

Sustainability beyond Cloud

Bilancio di Sostenibilità 2023

Dichiarazione consolidata non finanziaria ai sensi del D. Lgs. n. 254/2016, redatta secondo gli Standard GRI

Knowledge partner

&TEHA

Scopri di più sul sito: wiit.cloud

INDICE DEI CONTENUTI

| | |
|---|-----------|
| MESSAGGIO D'APERTURA | 3 |
| 2023 IN SINTESI | 4 |
| ESG PLAN 2030 | 5 |
| THE PREMIUM CLOUD | 6 |
| LEADER EUROPEO NEI SERVIZI CLOUD | 6 |
| RESPONSIBLE GROWTH | 6 |
| PREMIUM CLOUD EXPERIENCE..... | 8 |
| RESPONSIBLE GOVERNANCE | 9 |
| STRATEGIA ESG DI WIIT | 11 |
| MISURA DELLA SOSTENIBILITÀ IN WIIT | 15 |
| WIIT4INNOVATION | 23 |
| CYBERSECURITY AND DATA RESILIENCY | 23 |
| INNOVATION FOR TRASFORMATIVE MODELS | 27 |
| WIIT4CLIMATE | 29 |
| GREEN AND EFFICIENT ENERGY USE | 29 |
| E-WASTE AND RESOURCE MANAGEMENT | 31 |
| RESPONSIBLE PROCUREMENT | 32 |
| WIIT4PEOPLE | 34 |
| PEOPLE CARE AND WORK CULTURE..... | 34 |
| PEOPLE TRAINING AND RESKILLING | 38 |
| TALENT ATTRACTION AND RETENTION | 38 |
| NOTA METODOLOGICA | 41 |
| GRI CONTENT INDEX | 43 |
| REVISIONE | 47 |
| RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE..... | 47 |

MESSAGGIO D'APERTURA

[GRI 2-2]

Caro lettore,

dopo anni di impegno volontario nella rendicontazione di sostenibilità, **siamo felici di presentarvi la 2^a edizione della Dichiarazione non Finanziaria (DNF) di WIIT**, un documento che riflette il nostro impegno sui temi ambientali, economici e sociali rilevanti per il Gruppo e la nostra visione per un futuro più responsabile.

Il 2023 è stato caratterizzato da traguardi che hanno consolidato la crescita di WIIT in Europa anche attraverso un processo di integrazione organizzativa condiviso con le Società del Gruppo e le sue persone. L'acquisizione di Global Access Internet Services GmbH e il progetto di consolidamento delle Società tedesche sotto il nome di WIIT AG segnano un punto di svolta per la nostra presenza sul mercato internazionale, consentendoci di ampliare la *value proposition* nonché il posizionamento di leadership nel mercato dei servizi Cloud.

La WIIT Culture, con i suoi valori di collaborazione, innovazione e responsabilità, è il motore di questa trasformazione, che ci guida in un percorso di equilibrio tra la rapidità di espansione e l'impegno verso la sostenibilità. Ed è proprio la capacità di mantenere questo equilibrio, anche di fronte ad uno scenario macroeconomico caratterizzato da crescenti complessità, che testimonia la nostra abilità nell'orientarci in un mercato in continua evoluzione anche da un punto di vista regolatorio.

Guardando alla transizione verde e digitale, l'azione normativa europea per supportare gli obiettivi del Green Deal ci pone di fronte a nuove sfide e opportunità. La prossima direttiva sul reporting non finanziario, la Corporate Sustainability Reporting Directive, insieme alla Tassonomia Europa per la Finanza Sostenibile, punta ad **aumentare la trasparenza delle informazioni sulla sostenibilità delle imprese per supportare le decisioni di investimento di Stati Membri e Istituiti finanziari**. Il processo di integrazione della sostenibilità avviato da WIIT 5 anni fa ci ha di fatto preparati ad affrontare con successo i traguardi definiti dall'Europa migliorando le nostre performance sugli ambiti di intervento prioritari per il Gruppo.

La nostra visione è chiara: **rafforzare la strategia di sostenibilità del Gruppo a supporto di una crescita del business responsabile**.

Continueremo a investire nello sviluppo delle tecnologie chiave per le attività di WIIT, nelle nostre persone e nelle iniziative che ci consentono di minimizzare l'impatto sull'ambiente. Questo è il nostro impegno per creare un valore duraturo, per il Gruppo e per tutti i nostri portatori d'interesse.

Con fiducia nel viaggio che stiamo seguendo e nell'impatto positivo che continueremo a generare, vi invitiamo a esplorare, nelle pagine che seguono, i **traguardi che abbiamo raggiunto nel 2023**.

Buona lettura.

ALESSANDRO COZZI

CEO del Gruppo WIIT



“Il processo di integrazione della sostenibilità avviato da WIIT 5 anni fa ci ha di fatto preparati ad affrontare con successo i traguardi definiti dall'Europa a supporto della transizione, migliorando le nostre performance sugli ambiti di intervento prioritari per il Gruppo”



2023 IN SINTESI

| THE PREMIUM CLOUD | WIIT4INNOVATION | WIIT4CLIMATE | WIIT4PEOPLE |
|---|---|--|---|
| 8 SOCIETÀ DEL GRUPPO | 7 CERTIFICAZIONI ISO DI GRUPPO | 100% ENERGIA ACQUISTATA IN ITALIA RINNOVABILE E CERTIFICATA | 603 PERSONE |
| €130 MILIONI DI FATTURATO | 2 DATA CENTER ITALIANI CERTIFICATI TIER IV | 50% QUOTA DEL PARCO AUTO AZIENDALE COMPOSTO DA VETTURE IBRIDE/ELETTRICHE | 12,4 ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE |
| 19 DATA CENTERES PROPRIETARI | 52,83 PETABYTE IN BACKUP NEI DATA CENTER DI WIIT | 74,84 MWH/PETABYTE ANNO INTENSITÀ ENERGETICA DEI DATA CENTER DELLA CAPOGRUPPO | 40 MANAGER AZIENDALI COINVOLTI IN INIZIATIVE DI TEAM BUILDING |
| 96% QUOTA DI RICAVI AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA, DI CUI 43% ALLINEATI | 0 INCURSIONI E VIOLAZIONI DI SICUREZZA | 0,20181 TCO_{2E}/PETABYTE ANNUI INTENSITÀ DELLE EMISSIONI DEI DATA CENTER DELLA CAPOGRUPPO | 75 ASSUNZIONI UNDER 30 |
| 14 STAKEHOLDER COINVOLTI NELL'ANALISI DI MATERIALITÀ | ARTIFARM PROGETTO VINCITORE DEL "PREMIO SOSTENIBILITÀ" AI DIGITAL360 AWARDS | 258.805 M² SUPERFICIE FORESTALE RIFORESTATA GRAZIE AL PROGETTO ROOTS4RACKS | 94% DIPENDENTI ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO |

ESG PLAN 2030

L'ESG Plan rappresenta l'impegno concreto che WIIT si assume da qui al 2030 per migliorare il proprio impatto sui temi ambientali, economici e sociali prioritari per il Gruppo.

È un piano ambizioso definito nel 2020 e oggi composto da **15 obiettivi misurabili e di lungo periodo**, dotati di **target intermedi al 2025**, in linea con i Sustainable Development Goals promossi dalle Nazioni Unite all'interno dell'Agenda 2030.

Nell'ambito della rendicontazione non finanziaria, WIIT si impegna a **monitorare annualmente** lo stato di avanzamento degli obiettivi stabiliti e delle relative iniziative. Il monitoraggio del Piano può evidenziare la necessità di ricalibrare i target definiti a fronte di un cambiamento del contesto, sia esterno che interno come, ad esempio, l'impatto delle nuove acquisizioni sugli obiettivi di Gruppo. Per questo motivo, **il perimetro dell'ESG Plan 2030 è da ritenersi flessibile** e qualsiasi suo aggiornamento è frutto della spinta di WIIT verso il miglioramento continuo e la creazione di valore nel tempo. In ogni capitolo del documento viene **raccontato lo stato di avanzamento di ciascun obiettivo del Piano e le relative azioni**, così da fornire una lettura quanto più possibile trasparente di come WIIT stia lavorando per raggiungere la propria ambizione in materia di sostenibilità.

THE PREMIUM CLOUD



KEY TOPICS | Responsible Governance, Premium Cloud experience

LEADER EUROPEO NEI SERVIZI CLOUD

[GRI 2-1; GRI 2-2; GRI 2-6]

Nato nel 1996, **WIIT è uno dei principali player europei nel mercato del Cloud Computing con ampia esperienza nei servizi di Hosted Private e Hybrid Cloud** per applicazioni critiche non interrompibili. Grazie a diverse acquisizioni societarie avvenute negli ultimi anni, principalmente sul mercato tedesco, il Gruppo ha notevolmente consolidato la propria leadership all'interno del panorama Europeo dell'Hybrid Cloud.

Il Gruppo oggi è composto di **8 Società e 603 persone** che operano tra **Italia, Germania, e Polonia** contribuendo a generare un fatturato complessivo che, nel 2023, ha superato i **€130 milioni di euro**. Dal 2019 la Società è quotata sul Euronext (EXM) Segmento STAR (WIIT.MI), organizzato e gestito da Borsa Italiana.

L'offerta di WIIT per le aziende si compone di una vasta gamma di servizi, che spaziano dall'**archiviazione online dei dati** all'impiego di **tecnologie di virtualizzazione hw/sw**, fino ai più moderni meccanismi di **Cloud Automation**.

L'Hybrid Cloud è un modello di Cloud Computing che utilizza una combinazione di Cloud pubblico e privato che operano insieme per fornire un mix flessibile di servizi, mettendo a fattor comune i benefici di entrambe le piattaforme. L'Hybrid Cloud fornisce un unico modello operativo, in grado di gestire i carichi di lavoro delle applicazioni in entrambi gli ambienti, consentendo la migrazione dei carichi tra Private e Public Cloud sulla base alle esigenze aziendali. Questo modello garantisce un unico pool di risorse senza interruzioni, supportando le strategie e le iniziative di digital transformation delle organizzazioni offrendo servizi a costi contenuti che solitamente sarebbero configurabili solo grazie ad ingenti investimenti in tecnologie e competenze.

I NOSTRI VALORI

| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| INTEGRAZIONE delle persone, delle competenze, delle tecnologie e dei criteri economici, ambientali e sociali nella valutazione delle ricadute del nostro operato. | AFFIDABILITÀ nei confronti dei clienti e dei nostri collaboratori, sulla base della quale creare relazioni stabili, durature e orientate a una crescita condivisa. | PROFESSIONALITÀ nel costruire l'offerta e nell'erogazione dei servizi, a garanzia di un impegno continuo orientato alla sicurezza, all'eccellenza e all'innovazione. | EQUILIBRIO economico, finanziario e organizzativo per consentire la giusta valorizzazione degli asset, delle competenze e delle tecnologie. | SOSTENIBILITÀ come leva per lo sviluppo futuro del Gruppo, sia come organizzazione che come comunità di persone in continua espansione. |
|--|---|---|--|--|

RESPONSIBLE GROWTH

CLOUD4EUROPE

Il progetto **Cloud4Europe nasce a fine 2020 con l'obiettivo di posizionare WIIT come leader europeo nel Cloud** delle applicazioni critiche, garantendo servizi di elevata qualità, continuità del business e disponibilità dei dati.

Il percorso di internazionalizzazione ha avuto inizio in **Germania**, mercato scelto per la sua importanza strategica nel settore e come punto di partenza per lo sviluppo futuro verso altri mercati internazionali. L'acquisizione nel 2020 di **myLoc Managed IT**, Cloud Provider basato a Düsseldorf, ha segnato l'inizio di questo percorso, a cui sono seguite molteplici acquisizioni e fusioni negli anni a seguire. **L'ultima operazione di M&A condotta dal Gruppo nel gennaio 2023 ha portato all'acquisizione della Società tedesca Global Access.**

**CLOUD
FOR
EUROPE**

M&A JOURNEY

| | | |
|---|--|---|
| | | 2018 – Adelante Specializzata nella trasformazione digitale delle medie imprese fornendo servizi di cloud computing, managed services, sicurezza gestita |
| 2019 – Matika Elevate sinergie e alto potenziale di upselling sulla base clienti di Matika nel Triveneto; espansione del portafoglio di servizi | 2020 – Etaeria e Aedera Forte presenza in Piemonte ed Emilia-Romagna. Piattaforma tecnologica proprietaria che integra gli asset per la gestione documentale di WIIT | 2020 – myLoc Servizi di Private & Public Cloud con Data Center localizzati a Düsseldorf. Forte posizionamento sul mercato centro occidentale tedesco, come piattaforma di crescita in tutta l'Europa Continentale |
| Luglio 2021 – Mivitec Cloud provider tedesco specializzato in managed services per le imprese | Novembre 2021 – Boreus, Reventure, Gecko, Codefit Rafforzamento nel mercato del Cloud tedesco. Solido know-how per lo sviluppo di soluzioni DevOps per tecnologie Kubernetes | Marzo 2022 – Adelante, Matika ed Etaeria Progetto di fusione per incorporazione delle Società Italiane nella Capogruppo WIIT S.p.A., con conseguente semplificazione societaria |
| Marzo 2022 – Erptech Società leader nei servizi IT outsourcing di sistemi SAP (4 certificazioni) | Settembre 2022 – LANSOL Provider leader in Germania per la tax & accounting industry con oltre 600 clienti, attiva nell'ambito del private Cloud e del PaaS | Gennaio 2023 – Global Access Società tedesca che dal 1996 è attiva nell'ambito del Private Cloud e dei Managed Services |

Dal 1° aprile 2023 ERPTech S.p.A. è stata fusa per incorporazione in WIIT S.p.A.

Questo processo di integrazione mira a creare una struttura aziendale sempre più efficiente e snella, unificando le risorse e semplificando le operazioni per massimizzare il valore per clienti e stakeholder. Secondo un approccio di progressiva integrazione, **nel 2024 le Società tedesche¹ saranno fuse in WIIT AG**, un'unica holding di riferimento per le attività in Germania del Gruppo.

| ASSETTO AZIONARIO WIIT S.p.A. | |
|--------------------------------------|-------------|
| Alessandro Cozzi ² | 56,47% |
| Azioni Proprie | 6,86% |
| Mercato | 36,68% |
| Totale | 100% |
| Flottante (Azioni proprie e Mercato) | 43,53% |

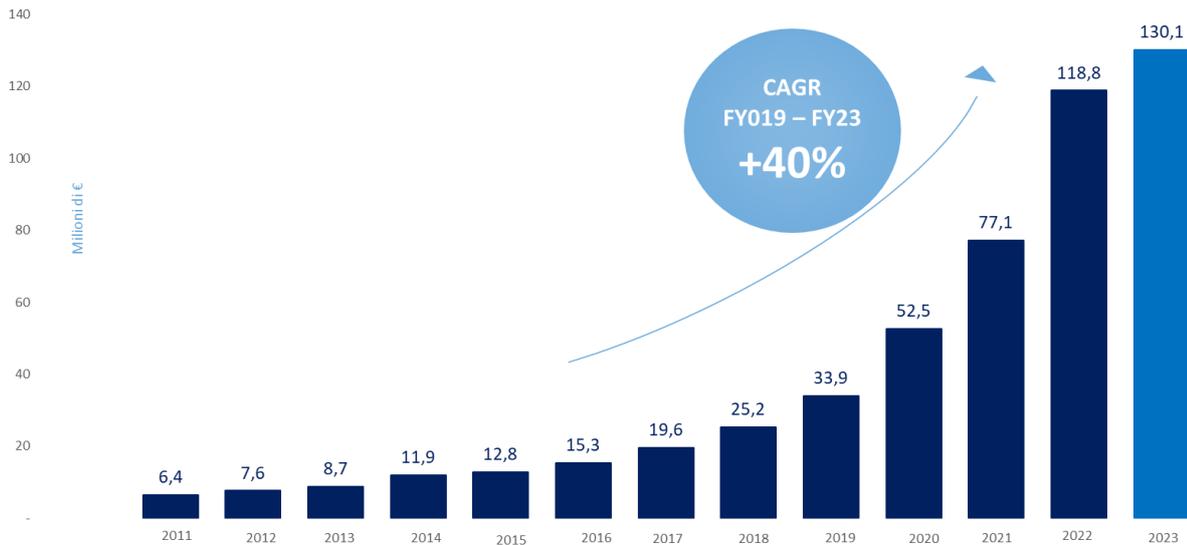
RISULTATI ECONOMICO FINANZIARI E IL VALORE GENERATO E DISTRIBUITO

[GRI 2-28] [GRI 201-1]

Fatturato del Gruppo WIIT nel tempo

¹ Talune società tedesche saranno oggetto di fusione nel 2024

² Alessandro Cozzi e le sue Società.



| Resultati economici (.000) | 2023 | 2022 | 2021 |
|----------------------------|-----------|-----------|----------|
| Fatturato | € 130.107 | € 118.806 | € 77.120 |
| EBITDA | € 46.886 | € 39.763 | € 23.276 |
| EBIT | € 19.459 | € 16.228 | € 5.099 |

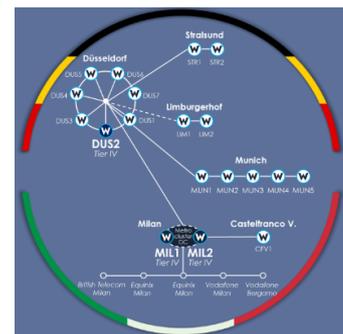
[GRI 201-1] Valore economico diretto generato e distribuito³

| Informazioni | 2023 | 2022 | 2021 |
|--|----------------------|----------------------|---------------------|
| Valore economico generato | € 130.106.508 | € 118.806.138 | € 70.200.312 |
| Valore economico distribuito: costi operativi, salari e benefit dei dipendenti, pagamenti | € 101.067.942 | € 90.928.596 | € 55.438.479 |
| Costi operativi | € 45.886.593 | € 47.329.710 | € 32.770.702 |
| Salari e benefit dei dipendenti | € 35.269.163 | € 30.439.526 | € 14.303.050 |
| Pagamenti a fornitori di capitale | € 12.521.249 | € 8.367.415 | € 4.055.667 |
| Pagamenti alla Pubblica Amministrazione per Paese | € 5.346.281 | € 3.628.996 | € 2.394.554 |
| Investimenti nella comunità | € 55.522 | € 41.250 | € 24.420 |
| Altri costi e oneri operativi ⁴ | € 1.989.134 | € 1.121.700 | € 1.890.085 |
| Valore economico trattenuto | € 29.038.566 | € 27.877.542 | € 14.761.833 |

PREMIUM CLOUD EXPERIENCE

La rete Europea di Data Center Enterprise di WIIT si compone di **19 infrastrutture proprietarie**, di cui 3 situate in Italia e 16 in Germania.

La filosofia di WIIT è improntata sull'offerta di una Premium Cloud Experience che va oltre la mera erogazione di servizi: la costante **ricerca dell'eccellenza** e la volontà di fornire un'**esperienza Cloud di altissima qualità** sono rese evidenti dall'ottenimento di certificazioni e dalla messa a punto di sistemi di misurazione delle performance aggiornati e al passo con l'evoluzione dei servizi e delle tecnologie a disposizione.



CERTIFICAZIONI DEL GRUPPO

SAP e CERTIFICAZIONI INTERNAZIONALI

Ad oggi WIIT è una delle organizzazioni con il maggior numero di certificazioni SAP in ambito Cloud di Outsourcing Operations al mondo, che assicurano alle aziende clienti la capacità di gestione delle principali suite applicative: sono ben 6 le certificazioni per la gestione delle piattaforme tecnologiche SAP S/4HANA in modalità PaaS. Oltre al SAP, WIIT vanta numerose certificazioni

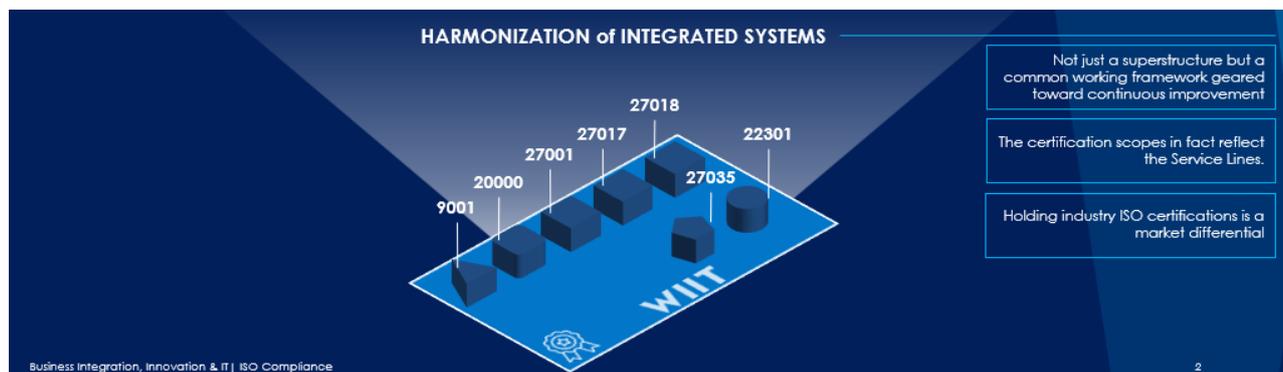
³ Il perimetro relativo al 2021, rispetto ai dati di bilancio del medesimo anno, esclude Boreus, Gecko, Reventure, Codefit e Mivitec che sono state acquisite nel corso dell'anno e, dunque, considerate nel bilancio di esercizio, ma non nel perimetro del Bilancio di Sostenibilità 2021.

⁴ Include: spese varie ufficio, spese varie autovetture, spese per manutenzioni dominio, rimborso spese scolastiche e mediche, sopravvenienze passive, sanzioni, spese bancarie, commissioni su fidejussioni, altre imposte e tasse

internazionali, specialmente in materia di **Sicurezza dei dati e Business Continuity**, non solo secondo una logica di continuo miglioramento, ma anche per operare all'interno di un quadro di riferimento tecnico, standardizzato, trasparente e internazionale.

ISO

Per sostenere i livelli di crescita mantenendo contemporaneamente un elevato livello di qualità, WIIT investe nell'aggiornamento e sviluppo dei processi per soddisfare le esigenze di clienti sempre diversi. In risposta a queste esigenze, ad oggi la Capogruppo conta **7 certificazioni ISO** per 9 sedi del Gruppo.



RESPONSIBLE GOVERNANCE

[GRI 2-9; GRI 2-12; GRI 2-24; GRI 2-26]

Fin dalla sua quotazione del 2019, WIIT lavora per migliorare la trasparenza e la qualità dei propri sistemi di Corporate Governance. Da allora il Gruppo si è dotato di una serie di Comitati, costituiti sia da Amministratori indipendenti e non: ne sono un esempio il **Comitato Nomine e Remunerazione** e il **Comitato di Controllo, Rischi e Parti Correlate**, entrambi istituiti al fine di assicurare una gestione aziendale efficiente e a supporto della crescita del business.

