



BILANCIO
DI SOSTENIBILITÀ 2022

 Cerved



010101010101010

01010101010101010



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2022

DATI SOCIETARI

► SEDE LEGALE DELLA CAPOGRUPPO

Cerved Group S.p.A. u.s.
Via Dell'Unione Europea 6A, 6B
San Donato Milanese (MI)

► DATI LEGALI DELLA CAPOGRUPPO

Capitale sociale sottoscritto e versato Euro 50.521.142,00
Registro Imprese di Milano n. 08587760961
R.E.A. di Milano n. 2035639
C.F. IT 08587760961
P. Iva di Gruppo IT 12022630961

Sito Istituzionale company.cerved.com



Indice

| | |
|--------------------------------|---|
| Lettera agli stakeholder | 6 |
|--------------------------------|---|

1. IL PROFILO DELLA NUOVA CERVED

| | |
|---|----|
| L'identità e il purpose..... | 12 |
| Il modello di governance | 18 |
| L'etica al centro del business..... | 21 |
| La gestione dei rischi | 25 |
| La sostenibilità come driver di business..... | 28 |

2. L'INNOVAZIONE COME MOTORE DI CAMBIAMENTO E QUALITÀ

| | |
|---|----|
| Un patrimonio unico di dati e informazioni..... | 38 |
| Un nuovo approccio per generare valore | 40 |
| La business continuity | 42 |
| L'interazione con i clienti..... | 44 |
| La sostenibilità nella gestione della catena di fornitura | 47 |

3. LE COMPETENZE DELLE NOSTRE PERSONE

| | |
|--|----|
| La squadra Cerved..... | 52 |
| L'acquisizione dei nuovi talenti | 56 |
| La formazione per la crescita delle competenze | 58 |
| La valorizzazione delle diversità..... | 61 |
| Il benessere dei dipendenti..... | 63 |
| La tutela della salute e della sicurezza..... | 65 |

4. IL RUOLO DI CERVED PER LA CRESCITA DEL SISTEMA PAESE

| | |
|---|----|
| Il contributo alla crescita della cultura finanziaria in Italia | 70 |
| Cara Cerved ti scrivo | 72 |
| La mitigazione degli impatti ambientali | 74 |

APPENDICE

| | |
|--|-----|
| Dati e indicatori..... | 76 |
| Nota metodologica | 92 |
| GRI Content Index..... | 98 |
| Relazione della società di revisione indipendente..... | 102 |

Lettera agli stakeholder

Care e cari stakeholder,

il 2022 è stato un anno di **grande trasformazione e innovazione**. Un anno anche di transizione che ci ha incoraggiato ad **aprirci al cambiamento**, ad ampliare il nostro sguardo e fare leva sull'**apprendimento continuo** per cogliere le nuove opportunità che si sono presentate.

Il nostro **ingresso nel Gruppo ION** ha generato un'ulteriore spinta alla crescita, che è destinata a traghettarci verso il futuro.

Un viaggio sempre diverso e ricco di stimoli, che parte dalla radicata consapevolezza della nostra identità come Gruppo per evolvere insieme verso un domani più digitalizzato e sostenibile.

IL NOSTRO PURPOSE: UNA PROMESSA ANCORA PIÙ REALE

Il momento storico che stiamo vivendo è caratterizzato da una forte incertezza e dall'urgenza di affrontare una pluralità di sfide che non si possono più rimandare.

Mai come oggi, allora, **il nostro purpose è concreto e attuale: "Aiutare il Sistema Paese a proteggersi dal rischio e a crescere in modo sostenibile"**.

Miriamo a essere **l'enabler della trasformazione sostenibile in Italia** integrando, sia nel nostro business model che in quello dei nostri clienti, le tecnologie e gli strumenti di **misurazione e monitoraggio della sostenibilità** con il fine di aiutare imprese e istituzioni a raggiungere i propri obiettivi di sviluppo sostenibile.

