



REPORT DI SOSTENIBILITÀ

30 aprile
2021

REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2021



INDICE

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

NOTA METODOLOGICA E GUIDA ALLA LETTURA

1. IL GRUPPO SESA: ESG IDENTITY

- 1.1. Iniziative adottate dal Gruppo Sesa per affrontare la pandemia: People first
- 1.2. Valori, Mission, Vision: la crescita sostenibile
- 1.3. Strategia, materialità e Sustainable Development Goals (SDGs)
 - 1.3.1. Creare valore coinvolgendo gli Stakeholder
 - 1.3.2. I temi materiali connessi alle attività di business
 - 1.3.3. Percorso di evoluzione del profilo di sostenibilità
 - 1.3.4. Gli obiettivi di sviluppo sostenibile

2. ESG GOVERNANCE

- 2.1. Overview e governance di sostenibilità
- 2.2. Certificazioni di Gruppo
- 2.3. Linee di business a supporto della sostenibilità
- 2.4. La strategia fiscale del Gruppo
- 2.5. Protezione dei dati e Cyber Security

3. GESTIONE RESPONSABILE DEL BUSINESS: ETICA, COMPLIANCE E GESTIONE DEI RISCHI

- 3.1. Modello aziendale di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/01
- 3.2. Compliance e lotta alla corruzione
- 3.3. Il Sistema di Controllo Interno e Gestione Rischi
 - 3.3.1. Matrice di mitigazione
 - 3.3.2. Risk Management

4. IL GRUPPO SESA E L'AMBIENTE

- 4.1. La Politica Ambientale di Sesa
- 4.2. Valorizzazione del capitale naturale e uso responsabile delle risorse
- 4.3. Gli impatti sull'ambiente
- 4.4. Transizione low-carbon: Progetto di innovazione urbana polo di Empoli
- 4.5. Indicatori di performance
 - 4.5.1. Consumi energetici, idrici e di gas naturale
 - 4.5.2. Rifiuti

5. IL GRUPPO SESA E LE PERSONE

- 5.1. Un Gruppo che cresce con Persone di talento
- 5.2. Programmi di salute e sicurezza dei lavoratori
- 5.3. Composizione e diversità del capitale umano
- 5.4. Politiche di remunerazione
- 5.5. Programmi di hiring
- 5.6. Formazione e fidelizzazione delle risorse umane
- 5.7. Il welfare aziendale come strumento di sostenibilità

6. IL GRUPPO SESA E LA COMUNITÀ SOCIALE

- 6.1. La responsabilità sociale
- 6.2. La Fondazione Sesa
- 6.3. Relazioni con clienti e fornitori
 - 6.3.1. La catena di fornitura
 - 6.3.2. La relazione con i clienti

7. INFORMAZIONI – DNF E ALLEGATI

- 7.1. Valore distribuito agli Stakeholder
- 7.2. Tabella di correlazione ai sensi del D.lgs. 254/2016
- 7.3. Tabella di raccordo Global Compact

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

L'esercizio al 30 aprile 2021 è stato fortemente caratterizzato dall'emergenza pandemica e da una profonda evoluzione dei modelli organizzativi e socio-economici, con una crescente domanda di digitalizzazione.

La tutela e protezione dell'ambiente ed il benessere delle risorse umane e delle comunità degli stakeholder sono divenuti obiettivi centrali per il successo sostenibile e di lungo termine di ogni impresa.

La creazione sostenibile di valore per i propri stakeholder è da sempre la principale mission strategica del Gruppo Sesa. La sostenibilità è elemento permeante della nostra visione d'impresa, dalla protezione delle risorse naturali all'attenzione per il benessere dei lavoratori ed a quello delle comunità in cui operiamo. Siamo convinti che soltanto creando valore durevole per tutti gli stakeholder sia possibile massimizzare quello di lungo termine degli stessi azionisti, essendo il benessere degli uomini e delle comunità, la tutela ambientale e la crescita economica parti integranti di un unico ecosistema.

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

L'esercizio al 30 aprile 2021 si è chiuso con una forte crescita di competenze e risorse umane, proseguendo il percorso di sviluppo sostenibile a supporto della trasformazione digitale dei principali distretti economici italiani e manifatturieri europei.

Il Gruppo ha **distribuito al 30 aprile 2021 un valore economico di Euro 208,0 milioni** (+49,7% rispetto al 30 aprile 2020), di cui Euro 163,0 milioni alle risorse umane ed Euro 26,4 milioni a beneficio della Pubblica Amministrazione e della comunità, intensificando le iniziative sui temi legati alla sostenibilità, anche attraverso l'inclusione di obiettivi "ESG" (Environmental, Social e Governance) in quelli statuari e di tutte le persone chiave dell'organizzazione. In particolare, nel mese di gennaio 2021, l'Assemblea degli azionisti ha approvato l'integrazione dell'articolo 19 dello Statuto, finalizzata ad orientare l'impegno degli amministratori a **perseguire il successo e la crescita sostenibile a beneficio di tutti gli Stakeholder**. Nello stesso mese il Gruppo ha avviato l'attività di valutazione e misurazione del proprio impatto ESG, finalizzata all'ottenimento della **Certificazione B Corp**.

I risultati dell'esercizio, unitamente alla crescita delle competenze, consentono al Gruppo Sesa di consolidare ulteriormente il proprio ruolo di operatore di riferimento in Italia nel settore dell'innovazione tecnologica e dei servizi di trasformazione digitale per il segmento business. Abbiamo lavorato con obiettivi di sostenibilità, in coerenza con le linee strategiche del Gruppo ed una crescente focalizzazione sulle aree rilevanti della trasformazione digitale, al fine di soddisfare l'accelerazione della domanda di digitalizzazione. Si sono intensificate inoltre le azioni e gli investimenti volti a **rafforzare la cultura aziendale ed il capitale umano**, valorizzando la diversità, le competenze e lo spirito d'integrazione.

Grazie all'attività di hiring ed al contributo delle recenti acquisizioni il Gruppo ha raggiunto la soglia delle 3.500 risorse (3.441 i dipendenti delle società incluse nel perimetro di consolidamento) con una crescita di oltre il 37% rispetto al 30 aprile 2020. Al 30 aprile 2021 si contano oltre 400 nuove assunzioni (200 nell'esercizio precedente) in prevalenza di giovani provenienti da scuole di specializzazione ed università italiane, inseriti con **piani di formazione, a supporto delle iniziative e dei settori di attività a maggiore contenuto innovativo**.

Al 30 aprile 2021, nonostante la situazione di emergenza pandemica, sono state erogate oltre **26.000 ore di formazione con focus su innovazione tecnologica e soft skills**, in crescita del 30% rispetto al 30 aprile 2020. Sono state inoltre ulteriormente ampliate le iniziative di welfare volte a migliorare la qualità della vita lavorativa e il benessere dei collaboratori del Gruppo, con particolare attenzione a temi quali **work life balance, clima organizzativo e sostenibilità ambientale**.

I risultati di forte crescita al 30 aprile 2021 beneficiano del rafforzamento dei programmi di investimento a lungo termine, che nel solo esercizio in esame hanno superato l'importo di Euro 90 milioni (+40% rispetto al 30 aprile 2020) ed hanno riguardato tre principali direttrici: (i) infrastrutture tecnologiche e applicazioni a supporto della trasformazione digitale; (ii) sviluppo delle competenze delle capitale umano anche attraverso operazioni di acquisizione societaria; (iii) ampliamento e sviluppo delle aree ricettive delle sedi del Gruppo al fine di favorire l'adozione di **modelli di organizzazione ibridi** ed il ritorno allo svolgimento di attività in presenza anche a supporto della collaborazione.

Nel corso dell'esercizio il gruppo Sesa ha investito sul fronte della **sostenibilità e della tutela dell'ambiente** attraverso programmi di gestione responsabile delle risorse naturali e lo sviluppo dell'offerta di servizi e tecnologie digitali abilitanti l'efficientamento energetico e la produzione da fonti rinnovabili, nella convinzione che la crescita futura di imprese ed organizzazioni sia sempre più basata sulla trasformazione digitale e l'orientamento alla sostenibilità. Il Gruppo Sesa si impegna a promuovere, nell'ambito delle proprie attività, l'uso razionale delle risorse e la ricerca di soluzioni innovative atte a garantire un costante risparmio energetico. In particolare, tra i principali obiettivi raggiunti nel campo della tutela ambientale si segnala l'ottenimento della **Certificazione ISO 14001** in materia di responsabilità ambientale, la conferma della **Certificazione SA 8000** e dell'adesione al **Global Compact delle Nazioni Unite** e l'ottenimento del **rating di Corporate Social Responsibility rilasciato da Ecovadis**.

Crescita sostenibile significa anche contribuire allo **sviluppo del tessuto sociale e delle comunità che ci ospitano** alla luce del crescente ruolo di responsabilità sociale del Gruppo. Siamo coscienti dell'importanza del radicamento sul territorio a beneficio del quale abbiamo aumentato le azioni tangibili di supporto e di investimento, anche alla luce delle emergenze derivanti dalla crisi pandemica supportando gli ospedali coinvolti nella gestione dell'emergenza sanitaria e più recentemente nella campagna di vaccinazione nazionale.

I risultati concreti che rendicontiamo in questo documento derivano dall'**impegno quotidiano nella gestione delle nostre attività**, frutto della professionalità e della dedizione delle donne e degli uomini del Gruppo Sesa, e della solidità del sistema valoriale che orienta, tramite il Codice Etico, il nostro operare. Ringraziamo vivamente tutte le nostre risorse umane e gli stakeholder per la collaborazione straordinaria ed il fondamentale contributo fornito alla crescita del Gruppo Sesa in un esercizio caratterizzato da una forte evoluzione dei modelli di organizzazione e collaborazione.

Dopo la sospensione del dividendo dello scorso anno, decisa a seguito dello stato di crisi globale, abbiamo proposto all'Assemblea dei soci di tornare alla distribuzione del dividendo, continuando a reinvestire la maggior parte degli utili generati dal Gruppo a supporto del nostro percorso di crescita futura ed a beneficio di tutti i nostri stakeholder.



PAOLO CASTELLACCI

Presidente del CdA



ALESSANDRO FABBRONI

L'Amministratore Delegato

NOTA METODOLOGICA E GUIDA ALLA LETTURA

Il presente documento costituisce la quarta Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario (di seguito anche “Dichiarazione Non Finanziaria” o “Dichiarazione”) del Gruppo Sesa (di seguito anche “Gruppo”, o “Sesa”) relativamente all’esercizio chiuso al 30 aprile 2021. Il Gruppo Sesa redige la Dichiarazione Non Finanziaria con cadenza annuale. L’obiettivo principale del documento è quello di rispondere alle attese degli stakeholder dando evidenza, in modo trasparente e secondo linee guida riconosciute a livello internazionale, del lavoro svolto per aumentare la sostenibilità del Gruppo Sesa. La Dichiarazione Non Finanziaria è da considerarsi ad integrazione e completamento della Relazione finanziaria annuale. Questo documento risponde alle richieste del **Decreto Legislativo n. 254 del 30 dicembre 2016** (“Attuazione della direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni”), che ha introdotto l’obbligo per gli enti di interesse pubblico di grandi dimensioni¹ di redigere e pubblicare una “**Dichiarazione di carattere Non Finanziario**”. A tal fine, il report del Gruppo Sesa comunica ai propri stakeholder i principi e le politiche adottate sulle tematiche di sostenibilità, descrivendo i risultati più significativi consuntivati nell’esercizio di riferimento in ambito di responsabilità socio-ambientale e di creazione di valore nel lungo periodo.

Si precisa che il Gruppo ha redatto la presente Dichiarazione scegliendo un approccio “**GRI – Referenced**” rispetto alle **Linee Guida internazionali “GRI Standards”** predisposte dal *Global Reporting Initiative*, aggiornate alla versione 2019. Tali Linee Guida rappresentano ad oggi lo standard più diffuso e riconosciuto a livello europeo in materia di rendicontazione non finanziaria.

Le informazioni sono state selezionate sulla base di un principio di “materialità” (ovvero di “rilevanza”) che individua quelle attraverso le quali può essere assicurata la comprensione dell’attività dell’impresa sui temi non finanziari indicati nel Decreto. Il processo ha portato all’identificazione degli ambiti in cui si concentrano i maggiori rischi e opportunità per sviluppare il business aziendale in una prospettiva di lungo termine e di creazione di valore per tutti gli stakeholder. Al fine di agevolare la comprensione del documento da parte del lettore, all’interno del report è stata riportata una Tabella di correlazione (Capitolo 7, Paragrafo 2) tra le aree richiamate dal Decreto 254/16, le tematiche materiali del Gruppo Sesa, le politiche praticate, i rischi individuati e gli indicatori rendicontati all’interno della DNF, con eventuali note relative all’allineamento tra quanto rendicontato e quanto richiamato dalle Linee Guida del GRI e dai requisiti del Decreto.

Il Gruppo Sesa al fine di fornire un’informativa in linea con le esigenze dei

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

propri stakeholder, riporta i principali indicatori di performance ambientali, principalmente relativi ai consumi energetici ed alle emissioni di CO₂ nell'apposita sezione del presente documento. Il Gruppo ha inoltre integrato questa informativa con una valutazione dell'impatto generato in ambito *Climate Change*, anche sulla base dell'evoluzione della normativa in materia, con particolare riferimento alle indicazioni della Commissione Europea (Comunicazione 2019/C 209/01 "*Orientamenti sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario: Integrazione concernente la comunicazione di informazioni relative al clima*"). In riferimento al settore in cui opera la società ed alla tipologia di clientela, il rischio legato al *Climate Change* risulta basso.

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

Per quanto riguarda i dati ivi contenuti, il perimetro di rendicontazione risulta essere il medesimo del Bilancio consolidato del Gruppo Sesa² (tutti i dettagli sono riportati all'interno della Tabella di Correlazione Capitolo 7, Paragrafo 2). Eventuali variazioni a tale perimetro sono opportunamente segnalate nel documento. Le tabelle incluse nel paragrafo 4.5.1 Consumi energetici, idrici e di gas naturale nelle relative tabelle riportano dati relativi a un perimetro più ampio rispetto al precedente esercizio come risultato del progressivo allineamento nel perimetro di reporting tra il Bilancio Consolidato e Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario. L'indicatore dei consumi energetici, per la parte di energia autoprodotta da fotovoltaico (GRI 302-1), include i dati di PM Service (società partecipata al 30 aprile 2021 e controllata dal 1° maggio 2021); l'inserimento dei dati aggiornati da questo esercizio risulta utile al fine di agevolare la comparabilità delle performance del prossimo periodo di rendicontazione. Nel corso del processo di reporting 2021, a seguito di approfondimenti interni, è stato valutato di integrare il dato relativo al quantitativo dei "Fanghi fosse settiche" relativo all'anno 2020 e 2019; in particolare, i dati aggiornati sono riportati all'interno del paragrafo 4.5.2 nella tabella relativa ai Rifiuti. Con riferimento alle variazioni del perimetro di consolidamento intervenute nel periodo in esame, relative ad operazioni di acquisizione societaria, segnaliamo: nel Settore Software & System Integration Zero12 S.r.l., Infolog S.p.A., SPS S.r.l., Analytics Networks S.r.l., Endurance S.r.l., Nebula S.r.l., 47Deck S.r.l. e Alisei S.r.l., Di.Tech S.p.A., Beeneer S.r.l., Skeeller S.r.l., WSS S.r.l., WSS Sagl, Var Next S.r.l., Sinapsi S.r.l., Pragma Progetti S.r.l., Weelgo S.r.l., Mersy S.r.l. e Palitalsoft S.r.l.; nel Settore Value Added Distribution le società Clever Consulting S.r.l. e Service Technology S.r.l.; nel Settore Business Services le società Elmas S.r.l., Teknikè S.r.l., IFM Infomaster S.p.A. e Digital Storm S.r.l..

Il Gruppo Sesa opera in base ad un **Codice Etico** interno formalizzato ed adottato da tutti i dipendenti del Gruppo volto a riconoscere e rispettare la dignità personale, la sfera privata ed i diritti della persona di qualsiasi individuo. Si rimanda al documento pubblicato sul sito della società nella sezione Governance (<https://www.sesa.it/governance/modello-231-e-codice-etico/>) per ulteriori approfondimenti.

Il documento è stato predisposto dal Sustainability Team creato al fine di coordinare il monitoraggio e le azioni di miglioramento del profilo di sostenibilità complessivo del Gruppo Sesa e costituito dal responsabile del Team, da alcune delle principali funzioni di Corporate Governance nonché dall'ufficio Risorse Umane. Al fine di permettere la comparabilità dei dati nel tempo è stato effettuato un confronto relativo agli esercizi al 30 aprile 2019, 30 aprile 2020 e 30 aprile 2021. Per garantire l'affidabilità dei dati è stato limitato il ricorso a stime che, ove presenti, sono opportunamente segnalate nel documento.

Il presente "Report di sostenibilità 2021" del Gruppo Sesa è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Sesa S.p.A. in data 12 luglio 2021 e, secondo quanto previsto dal D.lgs. 254/2016, sottoposto a giudizio di conformità da parte della società di revisione PricewaterhouseCoopers S.p.A. ("*limited assurance engagement*" secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) e pubblicato nel sito istituzionale di Sesa S.p.A. (www.sesa.it).

Cronologicamente, il presente documento è stato:

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

PRINCIPI DI RENDICONTAZIONE:

RILEVANZA	Il documento descrive i principali impatti economici, sociali e ambientali direttamente connessi alle attività di Sesa che risultano essere di maggiore significatività sia per il Gruppo che per gli stakeholder interni ed esterni coinvolti dalle attività aziendali.
INCLUSIVITÀ	Sesa tiene conto delle aspettative e degli interessi di tutti i soggetti che a vario titolo concorrono o sono influenzati dalle attività dell'azienda. La DNF offre una descrizione dei principali stakeholder del Gruppo e delle principali fonti documentali/canali di dialogo attraverso cui vengono identificati i loro interessi e aspettative.
CONTESTO DI SOSTENIBILITÀ	La rendicontazione dei risultati non finanziari è stata effettuata tenendo in considerazione il contesto socio-economico in cui il Gruppo opera e i temi di maggiore rilevanza per il settore Information and Communication Technology, anche attraverso l'analisi di informative di sostenibilità di gruppi nazionali e internazionali del settore di riferimento o di industrie affini.
COMPLETEZZA	Le scelte effettuate in merito ai temi rendicontati e al perimetro della Dichiarazione consentono agli stakeholder di formulare un giudizio completo sui principali impatti di carattere economico, sociale e ambientale del Gruppo.
EQUILIBRIO TRA ASPETTI POSITIVI E NEGATIVI	Il documento presenta le principali performance di sostenibilità del Gruppo rendicontando sia aspetti in cui il Gruppo mostra risultati e trend positivi, sia ambiti in cui si individuano margini di ulteriore miglioramento.
COMPARABILITÀ	Gli indicatori presenti nel documento sono scelti in modo da garantire l'analisi delle performance del Gruppo nel corso degli anni. Al fine di garantire la comparazione o contestualizzazione delle informazioni, sono stati inseriti e opportunamente indicati dati riferiti agli esercizi 2019 e 2020.
ACCURATEZZA	Per garantire l'omogeneità e l'accuratezza delle informazioni rendicontate si è fatto ricorso a una rendicontazione dei dati attraverso rilevazioni dirette, limitando il più possibile il ricorso a stime. Qualora necessarie, queste sono opportunamente segnalate all'interno del testo.
TEMPESTIVITÀ	La Dichiarazione Non Finanziaria di Sesa viene redatta con cadenza annuale e resa pubblica nello stesso periodo di presentazione del Bilancio Consolidato.
AFFIDABILITÀ	Tutti i dati e le informazioni riportati sono stati validati dai responsabili delle funzioni aziendali di pertinenza e sono elaborati su evidenze documentali in grado di provarne l'esistenza, la completezza e l'accuratezza.
CHIAREZZA	La Dichiarazione Non Finanziaria di Sesa contiene informazioni presentate in maniera comprensibile e accessibile a tutti gli stakeholder.

01



IL GRUPPO SESA

ESG IDENTITY

- 1.1. Iniziative adottate dal Gruppo Sesa per affrontare la pandemia: People first**
- 1.2. Valori, Mission, Vision: la crescita sostenibile**
- 1.3. Strategia, materialità e Sustainable Development Goals (SDGs)**
 - 1.3.1. Creare valore coinvolgendo gli Stakeholder
 - 1.3.2. I temi materiali connessi alle attività di business
 - 1.3.3. Percorso di evoluzione del profilo di sostenibilità
 - 1.3.4. Gli obiettivi di sviluppo sostenibile

1.1. INIZIATIVE ADOTTATE DAL GRUPPO SESA PER AFFRONTARE LA PANDEMIA: PEOPLE FIRST

L'esercizio 2021 è stato impattato ancora in modo rilevante dall'emergenza pandemica SARS-Cov-2, tuttavia il Gruppo Sesa ha adottato tempestivamente considerevoli misure per salvaguardare la salute e la sicurezza dei propri collaboratori e, coerentemente con i provvedimenti di volta in volta emanati dalle Autorità competenti, garantire l'operatività di servizi essenziali per i propri stakeholder. A fronte delle misure di *lockdown* (totale o parziale) che in modo progressivo hanno interessato tutto il territorio italiano, sono state attuate progressive azioni di mitigazione tra cui modifiche delle modalità lavorative, gestione e ottimizzazione degli uffici e delle procedure, controllo delle spese generali, misure di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, con l'istituzione di una task force per monitorare e fronteggiare costantemente la situazione nella sua evoluzione. La reazione messa in atto e continuamente affinata dalle società del Gruppo a fronte di un'emergenza così pervasiva è stata straordinaria, sia per l'immediata adozione di *best practice* volte a garantire la sicurezza dei dipendenti, sia per le azioni di business che hanno ridotto gli impatti delle misure di *lockdown* e colto opportunità nuove. La pandemia ha inoltre ulteriormente sottolineato la crescente sinergia esistente tra le società del Gruppo, capaci di attivarsi per aiutare la gestione dell'emergenza, con azioni a tutela dei dipendenti o in favore della comunità. In questo sforzo, sono state affiancate significativamente dalla Fondazione Sesa, che ha assunto un ruolo cruciale nel fornire aiuto concreto ai territori di riferimento maggiormente colpiti dalla drammatica emergenza, agevolando anche le iniziative di altre realtà o dei molti dipendenti del Gruppo che hanno voluto contribuire in prima persona. Soprattutto, la pandemia ha aumentato il senso di urgenza verso il consolidamento di una strategia sostenibile sempre più efficace e allineata alle sfide globali.

Gestione ed organizzazione delle risorse umane: Fin dall'inizio del periodo di emergenza correlata alla diffusione del virus, il Gruppo Sesa ha tempestivamente attivato un flusso di comunicazione informativa verso le proprie risorse, con comunicati e note interne relative alle procedure operative e alle norme di comportamento da osservare, oltre a specifiche comunicazioni sulla modalità di accesso alle sedi aziendali nonché i contenuti e le prescrizioni cogenti dei Decreti Governativi. In ottemperanza alle disposizioni governative durante il *lockdown* sono state organizzate ed attivate modalità di agile working, attraverso investimenti in tecnologie e piattaforme digitali che hanno interessato una parte rilevante delle risorse umane del Gruppo. La puntuale attività di comunicazione ed organizzazione ha garantito un tempestivo allineamento delle Risorse Umane del Gruppo alle prescrizioni normative e regolamentari in tema Covid-19, nonché alle decisioni del Gruppo Sesa in merito alle strategie di contenimento della pandemia presso le proprie aziende mantenendo un adeguato livello di supporto verso i clienti.

