



**Bilancio di Sostenibilità 2024  
del Gruppo Digital Value**

## Indice

<b>Lettera agli Stakeholder .....</b>	<b>3</b>
<b>Metodologia .....</b>	<b>5</b>
<b>Il Gruppo Digital Value .....</b>	<b>7</b>
Il Gruppo in sintesi .....	7
Gli Stakeholder .....	10
Analisi di materialità .....	10
<b>L'approccio di governance.....</b>	<b>15</b>
Il modello di Governance .....	15
Condotta delle imprese .....	21
<b>Responsabilità sociale.....</b>	<b>32</b>
Forza lavoro propria .....	32
Lavoratori della catena del valore .....	40
Consumatori e utilizzatori finali .....	42
<b>Responsabilità ambientale .....</b>	<b>47</b>
Cambiamenti climatici .....	47
Economia circolare .....	51
<b>Allegato.....</b>	<b>54</b>
<b>GRI Content Index.....</b>	<b>68</b>

## Lettera agli Stakeholder

Cari Stakeholder,

siamo lieti di presentarvi la **prima edizione del Bilancio di Sostenibilità** del Gruppo Digital Value, un documento che rappresenta il punto di partenza per una rendicontazione strutturata delle nostre iniziative in ambito ESG (Environmental, Social, Governance). Questo bilancio è una fotografia del nostro impegno, ma anche un manifesto che esprime la nostra visione di crescita responsabile, in linea con i valori che ci guidano.

Con oltre 600 dipendenti e una rete di partner di primo piano, Digital Value è un Gruppo italiano al servizio di imprese e istituzioni pubbliche con soluzioni e servizi per le infrastrutture ICT, con l'impegno di costruire un futuro in cui digitale e sostenibilità siano alleati nel generare valore per tutti i nostri stakeholder.

Grazie alla presenza di un management team unito e coeso, capace di affrontare con prontezza le sfide straordinarie emerse nel corso del 2024, Digital Value ha delineato una traiettoria strategica per integrare i principi ESG nelle nostre attività e consolidare il nostro ruolo di leader nella trasformazione digitale, contribuendo al contempo a un futuro più equo e inclusivo.

### Il nostro percorso verso la Sostenibilità

Nel 2024 abbiamo intrapreso una roadmap che ci ha portato a formalizzare le nostre pratiche sostenibili e a misurare il nostro impatto attraverso gli Standard GRI.

L'analisi di materialità, realizzata con il coinvolgimento diretto del gruppo di lavoro interno e del Top Management ci ha consentito di identificare le tematiche più rilevanti per il nostro business e per la società in cui operiamo.

Il nostro Gruppo si distingue per un modello occupazionale che privilegia la stabilità contrattuale, con il 96% del personale assunto con contratto a tempo indeterminato. Questo dato testimonia la nostra attenzione nel favorire relazioni di lavoro stabili e sostenibili, supportate da policy e procedure che promuovono una governance etica, inclusiva ed in linea con i migliori standard e prassi disponibili.

Abbiamo adottato un approccio strutturato e responsabile nella gestione della catena del valore, disciplinando tutti i rapporti di business attraverso contratti chiari, il Modello 231, il Codice Etico ed il Codice di Condotta. Questi strumenti assicurano che ogni interazione sia guidata da principi di trasparenza e orientamento alla sostenibilità, con una particolare attenzione alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

La tutela dell'ambiente rappresenta per noi una priorità strategica e trasversale. In un contesto globale sempre più segnato dagli effetti del cambiamento climatico, il Gruppo Digital Value integra criteri ambientali nei propri processi decisionali e operativi. Monitoriamo con attenzione le nostre emissioni dirette e indirette, promuovendo l'utilizzo di tecnologie a basso impatto e favorendo l'efficienza energetica, sia nei nostri ambienti di lavoro che nelle soluzioni IT che offriamo ai clienti.

Per quanto riguarda la sicurezza dei dati, continuiamo a dedicare la massima attenzione a garantire standard elevati di protezione, adottando misure efficaci per salvaguardare le informazioni personali e rafforzare la fiducia dei nostri stakeholder. Nel corso del 2024, abbiamo costantemente monitorato e migliorato le nostre strategie di sicurezza per prevenire eventuali criticità.

Siamo convinti che la soddisfazione dei clienti e la qualità delle loro esperienze siano leve fondamentali per creare valore sostenibile e consolidare relazioni durature. Per questo motivo, il nostro approccio alla gestione della Customer Satisfaction è basato sull'ascolto attivo, sull'analisi dei feedback e sull'attuazione di azioni di miglioramento continuo.

Per mantenere vivo il nostro impegno condivideremo regolarmente i nostri progressi, certi che trasparenza e dialogo con gli stakeholder siano essenziali per costruire una cultura della sostenibilità all'interno del nostro ecosistema.

Infine, desideriamo esprimere un sincero ringraziamento a tutte le colleghe e a tutti i colleghi che hanno contribuito alla predisposizione del Bilancio di Sostenibilità. Il vostro impegno, la dedizione e la professionalità dimostrati sono stati fondamentali per il raggiungimento di questo importante traguardo.

## Metodologia

Il documento rappresenta il primo Bilancio di Sostenibilità (nel seguito anche “Bilancio”) del Gruppo Digital Value (nel seguito anche “Gruppo”), volto a illustrare i risultati raggiunti in ambito sociale, ambientale e di governance nel corso dell’anno.

Per quanto riguarda le informazioni quali-quantitative relative agli aspetti sociali e ambientali, sono incluse nel perimetro di rendicontazione Digital Value S.p.A. (nel seguito anche “Capogruppo”) e le società da essa consolidate con il metodo integrale nella Relazione Finanziaria Consolidata<sup>1</sup>, ad eccezione di Technis Blu S.p.A., la cui cessione è stata formalizzata a maggio 2025. Eventuali altre limitazioni di perimetro sono opportunamente segnalate nel testo.

Il Bilancio di Sostenibilità è stato redatto in conformità ai “Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards”, definiti dal Global Reporting Initiative (GRI), nella versione 2021. Inoltre, si è tenuto conto, ove opportuno, degli orientamenti previsti dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

La selezione dei contenuti da rendicontare è stata effettuata sulla base delle risultanze del processo di analisi di materialità d’impatto, svolta all’inizio del 2025 con il coinvolgimento del Top Management delle società del Gruppo. Maggiori dettagli sono disponibili nella sezione “Analisi di materialità”.

I contenuti di questo Bilancio fanno riferimento all’anno 2024 (per il periodo 1° gennaio – 31 dicembre), salvo diversamente indicato. Laddove disponibili, le informazioni quantitative sono riportate per il biennio 2023-2024, in modo da facilitare la valutazione dell’andamento del Gruppo.

Si segnala, tuttavia, la variazione di perimetro nel biennio, data dall’acquisizione nel corso del 2024 del Gruppo Infordata (composto da Infordata S.p.A., Eurolink S.r.l. e Technis Blu S.p.A.). Per quest’ultimo sono stati considerati i dati riferiti all’intero esercizio 2024, al fine di garantire omogeneità e confrontabilità delle informazioni su base annua.

Per maggiori dettagli sulle performance del Gruppo Infordata nel 2023, si invita a fare riferimento alla sezione “Gruppo Infordata – Indicatori quantitativi 2023”.

Al fine di garantire l’attendibilità delle informazioni riportate, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime. Ove ne sia stato fatto ricorso, queste sono fondate sulle migliori metodologie disponibili, e opportunamente segnalate.

Il documento non è sottoposto ad assurance esterna.

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Digital Value S.p.A. in data 20 giugno 2025 ed è stato pubblicato in data 26 giugno 2025.

---

<sup>1</sup> Per l’elenco delle società consolidate con il metodo integrale si rimanda al paragrafo “Area di consolidamento” nella sezione “Note esplicative alla Relazione Finanziaria Consolidata al 31 dicembre 2024” della Relazione Finanziaria Consolidata di Digital Value S.p.A. per l’esercizio chiuso al 31 dicembre 2024.

Chiarimenti e informazioni possono essere richiesti a:

[sustainability@digitalvalue.it](mailto:sustainability@digitalvalue.it)

\*\*\*

Al fine di fornire una rappresentazione chiara e completa si segnala che in data 26 settembre 2024, Digital Value S.p.A. ha acquisito il 100% del capitale sociale di Infordata S.p.A., che, a sua volta, detiene partecipazioni di controllo in Eurolink S.r.l. (100%) e Technis Blu S.p.A. (78,8%).

In data 21 maggio 2025, Infordata S.p.A. ha ceduto a Values AI S.r.l. l'intera partecipazione detenuta in Technis Blu S.p.A. (rappresentativa del 78,8% del relativo capitale sociale), a sua volta detentrici del 51% del capitale sociale di IDGFAB S.r.l.

## Il Gruppo Digital Value

*“BRINGING THE FUTURE CLOSER”*

### Il Gruppo in sintesi

Digital Value è un Gruppo a capitale italiano che opera nel segmento delle Infrastrutture ICT al servizio dei più importanti clienti pubblici e privati con l’obiettivo di guidare un’innovazione tecnologica sostenibile per lo sviluppo delle imprese del Paese.

Digital Value si propone come esempio di ecosistema virtuoso al servizio dell’innovazione tecnologica. La sua missione è essere un player e intermediario di fiducia in grado di interpretare le esigenze del cliente e di progettare e fornire le migliori soluzioni tecnologiche.

Tradizionalmente orientato alla proposta di progetti infrastrutturali, Digital Value ha ampliato la propria offerta al fine di cogliere e risolvere esigenze sempre più complesse. **Smart Connectivity, Digital Enabling e Data Journey** rappresentano le direttrici tecnologiche con cui il Gruppo intende rispondere ai fabbisogni di digitalizzazione dei diversi cluster di clientela, attraverso proposte competitive ed elevati standard qualitativi.

### La storia del Gruppo Digital Value



Figura 1: La storia del Gruppo Digital Value (2018-2024)

Il Gruppo Digital Value è in continua evoluzione e ad oggi si presenta come un ecosistema di ben 10 realtà, offrendo così competenze complete per un’offerta integrata.



DIGITAL VALUE è specializzata in progettazione, sviluppo e commercializzazione di soluzioni e servizi informatici e tecnologici destinati alla trasformazione digitale delle aziende.



ITALWARE è l'azienda del Gruppo specializzata nell'industria Telco e Media e nel Government e Defence.



ITD SOLUTIONS è il system integrator di Digital Value orientato a soluzioni per il mercato di aziende Large ed Enterprise.



TT TECNOSISTEMI SB è il system integrator con una vocazione per le soluzioni innovative ed ecosostenibili.



DVMS è il ramo d'azienda dedicato alla progettazione e alla delivery dei Managed Services per la digital transformation di organizzazioni pubbliche e private.



DIMIRA è l'azienda di Digital Value specializzata nelle soluzioni tecnologiche Cisco.



DV BROKER è l'azienda del Gruppo specializzata in servizi assicurativi.



DVCS è la cyber security company del Gruppo specializzata in soluzioni per la sicurezza delle infrastrutture ICT con servizi innovativi di prevenzione, monitoraggio e gestione dei rischi cyber più complessi attraverso il Security Operation Center (SOC).



INFORDATA è una storica società di ICT focalizzata in soluzioni e servizi per l'automazione dei processi aziendali.



EUROLINK si occupa di servizi di consulenza, system integration, application management e ingegneria del software.

Nel 2024, Digital Value si è dedicata a consolidare il suo ruolo di leader nel settore delle tecnologie informatiche, non solo promuovendo l'innovazione tecnologica, ma dedicandosi anche alla sostenibilità e alla responsabilità sociale, affermandosi come pioniere nel mercato globale.

L'impegno del Gruppo nel promuovere l'innovazione tecnologica, accanto a una forte dedizione alla sostenibilità e responsabilità sociale, evidenzia il suo ruolo pionieristico nel mercato globale.

Digital Value S.p.A. opera in diversi segmenti di mercato, inclusi la rivendita hardware, la sicurezza informatica, la consulenza tecnologica, e lo sviluppo di hardware e software su misura.

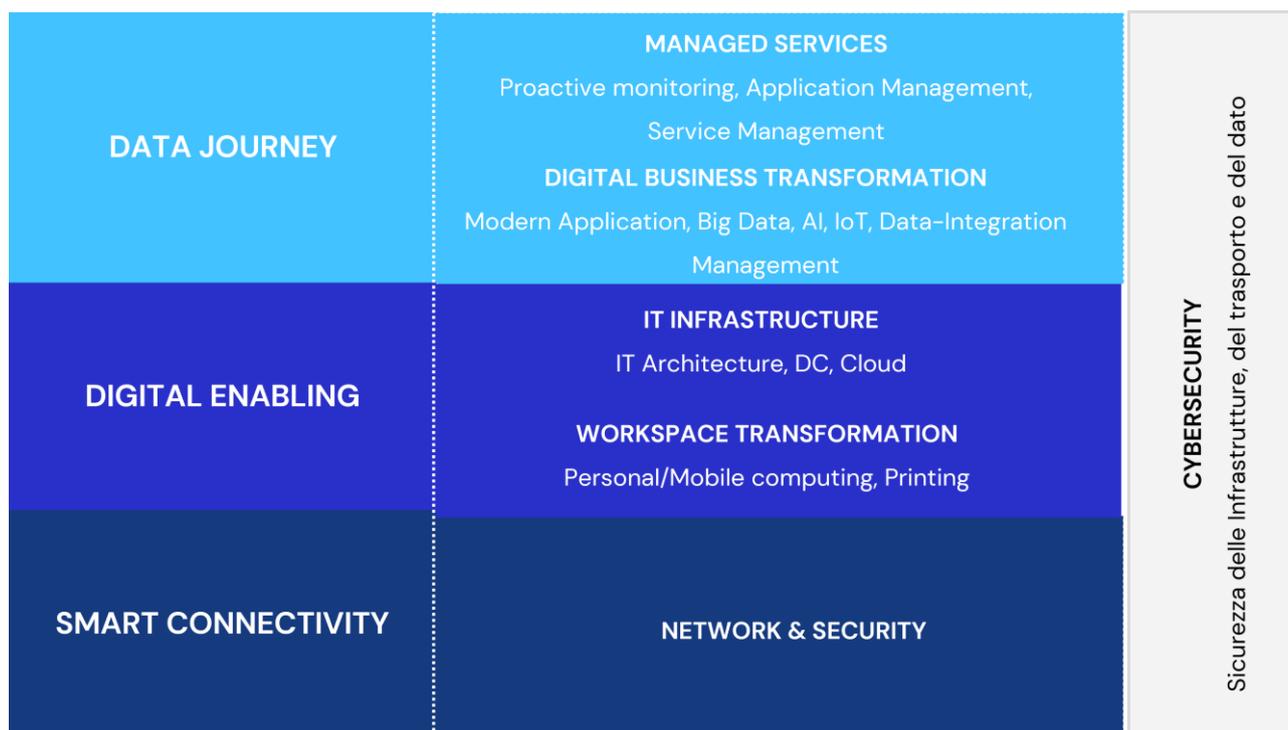


Figura 2: Linee di Business del Gruppo DV

### La Catena del Valore di Digital Value

1. **Produzione e Innovazione:** Digital Value è impegnata nella creazione e distribuzione di soluzioni tecnologiche avanzate. Il Gruppo integra l'innovazione con pratiche responsabili per assicurare che ogni prodotto superi le aspettative di mercato in termini di qualità e sostenibilità.
2. **Catena di Fornitura:** Digital Value si impegna a mantenere relazioni trasparenti e collaborative con i propri fornitori, promuovendo una comunicazione aperta e continua. Il Gruppo valorizza la qualità e l'affidabilità, selezionando partner che condividano gli stessi standard etici.
3. **Clientela e Mercati:** Digital Value serve una vasta gamma di clienti, pubblici e privati.

Digital Value si impegna a coltivare alleanze strategiche all'interno del proprio settore per consolidare la propria posizione competitiva e innovare costantemente l'offerta di prodotti e servizi per i propri clienti.

È importante sottolineare che nel corso del 2023, Digital Value S.p.A. ha compiuto un passo significativo verso l'espansione della sua presenza sul mercato globale con l'ammissione alla quotazione presso Euronext Milan. Questo evento ha segnato una tappa importante nella storia della Società, ampliando notevolmente la sua visibilità e l'accesso a capitali sui mercati finanziari internazionali. L'ammissione delle azioni di Digital Value alla negoziazione sul mercato Euronext Milan è avvenuta per il tramite della transizione (cosiddetto "translisting") da

Euronext Growth Milan, riflettendo così il consolidamento e la maturazione delle operazioni aziendali di Digital Value S.p.A.

Questo passaggio ha non solo confermato la fiducia degli investitori nella strategia e nella gestione dell'azienda, ma ha anche aperto nuove opportunità per accelerare lo sviluppo e l'innovazione nei segmenti di mercato in cui la Società opera.

Pertanto, Digital Value S.p.A. rimane fermamente impegnata a migliorare continuamente il suo impatto sociale, economico e ambientale, garantendo che le sue operazioni rimangano sostenibili e vantaggiose per tutti gli stakeholder coinvolti.

## Gli Stakeholder

Digital Value S.p.A. considera il coinvolgimento degli stakeholder una leva strategica fondamentale per assicurare l'allineamento tra le proprie iniziative e le aspettative della società civile, del mercato e delle Istituzioni.

Attraverso un dialogo costante e trasparente, DV mira a costruire relazioni di fiducia, anticipare i bisogni emergenti e promuovere una crescita sostenibile e condivisa.

Per individuare i propri stakeholder, Digital Value si è occupata di mappare i soggetti che influenzano o sono influenzati significativamente dalle attività del Gruppo.

Le categorie di stakeholder individuate includono: clienti pubblici e privati, dipendenti, fornitori, azionisti, Enti regolatori, istituzioni accademiche, comunità locali ed associazioni di categoria.

Grazie ad attività di coinvolgimento diversificate, quali survey interne ed esterne, tavoli di ascolto con clienti strategici, momenti di confronto con le rappresentanze dei lavoratori e adesione a forum tematici e reti di settore la Società riesce a raccogliere feedback strutturati sul proprio operato, co-progettare iniziative a valore condiviso, nonché rafforzare la trasparenza e la fiducia reciproca. Le evidenze raccolte attraverso il dialogo continuo contribuiscono in modo significativo ai processi decisionali aziendali e vengono integrate nella rendicontazione di sostenibilità, supportando non solo l'identificazione dei temi materiali, ma anche l'orientamento delle strategie e degli impegni ESG della Società.

## Analisi di materialità

Nel 2024 è stata condotta, in conformità con gli Standard GRI 2021, la **prima analisi di materialità di Gruppo** per individuare i temi materiali significativi relativi al business della società.

Il processo di analisi di materialità ha previsto un'approfondita preliminare fase di *assessment*, volta a comprendere il contesto operativo del Gruppo e la normativa di riferimento. Tale attività è stata affiancata da un'attività di *benchmark* con aziende comparabili per identificare i principali *trend* emergenti e le tematiche più rilevanti in ambito ESG (ambientale, sociale e di governance).

