a quello degli uomini poiché il dato è influenzato dai periodi di maternità e dai part-time. Nel 2021 la differenza era del 23% e nel 2020 del 24%.

		2022	2021	2020
Dirigenti		<b>131</b>	<b>136</b>	<b>132</b>
		131	136	132
		-	-	-
Impiegati e Quadri		<b>32</b>	<b>31</b>	<b>31</b>
		36	35	35
		28	27	27
Operai		<b>18</b>	<b>17</b>	<b>15</b>
		23	19	-
		18	17	15
Media retribuzione dipendenti		<b>33</b>	<b>32</b>	<b>32</b>
		38	37	37
		27	26	26

		2022	2021	2020
Uomini		<b>38</b>	<b>36</b>	<b>37</b>
		42	42	42
		31	30	32
Donne		<b>29</b>	<b>28</b>	<b>28</b>
		33	33	33
		25	23	22
Media retribuzione dipendenti		<b>33</b>	<b>32</b>	<b>32</b>
		38	37	37
		27	26	26

		2022	2021	2020
<30		<b>24</b>	<b>22</b>	<b>21</b>
		28	26	26
		19	18	17
31-40		<b>27</b>	<b>26</b>	<b>26</b>
		32	31	31
		22	22	21
41-50		<b>35</b>	<b>35</b>	<b>36</b>
		39	39	39
		31	30	32
>51		<b>46</b>	<b>45</b>	<b>47</b>
		51	50	53
		38	35	37
Media retribuzione dipendenti		<b>33</b>	<b>32</b>	<b>32</b>
		38	37	37
		27	26	26

A seguire le tabelle riportano la remunerazione media dell'ultimo triennio che considera la retribuzione (RAL) più i bonus.

Nel 2022 la remunerazione media delle donne risulta inferiore del 24% rispetto a quello degli uomini poiché il dato è influenzato dai

periodi di maternità e dai part-time che concorrono anche al non conferimento dei bonus. Nel 2021 la differenza era del 27% e del 26% nel 2020. Queste percentuali variano in base agli importi dei bonus nei diversi anni.

		2022	2021	2020
Dirigenti		<b>160</b>	<b>163</b>	<b>154</b>
		160	163	154
		-	-	-
Impiegati e Quadri		<b>35</b>	<b>39</b>	<b>35</b>
		37	44	36
		33	32	33
Operai		<b>18</b>	<b>17</b>	<b>16</b>
		23	19	-
		18	17	16
Media retribuzione dipendenti		<b>34</b>	<b>33</b>	<b>33</b>
		40	39	38
		27	27	28

		2022	2021	2020
Uomini		<b>42</b>	<b>41</b>	<b>41</b>
		46	45	45
		37	36	39
Donne		<b>32</b>	<b>30</b>	<b>30</b>
		35	35	35
		28	26	26
Media retribuzione dipendenti		<b>34</b>	<b>33</b>	<b>33</b>
		40	39	38
		27	27	28

		2022	2021	2020
<30		<b>25</b>	<b>22</b>	<b>22</b>
		28	27	27
		20	18	19
31-40		<b>29</b>	<b>28</b>	<b>28</b>
		33	32	33
		25	24	24
41-50		<b>39</b>	<b>40</b>	<b>40</b>
		41	42	41
		36	37	39
>51		<b>53</b>	<b>51</b>	<b>54</b>
		56	55	58
		48	45	48
Media retribuzione dipendenti		<b>34</b>	<b>33</b>	<b>33</b>
		40	39	38
		27	27	28

## Numero di assunzioni

		2022	2021	2020
 Uomini		86	52	43
		169	112	102
 Donne		80	59	33
		160	158	75
		<b>193</b>	<b>169</b>	<b>124</b>
<30		81	59	36
		112	110	88
		<b>128</b>	<b>110</b>	<b>95</b>
31-40		37	30	23
		91	80	72
		<b>124</b>	<b>75</b>	<b>25</b>
41-50		36	16	10
		88	59	15
		<b>50</b>	<b>27</b>	<b>9</b>
>51		12	6	7
		38	21	2
		<b>50</b>	<b>27</b>	<b>9</b>
Totale		<b>495</b>	<b>381</b>	<b>253</b>
		166	111	76
		329	270	177

## Numero di cessazioni

		2022	2021	2020
 Uomini		61	43	40
		165	110	34
 Donne		54	42	21
		140	110	27
		<b>194</b>	<b>152</b>	<b>48</b>
<30		33	26	21
		112	93	27
		<b>145</b>	<b>119</b>	<b>48</b>
31-40		36	30	17
		76	76	23
		<b>112</b>	<b>106</b>	<b>40</b>
41-50		27	12	11
		81	37	7
		<b>108</b>	<b>49</b>	<b>18</b>
>51		19	17	12
		36	14	4
		<b>55</b>	<b>31</b>	<b>16</b>
Totale		<b>420</b>	<b>305</b>	<b>122</b>
		115	85	61
		305	220	61



## Licenziamenti

Nel corso del 2022 sono stati effettuati 87 licenziamenti di cui 46 uomini e 41 donne. Di questi licenziamenti, 76 riguardano la categoria impiegati e quadri, 11 la categoria operai e nessun dirigente.

In Italia i licenziamenti sono stati pari a 4 e nella penisola iberica sono stati 83 e fanno riferimento al personale impegnato in attività di promozione commerciale di prodotti di telefonia mobile presso i clienti delle grandi superfici (promoters).

		2022	2021	2020
Dirigenti		-	1	-
		-	1	-
		-	-	-
Impiegati e Quadri		76	69	17
		4	1	4
		72	68	13
Operai		11	4	3
		-	-	-
		11	4	3
Totale		87	74	20
		4	2	4
		83	72	16

		2022	2021	2020
Uomini		46	36	9
		2	2	-
		44	34	9
Donne		41	38	11
		2	-	4
		39	38	7
Totale		87	74	20
		4	2	4
		83	72	16

		2022	2021	2020
<30		28	19	3
		1	-	-
		27	19	3
31-40		23	35	9
		1	-	-
		22	35	9
41-50		30	13	4
		-	1	2
		30	12	2
>51		6	7	4
		2	1	2
		4	6	2
Totale		87	74	20
		4	2	4
		83	72	16

Il Gruppo, anche nel 2022 ha continuato il forte investimento sulla Talent Acquisition come valore aziendale e driver per il futuro, con l'obiettivo di gestire e ottimizzare al massimo il processo di Recruiting e migliorare la Customer Experience del Candidato. È stata costruita una nuova Employee Value Proposition, in cui sono definiti i pilastri e il valore aggiunto che Esprinet può offrire come datore di lavoro.

L'attività di recruiting si è confermata molto intensa nel 2022, con 225 ricerche gestite in Italia e 206 nel sottogruppo Spagna (di cui rispettivamente 21 e 11 chiuse tramite risorse interne, con job posting o job rotation), dato in forte crescita rispetto allo scorso anno, con 150 ricerche gestite in Italia e 140 per il gruppo Esprinet Iberica. Alcune di queste selezioni risultano ancora in corso nell'anno 2023, mentre 192 selezioni per l'Italia e 173 per il gruppo iberico si sono concluse al 31 dicembre 2022, con assunzione nel 2022 o nei primi mesi del 2023.

La maggior parte degli ingressi si è concentrata sulle figure in ambito sales, seppur con numeri rilevanti anche nelle funzioni di staff e marketing. Anche quest'anno, è continuato il trend di inserimento di profili ad alta specializzazione e con un'importante seniority, in linea con i progetti strategici sempre più sfidanti.





Un nuovo progetto corporate relativo al mondo della Talent Acquisition è stato implementato nel 2022: a seguito della costante richiesta, nelle diverse survey che eroghiamo, di crescita interna attraverso job rotation programmate, a inizio 2022 è nato il primo Graduate Program, con l'inserimento di sei giovani talenti che, nelle città di Vimercate e Madrid, per la durata di 36 mesi, avranno la possibilità di effettuare un percorso dedicato, all'interno di diverse funzioni aziendali, anche all'estero. Questo processo permetterà di dare una risposta concreta alla necessità di creare figure trasversali, che attraverso una formazione in cinque aree organizzative differenti (Channel & Digital Marketing, Sales, Product Marketing, Credit & Finance e Supply Chain), si formeranno a tutto tondo sulle logiche Esprinet.

Sono inoltre continuate le attività di Employer Branding e di consolidamento delle relazioni con gli Atenei del territorio, soprattutto con la Business School Sole24ore, Master Publitalia e l'Università Bicocca in Italia, le Università Complutense de Madrid, la Rey Juan Carlos, la Politecnica e la Business School EAE in Spagna.

È inoltre continuata la collaborazione in Italia con le scuole superiori del territorio come gli istituti Vanoni di Vimercate e Mosè Bianchi di Monza, con i quali sono stati organizzati Project Work legati al mondo delle risorse umane, dando spunti per la costruzione di un curriculum vitae e consigli per affrontare in maniera efficace un colloquio di lavoro.

Sempre in tema di Employer Branding si è consolidata una collaborazione sempre più significativa con la struttura Social Media Strategy & ADS, con la costruzione di una strategia Social che ha permesso di condividere su una pagina dedicata all'HR, su Facebook e Instagram, post emozionali e comunicativi, con l'obiettivo di rendere visibile alle persone esterne ancora meglio la cultura aziendale.

Infine, a partire dalla fine del 2022, è stato implementato un nuovo sistema ATS (Application Tracking Software) in partnership con Sap Success Factor che migliorerà ulteriormente la candidate experience e il processo di recruiting e on boarding delle nuove persone.

## Tasso di turnover in uscita

Il tasso di turnover in uscita è calcolato rapportando il totale delle cessazioni sul totale dei dipendenti a fine esercizio.

		2022	2021	2020
<b>Totale cessazioni</b>		<b>420</b>	<b>305</b>	<b>122</b>
		115	85	61
		305	220	61
		<b>1806</b>	<b>1.720</b>	<b>1.598</b>
<b>Totale dipendenti</b>				
		1006	917	833
		800	803	765
<b>Tasso di turnover in uscita</b>		<b>23,3%</b>	<b>17,7%</b>	<b>7,6%</b>
		11,4%	9,3%	7,3%
		38,1%	27,4%	8,0%

Il tasso di turnover in uscita risulta essere del 23,3% a chiusura del 2022 in aumento rispetto al 17,7% del 2021, con una prevalenza di genere maschile del 27,4% rispetto a quella femminile del 19,8%.

La fascia di età maggiormente coinvolta è quella dai <30 anni (52%) e l'area geografica principalmente interessata riguarda la penisola Iberica (73%).

Il tasso di turnover si concentra nella fascia <30 anni che coincide con la minore anzianità, elemento che favorisce una propensione all'uscita in funzione di nuove opportunità lavorative grazie anche alla grande offerta formativa che il Gruppo ha messo a disposizione in ambito sia tecnico che professionale promuovendo la crescita personale e professionale delle persone. Tale impegno è stato consolidato con il lancio della piattaforma Reskill, il nuovo ambiente digitale aperto a tutti i dipendenti che racchiude tutta la proposta formativa di Esprinet, rendendola trasparente, accessibile e costantemente aggiornata per tutti i dipendenti.

## Per genere

		2022	2021	2020
		<b>27,4%</b>	<b>19,4%</b>	<b>10,0%</b>
<b>Uomini</b>		12,4%	9,7%	10,0%
		49,8%	32,2%	10,1%
		<b>19,8%</b>	<b>18,8%</b>	<b>5,6%</b>
<b>Donne</b>		10,5%	9,1%	4,8%
		29,9%	28,6%	6,3%

## Per fascia d'età

		2022	2021	2020
<b>&lt;30</b>		<b>52,0%</b>	<b>41,8%</b>	<b>17,5%</b>
		20,9%	18,7%	16,8%
		92,6%	63,7%	18,0%
<b>31-40</b>		<b>22,1%</b>	<b>21,4%</b>	<b>8,0%</b>
		14,0%	12,5%	7,3%
		30,5%	29,8%	8,5%
<b>41-50</b>		<b>15,4%</b>	<b>7,5%</b>	<b>3,1%</b>
		7,0%	3,4%	3,4%
		25,7%	12,4%	2,7%
<b>&gt;51</b>		<b>17,1%</b>	<b>10,9%</b>	<b>6,8%</b>
		9,2%	9,3%	7,9%
		31,3%	13,6%	4,7%

## Tasso di nuove assunzioni

Il tasso di nuove assunzioni è calcolato rapportando il totale delle assunzioni sul totale dei dipendenti a fine esercizio.

		2022	2021	2020
<b>Totale assunzioni</b>		<b>495</b>	<b>381</b>	<b>253</b>
		166	111	76
		329	270	177
		<b>1806</b>	<b>1.720</b>	<b>1.598</b>
<b>Totale dipendenti</b>				
		1006	917	833
		800	803	765
<b>Tasso di nuove assunzioni</b>		<b>27,4%</b>	<b>22,2%</b>	<b>15,8%</b>
		16,5%	12,1%	9,1%
		41,1%	33,6%	23,1%

Il tasso di nuove assunzioni risulta essere del 27,4% a chiusura del 2022 rispetto a 22,2% nel 2021 ed un 15,8% del 2020, con una prevalenza del genere maschile. La fascia di età maggiormente coinvolta è quella <30 anni e l'area geografica principalmente interessata riguarda la penisola Iberica.