Procedure di salute e sicurezza sul lavoro: Per gestire correttamente l'emergenza sanitaria e dare esecuzione alle misure di legge, è stata istituita una Task Force Sesa, con compiti di indirizzo ed emanazione di linee guida in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. La Task Force, con il coinvolgimento di tutte delle principali funzioni societarie tra la quali l'Ufficio Risorse Umane, quello Legal & Compliance, il Medico Competente ha tempestivamente adottato specifici Protocolli utili alla corretta prevenzione del contagio ed attuazione di relative procedure. A tutela dei dipendenti del Gruppo sono state poste in essere misure di revisione degli orari di apertura degli uffici e di contingentamento degli accessi nei locali. Tutto il personale, in accordo con i propri responsabili, durante il *lockdown* ha potuto fruire di permessi speciali ed agevolazioni, con particolare attenzione per i dipendenti con necessità specifiche (come nel caso di lavoratori con figli minori). Inoltre, sono state predisposte specifiche informative per la gestione degli accessi ai locali aziendali del personale esterno oltre alla mappatura delle misure di prevenzione e sicurezza

dei clienti delle aziende del Gruppo. Sono stati inoltre rafforzati i presidi igienici e sanitari di filiali e uffici centrali; in ottemperanza agli obblighi di legge sulla normativa Covid-19 e in linea con le misure di sicurezza di cui al Protocollo Covid-19 del Gruppo Sesa, tutte le sedi delle aziende del Gruppo sono state dotate di idonei presidi di sicurezza quali segnaletica apposita, ingressi distinti, dispositivi di protezione individuale (ivi compresi *termoscanner* e termometri per la misurazione della temperatura) e implementate nuove misure organizzative finalizzate alla corretta gestione dell'attività lavorativa in relazione al rischio Covid-19. In ottemperanza alle normative di prevenzione della pandemia, i medici aziendali del Gruppo hanno valutato costantemente le condizioni cliniche dei lavoratori al fine di individuare situazioni di particolare fragilità e patologie dei dipendenti tali da poter configurare una maggiore fragilità.

1.2. VALORI, MISSION, VISION: LA CRESCITA SOSTENIBILE

La conduzione degli affari e delle attività aziendali del Gruppo è basata su Principi di imparzialità, integrità, correttezza, professionalità, trasparenza, continuità aziendale, attenzione alle persone, responsabilità verso la collettività e tutela ambientale. Questi valori guida costituiscono il patrimonio condiviso della cultura del Gruppo e del suo Codice Etico, nonché il punto di riferimento per la conduzione degli affari e delle attività aziendali nel pieno rispetto di tutti gli stakeholder di Sesa. Essere al fianco di persone, imprese e comunità, condividendo con loro rischi e opportunità è un'aspirazione che ha guidato il Gruppo fin dalla sua costituzione e che orienta le scelte future. In nessun caso il perseguimento dell'interesse del Gruppo o la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse del Gruppo può giustificare o rendere accettabile una condotta in contrasto con la normativa vigente o il Codice Etico.

Vision

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

Mission e Sostenibilità

Sesa, inoltre, investe e crede nella sostenibilità, come approccio strategico al business, necessario e non semplicemente un nice-to-have; questa visione deriva dalla mission del Gruppo: "Creare valore sostenibile per i propri stakeholder al fine di sostenere i processi di transizione digitale delle imprese, accrescere le competenze aziendali, favorire l'adozione delle tecnologie abilitanti 4.0 in un orizzonte temporale pluriennale, valorizzare il tessuto".

Per dare concretezza alla propria Vision, il Gruppo Sesa sviluppa soluzioni tecnologiche e servizi digitali avanzati in partnership con i maggiori Vendor Internazionali del settore, rivolti ai principali distretti economici italiani e manifatturieri europei, supportando i clienti nel percorso di innovazione tecnologica.

Sesa crede nell'esigenza di conciliare crescita economica con una equilibrata generazione di valore a vantaggio di tutti gli stakeholder ed a tutela dell'ambiente e delle comunità sociali in cui opera il Gruppo, coniugando le tre dimensioni fondamentali dello sviluppo sostenibile:



Sostenibilità ambientale: capacità di valorizzare e tutelare l'ambiente in quanto “elemento distintivo” del territorio, garantendo al contempo protezione e rinnovamento delle risorse naturali e del patrimonio locale;



Sostenibilità economica: capacità di generare una crescita duratura e durevole degli indicatori economici in modo progressivo, generando reddito ed occupazione a beneficio della comunità;



Sostenibilità sociale: capacità di garantire condizioni di benessere umano (sicurezza, salute, istruzione) distribuite in modo equilibrato per gli stakeholder generando valore per le comunità sociali in cui operano le società del Gruppo.

1.3. STRATEGIA, MATERIALITÀ E SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS)

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

1.3.1. CREARE VALORE COINVOLGENDO GLI STAKEHOLDER

In Sesa la sistematica attività di coinvolgimento degli interlocutori chiave su tematiche *material* (ovvero gli elementi rilevanti tanto per l'organizzazione che per gli stakeholder stessi) rappresenta la leva principale di monitoraggio e gestione della qualità delle relazioni e risulta fondamentale nella formulazione delle politiche e strategie organizzative di Gruppo. Risulta altresì cruciale comprendere in profondità i trend emergenti (criticità ed opportunità) nel contesto di riferimento in cui l'organizzazione vive ed opera ed identificare in modo puntuale le tematiche sulle quali investire in via prioritaria, in risposta alle aspettative degli stakeholder chiave. In particolare, la qualità delle relazioni (c.d. capitale relazionale) instaurate con i diversi stakeholder e l'esperienza (presente e passata) osservata dagli stessi, influenza l'allineamento tra promesse (*value proposition*), aspettative, azioni e percezioni. Per il Gruppo la creazione di valore deve essere orientata al lungo termine, a beneficio di tutti gli stakeholder tra i quali le risorse umane, le comunità in cui il Gruppo opera, i clienti e l'ambiente (elementi chiave per la “creazione di valore condiviso”).

Il Gruppo, a tal fine, considera stakeholder tutti i soggetti che sono portatori di interesse - impliciti o espliciti - in quanto influenzati dalle sue attività. Di seguito abbiamo identificato le principali categorie di stakeholder, interni ed esterni al Gruppo, considerando il loro grado di prossimità, rappresentatività e autorevolezza.

PERSONALE Collaboratori Nuclei familiari Comunità di appartenenza	CLIENTI Business Partner Imprese Organizzazioni	COMUNITÀ Istituzioni Media Comunità locali Associazioni
COMUNITÀ FINANZIARIA Azionisti Investitori Analisti Proxy advisor	PARTNER CONTRATTUALI Vendor Fornitori Partner strategici	AMBIENTE Ecosistema Ambiente di lavoro Territorio

L'identificazione dei portatori d'interesse rispetto a tematiche non finanziarie rappresenta un'attività condotta da parte della direzione del Gruppo, collocandosi nel più generale percorso di sostenibilità intrapreso dal Gruppo Sesa. Nella tabella di seguito indicata, si elencano gli stakeholder identificati e i principali canali di ascolto e confronto predisposti dal Gruppo:

STAKEHOLDER	MODALITÀ DI DIALOGO
Personale 	Programmi di welfare di Gruppo Piattaforme di HR support Programmi di work-life balance Iniziative di coinvolgimento su temi di etica e cultura organizzativa Programmi di sviluppo di competenze e sviluppi di carriera Programmi di <i>enhancement</i> e miglioramento del clima organizzativo
Comunità finanziaria 	Comunicazione periodica e trasparente delle informazioni finanziarie Piattaforma di Investor Relation dedicata alle relazioni con gli investitori Best practice nella redazione e pubblicazione delle informazioni Assemblee degli azionisti Incontri e meeting periodici con analisti e investitori Sezione bilingue dedicata nel sito web
Partner contrattuali 	Roadshow con le reti ed operatori di vendita Meeting e convention nazionali e locali Workshop Canali di comunicazione dedicati (web, mailing, social) Processo di qualifica e valutazione
Clienti 	Monitoraggio del livello di soddisfazione Canali di comunicazione dedicati ai clienti (web, mailing) Social network Newsletter

Comunità



Partecipazione a tavoli multi-stakeholder
Incontri con rappresentanti di istituzioni e associazioni
Punti di contatto aziendali dedicati alle relazioni con i media e le istituzioni (Responsabile delle relazioni istituzionali)
Organizzazione di eventi
Partnership con enti locali per organizzazione di eventi sportivi e di filantropia

Ambiente



Carbon Disclosure Project (CDP)
Organizzazione di eventi
Canali di comunicazione dedicati (web, mailing)
Workshop
Iniziative di coinvolgimento su temi ambientali
Incontri e meeting con stakeholder
Team sostenibilità
Agenzie di Rating ESG

Nel percorso di sostenibilità intrapreso, le attività di coinvolgimento e confronto con gli stakeholder sviluppate in questo secondo anno di rendicontazione non hanno portato all'identificazione di particolari criticità.

1.3.2. I TEMI MATERIALI CONNESSI ALLE ATTIVITÀ DI BUSINESS

Attraverso l'analisi di materialità abbiamo identificato alcuni temi rilevanti, su cui ci impegniamo a sviluppare azioni concrete e iniziative coerenti. Punto di partenza del processo è stato l'identificazione dei trend e delle tematiche rilevanti. Sono state prese in considerazione le principali linee guida di sostenibilità internazionali (ISO 26000, GRI-Standards, Global Compact, Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite e le agenzie di rating ESG) ed è stata effettuata un'analisi di settore e di benchmark, analizzando i temi materiali identificati da grandi gruppi operanti nel settore IT, imprese di altri settori con esperienze rilevanti nell'ambito della consulenza informatica. Tale analisi ha tenuto conto da un lato della strategia, della missione e dei valori del Gruppo (di cui daremo evidenza nei seguenti Capitoli), dall'altro della percezione di rilevanza delle stesse tematiche da parte degli stakeholder. I temi rilevanti per il Gruppo sono stati identificati e validati dalle figure chiave della direzione aziendale (quali figure aziendali con responsabilità di indirizzo e con responsabilità operative sui temi della sostenibilità), alle quali è stato richiesto di valutare il grado di rilevanza di ciascuna tematica dal punto di vista degli stakeholder interni ed esterni di riferimento. Il risultato del processo di analisi si riflette sul posizionamento delle tematiche di cui verranno fornite ulteriori informazioni nel resto del documento.

DEFINIZIONE DELLA MATRICE DI MATERIALITÀ

DEFINIZIONE TREND E TEMATICHE RILEVANTI

Analisi delle tematiche rilevanti per gli standard internazionali, le agenzie di rating e le organizzazioni internazionali

Analisi del settore e benchmark in riferimento a best practice/peer del gruppo



DEFINIZIONE DELLA RILEVANZA DEI TEMI IDENTIFICATI

Analisi del codice etico, del codice di comportamento e delle policy interne

Valutazione dell'opinione pubblica e dei media del Gruppo

Interviste al top management

Coinvolgimento degli Stakeholder esterni



MATERIALITÀ INTERNA



MATERIALITÀ ESTERNA

L'analisi di materialità si è composta di due fasi distinte:

- 1) identificazione dei temi, volta ad individuare le tematiche non finanziarie potenzialmente rilevanti con riferimento ai cinque ambiti del decreto d.lgs. 254/2016 (ambiente, personale, rispetto dei diritti umani, sociale e lotta alla corruzione attiva e passiva);
- 2) identificazione dei temi materiali per Sesa in seguito all'analisi della rilevanza per gli stakeholder (rilevanza esterna) e per la società (rilevanza interna).

In particolare, i temi non finanziari potenzialmente rilevanti sono stati definiti attraverso:

- un'analisi dei trend di sostenibilità a livello globale: mappatura dei principali aspetti non finanziari presi in considerazione dai principali rating di sostenibilità (DJSI, MSCI, CDP, Ecovadis, ISS, Refinitiv ecc.) nonché da parte di organizzazioni internazionali (GRI, World Economic Forum, ecc.) e governi (UE policies, UN report, ecc.);
- mappatura degli aspetti non finanziari evidenziati come rilevanti per il settore dell'Information Technology, prendendo in considerazione le pubblicazioni di organizzazioni internazionali (Robecosam, SASB, ecc.);

- un benchmark di settore: sono stati analizzati i report di sostenibilità pubblicati dai principali competitor del Gruppo.

Per determinare la rilevanza esterna, ovvero per gli stakeholder del Gruppo, si sono tenuti in considerazione i risultati delle analisi svolte per l'identificazione dei temi, ritenuti rappresentativi del punto di vista dei principali portatori di interesse del Gruppo. In accordo con i GRI Standards, nel classificare i temi non finanziari è stato tenuto conto della rilevanza dell'impatto di ciascuno di essi sia all'interno del perimetro di rendicontazione sia all'esterno, ovvero lungo la catena di creazione del valore di Sesa. Infine, attraverso l'intersezione della rilevanza dei temi per il Gruppo con quella per gli stakeholder, sono stati individuati i temi non finanziari materiali per Sesa.

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

AMBITO DEL D.LGS. 254/2016	TEMA MATERIALE	KPI
Ambientale 	Consumi energetici	Consumi annui in GJ e kWh
	Emissioni	Consumi annui in CO ₂
	Consumi Idrici	Consumi annui in litri
	Rifiuti	Dettaglio per tipologia e peso (Kg)
Sociale 	Catena di fornitura responsabile	Rating fornitori
	Relazioni con i clienti	Numero reclami
	Relazioni con le comunità locali	Comunicazioni specifiche/iniziative
Gestione del Personale e Diritti umani 	Occupazione	Tipologia contrattuale
	Welfare aziendale	Prestazioni offerte
	Sviluppo competenze e formazione del personale	Numero e tipologia ore formazione
	Pari opportunità e <i>diversity</i>	Rappresentanza di genere e <i>Diversity</i>
	Salute e sicurezza del personale	Numero e tipologia incidenti
	Tutela dei diritti umani	Sanzioni, Whistleblowing
Lotta alla corruzione attiva e passiva 	Etica, compliance e anticorruzione	Sanzioni, Whistleblowing, numero sessioni/ore formazione

RILEVANZA ESTERNA	ALTA			• Salute e sicurezza del personale • Creazione di valore per la comunità • Welfare Aziendale e occupazione • Tutela dei diritti Umani • Sostenibilità ambientale comunità locale
			• Consumi energetici • Catena di fornitura responsabile • Relazione trasparente con i clienti	• Etica e Compliance • Sviluppo competenze e formazione personale • Diversity e pari opportunità • Protezione dati e tutela della Privacy
	MEDIO-ALTA		• Consumi idrici • Rifiuti e economia circolare	• Anticorruzione
		MEDIO-ALTA	RILEVANZA INTERNA	ALTA

In particolare, si segnalano i seguenti risultati:

- tra i temi più rilevanti sia per gli stakeholder che per l'azienda troviamo "Welfare Aziendale e occupazione" e "Salute e sicurezza del personale", coerentemente con il settore in cui opera Sesa e con l'importanza che il know-how e il capitale umano rivestono per il business;
- "Etica & Compliance" e "Protezione dei dati e tutela della privacy" risultano tra i temi più rilevanti per Sesa soprattutto in virtù dell'attività svolta e dell'importanza che tali temi rivestono per il suo successo nel lungo periodo;
- i temi legati a "Consumi energetici", "rifiuti" e "Diversity e pari opportunità" assumono rilevanza per gli stakeholder e riflettono la crescente sensibilità che tali tematiche stanno assumendo a livello globale.

1.3.3. PERCORSO DI EVOLUZIONE DEL PROFILO DI SOSTENIBILITÀ

Uno dei principali traguardi raggiunti da Sesa nell'esercizio è stato quello di misurare i propri impatti ambientali e sociali attraverso il **B Impact Assessment (BIA)**. Il BIA è uno strumento online disponibile in tutto il mondo, sviluppato dall'organizzazione no-profit B Lab (ente non-profit con sede a Wayne, Pennsylvania, che ha creato e promuove la certificazione B Corporation). Questo strumento è riconosciuto come il più solido e robusto al mondo per la misurazione del valore prodotto dall'azienda, considerando non solo gli aspetti economici ma anche ambientali e sociali. Se una data azienda, misurando tutti i suoi impatti economici, ambientali e sociali attraverso il protocollo BIA, supera una soglia di eccellenza di 80 punti (su una scala da 0 a 200) verificata dal B Lab Standards Trust, allora ha diritto alla certificazione B Corp e può considerarsi come un'azienda rigenerativa.

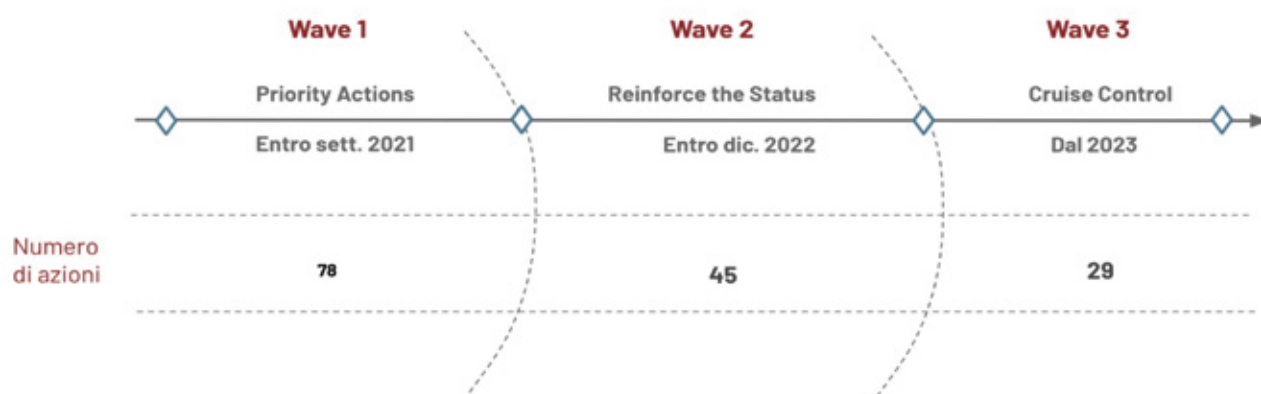
Sono 5 le macro-aree che vengono valutate all'interno di ogni organizzazione dal B Impact Assessment:



Sesa, a tal fine, nel mese di dicembre 2020 ha costituito un Sustainability Team che cura gli aspetti di sostenibilità monitorando e coordinando proposte d'azioni per la riduzione degli impatti ambientali e sociali legati alle attività svolte dal Gruppo. Tra le principali attività svolte dal Sustainability Team, si possono identificare quelle connesse ai seguenti ambiti:

- Monitoraggio e miglioramento del sistema di gestione ambientale: identificazione, valutazione e gestione degli aspetti ambientali in un'ottica di risk assessment e management;
- Monitoraggio delle modalità di governance e trasparenza nella gestione della catena di fornitura;
- Comunicazione verso società di rating ESG e verso l'organizzazione interna per sensibilizzare sui temi di sostenibilità;
- Redazione bilanci di sostenibilità, gestione pagina web e canali social dedicati alla sostenibilità.

La misurazione dell'impatto ambientale e sociale costituisce un punto di partenza per il miglioramento progressivo delle performance di sostenibilità aziendali suddiviso in azioni da portare avanti nel breve, medio e lungo termine con l'obiettivo di superare la soglia di eleggibilità necessaria ad ottenere la certificazione B Corp. Il piano prevede investimenti economici e in termini di impegno delle risorse umane su diversi aspetti toccati all'interno del B Impact assessment nelle diverse aree di riferimento.



Obiettivi del programma di sostenibilità 30 aprile 2022³

- **Produzione e utilizzo di energia rinnovabile a basso impatto ed eventuale compensazione delle emissioni** tramite crediti di carbonio entro la chiusura dell'anno 2021;
- Costituzione di un **Comitato Sostenibilità** con il compito di supportare il CdA nelle valutazioni e decisioni relative al percorso di crescita del profilo di sostenibilità del Gruppo Sesa. Il Comitato di Sostenibilità verrà costituito con il nuovo mandato triennale del nuovo organo amministrativo di Sesa 2022-2024 includendo almeno un membro esterno con competenze in ambito di Corporate Social Responsibility;
- **Acquisire la Certificazione ISO 14001**, obiettivo già raggiunto da parte di Sesa nel **maggio 2021**;
- Acquisire le principali **Certificazioni di qualità e CSR** (ISO14001, ISO 9001, SA800 ecc.) alle realtà del gruppo che permettano di coprire almeno l'80% delle metriche di Gruppo **al 30 aprile 2022**;
- Includere i **programmi di sostenibilità nella formazione** delle figure chiave e della maggioranza dei lavoratori **entro il 30 aprile 2022**;
- Includere gli **obiettivi di sostenibilità nel mandato degli amministratori** (obiettivo raggiunto nel gennaio 2021 con l'Assemblea Straordinaria di Sesa) e negli obiettivi dei key people del Gruppo (obiettivo in fase di conseguimento entro il 30 aprile 2022);
- Stabilire **obiettivi di performance rispetto agli assessment di materialità**, con valutazione del Comitato di Sostenibilità e creare processi che permettano di **revisare periodicamente** l'assessment di materialità;
- Avviare processi di **monitoring della filiera di fornitura** di Gruppo in base a criteri di certificazione e qualificazione di qualità;
- **Definire target quantitativi** a livello di Gruppo su riduzione consumi di energia, d'acqua e generazione rifiuti ed emissioni gas a effetto serra, e pubblicazione stato avanzamento su base annuale all'interno del Report di Sostenibilità di Gruppo;

1.3.4. GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE

La sostenibilità è un valore di riferimento essenziale nella strategia di Sesa. Per tale ragione nella presente Dichiarazione Non Finanziaria le attività del Gruppo vengono rendicontate facendo riferimento anche agli obiettivi di sostenibilità indicati dalla "Agenda 2030" dell'ONU. In questa sezione vengono descritte le principali key issues del Gruppo, approfondite in seguito all'interno del presente documento nei rispettivi capitoli. Inoltre, Sesa nella determinazione della propria strategia di sostenibilità, considera i target individuati rispetto al raggiungimento dei 17 SDGs (Sustainable Development Goals) dell'Agenda 2030 dell'ONU, per definire le priorità strategiche aziendali, su cui sviluppare politiche, obiettivi e azioni per creare valore.

³ Elenco indicativo e non esaustivo

L'Agenda 2030 delle Nazioni Unite:

Nel 2015 le Nazioni Unite hanno approvato l'Agenda Globale per lo sviluppo sostenibile, contenente 17 obiettivi (**Sustainable Development Goals - SDGs**) da raggiungere entro il 2030.



Consapevole del proprio ruolo sociale, Sesa ha intrapreso un percorso volto a orientare l'organizzazione e le proprie attività di business nella direzione definita dai 17 SDGs (Sustainable Development Goals, obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite), dando al contempo il proprio contributo nell'affermare i 10 principi richiamati dal **Global Compact**, di cui ha assunto la qualifica di *Participant*.

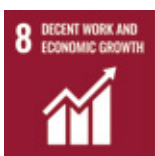


A supporto dell'adesione al Global Compact delle Nazioni Unite, è stato fatto uno specifico approfondimento sull'interrelazione tra aspetti materiali e Sustainable Development Goals (SDGs). La strategia sostenibile del Gruppo riguarda principalmente i seguenti cinque obiettivi:



Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze

È il Goal dell'efficienza operativa e sociale attraverso pari opportunità, *empowerment* femminile e inclusività per lo sviluppo sociale e economico. **Cosa intende fare Sesa:** potenziare le proprie procedure e strutture di Gruppo per contribuire ad un clima organizzativo in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, contribuire alla crescita economica e sociale di Sesa. Gli obiettivi principali sono prevenire qualunque forma di violenza di genere, colmare il divario di genere sul mercato del lavoro, raggiungere la piena parità nella partecipazione ai diversi settori di attività, affrontare e mitigare ove esistente il problema del divario retributivo, colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale.



Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti

È il Goal che riassume il senso del business sostenibile. Produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione. Efficienza delle risorse finanziarie, umane e naturali. Diritti umani e del lavoro, ambienti di lavoro dignitosi, sicuri e protetti, crescita sociale e professionale. **Cosa intende fare Sesa:** sostenere la crescita economica attraverso la creazione di posti di lavoro con una retribuzione equa che consenta ai collaboratori del Gruppo Sesa di vivere in modo soddisfacente e nel rispetto di criteri di work-life balance. Raggiungere standard più alti di produttività economica attraverso la diversificazione, il progresso tecnologico e l'innovazione. Promuovere politiche orientate allo sviluppo, che supportino le attività produttive, la creazione di posti di lavoro dignitosi, l'imprenditoria, la creatività e l'innovazione, favorendo la crescita delle piccole-medie imprese attraverso l'accesso a servizi digitali. Proteggere il diritto al lavoro e promuovere un ambiente lavorativo sano con massima sicurezza per tutti i lavoratori.



Adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze

È il Goal della lotta ai cambiamenti climatici, l'emergenza globale primaria. Monitoraggio, mitigazione e adattamento per catene del valore resilienti. **Cosa intende fare Sesa:** integrare le misure di cambiamento climatico nelle politiche, strategie e pianificazione. Sensibilizzare gli stakeholder in merito alla tematica del cambiamento climatico. Promuovere tecnologie per aumentare la capacità effettiva di pianificazione e gestione di interventi inerenti al cambiamento climatico e alla gestione ambientale, favorendo il risparmio delle risorse naturali ed il ricorso a fonti di energia green.



Promuovere società pacifiche e più inclusive per uno sviluppo sostenibile; offrire l'accesso alla giustizia per tutti e creare organismi efficaci, responsabili e inclusivi a tutti i livelli

È il Goal della *business integrity* e della governance sostenibile. Promozione e rispetto di leggi, norme e principi di governance, esterni e interni adottando comportamenti virtuosi nelle relazioni interne e con tutti gli stakeholder, business o non-business. **Cosa intende fare Sesa:** Sostenere iniziative finalizzate a combattere abusi e sfruttamenti, garantire un pubblico accesso all'informazione, in conformità con la legislazione nazionale e con gli accordi internazionali, promuovere e applicare leggi non discriminatorie.



Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile

È il Goal della condivisione degli sforzi verso la sostenibilità mediante partnership e investimenti mirati alla creazione di valore condiviso. **Cosa intende fare Sesa:** definire e rafforzare partnership e alleanze per lo sviluppo sostenibile con imprese, associazioni di categoria e università

Sostenibilità come valore e come driver strategico: La sostenibilità costituisce per Sesa un valore e, al tempo stesso, un driver strategico. Un valore, anzitutto, perché, sulla base dei principi di responsabilità sociale d'impresa, l'azienda intende contribuire alla tutela dell'ambiente e al progresso sociale. Ma anche una scelta strategica, perché innovare i modelli di business, migliorare l'efficienza nell'uso delle risorse, ridurre gli impatti ambientali è determinante dal punto di vista della competitività economica e della produttività. Sesa ha progressivamente concentrato energie e impegno per migliorare il proprio profilo di sostenibilità. Attraverso un processo di continuo e proattivo coinvolgimento di management, dipendenti, Team sostenibilità, ma anche analisti e stakeholder istituzionali, Sesa ha approfondito i temi ESG e individuato le priorità per i prossimi anni.

Affinché siano una leva strategica e operativa importante, Sesa ha deciso di legare al loro raggiungimento la remunerazione del management e l'erogazione dei relativi compensi variabili. Avviato in coerenza con le modifiche statutarie deliberate nell'Assemblea del 27 gennaio 2021, finalizzato ad orientare l'impegno degli Amministratori a perseguire il successo e la crescita sostenibile, un importante percorso di valorizzazione e attenzione sui temi legati alla sostenibilità, con l'obiettivo di includere i key driver dei fattori ESG per le componenti variabili della remunerazione, con una incidenza dei parametri non finanziari in misura non inferiore al 50% (fino ad oggi non era prevista alcuna correlazione tra ESG key driver e remunerazione).

In linea con questo percorso di generazione di valore condiviso, Sesa continua a promuovere pratiche di business responsabili a tutti i livelli e in tutti i processi aziendali. Ad esempio, con il rinnovo per il 2021 della partecipazione di Sesa al **Global Compact delle Nazioni Unite**, in cui la società ha assunto il ruolo di *Participant*. Con l'adesione al GCNU, Sesa conferma il formale e sostanziale impegno a promuovere un'economia globale sana, inclusiva e sostenibile, rispettosa dei diritti umani e del lavoro, capace di salvaguardare l'ambiente e coinvolta attivamente per l'integrità del business, in ogni suo aspetto.



ESG GOVERNANCE

- 2.1. Overview e governance di sostenibilità
- 2.2. Certificazioni di Gruppo
- 2.3. Linee di business a supporto della sostenibilità
- 2.4. La strategia fiscale del Gruppo
- 2.5. Protezione dei dati e Cyber Security

2.1. OVERVIEW E GOVERNANCE DI SOSTENIBILITÀ

Sesa S.p.A., con sede ad Empoli (FI), attiva sull'intero territorio nazionale e presente in alcuni paesi esteri tra cui Germania, Svizzera, Austria, Francia, Spagna, Romania e Cina è a capo di un Gruppo che costituisce l'operatore di riferimento in Italia nel settore dell'innovazione tecnologica e dei servizi digitali per il segmento business, con ricavi consolidati per circa Euro 2.035 milioni e 3.500 dipendenti al 30 aprile 2021. Il Gruppo Sesa ha la missione di offrire soluzioni tecnologiche e servizi di digital transformation ad imprese ed organizzazioni, supportandole nel proprio percorso di innovazione. Grazie alle competenze e specializzazione delle proprie risorse umane, il Gruppo Sesa opera nei segmenti a valore aggiunto dell'Information Technology, quali Collaboration, Cloud, Digital manufacturing, ERP & Vertical Solutions, Business Services, Digital Security, Customer Experience.

Il Gruppo Sesa opera attraverso quattro principali settori di attività.



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

Attraverso il **Settore Value Added Distribution (VAD)**, Sesa è leader in Italia nella distribuzione a valore aggiunto (Value Added Distribution) di soluzioni di innovazione tecnologica, con focalizzazione sui segmenti Datacenter, Enterprise Software, Networking e Collaboration, Security e Cloud Computing. Computer Gross S.p.A., che coordina il Settore VAD, è operatore di riferimento in Italia nell'offerta di soluzioni di innovazione tecnologica a favore di un customer set di oltre 15.000 business partner attivi sull'intero

territorio nazionale. Grazie alla partnership strategica con i principali Vendor del settore, la focalizzazione sulle linee di business a valore aggiunto (Data Center, Software, Networking, Device, Cloud, Security) ed il presidio territoriale garantito da 15 B2B Store presenti nelle principali città italiane, Computer Gross ha un posizionamento competitivo unico grazie al quale è in grado di sovraperformare costantemente il mercato e di crescere nel fatturato anno dopo anno.

Attraverso il **Settore Software & System Integration (SSI)** il Gruppo Sesa offre soluzioni di Innovazione Tecnologica e servizi di Digital Transformation per i segmenti SME ed Enterprise. Var Group S.p.A., controllata totalitaria di Sesa, è un operatore di riferimento nell'offerta di digitalizzazione per i segmenti SME ed Enterprise con un'offerta integrata nei seguenti ambiti: Managed infrastructure services, Digital Security, Digital Cloud, Digital Engineering, Customer Experience, ERP & Industry Solutions e Data Science.

Il **Settore Business Services (BS)** eroga servizi di business process outsourcing, sicurezza e digital transformation per i segmenti finance e Large Account, attraverso la società Base Digitale S.p.A..

In quanto Capogruppo, Sesa richiede a tutte le società del Gruppo il rispetto di principi di etica, integrità e trasparenza; le principali società del Gruppo recepiscono il Codice Etico della Capogruppo, conformando ad esso i propri comportamenti nel rispetto delle leggi e di ogni normativa vigente.

Sesa adotta sino alla data di approvazione del bilancio al 30 aprile 2021 il **modello di governance tradizionale**, che prevede la nomina di un Consiglio di Amministrazione e di un Collegio Sindacale da parte dell'Assemblea degli Azionisti:

- **L'Assemblea degli azionisti**, organo in cui si forma e si esprime la volontà sociale attuata poi dal Consiglio di Amministrazione. È composta dagli Azionisti di Sesa che periodicamente si riuniscono per deliberare con modalità e su argomenti definiti dalle disposizioni della Legge e dallo Statuto della Società; tra i compiti più importanti dell'Assemblea degli Azionisti sono compresi la scelta dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché l'approvazione del Bilancio d'Esercizio;
- **Il Consiglio di Amministrazione** effettua la supervisione strategica del Gruppo e ne verifica l'attuazione; presieduto dal Dott. Paolo Castellacci, risulta composto da 8 membri (il cui numero è determinato dall'Assemblea sulla base di quanto previsto dallo Statuto): 4 amministratori sono esecutivi e 4 sono non esecutivi, di cui 2 indipendenti. Il Consiglio di Amministrazione è incaricato anche della definizione del Codice Etico, dei valori e della predisposizione della presente Dichiarazione di carattere Non Finanziario, in cui sono illustrate le politiche, i rischi e le performance relative ai temi ambientali, relativi al personale, sociali, relativi ai diritti umani e alla lotta alla corruzione. La composizione del Consiglio di Amministrazione è conforme alla disciplina *pro tempore* vigente inerente all'equilibrio tra generi (sul totale di otto componenti il numero di donne è pari a tre, due delle quali indipendenti), l'età media dei componenti il Consiglio è pari a 54 anni. Come da best practice il ruolo di Presidente del CdA è separato rispetto al ruolo di Amministratore Delegato;
- **L'Amministratore Delegato**, nella figura del Dott. Alessandro Fabbroni, è incaricato, assieme ai Vicepresidenti Esecutivi, della gestione aziendale e dell'attuazione degli indirizzi strategici;
- **Il Collegio Sindacale**, infine, vigila sull'osservanza delle norme di Legge, regolamentari e statutarie, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adequazione degli assetti organizzativi e contabili, sulla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni. Il Collegio Sindacale è composto da 3 sindaci effettivi e 2 supplenti, tutti indipendenti;

- **La Società di Revisione**, ente esterno che ha l'incarico di revisione legale dei conti, viene scelto dall'Assemblea degli Azionisti. Per gli esercizi dal 2014 al 2022 questo ruolo è stato affidato alla Società di Revisione PricewaterhouseCoopers S.p.A..

All'interno del consiglio, Sesa, ha altresì istituito **tre Comitati endoconsiliari**: Remunerazione, Controllo e Rischi, Strategico. I tre comitati endoconsiliari sono costituiti in conformità alle raccomandazioni del Codice di autodisciplina e alle Disposizioni di Banca d'Italia in tema di governo societario.

Il Comitato per la Remunerazione è un organo consultivo e propositivo con il compito principale di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche. Al Comitato per la Remunerazione, oltre a quanto previsto dalla Politica di Remunerazione, sono rimessi i compiti di cui ai principi e alla raccomandazione n. 25 del Codice di Corporate Governance e, in particolare:

- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
- valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;

Il Comitato Controllo e Rischi è un organo con funzioni consultive e propositive che ha il compito di supportare, con un'adeguata attività istruttoria, le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, nonché quelle relative all'approvazione delle relazioni finanziarie periodiche

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

La composizione degli organi di gestione e controllo in Sesa S.p.A. avviene nel rispetto delle norme di legge applicabili, con specifico riferimento all'adeguata ripartizione tra i generi.

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

2.2. CERTIFICAZIONI DI GRUPPO

Sesa adotta le seguenti certificazioni ed opera in conformità alle seguenti norme:

- UNI EN ISO 9001:2015 per la qualità;
- UNI EN ISO 14001:2015 per l'ambiente;
- ISO 27001:2017 per la sicurezza delle Informazioni;
- ISO 45001:2018 per la salute e sicurezza sul lavoro (ex OHSAS 18001:2007);
- SA8000:2014 per la responsabilità sociale.



CERTIFICAZIONE QUALITÀ: ISO 9001

ISO 9001 è lo standard di riferimento riconosciuto a livello internazionale per la gestione della qualità. Scopo primario dell'ISO 9001 è il miglioramento continuo delle prestazioni aziendali, garantendo ai clienti la qualità dei beni e dei servizi. **Società certificate:** Computer Gross S.p.A., Var Group S.p.A., Base Digitale S.p.A., ABS Technology S.p.A., Elmas S.r.l., 47Deck S.r.l., Apra S.p.A., East Services S.r.l., ICT Logistica S.r.l., MF Services S.r.l., Sirio Nord S.r.l., Var Bms S.p.A., Var Engineering S.r.l., Var Service S.r.l., WSS Italia S.r.l., Yarix S.r.l.



CERTIFICAZIONE AMBIENTE: ISO 14001

ISO 14001 specifica i requisiti di un corretto ed efficace sistema di gestione ambientale. Garantisce l'impegno dell'azienda al rispetto della legislazione ambientale, alla riduzione dell'impatto ambientale e al miglioramento delle performance ambientali. **Società certificate:** Sesa S.p.A., Elmas S.r.l.



CERTIFICAZIONE SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI: ISO 27001

ISO 27001 è lo standard internazionale che descrive le best practice per un Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni. L'obiettivo principale dello standard è quello di garantire la protezione dei dati e delle informazioni da minacce di ogni tipo, al fine di assicurarne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità, e fornire i requisiti per realizzare un Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni adeguato alla corretta gestione dei dati critici dell'azienda. **Società certificate:** Computer Gross S.p.A., Var Group S.p.A., ABS Technology S.p.A., Elmas S.r.l., Kleis S.r.l., WSS Italia S.r.l., Yarix S.r.l.



RESPONSABILITÀ SOCIALE: SA8000

SA 8000 è un modello gestionale che si propone di valorizzare e tutelare il personale operante nell'organizzazione che lo adotta. Lo standard si propone di: migliorare le condizioni del personale; promuovere trattamenti etici ed equi del personale; includere le convenzioni internazionali dei diritti umani. Definisce i requisiti volontari che i datori di lavoro devono rispettare nei luoghi di lavoro, inclusi i diritti dei lavoratori, le condizioni del luogo di lavoro e i sistemi di gestione. **Società certificate:** Sesa S.p.A che accentra la gestione delle risorse umane per tutte le principali società del Gruppo.



CERTIFICAZIONE SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DEI LAVORO: ISO 45001 (ex OHSAS 18001)

ISO 45001 (sostituisce la norma OHSAS 18001) stabilisce un quadro per migliorare la sicurezza, ridurre i rischi in ambito lavorativo e migliorare la salute e il benessere dei lavoratori, permettendo così di aumentare le performance in materia di salute e sicurezza a qualsiasi organizzazione che scelga di certificare sotto accreditamento il sistema di gestione. **Società certificate:** ABS Technology S.p.A., Elmas S.r.l., ICT Logistica S.r.l.



ADESIONE AL GLOBAL COMPACT DELLE NAZIONI UNITE

L'adesione all'UN Global Compact delle Nazioni Unite offre una serie di opportunità: adottare una cornice di lavoro stabile e globalmente riconosciuta per lo sviluppo, l'implementazione e la descrizione delle policy e delle pratiche ambientali, sociali e relative alla governance; condividere pratiche eccellenti per sviluppare strategie e soluzioni concrete per affrontare sfide comuni; promuovere soluzioni di sostenibilità in partnership con una rappresentanza ampia di stakeholder; acquisire know-how specifici; migliorare la reputazione aziendale e accrescere la fiducia nell'impresa; istituire un network con altre organizzazioni. **Società certificate:** Sesa S.p.A., Var Group S.p.A.

Il Gruppo ha altresì predisposto il piano delle attività per l'ottenimento delle seguenti certificazioni entro il 2022: estensione Certificazione ISO 14001:2015 a Computer Gross, Var Group e Base Digitale; adesione di Computer Gross S.p.A. al Global Compact delle Nazioni Unite.

Corporate Responsibility Awards:



Integrated Governance Index (IGI):

in occasione della ESG Business Conference⁴ sono stati pubblicati i risultati dell'Integrated Governance Index (IGI) 2020 sviluppato da **ETicaNews**. Sesa è entrata nella lista delle migliori società del panel composto dalle prime 100 società quotate e le prime 50 società non quotate e industriali. L'IGI è un indice quantitativo che esprime in modo sintetico il posizionamento delle aziende in relazione agli aspetti chiave di sostenibilità. Questo risultato rappresenta un importante riconoscimento del costante impegno di Sesa per la sostenibilità, realizzato grazie ad una prospettiva integrata adottata da tutto il Gruppo.

Leader della Sostenibilità 2021:

la crescente attenzione per un più efficiente uso delle risorse, per la transizione energetica verso fonti meno inquinanti ha spinto il **Sole 24 Ore e Statista**, leader internazionale dell'analisi di dati e trend di mercato, a lanciare l'iniziativa Leader della Sostenibilità 2021⁵. L'indagine ha preso in esame 1.200 grandi aziende con sede in Italia sulla base del rapporto di sostenibilità e del bilancio finanziario pubblicati e ha per oggetto l'analisi della Corporate Social Responsibility nelle sue tre dimensioni Economica, Ambientale e Sociale. L'indagine si è conclusa con la selezione di 150 aziende considerate più sostenibili, tra le quali è presente Sesa.

⁴ <https://www.esgbusiness.it/>

⁵ <https://lab24.ilsole24ore.com/leader-della-sostenibilita-2021/>

2.3. LINEE DI BUSINESS A SUPPORTO DELLA SOSTENIBILITÀ

Il Gruppo Sesa, con particolare riferimento ai settori VAD e SSI, ha recentemente avviato delle linee di business dedicate all'offerta di tecnologie e servizi a supporto della sostenibilità ambientale con un giro di affari atteso di oltre 50 milioni di euro e un customer set di circa 1.000 clienti al 30 aprile 2022 con prospettive di ulteriore crescita. Sesa intende ampliare ulteriormente il perimetro di attività in settori dove le tecnologie digitali convergono con quelle dell'efficientamento energetico e la sostenibilità, anche attraverso operazione di acquisizione societarie. Di seguito si riportano il dettaglio alcune delle principali società del Gruppo che operano nel settore delle tecnologie per la sostenibilità ambientale e l'efficientamento energetico contribuendo così alla protezione dell'ambiente in modo proattivo.

- **Settore VAD attraverso la controllata Service Technology S.r.l.**

Computer Gross, attraverso la controllata Service Technology S.r.l. (entrata nel gruppo Sesa nel giugno 2020), opera nel settore Green offrendo servizi di gestione e ricondizionamento di prodotti informatici, occupandosi delle attività di rigenerazione e refurbished di parchi tecnologici giunti alla fine del ciclo di vita, perseguendo in tal modo la sostenibilità della filiera delle infrastrutture. In un mercato informatico caratterizzato dalla rapida obsolescenza dei prodotti, la corretta gestione del ciclo di vita delle infrastrutture tecnologiche prolungandone la durata d'utilizzo costituisce un ottimo esempio di economia circolare. Nell'esercizio 2021 la società ha **trattato e ricondizionato 30.000 personal computer per circa 60 Tonnellate di hardware, con un risparmio di CO₂ quantificabile in 3,2 tonnellate equivalenti a 116 alberi.**

- **Settore VAD attraverso la partecipata PM Service S.r.l.**

Computer Gross, attraverso la partecipata PM Service S.r.l., nel corso del 2020, ha stretto un accordo di partnership per avviare il business delle tecnologie innovative per la sostenibilità ambientale e l'efficientamento energetico. PM Service S.r.l., diventata società del Gruppo da maggio 2021⁶, opera da oltre 20 anni offrendo soluzioni tecnologiche per il risparmio energetico, e-mobility e sostenibilità attraverso partnership con i principali Vendor internazionali. L'offerta di servizi e soluzioni digitali di PM Service consentirà di affiancare imprese ed organizzazioni in percorsi di miglioramento dell'ecosostenibilità complessiva, costituendo un polo italiano di eccellenza nel settore Digital Green. PM Service dispone tra l'altro di impianti fotovoltaici proprietari per una potenza nominale totale di circa 2 MW. Dalla data di costituzione, **la società ha fornito: 3.5 GW di inverter** (di cui 120 MW nel periodo maggio 2020-aprile 2021); **850 MW di moduli Fotovoltaici** (di cui 50 MW nel periodo maggio 2020-aprile 2021); **5 MWh di sistemi di Accumulo** (di cui 2,5 MWh nel periodo maggio 2020-aprile 2021).

- **Settore SSI attraverso la controllata Var Industries S.r.l.**

Var Group durante l'esercizio ha rafforzato il proprio orientamento verso la

⁶ Nel mese di agosto 2020 Sesa ha acquisito una partecipazione pari al 19% di PM Service. Nel mese di maggio 2021 Sesa ha acquisito il controllo della società (inclusione nel perimetro di rendicontazione dal 1° maggio 2021).

sostenibilità attraverso la controllata Var Industries dedicata alla digitalizzazione dell'industria 4.0 e IoT, favorendo l'ottimizzazione dei processi produttivi attraverso soluzioni avanzate eco-digital a supporto del Made in Italy. Si segnala il recente acquisto di una partecipazione in Amaeco S.r.l., società attiva nella consulenza e soluzioni IoT per la gestione dell'efficientamento energetico (tra i servizi offerti anche la creazione di comunità energetiche e servizi di misurazione carbon Footprint e di monitoraggio energetico). La partecipazione in Amaeco valorizza ulteriormente l'anima green del Gruppo. Nell'ultimo anno i Clienti di Amaeco hanno raggiunto importanti risultati di efficienza, riducendo consumi e impatto sull'ambiente. Il risparmio medio senza necessità di investimenti strutturali si attesta tra il 10 e il 25%. Dettaglio benefici prodotti: **Emissioni risparmiate: 17.140 tonnellate di CO₂** equivalenti a 832.000 alberi; **10,6 GWh di energia risparmiata** equivalente a 7.600 Tonnellate Equivalenti Petrolio (TEP).

2.4. LA STRATEGIA FISCALE DEL GRUPPO

Sesa adotta quale valore imprescindibile del proprio operato il rispetto del principio di legalità e della legislazione vigente in Italia e nei contesti internazionali in cui opera. Inoltre, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo integra con dettagli la fattispecie dei reati tributari, sottoposta al controllo dell'Organismo di Vigilanza. L'aggiornamento del *risk assessment* non ha evidenziato aspetti rilevanti in materia. In ogni caso, considerata la geografia del Gruppo, il 98% delle tasse viene versato alle istituzioni nazionali italiane. A conferma dell'efficacia globale dei presidi di integrità e compliance adottati da Sesa e dalle società controllate, al 30 aprile 2021 **non si sono verificati di episodi di corruzione, di comportamenti contrari alla normativa in materia di concorrenza o alle altre normative applicabili in materia socioeconomica e ambientale, né l'Organismo di Vigilanza di Sesa ha ricevuto segnalazioni in merito a presunti comportamenti illeciti o contrari alle disposizioni del Codice Etico.**

Sesa osserva, nella forma e nella sostanza, tutte le previsioni contenute in leggi, regolamenti e *best practice*, sia di livello domestico che internazionale, attraverso meccanismi di cooperazione e trasparenza con le autorità fiscali dei Paesi nei quali opera. Sotto questo profilo, l'obiettivo di Sesa si sviluppa lungo una duplice direttrice: (i) provvedere al pagamento di tutte le imposte dovute nonché al tempestivo e completo adempimento di tutte le obbligazioni richieste dalla normativa fiscale; (ii) evitare o limitare fenomeni di doppia imposizione e applicare le eventuali disposizioni agevolative di carattere fiscale nel pieno rispetto di tutte le normative previste nelle giurisdizioni coinvolte. Precisiamo che il rischio legato a doppia imposizione è marginale e, a fronte di una residuale percentuale di tasse estere (2%), non rappresenta un aspetto significativo della contribuzione.