I principi, le norme di comportamento e i valori riconosciuti, accettati e promossi nello svolgimento delle attività di WIIT, sono contenuti nel **Codice Etico**, sottoscritto da tutti i collaboratori e i fornitori del Gruppo. Adottato nel 2017, il Codice contribuisce costantemente alla creazione di una cultura aziendale responsabile e allineata ai valori di WIIT

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottato ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001 (MOG231), definisce le modalità operative che devono essere tenute in conto da tutti coloro che, a qualsiasi titolo, collaborano con e per il Gruppo, in modo da minimizzare il rischio di incorrere in reati riconducibili alla conduzione delle attività di business. L'adozione del Modello ha previsto anche l'istituzione di un apposito organo di controllo, **l'Organismo di Vigilanza (OdV)**, ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo che ha il compito di vigilare affinché non si verifichino condotte fraudolente da parte delle figure apicali dell'organizzazione.

Nell'ambito del MOG231, WIIT ha definito un processo di **Whistleblowing**, finalizzato alla ricezione, analisi e trattamento di segnalazioni riguardanti illeciti, reali o presunti, attraverso l'integrazione di una nuova piattaforma dedicata. La piattaforma è stata progettata per consentire a coloro che desiderano segnalare illeciti, di farlo in modo completamente anonimo.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

[GRI 2-9; GRI 2-10; GRI 2-11; GRI 2-17; GRI 405-1]

Il principale organo di governo del Gruppo è il **Consiglio di Amministrazione**. Il CdA ha la responsabilità di approvare le strategie organizzative, sviluppare una politica direzionale, assumere, supervisionare e stabilire le remunerazioni dei Senior Manager, nonché assicurare la responsabilità giuridica dell'organizzazione di fronte alle Autorità.

Per questo motivo, il CdA è composto da **figure di vertice sia interne che esterne** al Gruppo, al fine di assicurare l'integrazione di una visione indipendente nei processi decisionali e che sia in grado di portare all'attenzione del management eventuali istanze intercettate dall'esterno.

Il CdA esercita i propri poteri di indirizzo, governo e controllo mediante riunioni periodiche e delegando poteri operativi all'Amministratore Delegato e agli Amministratori Esecutivi. Periodicamente, il CdA si riunisce per un incontro di induction sui temi di scenario rilevanti per il Gruppo relativi all'integrazione della sostenibilità nel business, occasioni formative necessarie per raccogliere indicazioni strategiche dal Consiglio sugli obiettivi e le iniziative della Strategia ESG.

[GRI 2-9] Struttura e composizione della governance

| Composizione del CdA | 2023 | | | | |
|------------------------|------------------------------------|--------------|------------------|-------------------------|-------|
| | Ruolo | Indipendenza | Permanenza | Altre cariche e impegni | Sesso |
| Riccardo Sciutto | Chairman of the Board of Directors | | Approval 2023 FS | Internal committee | Uomo |
| Alessandro Cozzi | Chief Executive Officer | | Approval 2023 FS | | Uomo |
| Enrico Rampin | Executive Director | | Approval 2023 FS | | Uomo |
| Francesco Baroncelli | Executive Director | | Approval 2023 FS | | Uomo |
| Chiara Grossi | Director | | Approval 2023 FS | | Donna |
| Stefano Pasotto | Director | | Approval 2023 FS | | Uomo |
| Annamaria di Ruscio | Independent Director | X | Approval 2023 FS | Internal committee | Donna |
| Nathalie Brazzelli | Independent Director | X | Approval 2023 FS | Internal committee | Donna |
| Emanuela Basso Petrino | Independent Director | X | Approval 2023 FS | Internal committee | Donna |

Nel 2023, il CdA si è composto di 9 membri, al 45% donne (4 su 9).

La **selezione e nomina dei membri del CdA** garantisce l'indipendenza e le competenze degli stessi tramite la valutazione dei Curriculum Vitae e colloqui con i Soci, i quali presentano delle liste di candidati all'Assemblea annuale del Gruppo, conformi ai vincoli di Diversity previsti dal Regolamento di Corporate Governance. Le procedure di nomina dei componenti degli Organi Amministrativi rispettano le norme previste per le Società quotate, secondo procedure garantite dal supporto esterno di uno studio legale specializzato.

[GRI 405-1] Diversità negli organi di governance⁵

| Informazioni | 2023 | | | 2022 | | | 2021 | | |
|------------------------------------|-----------|--------------|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|--------------|-----------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| i. Genere | | | | | | | | | |
| Componenti degli organi di governo | 78% | 22% | 100% | 76% | 24% | 100% | 86% | 14% | 100% |
| ii. Fascia di età | | | | | | | | | |
| | < 30 anni | 30 - 50 anni | > 50 anni | < 30 anni | 30 - 50 anni | > 50 anni | < 30 anni | 30 - 50 anni | > 50 anni |
| Componenti degli organi di governo | 0% | 65% | 35% | 0% | 67% | 33% | 0% | 69% | 31% |

GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE

[GRI 2-15; GRI 2-16; GRI 2-27; GRI 205-3; GRI 206-1]

L'ufficio amministrativo di WIIT monitora costantemente i rapporti con le parti correlate e, laddove venissero individuati **potenziali conflitti di interessi**, questi vengono sottoposti all'attenzione del Management e del Collegio Sindacale, il quale si fa parte proattiva nella valutazione e verifica di potenziali rischi in materia, verifica svolta anche dalla Società di Revisione.

In caso di criticità, queste vengono condivise con il Collegio Sindacale e, successivamente, con Amministratori ed altri portatori di interesse rilevanti. Le comunicazioni in materia vengono tracciate tramite l'archiviazione elettronica delle mail e nei server societari.

Nel 2023 non sono stati riscontrati casi di conflitto d'interesse, criticità, non conformità rilevanti a leggi e regolamenti o incidenti di corruzione, in linea con il biennio precedente. Inoltre, durante il triennio 2021-2023, non è stata intrapresa alcuna azione legale per comportamenti anticoncorrenziali, antitrust o pratiche monopolistiche.

POLITICA DI REMUNERAZIONE

⁵ Nei conteggi dei componenti degli organi di governo sono inclusi sia i membri del CdA della Capogruppo che quelli delle controllate.

[GRI 2-19; GRI 2-20]

A valle di una prima proposta da parte del Comitato Nomine e Remunerazione, il CdA approva annualmente la **Relazione sulla Remunerazione** del Gruppo. Il documento descrive la politica di WIIT in merito alla retribuzione dei membri degli Organi di Governo, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti degli Organi di Controllo.

Per quanto riguarda la **remunerazione dei membri del CdA**, l'importo degli MBO e la remunerazione incentivante di lungo periodo (LTI) sono deliberate dall'Assemblea dei Soci⁶. Successivamente, il CdA eletto provvede alla ripartizione dello stesso in base ai ruoli dei Consiglieri dipendenti, indipendenti ed Esecutivi. Inoltre, il CEO definisce il compenso fisso e variabile e l'eventuale adesione ai piani di Long Term Retention per i dirigenti con responsabilità strategica. Infine, le policy aziendali normano l'assegnazione di ulteriori benefits come auto aziendale e Piano Welfare.

STRATEGIA ESG DI WIIT

[GRI 2-23; GRI 2-24]

Nel 2019 Il Gruppo ha deciso di affiancare alla costante crescita societaria un **percorso strutturato di integrazione della sostenibilità nel business**, volto a identificare e migliorare il proprio impatto sulle questioni economiche, sociali e ambientali più rilevanti per l'organizzazione.

Da qui la necessità di definire una **strategia ESG**: un solido framework di riferimento all'interno del quale rientrano tutti gli strumenti, gli obiettivi e le azioni che il Gruppo intende e intenderà implementare per proseguire nel proprio percorso in materia di sostenibilità.

Ad oggi, la Strategia ESG di WIIT si articola attorno a **10 temi materiali**, organizzati in **4 pilastri tematici** che definiscono le direttrici dell'impegno ESG del Gruppo: **la gestione responsabile del business, con al centro i clienti** (The Premium Cloud), **la sicurezza e la resilienza dei dati e la promozione dell'innovazione** (WIIT4Innovation), **la tutela dell'ambiente** (WIIT4Climate) e **la gestione delle proprie persone** (WIIT4People). Allo stesso modo, gli obiettivi di sostenibilità definiti nell'ambito dell'ESG Plan 2030 sono riconducibili ai pilastri tematici della strategia e, di conseguenza, sono distribuiti secondo questo stesso schema tra i capitoli del documento.

ESG POLICY DI GRUPPO

Nel giugno 2020 il CdA ha approvato la ESG Policy che definisce i **principi** e gli **impegni** stabiliti dal Gruppo rispetto ai temi economici, sociali e ambientali ritenuti prioritari. Questa politica rappresenta un framework di riferimento per tutte le Società del Gruppo chiamate a contribuire in modo uniforme al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità di WIIT.

AGGIORNAMENTO DELLA MATERIALITÀ DI WIIT E LO STAKEHOLDER ENGAGEMENT

[GRI 2-12; GRI 2-29]

Nel 2023 WIIT ha aggiornato l'analisi di materialità in linea con le indicazioni fornite dall'edizione 2021 dei **GRI Standard** (Global Reporting Initiative), i più diffusi standard per la rendicontazione non finanziaria a livello internazionale. L'aggiornamento ha previsto i seguenti step:

- **analisi del contesto** per definire un ambito all'interno del quale sviluppare l'identificazione di rischi e opportunità;
- **identificazione degli impatti positivi e negativi, attuali e potenziali** generati dall'azienda;
- **valutazione della rilevanza degli impatti** sulla base di quattro parametri (portata, perimetro, irrimediabilità e probabilità);
- **prioritizzazione degli impatti e definizione dei temi potenzialmente rilevanti** dove i diversi temi rappresentano il raggruppamento degli impatti afferenti alla stessa area tematica.

⁶ Nonostante il CdA sia periodicamente informato, coinvolto e ingaggiato nell'evoluzione del piano ESG, definendone le strategie e analizzandone i risultati, la remunerazione dei membri del CdA non è al momento analiticamente collegata a criteri ESG. Nei verbali pubblici delle Assemblee di costituzione del CdA, vengono riportate le percentuali di voto favorevole alle politiche di remunerazione dello stesso.

L'analisi ha portato alla definizione di una lista di **16 temi rilevanti**. In occasione dello **Stakeholder Day 2023**, ormai alla terza edizione, i temi e gli impatti identificati sono stati sottoposti alla valutazione di un gruppo di **14 persone riconducibili a diverse categorie di portatori d'interesse**. La scelta degli stakeholder è stata effettuata sulla base della loro importanza per le attività di WIIT e della loro conoscenza del business dell'azienda. Complessivamente, sono stati coinvolti rappresentanti di clienti, Istituzioni e Autorità, Associazioni e ONG, fornitori, business partner, azionisti e investitori. Ciascuno con il suo bagaglio di esperienze, competenze, valori e relazioni ha fornito un contributo e un punto di osservazione unico.

| Stakeholder coinvolti per l'analisi di materialità | |
|--|--------------------------------------|
| Corrado Bertoldi , IMI | Domenico Ghilotti , Equita |
| Giovanni Luigi Boruso , Credem | Marcello Magro , Pedersoli |
| Rolando Bricchi , Emergency | Giampaolo Mischi , DELL EMC |
| Fabiola Cofini , Mediolanum | Francesca Porta , Autogrill |
| Paolo De Seta , Cisco | Alberto Signor , Lagardere |
| Davide Ferrando , Bracco | Giorgio Tavolini , Intermonte |
| Angelo Fienga , Cisco | Fabrizio Trombini , VMWARE |

A valle della valutazione degli stakeholder, i temi sono stati presentati all'**ESG Committee di WIIT**, che ha contribuito a identificare la soglia di materialità e i **10 temi chiave**⁷ su cui è stata impostata l'attività di rendicontazione non finanziaria 2023 e attorno a cui verrà riadattata la Strategia ESG del Gruppo.

TEMI CHIAVE E IMPATTI

| N. | Temi materiali | Impatti | Tipologia | Carattere | Impatto nella catena del valore | | |
|-----|---|---|-----------|------------|---------------------------------|------|---------|
| | | | | | A monte | WIIT | A valle |
| 1° | Cybersecurity and data resiliency | Maggiore sicurezza e protezione dei dati dei clienti e garanzia della business continuity | Positivo | Attuale | | x | |
| 2° | Talent attraction and growth | Crescita di motivazione e senso di appartenenza delle risorse | Positivo | Attuale | | x | |
| | | Difficoltà nel reperire talenti con competenze qualificate nel settore Cloud | Negativo | Attuale | | x | |
| 3° | Green and efficient energy use | Consumi energetici aziendali | Negativo | Attuale | x | x | |
| | | Emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2) di GHG generate dalle attività aziendali | Negativo | Attuale | x | x | |
| 4° | Premium Cloud experience | Creazione di valore per i clienti che usufruiscono di un servizio Cloud Premium | Positivo | Attuale | | x | x |
| 5° | People care and work culture | Creazione di un clima di lavoro sereno e positivo per dipendenti e collaboratori | Positivo | Attuale | | x | |
| | | Riduzione della motivazione e del senso di appartenenza dei dipendenti con ricadute sulla produttività | Negativo | Potenziale | | x | |
| | | Aumento dello stress e danneggiamento delle capacità di concentrazione e della produttività complessiva di dipendenti e azienda | Negativo | Potenziale | | x | |
| 6° | Responsible governance | Gestione efficace dei rischi assicurando elevati standard in materia di corporate governance | Positivo | Attuale | | x | |
| 7° | Innovation for transformative models | Aumento dell'attrattività per i talenti del settore, attirando personale altamente qualificato e motivato | Positivo | Attuale | | x | |
| 8° | People training and reskilling | Aumento del livello di competenze interne, consolidando l'attrattività e la competitività | Positivo | Attuale | | x | |
| 9° | Responsible procurement | Controllo puntuale sulla trasparenza delle pratiche di business e sul miglioramento degli impatti ambientali dei propri fornitori | Positivo | Attuale | x | x | |
| | | Mancato rispetto dei Diritti Umani e della compliance sociale lungo la catena di fornitura | Negativo | Potenziale | x | x | |
| 10° | E-Waste and resource management | Generazione di rifiuti, pericolosi e non pericolosi | Negativo | Attuale | | x | |
| | | Impatti positivi sull'ambiente grazie all'adozione di pratiche di gestione delle risorse circolari | Positivo | Attuale | x | x | |
| | | Smaltimento dei prodotti in end of life e riduzione del digital divide grazie a donazioni di apparecchiature | Positivo | Attuale | x | x | |
| 11° | Business growth and integration | Istituzione del primo presidio Tier IV cross-country Europeo, in grado di offrire la massima garanzia di continuità del business | Positivo | Attuale | | x | x |
| 12° | Transparency, reputation and communication | Costruzione di una relazione solida e duratura con i propri clienti | Positivo | Attuale | | x | x |

Soglia di materialità*

⁷ Il COO di Gruppo, membro del CdA e Chair dell'ESG Committee, revisiona e approva l'analisi di materialità che richiede di valutare la significatività degli impatti ambientali, economici e sociali derivanti dallo svolgimento delle attività di business. Il CdA annualmente approva la rendicontazione di sostenibilità che include i risultati dell'analisi di materialità e la strategia ESG del Gruppo.

| | | | | | | | |
|-----|--------------------------------------|--|----------|---------|--|---|---|
| 13° | Diversity and inclusion | Riduzione del gender gap nelle discipline STEM e riduzione il divario digitale di genere | Positivo | Attuale | | x | x |
| 14° | Asset renewal and development | Garanzia della business continuity | Positivo | Attuale | | x | x |
| 15° | Cloud for Community | Aumento dell'accessibilità a servizi Cloud avanzati | Positivo | Attuale | | x | x |
| 16° | Transition-enabling Cloud | Riduzione dell'impronta ambientale dei clienti | Positivo | Attuale | | x | x |

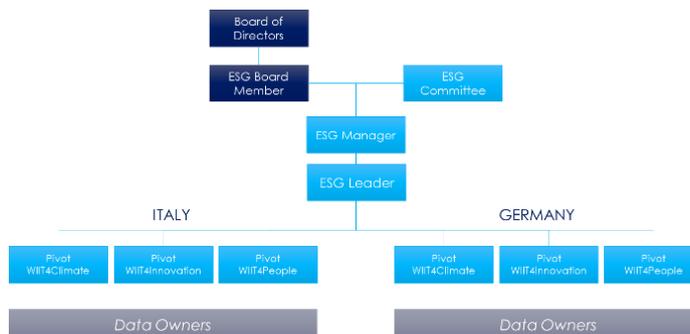
*La materialità è la soglia oltre la quale un tema diventa sufficientemente importante da essere rendicontato e attorno a cui ruota la Strategia ESG del Gruppo.

ESG GOVERNANCE

[GRI 2-12; GRI 2-13; GRI 2-14]

Per garantire la gestione efficiente della Strategia di sostenibilità a tutti i livelli dell'organizzazione, WIIT ha elaborato un **Modello di Governance ESG**.

Il Modello definisce **ruoli e responsabilità volti ad assicurare il presidio di tutti i processi di integrazione della sostenibilità**, dal rispetto degli obblighi di rendicontazione annuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ESG Plan 2030, nonché l'implementazione delle iniziative e dei progetti definiti per il loro raggiungimento.



La prima versione del Modello è stata approvata nel giugno 2020, successivamente revisionata e aggiornata nel 2023 così da rispecchiare il più possibile le recenti evoluzioni organizzative del Gruppo. Si tratta infatti di una procedura oggetto di revisione periodica, tale da consentirne l'adeguatezza rispetto all'evoluzione del contesto, degli obiettivi e delle iniziative di WIIT in materia di sostenibilità.

RUOLI E RESPONSABILITÀ

Board of Directors (CdA): approva annualmente la rendicontazione non finanziaria (DNF) che include i risultati dell'analisi di materialità e le strategie organizzative e di sostenibilità, sviluppa una politica direzionale, assume, supervisiona e remunera i senior manager, e assicura la responsabilità giuridica dell'organizzazione di fronte alle autorità. Infine, il CdA delega la responsabilità della gestione degli impatti ESG all'ESG Committee.

ESG Board Member⁸: valuta e prende decisioni strategiche sulla gestione della sostenibilità all'interno del Gruppo, orientando le attività dell'ESG Committee e di tutte le figure previste dal Modello di Governance ESG. L'ESG Board Member presenta al CdA la strategia ESG di Gruppo ed eventuali suoi aggiornamenti nel tempo, oltre a condividere periodicamente il piano di comunicazione interno ed esterno sugli impegni e i risultati raggiunti dal Gruppo in materia di sostenibilità.

ESG Committee⁹: composto da 9 membri di cui due Consiglieri di Amministrazione, assiste il CdA con funzione di natura propositiva e consultiva riguardo ai temi ESG rilevanti per il business, tra cui l'analisi di materialità. Presidia l'impegno del Gruppo nel concretizzare la propria Strategia di Sostenibilità, supervisiona le attività di interazione con gli stakeholder, valuta i documenti di rendicontazione di sostenibilità ed esamina l'evoluzione degli scenari ambientali, economici e sociali che interessano l'azienda e il suo settore.

Sustainability Manager: propone l'indirizzo del Gruppo in materia di sostenibilità, ne coordina la definizione e ne cura la messa a terra, supervisionando l'esecuzione della strategia ESG e svolgendo attività di advocacy sia all'interno che all'esterno del Gruppo. Il Sustainability Manager è anche

⁸ Il COO di Gruppo, membro del CdA responsabile delle tematiche ESG, partecipa attivamente alla definizione degli obiettivi di sostenibilità e presiede il Comitato ESG, organo responsabile di supervisionare l'impegno di WIIT nel concretizzare la propria strategia di sostenibilità.

⁹ L'ESG Committee è composto dal COO di Gruppo (Presidente e membro del CdA), Sustainability Manager (Segretario e membro esterno), Innovation Director, Director of Cybersecurity Services, Group HR & Organization Director, Chief Financial Officer, Chief Customer Officer & Integration e Chief Executive Officer myLoc managed IT AG

membro dell'ESG Committee.

ESG Leader: cura lo sviluppo dei progetti in ambito ESG, è responsabile del consolidamento dei dati e delle informazioni di riferimento e, al contempo, della diffusione di una cultura della sostenibilità all'interno e all'esterno dei confini del Gruppo.

Pivots ESG: monitorano la raccolta dei dati necessaria ai processi di rendicontazione non finanziaria per le country e per il Pillar tematico di propria competenza.

Data Owners: elaborano i dati qualitativi e quantitativi necessari per la rendicontazione non finanziaria a livello di singola Società. Gestiscono e garantiscono l'integrità, l'accuratezza e l'accessibilità dei dati in tutto il loro ciclo di vita.

UN Global Compact

WIIT aderisce all'iniziativa del **Global Compact delle Nazioni Unite**, una piattaforma di leadership su base volontaria per lo sviluppo, implementazione e divulgazione di pratiche commerciali responsabili.



United Nations
Global Compact

Il UNGC rappresenta un invito rivolto alle aziende di tutto il mondo ad allineare le proprie operazioni strategiche al rispetto dei **Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite** relativi ai Diritti Umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione, e al sostegno degli obiettivi e delle questioni delle Nazioni Unite incarnate negli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SGDs). Il modello del Gruppo per la conduzione responsabile del business si fonda su Codici di Condotta interni.

Lanciato nel 2000, il Global Compact è **la più grande iniziativa di sostenibilità al mondo**, nato per assistere il settore privato nella gestione dei rischi di complessità crescente ed opportunità nel campo ambientale, sociale e della governance.

GESTIONE DEI RISCHI ESG

[GRI 2-25]

Al fine di monitorare, gestire e affrontare i rischi a cui è esposto il Gruppo, WIIT ha adottato un sistema di **Enterprise Risk Management (ERM)** che consente di affrontare la complessità e l'evoluzione del settore ICT: un sistema di gestione dei rischi coerente con le linee guida del COSO Framework, il più autorevole standard in materia di Risk Management a livello internazionale.

Sulla base del "**Codice di Autodisciplina per le Società Quotate**", l'ERM di WIIT coinvolge l'intera organizzazione, assegnando compiti specifici a ciascuna funzione coinvolta:

- **il Consiglio di Amministrazione** definisce le linee guida del framework, per identificare, misurare, gestire e monitorarne i principali rischi, oltre a valutare l'adeguatezza del modello;
- **l'Amministratore incaricato del sistema di controllo e gestione dei rischi**, è responsabile della progettazione e dell'implementazione di un adeguato sistema di gestione dei rischi, e supporto all'organizzazione nella loro identificazione e misurazione;
- **il Management** svolge un ruolo essenziale nel processo operativo di gestione del rischio, sviluppando adeguate azioni correttive in linea con il framework, in modo da mitigare le conseguenze negative degli eventi di rischio;
- infine, a questo processo contribuiscono anche le principali funzioni responsabili della gestione della sostenibilità come l'**ESG Committee** e il **Sustainability Manager**, che supportano l'ERM nell'identificazione della dimensione ESG del Risk Management.

Sulla base delle attività di analisi svolte, sono stati individuati **57 rischi specifici**. Tuttavia, un solido processo di integrazione della sostenibilità in tutte le dimensioni dell'organizzazione impone di ampliare l'attività di Risk Management alla valutazione dei rischi ESG più rilevanti per l'azienda. Per questo motivo, nel 2022 WIIT ha rivisto il proprio Risk Assessment in un'ottica di sostenibilità, classificando **34 rischi ESG su 57**. Inoltre, l'aggiornamento dell'**analisi di materialità** permette di approfondire la riflessione sul tema, integrando i rischi identificati dall'ERM con i rischi generati e subiti dal Gruppo per ogni tema materiale. **Nel 2024 è previsto un aggiornamento del Risk Assessment di**

Gruppo, che prenda in considerazione le analisi di impatto che verranno effettuate in linea con i nuovi European Sustainability Reporting Standards (ESRS) per l'analisi di materialità.