Un'ambizione supportata dal Gruppo ION, che stiamo alimentando attraverso una cultura aziendale basata su **valori solidi** e sull'**innovazione continua**.

La **collaborazione** ha caratterizzato il nostro lavoro e l'integrazione con il Gruppo ION: un presupposto fondamentale che ci ha permesso di progettare insieme, di contaminarci a vicenda e di condividere le best practices gestionali che da sempre contraddistinguono il nostro operato.

IL RISPETTO: IL CUORE PULSANTE DEL NOSTRO AGIRE

I nostri atteggiamenti, le nostre azioni, il modo in cui ci rivolgiamo al prossimo, sono tutti fattori in grado di generare impatti sui colleghi, sulla realtà aziendale e su tutti i nostri stakeholder. È una consapevolezza che deve guidare il modo di relazionarci all'interno della dimensione lavorativa e al di fuori di essa, come singoli e come collettività.





Questo è stato il punto di partenza sul quale abbiamo realizzato e condiviso il **Manifesto del Linguaggio Inclusivo**: una bussola per focalizzare le buone pratiche da adottare per orientare i nostri comportamenti e le nostre azioni. Saremo così più efficaci nelle interazioni, più preparati a far sentire le persone accolte, valorizzate e a metterle nella condizione di dare il meglio di loro stesse.

COLTIVIAMO LA CULTURA DELL'INNOVAZIONE E RIVOLUZIONIAMO IL MODO DI PENSARE AL BUSINESS

Cerved oggi vuole essere un **terreno fertile per accelerare il cambiamento**, per trasformare le idee in prodotti e servizi in grado di rispondere ai bisogni permanenti dei nostri clienti e del mercato.

Un luogo in cui **l'innovazione permea anche il nostro modo di lavorare**, puntando ad essere ancora più efficienti, a dare nuova centralità alla produttività e a ridurre le complessità per adottare un approccio lean.

È con questa logica che sono nati gli **stream dei progetti Galileo** che hanno portato una rivoluzione nel nostro modo di pensare al business. Progetti strategici con oltre 120 colleghi coinvolti, provenienti da tutte le aree aziendali, allo scopo di mettere allo stesso tavolo competenze, conoscenze, background diversi.

Innovare, esplorare, sperimentare e trasformare: l'obiettivo è portare **un cambio di prospettiva**, una visione nuova e pionieristica che vede nella metodologia agile il filo conduttore della nostra operatività.

ABILITARE LA TRASFORMAZIONE SOSTENIBILE IN ITALIA: UNA SFIDA NECESSARIA

Il punto di atterraggio di questo processo è aiutare lo Stato, le banche, gli investitori istituzionali e, naturalmente, gli imprenditori a **individuare le imprese su cui puntare**, quelle con buone prospettive di crescita.

In questo periodo di cambiamento, però, possiamo anche compiere un passo in più. Possiamo **anche aiutare gli operatori a cogliere le opportunità offerte dal PNRR e dalla finanza ESG**; a tal fine sarà sempre più importante misurare la sostenibilità delle imprese per monitorarne i progressi.

Secondo questa logica, la nostra strategia per i prossimi anni mira a supportare i cambiamenti percorrendo due strade: diventare **un campione e un esempio di azienda sostenibile** e offrire **soluzioni concrete per abilitare il percorso di sostenibilità** di ogni soggetto pubblico e/o privato.

Questo modo di integrare la sostenibilità nel business ci permette di interpretarla non solo come un **impegno di identità** ma soprattutto come **un'opportunità per creare valore insieme ai nostri stakeholder**.

Ecco perché, anche nel 2022, abbiamo scelto di confermare il **ruolo di Participant nel Global Compact delle Nazioni Unite**, con l'obiettivo di sostenere con ancora più forza la diffusione dei dieci Principi nella nostra catena del valore e tra i nostri stakeholder. La sostenibilità in Cerved è una **responsabilità condivisa e trasversale** e l'auspicio è che continui ad esserlo, non solo per noi, ma anche per tutte le altre imprese.