In considerazione degli obiettivi sopra descritti la strategia fiscale del Gruppo si articola nei seguenti principi:

- **Compliance** – osservanza della legge in materia fiscale, regolamenti e circolari emanati dalle Autorità Fiscali;
- **Legalità** – rispetto da parte di tutte le società del Gruppo degli obblighi fiscali e pagamento delle imposte;
- **Sostenibilità** – gestione efficiente, efficace e sostenibile della variabile fiscale al fine di supportare il business di Sesa e, come per gli altri aspetti delle operazioni aziendali;
- **Equità** – esercizio diligente del giudizio professionale al fine di garantire che le decisioni prese in materia fiscale siano in linea con le *best practice* nazionali e internazionali, propriamente analizzate e adeguatamente documentate;

- **Fiducia e Trasparenza** – approccio positivo e trasparente nei confronti dell'Amministrazione Finanziaria al fine di sviluppare e sostenere relazioni eque ed oneste.

La rendicontazione fiscale: Al 30 aprile 2021 Sesa ha rilevato **imposte per Euro 20.291 migliaia**. Il **100% delle imposte rilevate sono localizzate nell'area EMEA** (Europe, the Middle East and Africa), in particolare: Euro 23.651 migliaia in Italia (98,4%), Euro 295 migliaia in Germania (1,22%), Euro 48 migliaia in Svizzera (0,2%) ed Euro 46 migliaia in Romania (0,18%).

2.5. PROTEZIONE DEI DATI E CYBER SECURITY

Creare valore per gli stakeholder significa anche proteggere le informazioni di tutti i portatori di interesse e dotarsi di modalità operative che preservino e valorizzino il patrimonio informativo. In un mondo in rapida evoluzione in cui le informazioni hanno un valore sempre più significativo ed esiste una crescente connessione tra reti, sistemi e applicazioni, è sempre più complesso gestire e proteggere le risorse informative, garantendo la conformità alle normative. Questa maggiore complessità - combinata con la crescita e l'evoluzione delle minacce informatiche - espone le aziende a nuovi tipi di rischi, i cui effetti dannosi possono avere gravi ripercussioni a livello economico, legale, di reputazione, di conformità o di vantaggio competitivo per perdita di informazioni, proprietà intellettuale o per interruzione dell'attività.

Ciò premesso, il Gruppo Sesa, operando nel settore delle soluzioni tecnologiche a valore aggiunto per il segmento *business*, ha individuato nella tutela dei dati personali e nella sicurezza delle informazioni un campo primario del proprio interesse sia quale sviluppo del *business* che come condizione di corretta gestione interna. Sesa S.p.A. fornisce servizi amministrativi e di consulenza alle società del Gruppo con una centralizzazione dei principali processi in ambito contabile, finanziario, societario, legale, compliance e risorse umane, con ritorni positivi in termini di efficienza e omogeneità di approccio e di processo. Il Gruppo opera quindi sulla base di consolidate procedure per la gestione in sicurezza dei dati, basate sulle *best practice* di settore ed in linea con lo standard internazionale ISO 27001 sulla sicurezza delle informazioni.

Sesa ha adottato e mantiene operativa specifica procedura per la corretta ed adeguata gestione di incidenti, *data breach*, ed in generale ha stabilito e sviluppa la propria strategia operativa per ripristinare la continuità aziendale in caso di eventi interruttivi, attinenti sia ai sistemi IT che alle attività aziendali nel complesso. L'implementazione di appositi piani di *Business Continuity* e *Disaster Recovery* garantiscono una gestione sicura ed efficace dei dati anche in caso di incidenti o comunque eventi straordinari che possano incidere direttamente sulla sicurezza dei dati e delle informazioni, in pieno rispetto degli adempimenti prescritti dal Regolamento generale sulla protezione dei dati n. 2016/679 (c.d. GDPR) e dal Garante per la protezione dei dati personali, nonché dagli impegni assunti nei confronti dei Titolari del trattamento ed in generale in rispetto dei diritti degli *stakeholder*.

Il Gruppo dedica inoltre particolare attenzione alla formazione del personale in materia di trattamento dei dati personali, erogata tramite modalità *e-learning*. Al 30 aprile 2021 sono state erogate 1.811 ore di **formazione specifica sui temi in oggetto** (Privacy, GDPR e Cyber Security)

Al fine di adeguarsi alle disposizioni regolamentari sulla privacy e la sicurezza dei dati sensibili, il Gruppo ha definito il proprio modello per la protezione dei dati personali. Attraverso di esso, il Gruppo si propone di garantire il rispetto dei diritti degli interessati dal trattamento, adempiere agli obblighi, prevenire possibili violazioni mediante un'azione di monitoraggio e controllo su tutti gli adempimenti e l'implementazione di adeguate misure di sicurezza. Al 30 aprile 2021, **le società del Gruppo non hanno ricevuto denunce e/o segnalazioni riguardanti violazioni della privacy dei clienti né hanno subito perdite o fughe di dati.**



GESTIONE RESPONSABILE DEL BUSINESS: ETICA, COMPLIANCE E GESTIONE DEI RISCHI

- 3.1. Modello aziendale di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/01**
- 3.2. Compliance e lotta alla corruzione**
- 3.3. Il Sistema di Controllo Interno e Gestione Rischi**
 - 3.3.1. Matrice di mitigazione
 - 3.3.2. Risk Management

3.1. MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01

L'evoluzione delle dinamiche di business e di governance del Gruppo Sesa ha reso necessario un progressivo potenziamento e una maggior integrazione delle componenti del proprio sistema di controllo interno; tale evoluzione ha riguardato anche i meccanismi di attuazione del Decreto Legislativo 231 del 8 giugno 2001 (di seguito "D.lgs. 231/2001"). Il D.lgs. 231/2001 prevede che le Società possano adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati previsti da tale normativa (di seguito "Modello 231"). In attuazione di quanto previsto dal D.lgs. 231/2001 e in coerenza con le norme statutarie, il Consiglio di Amministrazione ha nominato un **Organismo di Vigilanza** ("OdV"), al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 e curarne l'aggiornamento. L'OdV supervisiona sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 e monitora e valuta lo stato di implementazione delle misure di prevenzione, relazionando periodicamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.



In coerenza con i principi del D.lgs. 231/2001, il Modello 231 del Gruppo prevede un canale di segnalazione delle violazioni, anche in forma anonima (c.d. *Whistleblowing*) con salvaguardia degli autori delle segnalazioni da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando la riservatezza della loro identità.

L'adozione del Modello, oltre a rappresentare un deterrente alla realizzazione di eventuali attività illecite, intende sostenere una cultura orientata alla correttezza e alla trasparenza dei comportamenti nella conduzione degli affari. Parte integrante del Modello 231 è il **Codice Etico** di Gruppo, che descrive un complesso di valori e principi di comportamento ai quali gli Amministratori, i Sindaci, il Management e le risorse umane di Sesa e delle sue controllate, nonché tutti coloro che per essa operano, si ispirano e uniformano per il perseguimento degli obiettivi aziendali. Ad oggi, le principali società del Gruppo hanno adottato un proprio Modello 231 e recepito il Codice Etico di Gruppo.

Il Modello rappresenta altresì lo strumento di raccordo tra i vari ambiti del **Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi** (SCI GR) adottato dalle principali società del Gruppo. Il SCI GR è definito come l'insieme delle regole, procedure e meccanismi organizzativi posti in essere dal vertice societario per l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi aziendali.

3.2. COMPLIANCE E LOTTA ALLA CORRUZIONE

Codice Etico

Nel 2012 Sesa adotta per la prima volta un proprio Codice Etico, ad oggi esteso e recepito a tutte le società del Gruppo. Il **Codice Etico di Gruppo** enuncia i seguenti valori e principi il cui rispetto rappresenta un elemento essenziale ed imprescindibile di orientamento dell'attività aziendale:

- **Imparzialità:** ripudio di ogni discriminazione nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i portatori di interesse (scelta dei clienti, rapporti con gli azionisti, gestione del personale e organizzazione)

del lavoro, selezione e gestione dei fornitori e dei partner in genere, rapporti con la comunità circostante e le Istituzioni che la rappresentano);

- **Integrità:** coerenza di comportamento e ripudio di qualsiasi forma di corruzione nella gestione dei rapporti con tutti i portatori di interesse nei confronti del Gruppo;
- **Correttezza:** onestà e lealtà, rispetto dei regolamenti aziendali e delle disposizioni di legge, chiarezza e trasparenza. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di Sesa può giustificare una condotta contraria alle disposizioni normative ed ai Principi;
- **Professionalità:** competenza, applicazione e qualità nello svolgimento delle attività d'impresa, elemento fondamentale per competere ed operare in modo efficace ed efficiente sul mercato;
- **Trasparenza:** i collaboratori di Sesa sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili e accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con la società, gli Stakeholder siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti;
- **Continuità aziendale:** capacità di porre in essere comportamenti nell'interesse del Gruppo in una prospettiva di continuità aziendale sostenibile nel lungo periodo. In questo ambito rientra la lungimirante politica aziendale di reinvestire in azienda parte degli utili prodotti dalla gestione;
- **Attenzione alle persone:** l'attenzione alle Risorse Umane del Gruppo ed a quelle che compongono la collettività in cui esso opera sono considerati un valore primario e fondante del Gruppo. In particolare, il Gruppo tutela e promuove il valore delle Risorse Umane senza discriminazione alcuna, ne favorisce la crescita professionale e si impegna a garantire pari opportunità di crescita per i dipendenti;
- **Concorrenza leale:** tutela del valore della concorrenza leale, astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione dominante;
- **Responsabilità verso la collettività:** consapevolezza dell'influenza, anche indiretta, che le proprie attività possono avere sulle condizioni, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui opera;
- **Tutela ambientale:** : l'ambiente è un bene primario che Sesa si impegna a salvaguardare; a tal fine le proprie attività ricercano un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali, in considerazione dei diritti delle generazioni future.

Per ulteriori dettagli si rimanda al documento pubblicato sul sito della società nella sezione Governance (<https://www.sesa.it/governance/modello-231-e-codice-etico/>) per ulteriori approfondimenti.

Codice di comportamento

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

tamento, professionale e personale generalmente richiesti dalla nostra organizzazione. Il Codice di Comportamento adottato dal Gruppo definisce, insieme e a supporto del presente Codice, i principi fondamentali alla base della reputazione del Gruppo e i valori che ne ispirano la quotidiana operatività, descrivendo inoltre lo standard di comportamento richiesto a tutti i dipendenti e collaboratori di Sesa.

Compliance e monitoraggio dei rischi

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

AMBITO	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	PRESIDI DI CONTROLLO INTEGRATI
Sicurezza sul lavoro 	D.lgs. 81/2008 testo unico in materia di sicurezza sul posto di lavoro	• Attivazione dei presidi previsti dalla legge • Flusso periodico di informazione da RSPP
Sicurezza dei dati 	D.lgs. 196/2003, codice unico in materia di sicurezza dei dati personali - Regolamento Europeo n. 679/2016 ("GDPR") sulla protezione dei dati personali	• Adeguamento dei presidi esistenti al nuovo regolamento europeo GDPR • Flusso periodico di informazioni DPO. • Adozione di un sistema di gestione certificato secondo la norma ISO 27001DPO.
Informativa finanziaria 	L.262\2005 disciplina per la tutela del risparmio e dei mercati finanziari	• Adozione di controlli specifici su procedure amministrative del bilancio di esercizio e consolidato nonché delle altre comunicazioni di carattere finanziario. • Scambio periodico di informazioni fra Organi e funzioni di controllo aziendali e Società di Revisione.
Responsabilità sociale 	L. 300/1970 statuto dei lavoratori + normativa in materia di lavoro	• Adozione di un sistema di gestione certificato secondo la norma SA 8000. • Flusso periodico di informazione da Comitato Salute e Sicurezza sul lavoro a Organi e funzioni di controllo aziendali. • Adozione delle policy di Gruppo
Responsabilità Amministrativa 	D.lgs. 231/2001 - Responsabilità amministrativa in sede penale delle persone giuridiche	• Adozione Codice Etico di Gruppo e Modello 231. • Scambio di informazione fra Organi e funzioni di controllo aziendali.

Sistema di gestione della qualità 	Standard ISO 9001	• Adozione di procedure gestionali • Adozione di un sistema di gestione certificato secondo la norma ISO 9001:2015
Responsabilità Ambientale 	Standard ISO 14001	• Adozione di procedure gestionali • Adozione di un sistema di gestione ambientale certificato secondo la norma ISO 14001:2015

Lotta alla corruzione

Il Gruppo è attivo nel contrasto alla corruzione: attiva (offerta), passiva (accettazione), la corruzione in cui venga coinvolto un soggetto pubblico o perpetrata nei rapporti tra soggetti privati, la corruzione finalizzata a far compiere un atto contrario ai propri doveri di ufficio, la corruzione avente per scopo il compimento di un atto del proprio ufficio, la corruzione “antecedente” o “successiva” al compimento degli atti di ufficio. Il tema è gestito da un ampio corpo normativo interno in cui si segnalano riferimenti nei seguenti documenti, descritti in seguito: Codice Etico del Gruppo Sesa, Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da ciascuna Società del Gruppo ai sensi del D.lgs. 231/20016, **Whistleblowing** - Sistema Interno del Gruppo Sesa per la Segnalazione di violazioni della normativa, delle policy e delle procedure interne nonché di eventuali frodi perpetrate e attenta gestione delle Risorse Umane. Durante il periodo considerato dalla presente Dichiarazione tutte le operazioni sono state monitorate rispetto al rischio corruzione. Come per l’anno precedente, non è stato segnalato nessun caso di corruzione, concorrenza sleale, pratiche monopolistiche o di coinvolgimento dell’antitrust. Al 30 aprile 2021 (come del resto nel corso dell’esercizio precedente) **non sono state irrogate sanzioni per non conformità a leggi e regolamenti in ambito sociale ed economico.**

3.3. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE RISCHI

Per ciascun tema richiesto dal D.lgs. 254/2016 forniremo, in seguito ad una breve introduzione relativa al **Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi** (SCIGR), le informazioni: sul Modello aziendale di gestione ed organizzazione dell’impresa e le politiche praticate, sui principali rischi generati e subiti e sui conseguenti indicatori di prestazioni e risultati identificati dal Gruppo. L’efficace gestione dei rischi è un fattore chiave nel mantenimento del valore del Gruppo in un’ottica di sostenibilità nel tempo. Al fine di fronteggiare i rischi a cui è esposto, il Gruppo si è dotato di idonei dispositivi di governo societario e di adeguati meccanismi di gestione e di controllo; nello specifico il Sistema dei Controlli Interni e di Gestione dei Rischi aziendali è costituito dall’insieme delle **regole**, delle **procedure** e delle **strutture organizzative** volte a consentire l’identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi aziendali. Nello specifico, l’assetto organizzativo finalizzato alla gestione dei rischi aziendali si articola come segue:

- il **Comitato Controllo e Rischi**: che ha il compito di supportare le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- il **Consiglio di Amministrazione** che, in modo collegiale, svolge un ruolo di indirizzo e di valutazione

ne dell'adeguatezza del SCIGR; in particolare, in relazione alle tematiche non finanziarie oggetto della presente Dichiarazione, si segnala che al Consiglio spetta innanzitutto il compito di definire le linee di indirizzo del SCIGR, in coerenza con gli obiettivi strategici ed il profilo di rischio della stessa, nell'ottica della sostenibilità nel medio-lungo periodo;

- il **Compliance Officer**, quale organo di controllo di secondo livello, svolge verifiche periodiche sul rispetto delle normative da parte delle società, verificando, in conformità alle migliori prassi di settore, la conformità dell'attività svolta alle disposizioni di legge, ai provvedimenti delle Autorità di Vigilanza, alle norme di autoregolamentazione ed agli impegni contrattuali assunti con la clientela;
- l'**Internal Audit**, che verifica in forma sistematica l'efficacia e l'efficienza del Sistema di Controllo Interno e Gestione Rischi nel suo complesso (organo di controllo di terzo livello), riferendo i risultati della sua attività al vertice aziendale e coordinandosi con gli altri organi di controllo aziendali;
- il **Collegio Sindacale**, che, in virtù dell'attività di controllo sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società, vigila sull'efficacia del SCIGR quale "vertice" del sistema di vigilanza della Società;
- l'**Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001** che verifica l'adeguatezza del Modello 231 curando, in particolare, la sua efficacia a prevenire comportamenti illeciti ed effettua una costante vigilanza sulla applicazione e sul rispetto del Modello 231 (per approfondimenti vedere il Paragrafo 1 del presente Capitolo).

In aggiunta ai fattori di rischio riportati nei *"Principali rischi e incertezze cui il Gruppo e Sesa S.p.A. sono esposte"* all'interno della Relazione sulla Gestione, si riportano di seguito le principali **Aree Rilevanti** derivanti dall'attività d'impresa:

- **Lotta alla corruzione attiva e passiva:** presidiato nell'ambito del Modello Organizzativo 231/01 adottato dalla Capogruppo e dalle società controllate;
- **Tematiche sociali e attinenti al personale:** presidiate primariamente attraverso il Codice di Comportamento di Gruppo;
- **Diritti Umani:** presidiato all'interno del Codice Etico;
- **Ambiente:** presidiato attraverso processi di monitoraggio dei consumi finalizzati alla riduzione degli stessi.

3.3.1. MATRICE DI MITIGAZIONE

Nella successiva tabella si riportano con riferimento ai temi non finanziari individuati nella matrice di materialità (vedi Capitolo 1 Paragrafo 3.2) i principali potenziali rischi, nonché le modalità di gestione ovvero gli strumenti di mitigazione degli stessi.

AMBITO D.LGS. 254/2016	DESCRIZIONE RISCHIO	AZIONI DI MITIGAZIONE
Gestione del personale 	Settore di appartenenza Il mercato in cui opera Sesa è caratterizzato da un elevato grado di specializzazione e competenza. Il mantenimento della posizione competitiva raggiunta sui mercati in cui opera dipenderà dalla capacità di Sesa di offrire soluzioni di qualità, di aggiornare i prodotti, i servizi offerti e il know-how posseduto mediante l'inserimento e la fidelizzazione di risorse qualificate. L'incapacità di attrarre risorse e di predisporre programmi di formazione adeguati potrebbe avere effetti negativi sulle prospettive future del Gruppo	Politica di selezione, Politiche di formazione, sviluppo e fidelizzazione del Capitale Umano
	Dipendenza da persone chiave Il futuro sviluppo di Sesa dipende in misura significativa da alcune figure chiave del management. L'eventuale perdita di tali figure, qualora non fosse possibile sostituirle in maniera adeguata e tempestiva con soggetti di pari esperienza e competenza, potrebbe determinare una riduzione della capacità competitiva del Gruppo.	Piani di retention e fidelizzazione delle figure chiave del Gruppo.
	Rispetto della Diversity Il Gruppo è costantemente impegnato a garantire il rispetto della diversità e delle pari opportunità per i propri dipendenti. Il Codice Etico di gruppo contiene espressioni in materia. Il gruppo monitora comunque l'evoluzione normativa in modo da essere preparato a rispondere ad eventuali evoluzioni della stessa.	Divulgazione Codice Etico alle risorse umane del Gruppo. Documento di Valutazione dei Rischi per ogni Società del Gruppo. Verifica e monitoraggio da parte degli Organismi di Vigilanza del Gruppo.
	Ambiente di lavoro Sebbene le attività svolte dal Gruppo non comportino un elevato rischio per la sicurezza dei dipendenti e dei collaboratori esterni è importante che venga garantito un ambiente di lavoro salubre e sicuro. Il mancato rispetto della normativa applicabile in tema di salute e sicurezza sul lavoro potrebbe comportare danni alle risorse umane, con effetti negativi sul Gruppo.	Gestione diretta di salute e sicurezza dei lavoratori attraverso prassi e procedure in ottemperanza alla normativa vigente

AMBITO D.LGS. 254/2016	DESCRIZIONE RISCHIO	AZIONI DI MITIGAZIONE
Ambiente 	Gestione delle emissioni L'assenza di un programma di gestione delle emissioni e la mancanza di interventi di efficientamento energetico potrebbe esporre il Gruppo ad un potenziale rischio ambientale e reputazionale Gestione dei rifiuti Il Gruppo Sesa, nello svolgimento delle proprie attività di business produce rifiuti, tra cui anche rifiuti speciali (es. Toner e RAEE) il cui smaltimento è sottoposto a precisi requisiti di legge. In assenza di un programma di monitoraggio delle modalità di smaltimento dei rifiuti, il Gruppo potrebbe essere non conforme alla normativa vigente.	Policy in materia di CSR e DNF. Utilizzo di energia rinnovabile e sensibilizzazione dei dipendenti. Certificazione ISO 14001 per la gestione ambientale. Conferimento di tutti i propri rifiuti elettrici ed elettronici a società esterne specializzate ed autorizzate al corretto smaltimento. Certificazione ISO 14001 per la gestione ambientale.
Diritti umani 	Collaboratori esterni Il Gruppo Sesa, nello svolgimento della propria attività, può integrare i propri team con collaboratori esterni. L'assenza di un processo di valutazione dei collaboratori esterni da un punto di vista etico in fase di selezione, potrebbe generare effetti negativi sul Gruppo nel lungo periodo. Tutela dei diritti umani Il Gruppo, nella conduzione del business, si impegna a promuovere la tutela dei diritti umani evitando ogni forma di discriminazione. L'assenza di una politica aziendale sul tema potrebbe aumentare la probabilità che si verifichino episodi non in linea con le norme interne ed esterne.	Procedura di selezione e autorizzazione dei principali fornitori di servizi. Sistema interno di segnalazione (c.d. <i>whistleblowing</i>).

AMBITO D.LGS. 254/2016	DESCRIZIONE RISCHIO	AZIONI DI MITIGAZIONE
Sociale 	Protezione dei dati Il Gruppo Sesa, fornendo servizi business to business, entra in contatto con una serie di informative su cui ha l'obbligo di riservatezza. L'inadeguatezza dei sistemi e delle procedure atti a garantire la protezione di tali dati potrebbe portare alla perdita degli stessi e causare effetti negativi per il Gruppo.	Adozione di policy e procedure per garantire il corretto uso dei dati dei clienti da parte dei dipendenti e dei collaboratori.
	Concorrenza sleale Il Gruppo Sesa, operando in un mercato altamente competitivo, potrebbe subire danni da parte dei concorrenti che adottino pratiche di concorrenza sleale. Inoltre, nel caso in cui una o più società del Gruppo adottassero pratiche commerciali/ competitive non aderenti ai valori etici aziendali né alle normative in materia, questo potrebbe generare un potenziale danno all'intero Gruppo.	Divulgazione e richiesta di accettazione del proprio Codice Etico di Gruppo a tutti i dipendenti e collaboratori.
	Valori etici condivisi I potenziali rischi connessi alla gestione del personale provengono dalle normali problematiche di gestione dei dipendenti. L'assenza di valori etici condivisi da tutti i dipendenti del Gruppo, potrebbe determinare il verificarsi di episodi non in linea con le normative vigenti, generando effetti negativi per il Gruppo.	Promozione di una cultura aziendale incentrata su principi etici stabiliti dal vertice aziendale.
Lotta alla corruzione 	Rischio Corruzione⁷ Il Gruppo Sesa, nello svolgimento della propria attività di business, stringe rapporti commerciali con altre aziende, pertanto i suoi dipendenti sono potenzialmente soggetti ad episodi di corruzione, attiva e passiva.	Adozione, in Sesa S.p.A. e nelle principali società del Gruppo, di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001.

⁷ Per quanto riguarda i rapporti con la Pubblica Amministrazione, esempi di attività a rischio sono la presentazione di dichiarazioni non veritiere a istituzioni pubbliche nazionali o locali per ottenere contributi pubblici o assegnazione di commesse, o l'utilizzo di finanziamenti pubblici per scopi diversi da quelli per i quali sono stati concessi. Rispetto ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, nello specifico, il rischio del verificarsi di episodi di corruzione è legato anche alla partecipazione a bandi di gara per l'assegnazione di finanziamenti, diretti o indiretti, per attività di Ricerca e Sviluppo. Tali finanziamenti sono ad oggi di ammontare non rilevante rispetto al volume di business del Gruppo.