I rischi ESG identificati nell'ambito dell'ERM e dell'analisi di materialità si possono riassumere come descritto di seguito.

| Tema materiale | Descrizione dei principali rischi connessi al tema |
|---|---|
| Cybersecurity and data resiliency | Rischi connessi alla possibilità di subire attacchi hacker, alle minacce alla sicurezza informatica dei Data Center e a standard meno stringenti in ambito privacy da parte delle normative estere, e quindi delle Società controllate. Rischi connessi all'esposizione dei Data Center agli effetti del cambiamento climatico e al mancato funzionamento delle infrastrutture e dei sistemi informativi a causa di eventi climatici estremi. |
| Talent attraction and growth | Rischi connessi alla mancata motivazione e ingaggio del personale, mitigabili attraverso l'erogazione di programmi di welfare e well-being, engagement e condivisione dei valori aziendali. |
| Green and efficient energy use | Rischi connessi ad una mancata transizione ecologica del Gruppo dati all'assenza di un monitoraggio costante delle emissioni dirette e indirette e della definizione di una strategia concreta di riduzione delle emissioni. |
| Premium Cloud experience | Rischi legati a interruzioni del servizio, bug di software o fallimenti tecnologici. L'azienda deve investire in certificazioni, test regolari e un meccanismo di risposta rapida per affrontare e minimizzare eventuali interruzioni, garantendo un servizio Premium ininterrotto per i clienti. |
| People care and work culture | Rischi legati allo stress dei dipendenti, conflitti interni o sfide nell'adattarsi a diversi ambienti di lavoro. Misure proattive come programmi di supporto per i dipendenti e una comunicazione efficace sono essenziali per mitigare questi rischi. |
| Responsible governance | Rischi connessi all'assenza di un sistema di Risk Management efficace, al mancato presidio dei processi ESG, alla formalizzazione delle clausole contrattuali e alla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche. |
| Innovation for transformative models | Rischi connessi alla mancata definizione di ruoli, responsabilità e processi di innovazione che consentono di intercettare trend e input dal mercato, tale da ridurre potenzialmente la competitività del Gruppo. |
| People training and reskilling | Rischi connessi al reperimento e alla formazione di personale qualificato. Un'offerta formativa strutturata consente di aumentare le competenze interne, consolidando l'attrattività e la competitività del business. |
| Responsible procurement | I rischi nell'approvvigionamento responsabile includono possibili interruzioni della catena di approvvigionamento, preoccupazioni etiche con i fornitori o sfide nel raggiungere gli obiettivi di sostenibilità. |
| E-Waste and resource management | Rischi connessi alla conformità normativa e allo smaltimento responsabile dell'attrezzatura elettronica. |

MISURA DELLA SOSTENIBILITÀ IN WIIT

TASSONOMIA EUROPEA PER LA FINANZA SOSTENIBILE

Il 18 giugno 2020, il Parlamento Europeo, con il Regolamento UE 2020/852¹⁰, ha approvato la **Tassonomia Europea per la Finanza Sostenibile, il primo sistema di classificazione unico a livello internazionale per identificare le attività economiche sostenibili**, con l'obiettivo di aumentare la trasparenza e la coerenza nella classificazione di tali attività e limitando il rischio di greenwashing.

Il Regolamento stabilisce i **criteri per determinare se un'attività economica può essere considerata sostenibile** rispetto alla sua capacità di apportare un contributo al raggiungimento di sei obiettivi ambientali: 1) Mitigazione dei cambiamenti climatici - CCM, 2) Adattamento ai cambiamenti climatici - CCA, 3) Uso sostenibile e protezione delle risorse idriche e marine - WTR, 4) Transizione verso un'economia circolare - CE, 5) Prevenzione e controllo dell'inquinamento - PPC, 6) Protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi - BIO.

Gli Atti Delegati del Regolamento elencano le attività economiche ammissibili per ciascun obiettivo ambientale e i relativi criteri tecnici necessari per verificare che queste contribuiscano in modo sostanziale ad almeno un obiettivo assicurando, allo stesso tempo, che non arrechino un danno significativo agli altri obiettivi della Tassonomia. Ad oggi la Commissione ha adottato i seguenti Atti Delegati (DA), per un totale di **156 attività per 9 principali settori**:

¹⁰ Regolamento UE 2020/852 del Parlamento Europeo e del Consiglio relativo all'istituzione di un quadro che favorisce gli investimenti sostenibili, Commissione Europea, 2020. Disponibile al link: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex:32020R0852>

- **Climate Delegated Act (2021/2139)**, identifica le attività e i criteri tecnici per i primi due obiettivi di mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici (cd. TAXO2).
- **Complementary Climate Delegated Act (2022/1214)**, modifica l'Atto Delegato sul clima introducendo le attività e i relativi criteri tecnici per misurare la sostenibilità o meno della generazione di energia a partire da nucleare e gas naturale, quali attività di transizione;
- **Regolamento Delegato (2023/2485)**, modifica il Regolamento 2020/852 definendo criteri di vaglio tecnico e attività supplementari per gli obiettivi climatici;
- **Environmental Delegated Act (2023/2486)**, identifica le attività e i relativi criteri tecnici per i restanti quattro obiettivi ambientali del Regolamento (cd. TAXO4).

A questi si aggiunge il **Disclosure Delegated Act (2021/2178)** che specifica la metodologia, il contenuto e le informazioni che le aziende sono chiamate a divulgare rispetto alla quota delle loro attività commerciali, di investimento o di prestito ammissibili e allineate alla Tassonomia.

Per l'anno di rendicontazione 2022, il Disclosure Delegated Act richiedeva alle imprese non finanziarie di misurare l'ammissibilità e l'allineamento ai primi due obiettivi climatici di mitigazione e adattamento. A valle della pubblicazione dell'Environmental Delegated Act, **per l'anno di rendicontazione 2023, l'Atto Delegato richiede di calcolare la quota percentuale di fatturato, spese in conto capitale (CapEx) e spese operative (OpEx) riconducibili alle attività economiche ammissibili e allineate ai primi due obiettivi climatici e la sola ammissibilità per i restanti quattro.**

Nonostante l'estensione degli obiettivi e delle attività economiche identificate dal Regolamento, **il perimetro di ammissibilità di WIIT per il 2023 non ha subito variazioni rispetto al 2022.** Il Gruppo si conferma quindi ammissibile per le seguenti attività:

| Cod. | Attività | Obiettivo | Descrizione dell'ammissibilità |
|------|--|-----------|---|
| 8.1 | Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse | CCM | Proprietà o gestione di Data Center per l'elaborazione e hosting dei dati ed erogazione di services. |
| 8.2 | Programmazione, consulenza informatica e attività connesse | CCA | Sviluppo di soluzioni digitali per clienti tramite la BU Digital Services, attività di digitalizzazione di processi amministrativi e di back office e sviluppo di soluzioni software-custom per i propri clienti. |

EUROPEAN CODE OF CONDUCT FOR ENERGY EFFICIENCY IN DATA CENTER

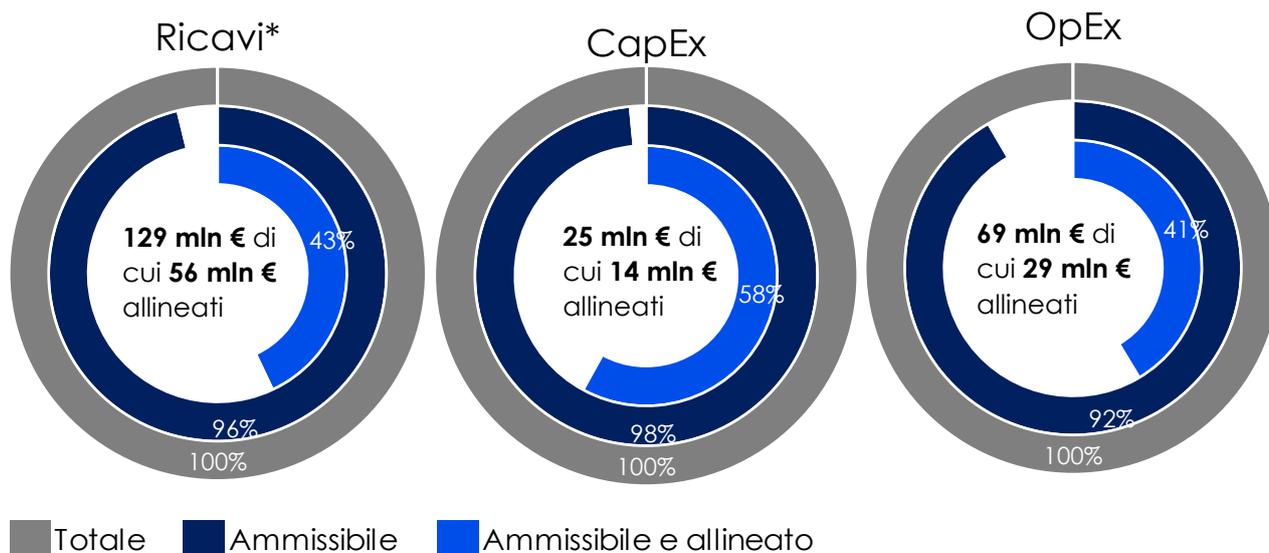
WIIT si impegna a **migliorare la propria efficienza energetica e le prestazioni di circolarità nei Data Center**, oltre a quanto richiesto dagli standard e dalla normativa vigente. Nonostante le tecnologie digitali siano in grado di ridurre in modo rilevante gli impatti ambientali di diverse attività economiche, altrettanto importante è riuscire a identificare soluzioni sempre più efficaci per ridurre gli **impatti ambientali generati dal settore ICT.**

Per questo motivo WIIT nel 2022 ha verificato il rispetto dei requisiti dell'iniziativa volontaria dell'**European Code of Conduct for Energy Efficiency in Data Centers**, promossa dal Joint Research Center (JRC), con l'obiettivo di contribuire alla riduzione dei consumi energetici in modo economicamente vantaggioso, senza ostacolare la loro funzione *mission critical*. Il Codice si pone l'obiettivo di migliorare la consapevolezza delle aziende del settore rispetto ai consumi energetici dei Data Center, fornendo raccomandazioni e best practice in materia di efficienza energetica.

Grazie a questa verifica di conformità, WIIT si impegna a seguire le linee guida del JRC per migliorare progressivamente l'efficienza dei propri Data Center, riducendo il loro impatto ambientale e contribuendo a mitigare i rischi connessi alla sicurezza degli approvvigionamenti energetici.

WIIT ha calcolato i KPI economico-finanziari richiesti dal Regolamento così da definire le quote di ricavi, CapEx e OpEx riconducibili alle attività del Gruppo allineate alla Tassonomia.

Nel 2023, il 96,2% dei ricavi è risultato ammissibile, di cui 43,0% allineato. La quota di ricavi ammissibili è riconducibile a tutte le attività del Gruppo considerabili ai fini della Tassonomia. Il restante 3,8% dei ricavi deriva principalmente dall'attività di rivendita di materiali, attività non ammissibile. **La quota di CapEx ammissibile è pari al 98,5% e la quota allineata 57,5%, mentre il 91,6% degli OpEx è ammissibile e il 41,4% allineato.**



*Si specifica che il dato relativo ai 129 mln di ricavi fa riferimento unicamente ai "Ricavi delle vendite e della prestazione di servizi".

PRINCIPI CONTABILI ALLA BASE DELL'APPLICAZIONE DELLA TASSONOMIA

La metodologia di calcolo dei KPI economico-finanziari che definiscono le quote di attività allineate alla Tassonomia utilizza come fonte i dati del Bilancio Consolidato e la contabilità interna.

Ricavi

Numeratore: ricavi delle vendite e delle prestazioni di servizi ottenuti da prodotti o servizi, anche immateriali, associati ad attività economiche ammissibili e allineate alla Tassonomia. Non sono stati ritenuti ammissibili i ricavi ottenuti dalla rivendita di materiali.

Denominatore: ricavi secondo il principio IAS 1. Sono stati considerati tutti i ricavi previsti al numeratore, compresa la quota di ricavi considerata non ammissibile (rivendita).

Sono stati esclusi gli sconti commerciali garantiti ai clienti, i ricavi *intercompany* e tutta la voce di bilancio "Altri ricavi e proventi" (comprensivi di ricavi non derivanti dall'attività commerciale svolta dalla Società, crediti d'imposta, plusvalenze da alienazione di cespiti, etc.). Si fa presente che la somma dei ricavi ammissibili all'attività 8.1, all'attività 8.2, ai ricavi non ammissibili e agli sconti commerciali restituisce la totalità della voce di Bilancio Consolidato "Ricavi delle vendite e delle prestazioni di servizi".

CapEx

Numeratore: capitalizzazioni materiali ed immateriali associati ad attività economiche ammissibili ed allineate alla Tassonomia comprendenti oltremodo quanto acquisito durante il periodo in conformità alle disposizioni dell'ex IAS 17.

La Società ha analizzato le capitalizzazioni imputandole in prima battuta in modo diretto e specifico alle attività 8.1 e 8.2; le capitalizzazioni di periodo trasversali alle attività 8.1 e 8.2 sono state suddivise sulla base del rispettivo rapporto intercorrente tra la quota di ricavi ammissibile all'attività 8.1 e 8.2 sul totale dei ricavi ammissibili. Invece, le capitalizzazioni di periodo trasversali alle attività 8.1, 8.2 e non ammissibili sono state suddivise sulla base del rispettivo rapporto intercorrente tra la quota di ricavi ammissibile all'attività 8.1, 8.2 e non ammissibile sul totale.

Denominatore: incrementi delle attività materiali e immateriali durante l'esercizio, considerati prima di ammortamenti, svalutazioni e di qualsiasi rivalutazione, compresi quelli derivanti da rideterminazioni e riduzioni di valore, per l'esercizio in questione, escluse le variazioni del *Fair Value*.

Il denominatore comprende gli incrementi delle attività materiali e immateriali in seguito alle aggregazioni aziendali, includendo il *Fair Value* delle attività acquisite dopo acquisizioni aziendali, applicando il principio IFRS 3 e non valorizzando le attività al corrispettivo riconosciuto al cedente. Sono quindi stati esclusi dal denominatore, e quindi dal numeratore, gli avviamenti e le PPA sulle immobilizzazioni materiali ed immateriali generatesi a seguito di aggregazioni aziendali.

Con riferimento invece alle capitalizzazioni di periodo effettuate in accordo con il principio contabile internazionale IFRS 16 si sottolinea che sono state escluse le capitalizzazioni di periodo su beni "non strumentali" (affitto di uffici, auto, cellulari e stampanti) e sono state incluse nel denominatore le capitalizzazioni di periodo in beni strumentali (ex IAS 17) per cui la Società eserciterà il diritto di riscatto, diventando così al termine del periodo di leasing proprietaria dei beni (*Leasing di hardware e software*).

OpEx

Numeratore: costi operativi ammissibili e allineati alla Tassonomia.

Analogamente ai CapEx, WIIT ha analizzato i costi operativi e li ha imputati in modo diretto e specifico alle attività 8.1 e 8.2; i costi operativi di periodo trasversali alle attività 8.1 e 8.2 sono stati suddivisi sulla base del medesimo rapporto intercorrente tra la quota di ricavi ammissibile all'attività 8.1 e 8.2, sul totale dei ricavi ammissibili. I costi operativi di periodo trasversali alle attività 8.1, 8.2 e non ammissibili sono stati suddivisi sulla base del rispettivo rapporto intercorrente tra la quota di ricavi ammissibili all'attività 8.1, 8.2 e non ammissibile sul totale dei ricavi.

Denominatore: il denominatore è composto dai costi diretti non capitalizzati legati a ricerca e sviluppo, misure di ristrutturazione di edifici, manutenzione e riparazione, nonché qualsiasi altra spesa diretta connessa alla manutenzione quotidiana di immobili, impianti e macchinari.

Sono escluse quindi le seguenti voci di Bilancio: "Energia elettrica", "Noleggio auto aziendali", "Acquisti servizi da collegate", gli "Altri costi" (es. parcheggi, assicurazioni, rimborsi spese ai dipendenti, spese per buoni pasto e welfare ai dipendenti), gli "Ammortamenti e svalutazioni", gli "Accantonamenti" (fondo svalutazione crediti sia i fondi rischi) gli "Altri costi e oneri operativi" sopravvenienze passive su esercizi precedenti, minusvalenze su cessioni di attività materiali ed immateriali, spese bancarie e su fidejussioni, *commission factor*, erogazioni liberali, altre imposte e tasse (es. bollo, rifiuti).

RISULTATI DEGLI ESG RATING DI WIIT

Gaia Research

Anche nel 2023, Gaia Research, Società francese del Gruppo Ethifinance specializzata nella valutazione del profilo ESG di piccole e medie imprese europee, ha valutato le performance ESG di WIIT, raggiungendo un **punteggio complessivo pari a 57/100**.



Standard & Poor's

Anche nel 2023, WIIT ha preso parte alla compilazione del **Corporate Sustainability Assessment (CSA) di S&P** sul FY2022, confermando l'impegno nella promozione di pratiche aziendali sostenibili e la condivisione trasparente con gli investitori delle informazioni necessarie per una valutazione completa e consapevole degli investimenti.

Il risultato ottenuto nel 2023 è stato di **32/100**. Nonostante in termini assoluti il risultato può sembrare non promettente, a seguito di un'analisi di benchmark di settore WIIT si posiziona **+6 punti al di sopra della media di settore**, pari a 26.

ESG PLAN: GLI OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ AL 2030 DI THE PREMIUM CLOUD

| Obiettivo 2030 | 2023 | 2025 | 2030 |
|----------------|------|------|------|
|----------------|------|------|------|

| | | | | | |
|--|---|--|------------|-----|------|
| Donne nel CdA | 45% del CdA di WIIT S.p.A. composto da donne | 4 su 9 membri del CdA di WIIT sono donne | 45% | 30% | 45% |
| Donne nel Senior Management | 30% del Senior Management di WIIT S.p.A. composto da donne | 2 su 13 tra Dirigenti e primi riporti del CEO sono donne | 16% | 20% | 30% |
| Obiettivi ESG negli MBO del Senior Management | 100% del Senior Management di WIIT S.p.A. con almeno 1 obiettivo ESG nei propri MBO | 5 su 13 tra Dirigenti e primi riporti del CEO hanno obiettivi ESG nei propri MBO | 38% | 50% | 100% |

Quota del fatturato derivante da prodotti o servizi associati ad attività economiche allineate alla Tassonomia

| Esercizio finanziario N | Anno | | | Criteri per il contributo sostanziale | | | | | | Criteri DNSH ("Non arrecare un danno significativo") | | | | | | Garanzie minime di salvaguardia | Quota di fatturato allineato o ammissibile alla tassonomia, anno N-1 | Attività abilitante | Attività di transizione |
|--|-----------------|------------------------------------|--------------------|---------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------------|--------------|--|-------------|-------|--------------|--------------------|--------------|---------------------------------|--|---------------------|-------------------------|
| | Codice attività | Fatturato assoluto (migliaia di €) | Quota di Fatturato | Mitigazione | Adattamento | Acqua | Inquinamento | Economia circolare | Biodiversità | Mitigazione | Adattamento | Acqua | Inquinamento | Economia circolare | Biodiversità | | | | |
| Testo | | € | % | Si; No; N/AM | Si; No; N/AM | Si; No; N/AM | Si; No; N/AM | Si; No; N/AM | Si; No; N/AM | S/N | S/N | S/N | S/N | S/N | S/N | S/N | % | A | T |
| A. Attività ammissibili alla Tassonomia | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A.1. Attività ecosostenibili (allineate alla Tassonomia) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse | CCM 8.1 | 53.086 € | 41,0% | S | N/AM | N/AM | N/AM | N/AM | N/AM | S | S | S | S | S | S | S | 38,1% | T | - |
| Programmazione, consulenza informatica e attività connesse | CCA 8.2 | 2.621 € | 2,0% | N/AM | S | N/AM | N/AM | N/AM | N/AM | S | S | S | S | S | S | S | 2,3% | - | - |
| Fatturato delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1) | | 55.707 € | 43,0% | 41,0% | 2,0% | 0% | 0% | 0% | 0% | S | S | S | S | S | S | S | 40,4% | | |
| Di cui abilitanti | | - | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | S | S | S | S | S | S | S | - | A | |
| Di cui di transizione | | 53.086 € | 41,0% | 41,0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | S | S | S | S | S | S | S | 38,1% | | T |
| A.2. Attività ammissibili alla Tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla Tassonomia) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse | CCM 8.1 | 62.888 € | 48,6% | AM | N/AM | N/AM | N/AM | N/AM | N/AM | | | | | | | | 47,9% | | |
| Programmazione, consulenza informatica e attività connesse | CCA 8.2 | 5.951 € | 4,6% | N/AM | AM | N/AM | N/AM | N/AM | N/AM | | | | | | | | 4,1% | | |
| Fatturato delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2) | | 68.839 € | 53,2% | 48,6% | 4,6% | 0% | 0% | 0% | 0% | | | | | | | | 51,9% | | |
| Fatturato delle attività ammissibili alla tassonomia (A.1+A.2) | | 124.545 € | 96,2% | 89,6% | 6,6% | 0% | 0% | 0% | 0% | | | | | | | | 92,3% | | |
| B. Attività non ammissibili alla Tassonomia | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Fatturato delle attività non ammissibili alla Tassonomia | | 4.902 € | 3,8% | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Totale | | 129.448 € | 100% | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | Quota di fatturato/fatturato totale | |
|-----|---|---|
| | Allineata alla Tassonomia per Obiettivo | Ammissibile alla Tassonomia per Obiettivo |
| CCM | 41,0% | 89,6% |
| CCA | 2,0% | 6,6% |
| WTR | - | - |
| CE | - | - |
| PPC | - | - |
| BIO | - | - |