## Per genere

		2022	2021	2020
		<b>30,9%</b>	<b>20,8%</b>	<b>19,7%</b>
		17,4%	11,7%	10,8%
		51,1%	32,7%	30,3%
<b>Uomini</b>				
		<b>24,4%</b>	<b>23,3%</b>	<b>12,5%</b>
		15,6%	12,5%	7,6%
		34,1%	34,3%	17,5%
<b>Donne</b>				

## Per fascia d'età

		2022	2021	2020
		<b>69,2%</b>	<b>59,3%</b>	<b>45,1%</b>
<b>&lt;30</b>				
		51,3%	42,4%	28,8%
		92,6%	75,3%	58,7%
		<b>25,3%</b>	<b>22,2%</b>	<b>18,9%</b>
<b>31-40</b>				
		14,4%	12,5%	9,9%
		36,1%	31,4%	26,7%
		<b>17,7%</b>	<b>11,5%</b>	<b>4,3%</b>
<b>41-50</b>				
		9,4%	4,5%	3,1%
		27,9%	19,7%	5,8%
		<b>15,6%</b>	<b>9,5%</b>	<b>3,8%</b>
<b>&gt;51</b>				
		5,8%	3,3%	4,6%
		33,0%	20,4%	2,3%

**27,4%** TASSO DI NUOVE ASSUNZIONI

**23,3%** TASSO DI TURNOVER IN USCITA

**<30** FASCIA D'ETÀ PIÙ COINVOLTA IN ENTRATA E IN USCITA

Per l'anno 2022, oltre le forme di impiego o esonero previste dalle normative vigenti nei vari Paesi di operatività del Gruppo, si segnalano il rinnovo o la sottoscrizione in Italia da parte di Esprinet S.p.A. di convenzioni con le Province di Milano e di Monza e Brianza per l'inserimento di disabili presso alcune delle sedi della Società. Nel dettaglio, in riferimento al progetto FOR-TE, sono stati inseriti lavorativamente 10 e 8 disabili, presso gli Esprivillage di Cesano Boscone e Cinisello Balsamo.

Inoltre, nell'ambito del progetto schede prodotto sono stati inseriti 5 disabili.

Per quanto riguarda la Spagna, oltre alla sottoscrizione da parte di Esprinet Iberica S.L.U. di contratti di collaborazione con enti dedicati all'inserimento lavorativo di persone diversamente abili, si segnala un progetto d'inserimento in collaborazione con la Fondazione Down di Saragozza, attraverso il quale 5 persone con disabilità intellettiva hanno svolto un tirocinio presso la sede di Saragozza che si è trasformato in un contratto di lavoro per 3 persone presso la società.

Nel 2022 il tasso di rientro femminile è stato del 74%, mentre quello maschile del 100%. Nel calcolo dei congedi parentali vengono

considerate solo le persone che sono entrate in congedo nell'anno di riferimento. Si segnala inoltre che tutti i dipendenti hanno diritto al congedo parentale. Il tasso di rientro è stato calcolato dividendo il numero di rientri nell'anno di riferimento sul numero di persone che sarebbero dovute tornare nell'anno di riferimento. Il Retention rate è stato calcolato dividendo il numero di dipendenti ancora presenti in azienda al 31 dicembre dell'anno successivo rispetto al rientro dal congedo per maternità/paternità, per il totale delle persone rientrate dal congedo nell'anno precedente. Il retention rate nel 2022 è del 81%.

## Categorie protette

		2022		2021		2020	
		20	22	18	22	14	22
		13	18	12	20	11	19
		7	4	6	2	3	3
<b>Totale %</b>		<b>42</b>	<b>2,3%</b>	<b>40</b>	<b>2,3%</b>	<b>36</b>	<b>2,3%</b>
		31	3,1%	32	3,5%	30	3,6%
		11	1,4%	8	1,0%	6	0,8%

## Congedi per maternità e paternità

	2022		2021		2020	
<b>Rientri al termine del congedo</b>	14	20	16	26	26	14
<b>Congedi parentali</b>	18	38	17	48	29	39
<b>Tasso di rientro</b>	100%	74%	100%	90%	96%	74%
<b>Retention rate</b>	81%		93%		97%	
	75%	85%	100%	100%	92%	100%

Nel 2022 con riferimento ai dipendenti del Gruppo si sono verificati 12 infortuni (dati espressi in valore assoluto) a fronte di un totale di 2.883.557 ore lavorate. In Italia si sono registrati 3 infortuni in itinere e uno presso il magazzino, rispetto a questo si segnala che un dipendente in fase di movimentazione merce ha riportato una storta al dito mignolo mentre nella Penisola Iberica si sono registrati 8 infortuni di cui 5 in itinere e 3 dovuti a cadute e urti.

Gli infortuni hanno coinvolto 5 uomini e 7 donne e hanno portato a perdere un totale di 224 giorni lavorativi.

Nell'ambito della gestione della salute e sicurezza dei lavoratori non sono presenti comitati formali congiunti tra management e lavoratori; tuttavia, viene effettuato con cadenza annuale il 'Riesame della Direzione in ottemperanza art.35 D.Lgs 81/08', nel quale sono presenti il datore di lavoro, i rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori, i responsabili del servizio prevenzione e protezione e il responsabile del sistema di gestione qualità ambiente e sicurezza.

## Infortuni

		2022	2021	2020
 Uomini		5	6	5
		3	1	0
		2	5	5
 Donne		7	4	6
		1	1	0
		6	3	6
<b>Totale</b>		<b>12</b>	<b>10</b>	<b>11</b>
		4	2	0
		8	8	11

		2022	2021	2020
 Numero ore lavorate		1.343.147	1.281.315	1.041.749
		780.304	774.275	678.883
		562.843	507.040	362.867
 Numero ore lavorate		1.540.410	1.456.600	1.190.497
		803.953	772.553	698.496
		736.457	684.047	492.001
<b>Totale</b>		<b>2.883.557</b>	<b>2.737.915</b>	<b>2.232.247</b>
		1.584.257	1.546.827	1.377.379
		1.299.300	1.191.088	854.868

		2022	2021	2020
 Numero giorni persi per infortunio		99	93	23
		77	9	0
		22	84	23
 Numero giorni persi per infortunio		125	136	56
		7	21	0
		118	115	56
<b>Totale</b>		<b>224</b>	<b>229</b>	<b>79</b>
		84	30	0
		140	199	79

## Indici infortunistici

Nello svolgimento delle sue attività il Gruppo Esprinet collabora con delle cooperative, tre in Italia e tre in Spagna, inserendo del personale all'interno dei propri magazzini e dell'Esprivillage di Cesano Boscone e di Cinisello Balsamo.

In Italia Esprinet collabora con 4Logistix S.r.l. e con la con le cooperative sociali For-Te ed Intec: per quanto riguarda gli infortuni occorsi alle ditte esterne presenti nei Centri logistici, la società invia copia del registro infortuni, con frequenza trimestrale, al Responsabile sistema di gestione qualità, ambiente e sicurezza il quale registra gli eventi e ne archivia le evidenze.

Nel corso del 2022 mediamente sono stati impiegati 144 lavoratori (97 uomini e 47 donne) di 4Logistix S.r.l con 7 infortuni. Per la cooperativa For-te (11 uomini e 1 donne) si è rilevato 1 infortunio mentre per la cooperativa Intec (13 uomini e 1 donne) non si sono rilevati infortuni.

Il numero ore di assenza perse per infortunio, malattia, permessi riconosciuti, congedi parentali e ritardi/permessi non retribuiti è stato pari a 23.761.

L'indice di frequenza relativo a tale personale delle cooperative in Italia è quindi pari a 31,8. Nel 2022 il numero ore lavorate dal personale delle cooperative è di 251.332 ore, 176.088 ore da uomini e 75.244 ore da donne.

Parallelamente, in Spagna nel 2022 si sono verificate collaborazioni con le seguenti cooperative: Stylepack, Emplazados Social e Ilunion Almacen. Nel corso dell'anno non sono stati rilevati infortuni nelle cooperative spagnole.

\* L'indice di frequenza è calcolato nel seguente modo:  $(n^{\circ} \text{ infortuni} / n^{\circ} \text{ ore lavorate}) \times 1.000.000$

## Indici di frequenza

		2022	2021	2020
 <b>Uomini</b>		3,7	4,7	4,8
		3,8	1,3	-
		3,6	9,9	13,8
 <b>Donne</b>		4,5	2,7	5,0
		1,2	1,3	-
		8,1	4,4	12,2
<b>Totale</b>		4,2	3,7	4,9
		2,5	1,3	-
		6,2	6,7	12,9



# 4,2

**INDICE DI FREQUENZA  
DEGLI INFORTUNI NEL 2022**

Nel corso del 2022 il Gruppo ha erogato formazione obbligatoria per la prevenzione dei rischi sul lavoro ed in ambito Privacy e Anticorruzione a 1.316 persone per un totale di 5.424 ore in netto aumento rispetto all'anno precedente.

L'incremento è consequenziale al recepimento delle modifiche al modello organizzativo d.lgs. 231/2001 che ha visto la necessità di erogare a tutti i dipendenti un corso di aggiornamento con frequenza obbligatoria. Il corso è stato erogato in modalità e-learning con test finale e rilascio di attestato.

## Numero di dipendenti formati sull'anti corruzione

		2022	2021	2020
 Uomini		468	32	319
		116	39	184
	<b>732</b>	<b>82</b>	<b>600</b>	
 Donne		516	45	334
		216	37	266
	<b>1.316</b>	<b>153</b>	<b>1.103</b>	
Totale		984	77	653
		332	76	450

		2022		2021		2020	
Dirigenti		<b>16</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>13</b>	<b>3</b>
		16	7	1	-	13	3
		-	-	-	-	0	0
Impiegati e Quadri		<b>562</b>	<b>725</b>	<b>70</b>	<b>82</b>	<b>485</b>	<b>597</b>
		446	509	31	45	306	331
		116	216	39	37	179	266
Operai		<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
		6	-	-	-	0	0
		-	-	-	-	5	0
Totale		<b>1.316</b>		<b>153</b>		<b>1.103</b>	
		984		77		653	
		332		76		450	

Anche per il 2022 il Gruppo Esprinet ha supportato ed erogato attività formative che promuovono la crescita professionale e personale di tutti i dipendenti. Dopo il lancio, nel 2021, del nuovo approccio formativo Reskill basato su un ambiente digitale orientato all'auto-sviluppo e al knowledge sharing, il 2022 è stato un anno caratterizzato dall'introduzione di contenuti inediti nel panorama formativo del Gruppo, alcuni parte integrante di una strategia a livello corporate, altri localizzati in base alle esigenze delle diverse country.

Escludendo la formazione in materia di salute e sicurezza che continua ad essere gestita dal team Internal Audit, nel Gruppo Italia, sono state erogate nel 2022 un totale di 15.178 ore (in leggera diminuzione rispetto al 2021 che ha visto un risultato straordinario in considerazione del lancio di Reskill, con 16.154 ore; e comunque in aumento rispetto agli anni precedenti, con 14.148 nel 2020 e le 11.874 nel 2019), mentre per il Gruppo Iberica sono state erogate un totale di 20.257,2 ore di formazione con un incremento più che significativo rispetto alle 8.116 ore del 2021 (così come rispetto alle 2.173 del 2020 ed alle 3.867 del 2019).

Il principale effort formativo del Gruppo Italia (e, come si legge più avanti, in parte anche del Gruppo Spagna e Portogallo) è strettamente interconnesso alla strategia ESG, ed in particolare al pilastro dedicato allo Human Capital, con 2.242 ore erogate. Accanto alle iniziative di Welfare, caratterizzate da un sostegno economico per dipendenti e familiari, si è scelto di arricchire la strategia anche con una proposta formativa del tutto inedita volta a valorizzare i concetti di diversità ed inclusione. Partendo dall'assunto che il contributo di ognuno è rilevante per il successo aziendale, abbiamo coinvolto manager ed employee in un percorso che proseguirà anche nel prossimo anno e che è partito con l'erogazione di una formazione dedicata agli Unconscious Bias, con l'obiettivo di fornire strumenti per essere più consapevoli di come i pregiudizi inconsci possano influenzare decisioni e di conseguenza precludere opportunità. I manager, spesso snodo fondamentale di alcuni processi in cui i bias entrano in azione (ad esempio, recruiting e performance management) hanno seguito una formazione base a

loro dedicata, ed hanno intrapreso anche un percorso di approfondimento ulteriore riguardante le tecniche di de-biasing. In aggiunta e coerentemente con i bonus economici aggiuntivi erogati grazie al sistema di Welfare aziendale, si è scelto di rendere disponibili anche interventi formativi riguardanti alcune tematiche complesse che il dipendente può trovarsi ad affrontare durante il proprio percorso di vita. In particolare, questi webinar hanno riguardato temi di genitorialità, disabilità e care giving. L'obiettivo è quello di essere al fianco del dipendente fornendo strumenti, contatti e momenti di condivisione con esperti e tra colleghi, riguardo esperienze di vita che hanno ricadute sul proprio work-life balance.



A conclusione di un triennio formativo ampiamente dedicato alla strategia aziendale di Customer Centricity, anche il 2022 ha visto al secondo posto dei contenuti più erogati, quelli dedicati proprio a questa tematica con 1.553 ore di formazione. Il training principale è stato dedicato all'importanza di individuare e comprendere le caratteristiche relazionali del cliente, interno od esterno che sia, con cui ci si interfaccia quotidianamente, con l'obiettivo di favorire una relazione proficua. Quello delle relazioni interpersonali, dopo quello delle abitudini quotidiane, era infatti il secondo pilastro individuato come critico per la nostra Customer Centricity.