3.3.2. RISK MANAGEMENT

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

- **Rischio ambientale:** connesso all'utilizzo di risorse energetiche, alle emissioni di gas ad effetto serra, alla produzione di rifiuti e loro smaltimento. Le società del Gruppo operano nel settore dei servizi, per cui non vi sono rischi ambientali rilevanti legati all'attività nel suo complesso;
- **Rischio sociale:** legato agli aspetti relazionali con la clientela e più in generale con la comunità, con particolare riguardo allo sviluppo economico e sociale delle comunità locali
- **Rischio attinente al personale:** correlato alla gestione dei collaboratori e soggetti assimilati, incluse le azioni poste in essere a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, per garantire la parità di genere e un dialogo proattivo con le parti sociali;
- **Rischio di mancato rispetto dei diritti umani:** relativo al mancato rispetto dei diritti umani, tra cui i diritti dei lavoratori, e/o relativo ad atteggiamenti ed azioni comunque discriminatori
- **Rischio nella lotta contro la corruzione attiva e passiva:** relativo al possibile verificarsi di eventi e/o circostanze legati alla lotta contro la corruzione attiva e passiva.

Per quanto riguarda, infine, la gestione dei rapporti tra parti correlate si ricorda che il Consiglio di Amministrazione di Sesa adotta una “**Procedura per le operazioni con parti correlate**” ai sensi del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, consultabile sul sito internet della società⁸.

Il Gruppo si impegna ad aggiornare sistematicamente le proprie politiche in materia socio-ambientale e monitora periodicamente i rischi. Al 30 aprile 2021 (come del resto nel corso dell'esercizio precedente) **non sono state irrogate sanzioni per violazione dei diritti umani o casi di atti discriminatori.**

⁸ <https://www.sesa.it/governance/procedura-con-parti-correlate/>



IL GRUPPO SESA E L'AMBIENTE

- 4.1. La Politica Ambientale di Sesa**
- 4.2. Valorizzazione del capitale naturale e uso responsabile delle risorse**
- 4.3. Gli impatti sull'ambiente**
- 4.4. Transizione low-carbon: Progetto di innovazione urbana polo di Empoli**
- 4.5. Indicatori di performance**
 - 4.5.1. Consumi energetici, idrici e di gas naturale
 - 4.5.2. Rifiuti

Il Gruppo, consapevole dei cambiamenti climatici che stanno investendo il nostro pianeta, è sensibile al tema della tutela dell'ambiente come risorsa per il benessere dell'umanità, impegnandosi ad operare nel rispetto della salvaguardia dell'ambiente, secondo i principi dello sviluppo sostenibile (rif. Capitolo 1, Paragrafo 3.4).

4.1. LA POLITICA AMBIENTALE DI SESA

Sesa promuove la conduzione delle proprie attività in maniera eco-sostenibile, incoraggiando la preservazione della biodiversità e la gestione sostenibile delle risorse naturali. La gestione operativa del Gruppo fa riferimento a criteri di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica perseguendo il miglioramento continuo delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro e di protezione ambientale. Per concretizzare ed attuare questo impegno, Sesa ha redatto una **Politica Ambientale di Gruppo** e ha ottenuto la certificazione ambientale delle attività svolte, introducendo un **Sistema di Gestione Ambientale**, conformemente a quanto previsto dalla norma UNI ISO 14001:2015.

Al fine di sfruttare tutte le possibili sinergie, la definizione della Politica Ambientale e la sua attuazione sono gestite in modo unitario e coerente con gli obiettivi strategici di Gruppo. Tale gestione:

- definisce le politiche ambientali e di sviluppo industriale sostenibile;
- elabora le linee guida di attuazione della politica ambientale che devono essere prese a riferimento dalle Società controllate;
- individua gli indicatori e garantisce il monitoraggio e il controllo dell'andamento delle azioni aziendali in termini di impatto ambientale;
- segue l'evoluzione della legislazione ambientale nazionale e dell'Unione Europea e predispone indirizzi applicativi verso le Società controllate;
- cura i rapporti con enti, istituti e agenzie in campo ambientale; promuove, attua e coordina intese e accordi di programma con tali soggetti oltre che con le istituzioni.

Principi della Politica Ambientale:

I principi che regolano le procedure del Gruppo in materia ambientale sono i seguenti:

- Osservanza delle leggi e delle normative ambientali applicabili e di eventuali altri obblighi previsti in materia;
- Tutela ambientale e attuazione di misure per il continuo miglioramento in materia di riduzione delle emissioni, dirette e/o indirette, di gas serra, riduzione del consumo di risorse naturali e implementazione del proprio sistema di gestione ambientale nella sua interezza;
- Pianificazione e attuazione delle proprie attività e di quelle dei propri partner commerciali, produttori e fornitori, incoraggiando la sensibilizzazione in materia ambientale

Strategie e strumenti della Politica Ambientale:

La Politica Ambientale di Sesa, sviluppata in rispetto dello **standard internazionale UNI ISO 14001:2015**, trova supporto anche nella consapevolezza che l'ambiente rappresenta un vantaggio competitivo in un mercato sempre più allargato ed esigente nel campo della qualità e dei comportamenti. La strategia di Sesa è improntata a un'ottica di investimenti e attività che rispondono ai principi dello sviluppo sostenibile (vedi Capitolo 1, Paragrafo 3.4).

Sesa promuove i seguenti strumenti di politica ambientale:

- accordi volontari con le Istituzioni e le associazioni ambientaliste e di categoria;
- sistemi di Gestione Ambientale, che sono certificati secondo lo standard internazionale ISO 14001, che puntano al miglioramento continuo delle prestazioni e dell'organizzazione ambientale;
- un sistema periodico di acquisizione (reporting) dei dati ambientali, che assicura il controllo delle prestazioni delle varie attività industriali;
- attività di sensibilizzazione e di formazione ambientale per i collaboratori, che mirano alla divulgazione interna delle iniziative e ad accrescere le competenze e le professionalità dei dipendenti;
- diffusione della "cultura" dell'ambiente e alla promozione delle iniziative di Sesa sul territorio.

Rischi e opportunità ambientali:

I cambiamenti climatici sono sempre più percepiti come una sfida da affrontare nell'immediato e – laddove possibile – da trasformare in opportunità. A causa del *climate change* le società si trovano a dover fronteggiare una serie di criticità significative: aumento dei costi operativi, riduzione del valore delle attività (c.d. *asset impairment*) e riduzione della domanda di beni e servizi. Nella valutazione dei rischi è perciò necessario analizzare dettagliatamente il contesto geopolitico e di mercato, con un *risk assessment* approfondito, organico e puntuale.

Nel giugno 2019 sono state pubblicate le "*European Commission's new guidelines on reporting climate change related information*"⁹ con l'elenco dei rischi per le imprese causati dai cambiamenti climatici, suddivisi tra rischi fisici e da transizione.

Sesa può ottenere un vantaggio competitivo guardando allo sviluppo di nuove tecnologie, e allo sviluppo di prodotti e servizi ad alta efficienza energetica. Infine, per combattere la minaccia dei cambiamenti climatici, Sesa agisce parallelamente per: mitigare gli effetti del *climate change* (azioni destinate alla riduzione dei gas climalteranti) e adattarsi all'impatto conseguente (protezione dei propri asset dagli impatti dei cambiamenti climatici).

4.2. VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE NATURALE E USO RESPONSABILE DELLE RISORSE

Grazie ai principi di tutela e salvaguardia sopra richiamati, Sesa intraprende una serie di iniziative volte alla riduzione e prevenzione dei possibili impatti negativi sull'ambiente derivanti dall'esercizio della propria attività. Tra di esse rientra, ad esempio, la scelta di approvvigionamento energetico a partire da energia rinnovabile. Sesa monitora i propri consumi energetici e le relative emissioni anche se, data la natura della

⁹ https://ec.europa.eu/finance/docs/policy/190618-climate-related-information-reporting-guidelines_en.pdf

propria attività, tale aspetto non rappresenta una fonte di impatto ambientale particolarmente rilevante. Di seguito si riportano alcune attività di “buona gestione” intraprese da Sesa e indirizzate alla riduzione dell’incidenza delle proprie attività sullo sviluppo economico-sociale e sulla qualità della vita del territorio:

- Monitoraggio e efficientamento dei rifiuti prodotti e sviluppo attività di recupero (raccolta differenziata): **Azioni di miglioramento:** Estensione della certificazione ambientale ISO 14001 alle società del Gruppo (vedi dettaglio Certificazioni in Capitolo 2, Paragrafo 2) e diffusione della Politica Ambientale;
- Miglioramento dei livelli di consapevolezza del personale che opera nel Gruppo o per conto di esso realizzando programmi di informazione e formazione: **Azioni di miglioramento:** Formazione HR;
- Sensibilizzazione dei propri fornitori ed appaltatori sui principi di gestione ambientale: **Azioni di miglioramento:** Attività di sensibilizzazione Vs collaboratori e fornitori sui temi e condivisione di opportuni momenti di sensibilizzazione;
- Impegno per azioni volte a massimizzare il risparmio energetico nei propri uffici o sedi, nella gestione del parco automezzi, favorendo tecnologie più efficienti e meno inquinanti: **Azioni di miglioramento:** Efficientamento illuminazione (LED), processi controllati e materiale ad alta efficienza energetica, progetti di Green building e certificazioni (Leed);
- Riduzione dell’uso delle risorse energetiche per unità di gas immesso in rete: **Azioni di miglioramento:** manutenzione e miglioramento degli impianti
- Ottimizzazione dell’uso di carburanti per autotrazione: **Azioni di miglioramento:** rinnovo del parco automezzi e sistemi innovativi per la gestione della mobilità (veicoli elettrici e ibridi).

4.3. GLI IMPATTI SULL’AMBIENTE

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



Consumi Energetici, delle sedi delle società del Gruppo, dei magazzini. L’impianto elettrico installato nelle sedi delle aziende è collegato alla rete pubblica di distribuzione dell’energia in media tensione;



Consumi di gas naturale, che alimenta le due centrali termiche a servizio del complesso edilizio per il riscaldamento degli ambienti e la produzione di ACS (Acqua Calda Sanitaria);



Consumi di carburante, dovuti al combustibile per i gruppi elettrogeni e per il parco mezzi;



Rifiuti generati negli uffici amministrativi e nei magazzini.

4.4. TRANSIZIONE LOW-CARBON: PROGETTO DI INNOVAZIONE URBANA POLO DI EMPOLI

Nel mese di giugno 2020, è stata sottoscritta una convenzione tra il Comune di Empoli e Sesa per lo svi-

luppo del polo tecnologico che darà attuazione ad un Piano Urbanistico dedicato. Il Progetto, oltre a consentire il consolidamento, lo sviluppo e l'espansione delle attività presenti, permetterà di riorganizzare l'area a livello di funzionalità viaria, di dotazione di parcheggio pubblico, verde pubblico e servizi per i dipendenti e i cittadini. Il costo di realizzazione delle opere di urbanizzazione primaria ha un valore di circa Euro 3.300.000. In particolare, la nuova viabilità pubblica da realizzare permetterà un notevole decongestionamento dell'area dal traffico, incrementando la qualità ambientale delle zone residenziali poste nelle vicinanze. Il progetto interviene, inoltre, sulla riduzione delle emissioni inquinanti causate da traffico, attraverso interventi di mobilità sostenibile: parcheggi pubblici gratuiti in connessione con una stazione bike-sharing, una fermata che collega il quartiere al centro città e la realizzazione di nuove piste ciclabili che incrementano la rete comunale.

Il progetto è articolato in tre distinti stadi di avanzamento e prevede la realizzazione di infrastrutture ed edifici utilizzando materiali, tecniche e tecnologie ecosostenibili e a risparmio energetico (bioedilizia e relative certificazioni). La finalità del progetto è quella di valorizzare il Polo tecnologico, tramite la rigenerazione delle relazioni della comunità, la tutela del benessere e della salute dei cittadini, il miglioramento della qualità dell'ambiente e della mobilità, il potenziamento delle attività sociali e culturali, dando nuova centralità alla zona.

Tra le proposte innovative in fase di valutazione:

- **Tech-library:** creazione di uno spazio pubblico destinato ad ampliare l'offerta del sistema bibliotecario, incentrato sulla fruizione di risorse multimediali e digitali, e contribuendo ad aumentare l'offerta di servizi culturali, di spazi per l'apprendimento, lo studio, lo svago e l'incontro tra culture;
- **Recreation ground e ciclostazione:** area a funzione di verde pubblico e spazi destinati ad attività sportiva e motoria di tipo collettivo;
- **Tech grid e green building:** creazione di edifici destinati a Coworking, di soluzioni tecniche ed impiantistiche atte a garantire elevate prestazioni energetiche, improntate ai principi dell'edilizia sostenibile, consentendo ridotti consumi in fase di esercizio;
- **Coworking e technology square:** realizzazione di uno spazio di coworking e la creazione di un nuovo spazio pubblico che caratterizzi il polo per l'insediamento di nuove funzioni improntate all'innovazione, alla creatività e all'integrazione;
- **Percorso ciclo-pedonale attrezzato:** realizzazione di un percorso pedonale, utilizzato con funzione di pista ciclabile e circuito per la corsa.

Transizione verso la Carbon neutrality: Il Gruppo prosegue con determinazione nel percorso di integrazione dei criteri ESG nel proprio business, implementando una strategia di sostenibilità ambientale focalizzata su carbon neutrality, in linea con l'Agenda 2030 dell'ONU. Diversi gli ambiti di intervento che porteranno il Gruppo alla **completa neutralizzazione del proprio impatto carbonico entro il 2030**, attraverso un piano che prevede tre linee di azione: monitoraggio e quantificazione delle emissioni; continui processi di efficientamento e riduzione degli impatti; compensazione delle emissioni residue e non riducibili.

La gestione degli spostamenti del personale e della flotta auto: L'impegno di Sesa per la riduzione delle emissioni di CO₂ passa anche attraverso un'attenta gestione degli spostamenti del personale. Il Gruppo sup-

porta e incentiva gli spostamenti per lavoro attraverso i mezzi pubblici anche mediante iniziative di welfare.

L'uso consapevole delle risorse e la gestione dei rifiuti: In tutte le sedi è attiva la raccolta differenziata dei rifiuti pericolosi e non, includendo anche lo smaltimento delle batterie. La gestione dello smaltimento dei rifiuti avviene nel rispetto delle leggi vigenti.

L'autoproduzione di energia: Sesa produce direttamente parte dell'energia elettrica utilizzata attraverso impianti fotovoltaici (vedi dettaglio al Paragrafo 5.1 del presente Capitolo). Grazie al contributo di PM Service, società controllata e consolidata dal 1° maggio 2021 i volumi di energia elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili aumenterà in modo sensibile così come il risparmio di emissioni di CO₂ ad esso collegate. Dal 2022 il fabbisogno di energia elettrica del Gruppo sarà per policy aziendale coperto da energia verde certificata.

Efficienza energetica: Il Gruppo promuove ogni anno importanti investimenti per l'ammodernamento dei propri impianti orientando le scelte verso tecnologie d'avanguardia, in grado di ottimizzare le rese e ridurre i consumi energetici. Da tempo Sesa utilizza illuminazione a LED, con processi controllati e materiale ad alta efficienza energetica, nel rispetto della direttiva CE "Ecodesign" 2009/125/CE per il risparmio energetico. Inoltre, tutti gli impianti di climatizzazione sono stati sostituiti con sistemi a maggior efficienza energetica, utilizzo di gas refrigeranti a basso impatto ambientale e minor impatto acustico.

4.5. INDICATORI DI PERFORMANCE

Il Gruppo Sesa, pur non essendo una società di trasformazione industriale, ritiene importante fornire un'informazione sempre più vicina alle esigenze dei propri Stakeholder, attraverso la presentazione di alcuni indicatori di performance ambientale di seguito riportati.

INDICATORI PERFORMANCE AMBIENTALI ¹⁰	30/04/2021	30/04/2020	30/04/2019
Consumi Energetici (GJ)	35.500	32.154	29.168
Energia Elettrica (GJ)	28.443	25.948	23.353
Gas naturale (GJ)	7.057	6.566	5.853
Emissioni di GHG (tCO₂)	5.963	6.656	5.640
Emissioni dirette di GHG - Scope 1 (tCO ₂)	3.392	4.068	3.207
Emissioni indirette di GHG - Scope 2 (tCO ₂)	2.570	2.588	2.433
Energia Elettrica (tCO₂)	2.570	2.588	2.433
Energia acquistata (kWh)	7.900.912	7.207.807	6.487.090
Tot energia autoprodotta da rinnovabili <i>adjusted</i> (kWh)	847.085 ¹¹	-	-
di cui autoprodotta società consolidate (kWh)	250.773	273.187	242.208
di cui autoprodotta società partecipate (kWh)	596.312	-	-

¹⁰ Rispetto al precedente esercizio, il perimetro HR del gruppo al 30 aprile 2021 è aumentato del 37,4% e i ricavi sono cresciuti del 15%

¹¹ Il dato include l'energia autoprodotta dalle società consolidate Sesa e Base Digitale (250.773 kWh) e dalla società partecipata PM Service (596.312 kWh)

INDICATORI PERFORMANCE AMBIENTALI ¹⁰	30/04/2021	30/04/2020	30/04/2019
Gas Naturale (tCO₂)	397	367	327
smc	200.011	185.982	166.042
Gasolio per gruppi elettrogeni (tCO₂)	9	8	9
litri	3.280	2.800	3.200
GJ	119	102	117
Acqua (Megalitri¹²)	28,70	32,38	23,65
di cui da aree a stress idrico	21,53	-	-
smc	28.696	32.380	23.652
Consumi di combustibile (tCO₂)	2.987	3.694	2.872
Benzina	130	142	101
Gasolio	2.849	3.541	2.766
Metano	3	2	2
GPL	5	9	3
Consumi di combustibile (GJ)	40.617	50.224	39.180
Benzina	1.776	1.929	1.372
Gasolio	38.722	48.128	37.727
Metano	49	28	37
GPL	70	139	43
Totale rifiuti (t)	326	364¹³	310¹⁴
Carta e cartone	68	68	66
Legno e bancali	27	50	46
Plastica	10	13	14
Lavori ristrutturazione	61	52	-
RAEE	42	44	51
Fanghi fosse settiche	119	139	133

¹² 1 Megalitro equivale a 1000 metri cubi

¹³ Dato oggetto di restatement a seguito di approfondimenti interni

¹⁴ Dato oggetto di restatement a seguito di approfondimenti interni

4.5.1. CONSUMI ENERGETICI, IDRICI E DI GAS NATURALE

Nell'esercizio al 30 aprile 2021, in cui il Gruppo Sesa ha incrementato il perimetro delle proprie risorse umane del 37,4% e dei ricavi di circa il 15% rispetto all'anno precedente, con un considerevole ampliamento delle sedi sia a livello nazionale che europeo, i consumi di energia sono stati pari a 35.500 GJ con un aumento soltanto dell'9,2%, una significativa riduzione dei consumi di combustibile fossile (- 20% Y/Y) ed una forte crescita di autoproduzione di energia da fonti rinnovabili (+210% Y/Y¹⁵).

Le emissioni di gas ad effetto serra del Gruppo sono quelle di una organizzazione *office-based* e sono da ricondursi all'utilizzo di combustibili fossili per riscaldamento e acquisto di energia elettrica prodotta da terzi. Le emissioni derivanti dalle attività di Sesa sono quindi molto limitate e legate ad *asset* tradizionali, come impianti elettrici e termici. I principali consumi energetici derivano perciò esclusivamente dal consumo di energia elettrica per gli uffici e il Data Center e gli apparati tecnologici e informatici, dal riscaldamento degli edifici e dal consumo di carburante per le auto aziendali. Il Gruppo ritiene importante monitorare le emissioni di gas ad effetto serra e di altre emissioni al fine di valutare eventuali scelte virtuose per un ridimensionamento della propria *carbon footprint*.

Per la predisposizione dei seguenti indicatori il calcolo delle emissioni indirette da GHG da consumi energetici (scope 2) è stato effettuato tramite un coefficiente di emissione per l'energia elettrica tratto dal documento "Confronti internazionali" predisposto da Terna, pari a 0,336 kg CO₂/kWh. Per le emissioni di gas ad effetto serra scope 1, derivanti dai consumi di gas naturale, dal gasolio per i gruppi elettrogeni e dal combustibile per il parco mezzi (metano, gasolio, benzina e GPL) sono stati utilizzati i coefficienti di emissione presenti nella tabella dei parametri standard nazionali del Ministero dell'Ambiente, aggiornati al 2020.

Energia Elettrica consumata e autoprodotta

ENERGIA ELETTRICA	30/04/2021	30/04/2020	30/04/2019
tCO ₂	2.570	2.588	2.433
KWH	7.900.912	7.207.807	6.487.090
GJ	28.443	25.948	25.948
di cui: Autoproduzione Energia Elettrica			
tCO ₂ evitata	85	102	91
Totale <i>adjusted</i> (kWh)	847.085 ¹⁶	-	-
società consolidate	250.773	273.187	242.208
società partecipate ¹⁷	596.312	-	-
Totale <i>adjusted</i> (GJ)	3.050	983	872
società consolidate	903	983	872
società partecipate	2.147	-	-

¹⁵ Energia autoprodotta dalle società consolidate Sesa e Base Digitale (250.773 kWh) e dalla società partecipata PM Service (596.312 kWh)

¹⁶ Il dato include l'energia autoprodotta dalle società consolidate Sesa e Base Digitale (250.773 kWh) e dalla società partecipata PM Service (596.312 kWh)

¹⁷ Il dato si riferisce all'autoproduzione di energia elettrica della società PM Service (partecipata al 19%). Nel mese di maggio 2021 Sesa ha acquisito il controllo della società (inclusione nel perimetro di rendicontazione dal 1° maggio 2021)

Per quanto riguarda il consumo di energia elettrica, al 30 aprile 2021, sono stati consumati complessivamente 7,9 milioni di kWh, in crescita dell'9,61% rispetto allo scorso anno di rendicontazione. L'incremento del consumo di energia elettrico rispetto al precedente esercizio è conseguente l'aumento dell'organico, l'ampliamento dei locali utilizzati ad uso ufficio nonché delle società incluse nel perimetro di consolidamento (vedi Nota Metodologica). Presso il Polo Tecnologico di Empoli e presso gli stabilimenti della partecipata PM Service, in particolare, sono funzionanti impianti fotovoltaici la cui energia elettrica autoprodotta permette di ridurre gli impatti ambientali. Dal 1° maggio 2021, con il consolidamento della società PM Service, il Gruppo disporrà di impianti con una potenza nominale totale di circa 2 MWp e una produzione *adjusted* sul 2021 di 847.085 kWh.

Gas naturale: Per quanto riguarda il consumo di gas naturale, utilizzato unicamente negli impianti di riscaldamento, al 30 aprile 2021 sono state prodotte complessivamente 397 tonnellate di CO₂, rispetto alle 367 t dell'anno precedente ed a 327 t al 30 aprile 2019. Il maggior consumo di gas naturale rilevato nell'esercizio chiuso al 30 aprile 2021 è connesso al maggior utilizzo delle caldaie annesse ai locali aziendali nel periodo invernale per effetto delle variazioni delle temperature stagionali.

Gasolio per gruppi elettrogeni: Il consumo di gasolio per gruppo elettrogeni ha subito una crescita di circa il 17% passando da 2.800 litri al 30 aprile 2020 a 3.280 litri al 30 aprile 2021. L'aumento in oggetto, +1,28 tCO₂ e +480 litri rispetto al precedente esercizio, è conseguente al maggior numero di attivazioni del sistema di raffreddamento della Server Farm presso il Polo Tecnologico di Empoli.