THE PREMIUM CLOUD

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2023

Quota di CapEx derivante da prodotti o servizi associati ad attività economiche allineate alla Tassonomia

| Esercizio finanziario N | Anno | | | Criteri per il contributo sostanziale | | | | | | Criteri DNSH ("Non arrecare un danno significativo") | | | | | | Garanzie minime di salvaguardia | Quota di CapEx allineato o ammissibile alla tassonomia, anno N-1 | Attività abilitante | Attività di transizione |
|--|-----------------|--------------------------------|----------------|---------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------------|--------------|--|--------------|-------|--------------|--------------------|--------------|---------------------------------|--|---------------------|-------------------------|
| | Codice attività | CapEx assoluto (migliaia di €) | Quota di CapEx | Mitigazione | Addattamento | Acqua | Inquinamento | Economia circolare | Biodiversità | Mitigazione | Addattamento | Acqua | Inquinamento | Economia circolare | Biodiversità | | | | |
| Testo | | € | % | Si; No; N/AM | Si; No; N/AM | Si; No; N/AM | Si; No; N/AM | Si; No; N/AM | Si; No; N/AM | S/N | S/N | S/N | S/N | S/N | S/N | S/N | % | A | T |
| A. Attività ammissibili alla Tassonomia | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A.1. Attività ecosostenibili (allineate alla Tassonomia) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse | CCM 8.1 | 13.555 € | 54,8% | S | N/AM | N/AM | N/AM | N/AM | N/AM | S | S | S | S | S | S | S | 58,0% | T | - |
| Programmazione, consulenza informatica e attività connesse | CCA 8.2 | 669 € | 2,7% | N/AM | S | N/AM | N/AM | N/AM | N/AM | S | S | S | S | S | S | S | 3,4% | - | - |
| CapEx delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1) | | 14.224 € | 57,5% | 54,8% | 2,7% | 0% | 0% | 0% | 0% | S | S | S | S | S | S | S | 61,4% | | |
| Di cui abilitanti | | - | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | S | S | S | S | S | S | S | - | A | |
| Di cui di transizione | | 13.555 € | 54,8% | 54,8% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | S | S | S | S | S | S | S | 58% | | T |
| A.2. Attività ammissibili alla Tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla Tassonomia) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse | CCM 8.1 | 10.096 € | 40,8% | AM | N/AM | N/AM | N/AM | N/AM | N/AM | | | | | | | | 34,3% | | |
| Programmazione, consulenza informatica e attività connesse | CCA 8.2 | 51 € | 0,2% | N/AM | AM | N/AM | N/AM | N/AM | N/AM | | | | | | | | 0,2% | | |
| CapEx delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2) | | 10.147 € | 41,0% | 40,8% | 0,2% | 0% | 0% | 0% | 0% | | | | | | | | 34,6% | | |
| CapEx delle attività ammissibili alla tassonomia (A.1+A.2) | | 24.371 € | 98,5% | 95,6% | 2,9% | 0% | 0% | 0% | 0% | | | | | | | | 96,0% | | |
| B. Attività non ammissibili alla Tassonomia | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CapEx delle attività non ammissibili alla Tassonomia | | 365 € | 1,5% | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Totale | | 24.736 € | 100% | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | Quota di CapEx/CapEx totale | |
|-----|---|---|
| | Allineata alla Tassonomia per Obiettivo | Ammissibile alla Tassonomia per Obiettivo |
| CCM | 54,8% | 95,6% |
| CCA | 2,7% | 2,9% |
| WTR | - | - |
| CE | - | - |
| PPC | - | - |
| BIO | - | - |

THE PREMIUM CLOUD

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2023

Quota di OpEx derivante da prodotti o servizi associati ad attività economiche allineate alla Tassonomia

| Esercizio finanziario N | Anno | | Criteri per il contributo sostanziale | | | | | | | Criteri DNSH ("Non arrecare un danno significativo") | | | | | | Garanzie minime di salvaguardia | Quota di fatturato allineato o ammissibile alla tassonomia, anno N-1 | Attività abilitante | Attività di transizione |
|---|-----------------|-------------------------------|---------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------------|--------------|--|--------------|----------|--------------|--------------------|--------------|---------------------------------|--|---------------------|-------------------------|
| | Codice attività | OpEx assoluto (migliaia di €) | Quota di OpEx | Mitigazione | Addattamento | Acqua | Inquinamento | Economia circolare | Biodiversità | Mitigazione | Addattamento | Acqua | Inquinamento | Economia circolare | Biodiversità | | | | |
| Testo | | € | % | Si; No; N/AM | Si; No; N/AM | S/N | S/N | S/N | S/N | S/N | S/N | S/N | % | A | T |
| A. Attività ammissibili alla Tassonomia | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A.1. Attività ecosostenibili (allineate alla Tassonomia) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse | CCM 8.1 | 27.406 € | 39,4% | S | N/AM | N/AM | N/AM | N/AM | N/AM | S | S | S | S | S | S | S | 35,3% | T | - |
| Programmazione, consulenza informatica e attività connesse | CCA 8.2 | 1.338 € | 1,9% | N/AM | S | N/AM | N/AM | N/AM | N/AM | S | S | S | S | S | S | S | 2,1% | - | - |
| OpEx delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1) | | 27.744 € | 41,4% | 39,4% | 1,9% | 0% | 0% | 0% | 0% | S | S | S | S | S | S | S | 37,4% | | |
| Di cui abilitanti | | - | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | S | S | S | S | S | S | S | - | A | |
| Di cui di transizione | | 27.406 € | 39,4% | 39,4% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | S | S | S | S | S | S | S | 35,3% | | T |
| A.2. Attività ammissibili alla Tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla Tassonomia) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse | CCM 8.1 | 32.026 € | 46,1% | AM | N/AM | N/AM | N/AM | N/AM | N/AM | | | | | | | | 47,0% | | |
| Programmazione, consulenza informatica e attività connesse | CCA 8.2 | 2.874 € | 4,1% | N/AM | AM | N/AM | N/AM | N/AM | N/AM | | | | | | | | 5,5% | | |
| OpEx delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2) | | 34.901 € | 50,2% | 46,1% | 4,1% | 0% | 0% | 0% | 0% | | | | | | | | 52,5% | | |
| OpEx delle attività ammissibili alla tassonomia (A.1+A.2) | | 63.645 € | 91,6% | 85,5% | 6,1% | 0% | 0% | 0% | 0% | | | | | | | | 78,2% | | |
| B. Attività non ammissibili alla Tassonomia | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OpEx delle attività non ammissibili alla Tassonomia | | 5.845 € | 8,4% | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Totale | | 69.490 € | 100% | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | Quota di OpEx/OpEx totale | |
|-----|---|---|
| | Allineata alla Tassonomia per Obiettivo | Ammissibile alla Tassonomia per Obiettivo |
| CCM | 39,4% | 85,5% |
| CCA | 1,9% | 6,1% |
| WTR | - | - |
| CE | - | - |
| PPC | - | - |
| BIO | - | - |

WIIT4INNOVATION



KEY TOPICS | Cybersecurity and data resiliency, Innovation for transformative models

UNO SGUARDO ALLO SCENARIO

Nel primo semestre 2023, la crescita degli attacchi cyber in Italia rispetto al 2022 è stata del 40%, quattro volte più alta rispetto al resto del mondo (+11%). La maggior parte degli attacchi è attribuibile al cybercrime, ma tornano in crescita anche gli episodi riconducibili all'hacktivismo¹¹.

La Commissione Europea ha disposto la modifica del **Programma 2023-2024 per la transizione digitale e la cyber sicurezza in Europa**, delineando gli obiettivi da perseguire e i settori tematici specifici interessati, ai quali sarà destinato un **finanziamento di 762,7 milioni di euro**¹³.

Secondo recenti stime, **l'adozione del Cloud a livello mondiale genererà un valore EBITDA di \$3 trilioni entro il 2030**. Si prevede che le grandi aziende faranno migrare su Cloud almeno il 60% del loro ambiente entro il 2025, **destinando più della metà della spesa IT allo sviluppo di tecnologie Cloud**, superando già nel 2025 il budget allocato per l'IT tradizionale¹⁵.

+300%

la crescita di attacchi cyber in Italia dal 2018 al 2023¹²

\$549mIn

il valore dei nuovi fondi europei per la Cybersecurity in Europa¹⁴

\$5,5mld

il valore del mercato del Cloud italiano nel 2023, con una crescita del +19% rispetto al 2022¹⁶

CYBERSECURITY AND DATA RESILIENCY

[GRI 3-3; GRI 418-1]

Consapevole del crescente rischio informatico a cui le organizzazioni sono esposte, WIIT lavora costantemente per migliorare e integrare la propria offerta di servizi di Cybersecurity, con l'obiettivo di fornire **una difesa sempre più affidabile contro le minacce informatiche**.

Per rispondere a queste sfide, nel 2021 WIIT ha adottato una **Cybersecurity Policy** che impone rigorosi standard per la sicurezza dei dati e che ha progressivamente esteso a tutte le Società del Gruppo, in linea con i requisiti della certificazione **ISO 27001**.

Nel triennio 2021-2023 WIIT non ha ricevuto denunce comprovate per fughe, furti o perdite di dati da parte dei clienti.

SECURE CLOUD

In un contesto in cui la sicurezza informatica rappresenta una priorità strategica, **WIIT sta sistematizzando la propria offerta attorno ad una Value Proposition fondata sulla convergenza tra servizi Cloud e Cybersecurity**, creando un ambiente digitale che sia allo stesso tempo flessibile, scalabile e altamente protetto. Così facendo, il Gruppo intende consolidare la sua posizione di leader di settore, offrendo **soluzioni di Secure Cloud all'avanguardia**. Questa sinergia consente ai clienti di godere appieno dei vantaggi della trasformazione digitale, senza compromettere la sicurezza dei loro dati e delle loro operazioni. Grazie ai suoi servizi, **WIIT elimina i costi di un'infrastruttura dedicata per il cliente, senza rinunciare ai più elevati livelli di sicurezza dei sistemi IT**.

Oltre a questo, WIIT impiega esclusivamente risorse interne per le proprie operazioni, adottando una filosofia di "zero delega" e "zero trust".

¹¹ Rapporto Clusit 2023, Associazione Italiana per la Sicurezza Informativa, 2023

¹² Ibid

¹³ Rafforzamento della resilienza cibernetica in Italia: nuovi fondi e iniziative strategiche, Cybersecurity 360, 2024

¹⁴ Ibid

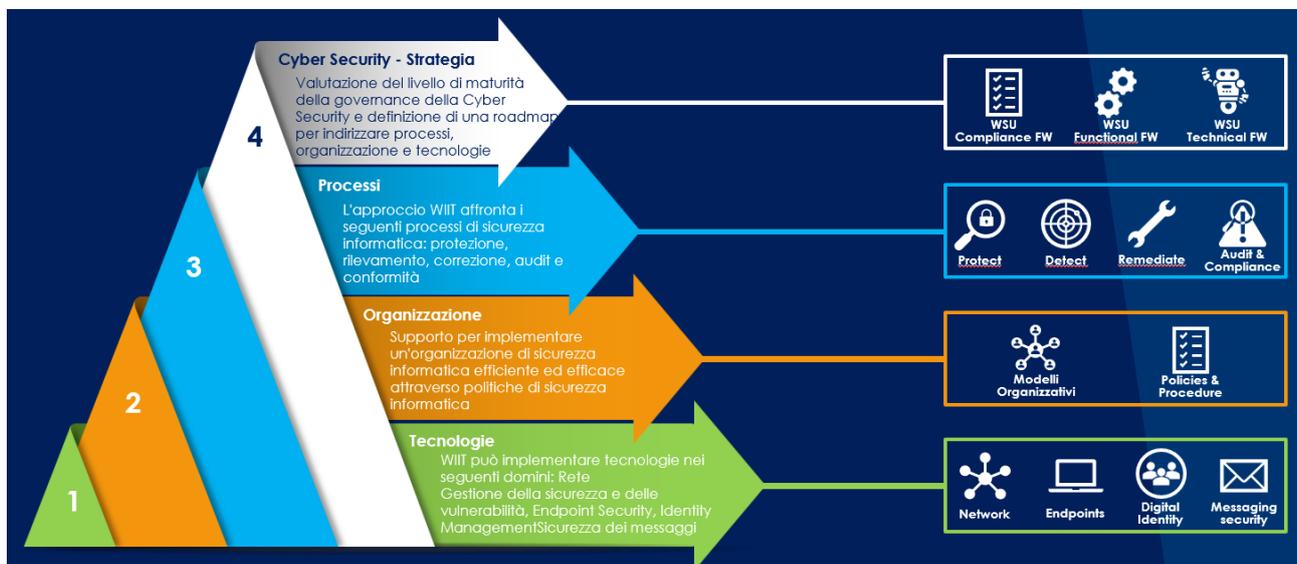
¹⁵ McKinsey, Projecting the global value of cloud: \$3 trillion is up for grabs for companies that go beyond adoption, 2022

¹⁶ Osservatorio Cloud Transformation, 2023

WIIT SECURITY UNIVERSE

Come ogni anno, anche nel 2023 **WIIT ha investito una parte rilevante delle proprie risorse per migliorare le performance di prodotti e servizi di Cybersecurity offerti ai clienti**, anche in funzione dei diversi settori e dimensioni organizzative. Il modello di sicurezza di Gruppo è definito nel **WIIT Security Universe (WSU)**, un framework di difesa e sicurezza coerente con i più diffusi standard a livello globale. Il WSU si articola attorno a due pilastri fondamentali:

- **il framework funzionale**, che permette da un lato di analizzare la copertura dell'azienda rispetto alle 4 fasi principali della security - *audit, protection, detection e remediation* - e, dall'altro, di programmare interventi di miglioramento;
- **il framework tecnologico multilivello**, completo e coerente con i principali standard globali (NIST¹⁷), si articola su 5 macroaree - *network, vulnerability and security management, endpoint protection, identity access management e messaging security* - analizzate con l'ausilio complessivo di 178 variabili.



Il **WIIT Security Universe permette di offrire servizi personalizzati e versatili**, che possono interagire e funzionare tra loro per supportare l'implementazione e l'integrazione di vecchi e nuovi applicativi, senza limitazioni in termini di compatibilità con le tecnologie esistenti.

Inoltre, nel 2021 WIIT ha avviato un progetto per l'adozione di un **Security Operations Center (SOC)**, un Team di professionisti della sicurezza che monitora l'intera infrastruttura IT del Gruppo 7 giorni su 7 e 24 ore su 24, per rilevare in tempo reale i rischi di natura informativa e affrontarli nel modo più rapido ed efficace possibile. Il SOC eroga servizi sia internamente per WIIT sia ai clienti che acquistano tale soluzione.

WIIT Security Index

Una dei principali strumenti del Security Universe è il WIIT Security Index, **un indicatore in grado di misurare la prontezza e l'impatto degli interventi di Cybersecurity** offerti dal Gruppo grazie a una valutazione mirata che restituisce una visione d'insieme dell'impatto dei diversi framework.

¹⁷ Il National Institute of Standards and Technology (NIST) è un'agenzia del governo degli Stati Uniti d'America che si occupa della gestione delle tecnologie.

IL WIIT SECURITY INDEX

Anche le attività di gestione degli strumenti di Plant & Industrial Cybersecurity si innestano sul WIIT Security Index, che comprende:

178

Variabili analizzate

5

livelli di profondità

25

coefficienti pesati

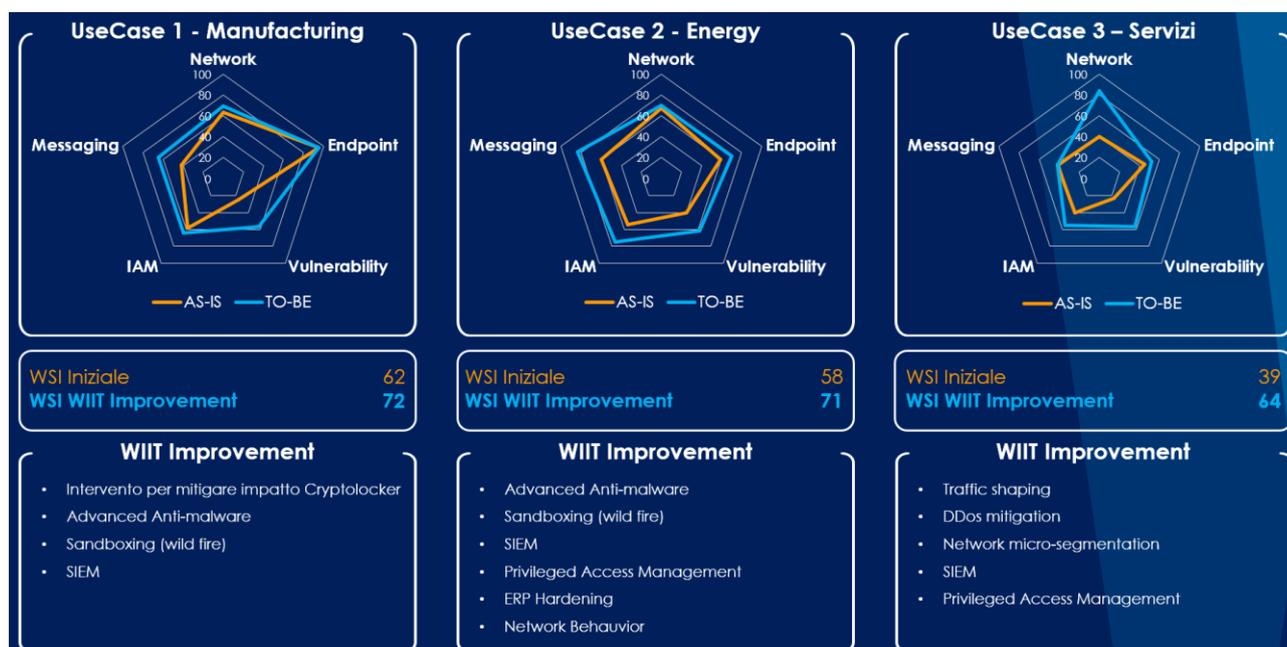
100

punti score complessivo

5

subscore per categoria

I grafici mostrano l'esempio di 3 aziende clienti appartenenti a settori diversi – Manufacturing, Energy e Servizi – la cui situazione iniziale è rappresentata dalla linea arancione: **dopo l'applicazione degli interventi del framework di WIIT, tutte e 3 le aziende oggetto di analisi hanno registrato un significativo miglioramento di performance in tutti gli ambiti della Cybersecurity**, rappresentato dalla linea azzurra.



PARTNER CERTIFICATO PER LA GESTIONE DEI RISCHI

In ambito Cybersecurity, un efficiente struttura di gestione dei rischi consente di **prevenire, rilevare, analizzare e gestire le minacce informatiche** ma, allo stesso tempo, necessita di un notevole impiego di risorse per sostenere i processi operativi di Risk Management nella sua interezza.

| | | | |
|---|---|---|--|
| Grazie a progetti Cloud ad alto valore aggiunto, WIIT negli anni ha maturato un' ampia esperienza nel Security as a Service . Le certificazioni ottenute dal Gruppo assicurano l'affidabilità dei servizi a clienti di tutte le dimensioni che intendono rivolgersi a fornitori riconosciuti e certificati secondo i più autorevoli standard internazionali. | ISO 20000 IT Service Management | ISO 22301 Business Continuity Management | ISO 27001 Information Security Management |
| | ISAE 3402 SOC Type II Quality Assurance on Controls | ISO 27017 Cloud Data protection | ISO 27018 Personally Identifiable information |
| | GxP Qualifica per la resilienza del dato nell'Industry farmaceutica | ISO 9001 Service management system requirements | ISO 27035-1 Information security incident management |

TIER IV DELL'UPTIME INSTITUTE

Entrambi i **Data Center di Milano** (MIL1 e MIL2) sono stati **certificati Tier IV Facility dall'Uptime Institute**, uno degli enti di certificazione più autorevoli degli Stati Uniti per la sicurezza informatica, garantendo i più elevati standard di qualità e la massima affidabilità nella reazione ai diversi tipi di *fault*, grazie alla ridondanza di componenti e impianti all'interno delle infrastrutture del Gruppo.

Inoltre, nel 2023 WIIT ha concluso la **costruzione di un Data Center in Germania**, a Düsseldorf, già **certificato Tier IV Design** e la cui inaugurazione ufficiale avverrà primi mesi del 2024. Inoltre, nel corso dell'anno si prevede che la stessa infrastruttura riceverà il certificato **Tier IV Facility**, rendendolo così il primo Data Center in Germania con questo livello di certificazione.

La costruzione di una nuova infrastruttura al di fuori dell'Italia dotata di tali standard di sicurezza consente a WIIT di stabilire il **primo presidio Tier IV cross-country all'interno dell'Unione Europea**, offrendo la massima garanzia di continuità del business dei clienti contro ogni possibile interruzione.

L'ottenimento della certificazione Tier IV per i Data Center non è solo di importanza strategica per la resilienza dei dati e il mercato, ma anche un pilastro fondamentale dell'ESG Plan di WIIT. Infatti, **il Gruppo si è posto l'ambizioso obiettivo di raggiungere entro il 2030 1.500 kW consumati in infrastrutture certificate Tier IV sul totale di kW riconducibili ai Data Center del Gruppo**. Nel 2023, WIIT ha raggiunto un totale di **788 kW** certificati Tier IV Facility.

CERTIFICAZIONE GXP

GxP è un acronimo che sta per "Good x Practice", dove "x" rappresenta una variabile che può essere sostituita con diverse iniziali per indicare **specifici requisiti normativi e di qualità per settori regolamentati** (es. Good Manufacturing Practice - GMP, Good Clinical Practice - GCP, Good Laboratory Practice - GLP). Queste pratiche regolamentano diverse aree, incluse le infrastrutture IT coinvolte nel ciclo vita dei prodotti.

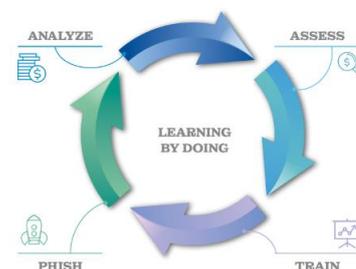
Nel 2021, **WIIT ha configurato un'area dedicata nei propri Data Center in compliance con i requisiti GxP**, appositamente progettata per ospitare dati di clienti del settore farmaceutico. La qualificazione degli ambienti è stata ottenuta attraverso attività che non si limitano agli aspetti tecnici, ma prevedono anche l'elaborazione di documentazione di supporto, come report sulla conduzione dei test farmacologici e lo stato e resilienza dell'infrastruttura. Questi ambienti qualificati sono soggetti a revisioni periodiche, con possibili audit anche da parte dei clienti stessi.

Conclusa la fase di configurazione, **nel 2023 la struttura ha preso piena operatività**, iniziando ad ospitare i primi clienti nella seconda metà dell'anno.

SECURITY AWARENESS DELLE NOSTRE PERSONE

Sicurezza e protezione dei dati sono per WIIT, prima di tutto, una questione culturale. Per questo motivo, nell'ambito delle proprie attività il Gruppo si impegna a sensibilizzare in primis le proprie persone in materia di Cybersecurity. **Nel 2023 è proseguito il piano pluriennale di Security Awareness** rivolto a dipendenti e collaboratori, un programma che punta a fornire tutti gli strumenti necessari per affrontare con tempestività ed efficacia minacce e attacchi Cyber.

Grazie al supporto di un partner esterno, il progetto prevede l'utilizzo di strumenti di formazione interattivi che consentono di **usufruire dei contenuti anche tramite App mobile**, così da aumentare il tasso di fruibilità dei corsi. Sulla base dei risultati emersi, vengono identificate soluzioni specifiche per rispondere ad eventuali criticità e necessità di approfondimento.



WIIT IT SECURITY BULLETIN

Dal 2021 il Gruppo eroga il WIIT IT Security Bulletin: una **newsletter mensile inviata ai clienti per informarli sui trend e gli aggiornamenti relativi alle vulnerabilità critiche più diffuse**, al fine di creare

un allineamento continuo sul tema e stimolare una crescente attenzione da parte delle organizzazioni che si appoggiano ai servizi di WIIT.