Infine, anche quest'anno è stata dedicata grande attenzione allo sviluppo di una cultura manageriale sempre più orientata al feedback, già promosso dall'anno precedente come elemento fondante di un contesto organizzativo attento allo sviluppo e alla crescita del capitale umano. Nel 2022, per un totale di 1.397 ore, sono stati organizzati dei veri e propri laboratori di feedback, in cui manager ed employee in modalità separate e customizzate, si sono esercitati nella scrittura e nell'utilizzo di particolari tecniche di comunicazione volte a scambiarsi feedback. Inoltre, è proseguito il change management legato allo strumento di performance management lanciato nel 2021, Feedback4you, e basato appunto sul concetto di feedback continuo.

Oltre a questi principali filoni formativi, il 2022 ha visto anche altri interventi. Tra i più importanti, quelli legati al training in materia di competenze finanziarie e soprattutto di renting, con l'erogazione di financial conversations: momenti di formazione ed esercitazione tenuti dai colleghi di Esprifinance, indispensabili per sostenere la strategia di business del piano triennale. Non sono mancati anche progetti formativi di change management legati a tematiche strategiche e di business come il Social Engagement, un percorso tenuto dai colleghi Digital Marketing e volto a promuovere i canali social come vero e proprio strumento di lavoro.



Infine, continua il focus aziendale sulla formazione linguistica, con 3.414 ore erogate per il Gruppo Italia: a contribuire al risultato con 1.024 ore in Italia, oltre ai già consolidati corsi di piccolo gruppo e one-to-one, ha partecipato la nuova piattaforma di formazione linguistica accessibile attraverso Reskill (Language Corner).

Tra i progetti formativi di maggior impatto nel Sottogruppo Spagna nel 2022 si segnalano:

- l'avvio della collaborazione con la scuola di business The Power Business School, che ci ha permesso di dare a tutti i dipendenti l'opportunità di partecipare ai suoi più importanti programmi di formazione, come: Power Skills, The Power Digital Marketing, Digital Transformation, Power Sales, Security Awareness e The Power MBA, tra gli altri che completano questo vasto programma. Nel corso del 2022, 193 persone hanno partecipato a uno o più programmi di formazione presso The Power Business School, completando un totale di 10.634 ore di formazione.
- un forte investimento formativo per tutti i manager e i dipendenti per il lancio del nuovo sistema di gestione del feedback e delle performance (Feedback 4 you), per il quale sono state erogate 1.017 ore.

- il lancio di una nuova iniziativa volta a favorire i valori della Diversity & Inclusion nel gruppo per cui è stato realizzato un primo corso per "Romper i pregiudizi inconsci" per cui sono state erogate 643 ore di formazione nel 2022 e che proseguirà con altre iniziative nel 2023.

Per altro verso si segnala la ripresa del programma formativo per il Diploma Global Technology Distribution Council (GTDC) - associazione del settore della distribuzione di tecnologia dell'informazione (IT) composta dalle principali società di distribuzione a livello mondiale - che certifica l'acquisizione da parte dei partecipanti di una comprensione dettagliata del modello di business della distribuzione all'ingrosso, sottolineando gli aspetti finanziari e la generazione di valore sostenibile, a cui sono state dedicate 680 ore di formazione.

A queste iniziative si aggiunge la continuità del progetto formativo riguardante la Customer Centricity (finalizzato ad un più efficace ed efficiente ascolto delle esigenze del cliente), così come il percorso 8 Values Journey (1.663 ore), per cui sono stati realizzati nel 2022 altri incontri dedicati ai valori del Gruppo, così come la formazione linguistica in inglese, italiano, spagnolo e portoghese con 1.307 ore di formazione.

## Ore di formazione per dipendente

Nel corso del 2022 il Gruppo ha erogato in totale 41.191 ore di formazione, in aumento rispetto alle ore erogate l'anno precedente (28.333). Di tali ore di formazione 16.165 ore sono state erogate a uomini e 25.026 ore sono stati erogati a donne. Le ore di formazione sono state così erogate nelle aree geografiche in cui opera il Gruppo: 19.390 ore in Italia e 21.801 in Iberica.

## Ore medie di formazione

		2022	2021	2020
Dirigenti		20	38	14
		20	22	14
Impiegati e Quadri		24	17	15
		19	20	21
Operai		6	1	1
		10	-	0
<b>Ore medie di formazione</b>		<b>23</b>	<b>16</b>	<b>14</b>
		19	20	21
		27	13	7

## Ore di formazione totali

		2022		2021		2020	
							
Dirigenti		287	186	406	395	208	107
		-	-	177	167	0	0
Impiegati e Quadri		15.742	24.489	10.224	17.016	9.981	11.770
		8.360	10.495	7.359	10.473	8.275	8.500
Operai		137	351	180	112	34	77
		62	-	-	-	0	0
<b>Totale</b>		<b>41.192</b>	<b>28.333</b>	<b>28.333</b>	<b>28.333</b>	<b>22.177</b>	<b>22.177</b>
		19.390		18.289		17.090	
		21.802		10.043		5.087	

		2022	2021	2020
 Uomini		16.166	10.810	10.223
		8.709	7.588	8.483
 Donne		25.026	17.522	11.954
		10.681	10.701	8.607
<b>Totale</b>		<b>41.192</b>	<b>28.333</b>	<b>22.177</b>
		19.390	18.289	17.090
		21.802	10.043	5.087

Il Gruppo ha proseguito anche nel 2022 il progetto TIB - TOGETHER IS BETTER: insieme ci miglioriamo! – che rappresenta il concetto cappello di tutte le azioni che vengono svolte per perseguire la soddisfazione del cliente e del dipendente. I grandi momenti di ascolto, le survey, sono solo alcune delle azioni importanti che fanno parte del progetto e che permettono di identificare i passi da compiere per migliorare sempre di più.

Per incoraggiare tutti i dipendenti del gruppo a proporre e condividere spunti e idee, la survey interna ha rivestito un ruolo chiave anche nel 2022: ciascun dipendente, nelle varie Country, ha potuto, attraverso domande aperte, dare libero spazio alle proprie opinioni nell'ottica di miglioramento aziendale. Tutti i contributi (sia in termini di risultati quantitativi, sia in termini di commenti raccolti per le domande aperte) sono stati presentati tramite incontri dedicati a tutti i manager di funzione, che poi hanno potuto creare delle migliorie personalizzate per la propria struttura di riferimento.

Anche nel 2022 il Net Promoter Score (NPS), strumento di gestione utilizzato per valutare il livello di fedeltà e soddisfazione in una relazione impresa-dipendente, è stato centrale nelle valutazioni. Nel gruppo il tasso totale di redemption è stato pari al 89%, con un netto incremento rispetto al 2021 (79%).

A seguito del processo di ascolto attivato grazie alla survey aziendale, il Gruppo ha continuato il suo percorso di implementazione di nuove iniziative legate alla soddisfazione dei dipendenti.

- Smart working e Flessibilità

La flessibilità rimane un tema importante per le nostre persone e la maggior parte dei commenti ricevuti nella survey interna vertono proprio sul costante miglioramento del work-life balance. Per questo, abbiamo continuato a lavorare, tramite focus group con i manager, su possibili azioni.

In sintesi, ecco il dettaglio delle iniziative 2022 implementate in Italia, Spagna e Portogallo:

- Passaggio alla modalità mensile di fruizione delle giornate di smart working (otto giornate), anche frazionabili in mezza giornata, anche per le società spagnole e portoghesi del gruppo;
- Mantenimento del basket di cinque giorni aggiuntivi di Smart Working straordinario da utilizzare durante l'anno;
- Friday off per i mesi estivi per le società italiane del Gruppo: anche nel 2022, per il secondo anno consecutivo per tutto il periodo estivo tutta la popolazione aziendale di Italia nella giornata di venerdì ha potuto lavorare in smart working il mattino e utilizzare ferie nel pomeriggio.
- Costante condivisione e trasparenza dei risultati tramite Town Hall, incontri direttamente gestiti dall'Amministratore Delegato del Gruppo con la possibilità da parte di tutti i collaboratori di effettuare domande su qualsiasi argomento, anche in modalità anonima.

Il 2022 è stato un anno importante anche perché, oltre alla Certificazione "Great Place to Work®" ottenuta in tutti i paesi coinvolti dalla Survey (Italia, Spagna, Portogallo e Marocco), per la prima volta Esprinet Italia e Esprinet Portugal hanno ottenuto il posizionamento nella classifica "Great Place to Work®", conquistando rispettivamente il nono e il sesto posto del cluster di riferimento. Continua inoltre il processo di benchmark e confronto con le migliori best practice mediante la certificazione Top Employer, che nel 2022 ha visto un importante miglioramento della valutazione dei singoli processi HR.

Per quanto riguarda la struttura organizzativa, è stato realizzato un importante cambiamento poiché Esprinet Iberica S.L.U., a settembre 2022, ha finalizzato l'atto di fusione per incorporazione con effetto dal 1° gennaio 2022, della società Vinzeo Technologies S.A., con il passaggio di tutti i dipendenti dell'azienda all'interno delle funzioni organizzative di Esprinet Iberica S.L.U.

## Welfare e Wellbeing

Il Gruppo Esprinet ritiene che il welfare aziendale sia un elemento strategico fondamentale e visto il forte apprezzamento riscontrato da tutti i dipendenti, anche nel 2022 è stato proposto il programma Esprinet4you in base alle esigenze dei dipendenti. L'obiettivo è stato quello di costruire iniziative che possano davvero contribuire a migliorare la qualità della vita del personale.

Per quanto riguarda il Gruppo in Italia, in primo luogo, è stato incrementato l'importo Welfare per tutti i dipendenti spendibili su una piattaforma dedicata.

Sono stati confermati alcuni "bonus" aggiuntivi per alcune categorie specifiche di dipendenti, per supportare genitorialità, disabilità e care giving.

- Integrazione dell'indennità per congedo maternità (nello specifico, integrazione del 70% per i primi 2 mesi di facoltativa).
- incremento dei giorni di paternità (da 10 a 20 giorni di congedo).

Nel 2022, Esprinet Italia ha continuato ad investire sul concetto di Care Giving, mettendo a disposizione di tutta l'azienda il servizio di Care Manager. Il Care Manager è un servizio esterno di orientamento personalizzato, per il dipendente e per la sua famiglia, sui servizi educativi e socioassistenziali presenti sul territorio.

Per quanto riguarda il Gruppo Iberica, a gennaio 2022 è stato erogato a ciascun dipendente un bonus straordinario di 250 euro a titolo di welfare, affinché ciascuno potesse spenderlo in servizi quali salute e protezione, cura della famiglia, tempo libero, cultura, formazione, etc..

Inoltre, nel 2022 sono state promosse anche le seguenti agevolazioni a favore dei dipendenti:

- Bonus nascita/adozione per ciascun dipendente che ha avuto o adottato un figlio nel 2022.
- Bonus matrimonio e unione civile per ciascun dipendente che contrae matrimonio o un unione civile nel 2022.
- Bonus disabilità annui per i dipendenti con disabilità e per i dipendenti con genitori, figli o coniuge con disabilità.
- Supporto alla maternità/paternità, riconoscendo a tutti i dipendenti che rientrano nel 2022 dal congedo di maternità o paternità a tempo pieno, 80 ore di permesso aggiuntivo da poter fruire durante il primo anno di vita del loro bambino.



Nel 2022 si è concluso il primo ciclo di performance development basato sul nuovo processo introdotto nel 2021 e basato sul feedback continuo, Feedback4you. La review ha coinvolto 733 persone in Italia, che hanno ricevuto, oltre i feedback già condivisi durante l'anno, anche un feedback finale. Il feedback finale è stato comprensivo di un rating sintetico che indica quanto la persona rispetti le aspettative rispetto al ruolo ricoperto e di un feedback più approfondito da parte del proprio manager, in linea con quanto già condiviso durante l'anno.

Inoltre, ad inizio 2022 si sono svolti gli incontri di development, tra HR e manager di funzione, con l'obiettivo di condividere una panoramica delle risorse appartenenti ai team e soprattutto volti ad identificare le principali azioni di sviluppo (ad esempio shadowing, job rotation, training).

		2022		2021	
<b>Dirigenti</b>		<b>94%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
		94%	100%	100%	100%
		-	-	-	-
<b>Impiegati e Quadri</b>		<b>56%</b>	<b>52%</b>	<b>69%</b>	<b>75%</b>
		91%	96%	93%	95%
		0%	0%	36%	52%
<b>Operai</b>		<b>9%</b>	<b>0%</b>	<b>16%</b>	<b>4%</b>
		50%	-	0%	-
		0%	0%	19%	4%
<b>Totale</b>		<b>52%</b>		<b>69%</b>	
		93%		93%	
		0%		42%	

Per il gruppo Iberica, nel corso del 2022, è stato avviato il percorso di change management che ha coinvolto sia manager che employee per promuovere un nuovo approccio alla gestione del feedback (continuous feedback), inteso come elemento fondante per la crescita e lo sviluppo di ognuno ed è stato lanciato il nuovo sistema di performance development "Feedback 4 you" già in uso in Italia.

Il nuovo approccio non si basa più su un feedback annuale dato dal manager al proprio collaboratore, bensì su più feedback continuativi scambiati durante l'intero arco dell'anno, ogniqualvolta ce ne sia necessità e, sempre nell'ottica partecipativa, è stata introdotta la possibilità da parte del collaboratore di richiedere feedback al proprio manager in qualsiasi momento dell'anno. Gli elementi oggetto della valutazione sono legati ai valori aziendali e alle priorità assegnate.

Nelle società del Gruppo la retribuzione è composta, per profili di personale identificati, da incentivazione variabile basata sia su obiettivi individuali che su obiettivi aziendali.

Per gli Amministratori, i dirigenti con responsabilità strategica ed altri Key Manager del Gruppo è attualmente in essere il piano di incentivazione variabile valido per il triennio 2021-2023 che verrà consuntivato in occasione dell'Assemblea dei Soci di Esprinet S.p.A. convocata per l'approvazione del Bilancio 2023.