GASOLIO PER GRUPPI ELETTROGENI (TCO₂, LITRI E GJ)	30/04/2021	30/04/2020	30/04/2019
tCO ₂	8,79	7,51	8,55
LITRI	3.280	2.800	3.200
GJ	119,54	102,05	116,63

Consumo di combustibile flotta del Gruppo: La razionalizzazione e l'ammodernamento della flotta del Gruppo prosegue da qualche anno con criteri "green". Per ridurre gli spostamenti tutte le società del Gruppo sono impegnate a potenziare l'utilizzo di strumenti di *collaboration*, disponibili presso le diverse sedi del Gruppo sul territorio. Nel 2020, inoltre, è stata prevista l'installazione di spazi per la ricarica di auto elettriche presso le sedi del Gruppo. Ad oggi il parco veicoli è composto da circa 500 autovetture, di cui 200 mezzi rispettanti il nuovo standard europeo Euro 6.2 D (36% sul totale) e una percentuale crescente di modelli di auto elettriche o ibride (4% sul totale dei mezzi). Sono state rendicontate le tonnellate di CO₂ relative al parco mezzi di tutte le società del Gruppo, con riferimento al periodo che va dal 1° maggio 2020 al 30 aprile 2021. Nell'esercizio al 30 aprile 2021 il Gruppo Sesa ha consumato combustibile per circa 40.617 GJ, in decremento di quasi 10 migliaia di GJ rispetto al precedente esercizio, principalmente per l'ammodernamento e la sostituzione delle nuove vetture con motorizzazioni meno inquinanti nonché il potenziamento degli strumenti di *collaboration* e *videoconference*.

CONSUMI DI COMBUSTIBILE PER TIPOLOGIA (GJ)		30/04/2021	30/04/2020	30/04/2019
BENZINA	Totale	1.776,03	1.928,81	1.372,01
	Polo tecnologico di Empoli	1.040,84	1.109,93	994,34
	Altre Unità Locali	735,19	818,88	377,67
GASOLIO	Totale	38.722,12	48.128,33	37.726,99
	Polo tecnologico di Empoli	22.675,82	26.945,36	26.791,82
	Altre Unità Locali	16.046,30	21.182,97	10.935,17
METANO	Totale	48,54	27,93	37,37
	Polo tecnologico di Empoli	24,48	12,69	22,98
	Altre Unità Locali	24,06	15,24	14,39
GPL	Totale	69,98	138,86	43,33
	Polo tecnologico di Empoli	40,97	48,48	22,78
	Altre Unità Locali	29,02	90,38	20,56

CONSUMI DI COMBUSTIBILE PER TIPOLOGIA (tCO ₂)		30/04/2021	30/04/2020	30/04/2019
BENZINA	Totale	130,25	141,45	100,62
	Polo tecnologico di Empoli	76,33	81,40	72,92
	Altre Unità Locali	53,92	60,05	27,70
GASOLIO	Totale	2.849,27	3.541,41	2.766,37
	Polo tecnologico di Empoli	1.668,54	1.982,71	1.964,54
	Altre Unità Locali	1.180,73	1.558,70	801,83
METANO	Totale	2,73	1,56	2,09
	Polo tecnologico di Empoli	1,38	0,71	0,80
	Altre Unità Locali	1,35	0,85	0,80
GPL	Totale	4,59	9,11	2,84
	Polo tecnologico di Empoli	2,69	3,18	1,49
	Altre Unità Locali	1,90	5,93	1,35

Consumi idrici: I consumi risultano in linea con quelli degli scorsi esercizi, con un totale che segue l'incremento delle risorse umane di Gruppo. Per quanto riguarda la tipologia delle acque prelevate, tutti i consumi idrici rientrano nella categoria delle acque dolci con ≤ 1.000 mg/l di solidi disciolti totali.

CONSUMI IDRICI	30/04/2021	30/04/2020	30/04/2019
Totale (SMC)	28.696	32.380	23.652
Polo Empoli	8.138	9.484	8.328
Altre Unità Locali	20.560	22.896	15.324
Totale (Mega litri)	28,70	32,38	23,65
Polo Empoli	8,13	9,48	8,32
Altre Unità Locali	20,56	22,90	15,32
Prelievo da aree a stress idrico (ML)	21,53	-	-
% su totale prelievi	75%	-	-

Stress idrico: Lo stress idrico fa riferimento alla capacità o incapacità di soddisfare la domanda di acqua, sia umana che da parte degli ecosistemi nel loro complesso. Lo stress idrico può fare riferimento alla disponibilità, alla qualità o all'accessibilità dell'acqua. Come strumento per la valutazione delle aree a stress idrico si è fatto riferimento all'Aqueduct Water Risk Atlas (<https://www.wri.org/aqueduct>) del World Resources Institute, che identifica il livello di stress idrico del territorio di riferimento di Sesa.

4.5.2. RIFIUTI

I rifiuti solidi urbani sono gestiti dal servizio pubblico di raccolta e non si è in grado di rilevarne le quantità e il metodo di smaltimento. Il dato rendicontato, diversamente dal resto dei KPI forniti, viene fornito con cadenza annuale (al 31 dicembre di ogni anno). Sono invece considerati “speciali” e per questo gestiti diversamente i seguenti rifiuti: carta e imballaggi in carta e cartone, apparecchiature elettroniche dismesse, Toner. Nel corso del 2020 sono stati installati numerosi erogatori d'acqua potabile che hanno comportato una flessione del consumo di plastica del 20%.

RIFIUTI (TONNELLATE)	30/04/2021	30/04/2020	30/04/2019
Totale	326	364¹⁸	310¹⁹
Carta e cartone	67,70	67,90	65,92
Legno e bancali	26,86	49,92	46,30
Plastica	9,99	12,55	14,00
Lavori ristrutturazione	61,31	52,00	-
Altre tipologie:			
RAEE	41,63	43,65	50,60
Fanghi fosse settiche	118,80	138,50	133,42

Al 30 aprile 2021 i rifiuti prodotti dal Gruppo sono risultati pari a 326 tonnellate, in diminuzione rispetto al precedente periodo di rendicontazione. Il decremento è dovuto alla miglior politica di gestione dei rifiuti e alle nuove procedure previste dalla Certificazione ambientale ISO14001 di Sesa. Oltre il 40% dei rifiuti in carico a Sesa sono legati alle attività di manutenzione delle fosse settiche.

¹⁸ Dato oggetto di restatement a seguito di approfondimenti interni

¹⁹ Dato oggetto di restatement a seguito di approfondimenti interni



IL GRUPPO SESA E LE PERSONE

- 5.1. Un Gruppo che cresce con Persone di talento
- 5.2. Programmi di salute e sicurezza dei lavoratori
- 5.3. Composizione e diversità del capitale umano
- 5.4. Politiche di remunerazione
- 5.5. Programmi di hiring
- 5.6. Formazione e fidelizzazione delle risorse umane
- 5.7. Il welfare aziendale come strumento di sostenibilità

COMPOSIZIONE DEL CAPITALE UMANO	30/04/2021	30/04/2020	30/04/2019
Totale dipendenti	3.441	2.547	1.900
Uomini	2.374	1.725	1.308
Donne	1.067	822	592
Totale assunzioni	402	322	245
Totale cessazioni	218	113	104
Turnover in entrata	11,7%	12,6%	12,9%
Turnover in uscita	6,3%	4,4%	5,5%
Salute e Sicurezza			
Assenteismo			
Totale ore assenza	107.539	122.668	91.050
Tasso di assenteismo	2,3%	2,6%	2,4%
Infortuni			
Indice di frequenza	1,38	1,24	1,90
Indice di gravità	0,03	0,04	0,01
Formazione			
Totale ore formazione	26.302	20.017	18.089
Numero risorse formate	2.758	1.106	1.222
Altri indicatori			
Congedi parentali	139	101	83
Categorie protette	100	78	54

5.1. UN GRUPPO CHE CRESCE CON PERSONE DI TALENTO

Le risorse umane rappresentano il principale asset del Gruppo Sesa: le competenze e specializzazioni del capitale umano sono alla base della capacità del Gruppo di offrire soluzioni tecnologiche e digitali innovative, a supporto di imprese e organizzazioni.

Il Gruppo SeSa promuove programmi e attività per sviluppare le professionalità e la diversità e migliorare il benessere e la qualità della vita lavorativa delle proprie risorse umane, applicando valori distintivi quali integrità, correttezza, attenzione alle persone, inclusione e sostenibilità che orientano la strategia del Gruppo nella gestione del capitale umano.

Al 30 aprile 2021 il numero di dipendenti del Gruppo ha raggiunto un totale di 3.441 unità (dipendenti delle società incluse nel perimetro di consolidamento, esclusi tirocinanti), con un incremento di 894 unità (+35,7% Y/Y) rispetto al precedente esercizio e confermando così il trend di crescita e sviluppo di lungo termine che caratterizza il Gruppo Sesa dalla sua costituzione. Se includiamo i tirocinanti ed i dipendenti delle società controllate rilevate al costo (non consolidate integralmente) il numero delle risorse umane al 30 aprile 2021 è di 3.561 unità.

DIPENDENTI	30/04/2021		30/04/2020		30/04/2019	
Totale	3.441		2.547		1.900	
Dipendenti per inquadramento professionale e genere	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	32	3	20	2	19	1
Quadri	263	68	202	50	142	26
Impiegati	1.986	988	1.445	764	1.081	615
Operai	93	8	58	6	16	0
Totale	2.374	1.067	1.725	822	1.258	642
Dipendenti contratto e genere						
Contratti a tempo indeterminato full-time	2.291	844	1.664	641	1.266	468
Contratti a tempo indeterminato part-time	50	205	37	168	25	100
Contratti a tempo determinato	41	10	26	11	28	13
Totale	2.382	1.059	1.727	820	1.319	581

Il capitale umano in quanto valore primario del Gruppo costituisce una risorsa strategica da fidelizzare e sviluppare con percorsi di crescita professionale di lungo termine. Il Gruppo Sesa persegue pertanto una politica di assunzione a tempo indeterminato delle proprie risorse, che al 30 aprile 2021 rappresentano il 99% del totale delle risorse, attuata mediante piani di hiring mirati di giovani diplomati e laureati, composti da un mix di strumenti di governo strategico e sviluppo (formazione, piani di carriera, iniziative di work-life balance, team building e welfare aziendale) a cura della società capogruppo Sesa S.p.A.. Durante l'esercizio al 30 aprile 2021 si registra un contenuto tasso di turnover in uscita pari al 6,34%, che scende al 5,71% se consideriamo le società del Gruppo ubicate sul territorio italiano. Percentuale molto contenuta se equiparata a quella media del settore di appartenenza dell'Information Technology, il quale presenta una situazione strutturale di carenza di professionalità ed una mobilità delle risorse umane superiore alla media nazionale.

TASSO DI TURNOVER IN USCITA	30/04/2021	30/04/2020	30/04/2019
Totale cessazioni	218	113	104
Totale dipendenti	3.441	2.547	1.900
Tasso % di turnover in uscita	6,3%	4,4%	5,5%
% uomini	6,4%	5,3%	5,7%
% donne	6,2%	2,7%	4,9%
Fascia d'età (%)			
< 21-30 >	10,7%	10,4%	10,0%
< 31-50 <	6,6%	4,0%	5,1%
> 51	3,0%	2,3%	3,6%
Area Geografica (%)			
Nord Italia	7,0%	6,1%	6,9%
Centro Italia	4,8%	3,6%	4,7%
Sud Italia	8,3%	0,0%	0,0%
Esteri	16,4%	6,1%	0,0%

Il turn over in entrata è invece pari all'11,68%, grazie alle politiche e ai programmi di hiring che hanno portato ad oltre 400 nuove assunzioni, di cui circa il 50% composto da under 30, a sostegno dello sviluppo della dimensione del capitale umano necessario a supportare la crescita del Business.

TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA	30/04/2021	30/04/2020	30/04/2019
Totale assunzioni	402	322	245
Totale dipendenti	3.441	2.547	1.900
Tasso % di turnover in entrata	11,7%	12,6%	12,9%
% uomini	13,4%	14,5%	13,0%
% donne	7,9%	8,8%	12,5%
Fascia d'età (%)			
< 21-30 >	32,6%	34,4%	37,5%
< 31-50 <	8,4%	10,9%	9,4%
> 51	4,9%	5,4%	6,6%
Area Geografica (%)			
Nord Italia	13,8%	13,6%	12,4%
Centro Italia	9,2%	12,2%	13,6%
Sud Italia	16,7%	0,0%	0,0%
Esteri	21,3%	16,3%	2,3%

Il tasso di assenteismo²⁰ registra una percentuale pari al 2,34% (calcolata computando le ore di assenza con esclusione delle ore di ferie e permessi) in diminuzione rispetto al 2,62% del 30 aprile 2020.

ASSENTEISMO	30/04/2021		30/04/2020		30/04/2019	
	Tot. ore assenza	Tasso di assenteismo	Tot. ore assenza	Tasso di assenteismo	Tot. ore assenza	Tasso di assenteismo
Uomini	107.539	2,34%	122.668	2,62%	91.050	2,35%
Donne	56.648	1,23%	60.907	1,30%	42.566	1,10%
Totale	50.891	1,11%	61.761	1,32%	48.484	1,25%

5.2. PROGRAMMI DI SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

Una delle assolute priorità del Gruppo Sesa è quella di garantire la massima salute e sicurezza alle proprie risorse umane. Un team composto da risorse specializzate (Gestione Risorse Umane, RSPP, Medico Competente, RLS) si occupa di garantire un ambiente di lavoro sicuro e conforme alle normative vigenti, definire le linee guida, coordinare le attività di monitoraggio e, ove necessario, i programmi di miglioramento delle condizioni di sicurezza. In quest'ambito, ogni lavoratore svolge un ruolo fondamentale: la diffusione di una cultura sulla sicurezza, infatti, insieme alla creazione di consapevolezza dei rischi da parte del lavoratore, sono fattori centrali per offrire un ambiente di lavoro sicuro. L'individuazione e valutazione dei rischi presenti in azienda, che rappresenta l'attività preminente dell'azione di prevenzione, è garantita attraverso il costante presidio dei processi aziendali.

Vengono effettuate regolari analisi per rilevare la presenza di eventuali pericoli sul lavoro e per l'identificazione e valutazione dei rischi. Tra le misure di controllo applicate per l'eliminazione o il contenimento dei rischi rientrano: i numerosi programmi di training in materia di salute e sicurezza, differenziati in funzione dei rischi e dei profili professionali presenti in azienda; le attrezzature e i dispositivi di protezione individuale e collettivi; le eventuali disposizioni organizzative necessarie a garantire la massima sicurezza dei lavoratori all'interno dell'ambiente di lavoro.

Tra gli indicatori di performance maggiormente significativi per misurare l'efficacia delle azioni adottate in materia di salute e sicurezza sul lavoro rientrano gli esiti delle analisi e monitoraggio degli infortuni. Nell'esercizio 2021 si registrano soltanto 8 infortuni, peraltro tutti di lieve entità, di cui 5 di essi in itinere; **nessun incidente mortale o infortunio rilevante** è stato rilevato al 30 aprile 2021 così come negli esercizi precedenti (compresi consulenti, appaltatori, collaboratori e soggetti assimilati).

²⁰ Il tasso di assenteismo è stato calcolato escludendo le società a gestione esterna del Gruppo. La copertura del perimetro per la rendicontazione del dato è pari al 75,5%.

SICUREZZA SUL LAVORO - INFORTUNI²¹	30/04/2021	30/04/2020	30/04/2019
Totale	8	4	5
Uomini	4	2	3
Donne	4	2	2
Area Geografica			
Nord Italia	3	-	1
Centro Italia	5	4	4
Sud Italia	-	-	-
Estero	-	-	-
Tasso di infortunio sul lavoro*	1,38	1,24	1,90
Indice di gravità**	0,03	0,04	0,01

* Il Tasso di infortunio sul lavoro è calcolato nel seguente modo: (n° infortuni/n° ore lavorate) x 1.000.000. Il numero di ore lavorate comprende solo le società a gestione interna. La copertura del perimetro per la rendicontazione del dato è pari al 75,5%.

** L'indice di gravità è calcolato nel seguente modo: (n° giorni persi per infortunio/n° ore lavorate) x 1.000. Il numero totale di infortuni non comprende gli infortuni in itinere. Il numero di giorni persi per infortunio è calcolato considerando i giorni di calendario. Il numero di ore lavorate comprende solo le società con gestione del personale interna²².

²¹In attuazione alle nuove disposizioni GRI, il numero di infortuni rendicontati al 30 aprile 2021 tiene conto sia di quelli sul lavoro che di quelli in itinere, dato assente nei precedenti esercizi.

²²Le società con gestione del personale esterna sono le seguenti: Apra S.p.A., Centro 3Cad S.r.l., Evotre S.r.l., Apra Computer System S.r.l., Palitalsoft S.r.l., PBU CAD-SYSTEME GmbH, Sinapsi S.r.l., Beeneer S.r.l., Digital Storm S.r.l., Zero12 S.r.l., IFM S.r.l., Teknikè S.r.l., Di.Tech S.r.l., Pragma Progetti S.r.l., Weelgo S.r.l., Wss S.r.l., Wss Sagl, Icos GmbH. Gli indici di frequenza e gravità risultano sovrastimati, in quanto si rapportano gli infortuni dell'intero Gruppo con le ore lavorate delle sole società con gestione del personale interna.

5.3. COMPOSIZIONE E DIVERSITÀ DEL CAPITALE UMANO

Essere vicini alle persone significa avere capacità di ascolto delle esigenze delle risorse umane e vivere quotidianamente il percorso di crescita e innovazione assieme ai numerosi ecosistemi con cui il Gruppo interagisce. La strategia del Gruppo si fonda su una presenza nazionale distribuita delle proprie aziende, con presidi fisici nelle maggiori città italiane e una forte presenza e presidio nel polo tecnologico di Empoli, via Piovola e via del Pino, sede operativa principale del Gruppo Sesa. Sono inoltre attive sedi estere ubicate in Germania, Cina, Spagna, Francia, Svizzera, Austria e Romania, con un personale attivo complessivo pari a circa 200 risorse.

DIPENDENTI	30/04/2021		30/04/2020		30/04/2019	
Totale Dipendenti	3.441		2.547		1.900	
Genere	n	%	n	%	n	%
Uomini (%)	2.374	69%	1.725	68%	1.308	69%
Donne (%)	1.067	31%	822	32%	592	31%
Area geografica	n	%	n	%	n	%
Nord Italia	1.294	38%	889	35%	735	37%
Centro Italia	1.909	55%	1.577	62%	1.132	59%
Sud Italia	36	1%	32	1%	33	2%
Estero	202	6%	49	2%	44	2%
Età	n	%	n	%	n	%
< 21-30 >	605	18%	357	14%	283	15%
< 31-50 >	1890	55%	1454	57%	1147	60%
> 51	946	27%	736	29%	470	25%

Nel corso degli anni, abbiamo capito che lavorare per il benessere delle persone ci aiuta ad attrarre e trattenere i giovani talenti ed incoraggia i dipendenti senior a continuare a migliorare e progredire. Il Gruppo favorisce l'integrazione delle diverse fasce di età, dando voce ai giovani e valorizzando le competenze dei senior. Al 30 aprile 2021 l'età media del personale è di circa 44 anni, il personale sotto i 50 anni è pari al 72% del totale. Le quote di genere costituiscono una componente qualificata del business e riflettono le caratteristiche intrinseche del segmento di business in cui è attivo il Gruppo, fortemente orientato all'*hiring* di risorse con competenze tecnico scientifiche. Il Gruppo ha attivato programmi finalizzati alla piena realizzazione della parità di genere che, anche alla luce della progressiva evoluzione degli orientamenti formativi delle risorse giovani, comporteranno una crescita progressiva ed ulteriore della quota di genere. In particolare, si segnala che le società del Gruppo con data di costituzione più recente presentano una quota di genere media superiore al 40% sul totale degli occupati.

Sesa si impegna da sempre a sostegno delle colleghe e dei colleghi che affrontano l'esperienza della genitorialità garantendone l'utilizzo dei congedi parentali in conformità alle normative vigenti e alla legislazione locale. Al 30 aprile 2021 i dipendenti del Gruppo che hanno usufruito di congedo parentale sono stati 139, rispettivamente il 5,72% delle donne e il 2,57% degli uomini. La percentuale di dipendenti che sono tornati al lavoro al termine del congedo si attesta al 95% per il genere femminile e il 100% per quello maschile. Il tasso di retention a 12 mesi dal rientro del congedo parentale è invece pari al 93% per il genere femminile e il 97% per quello maschile.

CONGEDI DI PATERNITÀ E MATERNITÀ	30/04/2021		30/04/2020		30/04/2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Congedi parentali	78	61	59	42	56	27
Rientri al termine del congedo	78	58	56	42	56	27
Tasso di rientro	100%	95%	95%	100%	100%	100%
Tasso di retention²³	97%	93%	100%	100%	100%	100%

Il Gruppo Sesa ritiene fondamentale la tutela della diversità e si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo e crescita del proprio capitale umano. Tale impegno è fortemente evidenziato già in fase di selezione del personale, con espliciti rinvii, all'interno delle numerose offerte di lavoro pubblicate nei vari canali di recruitment, alle politiche di inclusione sociale, tutela della diversità e dell'equità che guidano l'attività del Gruppo. Inoltre, con l'obiettivo di sensibilizzare ancor più i lavoratori in relazione alle suddette tematiche di rilevanza sociale, sono stati programmati corsi di formazione specifici sui temi della diversità e dell'inclusione sociale che riguarderanno tutto il personale in forza.

Il Gruppo inoltre investe nell'accoglienza all'interno delle proprie strutture di lavoro di personale disabile, con contratti prevalentemente a tempo indeterminato. Per l'integrazione dei lavoratori appartenenti alle categorie protette sono stati definiti programmi pluriennali di assunzione e inserimento, mediante una collaborazione continua con gli enti istituzionali preposti all'inserimento lavorativo mirato. Al 30 aprile 2021 il numero di categorie protette in forza presso le aziende del Gruppo è pari a 100 unità.

CATEGORIE PROTETTE	30/04/2021	30/04/2020	30/04/2019
Totale	100	78	54
Uomini	60	44	31
Donne	40	34	23
Totale %	2,91%	3,06%	2,84%

5.4. POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Il sistema di remunerazione del Gruppo è definito in modo tale da attrarre, motivare e fidelizzare le persone dotate delle qualità professionali richieste dalla prospettiva di crescita del business dell'Azienda. Esso si basa sui principi di etica, pari opportunità, meritocrazia e competitività rispetto al mercato. La definizione della remunerazione prende in considerazione specifici criteri, tra cui il confronto con il mercato esterno, le caratteristiche del ruolo e le responsabilità attribuite, nonché le competenze distintive delle persone. La politica di remunerazione si compone di quattro macro-gruppi: remunerazione fissa, remunerazione variabile, benefit e welfare. La componente fissa tiene conto dell'ampiezza e strategicità del ruolo ricoperto ed è modulata sull'andamento dei mercati di riferimento, con revisioni periodiche finalizzate a garantire la competitività delle retribuzioni e la retention del personale. In questo senso, sono inoltre avviati piani di carriera pluriennali rivolti a giovani ad alto potenziale, con obiettivi di crescita correlati al progressivo

²³ Il tasso di retention riguarda il numero di dipendenti che continuano a lavorare presso la società a 12 mesi dalla fruizione del congedo parentale.

sviluppo delle competenze professionali. Le retribuzioni variabili sono legate ad obiettivi di performance quali-quantitativi predeterminati, misurabili e coerenti con gli obiettivi strategici del Gruppo, finalizzati a promuovere la crescita sostenibile. È inoltre previsto un articolato piano di welfare aziendale che include servizi, iniziative e benefit a beneficio delle risorse umane del Gruppo e delle loro famiglie.