Insieme al Gruppo ION proseguiamo a vele spiegate questo viaggio verso un futuro più sostenibile e tecnologico, fiduciosi della traiettoria, sfidante ma necessaria, che abbiamo intrapreso.

San Donato Milanese, 28 marzo 2023

Dott. Andrea Mignanelli
Amministratore Delegato

Dott. Aurelio Regina
Presidente



IL PROFILO DELLA NUOVA CERVED

- ▶ L'identità e il purpose
- ▶ Il modello di governance
- ▶ L'etica al centro del business
- ▶ La gestione dei rischi
- ▶ La sostenibilità come driver di business

01010

0101010101010101010101101



L'identità e il purpose

Siamo una tech company: il nostro business si basa sullo sviluppo di tecnologie innovative e digitalizzate e su un patrimonio unico di dati, algoritmi, modelli di valutazione e competenze.

Da settembre 2021 siamo parte del Gruppo ION, uno dei più grandi operatori FinTech sul mercato a livello internazionale, a seguito dell'Offerta Pubblica di Acquisto sulla totalità del nostro capitale.

2021
Cerved entra
nel Gruppo
ION

Giorno dopo giorno, ci impegniamo per **accompagnare il Paese nella transizione verso un modello più innovativo e sostenibile** grazie all'integrazione tra il nostro patrimonio di dati, un approccio evidence-based e processi ad alto livello di digitalizzazione e automazione.

Aiutiamo imprese, banche e istituzioni a proteggersi dal rischio e a crescere in modo sostenibile. Lo facciamo mettendo loro a disposizione servizi, piattaforme digitali e soluzioni di consulenza che fanno leva su una profonda conoscenza del mercato, dei nostri clienti e dei loro bisogni.

Attraverso Cerved Credit Management Group supportiamo il **sistema nello smaltimento dei crediti deteriorati** e con Cerved Rating Agency offriamo **valutazioni del merito creditizio e delle emissioni di debito**.

In Italia siamo leader nell'attività di data intelligence e rappresentiamo un punto di riferimento per **imprese e Istituti Finanziari** in tutte le loro fasi del business.

La nostra sede è proprio qui, in Italia, ma le nostre attività operative si svolgono anche in Grecia, Romania e Svizzera.

Il nostro purpose

“Aiutare il Sistema Paese a proteggersi dal rischio e a crescere in maniera sostenibile. Lo facciamo mettendo a disposizione dati, tecnologia e talento, al servizio di persone, imprese, banche e istituzioni”.

I nostri quattro principi cardine



Il nostro contributo per raggiungere gli SDGs



La partecipazione alle associazioni di categoria

UNIREC - Unione Nazionale Imprese a tutela del Credito

EACRA - European Association of Credit Rating Agencies

ANCIC - Associazione nazionale tra le imprese di informazioni commerciali e di gestione del credito

ASSIRM - Associazione Italiana delle ricerche di mercato, sociali e di opinione

ASSONIME - Associazione fra le società italiane per azioni

IAB Italia - Chapter italiano della più importante associazione nel campo della pubblicità digitale a livello mondiale

Sustainability makers - Associazione italiana che riunisce le professionalità che si occupano di sostenibilità

Confcommercio - La più grande rappresentanza d'impresa in Italia

Business Information Industry Association - Associazione di categoria per i fornitori di servizi informativi aziendali che aiutano altre aziende a gestire la crescita e ridurre i rischi

Tavolo di Studio sulle Esecuzioni Immobiliari (T6) - Gruppo di lavoro che raccoglie professionalità nel settore delle procedure esecutive immobiliari

GEI - Gruppo Economisti d'Impresa

Innovup - Associazione no profit e super partes che rappresenta e unisce la filiera dell'innovazione italiana

ECCBSO - European Committee of Central Balance - Sheet Data Office

Elis - Educazione, Lavoro, Istruzione, Sport

Professional Women's Network - Associazione di donne orientate alla carriera che vogliono creare un cambiamento culturale nelle aziende e nelle organizzazioni.