Digital Value ha costituito un Gruppo di Lavoro ad hoc (di seguito anche “GdL”) dedicato alla redazione del Bilancio di Sostenibilità 2024. Il confronto con i rappresentanti del GdL ha permesso di delineare un quadro dettagliato degli impatti che meritano un’attenta gestione e monitoraggio.

Il Gruppo di Lavoro interno e il Top Management di Digital Value sono stati coinvolti attivamente nella valutazione della materialità degli impatti identificati con una votazione, con un punteggio da 1 a 4, in base al grado di rilevanza attribuita ad ognuno di essi. Tale votazione ha permesso di definire una scala di priorità degli impatti, successivamente ricondotti al tema materiale corrispondente.

Gli impatti che hanno ottenuto punteggi più alti sono quelli strettamente legati alle attività core del Gruppo, come la soddisfazione dei propri clienti, le pratiche di integrità aziendale e la prevenzione della corruzione, ritenute fondamentali per la reputazione e la sostenibilità del business nel lungo periodo.

Inoltre, anche gli impatti relativi alla responsabilità sociale sono risultati di rilievo. Tra questi si evidenziano la valorizzazione delle competenze dei lavoratori interni al Gruppo e la protezione dei loro dati, considerate leve strategiche per lo sviluppo interno e presidiate attraverso policy e programmi dedicati.

Gli impatti che hanno ottenuto un punteggio inferiore sono invece quelli associati al tema ambientale, ambito in cui il Gruppo presenta un’influenza marginale in termini diretti. Tuttavia, tali temi non vengono trascurati, ma monitorati con attenzione in ottica di miglioramento continuo ed allineamento alle aspettative degli stakeholder.

Sulla base dei temi materiali e dei relativi impatti identificati è stato redatto il presente Bilancio di Sostenibilità 2024 del Gruppo Digital Value.

Temi materiali	Impatti identificati	Descrizione dell’impatto	Tipologia
<b>CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI</b>	Mancata soddisfazione dei clienti e delle loro aspettative	Insoddisfazione dei clienti in termini di qualità del servizio fornito	Negativo Potenziale
	Protezione dei dati di clienti e consumatori finali	Gestione efficace della sicurezza informatica e applicazione di procedure ottimali per la protezione dei dati, garantendo la privacy e la sicurezza dei clienti e dei consumatori finali	Positivo Potenziale
<b>CONDOTTA DELLE IMPRESE</b>	Episodi di corruzione e pratiche anticoncorrenziali	Comportamenti non etici, come corruzione, pratiche anticoncorrenziali o atteggiamenti monopolistici, messi in atto dalla propria forza lavoro o da soggetti lungo la catena del valore, con	Negativo Potenziale

		impatti negativi sulle persone e sull'equilibrio dei sistemi economici	
	Creazione di una cultura dell'etica e di business	Promozione e sensibilizzazione della cultura dell'etica, dell'equità e dell'inclusione, nonché del rispetto dei diritti umani, tra il management, i dipendenti, i partner commerciali e gli altri stakeholder	Positivo Attuale
	Valutazione delle prestazioni ESG dei fornitori	Selezione dei fornitori anche sulla base delle performance ESG e degli impatti sociali e ambientali nelle comunità in cui operano, attraverso l'inclusione di specifici criteri di valutazione ESG	Positivo Potenziale
	Ritardo nei pagamenti ai fornitori	Ritardo nei pagamenti ai fornitori dovuto al mancato o inefficace monitoraggio delle scadenze di pagamento	Negativo Potenziale
	Partecipazione a organizzazioni finalizzata ad attività di lobbying	Coinvolgimento e supporto a organizzazioni e attività di lobbying, come associazioni di categoria, partiti politici o altre entità, con l'intento di influenzare l'evoluzione normativa e di mercato	Negativo Potenziale
	Episodi di ritorsione sui segnalanti	Episodi di ritorsione nei confronti di coloro che denunciano comportamenti illeciti o scorretti, sia attivi che passivi	Negativo Potenziale
<b>FORZA LAVORO PROPRIA</b>	Sviluppo e valorizzazione delle competenze dei lavoratori attraverso attività formative	Sviluppo delle competenze dei dipendenti attraverso formazione e percorsi di crescita personalizzati favorendo il loro sviluppo e aumentando il livello di soddisfazione.	Positivo Attuale
	Protezione dei dati della propria forza lavoro	Gestione efficace della sicurezza informatica e applicazione di procedure ottimali per la protezione dei dati, garantendo la privacy e la sicurezza della forza lavoro	Positivo Potenziale
	Attenzione al benessere dei dipendenti in termini di equilibrio casa-lavoro	Implementazione di pratiche di <i>well-being</i> in linea con le aspettative dei dipendenti, al fine di migliorare il loro livello di soddisfazione	Positivo Potenziale
	Remunerazioni adeguate	Rispetto degli accordi salariali e delle aspettative della forza lavoro,	Positivo

		garantendo una remunerazione adeguata a dipendenti e collaboratori esterni	Potenziale
	Episodi di violazione dei diritti umani nei confronti della propria forza lavoro	Violazioni dei diritti umani e dei lavoratori all'interno della propria forza lavoro, comprese limitazioni alla libertà di associazione, restrizioni alla contrattazione collettiva, sfruttamento del lavoro minorile e forme di lavoro forzato o coercitivo	Negativo Potenziale
	Infortuni e malattie professionali sul luogo di lavoro	Infortuni, incidenti e malattie professionali sul luogo di lavoro, con impatti negativi sulla salute dei lavoratori diretti o dei collaboratori esterni	Negativo Potenziale
	Assenza di diversità negli organi di governo	Composizione non equilibrata dell'organo di governo in termini di genere e background, con il rischio di scarsa rappresentanza e fenomeni di "Groupthink", con conseguenti effetti negativi sull'inclusione e sull'affermazione dei principi di equità e uguaglianza.	Negativo Potenziale
	Episodi di discriminazione sul luogo di lavoro nei confronti della propria forza lavoro	Eventi di discriminazione, legati a fattori come genere, età, etnia, disabilità, ecc., o altre pratiche escludenti nei confronti della forza lavoro, che possono avere un impatto sull'assegnazione delle responsabilità, sulla retribuzione e sulle opportunità di carriera	Negativo Potenziale
	Pari opportunità nei percorsi di carriera	Equa distribuzione tra i dipendenti delle opportunità di sviluppo, promozione e accesso a ruoli di leadership	Positivo Potenziale
<b>ECONOMIA CIRCOLARE</b>	Estensione del life cycle dei prodotti	Estensione del ciclo di vita dei prodotti attraverso attività di riparazione, aggiornamento e ricondizionamento	Positivo Attuale
	Inefficace comunicazione ai clienti sulle modalità di smaltimento dei RAEE	Inefficace comunicazione ai clienti circa le modalità di smaltimento dei dispositivi elettronici, con conseguente impatto sull'ambiente e sulla reputazione aziendale	Negativo Potenziale

	Gestione dei rifiuti	Gestione responsabile dei rifiuti pericolosi e non pericolosi (inclusi RAEE), con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale attraverso pratiche di smaltimento sicure ed efficienti.	Positivo Attuale
<b>LAVORATORI DELLA CATENA DEL VALORE</b>	Condizioni di lavoro adeguate e tutela dei diritti umani nei confronti dei lavoratori lungo la catena del valore	Garanzia di condizioni di lavoro adeguate lungo la catena del valore, che comprendono salute e sicurezza, equa remunerazione, bilanciamento tra vita professionale e privata, e la tutela dei diritti umani dei lavoratori, inclusi la libertà di associazione, la contrattazione collettiva, l'eliminazione del lavoro minorile e di forme di lavoro forzato o obbligatorio	Positivo Attuale
	Infortuni e malattie professionali sul luogo di lavoro nei confronti della rete esterna	Infortuni o incidenti sul luogo di lavoro, con impatti negativi sulla salute dei lavoratori appartenenti alla rete esterna	Negativo Potenziale
<b>CAMBIAMENTI CLIMATICI</b>	Consumi di energia	Utilizzo di energia proveniente da fonti non rinnovabili, con effetti negativi sull'ecosistema e conseguente diminuzione delle risorse energetiche disponibili.	Negativo Attuale
	Generazione di emissioni GHG	Emissioni di gas a effetto serra derivante dalle attività del Gruppo e dalla sua catena del valore, inclusi aspetti come la produzione e il trasporto dei beni impiegati o il funzionamento dei data center, con conseguenze sul cambiamento climatico e impatti su scala globale.	Negativo Attuale

*Tabella 1: Temi materiali e relativi impatti identificati e prioritizzati*

## L'approccio di governance

La governance rappresenta un pilastro essenziale della strategia di sostenibilità del Gruppo, in quanto presidia l'equilibrio tra trasparenza, integrità, responsabilità e visione di lungo periodo.

Un sistema di governo societario solido e strutturato è infatti determinante per garantire la fiducia degli stakeholder, assicurare la conformità normativa, prevenire i rischi e guidare lo sviluppo sostenibile.

In questo contesto, il Gruppo adotta un approccio ispirato alle best practice nazionali e internazionali in materia di controllo, etica d'impresa e gestione dei rischi, attraverso un insieme integrato di organi, funzioni e strumenti volti a garantire il buon funzionamento dell'organizzazione e la corretta attuazione delle strategie aziendali.

## Il modello di Governance

Il presente capitolo descrive i principali assetti di governance del Gruppo, con particolare attenzione a struttura organizzativa, ruoli e responsabilità, controlli interni, sistemi di vigilanza e politiche di integrità, nell'ottica di promuovere una cultura aziendale orientata alla legalità e alla sostenibilità.

Il modello di governance adottato da Digital Value S.p.A. è di tipo tradizionale, con la presenza del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e la revisione legale affidata a una società di revisione.

### *Il Consiglio di Amministrazione*

Ai sensi del proprio statuto, aggiornato ad ottobre 2024, Digital Value è amministrata da un Consiglio di Amministrazione (nel seguito anche "C.d.A.") composto da un numero variabile di membri (compreso tra sette e undici), nominati dall'Assemblea ordinaria degli azionisti secondo le modalità previste dallo statuto. I consiglieri restano in carica per un periodo di tre anni, con possibilità di rinnovo. La nomina avviene mediante voto su liste, un meccanismo che assicura trasparenza, imparzialità e adeguata rappresentanza delle minoranze.

La procedura di selezione è formalizzata e gestita tramite l'azione congiunta del Presidente, del Comitato per la Remunerazione e del Comitato ESG, in linea con i principi di buona governance.

I criteri adottati includono:

- l'indipendenza dei candidati rispetto a soggetti con interessi rilevanti;
- la rappresentanza di entrambi i generi e la diversità di provenienza professionale;
- la rilevanza delle competenze in materia di ICT, sostenibilità, controllo dei rischi, compliance e finanza;
- la valutazione della compatibilità con altri incarichi ricoperti;
- la considerazione del contributo potenziale del candidato agli impatti ESG;
- l'ascolto degli stakeholder istituzionali rilevanti, in particolare investitori e fondi tematici ESG, anche tramite le attività della funzione Investor Relations.

La governance ambisce ad assicurarsi che le competenze espresse dal C.d.A. coprano ambiti strategici quali ICT, governance, compliance, risk management, sostenibilità e finanza, assicurando una guida aziendale solida.

L'attuale composizione del C.d.A. riflette principi di diversità, indipendenza e multidisciplinarietà. Alla data del 31 dicembre 2024<sup>2</sup> risultano in carica sette amministratori:

Nome	Qualifica	Genere	Altri incarichi	Esecutivo / Non esecutivo	Indipendente	In carica da
<b>PAOLO VANTELLINI</b>	Presidente	M	≤ 3	Esecutivo	No	2023
<b>RICCARDO BENEDINI</b>	Amministratore Delegato	M	≤ 3	Esecutivo	No	2023
<b>MARCO EMILIO ANGELO PATUANO</b>	Consigliere	M	> 3	Non esecutivo	No	2023
<b>MARIA LUISA MOSCONI</b>	Consigliera	F	> 3	Non esecutivo	Sì	2023
<b>LAURA CAPPIELLO</b>	Consigliera	F	≤ 3	Non esecutivo	Sì	2024
<b>MARIO ANACLERIO</b>	Consigliere	M	> 3	Non esecutivo	Sì	2024
<b>FRANCESCO TUCCARI</b>	Consigliere	M	≤ 3	Non esecutivo	Sì	2024

Tabella 2: Composizione del Consiglio di Amministrazione al 31 dicembre 2024

Nel corso dell'esercizio 2024, il Consiglio di Amministrazione ha affrontato una fase straordinaria di transizione a seguito delle dimissioni dell'allora Presidente e Amministratore Delegato, Massimo Rossi<sup>3</sup>. Tale cambiamento si è reso necessario a fronte del sopraggiungere di elementi di rilevanza giudiziaria esterni alla gestione ordinaria della società.

Questa transizione, avvenuta nel rispetto dei principi di continuità operativa e responsabilità verso gli stakeholder, ha previsto il rafforzamento delle strutture di controllo interno e dei presidi di sostenibilità.

La riorganizzazione intervenuta ha ulteriormente rafforzato l'indipendenza e la trasparenza della governance societaria.

Alla data del 31 dicembre 2024, il ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione di Digital Value S.p.A. è ricoperto dal dott. Paolo Vantellini. Oltre a ricoprire la carica di Presidente esecutivo, il dott. Paolo Vantellini è anche Direttore Generale di Digital Value S.p.A.

<sup>2</sup> La composizione è confermata alla data di pubblicazione del presente Bilancio di Sostenibilità.

<sup>3</sup> Rimozione avvenuta a seguito degli eventi aziendali avvenuti nell'ottobre 2024.

Il Presidente rappresenta il massimo organo di governo nelle attività consiliari e istituzionali, svolgendo una funzione di indirizzo e garanzia. Il suo incarico comprende il coordinamento dei lavori del C.d.A., la supervisione del rispetto delle regole di buon governo societario, la rappresentanza istituzionale della Società e la promozione di un confronto costruttivo tra le diverse componenti del C.d.A., assicurando equilibrio tra amministratori esecutivi e indipendenti.

Il Presidente garantisce la regolarità delle relazioni tra gli organi sociali e funge da facilitatore nella definizione delle linee guida strategiche di sostenibilità e creazione di valore a lungo termine.

A supporto del suo ruolo, operano diverse funzioni corporate, tra cui la Direzione Public Affairs, la Direzione Affari Legali e Fiscali e la Direzione Amministrazione, Finanza, Controllo, Investor Relations, che assicurano il flusso informativo continuo e la piena conformità normativa.

### *I comitati endoconsiliari*

Il Consiglio di Amministrazione è assistito da quattro comitati interni<sup>4</sup> con funzioni consultive e di controllo, coinvolti nelle valutazioni relative agli impatti economici, ambientali e sociali, garantendo la conformità alle normative vigenti e agli standard internazionali:

- **Comitato Controllo e Rischi:** affianca il Consiglio di Amministrazione nelle valutazioni sul sistema di controllo interno, sulla gestione dei rischi e sull'approvazione delle informazioni finanziarie e non, monitorandone l'efficacia, supervisionando l'attività dell'internal audit e valutando la correttezza dei principi contabili adottati.
- **Comitato Remunerazione e Nomine:** supporta il Consiglio di Amministrazione nella definizione della composizione ottimale dell'organo amministrativo, nella selezione dei candidati e nella gestione dei piani di successione. In ambito retributivo, elabora la politica per la remunerazione, valuta gli obiettivi di performance e monitora l'applicazione delle politiche adottate, riferendo periodicamente al Consiglio.
- **Comitato Operazioni con Parti Correlate:** assiste il Consiglio di Amministrazione nella valutazione e gestione delle operazioni con soggetti legati alla Società, esprimendo pareri motivati, partecipando alle fasi istruttorie e negoziali, contribuendo alla revisione della procedura di riferimento e potendo avvalersi di esperti indipendenti.
- **Comitato ESG:** assiste il Consiglio di Amministrazione nelle tematiche di sostenibilità ESG, integrando best practice, monitorando la governance, valutando politiche ambientali, sociali e di inclusione, e supervisionando la reportistica e le iniziative di finanza sostenibile, riferendo regolarmente al Consiglio e potendo avvalersi di consulenti esterni.

---

<sup>4</sup>Per i relativi regolamenti, si faccia riferimento al sito web del Gruppo: [Governo d'Impresa – Comitati](#)

### ***Le responsabilità in materia di mission, valori, strategie e politiche***

Il Consiglio di Amministrazione, quale massimo organo di governo del Gruppo, è responsabile dell'approvazione del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, strumenti fondamentali per definire la missione, i valori etici e i principi di responsabilità sociale dell'organizzazione.

Nel corso del 2024, il Consiglio ha deliberato l'aggiornamento delle procedure interne in materia di anticorruzione e sistemi di controllo, avviando al contempo un primo orientamento strategico per l'integrazione degli obiettivi ESG nella governance aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione svolge un ruolo attivo nella supervisione dei processi di due diligence e di gestione dei rischi connessi a impatti economici, ambientali e sociali. Riceve con cadenza periodica informative dettagliate da parte delle funzioni di controllo, tra cui l'Organismo di Vigilanza ed il Comitato Controllo e Rischi, le quali includono anche elementi derivanti dal confronto con gli stakeholder rilevanti – quali clienti pubblici, investitori, dipendenti e fornitori strategici – attraverso i canali istituzionali di dialogo e aggiornamento.

Le evidenze emerse dai processi di controllo e di valutazione dei rischi costituiscono la base per l'adozione di misure correttive o di miglioramento, con impatti sull'allocazione delle risorse, sull'indirizzo operativo e sull'adeguamento dei presidi di conformità. L'efficacia dei processi di due diligence e gestione degli impatti viene verificata una o più volte l'anno, anche in occasione dell'analisi dei report di compliance e delle relazioni dell'Organismo di Vigilanza.

Tali attività contribuiscono al riesame periodico delle policy aziendali ed al rafforzamento delle misure organizzative, in coerenza con il principio di miglioramento continuo che orienta la gestione sostenibile del Gruppo.

Le direzioni aziendali competenti riferiscono al Consiglio di Amministrazione attraverso il coordinamento dell'Amministratore Delegato e con il supporto del Comitato ESG. Il flusso informativo è garantito da presentazioni strutturate e documenti di sintesi, condivisi nel corso delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei comitati preposti. Questo assetto consente di assicurare una supervisione strategica efficace da parte del Presidente, affiancata da una struttura dirigenziale responsabile dell'implementazione operativa delle politiche e degli obiettivi ESG.