INNOVATION FOR TRASFORMATIVE MODELS

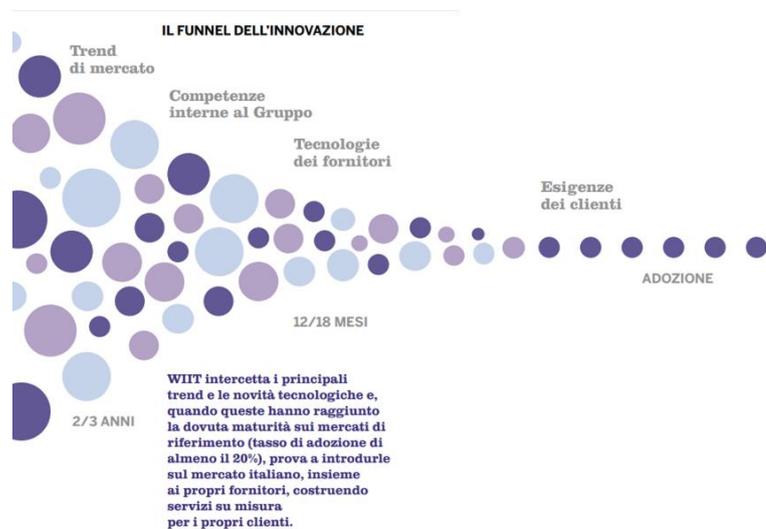
[GRI 3-3]

Per WIIT, l'innovazione è una leva essenziale per la conduzione del business. Innovare significa generare un impatto positivo sulle proprie attività e su quelle dei propri clienti, valutandone i bisogni attuali e futuri e proponendo scenari tecnologici pensati per affrontare le sfide del mercato.

Per gestire al meglio i processi di innovazione, WIIT ha istituito il ruolo di **Director of Innovation**, a diretto riporto del COO, con il compito di gestire il processo di innovazione all'interno delle Società del Gruppo e di integrare i processi innovativi all'interno dei diversi modelli di business.

L'approccio all'innovazione del Gruppo prevede la **capacità di combinare e adattare soluzioni già presenti sul mercato per anticipare i bisogni delle aziende con cui WIIT lavora**, integrando i servizi di IT Operations, Hosted Private, Hybrid Cloud e Business Continuity.

WIIT agisce come intermediario di elevato valore aggiunto che, partendo da soluzioni mature presenti sul mercato, da competenze acquisite grazie all'attività di M&A e soprattutto rispondendo agli stimoli dei clienti più esigenti, offre alle aziende nuove tecnologie e strumenti per la digitalizzazione e l'automazione a costi ragionevoli e scalabili.



PARTECIPAZIONE AGLI EVENTI DI SETTORE

Nel quadro degli obiettivi delineati nell'ESG Plan, WIIT si è fissata l'obiettivo di **collaborare con oltre 100 soggetti**, tra aziende clienti, fornitori, start-up, istituzioni e istituti accademici, **in iniziative di co-innovazione**. Grazie alla partecipazione ai Digital 360 Awards e ai format proprietari Rising Strong, WIIT è riuscita a stabilire **3 collaborazioni nel corso del 2023**, per un totale cumulato di 6.

DIGITAL AWARDS 360 – ArtIFARM

Il **Digital360 Awards** è il contest annuale organizzato da Digital360 che premia i migliori progetti di innovazione digitale sviluppati da aziende italiane: un punto di contatto tra le imprese che promuovono la trasformazione digitale e i Decision Maker delle principali aziende e PA in Italia.



Nel 2023 WIIT ha vinto il **premio speciale "Sostenibilità"** grazie al **progetto ArtIFARM (Artificial Intelligence in Farming)** sviluppata dalla Società tedesca del Gruppo Boreus: una soluzione innovativa pensata per **aiutare le imprese agricole ad affrontare la sfida del cambiamento climatico e la scarsità delle risorse naturali**. Presentato nella sezione "Soluzioni Infrastrutturali" del Contest, ArtIFARM si presenta come strumento per l'agricoltura del futuro. Il progetto prevede infrastrutture digitali e parzialmente autonome, grazie all'impiego di dati provenienti da sensori IoT sul campo e Open Data. Inoltre, il sistema viene addestrato per svolgere compiti universali e per supportare future applicazioni nel campo dei Big Data sia in ambito agricolo che in altre industry.

ArtIFARM ha previsto il supporto di **partner tecnologici** (Cloud provider, Software house, Original Equipment Manufacturer - OEM), **aziende del settore agricolo** (Rinderzucht Augustin KG, Agrargesellschaft Andershof Steinhagen, Heinrich Heitmüller) ed **enti pubblici** come l'Università e il Dipartimento del Ministero Federale per la ricerca e l'istruzione della regione tedesca di Stralsund.

WISHES

Dal 2016, WISHES ("Where Innovators SHare ExperienceS") è un format organizzato da WIIT per condividere con colleghi, clienti e partner **riflessioni su specifiche tematiche legate al Cloud, scelte sulla base dei trend tecnologici e di mercato.**

Il tema dell'edizione di WISHES 2023, in partnership con PureStorage e NetworkDigital 360, è stato **"BEYOND AI, EVOLVING INTELLIGENCE"**, in occasione del quale sono stati esplorati gli impatti dell'Intelligenza Artificiale nella quotidianità delle imprese, un tema al centro di un dibattito che interessa tanto le imprese quanto molteplici aspetti della vita delle persone.

INNOVAZIONE A DISPOSIZIONE DELLA COMUNITÀ

Nell'ambito dell'ESG Plan 2030 WIIT ha deciso di destinare l'**1% del proprio fatturato a servizi digitali per organizzazioni in ambito no profit**, consapevole del ruolo potenzialmente abilitante che il Cloud può avere l'innovazione del Cloud nel terzo settore.

In linea con l'obiettivo stabilito, nel 2023 è proseguito l'accordo con **EMERGENCY** nell'ambito del quale WIIT mette a disposizione i propri asset per ospitare i servizi di comunicazione e la raccolta fondi della Onlus.



ESG PLAN: GLI OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ AL 2030 DI WIIT4INNOVATION

| Obiettivo 2030 | | 2023 | | 2025 | 2030 |
|---|--|--|---------------|----------|----------|
| Security Assessment | Security assessment (WSU) su 50 dei principali clienti | Sensibilizzazione dei clienti rispetto alle tematiche in ambito Cybersecurity. | 40% | 50% | 100% |
| Infrastrutture IT fault tolerant | 1.500 kW coperti da certificazione TIER IV sui kW totali delle infrastrutture IT di Gruppo | La costruzione del primo DC a Düsseldorf ha ottenuto la certificazione Uptime TIER IV Facility | 788 kW | 1.000 kW | 1.500 kW |
| Co-innovation | Oltre 100 soggetti tra aziende clienti, fornitori, start-up, istituzioni e mondo accademico coinvolti in iniziative di co-innovation (es. hackathon o coding contest) per stimolare la ricerca di soluzioni innovative in ambito Cloud | Digital 360 Awards e 2 edizioni di Rising Strong | 6 | 40 | 100 |
| Digitalizzazione del No Profit | Destinare ad organizzazioni no-profit servizi WIIT per un valore contrattuale complessivo fino al 1% del fatturato | Anche nel 2023, WIIT ha collaborato con enti no profit per lo sviluppo digitale del terzo settore. | 0,2% | 0,50% | 1% |

WIIT4CLIMATE



KEY TOPICS | Green and efficient energy use, Responsible procurement, E-Waste and resource management

UNO SGUARDO ALLO SCENARIO

Il 2023 è stato l'anno più caldo di sempre¹⁸. Il raggiungimento degli obiettivi per il contenimento dell'aumento delle temperature è sempre più lontano: ad oggi, il tempo a disposizione per limitare l'aumento delle temperature medie globali sotto la soglia di +1,5°C è **poco più di 5 anni e mezzo**¹⁹.

Nell'ambito del framework della Twin Transition il **Cloud Storage rappresenta una leva essenziale per la decarbonizzazione** delle attività economiche. Il Cloud, infatti, giocherà un ruolo fondamentale nella riduzione dei gas serra, contribuendo ad una riduzione stimata del **-15% delle emissioni globali**²¹, a fronte di un **consumo di energia del 2%**²² a livello mondiale.

Il settore IT deve far fronte alla sfida della circolarità, poiché, nonostante i rifiuti elettronici rappresentino la categoria di rifiuti solidi in più rapida crescita a livello mondiale, solo una piccola parte di questi viene attualmente riciclata. In questo ambito, l'**Europa** è un esempio virtuoso, con un tasso di riciclo **dei rifiuti elettrici ed elettronici del 55%**, a fronte di una media globale di circa il 17%.

66%

la probabilità che tra il 2023 e il 2027 la temperatura media superi la soglia di 1,5°C²⁰

-88%

la diminuzione del consumo energetico per le aziende che adottano soluzioni di Cloud Computing²³

\$10mld

il valore annuo delle materie prime nei prodotti elettronici smaltiti e non recuperati²⁴

GREEN AND EFFICIENT ENERGY USE

CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI

[GRI 3-3; GRI 302-1; GRI 302-3; GRI 305-1; GRI 305-2; GRI 305-4]

WIIT si impegna per minimizzare le emissioni di CO₂ derivanti dalle proprie attività economiche. Il Gruppo ha adottato una gestione di consumo energetico responsabile. **Nel 2023 WIIT ha consumato 37.445,1 Stdm³ di metano (-98% vs 2022), 30.530,6 l di benzina (-32% vs. 2022), 4.050.101,4 l di gasolio (+6993%²⁵ vs. 2022) e un totale di 37.329.079,5 kWh di energia elettrica (+5,9% vs. 2022), di cui il 95% derivante da fonti rinnovabili.**

[GRI 302-1] Consumo di energia interno all'organizzazione²⁶

| Consumo di energia | | | | | | |
|--|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|----------|
| | 2023 | | 2022 | | 2021 | |
| Consumo di combustibili non rinnovabili | udm | GJ | Udm | GJ | udm | GJ |
| Metano (Std ³) ²⁷ | 37.445,1 | 134,8 | 1.561.308,6 | 53.536,0 | 1.416.211,0 | 48.588,0 |
| Benzina (l) | 30.530,6 | 1.029,7 | 44.832,3 | 1.526,0 | - | - |
| Gasolio (l) | 4.050.101,4 | 154.495,5 | 57.102,9 | 2.172,0 | 27.382,0 | 1.046,0 |
| Totale energia acquistata (kWh) | kWh | GJ | kWh | GJ | kWh | GJ |
| Consumo di elettricità da fonti rinnovabili | 35.380.774,5 | 127.370,7 | 27.901.269,4 | 100.445,0 | 25.693.452,0 | 92.496,0 |
| Consumo di elettricità da combustibili fossili | 1.747.585,0 | 6.291,3 | 7.264.937,2 | 26.154,0 | 63.371,0 | 228,0 |
| Consumo per il teleriscaldamento | 200.750,0 | 722,7 | 68.936,7 | 248,0 | - | - |
| Consumo per il teleraffreddamento | - | - | - | - | - | - |
| Consumo relative all'acquisto di vapore | - | - | - | - | - | - |

| e. Totale energia consumata | 2023 | 2022 | 2021 |
|-----------------------------|-----------|---------|---------|
| | GJ | GJ | GJ |
| | 291.208,1 | 184.081 | 142.382 |

¹⁸ Copernicus, 2023

¹⁹ MCC, 2023

²⁰ Organizzazione Mondiale Meteorologica (OMM), 2023

²¹ World Economic Forum, 2023

²² Cloud Native Computing Foundation, 2022

²³ Mission Cloud Service, AWS, 2020

²⁴ Istituto di formazione e ricerca dell'ONU (UNITAR), 2023

²⁵ L'aumento di consumo di gasolio riscontrato nel 2023 rispetto al 2022 è dovuto al fatto che il Gruppo, per il 2023, ha integrato ai consumi di diesel da parco auto anche quelli legati all'alimentazione dei generatori di corrente.

²⁶ I consumi delle sedi di WIIT AG, e Codefit non sono stati rendicontati in quanto, essendo le sedi in affitto, i costi ad essi connessi sono inclusi nel canone di locazione. Inoltre, il comma d) energia venduta, non è applicabile per WIIT in quanto la Società non prevede vendita di energia.

²⁷ La riduzione del consumo di metano è stata causata dalla cessazione delle operazioni del cogeneratore a Düsseldorf nel luglio 2023

I consumi riconducono ad un'intensità energetica delle attività della Capogruppo pari a **74,84 MWh per Peta Byte** di dati conservati nei propri Data Center.

[302-3] Intensità energetica²⁸

| Intensità energetica | 2023 | 2022 | 2021 |
|----------------------|-------|-------|------|
| MWh/Petabyte | 74,84 | 61,91 | 56,9 |

| Fattori di conversione | Valore | Fonte |
|---|----------|---|
| Metano (Natural gas) GJ/Sm ³ | 0,034288 | ITALIAN GREENHOUSE GAS INVENTORY 1990-2020 – NATIONAL INVENTORY REPORT 2023 |
| Energia elettrica GJ/Kwh | 0,0036 | Costante |
| Casolio (Diesel) GJ/l | 0,0381 | DEFRA 2023 |
| Benzina (Petrol) GJ/l | 0,0337 | |

Attualmente, la Capogruppo si approvvigiona da Dolomiti Energia, Società che assicura una fornitura di mix energetico al 100% rinnovabile, compensando la CO₂ prodotta dal gas consumato dai clienti, rendendo di fatto il consumo di energia un servizio a emissioni zero. WIIT S.p.A. ha ricevuto la **certificazione "100% Energia pulita"**, una Garanzia d'Origine²⁹ dell'intera energia consumata che assicura che l'energia provenga da fonti rinnovabili.

Complessivamente, nel 2023 le emissioni totali del Gruppo (Scope 1 + Scope 2 Market-based) sono state di **1.398,3 tCO₂** per un'intensità delle emissioni di **0,20181 tCO₂Petabyte** (solo Capogruppo).

[GRI 305-1] Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1) ed [305-2] Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)³⁰

| Emissioni del Gruppo in tonnellate di CO _{2e} | | | | | | | | |
|--|----------------|--------------|----------|----------------|--------------|----------|----------------|--------------|
| 2023 | | | 2022 | | | 2021 | | |
| Scope 1 | Scope 2 | | Scope 1 | Scope 2 | | Scope 1 | Scope 2 | |
| | Location-based | Market-based | | Location-based | Market-based | | Location-based | Market-based |
| 203,0 | 14.295,0 | 1.195,3 | 3.265,00 | 13.382,91 | 4.489,73 | 2.929,00 | 9.725,98 | 29,09 |

Nell'ambito dell'ESG Plan, WIIT si è posta l'obiettivo di **rendere il 70% del proprio parco auto aziendale costituito da vetture ibride/elettriche e ridurre del 50% l'intensità energetica nei Data Center della Capogruppo entro il 2030**, ovvero il consumo di energia per lo storage dei dati.

[305-4] Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)³¹

| Intensità delle emissioni di GHG | 2023 | 2022 | 2021 |
|----------------------------------|---------|---------|---------|
| Ton CO _{2e} /Petabyte | 0,20181 | 0,00256 | 0,00244 |

| Fattori di emissione | | | | |
|----------------------|----------------------|---------|------------------------------------|---|
| Scope 1 | | | | |
| Combustibile | Indicazione | | UM | Fonte |
| Natural gas Germania | Fattore di Emissione | 2,03839 | kgCO _{2e} /m ³ | UK Government (DEFRA) - GHG Conversion Factors for Company Reporting (2023) |
| Diesel Italia | Fattore di Emissione | 3,150 | kgCO ₂ /l | ITALIAN GREENHOUSE GAS INVENTORY 1990-2020 - NATIONAL INVENTORY REPORT 2023 |
| Diesel Germania | Fattore di Emissione | 2,5121 | kgCO _{2e} /l | UK Government (DEFRA) - GHG Conversion Factors for Company Reporting (2023) |

²⁸ I dati relativi all'Intensità Energetica riguardano solo la Capogruppo in quanto la stima dei Petabyte delle altre Società del Gruppo segue una metodologia di calcolo differente dovuta all'utilizzo di tecnologia convergente, al posto di tecnologia SAN utilizzata dalla Capogruppo. Dall'anno di rendicontazione 2024 WIIT si impegna a rendicontare il dato sull'intensità energetica a livello di Gruppo, includendo i consumi e lo storage di tutte le Società. Inoltre, a corredo dei dati forniti in tabella, si evidenzia che:

- relativamente al 2021, sono stati considerati al denominatore i Petabyte in versione back-end. Dal 2022 sono stati invece considerati i Petabyte in versione front-end che si ritiene essere più vicino ai dati di volume utilizzati nei confronti dei clienti.
- relativamente al 2022, si segnala che il dato risente di un effetto contingente relativo ad un progetto di migrazione dei backup a diversa piattaforma che ha necessitato la compresenza di più storage contenenti gli stessi dati nel periodo della migrazione con un basso consumo energetico. Per questo motivo, il denominatore risente di un effetto double-counting tale per cui il suo valore risulta maggiore di quello effettivo. Conseguentemente, il dato relativo all'intensità energetica del 2022 risulta inferiore rispetto all'effettivo che sarebbe risultato più elevato al netto di questo effetto.

²⁹ Le Garanzie d'Origine (GO) sono dei certificati internazionali che vengono riconosciuti a quegli impianti di produzione di energia elettrica che rispettano determinate caratteristiche di sostenibilità ambientale. Nati nel 2009, ad oggi sono lo strumento principale per garantire la tracciabilità dell'energia prodotta e sostengono la promozione e lo sviluppo di un mercato su base volontaria dell'energia pulita prodotta da fonti rinnovabili.

³⁰ Le emissioni indirette (scope 2) di gas serra, ossia quelle derivanti dai consumi di energia elettrica dell'organizzazione, vengono calcolate secondo lo standard GRI utilizzando due diverse metodologie. La metodologia "Market based" considera le emissioni derivanti dalle scelte specifiche di approvvigionamento elettrico dell'azienda. Nel caso in cui la fornitura sia al 100% da fonti rinnovabili le emissioni generate saranno nulle. La metodologia "Location based" considera invece le emissioni per kWh consumato generate dal mix elettrico nazionale, a prescindere dalle scelte specifiche dell'azienda in tema di approvvigionamenti rinnovabili. Le emissioni Scope 2 - Market based sono espresse in tonnellate di CO₂, in quanto la fonte utilizzata non riporta i fattori di emissione degli altri gas diversi dalla CO₂.

³¹ I dati relativi all'Intensità delle emissioni di gas a effetto serra riguardano solo la Capogruppo in quanto la stima dei Petabyte delle altre Società del Gruppo segue una metodologia di calcolo differente. Dall'anno di rendicontazione 2024 WIIT si impegna a rendicontare il dato sull'intensità delle emissioni a livello di Gruppo, includendo le emissioni e lo storage di tutte le Società. Inoltre, A corredo dei dati forniti in tabella, si evidenzia che:

- relativamente al 2021, sono stati considerati al denominatore i Petabyte in versione back-end. Dal 2022 sono stati invece considerati i Petabyte in versione front-end che si ritiene essere più vicino ai dati di volume utilizzati nei confronti dei clienti.
- relativamente al 2022, si segnala che il dato risente di un effetto contingente relativo ad un progetto di migrazione dei backup a diversa piattaforma che ha necessitato la compresenza di più storage contenenti gli stessi dati nel periodo della migrazione con un basso consumo energetico. Per questo motivo, il denominatore risente di un effetto double-counting tale per cui il suo valore risulta maggiore di quello effettivo. Conseguentemente, il dato relativo all'intensità delle emissioni del 2022 risulta inferiore rispetto all'effettivo che sarebbe risultato più elevato al netto di questo effetto.

| | | | | |
|----------------------------------|--|---------|------------|---|
| Natural Gas Italia | Fattore di Emissione | 0,002 | tCO2/StdM3 | Min. Ambiente - Tabella dei parametri standard nazionali per il monitoraggio e la comunicazione dei gas ad effetto serra - 2023 |
| Benzina (Petrol) Germania | Fattore di Emissione | 2,097 | kgCO2e/l | UK Government (DEFRA) - GHG Conversion Factors for Company Reporting (2023) |
| Scope 2 Market based | | | | |
| Paese | Indicazione | | UM | Fonte |
| Italia | Fattore di Emissione da Residual Mix | 457 | gCO2/kWh | AIB - European Residual Mixes 2023 |
| Germania | Fattore di Emissione da Residual Mix | 684 | gCO2/kWh | |
| Scope 2 Location based | | | | |
| Paese | Indicazione | | UM | Fonte |
| Italia | Fattore di emissione | 308,9 | gCO2/kWh | ISPRA - Fattori di emissione atmosferica di gas a effetto serra nel settore elettrico nazionale e nei principali Paesi Europei (2023) |
| Germania | Fattore di emissione | 393 | gCO2/kWh | Terna confronti internazionali (2019) |
| Paese | Indicazione | | UM | Fonte |
| Germania | Fattore di Emissione teleriscaldamento | 0,17960 | kgCO2e/kWh | UK Government (DEFRA) - GHG Conversion Factors for Company Reporting (2023) |

WIIT GREEN BUILDING

Nel 2022 WIIT ha ufficializzato la progettazione di una nuova sede operativa a Milano, in grado di ospitare un numero sempre più ampio di colleghi.

Il nuovo edificio è stato concepito con una serie di soluzioni focalizzate sulla **riduzione e monitoraggio dei consumi di energia**, conformemente alle linee guida della **Certificazione LEED** (Leadership in Energy and Environmental Design), un riconoscimento globale che valuta la sostenibilità ambientale di progetti nel settore dell'edilizia. L'obiettivo è minimizzare l'impatto negativo sull'ambiente, promuovendo l'uso responsabile delle risorse naturali, l'efficienza energetica, la gestione dei rifiuti e la qualità dell'ambiente interno. Per ottenere la certificazione LEED, è necessario soddisfare specifici requisiti di settore. Sviluppato dalla U.S. Green Building Council (USGBC), il sistema si basa sull'attribuzione di crediti per ciascun requisito, la cui somma costituisce i 4 livelli di certificazione: base, argento, oro, platino. WIIT sta progettando il suo nuovo green building con l'obiettivo di raggiungere la certificazione oro nel 2024.

GLOBAL ACCESS: ROOTS4RACKS

Dal 2022, Global Access prende parte al progetto Rack4Roots di EMC, iniziativa che promuove ogni anno la piantumazione di **un albero l'anno per ogni rack in funzione**. Tra il 2022 e il 2023, sono stati piantati **51.761 alberi** su una superficie forestale di 258.805 metri quadrati, contribuendo a compensare 517,61 tonnellate annue di CO₂ emessa.

E-WASTE AND RESOURCE MANAGEMENT

[GRI 3-3; GRI 306-3; GRI 306-4; GRI 306-5]

Nell'ambito della propria politica ambientale, WIIT si impegna ad una gestione responsabile dei rifiuti. Infatti, in un'epoca in cui l'innovazione tecnologica avanza rapidamente, il settore del Cloud computing assume un ruolo rilevante nella produzione di rifiuti elettronici. Questi, comunemente noti come e-waste, derivano dalla **rapida obsolescenza degli hardware, alimentata anche dalla costante evoluzione delle tecnologie disponibili**.