Nel 2022 la percentuale di dipendenti che hanno ricevuto valutazioni delle performance per il Gruppo è stata del 52%, nello specifico il 54% degli uomini e il 50% delle donne. Hanno ricevuto valutazioni della performance il 96% di dirigenti, il 54% della categoria impiegati e quadri e il 4% degli operai.

		2022	2021
 <b>Uomini</b>		<b>54%</b>	<b>67%</b>
		91%	92%
		0%	35%
 <b>Donne</b>		<b>50%</b>	<b>71%</b>
		96%	95%
		0%	47%
<b>Totale</b>		<b>52%</b>	<b>69%</b>
		93%	93%
		0%	42%

		2022	2021
<b>Dirigenti</b>		<b>96%</b>	<b>100%</b>
		96%	100%
		-	-
<b>Impiegati e Quadri</b>		<b>54%</b>	<b>72%</b>
		94%	94%
		0%	45%
<b>Operai</b>		<b>4%</b>	<b>9%</b>
		50%	0%
		0%	10%



# LE ATTIVITÀ



**IN QUESTO CAPITOLO:**

Reponsabilità sociale	102
Le nostre iniziative	103

A testimonianza di come i valori ambientali, sociali e di governance (ESG) siano integrati nel business e nella cultura del Gruppo Esprinet, nel bilancio di quest'anno sono riportati i progetti che rispecchiano la volontà di rispettare e valorizzare il territorio in cui opera l'azienda, tutelandone il patrimonio ambientale e culturale e contribuendo al benessere economico e alla crescita delle comunità.

La strategia che guida le scelte aziendali deriva dalla consapevolezza di come i risultati di lungo periodo di un'impresa siano influenzati da fattori intangibili quali la reputazione, la qualità delle risorse umane, la gestione dei rischi ambientali, la relazione con i territori e la qualità dei meccanismi di governance.

La centralità del rapporto con il territorio ha permesso al Gruppo di creare relazioni fattive e di supporto alle Politiche Sociali che portano ad azioni volte alla realizzazione di migliori condizioni per lo sviluppo di un percorso di creazione di valore sostenibile nel tempo che, coerentemente con il sistema valoriale del Gruppo, si traduce ogni giorno in azioni concrete.

## € 474.000

**DONAZIONI PER ASSOCIAZIONI,  
FONDAZIONI ED OSPEDALI O ENTI  
PER LA RICERCA MEDICO-SCIENTIFICA E  
PROGETTI SOLIDALI**



## Progetto FOR-TE



Il Progetto FOR-TE, nato nel 2019, ha come obiettivo la creazione di un'opportunità di inserimento nel mondo del lavoro per persone con disabilità, offrendo un servizio al cliente che permetta di risparmiare tempo e costi e che lo faccia sentire contestualmente parte di un progetto con un importante impatto sociale. FOR-TE è il primo servizio di delivery in Italia realizzato interamente da persone con disabilità intellettiva. Con FOR-TE il Gruppo Esprinet ha raggiunto la perfetta integrazione di un progetto sociale nel proprio core business, a dimostrazione di come la sostenibilità non sia più solo un'attività accessoria, ma una vera fonte di creazione di valore.

Nel suo quarto anno di attività il progetto For-te conta in organico 18 persone; 10 che operano presso l'Esprivillage di Cesano Boscone e 8 presso l'Esprivillage di Cinisello Balsamo - due dei 17 punti vendita Esprinet dislocati su tutto il territorio italiano.





Il personale di For-Te effettua consegne giornaliere spostandosi esclusivamente a piedi o con i mezzi pubblici, trasportando prodotti contenibili in uno zaino.



Alla chiusura dell'ordine, al cliente che ha acquistato merce conforme ai requisiti di peso e dimensione, viene proposta la consegna "FOR-TE"; il servizio è automatico in modo che il cliente possa richiederlo direttamente dal sito.



Per il cliente il servizio è gratuito e consente di evitare di andare a ritirare fisicamente la merce presso il punto vendita, potendo addirittura consegnarla all'utilizzatore finale.



Il Gruppo L'Impronta, da anni impegnato nell'inserimento lavorativo di persone con disabilità e altre fragilità, ha reso possibile la realizzazione del progetto costituendo del progetto costituendo FOR-TE, una cooperativa sociale.



Il personale For-Te che effettua le consegne viene coordinato grazie alla localizzazione GPS del cellulare, che permette al responsabile della cooperativa di seguire la consegna in tempo reale.



Il progetto ha realizzato 1.082 consegne nel 2019, 731 nel 2020 e 1.629 nel 2021 e 3.403 nel 2022.



Sono stati coinvolti i vendor Tucano e Samsung che ne hanno riconosciuto la validità socioeconomica, fornendo parte della strumentazione tecnica utilizzata.

inserimento  
lavorativo di **18** persone  
con disabilità

**6.900** CONSEGNE

**0** ERORRI  
nella consegna

**RISPARMIO**  
di tempo e costi  
per il cliente

Clienti, fornitori e azienda  
**INSIEME** in un virtuoso  
progetto sociale



Alcuni feedback dei nostri clienti



*"Servizio ottimo"*

*"Bravi i ragazzi, acquisto più volentieri"*

*"I ragazzi sono puntuali e educati, il servizio così è ottimo"*

*"Servizio eccezionale e i ragazzi fantastici"*

*"I ragazzi sono molto educati e competenti"*

*"Un punto in più rispetto ad altri fornitori"*

*"Continuate così"*

*"La sfida intrapresa è stata quella di accrescere il valore dell'azienda attraverso la creazione di un vero business sostenibile, caratterizzato da un forte impatto sociale per tutti gli stakeholder coinvolti".*

**Alessandro Cattani**

Amministratore Delegato

Il Gruppo Esprinet, con l'intento di creare valore condiviso ha dato la possibilità anche ai propri clienti di partecipare a questo circolo virtuoso sostenendo con una donazione la cooperativa For-Te, direttamente a chiusura dell'ordine.

L'intento è quello di far sentire i clienti parte integrante di un progetto sociale allargato. L'importo delle donazioni raccolte, a chiusura degli ordini dai clienti viene raddoppiato da Esprinet attraverso una donazione di pari valore in favore della medesima associazione.



**ESPRINET E L'IMPRONTA INSIEME PER IL SOCIALE**

L'Impronta è un'associazione da anni impegnata nell'inserimento lavorativo di persone con disabilità in diversi ambiti e ha collaborato con Esprinet per la creazione di **For-Te**, il primo servizio di delivery in Italia realizzato interamente da persone con disabilità.

Sostieni anche tu L'Impronta nel suo importante impegno sociale!

€ 1

€ 5

€ 10

€ 25

**"Noi di Esprinet contribuiremo a raddoppiare le donazioni raccolte fino a 5.000 € ogni anno!"**

## Progetto schede prodotto

Nel 2022, il Gruppo, forte delle consapevolezze in ambito sociale acquisite nel corso degli ultimi anni ha lanciato un nuovo progetto che pone particolare attenzione all'inserimento lavorativo di persone con disabilità.

Con l'obiettivo di alleggerire le strutture del marketing di prodotto da lavori operativi, lasciando spazio ad attività strategiche è nato il progetto schede prodotto. In collaborazione con la cooperativa sociale INTEC del Gruppo L'Impronta sono stati inseriti nel mondo del lavoro di 5 persone con disabilità.

Il team, dedicato alla compilazione delle schede prodotto sul sito Esprinet, ha portato a termine circa 1.000 schede dedicate ai giocattoli nei primi 3 mesi di attività.

Alla luce del buon operato, preciso e puntuale e del valore aggiunto che nasce dall'integrazione di un progetto sociale nel core business l'azienda protrarrà il progetto anche nel 2023 passando alla sezione dedicata ai consumabili.

Il progetto schede prodotto è la riconferma che la sostenibilità porta alla creazione di valore contribuendo al benessere economico e alla crescita delle comunità.



## Costruiamo Il Futuro

Anche per l'anno 2022, Esprinet ha collaborato con la Fondazione Costruiamo il Futuro che da 20 anni svolge la propria attività valorizzando le realtà che applicano il principio di sussidiarietà in ambito sociale, culturale ed economico.



Le due realtà insieme hanno lavorato per realizzare il progetto "Premio Costruiamo il Futuro Brianza – La solidarietà cambia il mondo", che si è svolto dal 1 ottobre al 16 Dicembre 2022.

Da sempre Fondazione Costruiamo il Futuro rivolge grande attenzione al terzo settore con l'erogazione di finanziamenti destinati al mondo del volontariato, del non profit e dello sport. In particolare, dal 2003 la Fondazione promuove un progetto di beneficenza denominato Premio Costruiamo il Futuro.

Il progetto è promosso in collaborazione le più importanti istituzioni: l'iniziativa ha infatti ricevuto il patrocinio dalla Regione Lombardia, delle Province di Monza e Brianza e di Lecco, dei Comuni capoluogo Monza e Lecco, ed è organizzato in collaborazione con la FOM Fondazione Oratori Milanesi, Il CSI centro sportivo italiano, Fondazione Allianz Umana Mente, Fondazione Grimaldi Onlus, Fondazione della Comunità di Monza e Brianza, Fondazione della provincia di Lecco onlus, Centro di Servizio del Volontariato Monza Lecco Sondrio. Il Gruppo Esprinet ha dato l'opportunità a tutti i dipendenti di segnalare il bando alle associazioni da loro ritenute meritevoli o presso cui operano volontariato.

## IO DO UNA MANO

Nel 2022 il Gruppo ha sostenuto l'associazione italiana, senza scopo di lucro, IO DO UNA MANO, il cui obiettivo è quello di promuovere, attraverso tecniche evolute di stampa 3D o qualsiasi altra tecnica idonea, la realizzazione gratuita di dispositivi personalizzati di assistenza per i/le bambini/e affetti da agenesia o che hanno subito un'amputazione agli arti superiori.



### IO DO UNAMANO

Dalla volontà di persone con competenze ed esperienze professionali diversificate ma unite dallo stesso desiderio di essere utili alla comunità, la collaborazione ha permesso di promuovere il concetto di accessibilità con l'impiego consapevole delle nuove tecnologie in ambito sociale sposando la vision del Gruppo che crede che la tecnologia arricchisca la quotidianità di ognuno da molti punti di vista e si impegna per questo ad ampliarne e facilitarne la distribuzione e la fruizione.



## Sostegno alla donazione del sangue

Il Gruppo Esprinet collabora da anni con Avis Milano organizzando 2 volte l'anno raccolte di sangue fuori dalla sede di Vimercate tramite un'apposita autoemoteca, raccolte che hanno coinvolto anche le vicine aziende SAP e Nokia.

L'azienda vuole trasmettere il messaggio che tutti possono compiere uno straordinario gesto di generosità, non solo per chi ha bisogno delle trasfusioni di sangue, ma anche per chi lo dona. Infatti, Avis Milano, consapevole del valore della donazione, ringrazia i propri donatori dando loro la possibilità di mantenersi controllati.



## Nel periodo Natalizio

Per il periodo natalizio Esprinet ha deciso di trasformare i regali a clienti e fornitori in un'occasione di solidarietà sostenendo ADMO, l'Associazione donatori di midollo osseo e il Comitato Maria Letizia Verga di Monza, ente che si occupano della ricerca e cura delle leucemie infantili.



## Il Volontariato d'impresa Esprinet4others

Il Gruppo Esprinet interpreta il Volontariato d'Impresa come un progetto in cui l'azienda incoraggia, supporta e organizza la partecipazione attiva e concreta dei lavoratori alla vita della comunità locale a sostegno di alcune organizzazioni No Profit, durante l'orario di lavoro.

La peculiarità del progetto risiede nell'organizzazione di diversi momenti durante l'anno dedicati a differenti cause sociali; Il progetto, nato nel 2018, è ripreso nel 2022 dopo una battuta d'arresto a causa della pandemia da Covid-19.

Le associazioni coinvolte spaziano dall'ambito sociale al sanitario fino al culturale e ambientale. Il processo organizzativo è di natura partecipativa con un coinvolgimento diretto dei dipendenti tramite survey al fine di identificare le aree di maggiore interesse in cui operare.

Tramite focus group operativi sono state individuate e organizzate le giornate di volontariato. In questo modo i dipendenti stessi sono diventati Project Leader e Ambassador dei progetti arrivando a battezzare congiuntamente l'iniziativa con il nome di Esprinet4others.

Il progetto ha peculiarità differenzianti rispetto ad altri progetti di volontariato aziendale, si distingue per la numerosità di eventi andando oltre un unico momento aggregativo così da essere un reale aiuto al territorio ed alle associazioni.

Grazie ai positivi riscontri dell'attività sia da parte dei dipendenti che del territorio l'attività di volontariato nel 2022 si è ampliata inserendo la possibilità di coinvolgere anche fornitori e clienti così da realizzare momenti condivisi.

Esprinet4others è emblematico del percorso virtuoso che azienda e dipendenti possono fare insieme per la comunità. Nel 2022 hanno aderito 107 partecipanti, e sono state coinvolte 6 associazioni per un totale di 32 giornate



## TIB: Una donazione per l'emergenza Ucraina

Nel 2022, a seguito del grande momento di difficoltà geopolitica legato alla crisi in Ucraina, il Gruppo ha espresso il proprio supporto attraverso un segnale concreto a sostegno dell'emergenza ed estendendo la possibilità ai dipendenti di partecipare alla contribuzione.



**Croce Rossa Italiana**  
Comitato di Monza

Il filo conduttore dell'operato sociale, "Together is Better", insieme è meglio, è più rappresentativo che mai in questa situazione che dimostra come, con l'impegno di tutti, si può fare la differenza.