### ***La politica di remunerazione***

La politica di remunerazione di Digital Value S.p.A., approvata dall'Assemblea degli Azionisti, disciplina le modalità di riconoscimento dei compensi ai membri del Consiglio di Amministrazione ed agli alti dirigenti, in conformità alle disposizioni statutarie, al Codice Etico ed al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La politica delle remunerazioni viene definita dal Comitato Nomine e Remunerazioni, composto da membri del Consiglio di Amministrazione della capogruppo, Digital Value S.p.A., nel rispetto di quanto definito nei Contratti Nazionali di Lavoro CCNL. Tale politica definisce i criteri di base secondo cui vanno definite le nomine e le remunerazioni dell'intero Gruppo DV.

In fase di assunzione viene definita la Retribuzione Annuale Lorda per ciascun dipendente, che viene formalmente comunicata nella lettera di assunzione. Alla retribuzione si possono

aggiungere, in funzione del ruolo ricoperto, eventuali bonus al raggiungimento dell’obiettivo o anche incentivi una tantum, su specifiche valutazioni concordate annualmente fra le parti.

Nell’ambito della composizione dei Consigli di Amministrazione del Gruppo DV si rilevano le seguenti norme remunerative<sup>5</sup>

- due persone hanno una retribuzione “composta” (fissa + variabile);
- otto persone hanno una retribuzione fissa;
- cinque persone non hanno retribuzione.

### **L’attenzione verso la sostenibilità e la redazione del primo Bilancio di Sostenibilità**

Nel periodo di rendicontazione, il Gruppo ha intrapreso iniziative mirate a potenziare le conoscenze e le competenze in materia di sostenibilità delle figure apicali.

Al fine di promuovere l’integrazione dei principi di sviluppo sostenibile nei processi decisionali strategici, è stato attivato un programma formativo rivolto ai membri del C.d.A. L’iniziativa, realizzata con il supporto di una realtà esterna leader nel campo della consulenza strategica e della sostenibilità aziendale, è stata progettata per rafforzare le competenze in materia ESG e sensibilizzare i vertici aziendali sull’importanza di una governance sostenibile orientata al lungo termine.

Inoltre, a partire da giugno 2023, Digital Value ha istituito un comitato ESG avviando così il proprio percorso di sostenibilità. Il Comitato è composto da un minimo di 3 fino ad un massimo di 5 membri ed ha il compito di sovrintendere all’integrazione delle tematiche ambientali, sociali e di governance nelle strategie aziendali, monitorare i KPI di sostenibilità e supportare il C.d.A. nella predisposizione della rendicontazione non finanziaria.



Figura 3: La governance di Sostenibilità del Gruppo Digital Value

<sup>5</sup>Per maggiori dettagli, si faccia riferimento al sito web del Gruppo: [Regolamento del Comitato Remunerazioni e Nomine di Digital Value S.p.A.](#) e [Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti remunerazione](#)

Con riferimento all'anno di rendicontazione 2024, il Gruppo Digital Value si è impegnato a redigere il suo primo Bilancio di Sostenibilità.

Il bilancio, pur essendo alla sua prima edizione, è stato redatto nel rispetto dei principi di rendicontazione previsti dagli Standard GRI.

In questo contesto, il Consiglio di Amministrazione ha definito l'impostazione metodologica del bilancio, individuando i principi guida ed i riferimenti normativi (Standard GRI) e ha validato l'impostazione dei contenuti materiali, degli obiettivi ESG e dei relativi indicatori di performance (KPI).

Il C.d.A. ha inoltre supervisionato, per il tramite del Comitato Controllo e Rischi e con il contributo del Comitato ESG, la raccolta dei dati e la coerenza informativa e ha ricevuto aggiornamenti periodici da parte dell'Amministratore Delegato e delle funzioni preposte (Controllo e Reporting, Affari Legali). In conclusione, ha approvato formalmente il documento in sede consiliare.

Si segnala, inoltre, che Digital Value S.p.A. ha affidato l'elaborazione del proprio piano strategico per la sostenibilità all'Università di Bolzano. Il Piano di Sostenibilità 2025-2027 si basa su tre priorità:

- **People:** Aiutiamo le persone a sviluppare il proprio potenziale;
- **Community:** Supportiamo le comunità del territorio nella loro crescita;
- **Environment:** Tuteliamo l'ambiente e aiutiamo i nostri clienti a farlo.

#### **TT Tecnosistemi è ufficialmente una B Corp certificata**

A fine 2024, TT Tecnosistemi S.p.A. SB si è certificata B Corp del settore dell'ICT, annoverandosi tra le società che guidano un movimento globale che si impegna in favore di un paradigma economico inclusivo, equo e rigenerativo.

La "Certificazione B Corporation" è un marchio che viene concesso in licenza da B Lab, ente privato no profit, alle aziende che hanno superato con successo il B Impact Assessment ("BIA") e soddisfano, quindi, i requisiti richiesti da B Lab in termini di performance sociale e ambientale, responsabilità e trasparenza.

#### **La partecipazione ad associazioni**

Nel giugno 2024, Digital Value ha aderito a Consel – Consorzio ELIS per la Formazione Professionale Superiore s.c.a.r.l. Le attività del Consorzio sono costituite principalmente dall'organizzazione e dalla prestazione, sia in favore dei consorziati che di terzi, di servizi nei settori della formazione professionale, della didattica, dello sviluppo delle risorse umane, della formazione educativa e culturale.

Inoltre, Riccardo Bruschi, Amministratore Delegato di TT Tecnosistemi S.p.A. Società Benefit, è membro del Consiglio di Amministrazione di Saperi s.r.l. di Confindustria Toscana Nord.

Nel corso del 2024, le società del Gruppo non hanno erogato contributi politici.

## Condotta delle imprese

Il Gruppo Digital Value promuove stabilmente l'integrazione dei principi etici nei processi decisionali e nelle attività operative, estendendo progressivamente tali principi a tutte le società del perimetro.

Le policy condivise, i programmi di formazione, gli strumenti di vigilanza e le misure reputazionali costituiscono un sistema coerente volto a garantire legalità, trasparenza e prevenzione dei rischi nei rapporti interni ed esterni.

In particolare, Digital Value S.p.A. promuove una cultura aziendale fondata sull'etica e sull'integrità, attraverso l'attuazione di un complesso integrato di politiche e strumenti interni, tra cui il Codice Etico, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello 231") adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, e le regolamentazioni in materia di anticorruzione, whistleblowing, gestione dei conflitti di interesse, selezione del personale e rapporti con fornitori e partner.

In linea con questo approccio, è stato rafforzato il piano di formazione obbligatoria in materia di etica, con un'ampia adesione da parte del personale, ed è stato aggiornato il sistema interno di segnalazione riservata, in conformità al D.Lgs. 24/2023. Tali iniziative, implementate in modo coordinato tra le diverse società operative del Gruppo, rappresentano un'estensione concreta dei principi etici promossi, contribuendo a consolidare un ambiente di lavoro trasparente, responsabile e orientato alla legalità.

L'indagine giudiziaria per presunti fatti corruttivi, di cui le società del Gruppo hanno avuto conoscenza a ottobre 2024, a carico dell'allora Presidente e Amministratore Delegato ha evidenziato spazi di ulteriore miglioramento nel presidio dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e nei meccanismi di controllo dei soggetti ad alta esposizione di rischio. In risposta a ciò, Digital Value ha adottato un piano concreto di misure correttive (c.d. *self cleaning*):

- esercizio dell'azione di responsabilità nei confronti dell'ex Presidente;
- avvio di audit interni ed esterni finalizzati ad evidenziare gli ulteriori spazi di miglioramento nei processi di individuazione, monitoraggio e gestione dei rischi;
- revisione del Modello 231;
- rafforzamento della due diligence reputazionale su terzi;
- sistemi di doppia firma;
- sospensione dei rapporti con fornitori e dipendenti implicati;
- introduzione di ulteriori controlli preventivi.

### **Codici, politiche e procedure aziendali**

Nel corso del 2024, il Gruppo ha avviato un percorso di rafforzamento della propria governance e della struttura procedurale; le attività proseguiranno nel 2025 con l'ulteriore consolidamento, a livello corporate, degli interventi intrapresi.

In particolare, è previsto l'aggiornamento di codici, politiche e procedure aziendali, che saranno rese accessibili tramite il portale Zucchetti per il personale interno e attraverso i siti istituzionali per gli stakeholder esterni.

Le società controllate da Digital Value, pur mantenendo la propria autonomia, recepiranno tali aggiornamenti ove necessario nell'ambito del piano di *self cleaning* avviato a seguito dell'avvio della menzionata indagine giudiziaria.

Tra i principali codici, politiche e procedure aggiornate al primo trimestre 2025 si annoverano:

- **Procedura per la qualificazione dei fornitori:** definisce i criteri, le responsabilità e le modalità operative per la qualificazione, valutazione e monitoraggio dei fornitori del Gruppo, con l'obiettivo di assicurare che i fornitori rispettino gli standard qualitativi, organizzativi e normativi richiesti per garantire la qualità dei prodotti e servizi acquistati;
- **Procedura per la scelta dei partner ed RTI (Raggruppamenti Temporanei di Imprese):** definisce il processo interno adottato dal Gruppo Digital Value per la selezione dei partner in caso di partecipazione a gare in RTI, o altre forme di collaborazione stabilendo criteri tecnici, finanziari, reputazionali e normativi per valutare l'idoneità dei partner;
- **Procedura di coordinamento per la prevenzione del riciclaggio e della corruzione:** definisce il modello di coordinamento interno adottato dal Gruppo per la prevenzione del riciclaggio e della corruzione, stabilendo le responsabilità delle funzioni aziendali nei processi a rischio (gare, acquisti, selezione del personale, transazioni finanziarie), descrivendo i controlli, gli strumenti e le attività formative previste, e introducendo meccanismi di audit e reporting;
- **Procedura interna per la gestione dei rischi di riciclaggio ricettazione ed impiego di denaro o beni di provenienza illecita:** stabilisce le procedure per prevenire e contrastare il riciclaggio e l'autoriciclaggio, includendo i principi di prevenzione, gestione dei flussi finanziari, verifica preliminare delle controparti, modalità operative di pagamento, controllo e tracciabilità delle transazioni, segnalazione delle anomalie e aggiornamento del personale;
- **Procedura per la gestione della tesoreria e dei flussi finanziari:** definisce le modalità operative per la gestione dei flussi finanziari e della tesoreria, garantendo la tracciabilità e il controllo delle transazioni, con verifiche periodiche e archiviazione della documentazione;
- **Procedura acquisti di prodotti e servizi:** stabilisce le modalità operative per la gestione degli acquisti, tra cui la pianificazione dei fabbisogni, l'emissione delle richieste di acquisto, la gestione delle offerte e delle trattative, la contrattualizzazione, e il monitoraggio delle performance dei fornitori;
- **Procedura di ricerca e selezione del personale:** regola le fasi del processo di recruitment per il personale dirigente e non dirigente, disciplinando le attività relative alla

definizione della *job description*, al recruiting esterno, alla selezione dei candidati, alla formulazione e approvazione della proposta economica, fino alla comunicazione dell'offerta, alla firma della lettera di assunzione e al monitoraggio del processo.

- **Gestione della formazione e sviluppo del personale:** definisce le modalità operative per la crescita professionale del personale attraverso un processo strutturato di formazione e sviluppo, prevedendo, tra gli altri, l'analisi dei bisogni formativi, la predisposizione del Programma e del Piano della Formazione, le modalità di erogazione della formazione obbligatoria e specialistica, la valutazione dell'efficacia formativa, la definizione del budget e un sistema di autovalutazione annuale;
- **Procedura flussi informativi Organismo di Vigilanza:** stabilisce le modalità di comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza (O.d.V.), al fine di supportare l'attività di controllo sull'efficacia e sull'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e prevede l'invio di flussi informativi sia periodici sia legati a specifici eventi;
- **Politica integrata:** illustra le linee guida per la gestione integrata delle attività del Gruppo, con un approccio trasversale che abbraccia qualità, ambiente, salute e sicurezza sul lavoro, sicurezza delle informazioni, gestione dei servizi, prevenzione della corruzione, responsabilità sociale e parità di genere e ha l'obiettivo di creare valore per tutti gli stakeholder, promuovendo conformità normativa, trasparenza, efficienza operativa e sostenibilità;
- **Politica diritti umani:** esprime l'impegno del Gruppo nella tutela e nella promozione dei diritti umani fondamentali lungo tutta la catena del valore e si fonda su principi chiave quali il divieto di lavoro forzato e minorile, la libertà di associazione e contrattazione collettiva, la parità di trattamento, la non discriminazione, l'impegno verso le comunità e la sostenibilità, nonché la presenza di canali sicuri per la segnalazione di violazioni;
- **Politica anticorruzione:** stabilisce principi e misure per prevenire e contrastare ogni forma di corruzione, promuovendo trasparenza, integrità e conformità normativa e prevedendo divieti espliciti, controlli interni, formazione e canali di segnalazione;
- **Codice di Condotta dei Fornitori:** definisce i principi che tutti i fornitori del Gruppo devono rispettare per garantire un approvvigionamento etico, sostenibile e conforme alla normativa vigente, coprendo aspetti essenziali come la tutela dei diritti umani e del lavoro, la salute e sicurezza, la protezione ambientale e la prevenzione della corruzione, prevedendo inoltre la possibilità di audit, canali di segnalazione sicuri, misure sanzionatorie in caso di violazioni e attività di formazione e monitoraggio.

L'insieme delle azioni descritte rappresenta un'evoluzione concreta del sistema di gestione dei rischi etici e reputazionali. L'efficacia delle nuove procedure è oggetto di monitoraggio continuo, sia interno sia da parte degli Organismi di Vigilanza.

Le evidenze raccolte nel primo trimestre 2025 hanno confermato l'importanza di strumenti proattivi per la gestione del rischio reputazionale e di modelli formalizzati per la trasparenza nei rapporti istituzionali. Queste indicazioni hanno portato all'aggiornamento delle procedure esistenti, alla definizione più chiara delle responsabilità operative e all'adozione di flussi interni di escalation per la segnalazione, la gestione e la risoluzione delle criticità.

### **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e Codice Etico**

Nel rispetto delle normative vigenti e con l'obiettivo di promuovere una cultura aziendale fondata sull'etica e sulla responsabilità, Digital Value S.p.A. ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo<sup>6</sup> ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

Questo strumento è finalizzato a prevenire la commissione di reati nell'ambito delle attività aziendali ed a garantire una gestione trasparente, corretta ed efficace, ispirata a principi di legalità, integrità e accountability.

Elemento fondamentale e parte integrante del Modello 231 è il Codice Etico<sup>7</sup>, che rappresenta l'insieme dei principi e delle regole di condotta che devono ispirare l'operato quotidiano di Digital Value S.p.A. e delle società da essa controllate.

Il Codice Etico ha un valore centrale per Digital Value: orienta i processi decisionali e la formazione professionale, promuove una cultura aziendale improntata alla legalità e al rispetto e funge da riferimento imprescindibile per la condotta quotidiana di tutti coloro che operano per conto della Società.

Il Codice Etico è vincolante per una vasta platea di soggetti – inclusi i membri degli organi amministrativi, l'Organismo di Vigilanza, i dipendenti e tutti i collaboratori, a qualsiasi titolo – collettivamente definiti "Destinatari". Inoltre, viene richiesto che anche gli Interlocutori Diretti, ossia tutti coloro che abbiano un ruolo o un interesse nella realizzazione dell'oggetto sociale della Società, si conformino ai principi in esso contenuti.

### **La gestione del conflitto di interessi**

Il Consiglio di Amministrazione di Digital Value S.p.A. – in linea con le best practices di governance, la normativa vigente e gli standard internazionali – adotta e implementa presidi e procedure volti a prevenire e gestire potenziali conflitti di interesse che possano verificarsi a tutti i livelli.

Tali presidi si basano su:

- applicazione del Codice Etico e, più in generale, dei Modelli 231 delle singole società del Gruppo;
- Regolamento del Consiglio di Amministrazione, che disciplina i casi di conflitto e impone l'obbligo di astensione dal voto per l'amministratore interessato;
- attività del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, che valuta preventivamente le operazioni a rischio di conflitto;
- vigilanza del Collegio Sindacale, che verifica il rispetto delle norme e dei regolamenti interni.

---

<sup>6</sup> Per maggiori dettagli, si faccia riferimento alla sezione dedicata del sito web del Gruppo: [Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo](#)

<sup>7</sup> Per maggiori dettagli, si faccia riferimento alla sezione dedicata del sito web del Gruppo: [Codice Etico](#)

A completamento di questo sistema, si evidenziano la separazione funzionale tra il Presidente e l'Amministratore Delegato, nonché il ruolo del Comitato Controllo e Rischi, composto da membri indipendenti, impegnato a monitorare le aree più sensibili a piena tracciabilità delle decisioni tramite verbalizzazione e flussi informativi strutturati.

Particolare rilievo assume la procedura di onboarding, finalizzata a prevenire potenziali conflitti di interesse nella fase di selezione ed assunzione del personale.

Analogo approccio è adottato nel processo strutturato di gestione dei fornitori, anch'esso orientato alla trasparenza ed alla tracciabilità delle scelte.

Digital Value fornisce informativa pubblica, nell'ambito della rendicontazione societaria e delle comunicazioni finanziarie, sui seguenti aspetti:

- partecipazioni incrociate nei consigli di amministrazione: alla data del 31 dicembre 2024 non risulta che i membri del C.d.A. di Digital Value S.p.A. siano membri degli organi amministrativi di altri soggetti con cui Digital Value intrattiene rapporti significativi;
- partecipazioni incrociate con fornitori e altri stakeholder: non risultano posizioni in potenziale conflitto tra amministratori e fornitori qualificati o stakeholder strategici del Gruppo;
- esistenza di azionisti di controllo: l'azionista di riferimento è DV Holding S.p.A., che detiene una partecipazione di controllo; le sue prerogative sono esercitate nel rispetto dello statuto e del principio di continuità gestionale;
- parti correlate: le informazioni relative ad operazioni, relazioni e saldi con parti correlate sono oggetto di informativa nella relazione finanziaria annuale e sono monitorate dal Comitato Parti Correlate, in conformità alla normativa vigente (Regolamento Consob 17221/2010).

### ***I canali per richiedere chiarimenti e sollevare criticità***

Nel 2024, Digital Value ha introdotto una piattaforma per la gestione delle segnalazioni whistleblowing, conforme al D. Lgs. 24/2023, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937. Il sistema, sviluppato a livello di Gruppo, si applica a tutte le società controllate.

L'implementazione della nuova piattaforma, accompagnata da specifici percorsi formativi e dall'aggiornamento delle relative procedure, ha contribuito a rafforzare l'architettura di compliance del Gruppo.