WE SUPPORT



PARTECIPANT NEL GLOBAL COMPACT DELLE NAZIONI UNITE

Siamo **Partecipant nel Global Compact delle Nazioni Unite**: nella gestione del nostro business, confermiamo l'impegno nel rispettare e promuovere i 10 Principi legati ai diritti umani, al lavoro, all'ambiente e all'anticorruzione.

Cerved
Rating Agency
aderisce ai
Principles for
Responsible
Investment

A FIANCO DEI NOSTRI CLIENTI

In un momento storico soggetto a repentini cambiamenti, siamo più che mai vicini a imprese, istituzioni finanziarie e Pubblica Amministrazione per **supportare la pianificazione** delle loro strategie commerciali. Informarsi oggi significa prendere decisioni più consapevoli domani: per questo ampliamo la capacità di visione di persone, aziende e istituzioni fornendo loro insight su tutti gli scenari a cui sono interessati. Il nostro contributo è utile per **costruire vantaggio competitivo**, favorendo una **crescita sostenibile del business nel lungo periodo**.



La nostra offerta

Risk intelligence

- ▶ Rischio di credito
- ▶ Credit & ESG Ratings*
- ▶ Reg & Compliance
- ▶ Finanza agevolata
- ▶ Real estate

Marketing intelligence

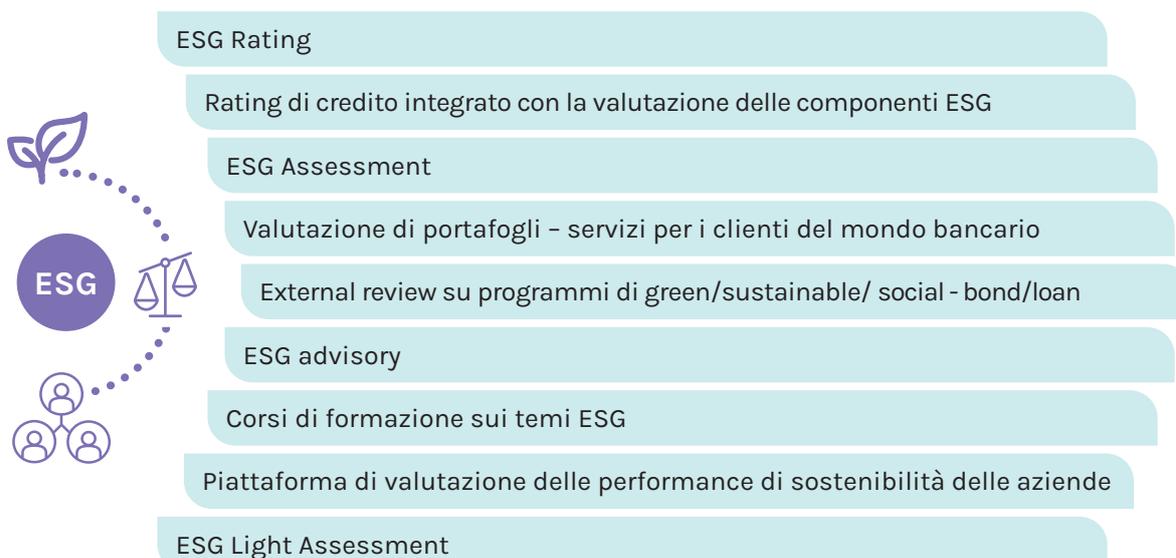
- ▶ Market intelligence
- ▶ Sales intelligence
- ▶ Digital marketing
- ▶ Advanced analytics
- ▶ Digital Academy

Credit Management

- ▶ Crediti imprese
- ▶ Crediti Banche
- ▶ Servizi legali
- ▶ Gestione beni
- ▶ Solutions & Advisory
- ▶ Cartolarizzazioni

* Servizi erogati da Cerved Rating Agency, Società appartenente al Gruppo Cerved.