L'iniziativa è finalizzata alla realizzazione di un'unità mobile di prima ricezione gestita dalla Croce Rossa di Monza per l'accoglienza dei profughi ucraini giunti in Italia in cerca di protezione.

Grazie all'intervento in collaborazione con Croce Rossa è stato realizzato un primo punto di approdo sicuro in grado di fornire immediata assistenza sanitaria e amministrativa, kit di prima accoglienza oltre ad un servizio di interpretariato.

Nel corso del 2022 la collaborazione ha permesso di confezionare e distribuire pacchi alimentari a cadenza mensile per sostenere le famiglie ucraine e le famiglie ospitanti sul territorio.

Inoltre, è in fase di ultimazione la ristrutturazione di uno spazio da adibire allo stoccaggio e alla distribuzione di aiuti così da garantire l'assistenza continua alle famiglie ucraine e con la possibilità di estendere l'accesso allo spazio a tutte le persone in situazioni di vulnerabilità.



## Società italiana di Psicologia Pediatrica

Nel 2022 Esprinet, con la volontà di dimostrare la propria vicinanza alle famiglie in difficoltà ha contribuito al patrocinio del 3° Congresso Internazionale della Società Italiana di Psicologia Pediatrica (S.I.P.Ped.), dal titolo 'qualità della vita e della assistenza di un minore con patologia cronica: dalla pre-natalità all'adolescenza'.



Il Congresso focalizza la presa in carico di bambini, adolescenti, famiglie, in condizioni di cronicità, attraverso il confronto e la co-costruzione di modelli di supporto tra pediatri, ospedalieri e di famiglia, ginecologi, neuropsichiatri infantili e psicologi pediatrici, all'interno di un lavoro integrato, che costituisce la visione prevalente della Società nel guardare alla presa in carico olistica che collega "care" e "cure".

Il Gruppo si rende partecipe consapevole della vicinanza a famiglie in difficoltà.

## African Dream

Il Gruppo ha sostenuto la Onlus African Dream a favore del progetto "The Bridge Project to a Better Life" realizzato a Chipata, capoluogo della Provincia Orientale dello Zambia. Il progetto, si focalizza sull'inclusione dei bambini con disabilità attraverso la realizzazione di ausili per la mobilità.



In collaborazione con Pamodzi Ndi Ana, ONG registrata in Zambia, è stato realizzato un centro di accoglienza dove le famiglie in difficoltà possono venire a chiedere aiuto, dato che l'incidenza del tasso di disabilità fra i bambini in Zambia è molto alto e l'accesso a una sanità di qualità è raro; Per questo motivo molti bambini vengono trascurati e le loro condizioni si aggravano con la crescita.

Dalla consapevolezza di tale scenario si è scelto di concentrare il supporto sui bambini, in particolare quelli con disabilità.

Attualmente il centro viene utilizzato per svolgere diverse funzioni, quali ufficio, assemblaggio di carrozzine, svolgimento workshop, fisioterapia, cucito, refettorio e alloggio temporaneo per famiglie. Il nuovo progetto "The Bridge Project to a Better Life" ha l'obiettivo di ampliare gli spazi dedicati alla cucina, alla fisioterapia e al laboratorio di realizzazione degli ausili per disabili.



## Fondazione EXE

Il Gruppo Esprinet, consapevole che crescere in un ambiente svantaggiato dal punto di vista socioeconomico determina le opportunità educative causando dispersione scolastica, ha scelto di collaborare con la Fondazione EXE, ONG che lavora per raggiungere l'equità educativa e fa parte della rete internazionale Teach For All, presente in più di 50 paesi.



Con la volontà di contribuire al miglioramento della situazione, il Gruppo ha supportato il progetto 'Cambia il tuo mondo' realizzato in collaborazione con la Fondazione EXE.

'Cambia il tuo mondo' è un progetto rivolto ad insegnanti e studenti tra i 9 e i 20 anni presenti nelle zone più vulnerabili di Madrid e della Catalogna per promuovere l'uso della tecnologia e l'impegno sociale e ambientale.

Nel 2022 sono state coinvolte 20 scuole, 119 studenti e 32 insegnanti.

I docenti sono stati formati su metodologie e competenze digitali che hanno poi applicato in aula per sviluppare, insieme agli studenti, un progetto che rispondesse a 1 dei 17 SDGs (obiettivi di sviluppo sostenibile definiti dall'Organizzazione delle Nazioni Unite come strategia per ottenere un futuro migliore e più sostenibile per tutti).

Lo sviluppo dei progetti in classe è stato seguito attraverso il monitoraggio di volontari di diverse entità e ha visto la partecipazione anche di volontari del Gruppo Esprinet che hanno

tenuto workshop sul lavoro di squadra e sessioni di mentoring attraverso le quali hanno:

- Fornito agli studenti referenze positive dal mondo degli affari con un focus sui marchi proprietari.
- Conosciuto la realtà dei centri educativi e sperimentato l'innovazione educativa che si verifica da questi incontri.
- Fornito agli studenti riscontri sui progetti che hanno permesso loro di prendere consapevolezza nuove e migliorare la propria situazione.

I progetti hanno partecipato ad un evento livello nazionale nel quale sono stati premiati i 3 lavori finalisti.

Inoltre, a seguito della realizzazione del progetto 'Cambia il tuo mondo', il Gruppo ha visitato la sede della Summer School della Fondazione EXE a cui ha donato 100 computer portatili.



## FPEmpresa

Nel 2022 il Gruppo Esprinet ha iniziato una collaborazione con FPEmpresa, associazione senza scopo di lucro che riunisce centri di formazione professionale pubblici e privati presenti su tutto il territorio spagnolo; la collaborazione si pone l'obiettivo di sviluppare azioni che abbiano un impatto in campo educativo al fine di attrarre talenti femminili nei corsi formativi in cui è presente un maggior divario di genere.



Con l'obiettivo di incrementare la presenza femminile nei campi professionali legati alle materie STEM (Science Technology Engineering Mathematics) e incoraggiare il trasferimento di conoscenze tra l'azienda e FPEmpresa è stato lanciato un concorso volto a premiare le migliori proposte di trasferimento di conoscenza tra il campo della formazione professionale ed Esprinet. Inoltre, le proposte sono state effettuate da team di lavoro con una forte presenza femminile e finalizzate a dare visibilità al genere femminile nei campi professionali a bassa presenza di donne come le professioni che si sviluppano in ambito scientifico, tecnologico, agrario, ingegneristico e matematico.

I progetti sono stati sviluppati dagli studenti dei 27 centri professionali partner di FPEmpresa con il tutoraggio di Esprinet. Questa prima edizione, che ha visto il coinvolgimento di 300 partecipanti, la presentazione di 38 progetti e 3 vincitori mantiene un fermo impegno per l'Agenda 2030 che segna una serie di traguardi in termini di raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile. In questo modo, prendendo come riferimento uno degli SDGs, l'attività ha invitato i partecipanti a ideare una soluzione tecnologica che contribuisca a raggiungere almeno uno degli SDGs e promuove la parità di genere.

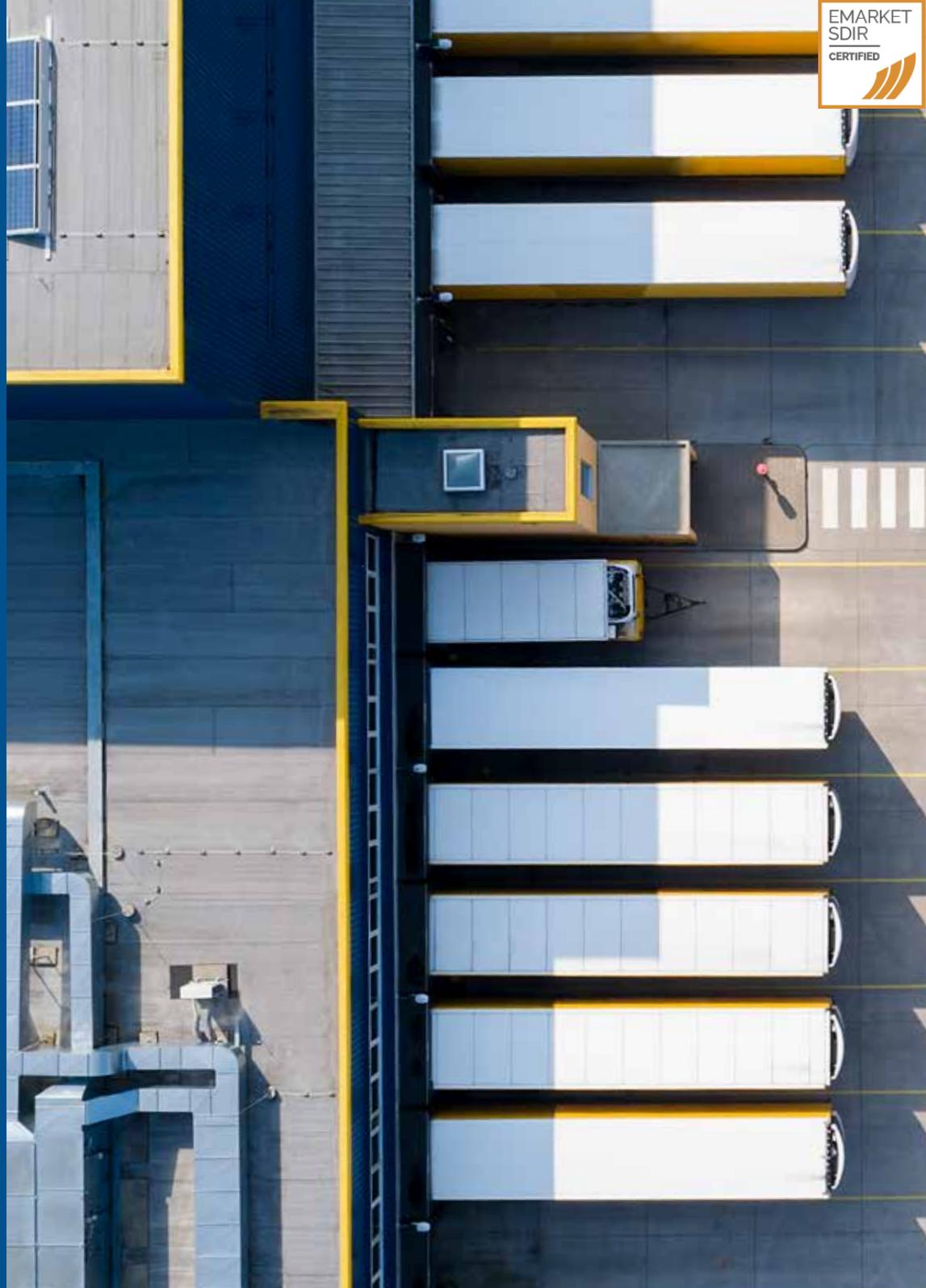




**ALTRE  
INFORMAZIONI  
DNF**

**IN QUESTO CAPITOLO:**

Modelli, politiche e rischi	114
Certificazioni del Gruppo	120



## Politiche e pratiche per una condotta responsabile

Il Gruppo incorpora ciascuno dei suoi impegni per una condotta aziendale responsabile in tutte le sue attività e relazioni commerciali tramite l'adozione del Codice Etico con lo scopo di indirizzare i comportamenti e le operazioni del Gruppo sia nei rapporti interni, sia nei rapporti con i soggetti esterni, ponendo al centro dell'attenzione il pieno rispetto delle normative vigenti in tutti i Paesi in cui opera, oltre all'osservanza delle procedure interne. Il Codice Etico stabilisce le linee di condotta e regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità che il Gruppo assume espressamente con i propri stakeholder e definisce i criteri etici adottati per un corretto equilibrio tra aspettative e interessi dei vari stakeholder, inoltre, contiene principi e linee guida di comportamento su eventuali aree a rischio etico.

I Destinatari del Codice sono:

- tutti i dipendenti e tutti i collaboratori, anche occasionali, delle Società del Gruppo;
- gli Amministratori, i membri del Collegio Sindacale, i procuratori e i mandatari;
- i professionisti che (in forma individuale o quali componenti di un'Associazione professionale) erogano prestazioni nell'interesse delle Società del Gruppo, senza alcuna eccezione;
- i consulenti, gli agenti.

Il Gruppo si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte dei suoi Destinatari, a recepire il loro contributo nella definizione dei suoi contenuti e a predisporre strumenti idonei ad assicurare la piena ed effettiva applicazione del Codice stesso. Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo delle Società del Gruppo.

Nel Codice Etico vengono specificate la responsabilità dell'attuazione degli impegni ai diversi livelli dell'organizzazione.

Il Gruppo integra gli impegni nelle politiche e nelle procedure operative e le relazioni con Clienti e Fornitori sono condotte nel rispetto della Legge ed in applicazione dei Principi Generali del Codice Etico e dei dispositivi del Modello. Per i Fornitori, inoltre, è in vigore un codice di condotta specifico che disciplina i principi relazionali volti a instaurare con i propri fornitori e business partner relazioni commerciali improntate alla trasparenza, alla correttezza e all'etica negoziale.

Il Codice di Comportamento definisce le linee guida alle quali devono attenersi gli appaltatori, i consulenti, i professionisti, i fornitori caratteristici nonché i business partner delle Società del Gruppo Esprinet ed eventuali subappaltatori, operanti come persone fisiche ovvero in forma organizzata d'impresa.

I Destinatari, nello svolgimento delle attività che sostanziano il rapporto con le Società del Gruppo, dovranno dunque attenersi alle disposizioni del presente documento ed essere garanti anche per i comportamenti dei subfornitori attivati nello svolgimento della prestazione svolta in nome o per conto delle Società del Gruppo.