Digital Value, inoltre, ha istituito un sistema per consentire a dipendenti, collaboratori e stakeholder di:

- **richiedere consulenza sull'attuazione delle politiche e pratiche aziendali:** nel 2024, i dipendenti e gli stakeholder hanno avuto accesso a canali ufficiali per richiedere chiarimenti in merito all'applicazione delle politiche aziendali (tra cui Codice Etico, Modello Organizzativo 231 e regolamenti interni); le richieste possono essere rivolte al proprio responsabile, alla Funzione Risorse Umane, alla Funzione Compliance oppure, per temi più delicati, direttamente all'Organismo di Vigilanza (O.d.V.), tramite apposita piattaforma;

- **sollevare preoccupazioni sulla condotta aziendale:** nel 2024, Digital Value ha mantenuto attivo un sistema di ricezione delle segnalazioni in linea con le disposizioni del Modello 231, affidando la gestione all’Organismo di Vigilanza; le segnalazioni, inoltrabili in forma scritta o elettronica, sono trattate nel rispetto della riservatezza del contenuto e della tutela dell’identità del segnalante.

Nel corso dell’anno 2024, eventuali criticità rilevanti di carattere etico, normativo o gestionale sono state gestite attraverso i presidi già in essere, inclusi il Modello 231, il Codice Etico ed i flussi periodici tra le funzioni di controllo (Compliance, Legale, Audit, Organismi di Vigilanza e Comitato Controllo Rischi). Le situazioni di maggiore rilevanza sono state tempestivamente portate all’attenzione del Consiglio di Amministrazione di Digital Value S.p.A. mediante informative riservate e sedute dedicate, garantendo il pieno coinvolgimento del massimo organo di governo nella valutazione e gestione dei potenziali impatti.

### La lotta alla corruzione

A complemento dell’impegno etico condiviso, il Gruppo ha promosso l’adozione di certificazioni internazionali riconosciute in ambito anticorruzione.

Già prima dell’insorgere della crisi reputazionale, le società Itaware S.r.l. e ITD Solutions S.p.A. risultavano certificate secondo la norma ISO 37001<sup>8</sup>, con data di prima emissione rispettivamente il 30 giugno 2022 e il 1° luglio 2022.

Successivamente ai fatti oggetto dell’indagine del 2024, oltre a nuovi e specifici audit sulle società che già possedevano la ISO 37001, anche le società TT Tecnosistemi S.p.A. SB, Digital Value Managed Services S.r.l., Infordata S.p.A., Eurolink S.r.l. e TechnisBlu hanno intrapreso percorsi strutturati di adeguamento, ottenendo la medesima certificazione tra la fine di novembre e i primi giorni di dicembre 2024, come parte integrante del piano di *self cleaning*. Tale estensione ha consolidato un presidio anticorruzione diffuso, basato su criteri standardizzati e verificabili, in linea con le migliori prassi internazionali e funzionale al rafforzamento della cultura etica d’impresa.

Nel contesto della responsabilità d’impresa, il presidio dell’etica e della trasparenza rappresenta un elemento chiave per consolidare la fiducia degli stakeholder e garantire la conformità normativa. In quest’ottica, gli impatti potenziali del sistema di prevenzione riguardano positivamente la salvaguardia della reputazione, il rispetto dei diritti dei segnalanti ed il miglioramento della trasparenza nella filiera. Per contro, gli impatti negativi potenziali possono derivare da eventuali lacune nel presidio dei comportamenti dei partner di business o da ritardi nella reazione a situazioni critiche.

L’efficacia delle azioni è monitorata mediante indicatori qualitativi e quantitativi previsti nel sistema di controllo interno e nel Piano di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001. Tali strumenti includono:

- il monitoraggio delle segnalazioni ricevute attraverso il canale whistleblowing,

---

<sup>8</sup> Per maggiori dettagli, si fa riferimento alla sezione “Le certificazioni del Gruppo”, facente parte del capitolo *Condotta delle Imprese*

- la rilevazione della partecipazione ai percorsi di formazione etica obbligatoria,
- la pianificazione e l'esecuzione di audit su processi e aree ritenute a rischio,
- registri periodici degli incontri con la Pubblica Amministrazione,
- la valutazione della conformità delle attività rispetto ai protocolli 231.

Le politiche e procedure in materia di lotta alla corruzione sono comunicate a tutti i dipendenti del Gruppo, sia tramite la pubblicazione sul sito web del Gruppo sia tramite attività di formazione dedicata.

In conclusione, Digital Value ha affrontato il 2024 con un approccio di resilienza organizzativa, investendo nel rafforzamento dei presidi etici e nella prevenzione sistemica dei rischi di corruzione e di danno reputazionale.

### ***Il coinvolgimento degli stakeholder***

Il dialogo costante con gli stakeholder rappresenta un elemento essenziale per orientare in modo efficace le strategie di responsabilità etica del Gruppo. L'ascolto delle diverse istanze consente di cogliere in anticipo segnali di attenzione o criticità, contribuendo a definire interventi coerenti con le aspettative espresse. In merito, Digital Value ha promosso attività di risposta continua a chiarimenti richiesti dall'esterno, ascolto attivo mediante sessioni di meeting in relazione al contesto interno e, più in generale, momenti di confronto con il personale ed i rappresentanti delle funzioni chiave, con l'obiettivo di raccogliere percezioni e indicazioni sulle priorità etiche e reputazionali.

Tali spunti sono stati integrati nel riesame delle procedure di *onboarding* e nella selezione dei partner commerciali, contribuendo alla definizione di criteri reputazionali più stringenti e all'evoluzione delle politiche di Gruppo.

## **Il Supporto del Gruppo Digital Value per la crescita delle comunità del territorio**

### **POLITICA DI DONAZIONI**

La politica di donazioni del Gruppo è pensata per garantire trasparenza, equità e responsabilità nell’allocazione dei fondi ricevuti. Attraverso le donazioni il Gruppo Digital Value sostiene progetti ed iniziative che hanno un impatto positivo e duraturo nelle comunità in cui il business opera.

### **TT SOCIAL TEAM**

Ad aprile 2023, in T.T. Tecnosistemi, è nata TT Social Team, una community su partecipazione volontaria aperta al personale, che si pone l’obiettivo di accelerare iniziative culturali, sociali ed ambientali finalizzate a migliorare e stimolare l’uso di tecnologie informatiche, collaborando con organizzazioni non-profit, fondazioni, università, associazioni, società, imprenditori e centri di ricerca, sia italiani sia stranieri.

### **FORMAZIONE PRESSO PROFORMA COOPERATIVA**

Il primo progetto indirizzato da TT Social Team si colloca nell’ambito della formazione. Grazie alla disponibilità della Cooperativa Proforma di Borgo San Lorenzo, TT Tecnosistemi ha avuto l’opportunità di erogare 30 ore di formazione ad un gruppo di allievi tra i 16 e 17 anni, che dopo l’abbandono scolastico stanno intraprendendo un nuovo percorso formativo professionalizzante. La società si è impegnata nella formazione delle generazioni future, condividendo il proprio know-how, best practice e casi pratici per dotarsi di moderni approcci e strumenti digitali.

### **ART BONUS**

Il Gruppo Digital Value, tramite la filiale TT Tecnosistemi ha dimostrato il suo sostegno a istituti e luoghi della cultura pubblici e quindi ha contribuito a tutelare il patrimonio culturale facendo una donazione al Centro per l’Arte Contemporanea Luigi Pecci di Prato.

## ***La gestione delle relazioni con i fornitori***

Le società del Gruppo Digital Value riconoscono che i fornitori sono parte integrante del loro successo e del *core business*, influenzando direttamente l’immagine e la reputazione del Gruppo.

Grazie a esperienze pluriennali e all’adozione di modelli standardizzati di qualificazione e valutazione, il Gruppo ha selezionato le migliori forniture e partnership.

Le aziende del Gruppo richiedono una gestione responsabile dei processi di approvvigionamento ai propri fornitori, al fine di garantire la qualità dei prodotti e servizi offerti e salvaguardare la propria reputazione.

Nel quadro del rafforzamento dei presìdi di responsabilità e trasparenza lungo la catena del valore, Digital Value ha definito e formalizzato, a livello corporate, una serie di strumenti di

governance integrata. Tra questi si annoverano la Politica dei Diritti Umani, la Politica Anticorruzione ed il Codice di Condotta Fornitori, documenti che stabiliscono principi condivisi in materia di legalità, tutela delle persone ed integrità nei rapporti commerciali. A supporto operativo, è stata adottata una procedura per la qualificazione dei fornitori e, a partire da febbraio 2025, è prevista l'implementazione di una procedura strutturata per la gestione dell'intero processo di acquisto.

### **Il processo di selezione dei fornitori**

L'attività di qualificazione dei fornitori è preceduta da un'attenta ricerca di mercato focalizzata sull'individuazione puntuale di soggetti ritenuti capaci di offrire servizi e prodotti affidabili, sicuri e performanti, tali da essere inclusi in un contesto di business altamente specializzato.

I fornitori identificati, qualificati e valutati affidabili e, più in generale, rispondenti ai criteri predefiniti dal Gruppo, sono considerati, non tanto dei semplici fornitori, quanto dei veri e propri Partner, che possono essere orientati in piena condivisione agli obiettivi, ai risultati e soprattutto alla Vision aziendale.

La catena di fornitura del Gruppo è legata principalmente al mercato in cui il Gruppo stesso opera: si tratta di società che, perlopiù, appartengono al settore della rivendita e pertanto i rapporti con i fornitori hanno ad oggetto hardware e software, in minor parte servizi professionali.

Oltre il 90% dei fornitori del Gruppo, per tutte le società, è rappresentato da operatori nazionali, tra cui multinazionali con elevata reputazione etica, spesso quotate nelle principali borse internazionali. La solidità e la trasparenza di tali controparti rendono estremamente basso il rischio di comportamenti in contrasto con le normative vigenti, sia a livello nazionale che internazionale.

### **La relazione con i fornitori**

Tra gli strumenti di interazione continua con i fornitori selezionati e attivi si annoverano:

- rapporti operativi nell'ambito dell'espletamento delle attività;
- incontri mirati con i responsabili (come commerciali e Project Manager);
- eventi;
- definizione e condivisione di standard operativi finalizzati alla gestione progettuale;
- interazioni tramite telefono, posta, e-mail, social media.

Gli strumenti descritti consentono di cogliere aspettative quali la continuità della fornitura, la soddisfazione del cliente finale, il rispetto delle condizioni contrattuali, il coinvolgimento nella definizione degli standard di fornitura, nonché la collaborazione ed il supporto nella gestione di eventuali problematiche produttive. Particolare attenzione è riservata anche al mantenimento di elevati standard etici comportamentali.

Le aziende del Gruppo, attraverso specifiche funzioni dedicate, adottano un approccio proattivo nel dialogo con i molteplici interlocutori interni ed esterni, favorendo un ascolto continuo delle loro esigenze. Questa comprensione approfondita delle priorità permette alle

società di anticipare potenziali criticità e di calibrare con efficacia le proprie azioni, rispondendo in modo mirato agli interessi degli stakeholder coinvolti.

A seguito delle acquisizioni realizzate negli ultimi anni, il Gruppo Digital Value si impegna a uniformare e migliorare in modo omogeneo i processi di qualificazione dei fornitori e l'intero processo di acquisto, integrando le best practice già adottate dalle società acquisite e promuovendo un percorso condiviso di miglioramento continuo.

### **Le certificazioni del Gruppo**

Il Gruppo si impegna costantemente a migliorare la qualità dei propri prodotti e servizi, ottimizzando i processi aziendali in un'ottica di efficienza, sostenibilità e innovazione. Tale impegno si traduce nell'adozione di sistemi di gestione conformi alle normative e alle leggi vigenti, nonché ai più alti standard internazionali, come dimostrano le certificazioni ottenute. Queste attestano la volontà del Gruppo di garantire trasparenza, affidabilità e un miglioramento continuo delle proprie performance, a beneficio dei clienti, dei partner e di tutti gli stakeholder.

Di seguito è riportata una tabella riepilogativa delle certificazioni conseguite dalle società del Gruppo.

<b>Certificazione</b>	<b>Ambito d'applicazione</b>	<b>Società</b>
UNI/PdR 125	Promozione della parità di genere e dell'inclusione sul lavoro	Eurolink S.r.l., Infordata S.p.A. e Technis Blu S.p.A.
ISO 9001	Gestione della qualità con l'obiettivo di migliorare le prestazioni aziendali	Dimira S.r.l., Digital Value Managed Services S.r.l., Eurolink S.r.l., Infordata S.p.A., Italware S.r.l., ITD Solutions S.p.A., Technis Blu S.p.A. e TT Tecnosistemi S.p.A. SB
EN 9100	Sistemi di gestione della qualità nel settore aerospaziale.	Infordata S.p.A.
ISO 27001	Sistemi di gestione della sicurezza delle informazioni	Dimira S.r.l., Digital Value Managed Services S.r.l., Eurolink S.r.l., Infordata S.p.A., Italware S.r.l., ITD Solutions S.p.A., Technis Blu S.p.A. e TT Tecnosistemi S.p.A. SB
ISO 27017	Linee guida specifiche per la sicurezza delle informazioni nei servizi cloud.	Eurolink S.r.l. e Infordata S.p.A.
ISO 27018	Tutela i dati personali nei servizi cloud, garantendo privacy e conformità normativa	Eurolink S.r.l. e Infordata S.p.A.
ISO 27701	Gestione della privacy delle informazioni (PIMS).	Eurolink S.r.l. ed Infordata S.p.A.

ISO 14001	Sistemi di gestione ambientale	Dimira S.r.l., Digital Value Managed Services S.r.l., Eurolink S.r.l., Infordata S.p.A., ITD Solutions S.p.A., Technis Blu S.p.A. e TT Tecnosistemi S.p.A. SB.
ISO 14064	Requisiti per quantificare e comunicare le emissioni e gli assorbimenti di gas a effetto serra	Italware S.r.l., TT Tecnosistemi S.p.A. SB
ISO 37001	Requisiti per implementare e migliorare un sistema di gestione anticorruzione	Digital Value Managed Services S.r.l., Italware S.r.l., ITD Solutions S.p.A, Infordata S.p.A., Eurolink s.r.l., Technis Blu S.p.A. e TT Tecnosistemi S.p.A. SB
ISO 45001	Certificazione salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	Eurolink S.r.l., Infordata S.p.A. ed Italware S.r.l. e ITD Solutions S.p.A.
ISO 20000	Requisiti per un sistema di gestione efficace dei servizi IT, garantendo qualità e affidabilità per clienti nazionali/internazionali privati e Pubblica Amministrazione.	Eurolink S.r.l., Infordata S.p.A., Italware S.r.l., ITD Solutions S.p.A. e Technis Blu S.p.A.
ISO 20400	Linee guida per integrare la sostenibilità nei processi di approvvigionamento.	Italware S.r.l.
ISO 22301	Requisiti per garantire la continuità operativa in caso di eventi critici	Eurolink S.r.l., Italware S.r.l.
SA 8000	Criteri per garantire condizioni di lavoro etiche e il rispetto dei diritti umani	Eurolink S.r.l., Infordata S.p.A. e Italware S.r.l.

## Responsabilità sociale

### Forza lavoro propria

Nel percorso verso uno sviluppo sempre più sostenibile e responsabile, Digital Value pone al centro il valore delle persone.

La mission dell'area HR è quella di favorire il successo dell'azienda lavorando *con* e *sulle* persone. Nei prossimi anni, l'attenzione sarà rivolta a diverse priorità chiave:

- implementazione di progetti e modalità operative che integrino la sostenibilità ambientale, sociale e lavorativa;
- valorizzazione e condivisione della strategia aziendale, delle soluzioni di successo, delle best practices e delle procedure interne;
- definizione, in collaborazione con i responsabili d'area, di piani di crescita annuali per ogni collaboratore, sia a livello tecnico che manageriale e professionale;
- costante allineamento tra le aspettative aziendali e quelle dei collaboratori attraverso colloqui periodici di job analysis e performance evaluation;
- garanzia che ogni area aziendale metta in pratica gli obiettivi e le best practices condivise;
- rafforzamento dei meccanismi di condivisione e integrazione delle buone pratiche del Gruppo in una prospettiva "glocal" che valorizzi sinergie e potenzialità a livello globale e locale.

Il gruppo Digital Value si è impegnato negli anni a costruire ed applicare numerose policy e procedure di gestione delle Persone, nel totale rispetto di leggi e norme e delle migliori standard e prassi disponibili per assicurare una governance etica, inclusiva e sostenibile.

#### Policy Diritti Umani

Con tale Policy il Gruppo Digital Value riconosce l'importanza della tutela e della promozione dei diritti umani fondamentali in tutte le proprie attività e lungo l'intera catena del valore. Si impegna a rispettare i più elevati standard etici e normativi, garantendo un ambiente di lavoro equo, inclusivo e sicuro, e promuovendo il rispetto dei diritti umani tra i dipendenti, fornitori, clienti e stakeholder.

#### Policy Whistleblowing

La Policy Whistleblowing, per la gestione delle segnalazioni, ha come scopo quello di disciplinare le modalità di gestione delle segnalazioni di illecito, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante in ogni fase e le tutele introdotte dalla Legge 179/2017 di modifica dell'art. 54-bis del D. Lgs.

#### Procedura Selezione e Assunzione del Personale

La Procedura disciplina i processi aziendali di recruitment e selezione – introducendo misure organizzative, di monitoraggio e di controllo – nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge nonché dei principi e delle regole di comportamento, contenuti nel Modello Organizzativo 231/01 e nel Codice Etico della Società e negli altri strumenti normativi aziendali.

## B[E] BETTER

Il Gruppo si impegna concretamente a diffondere la cultura della sostenibilità all'interno della propria organizzazione, mettendo al centro le persone.

Per raggiungere questo obiettivo, è stato sviluppato un percorso di sensibilizzazione strutturato e coinvolgente, composto da 9 episodi di videoformazione.

Il percorso tocca una pluralità di temi strategici e attuali, offrendo una visione ampia e integrata della sostenibilità. Vengono affrontate le normative più significative in ambito ambientale, sociale e di governance (ESG), temi cruciali come la sicurezza informatica e la protezione dei dati, ma anche argomenti di forte impatto sociale, tra cui l'inclusione, la parità di genere ed il rispetto delle diversità.

L'iniziativa nasce con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza, stimolare il senso di responsabilità individuale e collettiva, e accompagnare ogni persona del Gruppo in un percorso di crescita verso comportamenti sempre più sostenibili, dentro e fuori l'ambiente di lavoro.



### La gestione delle risorse umane

Il personale del Gruppo Digital Value rappresenta la principale risorsa aziendale: selezione, gestione e formazione sono gli elementi cruciali per il raggiungimento degli obiettivi qualitativi richiesti dal Cliente.

## Composizione della forza lavoro



Al 31 dicembre 2024, il Gruppo Digital Value impiega complessivamente 621 dipendenti, distribuiti tra le diverse sedi operative sul territorio nazionale, a cui si affiancano 101 lavoratori esterni che collaborano stabilmente allo sviluppo delle attività operative e progettuali. Fanno parte della forza lavoro anche 28 dipendenti appartenenti alle categorie protette, la cui inclusione rientra nell'impegno del Gruppo per la valorizzazione della diversità e l'inclusione sociale.

La struttura occupazionale del Gruppo si distingue per un'elevata stabilità contrattuale: il 98% del personale è assunto con contratto a tempo indeterminato, a conferma dell'impegno nel favorire relazioni di lavoro continuative e sostenibili nel lungo periodo.