I servizi con benefici sulla sostenibilità finalizzati negli ultimi anni



CERVED DIGITAL ACADEMY

Cerved Digital Academy è un'**innovativa piattaforma di e-learning**, una vera e propria business school digitale per i professionisti di tutte le organizzazioni. Multi-device, con una fruizione anche in mobilità e sempre disponibile (24/7) è in grado di **supportare lo sviluppo di competenze in modo trasversale**, per ogni ruolo e livello, adattandosi alle esigenze di crescita formativa individuali.

L'offerta è composta da **oltre 400 contenuti formativi**, organizzati in 12 percorsi tematici e arricchita da **49 masterclass live** per gli approfondimenti, con docenti ed esperti in materie come: economia e finanza, credito, sales & marketing, digital marketing, marketing, mindset & soft skills, ESG, management.

Cerved Digital Academy ha agito in linea con il purpose aziendale, perseguendo finalità sia interne, per la **crescita di tutti i nostri dipendenti**, che esterne, per i clienti - specialmente PMI.

L'intento è quello di **contribuire all'incremento della produttività del Paese attraverso la formazione in ottica di upskilling e reskilling**.

Nel 2022, abbiamo ulteriormente sviluppato i cataloghi formativi definendo un'offerta asincrona con corsi su sales, diagnosi del rischio d'impresa, tutela della sa-

lute e della sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro (legge 81/08), lingue straniere e masterclass su management, sales, marketing e soft skills.

Oggi, la piattaforma consente anche un **monitoraggio più puntuale della formazione erogata**: i KPI forniti aiutano l'utente a **misurare la sua crescita professionale** step by step, e a definire così il percorso formativo più adatto alle sue esigenze e ai suoi obiettivi.

L'ACCORDO CON GREENOMY: NUOVE SOLUZIONI PER LA SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA DELLE IMPRESE

Nel 2022 abbiamo siglato una **partnership strategica con la società Greenomy** per l'erogazione di un nuovo servizio sul mercato italiano volto a verificare l'allineamento delle imprese alla nuova regolamentazione europea sulla sostenibilità finanziaria (tassonomia EU, CSRD e SFDR). I clienti corporate e le istituzioni finanziarie potranno disporre di un nuovo **strumento per rispondere ai requisiti regolamentari in materia di tassonomia**, effettuare una valutazione del rischio ancora più completa e mitigare il rischio climatico.

CERVED RATING AGENCY E OPEN-ES: DATI ESG E SVILUPPO SOSTENIBILE PER IL SISTEMA INDUSTRIALE E BANCARIO

Cerved Rating Agency ha sottoscritto una collaborazione con Open-es per **promuovere un approccio sempre più integrato e sinergico allo sviluppo sostenibile**. L'accordo ha l'obiettivo di **semplificare la condivisione dei dati ESG e delle valutazioni delle performance di sostenibilità** delle imprese con il sistema industriale e finanziario. L'iniziativa Open-es si propone di supportare tutte le imprese che vogliono essere protagoniste nel percorso di sviluppo sostenibile attraverso una **piattaforma digitale** che consente la misurazione, il miglioramento e la valorizzazione delle performance di sostenibilità ambientale, sociale e di governance. Cerved Rating Agency metterà a disposizione delle aziende presenti su Open-es la propria esperienza integrando la raccolta dei dati ESG e valutando le performance di sostenibilità delle imprese a beneficio delle filiere produttive, degli istituti di credito e tutti gli altri stakeholder del mercato.

IL PIANO INDUSTRIALE 2023-2026

Il nuovo piano strategico è stato approvato a settembre 2022, integralmente supportato dal nuovo azionista di riferimento. È coerente con il precedente (2021-2023) e riflette il contributo del Gruppo ION in termini di evoluzione dell'offerta di prodotti digitali.