WIIT si è posta l'obiettivo di **destinare l'80% dei materiali tecnologici sostituiti a istituti scolastici superiori, istituti accademici ed enti sociali entro il 2030**. Al 2023, WIIT ha allocato una percentuale pari all'6,84% dei propri asset al riscatto, mentre il 22,63% è stato devoluto tramite donazione, dimostrando non solo il suo impegno nel promuovere la circolarità degli asset ma anche a sostenere le comunità e le istituzioni locali condividendo il patrimonio tecnologico.

NUOVA VITA AGLI ASSET

Il recente trasferimento e la ristrutturazione della sede di Vicenza sono stati l'occasione per dimostrare l'impegno ad uno smaltimento responsabile dei propri strumenti. **I mobili e alcune apparecchiature elettroniche della sede precedente sono state donate a sei diverse associazioni, asili e parrocchie**, in supporto alla comunità locale. Nello specifico, **22 monitor, mouse e tastiere** sono stati donati, a supporto del progetto **"Second Life Asset" dell'ESG Plan 2030**.

Complessivamente, nel 2023 WIIT ha generato quasi **25.000kg di rifiuti**, dei quali **meno del 5% classificabili come pericolosi**. Il 50% dei rifiuti viene recuperato dallo smaltimento e riciclato.

[306-3] Rifiuti prodotti³²

| | 2023 |
|--------------------------------------|--------------|
| Rifiuti prodotti (t) | 24,89 |
| Dei quali pericolosi (t) | 1,03 |
| Dei quali rifiuti non pericolosi (t) | 23,86 |

[306-4] Rifiuti non destinati allo smaltimento e [306-5] Rifiuti destinati allo smaltimento

| | 2023 | |
|---------------------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| Peso dei rifiuti (t) | Diretti a smaltimento (t) | Non diretti a smaltimento (t) |
| a. Peso totale dei rifiuti | 12,51 | 12,38 |
| b. Dei quali pericolosi | - | 1,03 |
| <i>i. preparati per il riutilizzo</i> | - | - |
| <i>ii. riciclati</i> | - | 1,03 |
| c. Dei quali non pericolosi | 12,51 | 11,35 |
| <i>i. preparati per il riutilizzo</i> | 12,51 | - |
| <i>ii. riciclati</i> | - | 11,35 |

RESPONSIBLE PROCUREMENT

[GRI 3-3; GRI 204-1]

Nel 2022 WIIT ha adottato una **ESG Procurement Policy** che introduce una serie di criteri ambientali, sociali e di governance da integrare nei processi di selezione, gestione e monitoraggio dei fornitori. Facendo leva anche su questa Policy, WIIT punta a stabilire con la propria catena di fornitura, partnership fondate sull'impegno comune di operare senza mai trascurare gli impatti potenziali generati dalle attività economiche su ambiente e persone.

Per mantenere un **elevato controllo sulla qualità dei processi e dei servizi**, il business model del Gruppo prevede un ricorso limitato a terzi per lo svolgimento delle proprie attività caratteristiche e dell'erogazione dei servizi ai clienti. Complessivamente, i fornitori di WIIT possono essere raggruppati in quattro categorie: provider di servizi di rete e connettività, fornitori hardware e software, fornitori di servizi specialistici e provider di energia elettrica.

Complessivamente, **nel 2023 WIIT S.p.A. ha speso oltre €34mln del proprio procurement budget, più del 90%, per forniture localizzate in Italia.**

[204-1] Proporzione spesa verso fornitori locali³³

| a. Spesa verso fornitori locali (€) | 2023 | | 2022 | | 2021 | |
|-------------------------------------|-----------------------|------------------------------|-----------------------|------------------------------|-----------------------|------------------------------|
| | Spesa verso fornitori | Spesa verso fornitori locali | Spesa verso fornitori | Spesa verso fornitori locali | Spesa verso fornitori | Spesa verso fornitori locali |
| WIIT | 37.846.013 | 34.231.483 | 23.364.844 | 22.053.448 | 18.501.933 | 18.170.580 |

| SPESA PER CATEGORIA TOTALE FORNITORI | 2023 | | 2022 | | 2021 | |
|--------------------------------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|
| | Totale € | % su totale | Totale € | % su totale | Totale € | % su totale |
| Servizi | 10.522.272 | 28% | 10.763.302 | 28% | 7.625.583 | 20% |
| Beni | 27.323.741 | 72% | 12.601.542 | 33% | 10.876.350 | 29% |

Anche in occasione della costruzione del WIIT Green Building, **il Gruppo si è impegnato a selezionare i fornitori sulla base della conformità a specifici standard ambientale (es. Certificazione LEED)**. Ciò include non solo la fornitura di materiali eco-compatibili, ma anche la gestione dei rifiuti di cantiere.

ESG PLAN: GLI OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ AL 2030 DI WIIT4CLIMATE

| Obiettivo 2030 | | 2023 | 2025 | 2030 | |
|--|--|--|------|------|------|
| Intensità energetica³⁴ | 50% di riduzione nel consumo di energia per lo storage dei dati nei datacenter della Capogruppo rispetto al 2023 | WIIT S.p.A. consuma 74,84 MWh per Peta Byte di dati conservati nei propri Data Center. | +21% | -20% | -50% |

³² I dati sui rifiuti considerano i rifiuti prodotti dai Data Center, e non includono i rifiuti provenienti dalle sedi degli uffici di WIIT.

³³ I dati relative alle spese verso i fornitori comprendono solo la Capogruppo italiana

³⁴ Per l'obiettivo sull'indicatore dell'intensità energetica è stato ritenuto opportuno di considerare i Petabyte in versione front-end rispetto a quelli in versione back-end (misura che si ritiene essere più vicino ai dati di volume utilizzati nei confronti dei clienti). Per questo motivo, la baseline relativa all'obiettivo è stata ri-fissata al valore 2023. Per una migliore comprensione della presente metrica viene tuttavia indicata la variazione del dato tra il 2022 e il 2023. Si segnala che il dato 2022 subisce l'effetto contingente del progetto migrazione dei backup che ha incrementato momentaneamente i valori dei Peta Byte gestiti a fronte di un trascurabile aumento dell'energia utilizzata. Inoltre, si confermano i target di -20% e -50% rispettivamente per il 2025 e 2030 coerentemente con la strategia dell'azienda che, in base ad analisi di mercato, si attende un'innovazione tecnologica tale da rendere potenzialmente conseguibili gli stessi.

| | | | | | |
|---|---|--|---------------|-----|------|
| Green energy towards 0 emissions | 100% dell'energia elettrica acquistata prodotta da fonti rinnovabili per azzerare le emissioni indirette del Gruppo (scope 2) | Su 37.313.257,5 kWh di energia acquistata, 35.364.922,5 kWh sono prodotti da fonti rinnovabili | 95% | 70% | 100% |
| Flotta aziendale green | 70% del parco auto aziendale composto da vetture ibride/elettriche | Nel 2023, su 109 auto aziendali 55 sono ibride. | 50% | 30% | 70% |
| Second life degli asset IT | 80% dei materiali tecnologici in sostituzione destinati a scuole superiori, realtà accademiche ed enti sociali | Nel 2023, WIIT ha destinato il 6,84% dei propri asset in sostituzione al riscatto e 22,63% a donazione | 29,47% | 25% | 80% |

WIIT4PEOPLE



KEY TOPICS | Talent attraction and growth, People care and work culture, People training and reskilling.

UNO SGUARDO ALLO SCENARIO

L'innovazione tecnologica e i processi di digitalizzazione stanno alimentando il fenomeno dello skill e talent shortage, una delle principali sfide che le aziende stanno affrontando negli ultimi anni. **L'87% delle imprese dichiara di avere problemi ad intercettare i talenti di cui ha bisogno o quantomeno lo percepisce come un fattore rischio nel breve-medio periodo**³⁵.

Lo sviluppo di una cultura aziendale chiara, basato su principi e visione condivisi è un fattore chiave per aumentare la soddisfazione dei dipendenti e attirare l'attenzione di talenti in cerca di opportunità. **Il 63% dei candidati a nuovi lavori in Europa afferma di prestare maggior considerazione alla cultura dell'azienda, piuttosto che alla retribuzione prevista per la posizione**³⁷.

I percorsi di upskilling e reskilling sono una priorità per le aziende. Nei Paesi dell'UE **il 57% delle imprese ha difficoltà ad attrarre le figure necessarie per ruoli specialisti ICT**. È stato stimato che in Europa le imprese saranno alla ricerca di 20 milioni di specialisti ICT entro il 2030 ma, considerando i trend attuali questo obiettivo verrà difficilmente raggiunto³⁹.

95%

degli IT-decision makers (ITDM) ritiene che il proprio team abbia subito un impatto negativo a causa del Cloud-skills gap³⁶

90%

delle persone che valutano la cultura della propria azienda come pessima pensa di lasciare il lavoro³⁸

70%

di lavoratori si dichiara pronta a diversificare le proprie competenze⁴⁰

PEOPLE CARE AND WORK CULTURE

[GRI 2-7; GRI 2-8; GRI 2-30; GRI 405-1]

WIIT riconosce che il successo dei risultati è legato a doppio filo con la valorizzazione delle proprie persone. Per questo motivo, il Gruppo si impegna a implementare politiche di gestione del personale fondate sul rispetto di principi, tra cui l'integrità morale, la salvaguardia della dignità individuale, la lotta contro ogni forma di discriminazione e la promozione dello sviluppo e della crescita professionale delle lavoratrici e lavoratori.

Al 31 dicembre 2023, WIIT conta un totale di **603 persone**, di cui il **94% con contratto a tempo indeterminato** e il **90,4% a tempo pieno**. Ove applicabile, **il 100% dei dipendenti è coperto da un contratto collettivo**⁴¹. Inoltre, **nel 2023 il Gruppo non si è avvalso di personale interinale**.

[GRI 2-7] Dipendenti

| b. Dipendenti per contratto, sesso e per regione | 2023 | | | | | | | | | | | |
|--|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|
| | Italia | | | Germania | | | Polonia | | | WIIT Group | | |
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale |
| Numero di dipendenti a tempo indeterminato | 31 | 197 | 228 | 47 | 282 | 329 | 0 | 10 | 10 | 78 | 489 | 567 |
| Numero di dipendenti a tempo determinato | 0 | 0 | 0 | 7 | 29 | 36 | 0 | 0 | 0 | 7 | 29 | 36 |
| Totale | 31 | 197 | 228 | 54 | 311 | 365 | 0 | 10 | 10 | 85 | 518 | 603 |

| b. Dipendenti per contratto, sesso e per regione | 2023 | | | | | | | | | | | |
|--|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|
| | Italia | | | Germania | | | Polonia | | | WIIT Group | | |
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale |
| Numero di dipendenti a tempo pieno | 24 | 194 | 218 | 43 | 274 | 317 | 0 | 10 | 10 | 67 | 478 | 545 |
| Numero di dipendenti a tempo parziale | 7 | 3 | 10 | 11 | 37 | 48 | 0 | 0 | 0 | 18 | 40 | 58 |
| Totale | 31 | 197 | 228 | 54 | 311 | 365 | 0 | 10 | 10 | 85 | 518 | 603 |

| b. Dipendenti per contratto, sesso e per regione | 2022 | | | | | | | | | | | |
|--|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|
| | Italia | | | Germania | | | Polonia | | | WIIT Group | | |
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale |
| Numero di dipendenti a tempo indeterminato | 33 | 185 | 218 | 35 | 247 | 282 | 1 | 10 | 11 | 69 | 442 | 511 |
| Numero di dipendenti a tempo determinato | 0 | 1 | 1 | 8 | 53 | 61 | 0 | 0 | 0 | 8 | 54 | 62 |
| Totale | 33 | 186 | 219 | 43 | 300 | 343 | 1 | 10 | 11 | 77 | 496 | 573 |

³⁵ McKinsey, The skillful corporation, 2023

³⁶ One, 2023 Cloud Skills Report, 2023

³⁷ Global Talent Trends, LinkedIn, 2023

³⁸ SHRM, How to create a Strong Culture, 2022

³⁹ Financial Times, Supporting the EU to bridge the digital skills gap, 2023

⁴⁰ Digital 360, Futuro del lavoro, 2023

⁴¹ In Germania, nel settore ICT non esiste un contratto collettivo nazionale ma solo contratti collettivi specifici per l'azienda o contratti di lavoro individuali. Le Società tedesche si avvalgono di questi ultimi.

| b. Dipendenti per contratto, sesso e per regione | 2022 | | | | | | | | | | | |
|--|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|
| Numero di persone / ETP | Italia | | | Germania | | | Polonia | | | WIIT Group | | |
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale |
| Numero di dipendenti a tempo pieno | 27 | 182 | 209 | 32 | 265 | 297 | 0 | 9 | 9 | 59 | 456 | 515 |
| Numero di dipendenti a tempo parziale | 6 | 4 | 10 | 11 | 35 | 46 | 1 | 1 | 2 | 18 | 40 | 58 |
| Totale | 33 | 186 | 219 | 43 | 300 | 343 | 1 | 10 | 11 | 77 | 496 | 573 |

| b. Dipendenti per contratto, sesso e per regione | 2021 ⁴² | | | | | | | | | | | |
|--|--------------------|------------|------------|----------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|------------|------------|------------|
| Numero di persone / ETP | Italia | | | Germania | | | Albania | | | WIIT Group | | |
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale |
| Numero di dipendenti a tempo indeterminato | 29 | 170 | 199 | 7 | 76 | 83 | 12 | 7 | 19 | 48 | 253 | 301 |
| Numero di dipendenti a tempo determinato | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale | 29 | 170 | 199 | 7 | 76 | 83 | 12 | 7 | 19 | 48 | 253 | 301 |

| b. Dipendenti per contratto, sesso e per regione | 2021 ⁴³ | | | | | | | | | | | |
|--|--------------------|------------|------------|----------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|------------|------------|------------|
| Numero di persone / ETP | Italia | | | Germania | | | Albania | | | WIIT Group | | |
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale |
| Numero di dipendenti a tempo pieno | 23 | 167 | 190 | 6 | 64 | 70 | 8 | 6 | 14 | 37 | 237 | 274 |
| Numero di dipendenti a tempo parziale | 6 | 3 | 9 | 1 | 12 | 13 | 4 | 1 | 5 | 11 | 16 | 27 |
| Totale | 29 | 170 | 199 | 7 | 76 | 83 | 12 | 7 | 19 | 48 | 253 | 301 |

In linea con il biennio precedente, **nel 2023 l'86% dei dipendenti è composto da uomini, e la maggior parte (57%) ha un'età compresa tra i 30 e i 50 anni.**

[GRI 405-1] Diversità tra i dipendenti

| Informazioni | 2023 | | 2022 | | 2021 | |
|--------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne |
| Dirigenti | 95% | 5% | 89% | 11% | 86% | 14% |
| Quadri | 86% | 14% | 84% | 16% | 86% | 14% |
| Impiegati | 86% | 14% | 87% | 13% | 84% | 16% |
| Totale dipendenti | 86% | 14% | 87% | 13% | 84% | 16% |

| Informazioni | 2023 | | | 2022 | | | 2021 | | |
|--------------------------|------------|--------------|------------|------------|--------------|------------|------------|--------------|------------|
| | < 30 anni | 30 - 50 anni | > 50 anni | < 30 anni | 30 - 50 anni | > 50 anni | < 30 anni | 30 - 50 anni | > 50 anni |
| Dirigenti | 0% | 68% | 32% | 0% | 63% | 37% | 0% | 86% | 14% |
| Quadri | 5% | 69% | 26% | 2% | 78% | 20% | 0% | 75% | 25% |
| Impiegati | 34% | 55% | 11% | 34% | 53% | 14% | 33% | 56% | 11% |
| Totale dipendenti | 29% | 57% | 13% | 30% | 55% | 15% | 28% | 56% | 13% |

ONE WIIT CULTURE

La **OneWIIT Culture** rappresenta il consolidamento della WIIT Corporate Identity a livello di Gruppo. **Integrazione, collaborazione, fiducia, valorizzazione dei talenti e dell'impegno, sono i principi che guidano le iniziative People di WIIT**, creando un ambiente psicologicamente sicuro in cui ognuno può crescere professionalmente, in linea con i valori distintivi del Gruppo. Il percorso di consolidamento di OneWIIT è iniziato dalle Società Italiane e si è **esteso alle aziende estere del Gruppo** attraverso varie iniziative di engagement.

WIIT4FUTURE

La **continua integrazione** delle Società è una delle priorità strategiche della funzione responsabile della gestione delle Risorse Umane, soprattutto alla luce della crescita esponenziale del Gruppo. Per affrontare al meglio questa sfida, nel 2021 è stato codificato WIIT4Future, un **framework HR che ha l'obiettivo di sostenere la crescita aziendale attraverso una solida gestione delle persone**, rendendo sempre più omogenee le politiche di people management sviluppate dal Gruppo.

In questo contesto, nel corso del 2023, WIIT ha introdotto diverse **iniziative mirate a potenziare settori specifici dell'azienda**, promuovendo la collaborazione, lo sviluppo delle competenze e il rafforzamento della coesione aziendale.

- **Supervisory Board:** con cadenza trimestrale, **le prime linee delle Società Italiane** e tedesche si riuniscono per affrontare **temi strategici** e allinearsi sulle priorità aziendali;

⁴² Si veda GRI 2-4

⁴³ Si veda GRI 2-4

- **Operations Committee:** composto da 27 responsabili di progetto tra Italia e Germania, il Comitato opera con un programma di sviluppo continuativo "rolling", con l'obiettivo di **consolidare le conoscenze trasversali dei responsabili dei progetti aziendali** e migliorare la comunicazione tra di essi. Nel corso del 2023, il Comitato si è riunito tre volte per condividere i risultati raggiunti dai vari progetti, discutere gli obiettivi attuali e delineare quelli futuri;
- **Sales Meetings:** per mettere a fattor comune e fare leva sulle diverse esperienze vissute dai Team di vendita italiani e tedeschi, WIIT organizza incontri annuali che mirano a **migliorare le conoscenze e le performance di entrambi**, facilitando lo scambio di informazioni e best practices. Per la prima volta, nel 2023 il Team Sales di Italia e Germania si sono riuniti in un workshop di due giorni a Milano. L'incontro è stato un'opportunità per condividere la strategia comune, condividere e imparare le best practice e consolidare il senso di appartenenza alla famiglia professionale;
- **Incontri periodici branches aziendali:** nello spirito OneWIIT Culture, con l'obiettivo di **creare un gruppo aziendale coeso**, WIIT ha organizza incontri periodici tra Team e Business Unit aziendali, momenti strutturati che valorizzano l'importanza di tutte le sedi di WIIT e di coloro che vi lavorano e favoriscono la conoscenza reciproca soprattutto incentivando la partecipazione di colleghi e colleghe provenienti da altre sedi. Nel 2023, un incontro di due giorni a Cagliari che ha coinvolto le prime linee dei vari Team, ha permesso di condividere obiettivi e promuovere il team building, contribuendo al rafforzamento della parte corporate dell'azienda. Questo evento ha offerto un'opportunità di crescita personale e professionale a **40 manager aziendali**.

BeWIIT

Il progetto ha preso forma grazie al bando interno BeWIIT, che ha dato la possibilità alle persone della Capogruppo di **presentare proposte per attività sociali, sportive e ludiche**.

BeWIIT rappresenta un programma progettato per affrontare in modo mirato le esigenze di coinvolgimento e benessere delle persone all'interno dell'azienda.

Nel corso del 2023, sono state selezionate e sostenute numerose iniziative, dando vita a un vero e proprio **calendario di eventi**:

- **Dialogo nel Buio (Inclusion):** guidati attraverso un percorso al buio, accompagnati da guide non vedenti o ipovedenti, i partecipanti hanno esplorato i sensi non visivi all'Istituto dei Cechi di Milano, mettendo alla prova le proprie capacità di adattamento;
- **Caccia al tesoro (Valorizzazione del patrimonio artistico e storico):** una giornata tra colleghi che unisce la visita a una città storica, come Venezia, con una caccia al tesoro non solo per promuovere il team building ma anche per esplorare in modo diverso il patrimonio artistico e storico della città.
- **Orienteering (Valorizzazione dei talenti):** team formati da colleghi provenienti da diverse funzioni aziendali hanno partecipato a un'attività di orienteering per rafforzare lo spirito di squadra ma anche allenare le competenze di comunicazione e *decision making*.



La prima edizione di BeWIIT ha visto la **partecipazione attiva di oltre la metà delle persone di WIIT in Italia**, proveniente da tutte le sedi e funzioni aziendali, creando un'opportunità unica per le persone di incontrarsi e confrontarsi su temi e passioni che vanno oltre all'ambito lavorativo.

GECKO: SUPPORTO ALLA COMUNITÀ

In occasione del festeggiamento del 33° compleanno di GECKO, la Società ha deciso di **sostenere finanziariamente l'associazione** dei pescatori di Rostock. La **Fischkutter Verein** si impegna nel supporto a bambini e giovani svantaggiati, spesso provenienti da famiglie socialmente disagiate.

L'associazione non solo fornisce pasti caldi, ma crea anche luoghi sicuri e attività significative per dare ai bambini un futuro migliore.

IL BENESSERE IN WIIT

[GRI 401-3]

WIIT adotta un approccio HR di **Total Reward**, dove le priorità sono il benessere e la soddisfazione dei dipendenti. L'impegno del Gruppo è quello di garantire un'esperienza lavorativa a 360° e, per farlo, promuove il **lavoro flessibile**, offre programmi di **welfare aziendale**, investe nelle **soft skills** dei dipendenti e offre **pacchetti retributivi** oltre alla remunerazione tradizionale fissa o variabile. Inoltre, l'azienda investe sull'**engagement** delle persone, creando un ambiente lavorativo in cui sentirsi valorizzati e motivati, migliorando la soddisfazione dei dipendenti, con un conseguente aumento della produttività a lungo termine.

Per rafforzare questo orientamento, negli anni WIIT si è dotata di una serie di nuove **Procedure e Regolamenti HR**, in modo da codificare l'approccio volto al benessere a 360° delle persone e lavorare verso l'omogeneità delle pratiche HR del Gruppo. Nello specifico, sono stati introdotti:

- **Regolamento del piano Welfare**, definisce le regole e le modalità di funzionamento dei servizi e benefit che WIIT mette a disposizione dei dipendenti destinatari del Piano attraverso una piattaforma dedicata, con l'obiettivo di aumentarne il potere di acquisto e migliorare la conciliazione della propria vita privata e lavorativa. Il Regolamento stabilisce le condizioni per l'accesso ai servizi, le modalità di utilizzo, i requisiti e le restrizioni;
- **Regolamento sullo Smart Working**, descrive le condizioni per il ricorso alle modalità di lavoro "agile" o "da remoto", sia in ordine ai tempi che ai luoghi. La persona potrà lavorare secondo un modello organizzativo flessibile che consente di conciliare più efficacemente le esigenze personali e l'impegno lavorativo.
- **Procedura di selezione e inserimento del personale**, ha lo scopo di stabilire le responsabilità degli attori coinvolti nel processo di assunzione di nuovi talenti, consentire il controllo e la supervisione delle attività e vigilare sul rispetto dei protocolli di prevenzione e controllo, al fine di prevenire gli illeciti previsti dal D.Lgs.n.231/2001 e della Legge n.262/2005;
- **Procedura di formazione e sviluppo del personale**, si pone l'obiettivo di definire le competenze minime per ciascun ruolo organizzativo, analizzare gli scostamenti tra il livello di competenze esistenti e il livello atteso e infine determinare gli specifici percorsi formativi in funzione dei gap rilevati, elaborando un apposito Piano di Formazione annuale;
- **Procedura di Compensation & Benefit**, fornisce l'insieme dei principi generali e delle regole basilari a cui attenersi nella definizione delle proprie Politiche di Remunerazione, le quali devono essere definite in coerenza con la Vision e la strategia della Società e nel rispetto delle disposizioni normative vigenti;
- **Procedura di Amministrazione del Personale**, definisce il processo che regola l'avvio dell'attività lavorativa di WIIT e le modalità a cui attenersi per un'adeguata gestione del personale e dei collaboratori. Il documento ha lo scopo di descrivere la gestione dell'anagrafica dell'organico, le modalità applicative per la corretta richiesta di rimborso spese, le norme che regolano le spese sostenute dai dipendenti e le relative modalità di rimborso, l'autorizzazione allo svolgimento di lavoro straordinario, il processo di elaborazione dei cedolini e la procedura di cessazione del rapporto di lavoro.