Il Gruppo ha scelto di dotarsi di tale strumento valoriale con l'obiettivo di adottare un comportamento imparziale e incentrato sulla valutazione trasparente delle forniture. Il rispetto da parte dei Destinatari dei principi contenuti in tale Codice di Comportamento costituisce requisito essenziale per l'instaurazione di un rapporto d'affari con le Società del Gruppo.

Il Gruppo fornisce una costante formazione sull'attuazione degli impegni allo scopo di prevenire e contrastare efficacemente comportamenti fraudolenti e illegittimi e comunque contrari al Codice Etico, al Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01, alle leggi ed ai Regolamenti, da parte di tutti i dipendenti del Gruppo Esprinet.



## Processo per rimediare agli impatti negativi e meccanismi per richiedere consulenza e sollevare dubbi

Il Gruppo si avvale di una specifica procedura volta a tenere sotto controllo le non conformità, le richieste di miglioramento e le azioni correttive. Lo scopo della procedura sono:

- descrivere i provvedimenti necessari per identificare, monitorare e risolvere non conformità rilevate in azienda e/o segnalazioni dalle parti interessate, con particolare riferimento ai processi e ai requisiti di qualità, ambiente e di salute e sicurezza sul lavoro espressi dagli standard di riferimento ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001;
- definire le modalità di gestione delle richieste di miglioramento;
- intraprendere azioni correttive, per rimuovere le cause delle non conformità ed evitare che si ripetano. Le azioni correttive devono essere commisurate agli effetti delle non conformità riscontrate.

Tale procedura si applica alla gestione di:

- non conformità e richieste di miglioramento di processo rilevate internamente, nel corso del lavoro e durante l'erogazione del servizio;
- non conformità e richieste di miglioramento di sistema, comprese le segnalazioni emerse durante gli audit interni ed esterni, verifiche di conformità legislativa, sopralluoghi, prove di evacuazione, comunicazioni, situazioni derivanti da infortuni, incidenti e mancati incidenti, andamento anomalo dei dati di monitoraggio, mancato raggiungimento degli obiettivi, segnalazione delle parti interessate;
- non conformità e richieste di miglioramento rilevate da enti di controllo (segnalazioni/contestazioni esterne);
- non conformità rilevate dai clienti (es. reclami, resi, richieste note di credito);
- non conformità nella consegna attribuibili al fornitore.

La procedura si applica alla gestione delle azioni correttive richieste all'interno del Sistema di Gestione Multisito in riferimento ai requisiti di qualità, ambiente e di salute e sicurezza del lavoro espressi dagli standard ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001.

Inoltre, il Gruppo si avvale di una specifica policy per la prevenzione di frodi e violazioni al codice etico e per la gestione delle segnalazioni in materia di "whistleblowing" che riassume i principi dettati dalla Società allo scopo di prevenire e contrastare efficacemente comportamenti fraudolenti e illegittimi e comunque contrari al Codice Etico, al Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01, alle leggi ed ai Regolamenti, da parte di tutti i dipendenti del Gruppo Esprinet.

La presente procedura controlla il comportamento dei destinatari, come di seguito definiti, al fine di prevenire la commissione di uno o più reati previsti dal D. Lgs. 231/01 e dai Codici Penali e di rispettare la normativa in materia di protezione dei dati personali. In particolare, questa procedura ha lo scopo di:

- identificare i compiti e le responsabilità della direzione/dei dipartimenti/unità organizzative coinvolti;
- regolare e identificare la tracciabilità dei controlli effettuati;
- minimizzare il rischio di commettere reati ai sensi del D. Lgs. 231/01 e dei vari Codici Penali citati;
- garantire il rispetto della normativa vigente e del sistema di procedure aziendali;
- rispettare il principio della privacy by default e by design previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 del 17 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e alla libera circolazione di tali dati;
- garantire il rispetto del principio di riservatezza, integrità, disponibilità e tracciabilità delle informazioni.



A seguire si riportano nel dettaglio per ciascun tema richiesto dal Decreto Legislativo n. 254 (del 30 dicembre 2016) e successive integrazioni le informazioni:

- i) sul modello aziendale di gestione ed organizzazione dell'impresa e le politiche praticate;
- ii) sui principali rischi generati e subito ivi incluse le modalità di gestione degli stessi;
- iii) sui conseguenti indicatori di prestazione e risultati identificati dal Gruppo, riportando altresì una parte introduttiva relativa al Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, comune a tutti i temi richiesti.

## Introduzione

Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi costituisce un elemento essenziale del sistema di governo societario del Gruppo. Esso è definito come l'insieme di regole, comportamenti, politiche, procedure e strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione ed il monitoraggio dei principali rischi gestionali contribuendo ad assicurare la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'affidabilità dell'informazione finanziaria, il rispetto di leggi e regolamenti nonché dello statuto sociale e delle procedure interne. Tale sistema è integrato nei più generali assetti organizzativi, amministrativi e di governo societario adottati dal Gruppo e tiene in adeguata considerazione i modelli di riferimento e le best practice esistenti in ambito nazionale e internazionale. Il grado di integrazione del sistema è deducibile dal grado di omogeneità, interdipendenza ed integrazione dei suoi diversi attori e componenti. In quest'ottica, la Società integra le attività e le procedure di controllo obbligatorie per legge con quelle adottate per scelte gestionali di Gruppo. Si rimanda alla pag. 18 - capitolo "Chi Siamo", paragrafo "La Governance" - per approfondimenti legati

alla Corporate Governance, intesa come il complesso delle regole di buon governo che disciplinano la gestione e la direzione del Gruppo. Con riferimento alla catena di fornitura, l'azienda si è dotata di un Codice di Comportamento\* che consente alle Società del Gruppo di verificare il corretto adempimento degli obblighi dei destinatari, potendo richiedere documentazione di supporto e realizzare eventuali attività di testing e di controllo. Nel documento si riporta che: "I destinatari si impegnano al rispetto delle norme applicabili in materia di protezione ambientale e dei diritti umani vigenti nel Paese in cui svolgono la loro attività al fine di preservare la qualità del territorio in cui operano e promuovere un migliore utilizzo delle risorse naturali".

Inoltre, in corrispondenza dei successivi paragrafi del presente capitolo, ogni qual volta verrà fatto riferimento al concetto di Gruppo, ad esempio in relazione: all'applicazione della "Politica aziendale Gruppo Esprinet", di specifiche procedure o del framework di risk management noto come Enterprise Risk Management (ERM), alle certificazioni, all'esistenza di un modello di organizzazione, gestione e controllo (o di un documento equivalente) e del relativo Organismo di Vigilanza, per ogni società del Gruppo, sarà da intendersi ad esclusione di Celly Pacific Limited, delle controllate di V-Valley Advanced Solutions España S.A. e di IdMaint S.r.l. e delle sue controllate, in quanto si tratta, ad eccezione di Celly Pacific Limited (in quanto non rilevante), di società acquisite non ancora pienamente integrate all'interno delle politiche e procedure di Gruppo e/o in fase di integrazione. E' possibile estendere l'assunto di cui sopra anche a Bludis S.r.l. (società attiva nella distribuzione di soluzioni software) entrata a far parte del Gruppo Esprinet a partire dal 2 novembre 2022.

Infine, dal 1° settembre 2022 sono decorsi gli effetti legali della fusione per incorporazione della società Vinzeo Technologies S.A.U. in Esprinet Iberica S.L.U., pertanto nel proseguo del paragrafo verrà richiamata solo quest'ultima società, la quale di fatto andrà a coprire anche il perimetro che era della prima.

\* Documento consultabile sul sito [www.esprinet.com](http://www.esprinet.com) sezione Governance

## Temi ambientali

### Modello aziendale di gestione ed organizzazione dell'attività dell'impresa e politiche praticate

Il Gruppo applica i principi contenuti nello standard ISO14001 (nello specifico, Esprinet S.p.A., Esprinet Iberica S.L.U., V-Valley S.r.l. e V-Valley Advanced Solutions España, S.A. sono certificate con riferimento a tale standard). Gli stessi sono dichiarati all'interno del documento "Politica aziendale Gruppo Esprinet" che evidenzia: "Relativamente agli aspetti ambientali [...], la Direzione verifica periodicamente i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi prefissati, che sono aggiornati per il loro progressivo miglioramento".

Ancorché tale politica sia formalizzata solo per le società certificate sopra richiamate, i principi in essa contenuti vengono nella pratica, trasmessi ed applicati da tutte le società del Gruppo (IdMaint S.r.l. e V-Valley Advanced Solutions Portugal Lda comprese).

Nello stesso documento si evidenzia inoltre che "Le aziende del Gruppo sono impegnate nel minimizzare il consumo di risorse naturali (energia elettrica, gas, acqua) e la produzione di rifiuti, favorendone il recupero, ove possibile". Unitamente a questo, tutte le società sono dotate di un modello di organizzazione, gestione e controllo (o di un documento equivalente) in conformità con le relative normative nazionali (D. Lgs. 231/01, Codice Penal Ley Organica 1/2015, Codice Penal). Tutti i documenti e i modelli sopra richiamati evidenziano che il Gruppo è impegnato nel raggiungimento dell'eccellenza anche nel sistema di gestione ambientale, con una tensione costante al miglioramento di tutti i processi aziendali.

Il Gruppo si è altresì dotato di un Codice Etico (per ulteriori dettagli si rinvia al paragrafo "Mission & valori" nel capitolo "Chi siamo" del documento) che stabilisce le linee di condotta e regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità che il Gruppo assume espressamente con i propri stakeholder, definendo i criteri etici adottati per un corretto equilibrio tra aspettative e interessi degli stessi.

Per quanto riguarda l'aspetto ambientale, si evidenzia che "l'attività delle Società del Gruppo si ispira al principio della salvaguardia dell'ambiente e della salute pubblica, nel rispetto della specifica normativa applicabile."

### Principali rischi generati o subiti

Il Gruppo effettua un risk assessment ambientale formalizzato solo per le società Esprinet S.p.A. ed Esprinet Iberica S.L.U. (lo stesso è in fase di predisposizione anche per V-Valley Advanced Solutions España S.A.) ma di fatto valido per tutte le società del Gruppo, attraverso il quale vengono valutati e individuati i rischi ambientali. A seguire l'elenco dei principali rischi in ambito ambientale del Gruppo Esprinet:

- non corretto smaltimento rifiuti: i rifiuti che il Gruppo Esprinet deve smaltire derivano per lo più dagli imballaggi utilizzati per il trasporto dei prodotti dal sito di produzione ai magazzini del Gruppo Esprinet e sono prevalentemente costituiti da carta, cartone, plastica, legno dei bancali e ferro. A questi si aggiungono i rifiuti che il Gruppo deve gestire a seguito di obblighi normativi (RAEE, Batterie);
- emissioni in atmosfera e potenziale impatto acustico legate/o principalmente ai trasporti dei prodotti dai magazzini dei fornitori a quelli di Esprinet e dai magazzini di Esprinet agli Esprivillage e ai clienti;
- spreco risorse energetiche: consumi energetici delle sedi, dei magazzini e degli Esprivillage.

Si evidenzia che gli output del sopra citato assessment non rilevano la presenza di rischi rilevanti per il Gruppo, in quanto i parametri di valutazione (indici di gravità, probabilità e significatività) non raggiungono in nessun caso livelli di criticità elevata. Ciò nonostante, i rischi sopra elencati vengono adeguatamente gestiti dal Gruppo.

### Gestione dei rischi

La gestione dei rischi ambientali per le società certificate richiamate

nel precedente paragrafo, avviene tramite l'implementazione di tutti gli adempimenti legati alla stessa certificazione ISO14001 e alla relativa esecuzione di audit interni e di terze parti. Per la gestione dei rischi ambientali esistono poi delle procedure dedicate, i cui principi sono presi a riferimento e applicati da tutte le Società del Gruppo (IdMaint S.r.l. e V-Valley Advanced Solutions Portugal Lda comprese). Vengono inoltre attuati degli assessment periodici dei rischi che per le suddette società certificate corrispondono alla predisposizione di analisi ambientali (in fase di definizione per V-Valley Advanced Solutions España S.A. e non prodotta per V-Valley S.r.l.) e all'aggiornamento almeno annuale di una valutazione di più alto livello basata sull'applicazione del framework di risk management noto come Enterprise Risk Management (ERM). È inoltre in essere, per le sole Esprinet S.p.A., Esprinet Iberica S.L.U., V-Valley Advanced Solutions España S.A. ed Esprinet Portugal Lda (per i processi più rilevanti), un'analisi di maggior dettaglio fornita da una mappatura dei processi aziendali in un'ottica di compliance integrata ("Performance compliance model"). In aggiunta, a tutela dei rischi ambientali, in fase di stipula del contratto, attraverso l'accettazione dei principi richiamati nel Codice di Comportamento, viene imposto ai fornitori del Gruppo il rispetto delle norme di protezione ambientale vigenti nel Paese in cui svolgono la loro attività. Per quanto riguarda i dipendenti questi sono tenuti al rispetto del Codice Etico\* di Gruppo. Infine, vi è un costante monitoraggio degli aspetti richiamati al presente paragrafo da parte degli Organismi di Vigilanza delle diverse aziende del Gruppo. Si segnala inoltre che i dipendenti delle società del Gruppo vengono formati sui contenuti del D.Lgs. 231/01 o delle corrispondenti normative nazionali.

### Indicatori di prestazione e risultati

Il Gruppo ha individuato i principali impatti ambientali e li monitora tramite gli indicatori rendicontati nel presente documento ed elencati nelle tabelle a pag. 118 e seguenti.