Dal punto di vista della composizione anagrafica, la fascia d'età prevalente è quella tra i 30 e i 50 anni, che include 299 dipendenti, riflettendo un equilibrio tra esperienza professionale e capacità di innovazione. In termini di genere, il 24% della forza lavoro è costituito da donne, un dato che il Gruppo intende migliorare attraverso politiche attive di inclusione e valorizzazione della diversità di genere.

La gestione delle risorse umane è orientata allo sviluppo delle competenze, al benessere organizzativo e alla promozione di un ambiente di lavoro responsabile, inclusivo e attento alla crescita professionale delle persone.

### Diversità & Inclusione

Il Gruppo Digital Value considera la diversità un elemento essenziale per la crescita sostenibile e per la costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e stimolante.

Come precedentemente accennato, al 31 dicembre 2024, il 24% della forza lavoro è rappresentato da donne, una percentuale che riflette le attuali caratteristiche del mercato del lavoro nel settore ICT, storicamente contraddistinto da una minore presenza femminile. Questa specificità rende più complessa la ricerca di profili tecnici e specialistici in ottica di equilibrio di genere, ma il Gruppo si impegna a promuovere l'accesso delle donne a ruoli qualificati attraverso iniziative di formazione e politiche attive di valorizzazione del talento.

Nel corso dell'anno non sono stati segnalati episodi di discriminazione, a conferma dell'efficacia delle misure adottate per garantire pari opportunità e un clima aziendale rispettoso.

Il rapporto medio tra la retribuzione degli uomini e quella delle donne, considerando tutte le categorie professionali, si attesta a 1,3. Il Gruppo continua a monitorare attentamente questo indicatore, con l'obiettivo di promuovere un'equità salariale sempre più concreta e misurabile.

### **Sistema di gestione per la Parità di Genere: UNI / PDR 125**

Il Gruppo dimostra un forte impegno nei confronti dei temi legati alla diversità, equità ed inclusione, ritenendoli fondamentali per costruire un ambiente di lavoro rispettoso, valorizzante e privo di discriminazioni. A testimonianza concreta di questo impegno, le aziende del Gruppo Infordata (Infordata S.p.A, Eurolink S.r.l. e Technis Blu S.p.A,) hanno ottenuto la certificazione di Sistema di Gestione per la Parità di Genere UNI/PdR 125.

La UNI/PdR 125 è una prassi di riferimento italiana che definisce linee guida per l'adozione di un sistema di gestione volto a promuovere concretamente la parità di genere all'interno delle organizzazioni. Si tratta di uno strumento operativo che consente alle aziende di strutturare, monitorare e migliorare le proprie politiche in materia di inclusione, attraverso indicatori misurabili e obiettivi concreti. La prassi affronta temi chiave quali l'equità retributiva, le pari opportunità di crescita professionale, il bilanciamento vita-lavoro e la valorizzazione delle diversità, con l'obiettivo di favorire ambienti di lavoro più equi, inclusivi e orientati alla sostenibilità sociale.

### **La tutela della salute e della sicurezza**

Il Gruppo Digital Value ha implementato un sistema strutturato per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro, pienamente conforme alle disposizioni del D. Lgs. 81/2008, riferimento normativo fondamentale in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in Italia. Tutti i dipendenti rientrano nel perimetro del Sistema di Gestione della Sicurezza, e tutte le sedi aziendali sono coperte dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

Nell'ambito di tale sistema, il Gruppo ha elaborato un mansionario dettagliato che, per ciascuna mansione aziendale (impiegato/consulente, tecnico informatico, magazziniere con utilizzo di videoterminale), specifica:

- le attrezzature utilizzate,
- i rischi rilevati in fase di analisi,
- le principali misure di prevenzione e le istruzioni operative da seguire.

L'organizzazione della sicurezza aziendale si basa su un organico dedicato, composto dalle seguenti figure:

- Datore di Lavoro,
- Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP),
- Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS),
- Preposti,

- Medico Competente,
- Lavoratori,
- Addetti alle squadre di emergenza (Primo Soccorso e Antincendio).

Questo sistema non solo consente di adempiere agli obblighi normativi, ma esprime anche la volontà del Gruppo di prevenire i rischi professionali, promuovere una cultura della sicurezza e garantire un ambiente di lavoro sano, protetto e consapevole.

A riprova dell'efficacia del sistema per la gestione della salute e della sicurezza, nel corso del 2024 le società del Gruppo hanno registrato un solo infortunio sul lavoro. Inoltre, nel corso del biennio 2023-2024, non sono stati registrati casi di malattia professionale.

### **Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti**

L'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi per le sedi del Gruppo Digital Value vengono effettuate attraverso la redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), integrato da specifiche analisi in relazione a fattori rilevanti come l'utilizzo dei videoterminali, la tutela della maternità, le condizioni di illuminazione e altri rischi pertinenti all'ambiente lavorativo.

In allegato al DVR è presente un corpus di Procedure di Emergenza, che definisce in modo puntuale le azioni da intraprendere in caso di diverse tipologie di emergenza, a tutela dell'incolumità del personale.

Il processo di rilevazione degli incidenti e di identificazione dei rischi, anche potenziali, è impostato secondo una catena di responsabilità che parte dal singolo lavoratore, passa per il Preposto e arriva fino al Datore di Lavoro. A questo si affiancano i controlli periodici del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), volti a monitorare eventuali cambiamenti nei processi o nella composizione delle risorse coinvolte.

La qualità e l'efficacia delle misure di salute e sicurezza sono garantite sia dalla competenza delle figure incaricate, sia da un insieme di procedure operative soggette a monitoraggio e revisione continua nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato (SGI). Tali procedure sono sottoposte a verifiche periodiche attraverso audit di I, II e III parte, inclusi quelli svolti annualmente dall'ente di certificazione accreditato.

Le misure di prevenzione e protezione definite nel DVR sono aggiornate con regolarità e rese accessibili a tutti i collaboratori, in un'ottica di trasparenza e di promozione della consapevolezza organizzativa. I risultati delle attività di monitoraggio vengono formalizzati nella riunione periodica del Servizio di Prevenzione e Protezione, costituendo una base concreta per l'evoluzione del sistema e per il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

Nel 2024, il Gruppo DV dispone di una squadra di emergenza composta da 34 addetti al primo soccorso e 35 addetti antincendio, mentre i Preposti formalmente incaricati risultano essere 17.

### **Coinvolgimento dei lavoratori per la Salute e Sicurezza**

Nell'ottica di promuovere una cultura aziendale improntata alla trasparenza e condivisione del Gruppo, tutti i lavoratori sono caldamente incoraggiati a segnalare eventuali situazioni di pericolo, anche potenziale, al proprio superiore. Qualora, per qualsiasi ragione, un lavoratore

dovesse percepire un rischio per la propria salute e/o sicurezza durante lo svolgimento delle proprie mansioni, ha il pieno diritto di sottrarsi dalla situazione di pericolo ed informare tempestivamente il proprio responsabile.

A tutela dei diritti dei lavoratori del Gruppo, è stato formalmente eletto un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), incaricato di farsi portavoce delle istanze relative alla sicurezza nei confronti dell'azienda. Il dialogo costante e strutturato tra RLS, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e Medico Competente rappresenta un elemento chiave per rafforzare la partecipazione attiva dei lavoratori e fornire un miglioramento continuo delle condizioni e pratiche di salute e sicurezza sul lavoro.

Nel caso in cui il lavoratore segnalante avesse il dubbio di una ritorsione da parte di qualsivoglia individuo all'interno della società, può comunicarlo in maniera anonima attraverso la piattaforma di Whistleblowing che la società ha messo a disposizione dei propri collaboratori e che viene *ricevuta* direttamente dall'organismo di vigilanza.

### **Medicina del Lavoro**

Tutti i dipendenti sono tenuti periodicamente ad effettuare i controlli medici. Tali controlli vengono effettuati con una diversa periodicità, in funzione dell'età, della mansione svolta e di eventuali sintomatologie.

Le suddette informazioni sono tutelate dal GDPR. Il medico rilascia alla società un certificato di idoneità alla mansione che tutela il lavoratore da una parte e la società dall'altra. Qualora l'idoneità alla mansione non fosse confermata, la società farà tutti gli sforzi possibili per spostare il dipendente ad una mansione a lui più consona.

I lavoratori neoassunti vengono formati obbligatoriamente sulla sicurezza e periodicamente ogni dipendente aggiorna la propria formazione. Annualmente viene effettuato il corso RLS e con periodicità variabile, in funzione del ruolo ricoperto, vengono formati ed aggiornati gli addetti all'antincendio, al primo soccorso ed i preposti.

Periodicamente si riuniscono gli addetti all'antincendio e gli addetti al primo soccorso, per effettuare audit interni legati al controllo degli estintori (che comunque viene effettuato da una azienda di manutenzione esterna specializzata) o alla verifica delle cassette di pronto soccorso distribuite nelle varie aree aziendali.

Annualmente viene effettuata la riunione periodica dove sono presenti oltre al datore di lavoro, l'RSPP, l'RLS ed il medico competente.

### **Formazione sulla sicurezza**

Digital Value riconosce nella formazione continua in materia di salute e sicurezza sul lavoro uno strumento essenziale per garantire un ambiente lavorativo sicuro e conforme alla normativa vigente. Il programma formativo viene pianificato in modo strutturato dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), in collaborazione con i preposti,

sulla base di diversi fattori: la natura dell'attività svolta, il livello di rischio associato, la mansione specifica e l'anzianità lavorativa di ciascun dipendente.

Tutti i lavoratori possono accedere, tramite la piattaforma Intranet aziendale, alla documentazione relativa ai mansionari e alle valutazioni dei rischi specifici, tra cui problematiche legate all'uso dei videoterminali (es. disturbi visivi o posturali). Tale accesso diretto alla documentazione contribuisce a diffondere una maggiore consapevolezza e responsabilità individuale sui temi della sicurezza.

In conformità al D. Lgs. 81/08, ogni nuovo assunto è tenuto a frequentare un corso di formazione generale e specifica per lavoratori a rischio basso. Al termine del percorso, previo superamento di un test di verifica, viene rilasciato un attestato valido per cinque anni. Trascorso tale periodo sono previsti corsi di aggiornamento mirati per mantenere un adeguato livello di competenza.

La formazione in ambito sicurezza è prevista non solo all'ingresso in azienda, ma anche con cadenza periodica per tutto il personale, secondo quanto richiesto dalla normativa e in funzione del ruolo ricoperto. In particolare:

- il corso per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) viene erogato annualmente;
- gli addetti al primo soccorso seguono un corso di 16 ore ogni tre anni, con aggiornamento di pari durata;
- gli addetti antincendio frequentano un corso di 4 ore ogni cinque anni, con relativo aggiornamento.
- i preposti seguono un corso biennale di 8 ore, seguito da un aggiornamento della stessa durata.

L'impegno del Gruppo nella formazione è parte integrante del più ampio Sistema di Gestione della Sicurezza, volto a promuovere la prevenzione, la cultura della sicurezza e il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

### ***L'attenzione alla formazione e allo sviluppo delle competenze***

Il Gruppo Digital Value promuove costantemente l'aggiornamento delle competenze del proprio personale attraverso un piano di formazione annuale strutturato, definito in base all'analisi puntuale dei bisogni formativi individuali ed all'introduzione di nuovi prodotti e servizi da parte dei vendor tecnologici partner.

Ogni anno vengono analizzati e verificati i requisiti richiesti per garantire il mantenimento degli elevati standard qualitativi che contraddistinguono il Gruppo nel settore ICT. Sulla base di tale analisi vengono pianificate le attività formative necessarie per assicurare che il personale sia in grado di rispondere in maniera efficace alle evoluzioni del mercato e alle esigenze della clientela.

Un ruolo chiave nella definizione dei percorsi formativi è spesso svolto dai vendor stessi, i quali stabiliscono i requisiti tecnici e le certificazioni necessarie per operare con i propri prodotti e soluzioni. Tali percorsi includono sessioni teoriche e pratiche, con l'obiettivo di garantire un

livello di preparazione adeguato sia per la fase di prevendita sia per l'erogazione dei servizi post-vendita.

Nel corso del 2024, le società del Gruppo Digital Value hanno erogato un totale di 3.672 ore di formazione, con una media di 5,9 ore di formazione per dipendente, in lieve diminuzione rispetto all'anno precedente. L'erogazione dei corsi ha interessato in misura prevalente il personale impiegatizio, in considerazione delle competenze richieste per lo svolgimento delle attività operative e delle necessità di aggiornamento connesse all'evoluzione tecnologica del settore. Il personale del Gruppo Digital Value, infatti, è impiegato in ambiti ad alta specializzazione ed opera in linea con i più alti standard professionali del settore.

La valutazione del personale rappresenta uno strumento strategico fondamentale per le organizzazioni, volto a misurare in modo oggettivo e completo la condotta professionale, le competenze, le prestazioni e la produttività dei dipendenti. Questo processo consente non solo di monitorare i progressi rispetto agli obiettivi aziendali, ma anche di individuare aree di miglioramento ed opportunità di sviluppo professionale. Implementare un sistema di valutazione efficace favorisce un ambiente di lavoro meritocratico e stimolante, in cui i collaboratori sono incentivati a crescere e contribuire attivamente al successo dell'azienda.

A supporto della crescita e del miglioramento continuo, le performance individuali vengono monitorate attraverso un sistema che comprende sia colloqui individuali periodici sia l'analisi di reportistica tecnica e comportamentale. Tali valutazioni rappresentano la base per l'identificazione di percorsi formativi personalizzati, costruiti in funzione del ruolo, dell'esperienza maturata e degli obiettivi professionali.

Ad oggi non esistono ancora processi formalizzati e periodici di valutazione delle performance del personale, ma ne è in corso l'implementazione su scala di Gruppo. Tuttavia, in alcune società controllate, come Infordata S.p.A. e TT Tecnosistemi S.p.A. SB, sono già state adottate pratiche strutturate: in particolare, è stato avviato un processo di *performance evaluation*, mediante il quale ciascun dipendente effettua dei colloqui con il proprio responsabile atti a valutare e verificare il raggiungimento degli obiettivi annuali, le esigenze formative, gli avanzamenti di carriera e la reciproca soddisfazione del lavoro in azienda. Queste iniziative rappresentano un primo passo verso un sistema più omogeneo di valutazione delle risorse a livello di Gruppo.

### **La remunerazione e i benefit previsti per il personale dipendente**

Nell'ambito della gestione responsabile delle risorse umane, il Gruppo Digital Value monitora periodicamente gli indicatori relativi all'equità retributiva interna, al fine di garantire una distribuzione equilibrata e sostenibile dei compensi. In tale contesto, viene analizzato il rapporto tra la retribuzione più elevata e la retribuzione mediana dei dipendenti, escludendo il valore massimo, per ottenere una rappresentazione più aderente alla reale distribuzione salariale. Questo indicatore consente di valutare eventuali scostamenti significativi e riflette l'impegno del Gruppo verso un modello retributivo trasparente e coerente con i principi di equità e inclusività. Nel 2024, il rapporto tra la retribuzione della persona con il compenso più alto e la retribuzione mediana degli altri dipendenti è pari a 11,45.

Inoltre, il Gruppo Digital Value riconosce l'importanza di garantire condizioni di lavoro eque ed inclusive, offrendo a tutti i dipendenti un sistema di benefit che valorizza il benessere, la tutela della salute e il bilanciamento tra vita privata e professionale.

Tutti i dipendenti del Gruppo sono coperti da Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (nel seguito anche "CCNL"). In linea con i principi sanciti dal CCNL, tutti i collaboratori del Gruppo – indipendentemente dalla tipologia contrattuale (full time o part time), dalla durata del contratto o dalla sede di lavoro – godono degli stessi diritti e delle stesse tutele.

Le società del Gruppo mettono a disposizione dei propri collaboratori un fondo di assistenza integrativa dedicato ai lavoratori del settore (*Fondo EST, Fondo Metasalute o EBM Salute*), previsto obbligatoriamente per i dipendenti a tempo indeterminato a tempo pieno ed a tempo parziale e per gli apprendisti. Ai Quadri è obbligatoriamente dovuta la *Cassa di assistenza sanitaria integrativa (Qu.A.S., Metasalute o EBM Salute)*.

Inoltre, sono garantiti per tutti i dipendenti i congedi parentali, nonché le assicurazioni infortuni e malattia previste dal CCNL.

## Lavoratori della catena del valore

Il Gruppo Digital Value adotta un approccio strutturato e responsabile nella gestione della propria catena del valore, promuovendo relazioni etiche, trasparenti ed orientate alla sostenibilità.

Tutti i rapporti di business, siano essi con clienti o fornitori, sono disciplinati attraverso contratti, il Modello 231, il Codice Etico pubblicato sul portale aziendale ed il Codice di Condotta condiviso con i fornitori. Questi strumenti richiamano l'obbligo di conformarsi alle normative vigenti. Particolare importanza viene data alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro secondo quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008.

Oltre alle verifiche preliminari effettuate in fase d'inizio di collaborazione, si promuove un rapporto collaborativo con i fornitori, finalizzato alla prevenzione ed alla risoluzione congiunta delle problematiche produttive, nel rispetto di un alto livello di etica comportamentale.

La maggior parte dei partner si trova in Italia e include aziende multinazionali con reputazione etica riconosciuta a livello globale, riducendo così i rischi relativi alla violazione dei diritti umani, inclusi la libertà di associazione, la contrattazione collettiva, il lavoro minorile e quello forzato.

### *Il Codice Condotta Fornitori*

Attraverso il proprio Codice Fornitori, approvato dal C.d.A. ad inizio 2025, il Gruppo testimonia l'impegno condiviso per garantire un approvvigionamento responsabile, sostenibile e conforme a tutte le normative vigenti.

Il Codice fornitori costituisce parte integrante di ogni contratto stipulato tra la Società e i propri fornitori e si articola attorno a quattro pilastri fondamentali, che rappresentano i valori e gli standard etici richiesti ai fornitori:

1. **Diritti Umani e del Lavoro:** il fornitore è tenuto a garantire il rispetto delle libertà fondamentali dei lavoratori, assicurando condizioni eque, inclusive e sicure, in linea con le convenzioni internazionali dell'OIL.
2. **Salute e Sicurezza sul lavoro:** è indispensabile adottare misure preventive efficaci, promuovendo un ambiente lavorativo sicuro e formativo, nel rispetto della normativa vigente.
3. **Ambiente:** viene richiesto l'impegno concreto per la tutela ambientale, attraverso la riduzione degli impatti, l'efficienza energetica e la gestione responsabile delle risorse.
4. **Business Responsabile e Anticorruzione:** il fornitore deve operare con integrità, evitando qualsiasi forma di corruzione, pratiche scorrette o comportamenti non trasparenti.

In caso di inosservanza del Codice Condotta Fornitori, Il Gruppo Digital Value si riserva il diritto di adottare misure correttive, fino alla sospensione o risoluzione del contratto, alla segnalazione alle autorità competenti e alla revisione del rapporto commerciale in funzione dell'impatto reputazionale.