WIIT riconosce l'importanza della conciliazione tra vita lavorativa e familiare per garantire il benessere dei suoi dipendenti e favorire un ambiente lavorativo sano e produttivo. Per questo motivo, l'azienda offre politiche di **parental leave** che consentono ai dipendenti di bilanciare le proprie responsabilità lavorative con quelle familiari, promuovendo così un equilibrio tra vita

personale e professionale. Nel 2023, **9 dipendenti totali hanno usufruito dei congedi di maternità/paternità** e 8 di questi sono tornati a lavorare nei 12 mesi dalla nascita⁴⁴.

PEOPLE TRAINING AND RESKILLING

[GRI 3-3; GRI 404-1; GRI 404-2]

Il mantra di WIIT, "**Humans in a digital world**", riflette la consapevolezza dell'importanza di sviluppare competenze soft, come la comunicazione, l'empatia e il pensiero critico, anche in un settore ad alta innovazione tecnologica come quello del Cloud Computing.

Tra le iniziative di upskilling e reskilling, WIIT attribuisce particolare importanza alla **Security Awareness** e alle **best practices IT**, integrando percorsi specifici sulle tecnologie e i sistemi propri dei servizi offerti ai clienti. L'investimento in formazione comprende anche la diffusione di best practice e metodologie riconosciute a livello globale. A questo proposito, le figure professionali di Project Manager e Service Delivery Manager hanno conseguito le **certificazioni Prince2 e ITIL**.



Diverse figure professionali hanno completato un percorso di attestazione in ambito GxP (Generic Good Practice) for IT ed un aggiornamento è già stato pianificato per il 2024.

Nel corso del 2023, WIIT ha potenziato le **competenze di gestione delle risorse** nei middle manager, focalizzandosi su soft skills essenziali come l'ascolto, la comunicazione, la gestione del feedback e la negoziazione. Infine, il Gruppo sta rafforzando le **competenze linguistiche di alcune figure aziendali**, concentrando gli sforzi sull'inglese e il tedesco, per favorire una maggiore integrazione delle attività tra le sedi in Italia e Germania.

Questo impegno si estende anche alle generazioni più giovani (es. Gen Z) attraverso i **Percorsi Junior, verticali per la formazione di giovani neodiplomati**, con l'obiettivo di facilitare l'accesso al mondo del lavoro nell'ambito STEM e di creare un ambiente formativo focalizzato sullo sviluppo delle competenze necessarie per il settore del Cloud Computing. Grazie a una struttura dedicata e all'attenzione personalizzata, WIIT si propone come partner guida per i giovani talenti, fornendo loro le risorse e le competenze necessarie per affrontare le sfide di un settore in continua evoluzione. Infatti, in un Gruppo centrato sulle nuove tecnologie, è essenziale investire tanto nelle **soft skills** quanto nelle **hard skills**, consentendo di **allenare competenze trasversali**.

Nel corso del 2023, WIIT ha erogato in media **12,4 ore di formazione per dipendente**, segnando una diminuzione rispetto all'anno precedente.

[404-1] Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente⁴⁵

| Informazioni | 2023 | | | 2022 | | |
|--------------------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|---------------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Ore di formazione | 6.342,80 | 1.122,38 | 7.464 | 13.232 | 3.456 | 16.688 |
| Dipendenti | 518 | 85 | 603 | 496 | 77 | 573 |
| Ore medie erogate | 12,24 | 13,20 | 12,4 | 26,7 | 44,9 | 29,1 |

| Informazioni | 2023 | | | | 2022 | | | |
|--------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|------------|-------------|---------------|
| | Dirigenti | Quadri | Impiegati | Totale | Dirigenti | Quadri | Impiegati | Totale |
| Ore di formazione | 565 | 1.213 | 5.686 | 7.464 | 620 | 897 | 15.171 | 16.688 |
| Dipendenti | 19 | 80 | 504 | 603 | 49 | 148 | 376 | 573 |
| Ore medie erogate | 29,7 | 15,2 | 11,3 | 12,4 | 12,7 | 6,1 | 40,3 | 29,1 |

TALENT ATTRACTION AND RETENTION

[GRI 3-3; GRI 401-1; GRI 405-2]

⁴⁴ I dati fanno riferimento solo alla Capogruppo italiana.

⁴⁵ Si segnala che il confronto è solo sul biennio in quanto il calcolo dell'indicatore è stato rimodulato a partire dal 2022.

Per un Gruppo che ha l'innovazione al centro del proprio business model, **l'attrazione dei talenti e la loro retention rappresentano una sfida cruciale**. La continua evoluzione delle richieste del mercato e la crescente complessità delle competenze richieste rendono sempre più difficile individuare professionisti altamente qualificati. Nel 2023, **le assunzioni sono state 140**, con un **tasso di turnover in entrata del 23%**.

[GRI 401-1] Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti⁴⁶

| Genere | 2023 | | | | | | 2022 | | | | | | 2021 | | | | | |
|------------|------|-----|-------|-----|--------|-----|------|-----|-------|-----|--------|-----|------|-----|-------|----|--------|-----|
| | Uomo | | Donna | | Totale | | Uomo | | Donna | | Totale | | Uomo | | Donna | | Totale | |
| | n. | % | n. | n. | % | n. | n. | % | n. | % | n. | % | n. | % | n. | % | n. | % |
| Assunzioni | 117 | 23% | 23 | 27% | 140 | 23% | 104 | 21% | 17 | 22% | 121 | 21% | 55 | 18% | 9 | 3% | 64 | 21% |
| Cessazioni | 101 | 19% | 21 | 25% | 122 | 20% | 93 | 19% | 16 | 21% | 109 | 19% | 13 | 4% | 3 | 1% | 16 | 5% |

| Età | 2023 | | | | | | 2022 | | | | | | 2021 | | | | | | | | | | | |
|------------|------|-----|-------|-----|-----|-----|--------|-----|-----|-----|-------|-----|------|-----|--------|-----|-----|----|-------|-----|-----|----|--------|-----|
| | <30 | | 30-50 | | >50 | | Totale | | <30 | | 30-50 | | >50 | | Totale | | <30 | | 30-50 | | >50 | | Totale | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Assunzioni | 75 | 42% | 62 | 18% | 3 | 4% | 140 | 23% | 67 | 39% | 45 | 14% | 9 | 10% | 121 | 21% | 27 | 9% | 36 | 12% | 1 | 0% | 64 | 21% |
| Cessazioni | 55 | 31% | 53 | 15% | 14 | 18% | 122 | 20% | 29 | 17% | 66 | 21% | 14 | 16% | 109 | 19% | 9 | 3% | 7 | 2% | 0 | 0% | 16 | 5% |

| Area | 2023 | | | | | | 2022 | | | | | | 2021 | | | | | | | | | | | |
|------------|--------|-----|----------|-----|---------|-----|--------|-----|--------|-----|----------|-----|---------|-----|--------|-----|--------|-----|----------|----|---------|----|--------|-----|
| | Italia | | Germania | | Polonia | | Totale | | Italia | | Germania | | Polonia | | Totale | | Italia | | Germania | | Albania | | Totale | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Assunzioni | 35 | 15% | 102 | 28% | 3 | 30% | 140 | 23% | 37 | 17% | 82 | 24% | 2 | 18% | 121 | 21% | 40 | 13% | 17 | 6% | 7 | 2% | 64 | 21% |
| Cessazioni | 28 | 12% | 91 | 25% | 3 | 30% | 122 | 20% | 60 | 27% | 46 | 13% | 3 | 27% | 109 | 19% | 8 | 3% | 8 | 3% | 0 | 0% | 16 | 5% |

Nel 2023, i dati relativi al **rapporto tra lo stipendio di base delle donne rispetto agli uomini** mostrano tra i dirigenti un rapporto pari al 90% per i quadri la percentuale sale al 92%, mentre per gli impiegati al 94%.

[GRI 405-2] Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini⁴⁷

| Rapporto RAL donne/uomini | 2023 | 2022 |
|---------------------------|------|------|
| Dirigenti | 90% | 81% |
| Quadri | 92% | 74% |
| Impiegati | 94% | 96% |

PARTNERSHIP CON LE SCUOLE PER AUMENTARE L'ATTRACTION

WIIT investe in diverse iniziative per entrare in contatto con il mondo dei giovani, per capirne l'evoluzione e intercettare talenti da inserire nel mondo del lavoro.

ITIS RIZZOLI

Nel 2023 è continuata la partnership con l'**Istituto Tecnico Superiore (ITS) Rizzoli di Milano**, contribuendo all'ingresso in azienda di tirocinanti e contratti in apprendistato per l'alta formazione, ricerca e sviluppo.



ITIS FREUD

In linea con le intenzioni dichiarate nel 2022, WIIT ha siglato una **partnership con l'Istituto Freud di Milano (ITIS)**, fornendo un significativo supporto nell'orientamento al lavoro per gli studenti di quarta e quinta superiore. Questa collaborazione si è concretizzata con **l'invito di due classi** dell'ITIS **presso i Data Center di WIIT**, offrendo ai giovani studenti l'opportunità di vivere un'esperienza diretta nel mondo professionale. Nel 2024 l'intenzione è quella di attivare tre percorsi di Alternanza scuola lavoro.



REFERRAL PROGRAM

Oltre alle iniziative esterne, WIIT fa leva sulle proprie persone per inserire nuovi talenti in organico. A conferma del sentimento di appartenenza, dello spirito imprenditoriale e del passaparola positivo,

⁴⁶ Il delta di due persone che si può riscontrare calcolando il turnover complessivo tra 2023 e 2022 è dato da un affinamento della metodologia di calcolo dell'organico rispetto al 2022.

⁴⁷ La differenza tra i dati 2022 relativi al GRI 405-2 riportati nel presente documento rispetto a quelli riportati nel Bilancio di Sostenibilità 2022 è dovuta ad un affinamento della metodologia di calcolo. Inoltre, si segnala che il confronto è solo sul biennio in quanto il calcolo dell'indicatore è stato rimodulato a partire dal 2022.

nel 2023 il **Referral Program**, ha permesso la segnalazione interna di **17 candidati**, dei quali **9 assunti**, contribuendo a circa il **25%** delle assunzioni effettuate in Italia nel 2023.

MYLOC: I PROGRAMMI DI ORIENTAMENTO

Nel 2023 Myloc ha organizzato una **giornata di orientamento** con l'obiettivo di fornire agli studenti di alcuni Istituti di Düsseldorf una panoramica dei vari settori professionali disponibili nelle operazioni di WIIT. Ad oggi, quasi 40 studenti interessati hanno visitato myLoc managed IT AG a Gatherhof e oltre alle numerose domande sul tipo di professione svolta in myLoc, gli studenti hanno avuto modo di conoscere la vita quotidiana dei tirocinanti del Gruppo.

GECKO: IL SUPPORTO AI GIOVANI TALENTI

Il Deutschlandstipendium è un **programma che offre a studenti di talento in tutta la Germania una borsa di studio mensile** della durata di almeno due semestri. Nel 2023 GECKO ha inserito in organico una risorsa vincitrice della borsa di studio, offrendogli l'opportunità di concentrarsi completamente sul programma scolastico senza avere preoccupazioni finanziarie di contorno.

ESG PLAN: GLI OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ AL 2030 DI WIIT4PEOPLE

| Obiettivo 2030 | | 2023 | 2025 | 2030 | |
|--------------------------------|---|---|--------------|------|------|
| Upskilling e Reskilling | 100 persone che hanno partecipato ad un percorso di mini-master pluriennale organizzato dalla WIIT Academy finalizzato all'upskilling e al reskilling in ambito tecnico e manageriale | Nel corso del 2023 si sono tenuti mini-master in comunicazione e negoziazione, metodologia in PM e Service Management | 41 | 30 | 100 |
| Knowledge Intensity | 20% di risorse tecniche che ottengono ogni anno almeno una certificazione tecnico-specialistica (ITIL, PMP, SAP, Microsoft, etc.) | Nel 2023 il 20% delle risorse tecniche ha conseguito almeno una certificazione tecnico-specialistica | 20% | 15% | 20% |
| Co-creazione ESG | Realizzazione di almeno 1 progetto all'anno in ambito ESG proposto dai dipendenti e finanziato dal Gruppo | Nel corso del 2023 sono state lanciate due iniziative Social: gli eventi team building BeWIIT e le sponsorship | 4 | 4 | 10 |
| Job Path | 100% dei dipendenti delle Società del Gruppo inquadrati all'interno di un Job Path di crescita interna dopo 24 mesi dall'acquisizione | Il Job Path è esteso al 91 dipendenti di WIIT Italia e al 17 dipendenti di MyLoc. | 17,4% | 75% | 100% |

NOTA METODOLOGICA

[GRI 2-3; GRI 2-6; GRI 3-1; GRI 3-2]

Il presente documento è redatto **in conformità agli art. 3 e 4 del D. Lgs. 254/2016** che ha recepito la Direttiva Europea 2014/95/UE, relativa alla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario con l'obiettivo di assicurare la comprensione dell'attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dei relativi impatti ambientali, economici e sociali.

Il periodo di rendicontazione preso in considerazione si riferisce all'anno fiscale 2023 (1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023). Ove disponibile, è presente un confronto con i dati chiave del biennio precedente – 2022 e 2021 – al fine di restituire una comparazione delle performance del Gruppo nel tempo. Inoltre, coerentemente con quanto richiesto dall'art. 2, comma 2 del Decreto, **il perimetro coincide con quello del Bilancio Consolidato 2023** di Gruppo. A questo proposito, si segnala che, rispetto al perimetro di rendicontazione 2022, nel gennaio 2023 è stato sottoscritto un accordo per l'acquisto del 100% del capitale sociale di Global Access Internet Services GmbH ("GLOBAL"), da parte della controllata tedesca di WIIT, myLoc managed IT AG ("myLoc"). Alla luce di questo aggiornamento, le Società in perimetro di rendicontazione sono: WIIT S.p.A., myLoc Managed IT AG, WIIT AG, Gecko mbH, Boreus GmbH, Lansol GmbH, Codefit Sp. z o.o, Global Access Internet Services GmbH.

Il documento è stato redatto con riferimento ai GRI Sustainability Reporting Standards 2021. Inoltre, **il documento contiene l'Informativa in conformità con gli obblighi derivanti dal Regolamento sulla Tassonomia Europea sulla Finanza Sostenibile** (Regolamento UE 2020/852).

Il documento è stato costruito intorno a **10 temi materiali, ossia quelli per cui WIIT genera gli impatti più significativi in materia ambientale, sociale, di diritti umani, ed economica.** Questi stessi temi sono stati individuati **nel 2023 con l'aggiornamento dell'analisi di materialità**, verificandone la significatività in funzione degli impatti ambientali, economici e sociali ad essi correlati.

La DNF è inoltre oggetto di un esame limitato ("limited assurance engagement" secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) da parte di Deloitte & Touche S.p.A. L'esame limitato della presente DNF svolto dalla Società di Revisione Deloitte & Touche S.p.A. non si estende all'informativa richiesta dalla normativa relativa alla c.d. "Tassonomia UE" (Regolamento UE 2020/852 e relativi Regolamenti Delegati) - si rimanda in proposito al paragrafo "La Tassonomia Europea".

La raccolta delle informazioni e dei dati riportati nella DNF è avvenuta in collaborazione con tutte le funzioni di WIIT, ciascuna per le attività di propria competenza, costituendo un flusso informativo puntuale ed esaustivo che ha garantito la solidità del modello di rendicontazione a livello di Gruppo, sotto il coordinamento e la supervisione della funzione **Operations**.

Per qualsiasi approfondimento è possibile contattarci alla mail: esg@wiit.cloud

I 10 TEMI MATERIALI DI WIIT

CYBERSECURITY AND DATA RESILIENCY

In un contesto globale in cui gli attacchi informatici sono in forte crescita, l'adozione di soluzioni Cloud e di *Cybersecurity* allineate ai più autorevoli standard internazionali, permette di prevenire attacchi che potrebbero danneggiare i Data Center, compromettendo la *business continuity* tanto all'interno quanto all'esterno. Diventa quindi fondamentale per le aziende ICT l'adozione di soluzioni decentralizzate dei server e di ridondanza nello stoccaggio dei dati, per aumentarne la resilienza.

TALENT ATTRACTION AND GROWTH

Per le aziende che operano in un settore altamente specializzato come quello ICT è necessario implementare programmi di engagement in grado aumentare il tasso di *attraction* e *retention* dei talenti, col fine ultimo di migliorare la produttività e le prestazioni dell'azienda.

GREEN AND EFFICIENT ENERGY USE

Per gestire al meglio e ridurre la propria impronta ambientale, un'azienda energivora che gestisce Data Center deve impegnarsi ad adottare sistemi di calcolo e monitoraggio delle proprie emissioni dirette e indirette, favorendo l'approvvigionamento di energia elettrica da fonti rinnovabili

PREMIUM CLOUD EXPERIENCE

L'elevata competitività del settore Cloud si traduce nell'offerta ai clienti un'esperienza di alta qualità, sicura e su misura. Questo include non solo garantire la prossimità e l'assistenza costante al cliente durante tutto il processo, ma anche fornire servizi di formazione e soluzioni innovative per soddisfare al meglio le loro esigenze e mantenere un livello superiore di soddisfazione e fiducia.

PEOPLE CARE AND WORK CULTURE

Incoraggiare una cultura lavorativa collaborativa e centrata sulle persone implica prestare particolare attenzione al benessere e alla felicità dei dipendenti, creando un ambiente di lavoro in cui ognuno si sente valorizzato e supportato. Inoltre, le sfide relative alla *retention* dei talenti richiedono la creazione di un robusto sistema di benefit e welfare aziendale per garantire che le esigenze e i desideri dei dipendenti siano soddisfatti, promuovendo così un clima lavorativo positivo e sostenibile.

RESPONSIBLE GOVERNANCE

Per un'azienda in continua espansione, adottare un modello di governance responsabile e integrato con la sostenibilità significa dotarsi di politiche, processi e ruoli tali da assicurare un'amministrazione trasparente, inclusiva e *compliant* in tutte le sue attività, anche in linea con le aspettative degli investitori.

INNOVATION FOR TRANSFORMATIVE MODELS

Dal momento che la tecnologia è in costante evoluzione, le Società ICT devono impegnarsi a innovare costantemente il loro portfolio di prodotti e servizi per aumentare la loro attrattività e competitività in un mercato nazionale ed internazionale altamente dinamico e competitivo.

PEOPLE TRAINING AND RESKILLING

La promozione di programmi di formazione interni e la diffusione delle discipline STEM nella Società consente alle aziende ICT di ottenere e intercettare profili professionali altamente specializzati, facilitando il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

RESPONSIBLE PROCUREMENT

L'evoluzione normativa in ambito ESG, sempre più spesso, richiede l'adozione di pratiche di selezione dei fornitori sulla base di standard etici e sostenibili e una gestione responsabile dell'intera catena di approvvigionamento. È fondamentale ingaggiare e formare i fornitori sui temi ESG, promuovendo una maggiore consapevolezza e responsabilità ambientale, sociale e di governance lungo tutta la catena di fornitura.

E-WASTE AND RESOURCE MANAGEMENT

Per un'azienda che opera nel settore IT, l'adozione di pratiche responsabili per la gestione delle risorse risulta di fondamentale importanza. Ciò implica non solo la gestione adeguata dei materiali, compresi i refrigeranti, ma anche la promozione attiva del riciclo e del riutilizzo delle apparecchiature elettroniche. In questo contesto, la donazione delle apparecchiature dismesse contribuisce alla riduzione dell'impatto ambientale e promuove una gestione sostenibile delle risorse tecnologiche.