\* Documento consultabile sul sito [www.esprinet.com](http://www.esprinet.com) sezione Governance

## Temi attinenti al personale e al rispetto dei diritti umani

### Modello aziendale di gestione ed organizzazione dell'attività dell'impresa e politiche praticate

Il Gruppo applica i principi contenuti nello standard ISO45001 (in particolare Esprinet S.p.A., Esprinet Iberica S.L.U., V-Valley S.r.l. e V-Valley Advanced Solutions España, S.A. sono certificate con riferimento a tale standard). Gli stessi sono dichiarati all'interno del documento "Politica aziendale Gruppo Esprinet" che evidenzia: "Relativamente agli aspetti [...] di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, la Direzione verifica periodicamente i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi prefissati, che sono aggiornati per il loro progressivo miglioramento" aggiungendo che "Il Gruppo si impegna a fornire condizioni di lavoro sicure e salubri per la prevenzione di lesioni e malattie correlate al lavoro.

Le aziende del Gruppo operano per eliminare i pericoli e ridurre i rischi connessi con le specificità dei propri processi; promuovono inoltre lo sviluppo di opportunità al fine di migliorare le condizioni di lavoro del personale", impegnandosi a "garantire la formazione, l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti". Ancorché tali politiche siano formalizzate solo per le suddette Società certificate, i principi sopra richiamati vengono nella sostanza praticati da tutte le Società del Gruppo (IdMaint S.r.l. e V-Valley Advanced Solutions Portugal Lda comprese). La gestione delle risorse umane viene coordinata e diretta dalla Capogruppo Esprinet S.p.A. e operativamente eseguita dalle singole country attraverso procedure specifiche descritte anche all'interno del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01, del Modelo de organización, gestión y control de riesgos penales e del Manual de conducta e boas Práticas, i cui principi sono richiamati nel Codice Etico e dai quali si evince che "le Società del Gruppo si impegnano:

- a rispettare i diritti umani fondamentali;
- alla prevenzione dello sfruttamento minorile;

- a non utilizzare il lavoro forzato o eseguito in condizioni di schiavitù o servitù;
- a non utilizzare lavoratori privi di regolare permesso di soggiorno.

In particolare, il Gruppo svolge attività di audit interni volti a verificare identificare, prevenire, mitigare e rendere conto di come l'organizzazione affronta i propri impatti negativi effettivi e potenziali.

Con riferimento alla catena di fornitura, l'azienda si è dotata di un Codice di Comportamento che, come già detto, consente alle Società del Gruppo di verificare il corretto adempimento degli obblighi dei destinatari, potendo richiedere documentazione di supporto e realizzare eventuali attività di testing e di controllo. Nella sostanza, tale Codice richiede il rispetto da parte dei fornitori dei medesimi principi (attinenti al personale ed ai diritti umani) che vengono adottati dal Gruppo.

### Principali rischi generati o subiti

In merito ai temi attinenti al personale, il Gruppo effettua un risk assessment (formalizzato nei DVR - Documenti di Valutazione dei Rischi, o documenti equivalenti), dove vengono valutati e individuati i rischi in tema di salute e sicurezza, e identifica i rischi giuslavoristici a partire dalle normative applicabili ai rapporti con il personale dipendente e con i collaboratori. A seguire l'elenco dei principali rischi del Gruppo Esprinet:

- rischio infortunio e malattie professionali: principalmente legato alle attività di movimentazione della merce nei magazzini e negli Esprivillage del Gruppo e all'utilizzo dei videotermini negli uffici;
- mancato rispetto delle norme giuslavoristiche, del CCNL e dello Statuto lavoratori.

In merito ai temi attinenti ai diritti umani, la valutazione dei rischi è enucleata nel modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01, nel modelo de organización, gestión y control de riesgos penales e nel Manual de conducta e boas Práticas.

I principali rischi qui considerati sono:

- impiego di manodopera irregolare: legato alle attività del Gruppo e agli appalti in essere;
- delitti contro la personalità individuale.

Si evidenzia che gli output dei sopra citati assessment non rilevano la presenza di rischi rilevanti per il Gruppo in quanto i parametri di valutazione non raggiungono in nessun caso livelli di criticità elevata. Ciò nonostante, i rischi sopra elencati vengono adeguatamente gestiti dal Gruppo.

### Gestione dei rischi

Per quanto riguarda l'intero Gruppo, l'azienda si avvale di un framework di risk management noto come Enterprise Risk Management (ERM) il quale viene aggiornato con cadenza almeno annuale, permettendo una corretta identificazione, misurazione, monitoraggio e gestione dei rischi. Inoltre, per le sole Esprinet S.p.A., Esprinet Iberica S.L.U., V-Valley Advanced Solutions España S.A. ed Esprinet Portugal Lda (per i processi più rilevanti), un'analisi di maggior dettaglio è fornita attraverso il Performance Compliance Model, il quale mappa i processi aziendali in un'ottica di compliance integrata. In merito alla gestione dei rischi di cui al presente paragrafo, esistono poi e sono applicate specifiche procedure atte a normare le aree maggiormente critiche.

Le aree che presentano maggiore criticità sono il dipartimento risorse umane e la divisione dedicata alla gestione delle gare pubbliche e degli appalti. Il dipartimento Risorse Umane viene considerato più critico dato che è responsabile dell'intero processo di gestione del personale aziendale (dall'assunzione alla cessazione), ed è tenuto quindi al rispetto di tutti gli adempimenti previsti dalle normative specifiche vigenti. La divisione dedicata alla gestione delle gare pubbliche e degli appalti riscontra maggiori criticità poiché opera in un contesto in cui il Gruppo assume la veste di committente ed è sottoposto quindi all'obbligo di responsabilità solidale nei confronti degli appaltatori e subappaltatori. Lo stesso principio assume validità ogni qual volta una Società del Gruppo

affida in appalto a enti/soggetti terzi lo svolgimento di specifiche attività per proprio conto. Per una attenta gestione del rischio, sono perciò previste, lato personale aziendale, l'accettazione del Codice Etico in fase di assunzione e la formazione sui contenuti del D. Lgs.231/01 o delle corrispondenti normative nazionali, e, lato fornitori, una procedura per la qualifica dei fornitori e la sottoscrizione del Codice di comportamento dei fornitori in fase di stipula del contratto. Inoltre, vengono svolti audit interni e vi è un costante monitoraggio degli aspetti ivi richiamati da parte dei rispettivi Organismi di Vigilanza. Dato che il Gruppo adotta un modello di gestione integrato, gli aspetti legati alla certificazione ISO45001 sono sostanzialmente riferibili a quanto riportato nei precedenti paragrafi per i temi ambientali.

### Indicatori di prestazione e risultati

Il Gruppo ha individuato i principali impatti attinenti al personale ed ai diritti umani e li monitora tramite gli indicatori rendicontati nel presente documento ed elencati nelle tabelle a pag. 102 e seguenti.



## Temi attinenti alla lotta alla corruzione

### Modello aziendale di gestione ed organizzazione dell'attività dell'impresa e politiche praticate

Nell'ambito del rispetto dei principi del Codice Etico e della Politica Anticorruzione, gli Amministratori, i dipendenti, i collaboratori, i membri del Collegio Sindacale, i procuratori, i mandatari o comunque qualsiasi persona fisica o giuridica che svolga attività per le società del Gruppo o per conto di queste, si impegnano a non ammettere e non intraprendere alcuna forma di corruzione, inclusi pagamenti o altre forme di benefici conferiti a titolo personale ad Amministratori o dipendenti o referenti dei clienti/fornitori o a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, finalizzati a incidere in modo improprio sulle decisioni aziendali o rivolti ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile al Gruppo e/o a qualunque sua società collegata/controllata o comunque ad esso riconducibile. Tutte le società del Gruppo, per poter garantire quanto sopra, si sono dotate di una Politica Anticorruzione oltre che di un Modello di organizzazione gestione e controllo in conformità al D. Lgs. 231/01, di un Modelo de organización, gestión y control de riesgos penales e di un Manual de conducta e boas Práticas. Per quanto riguarda la catena di fornitura, all'interno del Codice di comportamento, sottoscritto dai fornitori è riportato: "il Gruppo vieta qualsiasi forma di episodio corruttivo, anche nei confronti dei privati. I destinatari, da parte loro, si impegnano a non ammettere e non intraprendere alcuna forma di corruzione, inclusi pagamenti o altre forme di benefici conferiti a titolo personale ad Amministratori o dipendenti o referenti delle Società del Gruppo finalizzati a incidere in modo improprio sulle decisioni aziendali."

### Principali rischi generati o subiti

In merito all'ambito "lotta contro la corruzione", la valutazione dei rischi è enucleata nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo in conformità al D. Lgs. 231/01, nel Modelo de organización, gestión y control de riesgos penales e nel Manual de conducta e boas Práticas. I principali rischi qui considerati sono:

- la corruzione tra privati;
- la corruzione verso la Pubblica Amministrazione, in considerazione della partecipazione delle Società del Gruppo a gare pubbliche (anche se indirettamente attraverso Raggruppamenti Temporanei d'Impresa).

Si evidenzia che gli output del sopra citato assessment non rilevano la presenza di rischi rilevanti per il Gruppo in quanto i parametri di valutazione non raggiungono in nessun caso livelli di criticità elevata. Ciò nonostante, i rischi sopra elencati vengono adeguatamente gestiti dal Gruppo.

### Gestione dei rischi

La gestione dei rischi avviene tramite il monitoraggio degli aspetti richiamati nei precedenti paragrafi da parte degli Organismi di Vigilanza delle singole Società e attraverso l'accettazione del Codice Etico da parte dei dipendenti in fase di assunzione e del Codice di comportamento dei fornitori in fase di stipula dei contratti, oltre che tramite la qualifica dei fornitori citata in precedenza. I dipendenti aziendali sono inoltre formati sui contenuti del D.Lgs.231/01 o delle corrispondenti normative nazionali. Per quanto concerne infine la partecipazione a gare pubbliche è applicata in Esprinet S.p.A. l'apposita "Procedura in tema di acquisizione/gestione gare" della quale è prevista la pubblicazione di una versione aggiornata nel corso del 2023.

### Indicatori di prestazione e risultati

Il Gruppo ha individuato i principali impatti attinenti alla lotta alla corruzione e li monitora tramite gli indicatori rendicontati nel presente documento ed elencati nelle tabelle a pag. 118 e seguenti.

### Formazione sull'anticorruzione del CdA e organi di governo

I membri dei CdA delle diverse società del Gruppo sono a conoscenza delle politiche e delle procedure di anticorruzione in quanto responsabili dell'approvazione del Modello di organizzazione gestione e controllo in conformità al D. Lgs. 231/01 o dei documenti equivalenti. Ai fornitori, in fase di qualifica, qualora non dimostrino di adottare un documento paragonabile per valori ivi inclusi a quello del Gruppo, viene obbligatoriamente richiesto di prendere visione e accettare le norme e i principi contenuti nel Codice di comportamento. Il Codice Etico, inoltre, insieme ai rispettivi Modello di organizzazione gestione e controllo in conformità al D. Lgs. 231/01, al Modelo de organización, gestión y control de riesgos penales e al Manual de Conducta e Boas Práticas, è stato condiviso con tutti i dipendenti della società per la quale è stato emesso come nel caso di: Esprinet S.p.A., Esprinet Iberica S.L.U., V-Valley Advanced Solutions España, S.A., Esprinet Portugal Lda, Dacom S.p.A. e 4Side S.r.l. La comunicazione è avvenuta attraverso un'apposita sezione della intranet aziendale e/o e-mail. A tutti i neoassunti viene consegnata la "lettera di benvenuto" all'interno della quale è indicato dove trovare la suddetta comunicazione.

## Temi sociali altri - comunità

### Modello aziendale di gestione ed organizzazione dell'attività dell'impresa e politiche praticate

Pur in assenza di una politica sociale formalizzata, il Gruppo Esprinet si impegna a praticare politiche per garantire la conformità dei propri prodotti e si impegna a comunicare ai propri stakeholder informazioni veritiere e corrette. Il Gruppo, inoltre, si interfaccia durante lo svolgimento delle proprie attività anche con lo stakeholder comunità (da intendersi come: enti territoriali • Università/Scuole • media • enti "No profit" • associazioni di categoria • cittadini). La funzione CSR Corporate si impegna a mantenere e ad accrescere il rapporto del Gruppo con la comunità locale; tale impegno si concretizza negli investimenti realizzati nel tessuto sociale ed a favore degli enti territoriali, in elargizioni e liberalità, in sponsorizzazioni ed imposte versate in qualità di "contribuente".

### Principali rischi generati o subiti

I principali rischi legati al rapporto del Gruppo con la comunità sono:

- non conformità dei prodotti: sia di quelli a marchio proprio (Celly e Nilox) che dei prodotti di terzi immessi sul mercato dal Gruppo;
- pubblicità/informativa ingannevole: legata alle informazioni presenti all'interno delle schede prodotto riportate sui siti internet delle Società del Gruppo;
- corretta gestione e protezione dei dati degli stakeholder del Gruppo conformemente alla normativa privacy vigente. Tutti i rischi sopra elencati vengono adeguatamente monitorati e gestiti dalle società del Gruppo.