### **L'attenzione ESG dei fornitori**

Da un'analisi dettagliata dei principali fornitori – in riferimento al biennio 2023/2024 – Digital Value ha riscontrato che molti hanno già redatto e pubblicato un Bilancio di Sostenibilità evidenziando le loro politiche ambientali, sociali e di anticorruzione, nonché hanno adottato un Codice Etico ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

A questo si affianca un ulteriore impegno del Gruppo: favorire la costruzione di relazioni con fornitori orientati ai principi ESG, promuovendo pratiche sostenibili lungo l'intera catena del valore.

#### **FOCUS: Data Center**

I due Data Center Seeweb S.r.l. e Stack Emea – Italy S.r.l. da tempo, dimostrano, oltre al mantenimento e rinnovo di plurime certificazioni (tra le quali ISO 14001 e ISO/IEC 27001) un'elevata attenzione ai temi ESG, soprattutto relativamente al loro impatto ambientale.

Seeweb S.r.l. è tra gli operatori aderenti al CISPE, firmatari del Neutral Datacenter Pact, che mira a raggiungere la neutralità climatica entro il 2030 attraverso l'ottimizzazione dei consumi energetici, idrici ed elettronici, e il riutilizzo efficiente del calore generato.

Stack EMEA – Italy S.r.l., invece, è già da tempo in prima linea come "Driver for Sustainability".

La localizzazione dei datacenter avviene secondo cinque criteri di sostenibilità, privilegiando l'impiego di sistemi di raffreddamento ad aria per ridurre il consumo idrico.

L'obiettivo di efficienza energetica complessiva, misurato in termini di PUE (Power Usage Effectiveness), è fissato a 1,3 e modulabile in base alle esigenze del cliente.

Gli acquisti di prodotti hardware e software destinati all'uso interno o alla rivendita vengono effettuati principalmente dai distributori nazionali, i quali hanno a loro volta adottato e certificato sistemi di gestione che garantiscono la conformità ai migliori standard internazionali.

Sulla base dei report disponibili e delle informazioni pubblicamente comunicate dal *vendor* in merito alle proprie performance ESG, viene effettuata un'analisi dei risultati, utile a definire con il fornitore il livello di partnership da instaurare per l'anno fiscale successivo. Nel caso in cui emergano non conformità o aree di miglioramento, il personale dell'Ufficio Acquisti avvia un confronto con il *vendor* per individuare e concordare le azioni correttive più appropriate.

In virtù delle certificazioni ottenute<sup>9</sup> da alcune società del Gruppo — tra cui SA8000, UNI PdR 125:2022, ISO 45001, ISO 14001, ISO/IEC 27001 e ISO 37001 — è richiesto che anche i fornitori rispettino specifici requisiti in materia di gestione ambientale, salute e sicurezza sul lavoro, responsabilità sociale, sicurezza delle informazioni, protezione dei dati personali e prevenzione della corruzione. Tali aspetti sono oggetto di verifica negli audit di terza parte, ai quali si aggiungono anche controlli interni, che valutano direttamente l'Ufficio Acquisti sul rispetto di tali criteri fondamentali per il percorso di sostenibilità del Gruppo. Questi requisiti vengono quindi integrati nei processi di qualificazione, monitoraggio e valutazione dei fornitori.

In TT Tecnosistemi S.p.A. SB, è già in essere anche un'apposita valutazione (attraverso KPI) rispetto alle performance di sostenibilità correlate ad obiettivi specifici assegnati dalle Direzioni ai componenti dell'Ufficio Acquisti, quali la selezione consapevole dei fornitori con tools di valutazione e la conduzione di audit on site biennali, la formazione ai partner per migliorare le performance ambientali e sociali, l'acquisto di prodotti per uso interno che rispettino l'ambiente.

## Consumatori e utilizzatori finali

### *Client Satisfaction*

Digital Value pone la soddisfazione dei clienti e la qualità della loro esperienza al centro delle proprie strategie, riconoscendole come leve fondamentali per la creazione di valore sostenibile e per il consolidamento di relazioni di lungo periodo con clienti pubblici e privati.

L'adozione di soluzioni innovative nell'ambito dei Managed Services e la collaborazione con partner tecnologici di livello Top Tier – tra cui Microsoft, Salesforce ed altri leader globali – consentono al Gruppo di offrire servizi all'avanguardia, personalizzati e ad alta affidabilità, rafforzando la fiducia e la reputazione aziendale.

Al contempo, Digital Value è consapevole dei potenziali impatti negativi legati all'eventuale mancata soddisfazione delle aspettative dei clienti, che possono incidere sulla fidelizzazione e sulla percezione del brand. Per questo motivo, il Gruppo adotta un approccio proattivo al

---

<sup>9</sup> Per maggiori dettagli, si fa riferimento alla sezione “Le certificazioni del Gruppo”, facente parte del capitolo *Condotta delle Imprese*

monitoraggio della Customer Experience, orientato al miglioramento continuo degli standard di servizio.

<b>LARGE PUBLIC ADMIN</b> Grandi Players Istituzionali	
<b>TELCO &amp; MEDIA</b> Aziende pubbliche e private nel settore telecomunicazioni e media	
<b>INDUSTRY</b> Aziende private nel settore manifatturiero	
<b>ENERGY, UTILITIES &amp; SERVICES</b> Aziende pubbliche e private nei settori energia, utilities e servizi	
<b>FINANCE &amp; INSURANCE</b> Aziende pubbliche e private del settore finanziario	

Figura 44: Clienti di Digital Value

In questa prospettiva, il Gruppo ha adottato un approccio strutturato alla gestione della *Customer Satisfaction*, basato sull'ascolto attivo, sull'analisi dei feedback e sull'attuazione di azioni di miglioramento continuo volte a rafforzare la relazione con clienti pubblici e privati.

Tutte le società del Gruppo Digital Value adottano un approccio strutturato e rigoroso alla gestione della *Customer Satisfaction*, integrando il monitoraggio dei *Service Level Agreement* (SLA) e l'organizzazione di riunioni di Stato Avanzamento Lavori (SAL) all'interno della gestione operativa e relazionale con i clienti. Questo approccio prevede la raccolta e l'analisi sistematica di eventuali reclami o comunicazioni ricevute, il monitoraggio continuo dell'andamento delle forniture per garantire il rispetto degli standard concordati e lo svolgimento di incontri periodici con i clienti per verificare lo stato delle attività e definire congiuntamente eventuali azioni migliorative.

### *Assistenza personalizzata e gestione delle segnalazioni*

Digital Value e le sue società si pongono come obiettivo quello di offrire al cliente un'esperienza di eccellenza, integrando principi di sostenibilità, trasparenza e innovazione all'interno dei processi operativi.

Sono stati introdotti strumenti avanzati per l'assistenza personalizzata, con l'attivazione di canali digitali dedicati volti a semplificare l'accesso ai servizi e a migliorare l'esperienza complessiva del cliente.

Parallelamente, è stato strutturato un sistema efficiente di gestione delle segnalazioni: ogni richiesta o reclamo viene preso in carico entro tempi di risposta predefiniti, gestito con

interventi risolutivi tracciabili e documentati. Tutte le segnalazioni vengono registrate all'interno dei sistemi informativi aziendali, permettendo l'elaborazione di report analitici e di consuntivazioni utili per valutare l'andamento del servizio e individuare nuove opportunità di miglioramento.

In particolare, nel contesto dell'impegno costante verso l'ascolto attivo ed il miglioramento continuo dell'esperienza del cliente, Infordata S.p.A. ed Eurolink S.r.l. mettono a disposizione dei propri clienti canali digitali dedicati, accessibili tramite apposite sezioni sui rispettivi siti web, attraverso i quali è possibile inviare commenti, proposte e reclami in modo semplice e diretto.

Questo sistema facilita una comunicazione trasparente e bidirezionale, permettendo alle società di intercettare tempestivamente eventuali criticità, raccogliere spunti di miglioramento e rafforzare il rapporto di fiducia con i clienti. Il feedback diventa così uno strumento centrale all'interno delle strategie aziendali, contribuendo all'evoluzione dei servizi offerti e al costante adeguamento degli standard qualitativi alle aspettative del mercato.

#### *Indagini di Customer Satisfaction*

Nel 2023 e nel 2024, TT Tecnosistemi S.p.A. SB ha condotto indagini di *Customer Satisfaction* attraverso questionari rivolti ai clienti che hanno acquistato soluzioni di *Managed Services*. Questi hanno raccolto feedback su aspetti centrali come la facilità di accesso al servizio, i tempi di risposta, la competenza tecnica del personale, la governance e l'aggiornamento dei servizi, nonché la proattività e la disponibilità del team.

Le risposte, 32 nel 2023 e 13 nel 2024, hanno evidenziato diversi punti di forza, ma anche alcune criticità da affrontare. Tra le principali segnalazioni emerse figurano la necessità di migliorare la pianificazione degli interventi tecnici in contesti complessi, una dotazione tecnica non sempre adeguata e tempi di risposta post-vendita talvolta superiori alle attese.

Sulla base di questi riscontri, la società ha implementato azioni correttive mirate, tra cui l'ottimizzazione della logistica per gli interventi tecnici, il rafforzamento della formazione e delle dotazioni del personale, e l'attivazione di incontri periodici con i clienti per monitorare i progressi e consolidare il rapporto di fiducia.

Nel corso del 2025 è prevista, inoltre, l'adozione di una politica dedicata alla *Customer Satisfaction*, che fornirà un quadro di riferimento comune per tutte le società del Gruppo, promuovendo un approccio coerente, strutturato e orientato al miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti.

#### *Adesione a EcoVadis*

Nel 2023, T. TT Tecnosistemi S.p.A. SB, ITD Solutions S.p.A., Itaware S.r.l. e Infordata S.p.A. hanno inoltre aderito al sistema EcoVadis per il monitoraggio delle performance di sostenibilità, con l'obiettivo di rafforzare la trasparenza e l'affidabilità lungo la catena di fornitura.

Tale processo prevede la compilazione di questionari dettagliati e la condivisione di documentazione a supporto, sulla base dei quali viene attribuito un punteggio utile a valutare le performance aziendali in ambito ambientale, sociale ed etico, e a identificare aree di miglioramento continuo.

## L'impegno per la protezione dei dati

Fin dalla sua nascita, Digital Value si impegna per garantire la riservatezza delle informazioni e la conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali. Questo sistema si è evoluto in modo organico e documentato, consolidandosi nel 2024 e trovando ulteriore conferma nel primo trimestre del 2025. Le sue basi etiche e organizzative risalgono all'adozione del Codice Etico del Gruppo, che impone a dipendenti e collaboratori il rispetto delle disposizioni interne in materia di sicurezza informatica e la tutela delle informazioni riservate o sensibili acquisite nello svolgimento delle proprie mansioni.

Tale orientamento è stato recepito anche nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, che include la mappatura delle attività sensibili in relazione a reati informatici e violazioni della privacy, l'istituzione di un sistema di controllo interno e di un Organismo di Vigilanza incaricato della verifica periodica e dell'aggiornamento delle procedure, nonché l'obbligo per fornitori, consulenti e partner di sottoscrivere un impegno formale al rispetto del Codice Etico e delle normative sulla protezione dei dati.

Inoltre, il Gruppo ha esteso tali misure alle relazioni economiche attraverso il Codice di Condotta Fornitori, che richiede l'adesione alle normative italiane ed europee in materia di privacy, l'adozione di misure adeguate a garantire la riservatezza e la sicurezza dei dati trattati, nonché la disponibilità ad accettare audit e controlli documentali da parte della Società per verificare la conformità.

Dal punto di vista sistemico, Digital Value ha consolidato i propri impegni in materia di sicurezza e privacy attraverso il conseguimento ed il mantenimento di certificazioni internazionali di rilievo.

Tra queste, la ISO/IEC 27001 attesta l'adozione di un sistema di gestione per la sicurezza delle informazioni (ISMS), comprensivo di controlli tecnici e organizzativi, gestione degli accessi, analisi dei rischi e formazione continua, mentre la ISO 22301 certifica l'esistenza di un sistema strutturato per la continuità operativa, comprensivo di misure di *disaster recovery* e resilienza dei sistemi critici.<sup>10</sup>

A seguito dell'acquisizione di Infordata S.p.A. ed Eurolink S.r.l., il Gruppo ha inoltre esteso il perimetro della ISO/IEC 27001 al contesto Cloud, includendo le certificazioni ISO/IEC 27701, 27017 e 27018.

### **Monitoraggio e valutazione dell'efficacia delle azioni**

Nel 2024, Digital Value S.p.A. ha rafforzato il proprio impegno nella protezione dei dati personali e nella sicurezza delle informazioni, adottando un approccio che integra soluzioni tecnologiche, presidi organizzativi, formazione e audit.

Questo impegno si è tradotto in un rafforzamento sistematico delle policy interne, in un'estensione del perimetro di controllo a tutto il Gruppo ed in una maggiore attenzione alla conformità normativa, anche in vista dell'adeguamento ai requisiti introdotti dalla Direttiva

---

<sup>10</sup> Per maggiori dettagli, si fa riferimento alla sezione "Le certificazioni del Gruppo", facente parte del capitolo *Condotta delle Imprese*

(UE) 2022/2555 (c.d. Direttiva NIS2) ed alle evoluzioni della normativa europea e nazionale in materia di cybersecurity.

Nel 2024, Digital Value ha dato continuità all'attività di aggiornamento e monitoraggio delle misure tecniche e organizzative volte alla protezione dei dati e alla sicurezza informatica. I sistemi di gestione sono stati oggetto di audit interni periodici, anche grazie al ruolo di supervisione svolto dal Comitato Controllo e Rischi e dall'Organismo di Vigilanza, in attuazione del Modello 231.

Parallelamente, sono stati avviati gli interventi necessari per recepire i nuovi obblighi imposti dalla Direttiva NIS2, con un primo *risk assessment* sui sistemi IT critici, una revisione dei flussi di gestione degli incidenti e la definizione di un piano di rafforzamento della resilienza digitale, la cui piena operatività è prevista nel corso del 2025.

Inoltre, Digital Value ha provveduto al rafforzamento dei programmi di formazione interna sui temi della privacy, della sicurezza e della gestione responsabile delle informazioni. In particolare, sono stati attivati moduli obbligatori di formazione per le figure chiave coinvolte nei processi critici, con l'obiettivo di rafforzare una cultura aziendale fondata sulla consapevolezza, sulla prevenzione e sulla gestione proattiva dei rischi informatici. Il completamento dei moduli è stato tracciato digitalmente, con verifiche di apprendimento volte a misurare l'efficacia degli interventi formativi.

A supporto di questo ecosistema, il Gruppo può contare anche sulla presenza di una società interamente dedicata alla cybersecurity: DV Cyber Security, attiva nello sviluppo di soluzioni avanzate di protezione e risposta agli attacchi informatici.

Nel corso del 2024 non sono stati registrati incidenti informatici riconducibili a violazioni dei dati personali qualificabili come *data breach* ai sensi dell'art. 33 del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), che impone al titolare del trattamento l'obbligo di notifica all'autorità di controllo entro 72 ore in caso di violazione dei dati che possa comportare un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche.

In assenza di tali eventi, si può ragionevolmente affermare che non si siano verificati impatti negativi concreti, né di natura economica né in relazione ai diritti fondamentali degli interessati.

Nonostante questo risultato positivo, va sottolineato che la natura critica dell'infrastruttura ICT gestita da Digital Value ed il ruolo strategico ricoperto in settori ad alta sensibilità — come pubblica amministrazione, difesa, utilities e finanza — comportano un'esposizione strutturale a rischi cyber significativi. In questo contesto, le misure tecniche e organizzative adottate, nonché i presidi certificati secondo standard internazionali (in particolare ISO/IEC 27001 e ISO 22301), si confermano strumenti fondamentali ed efficaci di prevenzione, riduzione del rischio e resilienza operativa.

## Responsabilità ambientale

Nel quadro del proprio impegno per uno sviluppo sostenibile, responsabile e di lungo periodo, il Gruppo Digital Value riconosce la tutela dell'ambiente come una priorità strategica e trasversale.

In un contesto globale sempre più segnato dagli effetti del cambiamento climatico, dalla scarsità delle risorse naturali e dalla crescente richiesta di una transizione ecologica equa e inclusiva, il Gruppo intende svolgere un ruolo attivo nella salvaguardia del pianeta.

Questo impegno si concretizza nell'integrazione di criteri ambientali nei processi decisionali e operativi, con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività e promuovere modelli di crescita sostenibile.

L'approccio di Digital Value si fonda su principi di prevenzione, innovazione e miglioramento continuo, orientati alla riduzione degli impatti ambientali diretti e indiretti.

L'attenzione all'ambiente si riflette nell'adozione di tecnologie a basso impatto e nell'utilizzo efficiente e consapevole delle risorse naturali.

Il Gruppo effettua un'attenta analisi delle fonti emissive e dei consumi energetici, monitorando in particolare le emissioni Scope 1 (legate all'utilizzo di veicoli aziendali) e Scope 2 (derivanti dal consumo di energia elettrica). Non vengono utilizzati gas combustibili negli uffici, pertanto le emissioni da combustione stazionaria non rientrano tra le fonti emissive aziendali.

Digital Value considera inoltre gli impatti indiretti, come gli spostamenti casa-lavoro dei collaboratori e l'efficienza energetica degli ambienti di lavoro, nell'ottica di un miglioramento continuo. Parallelamente, contribuisce alla riduzione dell'impronta ecologica dei propri clienti grazie a soluzioni IT ad alta efficienza energetica, promuovendo pratiche operative più sostenibili presso organizzazioni pubbliche e private.

## Cambiamenti climatici

Nel 2024, Digital Value S.p.A. ha proseguito nel rafforzamento di un approccio strutturato, consapevole e strategico alla gestione degli impatti ambientali. Sebbene le società del Gruppo non rientrino tra le realtà energivore né operino in ambiti industriali ad alta intensità emissiva, l'azienda riconosce la propria responsabilità nel contribuire attivamente alla mitigazione del cambiamento climatico.

In quest'ottica, Digital Value ha continuato ad investire nel monitoraggio puntuale delle proprie emissioni di gas a effetto serra, focalizzandosi in particolare su quelle generate dal consumo di energia elettrica negli uffici (Scope 2), nonché dall'utilizzo dei veicoli aziendali da parte dei collaboratori (Scope 1).

Inoltre, il Gruppo si impegna nell'adozione di politiche ambientali orientate al miglioramento continuo, nella definizione di obiettivi misurabili e nell'attuazione di iniziative volte alla riduzione dei consumi energetici e all'ottimizzazione delle risorse, con una prospettiva di medio-lungo periodo.