GRI CONTENT INDEX

| | |
|---|---|
| Dichiarazione d'uso | Il Gruppo WIIT ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 1/1/2023 – 31/12/2023 con riferimento agli Standard GRI |
| GRI 1 utilizzato | GRI 1 – Principi Fondamentali - versione 2021 |
| Standard di settore GRI pertinenti | Non applicabili |

| GRI STANDARD | INFORMATIVA | UBICAZIONE | OMISSIONE | | | N. DI RIF. STANDARD DI SETTORE GRI |
|---|---|--|------------------|---------|-------------|------------------------------------|
| | | | REQUISITI OMESSI | RAGIONE | SPIEGAZIONE | |
| Informative Generali | | | | | | |
| GRI 2 – Informative Generali – versione 2021 | 2-1 Dettagli organizzativi | § LEADER EUROPEO NEI SERVIZI CLOUD | | | | |
| | 2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione | § LEADER EUROPEO NEI SERVIZI CLOUD § NOTA METODOLOGICA | | | | |
| | 2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto | § NOTA METODOLOGICA | | | | |
| | 2-4 Revisione delle informazioni | La differenza tra i dati 2022 relativi al GRI 405-2 riportati nel presente documento rispetto a quelli riportati nel Bilancio di Sostenibilità 2022 è dovuta ad un affinamento della metodologia di calcolo. | | | | |
| | 2-5 Assurance esterna | § RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE | | | | |
| | 2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business | § LEADER EUROPEO NEI SERVIZI CLOUD § NOTA METODOLOGICA | | | | |
| | 2-7 Dipendenti | § PEOPLE CARE AND WORK CULTURE | | | | |
| | 2-8 Lavoratori non dipendenti | § PEOPLE CARE AND WORK CULTURE | | | | |
| | 2-9 Struttura e composizione della governance | § CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE | | | | |
| | 2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo | § CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE | | | | |
| | 2-11 Presidente del massimo organo di governo | § CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE | | | | |
| | 2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti | § AGGIORNAMENTO DELLA MATERIALITÀ DI WIIT E LO STAKEHOLDER ENGAGEMENT; § ESG GOVERNANCE | | | | |
| | 2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti | § ESG GOVERNANCE | | | | |
| | 2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità | § ESG GOVERNANCE | | | | |
| | 2-15 Conflitti di interesse | § GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE | | | | |
| | 2-16 Comunicazione delle criticità | § GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE | | | | |
| | 2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo | § CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE | | | | |
| | 2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo | Il Collegio Sindacale rappresenta l'organo di controllo delle Società quotate e ha il compito di vigilare sull'attività degli amministratori e controllare che la gestione e l'amministrazione della Società si svolgano nel | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|--|
| | | rispetto della legge e dell'atto costitutivo. | | | | |
| | 2-19 Norme riguardanti le remunerazioni | § POLITICA DI REMUNERAZIONE | | | | |
| | 2-20 Procedura di determinazione della retribuzione | § POLITICA DI REMUNERAZIONE | | | | |
| | 2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile | § MESSAGGIO D'APERTURA | | | | |
| | 2-23 Impegno in termini di policy | § STRATEGIA ESG DI WIIT | | | | |
| | 2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy | § RESPONSIBLE GOVERNANCE § STRATEGIA ESG DI WIIT | | | | |
| | 2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi | § GESTIONE DEI RISCHI ESG | | | | |
| | 2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni | § RESPONSIBLE GOVERNANCE | | | | |
| | 2-27 Conformità a leggi e regolamenti | § GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE | | | | |
| | 2-28 Appartenenza ad associazioni | WIIT non aderisce ad associazioni di settore. | | | | |
| | 2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder | § AGGIORNAMENTO DELLA MATERIALITÀ DI WIIT E LO STAKEHOLDER ENGAGEMENT | | | | |
| | 2-30 Contratti collettivi | § PEOPLE CARE AND WORK CULTURE | | | | |
| TEMI MATERIALI | | | | | | |
| GRI 3 - Temi materiali - versione 2021 | 3-1 Processo di determinazione dei temi materiali | § NOTA METODOLOGICA | | | | |
| | 3-2 Elenco di temi materiali | § NOTA METODOLOGICA | | | | |

| GRI STANDARD | INFORMATIVA | UBICAZIONE | OMISSIONE | | | N. DI RIF. STANDARD DI SETTORE GRI |
|---|---|-------------------------------------|-------------------------------|---------|------------------------|------------------------------------|
| | | | REQUISITI OMESSI | RAGIONE | SPIEGAZIONE | |
| CYBERSECURITY AND DATA RESILIENCY | | | | | | |
| GRI 3 - Temi materiali - versione 2021 | 3-3 Gestione dei temi materiali | § CYBERSECURITY AND DATA RESILIENCY | | | | |
| GRI 418 - Privacy Dei Clienti | 418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati | § CYBERSECURITY AND DATA RESILIENCY | | | | |
| TALENT ATTRACTION AND RETENTION | | | | | | |
| GRI 3 - Temi materiali - versione 2021 | 3-3 Gestione dei temi materiali | § TALENT ATTRACTION AND RETENTION | | | | |
| GRI 401 - Occupazione | 401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti | § TALENT ATTRACTION AND RETENTION | | | | |
| GRI 405 - Diversità E Pari Opportunità | 405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini | § TALENT ATTRACTION AND RETENTION | Retribuzione variabile omessa | | Disponibilità dei dati | |
| GREEN AND EFFICIENT ENERGY USE | | | | | | |
| GRI 3 - Temi materiali - versione 2021 | 3-3 Gestione dei temi materiali | § GREEN AND EFFICIENT ENERGY USE | | | | |
| GRI 302 - Energia | 302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione | § GREEN AND EFFICIENT ENERGY USE | | | | |
| | 302-3 Intensità energetica | § GREEN AND EFFICIENT ENERGY USE | | | | |
| GRI 305 - Emissioni | 305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1) | § GREEN AND EFFICIENT ENERGY USE | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---------------------------------------|--|--|--|--|
| | 305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2) | § GREEN AND EFFICIENT ENERGY USE | | | | |
| | 305-4 Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) | § GREEN AND EFFICIENT ENERGY USE | | | | |
| PREMIUM CLOUD EXPERIENCE | | | | | | |
| GRI 3 - Temi materiali - versione 2021 | 3-3 Gestione dei temi materiali | § PREMIUM CLOUD EXPERIENCE | | | | |
| PEOPLE CARE AND WORK CULTURE | | | | | | |
| GRI 3 - Temi materiali - versione 2021 | 3-3 Gestione dei temi materiali | § PEOPLE CARE AND WORK CULTURE | | | | |
| GRI 401 - Occupazione | 401-3 Congedo parentale | § IL BENESSERE IN WIIT | | | | |
| GRI 405 - Diversità E Pari Opportunità | 405-1 Diversità tra i dipendenti | § PEOPLE CARE AND WORK CULTURE | | | | |
| RESPONSIBLE GOVERNANCE | | | | | | |
| GRI 3 - Temi materiali - versione 2021 | 3-3 Gestione dei temi materiali | § RESPONSIBLE GOVERNANCE | | | | |
| GRI 201 - Performance Economiche | 201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito | § RESPONSIBLE GROWTH | | | | |
| GRI 205 - Anticorruzione | 205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate | § GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE | | | | |
| GRI 206 - Comportamento Anticoncorrenziale | 206-1 Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche | § GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE | | | | |
| GRI 405 - Diversità E Pari Opportunità | 405-1 Diversità negli organi di governance | § CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE | | | | |
| INNOVATION FOR TRANSFORMATIVE MODELS | | | | | | |
| GRI 3 - Temi materiali - versione 2021 | 3-3 Gestione dei temi materiali | § INNOVATION FOR TRASFORMATIVE MODELS | | | | |
| GRI 203 - Impatti Economici Indiretti | 203-2 Impatti economici indiretti significativi | § INNOVATION FOR TRASFORMATIVE MODELS | | | | |
| PEOPLE TRAINING AND RESKILLING | | | | | | |
| GRI 3 - Temi materiali - versione 2021 | 3-3 Gestione dei temi materiali | § PEOPLE TRAINING AND RESKILLING | | | | |
| GRI 404 - Formazione E Istruzione | 404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente | § PEOPLE TRAINING AND RESKILLING | | | | |
| | 404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione | § PEOPLE TRAINING AND RESKILLING | | | | |
| RESPONSIBLE PROCUREMENT | | | | | | |
| GRI 3 - Temi materiali - versione 2021 | 3-3 Gestione dei temi materiali | § RESPONSIBLE PROCUREMENT | | | | |
| GRI 204 - Pratiche di approvvigionamento | 204-1 Proporzioni spesa verso fornitori locali | § RESPONSIBLE PROCUREMENT | | | | |
| E-WASTE AND RESOURCE MANAGEMENT | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|-----------------------------------|--|--|--|--|
| GRI 3 - Temi materiali - versione 2021 | 3-3 Gestione dei temi materiali | § E-WASTE AND RESOURCE MANAGEMENT | | | | |
| GRI 306 - Rifiuti | 306-3 Rifiuti prodotti | § E-WASTE AND RESOURCE MANAGEMENT | | | | |
| | 306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento | § E-WASTE AND RESOURCE MANAGEMENT | | | | |
| | 306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento | § E-WASTE AND RESOURCE MANAGEMENT | | | | |

REVISIONE

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE
AI SENSI DELL'ART. 14 DEL D.LGS. 27 GENNAIO 2010, N. 39 E DELL'ART. 10
DEL REGOLAMENTO (UE) N. 537/2014

**Agli Azionisti della
Wiit S.p.A.**

RELAZIONE SULLA REVISIONE CONTABILE DEL BILANCIO D'ESERCIZIO

Giudizio

Abbiamo svolto la revisione contabile del bilancio d'esercizio della Wiit S.p.A. (la "Società"), costituito dalla situazione patrimoniale-finanziaria al 31 dicembre 2023, dal conto economico, dal conto economico complessivo, dal prospetto delle variazioni del patrimonio netto, dal rendiconto finanziario per l'esercizio chiuso a tale data e dalle note esplicative al bilancio che includono le informazioni rilevanti sui principi contabili applicati.

A nostro giudizio, il bilancio d'esercizio fornisce una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale e finanziaria della Società al 31 dicembre 2023, del risultato economico e dei flussi di cassa per l'esercizio chiuso a tale data in conformità agli International Financial Reporting Standards adottati dall'Unione Europea nonché ai provvedimenti emanati in attuazione dell'art. 9 del D.Lgs. n. 38/05.

Elementi alla base del giudizio

Abbiamo svolto la revisione contabile in conformità ai principi di revisione internazionali (ISA Italia). Le nostre responsabilità ai sensi di tali principi sono ulteriormente descritte nella sezione *Responsabilità della società di revisione per la revisione contabile del bilancio d'esercizio* della presente relazione. Siamo indipendenti rispetto alla Società in conformità alle norme e ai principi in materia di etica e di indipendenza applicabili nell'ordinamento italiano alla revisione contabile del bilancio. Riteniamo di aver acquisito elementi probativi sufficienti ed appropriati su cui basare il nostro giudizio.

Aspetti chiave della revisione contabile

Gli aspetti chiave della revisione contabile sono quegli aspetti che, secondo il nostro giudizio professionale, sono stati maggiormente significativi nell'ambito della revisione contabile del bilancio dell'esercizio in esame. Tali aspetti sono stati da noi affrontati nell'ambito della revisione contabile e nella formazione del nostro giudizio sul bilancio d'esercizio nel suo complesso; pertanto, su tali aspetti non esprimiamo un giudizio separato.

Impairment test delle partecipazioni in società controllate

Descrizione dell'aspetto chiave della revisione

La Società detiene partecipazioni in società controllate per complessivi Euro 131,7 milioni; in considerazione del fatto che i relativi valori d'iscrizione ricomprendono gli avviamenti identificati in sede di acquisizione, tali partecipazioni sono assoggettate a test di impairment al fine di valutarne la recuperabilità mediante il confronto tra il valore contabile e il valore recuperabile determinato secondo la metodologia del valore d'uso.

La determinazione del valore recuperabile delle partecipazioni è basata su stime e assunzioni della Direzione riguardanti, tra l'altro, la previsione dei flussi di cassa attesi per ciascuna partecipazione, desunti dal piano industriale con orizzonte temporale 2024 – 2026, la determinazione di un appropriato tasso di attualizzazione (WACC) e della crescita di lungo periodo (g-rate) per la definizione del valore terminale oltre il periodo di previsione esplicita.

All'esito dello svolgimento del test di *impairment*, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 27 febbraio 2024, non sono state rilevate perdite di valore.

In considerazione della rilevanza dell'ammontare delle partecipazioni iscritte e della soggettività delle stime delle principali assunzioni attinenti la determinazione dei flussi di cassa delle partecipazioni e delle variabili chiave del modello di impairment, abbiamo considerato gli impairment test un aspetto chiave della revisione del bilancio d'esercizio della Società.

La Nota 3 del bilancio d'esercizio riporta l'informativa in merito alle voci in oggetto e alle modalità di svolgimento del test di impairment, ivi incluse le analisi di sensitività predisposte dalla Direzione.

Procedure di revisione svolte

Nell'ambito delle nostre verifiche abbiamo, tra l'altro, svolto le seguenti procedure, anche avvalendoci del supporto di esperti del network Deloitte:

- esame delle modalità usate e delle assunzioni utilizzate dalla Direzione per la determinazione del valore d'uso delle partecipazioni oggetto di impairment test;
- comprensione dei controlli rilevanti posti in essere dalla Società Wiit S.p.A. sul processo di effettuazione dell'impairment test;
- analisi di ragionevolezza delle principali assunzioni adottate per la formulazione delle previsioni dei flussi di cassa anche mediante ottenimento di informazioni dalla Direzione;

- analisi dei dati consuntivi rispetto ai piani originari ai fini di valutare la natura degli scostamenti e l'attendibilità del processo di predisposizione dei piani;
- valutazione della ragionevolezza del tasso di attualizzazione (WACC) e di crescita di lungo periodo (g-rate);
- verifica dell'accuratezza matematica del modello utilizzato per la determinazione del valore d'uso delle partecipazioni oggetto di test di impairment;
- verifica della *sensitivity analysis* predisposta dalla Direzione.

Abbiamo inoltre esaminato l'adeguatezza e la conformità dell'informativa fornita dalla Società sull'impairment test a quanto previsto dallo IAS 36.

Impairment test degli avviamenti

Descrizione dell'aspetto chiave della revisione

La Società iscrive nel bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2023 avviamenti per complessivi Euro 25,4 milioni, allocati ad un'unica *cash generating unit* ("CGU") e derivanti dalle operazioni di aggregazione aziendale diverse che la Società ha integrato e reso inscindibili. Gli avviamenti non sono ammortizzati, ma, come previsto dal principio contabile IAS 36, sono sottoposti a impairment test almeno annualmente mediante confronto tra il valore recuperabile della CGU - determinato secondo la metodologia del valore d'uso - e il valore contabile che tiene conto degli avviamenti e delle altre attività allocate alla CGU.

La determinazione del valore recuperabile della CGU è basata su stime e assunzioni della Direzione riguardanti, tra l'altro, la previsione dei flussi di cassa attesi della CGU, desunti dal piano industriale con orizzonte temporale 2024 – 2026 approvato dal Consiglio di Amministrazione, la determinazione di un appropriato tasso di attualizzazione (WACC) e di crescita di lungo periodo (g-rate) per la definizione del valore terminale oltre il periodo di previsione esplicita.

All'esito del test di impairment, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 27 febbraio 2024, non sono state rilevate perdite di valore.

In considerazione della rilevanza dell'ammontare degli avviamenti iscritti in bilancio, della soggettività delle stime attinenti la determinazione dei flussi di cassa della CGU e delle variabili chiave del modello di impairment, abbiamo considerato l'impairment test un aspetto chiave della revisione del bilancio della Società.

La Nota 1 del bilancio d'esercizio riporta l'informativa in merito alla voce in oggetto e alle modalità di svolgimento del test di impairment, ivi incluse le analisi di sensitività predisposte dalla Direzione.

Procedure di revisione svolte

Nell'ambito delle nostre verifiche abbiamo, tra l'altro, svolto le seguenti procedure, anche avvalendoci del supporto di esperti del network Deloitte:

- esame delle modalità e delle assunzioni utilizzate dalla Direzione per la determinazione del valore d'uso della CGU;
- comprensione dei controlli rilevanti posti in essere dalla Wiit S.p.A. sul processo di effettuazione dell'impairment test;
- analisi di ragionevolezza delle principali assunzioni adottate per la formulazione delle previsioni dei flussi di cassa anche mediante analisi di dati di settore e ottenimento di informazioni dalla Direzione;
- analisi dei dati consuntivi rispetto ai piani originari ai fini di valutare la natura degli scostamenti e l'attendibilità del processo di predisposizione dei piani;
- valutazione della ragionevolezza del tasso di attualizzazione (WACC) e di crescita di lungo periodo (g-rate);
- verifica della corretta determinazione del valore contabile della CGU;
- verifica dell'accuratezza matematica del modello utilizzato per la determinazione del valore d'uso;
- verifica della *sensitivity analysis* predisposta dalla Direzione.

Abbiamo inoltre esaminato l'adeguatezza dell'informativa fornita dalla Società sull'impairment test e la sua conformità a quanto previsto dallo IAS 36.

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per il bilancio d'esercizio

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione del bilancio d'esercizio che fornisca una rappresentazione veritiera e corretta in conformità agli International Financial Reporting Standards adottati dall'Unione Europea nonché ai provvedimenti emanati in attuazione dell'art. 9 del D.Lgs. n. 38/05 e, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno dagli stessi ritenuta necessaria per consentire la redazione di un bilancio che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili per la valutazione della capacità della Società di continuare ad operare come un'entità in funzionamento e, nella redazione del bilancio d'esercizio, per l'appropriatezza dell'utilizzo del presupposto della continuità aziendale, nonché per una adeguata informativa in materia. Gli Amministratori utilizzano il presupposto della continuità aziendale nella redazione del bilancio d'esercizio a meno che abbiano valutato che sussistono le condizioni per la liquidazione della Società o per l'interruzione dell'attività o non abbiano alternative realistiche a tali scelte.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sul processo di predisposizione dell'informativa finanziaria della Società.

Responsabilità della società di revisione per la revisione contabile del bilancio d'esercizio

I nostri obiettivi sono l'acquisizione di una ragionevole sicurezza che il bilancio d'esercizio nel suo complesso non contenga errori significativi, dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali, e l'emissione di una relazione di revisione che includa il nostro giudizio. Per ragionevole sicurezza si intende un livello elevato di sicurezza che, tuttavia, non fornisce la garanzia che una revisione contabile svolta in conformità ai principi di revisione internazionali (ISA Italia) individui sempre un errore significativo, qualora esistente. Gli errori possono derivare da frodi o da comportamenti o eventi non intenzionali e sono considerati significativi qualora ci si possa ragionevolmente attendere che essi, singolarmente o nel loro insieme, siano in grado di influenzare le decisioni economiche degli utilizzatori prese sulla base del bilancio d'esercizio.

Nell'ambito della revisione contabile svolta in conformità ai principi di revisione internazionali (ISA Italia), abbiamo esercitato il giudizio professionale e abbiamo mantenuto lo scetticismo professionale per tutta la durata della revisione contabile. Inoltre:

- Abbiamo identificato e valutato i rischi di errori significativi nel bilancio d'esercizio, dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali; abbiamo definito e svolto procedure di revisione in risposta a tali rischi; abbiamo acquisito elementi probativi sufficienti ed appropriati su cui basare il nostro giudizio. Il rischio di non individuare un errore significativo dovuto a frodi è più elevato rispetto al rischio di non individuare un errore significativo derivante da comportamenti o eventi non intenzionali, poiché la frode può implicare l'esistenza di collusioni, falsificazioni, omissioni intenzionali, rappresentazioni fuorvianti o forzature del controllo interno.
- Abbiamo acquisito una comprensione del controllo interno rilevante ai fini della revisione contabile allo scopo di definire procedure di revisione appropriate nelle circostanze e non per esprimere un giudizio sull'efficacia del controllo interno della Società.
- Abbiamo valutato l'appropriatezza dei principi contabili utilizzati nonché la ragionevolezza delle stime contabili effettuate dagli Amministratori, inclusa la relativa informativa.
- Siamo giunti ad una conclusione sull'appropriatezza dell'utilizzo da parte degli Amministratori del presupposto della continuità aziendale e, in base agli elementi probativi acquisiti, sull'eventuale esistenza di una incertezza significativa riguardo a eventi o circostanze che possono far sorgere dubbi significativi sulla capacità della Società di continuare ad operare come un'entità in funzionamento. In presenza di un'incertezza significativa, siamo tenuti a richiamare l'attenzione nella relazione di revisione sulla relativa informativa di bilancio ovvero, qualora tale informativa sia inadeguata, a riflettere tale circostanza nella formulazione del nostro giudizio. Le nostre conclusioni sono basate sugli elementi probativi acquisiti fino alla data della presente relazione. Tuttavia, eventi o circostanze successivi possono comportare che la Società cessi di operare come un'entità in funzionamento.
- Abbiamo valutato la presentazione, la struttura e il contenuto del bilancio d'esercizio nel suo complesso, inclusa l'informativa, e se il bilancio d'esercizio rappresenti le operazioni e gli eventi sottostanti in modo da fornire una corretta rappresentazione.

Abbiamo comunicato ai responsabili delle attività di governance, identificati ad un livello appropriato come richiesto dagli ISA Italia, tra gli altri aspetti, la portata e la tempistica pianificate per la revisione contabile e i risultati significativi emersi, incluse le eventuali carenze significative nel controllo interno identificate nel corso della revisione contabile.

Abbiamo fornito ai responsabili delle attività di governance anche una dichiarazione sul fatto che abbiamo rispettato le norme e i principi in materia di etica e di indipendenza applicabili nell'ordinamento italiano e abbiamo comunicato loro ogni situazione che possa ragionevolmente avere un effetto sulla nostra indipendenza e, ove applicabile, le azioni intraprese per eliminare i relativi rischi o le misure di salvaguardia applicate.

Tra gli aspetti comunicati ai responsabili delle attività di governance, abbiamo identificato quelli che sono stati più rilevanti nell'ambito della revisione contabile del bilancio dell'esercizio in esame, che hanno costituito quindi gli aspetti chiave della revisione. Abbiamo descritto tali aspetti nella relazione di revisione.

Altre informazioni comunicate ai sensi dell'art. 10 del Regolamento (UE) 537/2014

L'assemblea degli azionisti della Wiit S.p.A. ci ha conferito in data 30 novembre 2018 l'incarico di revisione legale del bilancio d'esercizio e consolidato della Società per gli esercizi dal 31 dicembre 2019 al 31 dicembre 2027.

Dichiariamo che non sono stati prestati servizi diversi dalla revisione contabile vietati ai sensi dell'art. 5, par. 1, del Regolamento (UE) 537/2014 e che siamo rimasti indipendenti rispetto alla Società nell'esecuzione della revisione legale.

Confermiamo che il giudizio sul bilancio d'esercizio espresso nella presente relazione è in linea con quanto indicato nella relazione aggiuntiva destinata al Collegio Sindacale, nella sua funzione di Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile, predisposta ai sensi dell'art. 11 del citato Regolamento.

RELAZIONE SU ALTRE DISPOSIZIONI DI LEGGE E REGOLAMENTARI

Giudizio sulla conformità alle disposizioni del Regolamento Delegato (UE) 2019/815

Gli Amministratori della Wiit S.p.A. sono responsabili per l'applicazione delle disposizioni del Regolamento Delegato (UE) 2019/815 della Commissione Europea in materia di norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione del formato elettronico unico di comunicazione (ESEF – *European Single Electronic Format*) (nel seguito "Regolamento Delegato") al bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2023, da includere nella relazione finanziaria annuale.

Abbiamo svolto le procedure indicate nel principio di revisione (SA Italia) n. 700B al fine di esprimere un giudizio sulla conformità del bilancio d'esercizio alle disposizioni del Regolamento Delegato.

A nostro giudizio, il bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2023 è stato predisposto nel formato XHTML in conformità alle disposizioni del Regolamento Delegato.

Giudizio ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettera e), del D.Lgs. 39/10 e dell'art. 123-bis, comma 4, del D.Lgs. 58/98

Gli Amministratori della Wiit S.p.A. sono responsabili per la predisposizione della relazione sulla gestione e della relazione sul governo societario e gli assetti proprietari della Wiit S.p.A. al 31 dicembre 2023, incluse la loro coerenza con il relativo bilancio d'esercizio e la loro conformità alle norme di legge.

Abbiamo svolto le procedure indicate nel principio di revisione (SA Italia) n. 720B al fine di esprimere un giudizio sulla coerenza della relazione sulla gestione e di alcune specifiche informazioni contenute nella relazione sul governo societario e gli assetti proprietari indicate nell'art. 123-bis, co. 4, del D.Lgs. 58/98, con il bilancio d'esercizio della Wiit S.p.A. al 31 dicembre 2023 e sulla conformità delle stesse alle norme di legge, nonché di rilasciare una dichiarazione su eventuali errori significativi.

A nostro giudizio, la relazione sulla gestione e alcune specifiche informazioni contenute nella relazione sul governo societario e gli assetti proprietari sopra richiamate sono coerenti con il bilancio d'esercizio della Wiit S.p.A. al 31 dicembre 2023 e sono redatte in conformità alle norme di legge.

Con riferimento alla dichiarazione di cui all'art. 14, co. 2, lettera e), del D.Lgs. 39/10, rilasciata sulla base delle conoscenze e della comprensione dell'impresa e del relativo contesto acquisite nel corso dell'attività di revisione, non abbiamo nulla da riportare.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "D. Bertoia".

Davide Bertoia
Socio

Milano, 27 marzo 2024