### Gestione dei rischi

La gestione dei rischi avviene per l'intero Gruppo attraverso l'applicazione di un framework di risk management noto come Enterprise Risk Management (ERM) il quale viene aggiornato con cadenza almeno annuale. Inoltre, per le sole Esprinet S.p.A., Esprinet Iberica S.L.U., V-Valley Advanced Solutions España S.A. ed Esprinet Portugal Lda (per i processi più rilevanti), un'analisi di maggior dettaglio è fornita dal Performance Compliance Model attraverso il quale sono mappati i processi aziendali in un'ottica di compliance integrata. Esistono altresì e sono applicate specifiche procedure riguardo ai temi di cui al presente paragrafo (es. in merito ai prodotti venduti a marchio proprio e non e in ambito privacy), sulla base delle quali vengono svolti degli audit interni soprattutto per quanto riguarda i fornitori di prodotti che il Gruppo rivende a marchio proprio, all'occorrenza anche presso eventuali terze parti. Inoltre, il rischio viene gestito attraverso la stipula di appositi contratti di distribuzione con i produttori di prodotti di elettronica/informatica di consumo, i quali sono tenuti ad accettare il Codice di Comportamento dei fornitori del Gruppo (o a disporne di uno proprio allineato a quello del Gruppo).

Infine, vi è un costante monitoraggio degli aspetti sopra richiamati da parte degli Organismi di Vigilanza delle singole Società del Gruppo. I dipendenti delle società sono formati sui contenuti del D.Lgs.231/01 o delle corrispondenti normative nazionali.

### Indicatori di prestazione e risultati

Il Gruppo ha individuato i principali impatti sociali e li monitora tramite gli indicatori rendicontati nel presente documento ed elencati nelle tabelle a pag. 118 e seguenti.

## Certificazioni del Gruppo

Nella tabella di seguito riportata vengono indicate le certificazioni ottenute dalle differenti società del Gruppo Esprinet.

	Qualità (ISO 9001)	Ambiente (ISO 14001)	Sicurezza sul lavoro (ISO 45001)
Esprinet S.p.A.			
V-Valley S.r.l.			
Esprinet Iberica S.L.U.			
Vinzeo S.A.U.			

Consapevolezza, condivisione e trasparenza. Sono questi i cardini del nostro Bilancio di Sostenibilità 2022.

Ringraziamo tutte le persone che hanno contribuito alla redazione di questo documento rispondendo in modo aperto e partecipativo al nostro invito al dialogo ed al confronto costruttivo.

Grazie al loro supporto disponiamo di uno strumento da condividere con tutti gli stakeholder, affinché questi possano meglio valutare se e quanto la fiducia nella nostra Società sia ben riposta.

---

## Contatti:

Corporate Sustainability Department  
E-mail: [CSR@esprinet.com](mailto:CSR@esprinet.com)  
Sito: [www.esprinet.com](http://www.esprinet.com) - Sezione “Sostenibilità”

---

## Esprinet S.p.A.

Sede legale ed amministrativa  
Via Energy Park, 20 - 20871 Vimercate (MB)



Il Gruppo Esprinet ha rendicontato secondo i GRI Standards per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022.

GRI 1 used

GRI 1: Principi fondamentali 2021

Indicatori	Descrizione	Pagina	OMISSION		
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation
<b>INFORMATIVA GENERALE</b>					
<b>GRI 2: Informativa Generale 2021</b>	2-1 Dettagli organizzativi	Prima di copertina, 24, 32, 33, 121	I motivi di omissione non sono consentiti per queste informative.		
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	8, 9 - Nota Metodologica			
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	8, 9 - Nota Metodologica, 121			
	2-4 Revisione delle informazioni	62			
	2-5 Assurance esterna	133			
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	31, 32, 33, 35, 61, 68 Nel corso del 2022 non si sono verificati cambiamenti significativi relativi la catena di fornitura			
	2-7 Dipendenti	77, 78			
	2-8 Lavoratori non dipendenti	77			
	2-9 Struttura e composizione della governance	24, 25, 26			
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	24, 25, 26			
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	24			
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	24, 25, 26			
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	25			
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	8			
	2-15 Conflitti d'interesse	24 Relazione Finanziaria 2022 (7.1 Compensi corrisposti a organi di amministrazione e controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche e 7.6 Rapporti con entità correlate)			

Indicatori	Descrizione	Pagina	OMISSION		
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation
<b>INFORMATIVA GENERALE</b>					
<b>GRI 2: Informativa Generale 2021</b>	2-16 Comunicazione delle criticità	Nessuna criticità rilevata			
	2-17 Conoscenze collettive del Massimo organo di governo	Nessuna misura adottata			
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	Nessun processo di valutazione attuato			
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	27			
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	27			
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	27			
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	4, 5			
	2-23 Impegno in termini di policy	8, 9 – Nota Metodologica, 22, 23			
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	114			
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	115			
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	115			
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	A fine 2022 sono aperti contenziosi di natura fiscale relativi all'IVA 2011-2013 per un valore totale di 95,5 €/milioni, oltre sanzioni e interessi. Nessuna Non conformità con leggi e normative in materia ambientale			
	2-28 Appartenenza ad associazioni	Netcomm GTDC			
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	14, 15, 39, 47, 97			
	2-30 Contratti collettivi	79			

Indicatori	Descrizione	Pagina	OMISSION		
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation
<b>TEMI MATERIALI</b>					
<b>INDICATORI DI PERFORMANCE ECONOMICA</b>					
<b>GRI 3: Temi Materiali 2021</b>	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	8, 9 - Nota Metodologica	I motivi di omissione non sono consentiti per queste informative.		
	3-2 Elenco dei temi materiali	14, 15			
<b>Performance economica</b>					
<b>GRI 3: Temi Materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	8, 9, 14, 15, 43, 44			
<b>GRI 201: Performance Economica 2016</b>	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	44			
	201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal Governo	45, 46, 47			
<b>Abilitazione della digitalizzazione</b>					
<b>GRI 3: Temi Materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	22, 52			

Indicatori	Descrizione	Pagina	OMISSION		
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation
<b>INDICATORI DI PERFORMANCE AMBIENTALE</b>					
<b>Materiali</b>					
<b>GRI 3: Temi materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	8, 9, 14, 15, 69			
<b>GRI 301: Materiali 2016</b>	301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume	69			
<b>Energia</b>					
<b>GRI 3: Temi Materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	8, 9, 14, 15, 62, 65, 66			
<b>GRI 302: Energia 2016</b>	302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	62, 65, 66			
<b>Emissioni</b>					
<b>GRI 3: Temi Materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	8, 9, 14, 15, 65, 66, 67			
<b>GRI 305: Emissioni 2016</b>	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	63, 65			
	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	59, 62			
	305-3 Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	67			
	305-7 Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni nell'aria rilevanti	67			

Indicatori	Descrizione	Pagina	OMISSION		
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation
<b>INDICATORI DI PERFORMANCE AMBIENTALE</b>					
Rifiuti					
<b>GRI 3: Temi Materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	8, 9, 14, 15, 60, 70, 71			
	306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	14, 60, 70, 71			
	306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	68, 70, 71, 117			
<b>GRI 306: Rifiuti 2020</b>	306-3 Rifiuti generati	70			
	306-4 Rifiuti non conferiti in discarica	71			
	306-5 Rifiuti conferiti in discarica	70			
Valutazione ambientale dei fornitori					
<b>GRI 3: Temi Materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	8, 9, 14, 15, 59			
<b>GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016</b>	308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	59			
Abilitazione alla mobilità elettrica					
<b>GRI 3: Temi Materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	42			

Indicatori	Descrizione	Pagina	OMISSION		
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation
<b>INDICATORI DI PERFORMANCE SOCIALE</b>					
<b>Occupazione</b>					
<b>GRI 3: Temi Materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	8, 9, 14, 15, 81			
<b>GRI 401: Occupazione 2016</b>	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	84, 88, 89			
	401-3 Congedo parentale	90			
<b>Salute e sicurezza sul lavoro</b>					
<b>GRI 3: Temi Materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	8, 9, 14, 15, 91, 92			
<b>GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018</b>	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	76, 91, 92			
	403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	91, 92, 93, 117, 118			
<b>GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018</b>	403-3 Servizi per la salute professionale	92, 92, 93, 117, 118			
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	91, 96			
	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	93, 96			
<b>GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018</b>	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	91, 92			
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	91, 92, 117, 118			
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	120			
	403-9 Infortuni sul lavoro	91, 92			

Indicatori	Descrizione	Pagina	OMISSION		
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation
<b>INDICATORI DI PERFORMANCE SOCIALE</b>					
<b>Formazione e istruzione</b>					
<b>GRI 3: Temi Materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	8,9, 14, 15, 93-99			
<b>GRI 404: Formazione e istruzione 2016</b>	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	96			
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	99			
<b>Diversità e pari opportunità</b>					
<b>GRI 3: Temi Materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	8, 9, 14, 15, 82, 79, 90			
<b>GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016</b>	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti e tra i dipendenti	25, 26, 82, 79, 90			
	405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini retribuzione delle donne rispetto agli uomini	82			
<b>Non discriminazione</b>					
<b>GRI 3: Temi Materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	8, 9, 14, 15, 79, 118, 119			
<b>GRI 406: Non discriminazione 2016</b>	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	79			

Indicatori	Descrizione	Pagina	OMISSION		
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation
<b>INDICATORI DI PERFORMANCE SOCIALE</b>					
<b>Lavoro forzato o obbligatorio</b>					
<b>GRI 3: Temi Materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	8, 9, 14, 15, 55, 117, 118			
<b>GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio 2016</b>	409-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	14, 15, 59, 117, 118			
<b>Valutazione sociale dei fornitori</b>					
<b>GRI 3: Temi Materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	8, 9, 14, 15, 59			
<b>GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016</b>	414-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali	59			
<b>Privacy dei clienti</b>					
<b>GRI 3: Temi Materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	8, 9, 15, 119			
<b>GRI 418: Privacy dei clienti 2016</b>	418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Nessun caso rilevato nel 2022			

Indicatori	Descrizione	Pagina	OMISSION		
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation
<b>TEMI NON MATERIALI</b>					
<b>Anticorruzione</b>					
<b>GRI 205: Anticorruzione 2016</b>	205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	119			
	205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	119			
	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Nessun caso rilevato			
<b>Tasse</b>					
<b>GRI 207: Tasse 2019</b>	207-1 Approccio alla fiscalità	45, 46, 47			
	207-2 Governo fiscal, controllo e gestione del rischio	45, 46, 47			
	207-3 Stakeholder engagement and management of concerns related to tax	45, 46, 47			
	207-4 Rendicontazione Paese per Paese	45, 46, 47			

Indicatori	Descrizione	Pagina	OMISSION		
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation
<b>INDICATORI DI PERFORMANCE SOCIALE</b>					
Salute e sicurezza dei clienti					
<b>GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016</b>	416-2 Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	Nessun caso rilevato			



[www.esprinet.com](http://www.esprinet.com)



**ESPRINET SPA**

**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**

**ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2022**



## **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 Esprinet SpA

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 Esprinet SpA e sue controllate (di seguito il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2023 (di seguito "DNF").

L'esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "Informativa consolidata ai sensi dell'Art.8 del Regolamento EU 2020/852" della DNF, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

### **Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF**

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

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

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

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

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

### **PricewaterhouseCoopers SpA**

Sede legale: **Milano** 20145 Piazza Tre Torri 2 Tel. 02 77851 Fax 02 7785240 Capitale Sociale Euro 6.890.000,00 i.v. C.F. e P.IVA e Reg. Imprese Milano Monza Brianza Lodi 12979880155 Iscritta al n° 119644 del Registro dei Revisori Legali - Altri Uffici: **Ancona** 60131 Via Sandro Totti 1 Tel. 071 2132311 - **Bari** 70122 Via Abate Gimma 72 Tel. 080 5640211 - **Bergamo** 24121 Largo Belotti 5 Tel. 035 229691 - **Bologna** 40126 Via Angelo Finelli 8 Tel. 051 6186211 - **Brescia** 25121 Viale Duca d'Aosta 28 Tel. 030 3697501 - **Catania** 95129 Corso Italia 302 Tel. 095 7532311 - **Firenze** 50121 Viale Gramsci 15 Tel. 055 2482811 - **Genova** 16121 Piazza Piccapietra 9 Tel. 010 29041 - **Napoli** 80121 Via dei Mille 16 Tel. 081 36181 - **Padova** 35138 Via Vicenza 4 Tel. 049 873481 - **Palermo** 90141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 091 349737 - **Parma** 43121 Viale Tanara 20/A Tel. 0521 275911 - **Pescara** 65127 Piazza Ettore Troilo 8 Tel. 085 4545711 - **Roma** 00154 Largo Fochetti 29 Tel. 06 570251 - **Torino** 10122 Corso Palestro 10 Tel. 011 556771 - **Trento** 38122 Viale della Costituzione 33 Tel. 0461 237004 - **Treviso** 31100 Viale Felissent 90 Tel. 0422 696911 - **Trieste** 34125 Via Cesare Battisti 18 Tel. 040 3480781 - **Udine** 33100 Via Poscolle 43 Tel. 0432 25789 - **Varese** 21100 Via Albuzzini 43 Tel. 0332 285039 - **Verona** 37135 Via Francia 21/C Tel. 045 8263001 - **Vicenza** 36100 Piazza Pontelandolfo 9 Tel. 0444 393311



### **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 di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised ("reasonable assurance engagement")* e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'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 ed i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio Consolidato del Gruppo Esprinet;
4. comprensione dei seguenti aspetti:
  - a. modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
  - b. politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
  - c. 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 Esprinet SpA e con il personale di Esprinet Iberica SLU 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,
  - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
  - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- per le seguenti società, Esprinet SpA ed Esprinet Iberica SLU che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

### **Conclusioni**

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo Esprinet relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 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.

Le nostre conclusioni sulla DNF del Gruppo Esprinet non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "Informativa consolidata ai sensi dell'Art.8 del Regolamento EU 2020/852" della stessa, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

Milano, 29 marzo 2023

PricewaterhouseCoopers SpA

Andrea Martinelli  
(Revisore Legale)