## Confronto con gli stakeholder

Il confronto con gli stakeholder ha giocato un ruolo chiave nella definizione delle priorità ambientali. In primo luogo, l'attivazione del Comitato ESG ha permesso di coinvolgere figure trasversali dell'organizzazione, facilitando il raccordo tra la strategia e le esigenze operative. A livello operativo, le decisioni relative alla mobilità sostenibile, all'aggiornamento delle policy ed alla gestione energetica sono state frutto di un dialogo continuo con gli stakeholder. La raccolta strutturata di feedback ha inoltre orientato le scelte tecniche più recenti, come la programmazione di survey periodiche o l'intenzione di estendere l'analisi Scope 3 ai fornitori chiave, cosa che per alcune aziende del gruppo è già operativa.

Infine, anche la committenza, in particolare pubblica, ha esercitato un'influenza indiretta nel rafforzare la governance ESG dell'azienda, sempre più richiesta nei bandi e nei processi di selezione. Il risultato è un percorso del Gruppo DV in evoluzione, ma già maturo e capace di coniugare digitalizzazione e sostenibilità.

## I consumi energetici

Il monitoraggio dei consumi energetici rappresenta un elemento centrale nell'ambito della strategia ambientale del Gruppo Digital Value, con l'obiettivo di migliorare l'efficienza operativa e contribuire alla riduzione delle emissioni climalteranti. L'impegno del Gruppo si traduce in un controllo costante delle fonti di approvvigionamento e in iniziative volte all'ottimizzazione dell'uso delle risorse, in linea con i principi della sostenibilità ambientale.

Nel corso del 2024 i consumi energetici totali del Gruppo sono risultati pari a 8.670 GJ, presentando un incremento del 29% rispetto all'anno precedente. La quota principale è attribuibile al consumo di carburante diesel per la flotta aziendale. Dal monitoraggio dei consumi energetici, emerge come il 22% dell'energia elettrica totale acquistata provenga da fonti rinnovabili (da certificati con Garanzia d'Origine).

## Le emissioni di GHG

Digital Value, in conformità con i GRI Sustainability Reporting Standards, misura e monitora tutte le emissioni dirette di gas serra (Scope 1)<sup>11</sup> e quelle derivanti dall'acquisto di energia (Scope 2)<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Scope 1 (emissioni dirette): rientrano in questa categoria le emissioni da fonti di proprietà o controllate dall'organizzazione. Le emissioni di Scope 1 sono espresse in tonnellate di CO<sub>2</sub>, in quanto la fonte utilizzata non riporta i fattori di emissione degli altri gas diversi dalla CO<sub>2</sub>.

<sup>12</sup> Scope 2 (emissioni indirette): rientrano in questa categoria le emissioni desunte dai consumi di energia elettrica. Le emissioni di Scope 2 location based sono espresse in tonnellate di CO<sub>2</sub>; tuttavia, la % di metano e protossido di azoto ha un effetto trascurabile sulle emissioni totali di gas serra (CO<sub>2</sub> equivalenti) come desumibile dalla letteratura tecnica di riferimento.

Lo standard di rendicontazione utilizzato prevede altresì due diversi approcci di calcolo delle emissioni di Scope 2: “Location-based” e “Market-based”<sup>13</sup>.

I consumi energetici hanno generato nel 2024 un totale di emissioni dirette di Scope 1 pari a 487,96 tCO<sub>2</sub> e di Scope 2 – Location-based pari a 172,1 tCO<sub>2</sub>, per un totale di emissioni Scope 1 e Scope 2 Location-based di 660,05 tCO<sub>2</sub>, in aumento rispetto al dato dell’anno precedente.

Inoltre, il Gruppo ha fissato obiettivi specifici e misurabili per il 2024, quali la riduzione del consumo elettrico pro capite e la diminuzione delle emissioni di gas serra riconducibili agli Scope 1 e 2, con target chiari e monitorati nel corso dell’anno.

### **Policy e impegni adottati**

La società è consapevole di contribuire agli impatti ambientali non solo attraverso le proprie attività dirette, ma anche per effetto delle proprie relazioni di business. Per questo ha introdotto, a livello di Gruppo, un sistema omogeneo di policy ambientali e strumenti di governance, al fine di controllare i consumi e promuovere comportamenti più sostenibili anche nella filiera. Digital Value è coinvolta, ad esempio, negli impatti legati alla mobilità aziendale ed al consumo di energia presso sedi condivise con altre società del gruppo. In questi casi, è stato adottato un sistema di ripartizione proporzionale dei consumi basato sul numero di dipendenti effettivamente presenti, a garanzia di una rendicontazione equa e precisa.

Le società del Gruppo hanno assunto una serie di impegni formali<sup>14</sup> in ambito ambientale, a partire dall’ottenimento della certificazione ISO 14001 – standard di riferimento per i sistemi di gestione ambientale – da parte di Dimira S.r.l., Digital Value Managed Services S.r.l., Eurolink S.r.l., Infordata S.p.A., ITD Solutions S.p.A., Technis Blu S.p.A. e TT Tecnosistemi S.p.A. SB.

Per alcune di queste società, si è inoltre aggiunta la Dichiarazione di Verifica certificata secondo la norma EN ISO 140641 (Italware S.r.l. e TT Tecnosistemi S.p.A. SB), che consente di quantificare, monitorare e comunicare con trasparenza le emissioni di gas serra. Questo riconoscimento rappresenta un solido framework per identificare opportunità di riduzione delle emissioni, migliorare l’efficienza energetica e rispondere efficacemente alle crescenti richieste di trasparenza da parte degli stakeholder.

Inoltre, il Comitato ESG, tra i suoi primi interventi, ha lavorato alla revisione della Policy Viaggi e Trasferte, introducendo un sistema più restrittivo per il controllo delle emissioni legate agli spostamenti.

---

<sup>13</sup> L’approccio “Location-based” prevede l’utilizzo di fattori di emissione medi relativi agli specifici mix energetici nazionali di produzione di energia elettrica. L’approccio “Market-based” prevede l’utilizzo di fattori di emissione definiti su base contrattuale con il fornitore di energia elettrica. In assenza di specifici accordi contrattuali tra il Gruppo ed il fornitore di energia elettrica (es. acquisto di Garanzie di Origine), per l’approccio “Market-based” è stato utilizzato il fattore di emissione relativo al “residual mix” nazionale.

<sup>14</sup> Per maggiori dettagli, si fa riferimento alla sezione “Le certificazioni del Gruppo”, facente parte del capitolo *Condotta delle Imprese*

### **Piano Spostamenti Casa-Lavoro**

In coerenza con questi gli obiettivi di Gruppo, sono state sviluppate ulteriori iniziative orientate alla sostenibilità della mobilità quotidiana dei dipendenti, tra cui il Piano Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL) implementato da T.T. Tecnosistemi con il supporto del Mobility Manager aziendale.

Il piano è stato costruito attraverso un processo partecipativo, che ha coinvolto attivamente i collaboratori al fine di analizzare in modo puntuale le abitudini di spostamento del personale nelle principali sedi operative, con un focus specifico sulla sede di Prato.

L'analisi ha permesso di individuare le tratte più impattanti in termini ambientali e di definire le soluzioni alternative più efficaci per favorire una mobilità più sostenibile.

Tra le principali azioni previste rientrano: l'introduzione di incentivi all'utilizzo del trasporto pubblico, la promozione della mobilità condivisa (car pooling e car sharing), la razionalizzazione degli spostamenti intersede e la realizzazione di parcheggi dedicati a mezzi leggeri, come biciclette e monopattini elettrici.

Grazie all'implementazione di queste misure, si prevede una riduzione degli spostamenti in auto aziendale di almeno l'1%, con un abbattimento stimato delle emissioni climalteranti pari a circa 0,4 tonnellate di CO<sub>2</sub>.

L'iniziativa rappresenta un primo passo concreto verso una gestione più sostenibile della mobilità aziendale e contribuisce al più ampio obiettivo di riduzione dell'impronta ambientale complessiva del Gruppo.

Il Gruppo ha avviato una campagna di formazione ambientale rivolta a tutti gli stakeholder, fruibile attraverso il portale pubblico del Gruppo ("Innovazione Sostenibile – Il nostro impegno per l'ambiente"). La campagna offre contenuti multimediali dedicati alle buone pratiche da adottare quotidianamente in ufficio, con l'obiettivo di sensibilizzare e coinvolgere attivamente tutti i soggetti interessati.

Il modello di business del Gruppo dimostra che è possibile coniugare crescita economica e sostenibilità ambientale, favorendo al contempo occupazione di qualità e valore per il territorio.

A conferma dell'impegno nella compensazione delle emissioni residue, Digital Value ha aderito al programma internazionale PrintReleaf, che prevede la riforestazione automatica in funzione del volume di stampa. Grazie a questa iniziativa, nel tempo sono stati riforestati oltre 34.000 alberi, contribuendo al ripristino di ecosistemi forestali ed alla compensazione dell'impatto ambientale legato all'uso di carta.

## Economia circolare

Le attività svolte dalle aziende del Gruppo Digital Value hanno impatti minimi in termini di utilizzo di risorse e produzione di rifiuti. Si tratta, infatti, di aziende che erogano servizi per i propri clienti, che riguardano principalmente: la rivendita di materiale informatico, con la relativa progettazione dell'infrastruttura, l'eventuale installazione, la configurazione degli apparati ed il supporto post-vendita (Assistenza) qualora venga richiesto.

I rifiuti provenienti dagli uffici delle varie sedi del Gruppo (principalmente, carta e cartone, plastica, indifferenziata, etc.) sono gestiti dalla municipalizzata tramite appositi contenitori; i cestini distribuiti negli uffici delle società sono predisposti per la raccolta differenziata, che viene effettuata dagli addetti alle pulizie e riposta nei cassonetti predisposti dalla Società Municipalizzata adiacenti agli uffici.

Per quanto invece riguarda gli altri rifiuti (principalmente, imballaggi misti, parti elettroniche, batterie scariche, etc.), siano essi pericolosi o non pericolosi, vengono raccolti e smaltiti tramite aziende autorizzate al trattamento (che generano un FIR) e controllate periodicamente come previsto dal sistema di gestione ambientale.

Le attività non comportano sottoprodotti, ad eccezione di eventuali imballaggi, che in parte vengono riciclati (per produrre imballi per le spedizioni) ed in parte vengono smaltiti come rifiuti differenziati.

Si segnala che Italware S.r.l. ha la possibilità di effettuare attività di intermediazione e commercio di rifiuti senza la detenzione degli stessi (Cat. 8), in quanto aggiudicataria di una gara che prevede anche la gestione dello smaltimento dei prodotti obsoleti generati dal ciclo di vita delle apparecchiature. Questo servizio è stato demandato ad una società specializzata, attraverso la formalizzazione di un accordo che prevede la gestione dei rifiuti Cat. 8 per conto di Italware S.r.l.

Infine, la maggior parte delle società del Gruppo Digital Value sono certificate ISO14001<sup>15</sup>; inoltre, T.T. Tecnosistemi S.p.A. SB ha anche il certificato di registrazione EMAS. Per questo motivo, le società hanno fissato obiettivi in termini di gestione rifiuti, tra cui la diminuzione del numero dei RAEE nei processi di gestione.

### **Gestione degli impatti significativi correlati ai rifiuti**

Al fine di mitigare i propri impatti correlati alla generazione di rifiuti, le società del Gruppo hanno adottato diverse iniziative.

In particolare, molte società del Gruppo hanno introdotto politiche di riuso dei rifiuti generati durante la propria attività.

Per quanto riguarda i toner delle stampanti/multifunzione, alcune società hanno stipulato accordi con una società esterna specializzata che provvede ad acquistare le cartucce esauste per poi rigenerarle e reimmetterle sul mercato una volta rigenerate. Questo processo viene

---

<sup>15</sup> Per maggiori dettagli, si fa riferimento alla sezione "Le certificazioni del Gruppo", facente parte del capitolo *Condotta delle Imprese*.

anche proposto ai clienti, che possono in questo modo evitare la generazione del “rifiuto toner”.

Inoltre, dal 2011 TT Tecnosistemi S.p.A. SB ha deciso di integrare nel proprio Catalogo Servizi l’attività di *Refurbishment*, ovvero la vendita di prodotti ricondizionati. Questa attività prevede il riacquisto di vecchi apparati che, una volta giunti al termine del noleggio operativo, vengono “ripuliti”, testati in tutte le loro funzionalità e successivamente rivenduti. Questo sistema, da un lato, genera un mancato rifiuto RAEE, dall’altro, consente di vendere prodotti perfettamente funzionanti a prezzi significativamente ridotti.

Gli eventuali prodotti che, a seguito di verifica, dovessero risultare “non funzionanti” vengono comunque riutilizzati come pezzi di ricambio, facilitando ed accelerando le attività di ricondizionamento.

I benefici di questo business rigenerativo garantiscono un controllo più attento e un prolungamento del ciclo di vita del prodotto, sia in quanto tale sia come pezzi di ricambio.

I materiali che vengono ricondizionati sono quantificati e rendicontati annualmente, secondo KPI che consentono di monitorarne l’andamento nel tempo. In particolare, nel corso del 2024 sono stati ricondizionati hardware per 23,4 tonnellate (ovvero, sono state evitate 23,4 tonnellate di rifiuti RAEE).

<b>Attività di refurbishment</b>	<b>u.m.</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Hardware ricondizionati	t	24,4	17,2	23,4

Infine, con l’acquisizione di T.T. Tecnosistemi S.p.A. SB, tutte le società del Gruppo hanno la possibilità di offrire ai propri clienti la soluzione di stampa gestita denominata “Managed Print Services” che consente di contenere gli impatti negativi generati dal processo di stampa.

### Managed Print Services

I principali punti su cui si basa questa soluzione di stampa gestita sono: **Consulenza, Flessibilità, Monitoraggio, Sicurezza e Sostenibilità**.

Il processo di progettazione della soluzione inizia con la scelta dei prodotti hardware e software correlati al servizio offerto. La selezione di prodotti che permettano un minore impatto ambientale è parte integrante ed imprescindibile di ogni progetto.

I principali Brand che forniscono l'hardware sono stati selezionati perché risultano i più performanti, sotto il profilo della sostenibilità, in quanto hanno adottato logiche di processo e tecnologie sui prodotti che risultano meno impattanti rispetto ad altre. Ad esempio:

- **HP** ha adottato i programmi *HP Carbon Neutral* e *HP Plant Partner*, utilizzando la tecnologia HP Jet-Intelligence;
- **Epson** utilizza una tecnologia Ink Jet "a freddo" che permette una significativa riduzione dei consumi energetici dei propri apparati.

Inoltre, vengono proposte le seguenti soluzioni software:

- **PaperCUT** consente di monitorare l'impatto dell'ambiente di stampa;
- **MPS Monitor** permette, oltre alla gestione dell'apparato di stampa, di monitorare il numero di pagine che, attraverso il servizio PrintReleaf, vengono compensate a livello di emissioni di CO<sub>2</sub>.

Per compensare l'impronta di CO<sub>2</sub> generata dalla soluzione Managed Print Services, TT Tecnosistemi S.p.A. SB è stata la prima società in Italia a proporre la soluzione **PrintReleaf** all'interno delle proprie soluzioni di stampa gestita. Il PrintReleaf permette di compensare le emissioni di CO<sub>2</sub> dovute ai processi di stampa, attraverso un algoritmo che prevede la ripiantumazione di un albero ogni 8333 pagine stampate. Dal 2016, quindi, TT Tecnosistemi ha integrato, nel proprio portale di monitoraggio, il conteggio delle pagine dei propri clienti, al fine di ottenere un KPI per misurare l'efficienza del servizio.

Nel corso degli anni attraverso questa soluzione, in collaborazione con i propri clienti, T.T. Tecnosistemi è riuscita nell'obiettivo di ripiantumare oltre 37mila alberi.

## Allegato

### GRUPPO DIGITAL VALUE - INDICATORI SOCIALI

#### GRI 2-7 Dipendenti

Tipo di contratto	31 dicembre 2024			31 dicembre 2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo determinato	9	6	15	7	5	12
Tempo indeterminato	465	141	606	256	76	332
<b>Totale</b>	<b>474</b>	<b>147</b>	<b>621</b>	<b>263</b>	<b>81</b>	<b>344</b>

Tipo di contratto	31 dicembre 2024			31 dicembre 2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	468	124	592	258	69	327
Part-time	6	23	29	5	12	17
<b>Totale</b>	<b>474</b>	<b>147</b>	<b>621</b>	<b>263</b>	<b>81</b>	<b>344</b>

#### GRI 2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale

Rapporto di retribuzione totale annuale	2024	2023
Rapporto fra la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione totale annuale mediana di tutti i dipendenti <sup>16</sup>	11,45	7,40
Rapporto fra l'aumento percentuale della retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e l'aumento percentuale mediano della retribuzione totale annuale di tutti i dipendenti <sup>17</sup>	n.d.	13,23

<sup>16</sup> La retribuzione totale annuale mediana di tutti i dipendenti esclude la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione.

<sup>17</sup> L'aumento percentuale mediano della retribuzione totale annuale di tutti i dipendenti esclude la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione.

## GRI 401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti

Assunzioni	2024				2023			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Uomini	23	26	23	72	13	32	8	53
Donne	9	9	6	24	4	6	2	12
<b>Totale</b>	<b>32</b>	<b>35</b>	<b>29</b>	<b>96</b>	<b>17</b>	<b>38</b>	<b>10</b>	<b>65</b>

Turnover in entrata <sup>18</sup>	2024				2023			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Uomini	35%	11%	13%	15%	57%	22%	8%	20%
Donne	45%	14%	10%	16%	50%	15%	6%	15%
<b>Totale</b>	<b>38%</b>	<b>12%</b>	<b>12%</b>	<b>15%</b>	<b>55%</b>	<b>21%</b>	<b>8%</b>	<b>19%</b>

Cessazioni	2024				2023			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Uomini	5	33	20	58	6	47	13	66
Donne	1	12	7	20	3	12	4	19
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>45</b>	<b>27</b>	<b>78</b>	<b>9</b>	<b>59</b>	<b>17</b>	<b>85</b>

Turnover in uscita <sup>19</sup>	2024				2023			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Uomini	8%	14%	11%	12%	26%	33%	13%	25%
Donne	5%	18%	11%	14%	38%	29%	13%	23%
<b>Totale</b>	<b>7%</b>	<b>15%</b>	<b>11%</b>	<b>13%</b>	<b>29%</b>	<b>32%</b>	<b>13%</b>	<b>25%</b>

<sup>18</sup> Il tasso di turnover in entrata è calcolato come rapporto tra il numero di dipendenti assunti nel corso dell'anno e il numero totale di dipendenti al 31 dicembre dell'anno di riferimento (per genere e fascia d'età).

<sup>19</sup> Il tasso di turnover in uscita è calcolato come rapporto tra il numero di dipendenti cessati nel corso dell'anno e il numero totale di dipendenti al 31 dicembre dell'anno di riferimento (per genere e fascia d'età).