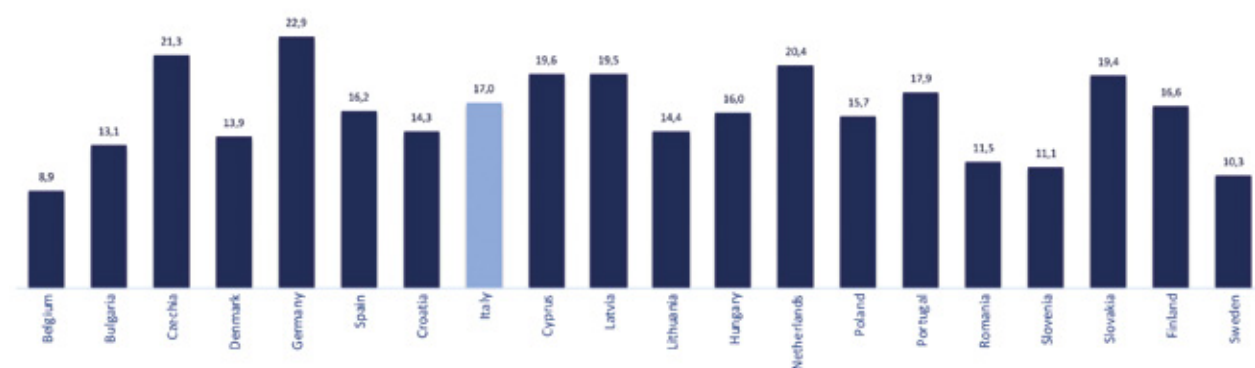
Il Gruppo è fortemente impegnato in politiche retributive equilibrate con l'obiettivo inoltre di garantire pari opportunità di genere, con interventi continui finalizzati alla riduzione della disparità salariale tra donne e uomini generati principalmente dal segmento di business in cui il Gruppo opera, caratterizzato da una netta prevalenza di figure tecniche specializzate in ambito IT prevalentemente di genere maschile. Il Gender Pay Gap rendicontato al 30 aprile 2021, ovvero la differenza di retribuzione tra uomo e donna espressa in punti percentuale a parità di qualifica, evidenzia statistiche positive per il Gruppo. L'86% della popolazione lavorativa, inquadrata nella categoria professionale degli *Impiegati*, presenta infatti un differenziale retributivo di genere pari al 6,8%. Come anzidetto, il dato risulta estremamente positivo se contemperato al segmento di business in cui il Gruppo è operante.

²⁴ Il dato è stato calcolato effettuando la media ponderata in base al numero totale dei dipendenti suddivisi per figura professionale. La categoria dei Dirigenti risulta esclusa dal campione in esame in quanto non rappresentativa. L'indice è stato calcolato includendo le società italiane del Gruppo (sono escluse le estere: Beeneer S.r.l., Icos GmbH, Wss Sagl, PBU CAD-SYSTEME GmbH. La copertura del perimetro per la rendicontazione del dato è pari al 94%.

²⁵ Alla base del processo statistico che riguarda il settore privato vi è il Registro annuale su retribuzioni, ore e costo del lavoro per individui e imprese (RACLI), registro statistico tematico sul mercato del lavoro all'interno del Sistema dei Registri dell'Istat.

GENDER PAY GAP		30/04/2021
Quadri		12,9%
Impiegati		6,7%
Operai		5,2%
Media ponderata		7,2%²⁴

In base al Rapporto ISTAT "Struttura delle retribuzioni in Italia nel 2018", il Gender Pay Gap del settore privato²⁵ italiano è pari al 17,7%. A livello europeo il differenziale retributivo di genere nel settore privato varia dall'8,9% del Belgio al 22,9% della Germania (fonte: indice Eurostat, 2019). In questa cornice, l'Italia si colloca all'ottavo posto nel ranking europeo, con un tasso pari al 17%.



Source: Eurostat https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_gr_gpgr2ct/default/table?lang=en

5.5. PROGRAMMI DI HIRING

Il Gruppo Sesa è da sempre fortemente impegnato ad attrarre ed individuare persone di talento, che si contraddistinguono non solo per elevata competenza tecnico-professionale, ma anche per qualità personali, passione, dinamicità, flessibilità, visione, propensione all'innovazione, sintonia con i valori del Gruppo e, non ultimi, uno stile di collaborazione positivo e proficuo, unito alla capacità di organizzare in modo efficiente il lavoro e adattarsi ad un contesto in continua evoluzione. L'ambiente di lavoro, l'opportunità di lavorare su progetti stimolanti e innovativi, nei quali le diversità sono valorizzate e dove ogni persona è messa nella condizione di esprimere le proprie capacità e potenzialità, unito al grande impegno del Gruppo verso uno sviluppo sostenibile, costituiscono gli elementi chiave nel processo di attrazione dei talenti, specialmente tra le generazioni più giovani.

Il governo strategico del capitale umano prevede la fidelizzazione delle risorse a tempo indeterminato (99% del totale) e l'inserimento di giovani diplomati e laureati oggetto di percorsi formativi nelle aree di maggior potenziale sviluppo dell'Information Technology (Digital Services, Security, Cognitive, Analytics, Collaboration). La percentuale di diplomati e laureati sul totale dell'organico è pari al 97%. L'attività di employer branding diventa quindi uno strumento per veicolare l'identità, l'immagine e i valori del Gruppo al fine di attrarre i migliori candidati esterni e fidelizzare le risorse interne più talentuose. La forte capacità del Gruppo di attrarre persone di talento trova riscontro anche nella crescita dell'organico registrata nel corso dell'ultimo anno fiscale, con un saldo positivo di 402 nuove assunzioni. Di queste il 50% sono rappresentate da giovani risorse under 30, il 40% da risorse comprese tra i 30 e i 50 anni e il 10% da risorse over 50 anni.

ASSUNZIONI PER AREA E FASCIA D'ETÀ	30/04/2021
Totale assunzioni	402
Uomini	318
Donne	84
Fascia d'età (n)	
<21-30>	197
<31-50<	159
>51	46
Area Geografica (n)	
Nord Italia	178
Centro Italia	175
Sud Italia	6
Estero	43

Le aree geografiche di hiring hanno riguardato in misura maggioritaria il Nord e Centro Italia, con oltre 350 assunzioni. Sono state inoltre effettuate circa 40 nuove assunzioni presso le aziende del Gruppo ubicate in Germania e Romania. Il 43% dei nuovi assunti è in possesso di un titolo di studio universitario. Di questi, il 54% in aree tecnico-scientifiche (in prevalenza ingegneria e informatica), il 25% in area economica (economia finanza e controllo e business management) e il restante 21% in aree giuridico - linguistiche.

La percentuale di nuovi assunti diplomati è invece pari al 57%, di cui il 51% in aree tecnico-scientifiche (istituti tecnici ad indirizzo informatico, elettronico ed elettrotecnico), il 32% in area economica (istituti tecnici ad indirizzo economico-amministrativo) e il restante 17% in altri istituti tecnici professionali.

Il programma di reclutamento e selezione del personale è attuato mediante:

- Collaborazioni con le migliori Scuole Professionali, Università e Business School, con le quali il Gruppo ha rapporti ormai consolidati, che prevedono percorsi di stage per studenti o neolaureati, sviluppo di progetti e tesi di laurea;
- Partecipazioni a Career Day e eventi Universitari;
- Piani di comunicazione social mediante il ricorso ai principali strumenti di recruiting, tra i quali LinkedIn e primari job site di recruitment. Sono state implementate iniziative per accrescere l'interesse e la visibilità social: in particolare attraverso LinkedIn l'attività editoriale e di recruiting a cura dell'ufficio Risorse Umane ha permesso di potenziare l'offerta di lavoro promossa dal Gruppo, con un positivo riscontro in termini di qualità e quantità delle figure professionali contattate;
- Eventi di hiring presso le principali sedi del Gruppo, finalizzati alla presentazione delle opportunità di inserimento e crescita professionale per giovani laureati. Nel corso del 2020, nonostante il perdurare dell'emergenza da Covid-19, il Gruppo ha continuato ad organizzare incontri con gli studenti delle scuole partner ricorrendo maggiormente a canali digitali.

Il Gruppo offre ogni anno numerose opportunità di stage, dando a giovani ad alto potenziale la possibilità di conoscere la realtà aziendale e vivere un'esperienza di formazione. Al 30 aprile 2021 sono attivi 79 stage, tra internship curriculari ed extra curriculari finalizzati all'inserimento. In crescita anche il numero di totale di apprendisti inseriti in percorsi di formazione e crescita professionale, che al 30 aprile 2021 raggiunge la quota delle 272 unità.

Anche per il nuovo anno sarà rivolta massima attenzione ai rapporti di collaborazioni con Università, Scuole di formazione post diploma e agenzie formative del territorio, rafforzando ancor più la relazione tra la didattica scolastica, il mondo del lavoro e il territorio, con l'obiettivo di dare in questo modo un contributo importante alla crescita dei giovani sul territorio. Si riportano alcuni dei principali corsi di formazione professionale ad alta specializzazione (ITS) avviati nell'anno:

- **Corso BYTE 18:** Percorso formativo biennale per lo sviluppo dei sistemi informativi aziendali della durata complessiva di 2.000 ore (800 ore in stage);
- **Corso BYTE 20:** Percorso formativo biennale per l'acquisizione di competenze tecniche di sviluppo applicazioni software e amministrazione sistemi informativi aziendali. Durata complessiva di 2.000 ore (800 ore di stage)

5.6. FORMAZIONE E FIDELIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

FORMAZIONE (NUMERO DI DIPENDENTI FORMATI)	30/04/2021	30/04/2020	30/04/2019
Totale	2.758	1.106	1.222
Formazione obbligatoria	2.022	527	544
Formazione competenze di base e trasversali	233	224	220
Formazione tecnica	503	355	458

FORMAZIONE (ORE DI FORMAZIONE)	30/04/2021	30/04/2020	30/04/2019
Totale	26.302	20.017	18.089
Formazione obbligatoria	11.539	4.631	4.355
Formazione competenze di base e trasversali	2.409	6.891	4.835
Formazione tecnica	12.354	8.495	8.899

FORMAZIONE PER GENERE	30/04/2021		30/04/2020		30/04/2019	
Totale ore	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Formazione obbligatoria	8.489	2.809	2.902	1.729	2.825	1.530
Formazione competenze di base e trasversali	1.056	3.050	5.138	1.753	3.952	883
Formazione tecnica	9.545	1.353	6.025	2.468	7.399	1.500
Totale	19.090	7.212	14.065	5.950	14.176	3.913

La formazione svolge un ruolo chiave nel processo di valorizzazione delle persone. È, infatti, un importante strumento per sviluppare e consolidare le competenze individuali e al tempo stesso per diffondere i valori e la strategia del Gruppo, sostenendone la crescita sostenibile e l'evoluzione culturale e organizzativa.

Nonostante il periodo di emergenza Covid-19 sono state ulteriormente intensificate le attività di formazione del personale con oltre 26.300 ore erogate (circa il 30% in più rispetto all'ultimo anno fiscale) al 30 aprile 2021. In particolare, è stata implementata la piattaforma di formazione e-learning consentendo di coinvolgere un numero crescente di dipendenti in attività formative (oltre 2.700 lavoratori formati nel 2021 rispetto a 1.106 al 30 aprile 2020). I lavoratori hanno inoltre beneficiato di un particolare focus sulle competenze tecnico professionali (hard skills con oltre il 45% di crescita di ore erogate Y/Y) e sulla formazione obbligatoria prevista dalla normativa vigente in crescita di circa il 150% rispetto al 30 aprile 2020.

Sono stati infine pianificati ed avviati i programmi di formazione in materia di protezione dei dati personali (GDPR-General Data Protection Regulation) e di Cyber Security.

5.7. IL WELFARE AZIENDALE COME STRUMENTO DI SOSTENIBILITÀ

Il benessere delle persone è fondamentale per garantire la sostenibilità del lavoro ed il successo dell'impresa. Il Gruppo è impegnato in modo crescente nell'individuare iniziative concrete volte a promuovere ed incrementare il benessere individuale e familiare dei lavoratori mediante un articolato piano di Welfare attivo da circa 10 anni. Il Piano di Welfare 2021 intende coniugare mission, principi e valori chiave del Gruppo, abilitando la fruizione di servizi e iniziative volte a migliorare la qualità della vita e il benessere dei lavoratori, delle loro famiglie e delle comunità in cui operano, oltre a migliorare ulteriormente il work-life balance. Una politica, questa, che conferma la centralità delle risorse umane nei piani strategici e di sviluppo del Gruppo. Famiglia, salute e benessere sono i punti cardine di un programma ritagliato su misura per le risorse del Gruppo che si sviluppa in:

- **Provvidenze per i lavoratori e per i loro figli:** contributo asilo nido, rimborsi per centri estivi, borse di studio per l'acquisto dei libri scolastici e soggiorni di studio all'estero, contributo per la mobilità sostenibile, contributo autonomia abitativa lavoratori under 35, borse di Studio Università o Master, buono sconto per l'acquisto di materiale informatico per i figli dei lavoratori;
- **Flexible Benefit:** voucher per viaggi, libri, buoni carburante, buoni spesa, sport, cultura e formazione, shopping;
- **Servizi continuativi al personale, iniziative di Work-Life Balance e di People Caring:** mensa aziendale, sportello informativo e assistenza sanitaria integrativa, Ferie e Permessi solidali, Permessi per Volontariato Sociale, Sportello di Supporto Psicologico, Microcredito aziendale.

Tutti gli strumenti sopracitati sono a disposizione diretta delle risorse mediante l'accesso ad un portale di Welfare dedicato e consultabile digitalmente da tutti i lavoratori del Gruppo. L'attenzione alle risorse umane è stata confermata con il nuovo piano di welfare 2021-2022, che prevede un ulteriore rafforzamento dei programmi a supporto delle risorse umane tra cui l'introduzione del buono digitale per l'acquisto di materiale informatico a favore dei figli dei lavoratori che frequentano tutti i gradi di istruzione fino all'Università nonché il contributo all'autonomia abitativa per le risorse under 35 oltre al contributo per la mobilità sostenibile per recarsi sul luogo di lavoro (trasporto pubblico, Bike Sharing e E-Car Sharing) che si allinea strategicamente con le politiche di sostenibilità ambientale avviate dal Gruppo.

I programmi di Work-Life Balance e valorizzazione del capitale umano sono stati arricchiti, con l'introduzione di un nuovo servizio di "Microcredito aziendale di solidarietà" per l'accesso a prestiti con condizioni agevolate e tasso di interesse vantaggioso, oltre all'attivazione progressiva di uno "Sportello di Supporto Psicologico Digitale" finalizzato a promuoverne il benessere personale ed il miglioramento del clima organizzativo. Confermati inoltre anche i programmi di valorizzazione del capitale umano, quali borse di studio per la partecipazione a corsi di laurea o a master universitari.

PIANO DI WELFARE GRUPPO SESA (NUMERO INTERVENTI)	30/04/2021	30/04/2020	30/04/2019
Totale	6.312	5.062	3.944
Provvidenze	1.553	1.405	828
Flexible Benefit	4.700	3.584	3.055
Asilo Nido	59	73	61

Un sostegno fondamentale ai programmi di Welfare proviene dalla Fondazione Sesa, nata nel luglio 2014 dalla volontà dei soci fondatori del Gruppo per creare una struttura completamente autonoma dedicata ad attività di solidarietà sociale e filantropia sul territorio. Il Gruppo tutela la maternità e le fasi di rientro all'attività lavorativa dopo la nascita dei figli grazie ad una importante iniziativa aziendale, l'Asilo Nido Sesa BaBy di Empoli. Il servizio consente ai genitori di affidare i propri bambini ad educatori specializzati durante l'orario di lavoro beneficiando di una retta agevolata. Nella successiva sezione della presente relazione si riporta un'illustrazione di dettaglio di alcune delle principali iniziative promosse dalla Fondazione Sesa nell'esercizio al 30 aprile 2021.



IL GRUPPO SESA E LA COMUNITÀ SOCIALE

- 6.1. La responsabilità sociale**
- 6.2. La Fondazione Sesa**
- 6.3. Relazioni con clienti e fornitori**
 - 6.3.1. La catena di fornitura
 - 6.3.2. La relazione con i clienti

6.1. LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Il Gruppo Sesa, anche attraverso le Fondazioni che porta il suo nome, promuove da sempre iniziative e progettualità di carattere sociale. Per Sesa è importante essere percepita come presente e vicina, attenta alle esigenze non solo economiche ma anche sociali delle comunità in cui opera. Lo sviluppo di attività con finalità sociali è patrimonio comune di tutto il Gruppo e trova particolare espressione in Fondazione Sesa (dei cui progetti daremo ampio approfondimento nel Paragrafo successivo), che agisce come incubatore di nuove idee e iniziative. Sesa contribuisce alla promozione e diffusione delle competenze, particolarmente in ambito economico, attraverso la costante collaborazione con le istituzioni locali: istituti di formazione, università e organizzazioni economiche. Con gli Istituti di istruzione secondaria, Sesa partecipa ai programmi di Alternanza Scuola-Lavoro accompagnando gli studenti nella conoscenza del mondo del lavoro. Il Gruppo incoraggia altresì i dipendenti a svolgere volontariato retribuito ed è in corso di implementazione un sistema di monitoraggio delle ore di volontariato svolte.

6.2. LA FONDAZIONE SESA

L'attenzione ai dipendenti e alle loro famiglie, ai giovani, al territorio e verso chi ha bisogno di aiuto, è sempre stata una costante della direzione aziendale ed è proprio per questo che nel luglio 2014 per volontà dei soci fondatori del Gruppo viene creata la Fondazione Sesa (di seguito "Fondazione"), una struttura completamente autonoma e dedicata alla solidarietà sociale. La Fondazione è un ente senza fini di lucro con sede a Empoli il cui scopo è svolgere attività di solidarietà sociale di cui all'art. 10, comma primo, lettera a) del d.lgs. 460/97 principalmente di educazione, ricerca scientifica, istruzione, assistenza sociale e sanitaria sul territorio della Regione Toscana. La Fondazione è finanziata internamente dalle Società del Gruppo e dai contributi del 5‰. Nell'ambito delle proprie finalità istituzionali la Fondazione:

- promuove ed organizza seminari, corsi di formazione, manifestazioni, convegni, incontri di studio, tavole rotonde, e più in generale iniziative di carattere scientifico ed educativo;
- promuove e favorisce l'educazione, l'istruzione in particolare dei giovani, nel territorio di riferimento, anche mediante l'istituzione di borse di studio e/o la concessione di liberalità;
- svolge attività di beneficenza a favore di categorie sociali economicamente svantaggiate, anche ma non solo nel territorio di riferimento;
- promuove iniziative ed attività di carattere assistenziale, anche di tipo sanitario, dirette a contribuire in particolare al benessere dei dipendenti del Gruppo Sesa.

Attività di coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni di impatto e programmi di sviluppo: Le iniziative e le attività svolte nel 2020 (esercizio di rendicontazione gennaio – dicembre 2020) sono state molteplici ed in coerenza con le finalità istituzionali della medesima. Le attività svolte hanno seguito tre modalità erogative: (i) Progetti propri della Fondazione (attività istituzionale); (ii) Progetti propri realizzati su proposta di organizzazioni o enti del territorio; (iii) Progetti in risposta a richieste di enti ed organizzazioni del territorio pervenute spontaneamente alla Fondazione.

Gli interventi della Fondazione nell'anno solare 2020 hanno raggiunto un valore complessivo di circa euro 100 migliaia con l'obiettivo di ulteriore crescita nell'anno 2021 anche alla luce dell'iniziativa dell'Hub Vaccinale Covid-19 presso la sede di Empoli.

I settori più rilevanti di intervento sono stati i seguenti:



Solidarietà Sociale e Filantropia: La Fondazione ha sempre sostenuto progetti dedicati alle fasce più deboli della popolazione o a strutture di accoglienza di giovani non autosufficienti del territorio. In seguito alla drammatica contingenza che si è aperta nei primi mesi del 2020, sono state potenziate le risorse destinate a progetti di filantropia e solidarietà sociale per far fronte a tutte le iniziative urgenti emerse per la pandemia COVID.

Di seguito si illustrano brevemente le donazioni più significative effettuate da Fondazione Sesa:

Progetto “Andrà tutto bene” a favore dell’Ospedale San Giuseppe di Empoli: donazione all’Ospedale San Giuseppe di Empoli di 6 tablet destinati al reparto Rianimazione Covid-19;

Progetto “Andrà tutto bene” a favore dell’Ospedale Sacco di Milano: donazione all’Ospedale Sacco di Milano di 7 tablet, 1 PC e 1 stampante per facilitare la comunicazione tra pazienti e personale sanitario, educatrici e psicologici;

Progetto “Emergenza Covid-19” donazione alla Misericordia di Empoli: partecipazione alla raccolta fondi organizzata dalla Misericordia di Empoli per sostenere l’Ospedale San Giuseppe di Empoli finalizzata all’acquisto di apparecchi per potenziare la terapia intensiva come 9 ventilatori e 2 video laringoscopi. La donazione effettuata è stata pari a € 20.000;

Progetto “Comune di Empoli – Emergenza Covid”: donazione in favore del progetto “Sostegno Alimentare” per sostenere le persone economicamente svantaggiate;

Progetto “I Colori della Luce”: organizzazione di un seminario sul tema dell’uso di immagini d’arte nella clinica, nella mediazione e nella consulenza;

Progetto “Assistenza domiciliare oncologica”: donazione in favore della Fondazione ANT per sostenere il progetto di assistenza domiciliare a favore di malati oncologici;

Progetto “Le Vie in Rosa”: organizzazione e sostegno della corsa podistica organizzata in favore del Centro Donna dell’Ospedale San Giuseppe di Empoli, struttura innovativa che si occupa di attività sanitarie rivolte alle donne per la prevenzione, la diagnosi e la terapia del tumore al seno;

Progetto “Fondazione Kennedy”: donazione di attrezzature informatiche (6 Notebook, 2 Personal Computer e 6 Monitor) alla Fondazione R. Kennedy Human Rights – Italia per sostenere iniziative e progetti di inclusione di migranti, rifugiati, progetti di comunità e progetti rivolti alle scuole.

Progetto “Sindrome Ehlers Danlos”: donazione di attrezzature informatiche alla Associazione AISED (Associazione Italiana per sindrome di Ehlers Danlos) nata per supportare le persone affette da EDS nell’accoglienza quotidiana della malattia;

Progetto “Fondazione per la ricerca nelle Malattie Muscolari”: donazione in favore della Fondazione per la ricerca nelle malattie muscolari “Un Passo per te”;

Progetto “PC4AU”: donazione di PC ed attrezzature informatiche per aiutare famiglie bisognose del territorio per l’attivazione della didattica a distanza;

Progetto “L’abilità”: donazione di attrezzature informatiche in favore della onlus “L’abilità”, che sviluppa e gestisce servizi e progetti innovativi per bambini con disabilità e le loro famiglie;

Raccolta Fondi a beneficio di dipendenti scomparsi: raccolta fondi a favore delle famiglie dei lavoratori scomparsi prematuramente e ad associazioni scelte dalle rispettive famiglie.



Arte, iniziative culturali ed iniziative per il territorio: nel corso del 2020 la Fondazione Sesa ha continuato a supportare enti ed associazioni riconosciuti sul territorio. Grazie al sostegno di questi progetti il legame con il territorio si è notevolmente rafforzato con l'obiettivo di trasmettere valore alla comunità locale e tutelare e valorizzare il ricco e variegato patrimonio culturale del territorio.

Di seguito si elencano i progetti principali sostenuti dalla Fondazione:

Progetto “Concerti di Sant’Andrea”: donazione in favore della Associazione Mons. Giovanni Cavini per l'organizzazione della 46a edizione dei “I Concerti di Santa Andrea” che si sono svolti presso la Collegiata di Sant’Andrea di Empoli;

Progetto “Il giorno di Leonardo”: donazione in favore della Pro Loco di Vinci (FI) per l'organizzazione delle “Celebrazioni di Leonardo” per celebrare la ricorrenza della sua nascita il 15 aprile 1452;

Progetto “Aiuole Piazza della Vittoria di Empoli: “adozione” di un’area verde attraverso l'erogazione di un contributo per la sua realizzazione e il suo mantenimento



Università, Istruzione e Formazione: La Fondazione, nel corso del 2020, ha rafforzato la collaborazione con gli Istituti Universitari della Regione Toscana in particolare con l'Università di Firenze, Pisa e Siena per l'attivazione di stage e tirocini e favorire l'incontro con le aziende del Gruppo Sesa sui temi della ricerca e dell'innovazione. In particolare, ha partecipato ad attività di orientamento attraverso incontri con laureati e laureandi ed ha organizzato visite aziendali per gli studenti degli atenei.