### GRI 403-9 Infortuni sul lavoro

Infortuni sul lavoro <sup>20</sup>	2024	2023
Totale infortuni sul lavoro	1	-
<i>di cui decessi</i>	-	-
<i>di cui infortuni con gravi conseguenze</i>	-	-
<i>di cui infortuni registrabili</i>	1	-
Ore lavorate	905.240	370.297
Tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	-	-
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	-	-
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	0,22	-

### GRI 404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente

Ore medie <sup>21</sup>	2024			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	3,00	-	2,48	-	-	-
Quadri	6,25	4,00	5,92	3,75	6,75	4,05
Impiegati	6,05	6,08	6,06	10,94	10,40	10,80
<b>Totale</b>	<b>5,95</b>	<b>5,79</b>	<b>5,91</b>	<b>9,17</b>	<b>9,70</b>	<b>9,29</b>

<sup>20</sup> I tassi di infortunio sul lavoro sono calcolati come rapporto tra il numero totale di infortuni sul lavoro (per tipologia: decessi a seguito di infortunio sul lavoro, infortuni sul lavoro con grandi conseguenze, infortuni sul lavoro registrabili) e le ore lavorate, moltiplicato per 200.000.

<sup>21</sup> Le ore medie di formazione per genere e categoria professionale sono calcolate sulla base del numero di dipendenti attivi al 31 dicembre 2024.

## GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

Genere e età	31 dicembre 2024			31 dicembre 2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30	-	-	-	-	-	-
30 – 50	-	-	-	1	-	1
> 50	5	2	7	4	2	6
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>

Inquadramento professionale e genere	31 dicembre 2024			31 dicembre 2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	19	4	23	19	4	23
Quadri	51	9	60	36	4	40
Impiegati	404	134	538	208	73	281
<b>Totale</b>	<b>474</b>	<b>147</b>	<b>621</b>	<b>263</b>	<b>81</b>	<b>344</b>

Inquadramento professionale e genere (%)	31 dicembre 2024		31 dicembre 2023	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	83%	17%	83%	17%
Quadri	85%	15%	90%	10%
Impiegati	75%	25%	74%	26%
<b>Totale</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>

Inquadramento professionale e fascia d'età	31 dicembre 2024				31 dicembre 2023			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Dirigenti	-	2	21	23	-	5	18	23
Quadri	-	25	35	60	-	15	25	40
Impiegati	85	272	181	538	31	164	86	281
<b>Totale</b>	85	299	237	621	31	184	129	344

Inquadramento professionale e fascia d'età (%)	31 dicembre 2024			31 dicembre 2023		
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	<30 anni	30-50 anni	>50 anni
Dirigenti	-	9%	91%	-	22%	78%
Quadri	-	42%	58%	-	38%	62%
Impiegati	16%	50%	32%	11%	58%	31%
<b>Totale</b>	14%	48%	38%	9%	53%	38%

Categorie protette per inquadramento professionale e genere	31 dicembre 2024			31 dicembre 2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	-	-	-	-	-	-
Quadri	-	-	-	-	-	-
Impiegati	17	11	28	6	3	9
<b>Totale</b>	17	11	28	6	3	9

### GRI 405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini

Rapporto tra salario di base delle donne rispetto agli uomini	2024	2023
Dirigenti	1,96	1,42
Quadri	1,16	1,09
Impiegati	0,99	1,26

Rapporto tra retribuzione delle donne rispetto agli uomini	2024	2023
Dirigenti	1,72	1,54
Quadri	1,24	1,13
Impiegati	1,01	1,27

## GRUPPO DIGITAL VALUE - INDICATORI AMBIENTALI

### GRI 302-1 Consumo di energia all'interno dell'organizzazione<sup>22</sup>

Consumi di energia	u.m.	2024	2023
<b>Consumo totale di combustibili da fonti non rinnovabili</b>	<b>GJ</b>	<b>6.654</b>	<b>5.349</b>
<i>Gasolio</i>	<i>GJ</i>	<i>5.566</i>	<i>4.273</i>
<i>Benzina</i>	<i>GJ</i>	<i>986</i>	<i>732</i>
<i>GPL</i>	<i>GJ</i>	<i>101</i>	<i>344</i>
<b>Consumo totale di combustibili da fonti rinnovabili</b>	<b>GJ</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Consumo totale di energia elettrica</b>	<b>GJ</b>	<b>2.016</b>	<b>1.368</b>
<i>di cui da fonti rinnovabili</i>	<i>GJ</i>	<i>454</i>	<i>-</i>
<b>Consumo totale di riscaldamento, raffrescamento, vapore</b>	<b>GJ</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Consumo totale di energia</b>	<b>GJ</b>	<b>8.670</b>	<b>6.717</b>

### GRI 302-3 Intensità energetica

Intensità energetica	u.m.	2024	2023
Consumo totale di energia	GJ	8.670	6.717
Fatturato	€ migliaia	815.805	847.391
<b>Intensità energetica</b>	<b>GJ/€ migliaia</b>	<b>0,011</b>	<b>0,007</b>

<sup>22</sup> Ai fini del calcolo dei consumi di energia sono stati utilizzati i seguenti fattori di conversione:

- Gasolio: 42,85 GJ/t (fonte: National Inventory Report (NIR) 2024) per il 2024 e 42,85 GJ/t (fonte: National Inventory Report (NIR) 2023);
- Benzina: 43,13 GJ/t (fonte: National Inventory Report (NIR) 2024) per il 2024 e 43,13 GJ/t (fonte: National Inventory Report (NIR) 2023);
- GPL: 45,86 GJ/t (fonte: National Inventory Report (NIR) 2024) per il 2024 e 45,86 GJ/t (fonte: National Inventory Report (NIR) 2023);
- Energia elettrica: 0,0036 GJ/kWh (costante).

Inoltre, sono stati utilizzati i seguenti parametri di densità:

- Gasolio: 0,84kg/l (fonte: Linee Guida Energy Manager 2018 - Versione 2.1 (FIRE));
- Benzina: 0,74kg/l (fonte: Linee Guida Energy Manager 2018 - Versione 2.1 (FIRE));
- GPL: 0,56kg/l (fonte: Linee Guida Energy Manager 2018 - Versione 2.1 (FIRE)).

### GRI 305-1 Emissioni dirette di GHG (Scopo 1)<sup>23</sup>

Emissioni di GHG Scopo 1	u.m.	2024	2023
Gasolio	tCO <sub>2</sub>	409	314
Benzina	tCO <sub>2</sub>	72	53
GPL	tCO <sub>2</sub>	7	23
<b>Totale emissioni di GHG Scopo 1</b>	<b>tCO<sub>2</sub></b>	<b>488</b>	<b>390</b>

### GRI 305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scopo 2)<sup>24</sup>

Emissioni di GHG Scopo 2	u.m.	2024	2023
<b>Totale emissioni di GHG Scopo 2 – Location-based</b>	<b>tCO<sub>2</sub></b>	<b>172</b>	<b>102</b>
<b>Totale emissioni di GHG Scopo 2 – Market-based</b>	<b>tCO<sub>2</sub></b>	<b>217</b>	<b>174</b>

<sup>23</sup> Ai fini del calcolo delle emissioni di Scopo 1 sono stati utilizzati i seguenti fattori di emissione:

- Gasolio: 3,150 tCO<sub>2</sub>/t (fonte: ISPRA - National Inventory Report (NIR) 2024) per il 2024 e 3,150 tCO<sub>2</sub>/t (fonte: ISPRA - National Inventory Report (NIR) 2023) per il 2023;
- Benzina: 3,152 tCO<sub>2</sub>/t (fonte: Min. Ambiente - Tabella dei parametri standard nazionali per il monitoraggio e la comunicazione dei gas ad effetto serra 2024) per il 2024 e 3,152 tCO<sub>2</sub>/t (fonte: Min. Ambiente - Tabella dei parametri standard nazionali per il monitoraggio e la comunicazione dei gas ad effetto serra 2023) per il 2023;
- GPL: 3,026 tCO<sub>2</sub>/t (fonte: Min. Ambiente - Tabella dei parametri standard nazionali per il monitoraggio e la comunicazione dei gas ad effetto serra 2024) per il 2024 e 3,026 tCO<sub>2</sub>/t (fonte: Min. Ambiente - Tabella dei parametri standard nazionali per il monitoraggio e la comunicazione dei gas ad effetto serra 2023) per il 2023.

Inoltre, sono stati utilizzati i seguenti parametri di densità:

- Gasolio: 0,84kg/l (fonte: Linee Guida Energy Manager 2018 - Versione 2.1 (FIRE));
- Benzina: 0,74kg/l (fonte: Linee Guida Energy Manager 2018 - Versione 2.1 (FIRE));
- GPL: 0,56kg/l (fonte: Linee Guida Energy Manager 2018 - Versione 2.1 (FIRE)).

Le emissioni di Scopo 1 sono espresse in tonnellate di CO<sub>2</sub>, in quanto la fonte utilizzata non riporta i fattori di emissione degli altri gas diversi dalla CO<sub>2</sub>; tuttavia, la percentuale di metano e protossido di azoto ha un effetto trascurabile sulle emissioni totali di gas serra (CO<sub>2eq</sub>) come desumibile dalla letteratura tecnica di riferimento.

<sup>24</sup> Ai fini del calcolo delle emissioni di Scopo 2 sono stati utilizzati i seguenti fattori di emissione:

- Location-based: 307,3 gCO<sub>2</sub>/kWh (fonte: ISPRA - Fattori di emissione atmosferica di gas a effetto serra nel settore elettrico nazionale e nei principali Paesi Europei 2024) per il 2024 e 267,9 gCO<sub>2</sub>/kWh (fonte: ISPRA - Fattori di emissione atmosferica di gas a effetto serra nel settore elettrico nazionale e nei principali Paesi Europei 2023) per il 2023;
- Market-based: 500 gCO<sub>2</sub>/kWh (fonte: AIB - European Residual Mixes 2023) per il 2024 e 457 gCO<sub>2</sub>/kWh (fonte: AIB - European Residual Mixes 2022) per il 2023.

Le emissioni di Scopo 2 sono espresse in tonnellate di CO<sub>2</sub>, in quanto la fonte utilizzata non riporta i fattori di emissione degli altri gas diversi dalla CO<sub>2</sub>; tuttavia, la percentuale di metano e protossido di azoto ha un effetto trascurabile sulle emissioni totali di gas serra (CO<sub>2eq</sub>) come desumibile dalla letteratura tecnica di riferimento.

### Totale emissioni di GHG (Scopo 1 e Scopo 2)

Totale emissioni di GHG	u.m.	2024	2023
Totale emissioni di GHG (Scopo 1 e Scopo 2 – Location-based)	tCO <sub>2</sub>	660	492
Totale emissioni di GHG (Scopo 1 e Scopo 2 – Market-based)	tCO <sub>2</sub>	705	564

### GRI 305-4 Intensità emissiva

Intensità emissiva	u.m.	2024	2023
Totale emissioni di GHG (Scopo 1 e Scopo 2 - Location-based)	tCO <sub>2</sub>	660	492
Totale emissioni di GHG (Scopo 1 e Scopo 2 - Market-based)	tCO <sub>2</sub>	705	564
Fatturato	€ migliaia	815.805	847.391
<b>Totale emissioni di GHG (Scopo 1 e Scopo 2 – Location-based)</b>	<b>tCO<sub>2</sub>/€ migliaia</b>	<b>0,0008</b>	<b>0,0005</b>
<b>Totale emissioni di GHG (Scopo 1 e Scopo 2 – Market-based)</b>	<b>tCO<sub>2</sub>/€ migliaia</b>	<b>0,0009</b>	<b>0,0007</b>

### GRI 306-3 Rifiuti prodotti<sup>25</sup>

Composizione dei rifiuti	u.m	2024			2023		
		Pericolosi	Non pericolosi	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale
Rifiuti elettronici	t	-	6,90	6,90	1,14	6,46	7,60
Imballaggi	t	-	-	-	-	0,41	0,41
Altro	t	-	0,40	0,40	-	1,54	1,54
<b>Totale</b>	<b>t</b>	<b>-</b>	<b>7,30</b>	<b>7,30</b>	<b>1,14</b>	<b>8,41</b>	<b>9,55</b>

### GRI 306-4 Rifiuti non inviati a smaltimento

Destinazione	u.m	2024			2023		
		Pericolosi	Non pericolosi	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale
Preparazione per il riutilizzo	t	-	7,30	7,30	1,14	8,41	9,55
Riciclo	t	-	-	-	-	-	-
Altre operazioni di recupero	t	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>t</b>	<b>-</b>	<b>7,30</b>	<b>7,30</b>	<b>1,14</b>	<b>8,41</b>	<b>9,55</b>

<sup>25</sup> I dati relativi ai rifiuti sono limitati alle informazioni disponibili tramite i FIR (formulario di identificazione dei rifiuti); non sono incluse le informazioni sui rifiuti prodotti negli uffici e ritirati dalla Municipalizzata, che avrebbero un impatto non significativo. La totalità dei rifiuti indicati è destinata a recupero (si veda l'indicatore GRI 306-4 Rifiuti non inviati a smaltimento).

## GRUPPO INFORDATA – INDICATORI QUANTITATIVI 2023

### Dipendenti per genere e tipologia di contratto

Tipo di contratto	31 dicembre 2023 Gruppo Infodata		
	Uomini	Donne	Totale
Tempo determinato	7	12	19
Tempo indeterminato	224	70	294
<b>Totale</b>	231	82	313

### Diversità per genere e fascia d'età

Genere e fascia d'età	31 dicembre 2023 Gruppo Infodata		
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni
Uomini	47	112	72
Donne	12	39	31
<b>Totale</b>	59	151	103

### Diversità per genere e inquadramento professionale

Inquadramento professionale e genere	31 dicembre 2023 Gruppo Infodata		
	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	4	2	6
Quadri	14	12	26
Impiegati	213	68	281
<b>Totale</b>	231	82	313

Inquadramento professionale e genere (%)	31 dicembre 2023 Gruppo Infodata	
	Uomini	Donne
Dirigenti	67%	33%
Quadri	54%	46%
Impiegati	76%	24%
<b>Totale</b>	74%	26%

### Retribuzione per inquadramento professionale e genere – Infodata (2023)

Gender pay gap per inquadramento professionale	2023 Infodata	
	% Gender pay gap	
<b>Secondo</b>	103,33	
<b>Terzo</b>	100,27	
<b>Quarto</b>	101,79	
<b>Quinto</b>	113,95	
<b>Sesto</b>	110,60	
<b>Settimo</b>	76,25	
<b>Ottavo</b>	N.A	
<b>Ottavo Q</b>	68,92	

### Retribuzione per inquadramento professionale e genere – Technis Blu

Gender pay gap per inquadramento professionale	2023 Technis Blu
	% Gender pay gap
Dirigente	150,10
Quadro	70
Primo	61,90
Secondo	N.A
Terzo	N.A
Quarto	101,34
Quinto	92,00
Sesto	100,43

### Retribuzione per inquadramento professionale e genere – Eurolink

Gender pay gap per inquadramento professionale	2023 Eurolink
	% Gender pay gap
Secondo	100,06
Terzo	100,92
Quarto	114,46
Quinto	101,94
Sesto	101,70
Settimo	95,26
Ottavo	N.A

### Consumi energetici

Consumi Energetici	2023
	Totale Consumi energetici (KWh) Gruppo Infordata
<b>Totale</b>	138.865,39

### Emissioni indirette GHG - Scope 2

Emissioni Indirette	2023
	Totale Tonnellate di CO2e Gruppo Infordata
<b>Totale</b>	59,71

## GRI Content Index

Dichiarazione d'uso	Il Gruppo Digital Value rendiconta <i>in accordance</i> agli Standard GRI per il periodo 1 gennaio - 31 dicembre 2024
Utilizzato GRI 1	GRI 1 – Principi Fondamentali – versione 2021
Standard di settore GRI pertinenti	N/A

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE (pagine)	OMISSIONE
<b>Informative generali</b>			
GRI 2 - Informative Generali (2021)	2-1 Dettagli organizzativi	5, 7	
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	5	
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	5, 6	
	2-4 Restatement delle informazioni	5	
	2-5 Assurance esterna	5	
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali	7-10	
	2-7 Dipendenti	54	
	2-8 Lavoratori non dipendenti	34	
	2-9 Struttura e composizione della governance	15-17	
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	15-16	
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	16-17	
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	18	
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	17	

	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	17, 19-20	
	2-15 Conflitti d'interesse	24-25	
	2-16 Comunicazione delle criticità	25-26	
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	16	
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	16-17	
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	18-19	
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	18-19	
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	54	
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	3-4	
	2-23 Impegno in termini di policy	22-23	
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	21-24, 27	
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	26, 35-38,47-53	
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	25-26	
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	21	
	2-28 Appartenenza ad associazioni	20	
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	10	
	2-30 Contratti collettivi	40	
<b>Temi materiali</b>			
GRI 3 - Temi materiali (2021)	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	10-11	

	3-2 Elenco di temi materiali	11-14	
<b>Condotta delle imprese</b>			
GRI 3 - Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	21-30	
GRI 205 - Anticorruzione (2016)	205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	26	
	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	27	
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	21	
GRI 206 - Comportamento anticompetitivo (2016)	206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	21	
GRI 308 - Valutazione ambientale dei fornitori (2016)	308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	40-42	
GRI 414 - Valutazione sociale dei fornitori (2016)	414-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri social	40-42	
GRI 415 - Politica pubblica (2016)	415-1 Contributi politici	21	
<b>Forza lavoro propria</b>			
GRI 3 - Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	32-40	
GRI 401 - Occupazione (2016)	401-1 Nuove assunzioni e turnover	55	
	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	40	
GRI 403 - Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	35-38	
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	36	
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	37	
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	36-37	
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	37-38	

	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	40	
	403-9 Infortuni sul lavoro	46	
	403-10 Malattie professionali	36	
GRI 404 - Formazione e istruzione (2016)	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	56	
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	38-39	
GRI 405 - Diversità e pari opportunità (2016)	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	57-58	
	405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	59	
GRI 406 - Non discriminazione (2016)	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	34	
<b>Lavoratori nella catena del valore</b>			
GRI 3 - Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	40-42	
GRI 403 - Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	40-42	
GRI 407 - Libertà di associazione e contrattazione collettiva (2016)	407-1 Attività e fornitori presso i quali il diritto alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva potrebbero essere a rischio	40	
GRI 408 - Lavoro minorile (2016)	408-1 Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	40	
GRI 409 - Lavoro forzato (2016)	409-1 Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	40	
<b>Consumatori e utilizzatori finali</b>			
GRI 3 - Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	42-46	
GRI 418 - Privacy dei clienti (2016)	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	46	
<b>Cambiamento climatico</b>			
GRI 3 - Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	47-50	

GRI 302 - Energia (2016)	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	60	
	302-3 Intensità energetica	60	
GRI 305 - Emissioni (2016)	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	61	
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	61	
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	62	
Economia circolare			
GRI 3 - Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	50-53	
GRI 306 - Rifiuti (2020)	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	50	
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	51-53	
	306-3: Rifiuti generati	63	
	306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento	63	
	306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento	63	