Istruzione e Formazione, Progetto Alternanza Scuola – Lavoro: Nel 2020 è stata riconfermata l'attenzione della Fondazione Sesa alla collaborazione con le scuole del territorio in particolare con gli Istituti Tecnici ad indirizzo informatico attraverso il sostegno di progetti di alternanza scuola lavoro e tirocini formativi (oggi “*Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento*”). Nell'anno 2020 sono stati ospitati 13 giovani studenti dell'Istituto di Istruzione Superiore Il Pontormo di Empoli.



Welfare Aziendale: Le attività della Fondazione si integrano con il Piano di Welfare del Gruppo, finalizzato a migliorare la qualità della vita dei dipendenti delle aziende del Gruppo ottimizzando il bilanciamento tra vita lavorativa e vita familiare. In questo contesto si colloca il sostegno all'asilo nido aziendale “Sesa Baby” a favore dei figli dei dipendenti delle aziende del Gruppo, attraverso un'attività di promozione ed erogazione di un contributo ai costi di gestione della struttura. Inoltre, la Fondazione Sesa contribuisce all'organizzazione di una serie di servizi volti a soddisfare i bisogni primari e secondari dei dipendenti delle aziende migliorando la qualità della vita ed il loro benessere anche attraverso un sistema di convenzionamento con strutture private del territorio.

Programmi di Sviluppo 2021: La Fondazione Sesa ha presentato un Piano di attività per il 2021 in continuità con quanto realizzato lo scorso anno sia per quanto riguarda i progetti che per i settori di intervento. Vengono pertanto riconfermati per il 2021 gli obiettivi operativi della Fondazione:

- **Filantropia e Beneficenza Sociale:** sostegno alle associazioni più attive del settore e del territorio che sempre di più si rivolgono alla Fondazione con una attenzione particolare all'inclusione sociale di categorie svantaggiate come diversamente abili ed anziani. Attività di filantropia a favore della comunità, con una particolare attenzione riservata ad onlus ed associazioni dedicate alla tutela dei più deboli,

attività di carattere assistenziale e sostegno a progetti sviluppati da Istituti di Ricerca Scientifica;

- **Arte ed iniziative culturali e iniziative per il territorio:** sostegno alle attività e manifestazioni culturali del territorio e tutela e valorizzazione del patrimonio storico, artistico e ambientale;
- **Università, Istruzione e Formazione:** intensificata la collaborazione con gli Istituti scolastici del territorio per il progetto di “Alternanza Scuola Lavoro” al quale saranno dedicati sempre maggiori risorse. Posta particolare attenzione alla intensificazione delle collaborazioni con le Università;
- **Welfare Aziendale:** riconfermato il sostegno a favore di tutte quelle iniziative tese a migliorare la qualità della vita e il benessere psico-fisico dei dipendenti delle aziende del Gruppo, in particolare il sostegno a Sesa Baby a favore dei figli dei dipendenti.

Data la difficile situazione economica che ha determinato situazioni di povertà, fragilità ed emarginazione, la Fondazione inoltre presterà particolare cura alle iniziative rivolte alle famiglie in difficoltà e all’inclusione sociale con attività volte a creare un ambiente favorevole all’accoglienza e alla integrazione delle persone più svantaggiate. A questo proposito è stato già deciso di donare attrezzature informatiche a famiglie o associazioni di genitori che si rivolgono alla Fondazione perché impossibilitate a svolgere la didattica a distanza per mancanza di attrezzature per i propri figli.

È stato confermato anche per il 2021 il supporto economico e a livello di attrezzature elettroniche al **Progetto “Fisioterapia e Idrokinesiterapia per persone affette da SLA”** a favore della Sezione fiorentina di AISLA (Associazione Italiana Sclerosi Laterale Amiotrofica). Inoltre, è stato confermato l’impegno della Fondazione a favore dell’ASL di Empoli per l’emergenza sanitaria COVID – 19. A tal fine, la Fondazione ha concesso in comodato d’uso gratuito uno spazio di 500 metri presso la sede di via Giuntini a Empoli per l’**attivazione di un nuovo Hub Vaccinale**, voluto dall’unione dei Comuni dell’Empolese Valdelsa e dalla ASL. La struttura consente un incremento della somministrazione giornaliera del vaccino COVID-19 alla cittadinanza.

6.3. RELAZIONI CON I FORNITORI E CLIENTI

Il Gruppo Sesa intende instaurare un rapporto di fiducia con la propria clientela e con i propri fornitori, improntato su correttezza e trasparenza. La creazione di valore sostenibile da parte del Gruppo Sesa trova espressione nei rapporti con Clienti e Fornitori, fondati su processi continui di dialogo collaborativo. I rischi relativi alla catena di fornitura vengono attentamente monitorati e mitigati attraverso analisi preliminari e richieste documentali che permettano di valutare clienti e fornitori in maniera approfondita e nel rispetto di regole di compliance.

6.3.1. LA CATENA DI FORNITURA

Il Gruppo Sesa applica, nella relazione con i propri fornitori, i principi di correttezza e trasparenza, adottando procedure di selezione svolte con imparzialità e secondo regole che comprendono la verifica di qualità, idoneità tecnico-professionale, aspetti etico-comportamentali, rispetto degli standard normativi applicabili e economicità della fornitura dei beni, servizi e lavori. Gli standard contrattuali in uso nelle forniture strategiche del Gruppo prevedono il rispetto da parte dei fornitori delle regole previste dal Decreto 231/01 e dei principi etici del Gruppo. Il Codice Etico del Gruppo prevede una specifica sezione dedicata alle relazioni con i Fornitori (Sez. 2 punto 4), che devono essere gestite secondo principi di massima collaborazione, disponibilità, professionalità, nonché improntate al rispetto dei principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà, correttezza e concorrenza. Il rispetto, da parte di ciascun Fornitore, dei principi sanciti nel Codice Etico del

Gruppo è determinante al fine dell'instaurazione del rapporto contrattuale.

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

Selezione di nuovi fornitori sulla base di criteri etico, sociali e ambientali: I rischi prevalenti della catena di fornitura in merito ad aspetti sociali ed ambientali vengono mitigati, oltre che con la verifica dei requisiti e la definizione delle specifiche/capitolati nella fase di qualifica e selezione, soprattutto con una gestione accurata degli accordi contrattuali tra le parti, la definizione di elevati standard di fornitura/prestazione (c.d. *standard levels*) ed il continuo monitoraggio delle forniture/prestazioni rese dal fornitore. La selezione dei collaboratori e la costruzione di relazioni virtuose e durature sono aspetti di fondamentale importanza per il Gruppo, essendo coinvolti nelle attività presso le sedi di Sesa o presso i Clienti e per tale motivo sono valutati e gestiti accuratamente. A tal riguardo il sopracitato processo strutturato di selezione, valutazione e qualifica permette di monitorare costantemente il loro livello di rischio, nell'ottica di una gestione efficiente e funzionale all'attività del Gruppo. Gli aspetti sociali ed etici, come la salute e la sicurezza, la regolarità dei pagamenti, i contributi sociali e la conformità nella tutela dei lavoratori sono inclusi nei termini e nelle condizioni che i collaboratori accettano e sottoscrivono. Ad oggi alcune società del Gruppo (Var Group e Computer Gross) effettuano valutazioni su aspetti ambientali e sociali; la società si è posta l'obiettivo di ampliare questa pratica alla maggior parte delle società. Tra gli obiettivi troviamo anche l'implementazione di attività di formazione in materia di salute e sicurezza e temi ESG sulla catena di fornitura, al fine di migliorare le condizioni in essere, sia internamente che nelle strutture esterne.

6.3.2. LA RELAZIONE CON I CLIENTI

Il mutamento del contesto competitivo, che le imprese IT devono affrontare per sostenere la trasformazione digitale e i conseguenti cambiamenti nei comportamenti e nelle aspettative della clientela, riveste un'importanza strategica crescente. La creazione di valore sostenibile da parte del Gruppo Sesa trova la sua prima e immediata espressione nel perseguimento della massima soddisfazione del cliente/utente, formalizzata anche nella politica dei sistemi di gestione della qualità. Rimane un obiettivo primario del Gruppo il costante miglioramento degli standard di qualità e sicurezza previsti, attraverso l'attività di monitoraggio periodico della qualità del servizio prestato unita ad un'appropriata e tempestiva comunicazione delle informazioni relative ad eventuali modifiche e variazioni nella prestazione del servizio.

Sesa incoraggia l'interazione con i clienti attraverso la gestione e la risoluzione rapida di eventuali claim mediante appropriati sistemi di comunicazione, prediligendo il dialogo improntato alla massima professionalità e qualità, che vede nel rispetto e nella piena collaborazione i propri valori chiave. L'ottenimento della Certificazione ISO 9001 per gran parte delle società del Gruppo (vedi Capito 2, Paragrafo 2) ha permesso di adottare un sistema di gestione con focus sulla soddisfazione del cliente, attraverso survey dedicate. **Al 30 aprile 2021 non si rilevano reclami significativi da parte dei clienti.**



INFORMAZIONI – DNF E ALLEGATI

ETICA, COMPLIANCE E GESTIONE DEI RISCHI

- 7.1. Valore distribuito agli Stakeholder**
- 7.2. Tabella di correlazione ai sensi del D.lgs. 254/2016**
- 7.3. Tabella di raccordo Global Compact**

7.1. VALORE DISTRIBUITO AGLI STAKEHOLDER

Il Gruppo Sesa persegue la generazione sostenibile di valore per i propri stakeholder, con i quali intende sviluppare relazioni di lungo termine e trasparenti. Il valore economico generato dal Gruppo al 30 aprile 2021 è stato pari a Euro 2,04 miliardi, redistribuito agli stakeholder per una quota parte del 83,2%, in crescita significativa.

Come riportato nella tabella seguente, al 30 aprile 2021, su un valore aggiunto netto pari a circa Euro 250 milioni, il valore economico netto distribuito è pari a Euro 208 milioni, in crescita del 49,7% rispetto al precedente esercizio. Il valore economico netto trattenuto dal Gruppo rimane stabile, passando da Euro 42,2 milioni al 30 aprile 2020 ad Euro 42,1 milioni al 30 aprile 2021.

<i>Euro/Migliaia</i>	30/04/2021	30/04/2020	30/04/2019
Valore aggiunto netto	250.180	181.126	150.488
Valore economico netto distribuito	208.042	138.938	127.941
Valore economico netto trattenuto	42.138	42.188	22.547

Il seguente prospetto del valore economico costituisce una riclassificazione del conto economico consolidato che rappresenta la ricchezza prodotta e distribuita dal Gruppo ai soggetti portatori di interesse nell'esercizio al 30 aprile 2021.

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

Valore economico generato e distribuito	30/04/2021	%	30/04/2020	%	Variaz. 21/20
Ricavi netti	2.022.454	99,2%	1.762.641	99,2%	14,7%
Altri Proventi	14.769	0,7%	13.384	0,8%	10,3%
Utile delle società valutate al PN	2.345	0,1%	1.698	0,1%	38,1%
Valore economico generato	2.039.568	100,0%	1.777.723	100,0%	14,7%
Costi operativi riclassificati (acquisti, servizi, etc.)	(1.747.385)	-85,7%	(1.566.004)	-88,1%	11,6%
Amm.nti, svalutazioni e altri costi non monetari	(42.003)	-2,1%	(30.593)	-1,7%	37,3%
Valore aggiunto netto	250.180	12,3%	181.126	10,2%	38,1%
Remunerazione dei dipendenti	162.972	65,1%	114.763	63,4%	42,0%
Remunerazione dei finanziatori*	5.521	2,2%	5.404	3,0%	2,2%
Remunerazione degli azionisti**	13.171	5,3%	0	-	100%
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	26.378	10,5%	18.771	10,4%	40,5%
Valore economico netto distribuito	208.042	83,2%	138.938	76,7%	49,7%
Autofinanziamento	42.138	16,8%	42.188	23,3%	-0,1%
Valore economico trattenuto	42.138	16,8%	42.188	23,3%	-0,1%

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

** Determinato sulla base della proposta del CdA del 12 luglio 2021 (dato al 30 aprile 2021) e dell'assemblea del 28 agosto 2020 (dato al 30 aprile 2020)

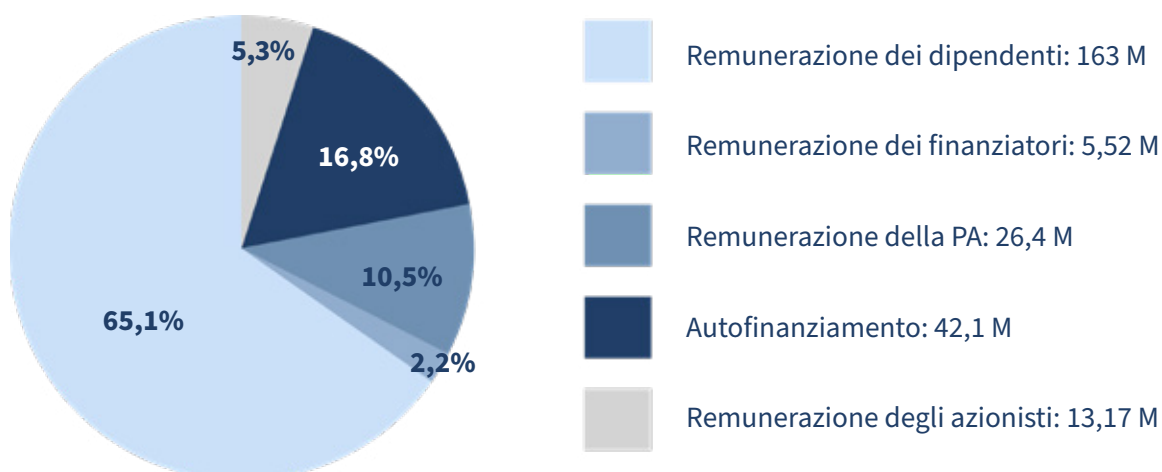
Il valore aggiunto netto del Gruppo Sesa al 30 aprile 2021 è pari a Euro 250 milioni, la cui distribuzione è così ripartita:

- la remunerazione del personale è stata di Euro 163 milioni, facendo registrare un incremento percentuale del 42% rispetto al precedente periodo. La dinamica di questo comparto, in crescita di più di Euro 48 milioni rispetto al precedente esercizio, è legata all'incremento dell'organico, per effetto delle acquisizioni societarie e del piano di inserimento di nuove risorse del Gruppo, nonché dell'aumentata specializzazione e qualificazione media del proprio capitale umano;
- la remunerazione della pubblica amministrazione è pari a Euro 26,3 milioni (+40,5% rispetto al precedente anno) è relativa principalmente alle imposte correnti, in aumento per effetto della maggiore redditività del Gruppo.;
- la remunerazione degli azionisti, tramite la distribuzione dei dividendi relativi all'esercizio al 30 aprile 2021, è determinata in circa Euro 13,2 milioni (Euro 0,85 per azione).

Relativamente alla percentuale di distribuzione del Valore Aggiunto netto, si rileva che le Risorse Umane costituiscono lo Stakeholder che continua a e beneficiare della creazione di ricchezza realizzata dal Gruppo con un'incidenza pari a circa il 65% del Valore Aggiunto in linea con il precedente anno precedente anno (circa il 63% del Valore Aggiunto). Il 16,8% del Valore Aggiunto (era il 23,3% al 30 aprile 2020) è stato mantenuto all'interno del Gruppo a titolo principalmente di rafforzamento patrimoniale e rappresenta una forma di autofinanziamento per Sesa stessa. L'autofinanziamento costituisce una leva importante per il futuro sviluppo del Gruppo e per tutti i propri stakeholder.

Di seguito si evidenzia graficamente la ripartizione del **Valore Aggiunto 2021** del Gruppo Sesa pari a circa Euro 250,2 milioni, di cui Euro 42,1 milioni di valore economico trattenuto (autofinanziamento) e Euro 208,0 milioni di valore economico distribuito.

Distribuzione del valore netto generato



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

7.2. TABELLA DI CORRELAZIONE AI SENSI DEL D.LGS 254/2016

Tema D.Lgs. 254/2016	Tema materiale	Rischi identificati	Politiche praticate	Topic specific standard/disclosure	Capitolo/Paragrafo di riferimento	Perimetro di Rendicontazione	Note
Trasversali	Trasversale	Par. 3.3	Par. 7.1	201-1: Valore economico direttamente generato e distribuito	Par. 7.1	Società consolidate al 30.04.2021	
			Par. 2.4	207-1 Approccio alla fiscalità 207-2 Governance fiscale, controllo e gestione del rischio 207-3 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale 207-4: Rendicontazione Paese per Paese	Par. 2.4	“	
Ambientali	Consumi energetici	-	Cap. 4	302-1: Energia consumata	Cap. 4	“	Politiche: Politica Ambientale e Certificazione ISO 14001. Non è stato possibile rendicontare i dati della società Weelgo per questo anno di rendicontazione.
	Emissioni	-	Cap. 4	305-1: Emissioni dirette di GHG (Scope 1) 305-2: Emissioni indirette di GHG (Scope 2)	Cap. 4	“	Politiche: il Gruppo gestisce tali temi secondo una prassi orientata ad efficientare gli impatti ambientali.
	Rifiuti	-	Cap. 4	306-2: Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	Cap. 4	“	Politiche: Politica Ambientale e Certificazione ISO 14001 Indicatori: Con riferimento all'indicatore sui rifiuti, non è stato possibile rendicontare le tonnellate di rifiuti solidi urbani in quanto gestiti dal servizio pubblico di raccolta. L'indicatore GRI 306-2 è rendicontato parzialmente in quanto si riportano solamente i rifiuti prodotti e non la tipologia e il metodo di smaltimento.
	Consumi idrici	-	Non presente	303-3: Prelievi idrici	Cap. 2	“	Rischi e Politiche: l'acqua è utilizzata unicamente per i servizi sanitari, non risulta necessario formalizzare politiche e rischi. Non è stato possibile rendicontare i dati della società Weelgo per questo anno di rendicontazione.
Sociali	Catena di fornitura responsabile	-	Par. 6.3.1	Trattato solo da un punto di vista qualitativo	Par. 6.3.1	“	Rischi e Politiche: in valutazione l'implementazione di sistemi di monitoraggio dei rischi e relative politiche di gestione collegati agli aspetti socio-ambientali.
	Rapporti con le comunità locali	-	Par. 6.2	Altro (non GRI): - Importo totale erogato a favore dei progetti a sfondo sociale; - Numero di progetti e studenti coinvolti	Par. 6.2	“	Il Gruppo rendiconta le attività effettuate dalla Fondazione Sesa.
	Relazioni con i client	-	Par. 6.3.2	Trattato solo da un punto di vista qualitativo	Par. 6.3.2	“	
Attinenti al personale e al rispetto dei diritti umani	Occupazione	-	Cap. 5	102-8: Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori 401-1: Nuove assunzioni e turnover	Cap. 5	“	
	Salute e sicurezza del personale	-	Cap. 5	403-5: Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro 403-9: Infortuni sul lavoro	Cap. 5	“	Indicatori: calcolati sulle ore lavorate delle sole società le cui risorse umane sono gestite centralmente dalla Capogruppo. Per un maggior dettaglio sulle società gestite esternamente si rimanda alla nota n.14.
	Formazione e fidelizzazione delle risorse umane	-	Cap. 5	404-1: Ore medie di formazione per anno e per dipendente	Cap. 5	“	Il Gruppo rendiconta le ore di formazione per genere e tipologia di corso, ma non rendiconta la formazione media annua per dipendente suddivisa per genere e categoria professionale.
	Welfare aziendale	-	Cap. 5	401-3: Congedo parentale	Cap. 5	“	
	Pari opportunità e diversity	-	Cap. 5	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Cap. 5 Cap. 5	“	Indicatore: la società rendiconta l'indicatore gender pay gap considerando la retribuzione complessiva dei suoi dipendenti suddivisi per categoria professionale. L'indicatore include i dati delle sole società italiane.
	Tutela dei diritti umani	-	Cap. 3	406-1: Incidenti a sfondo discriminatorio e misure correttive adottate	Cap. 3	“	
Lotta alla corruzione attiva e passiva	Compliance e lotta alla corruzione	-	Cap. 3	419-1: Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica 205-3: Incidenti di corruzione accertati e azioni intraprese.	Cap. 3		

7.3. TABELLA DI RACCORDO GLOBAL COMPACT

I PRINCIPI	DICHIARAZIONE NON FINANZIARIA SESA 2021	PG.
Principi 1, 2 - Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere d'influenza e di assicurarsi di non essere, seppur indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.	Diritti umani Impegno a garantire e promuovere il rispetto dei diritti umani, una priorità per il Gruppo, in tutte le aree di business e tra tutti gli stakeholder, siano essi lavoratori del Gruppo o fornitori. Le attività sono svolte in conformità con gli standard fondamentali in materia di diritti umani. Le politiche e le pratiche del Gruppo sono allineate alla Carta internazionale dei Diritti dell'Uomo, inclusa la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite (ONU), alle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), alle Linee Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) per le Imprese Multinazionali nonché ai Dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite. Sesa promuove la sostenibilità e l'etica d'impresa presso la catena di fornitura, effettuando verifiche in materia di diritti umani, ambiente, salute e sicurezza sul lavoro sui propri fornitori. Sesa tutela la salute e la sicurezza sul lavoro attraverso iniziative di formazione, sensibilizzazione e informazione.	38-43
Principi 3, 4, 5, 6 - Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva; l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio; l'effettiva eliminazione del lavoro minorile; l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.	Lavoro Sesa è impegnata a rispettare le quattro norme fondamentali del lavoro dell'ILO, come stabilito nella Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali sul Lavoro: libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva; eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio; effettiva abolizione del lavoro minorile; eliminazione di tutte le forme di discriminazione in materia di impiego e occupazione. Sesa rifiuta qualsiasi forma di discriminazione ed è impegnata a mantenere un ambiente di lavoro libero da ogni forma di violenza o molestia. Sesa regola i rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali esclusivamente sulla base delle leggi, normative e accordi/contratti vigenti, garantendo i più elevati principi di trasparenza e di correttezza. Sesa è impegnata in iniziative per conciliare vita e lavoro. Sesa assicura ai dipendenti percorsi di formazione e sviluppo professionale.	35-38 55-68
Principi 7, 8, 9 - Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali; di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale; e di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.	Ambiente Sesa è impegnata a: • ridurre i suoi impatti diretti attraverso la diminuzione dei consumi e dei rifiuti prodotti, e la scelta di privilegiare l'utilizzo di risorse ecosostenibili, quali l'energia proveniente da fonti rinnovabili certificata; • tutelare l'ambiente e individuare nei sistemi di gestione ambientale, lo strumento per l'implementazione e il monitoraggio delle azioni poste in essere per attuare gli impegni assunti; • seguire tutte le best practice a livello internazionale per minimizzare l'impatto ambientale e sviluppare nuove tecnologie per il risparmio energetico, per la riduzione delle emissioni e per aumentare le performance e la qualità dei mezzi utilizzati; • sensibilizzare i propri fornitori anche sugli aspetti ambientali.	44-54

I PRINCIPI	DICHIARAZIONE NON FINANZIARIA SESA 2021	PG.
Principio 10 - Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.	Lotta alla corruzione Sesa diffonde i principi etici e i valori d'impresa ed eroga attività formative in materia di legalità e anticorruzione. Sesa effettua verifiche reputazionali presso fornitori e terze parti. Nel 2021 non sono stati segnalati casi inerenti la corruzione.	35-43
Sostegno agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.	Sesa, inoltre, si impegna a contribuire al raggiungimento dei Sustainable Development Goals definiti dalle Nazioni Unite, in particolare l'Azienda è attiva sugli obiettivi 5, 8, 13, 16, 17.	21-23

COMMUNICATION
ON PROGRESS


This is our **Communication on Progress** in implementing the Ten Principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.



Sesa S.p.A.

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

www.sesa.it