Il piano è focalizzato su uno **sviluppo organico e costante nel lungo periodo** e introduce una **strategia di espansione all'estero**.

La nuova strategia ha come obiettivo di:

- › sviluppare ulteriormente il nostro **ecosistema di dati sulle aziende italiane** espandendo i dati con riferimento ad **altri Paesi**;
- › sviluppare un'**offerta algo** fondata sulla profonda conoscenza degli archetipi dei clienti, delle loro esigenze permanenti e delle relative opportunità per automatizzare attività a basso impatto e alta frequenza grazie a dati, algoritmi verticali e flussi di lavoro digitali;
- › **diventare una Tech-company** a tutti gli effetti, passando da un modello operativo di servizio a un modello incentrato sul prodotto, mantenendo una macchina operativa efficiente, agile e scalabile per sostenere la crescita in modo efficace.



IL NUOVO SITO RESEARCH.CERVED.COM

Per consolidare la reputazione dell'azienda, valorizzare rapporti e analisi e indirizzare lead commerciali, abbiamo riprogettato l'esperienza di esplorazione di CervedKnow, creando il web site **research.cerved.com**. È qui che ogni giorno **guidiamo mondo accademico, istituzioni banche e imprese nella scoperta dei nostri contenuti**.

Nello sviluppo del sito sono stati adottati gli accorgimenti necessari al superamento dei "criteri di accessibilità" per utenti con difficoltà a percepire il colore o che fanno utilizzo di solo testo. Il sito risulta oggi ancora più **inclusivo**, in linea con il nostro approccio aziendale.

LA COMUNICAZIONE VERSO L'ESTERNO

La strategia di comunicazione punta a **valorizzare la molteplicità di iniziative promosse** e a **condividere i risultati raggiunti**, lavorando a supporto della brand awareness, della brand identity e del personal branding dei top manager.

Studi, contest, acquisizioni e ulteriori attività di particolare rilievo sono diffusi attraverso comunicati stampa o attraverso l'organizzazione di incontri one-to-one con i responsabili di testata.

In particolare, nel 2022 la nostra attenzione si è focalizzata verso la comunicazione delle iniziative che:

- › **supportano il purpose** e danno evidenza delle attività con le quali mettiamo a disposizione del Sistema Paese dati, tecnologia e talento;
- › sottolineano il nostro ruolo come **soggetto che misura la sostenibilità del Paese**;
- › contribuiscono a rilanciare il business legato al **Credit Management**.

Al contempo abbiamo rafforzato la nostra **presenza sui social**, realizzando un piano editoriale di Gruppo. A inizio 2022, abbiamo aperto la pagina LinkedIn a supporto della Business Unit Credit Management, incrementato ulteriormente il dialogo con le target audience e associato a ciascuna Business Unit, e al relativo target, un canale di comunicazione specifico.

Per aumentare il coinvolgimento delle nostre persone, dipendenti interni e agenti commerciali, abbiamo attivato progetti di **brand ambassador** specifici per le tre Business Unit. L'obiettivo è **dare maggior visibilità e rilevanza ai contenuti** creati.

8 mila
pubblicazioni
stampa e
online

La visibilità di Cerved sui media



Il modello di governance

A seguito del delisting¹, resta centrale l'impegno nei confronti dei nostri stakeholder nell'applicare le best practices di governance e proseguire il nostro percorso verso il successo sostenibile.

La nostra struttura di corporate governance è oggi articolata secondo il **modello monistico di amministrazione e controllo**² e prevede che:

- › all'**Assemblea dei soci** compete la nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione e l'approvazione del bilancio di esercizio;
- › al **Consiglio di Amministrazione** compete in via esclusiva la gestione amministrativa e strategica del Gruppo Cerved per il conseguimento dell'oggetto sociale e la nomina, al suo interno, dei componenti del **Comitato per il Controllo sulla Gestione**³.

La revisione legale dei conti è attribuita a una **società di revisione** legale iscritta nell'apposito registro.

Il nostro modello di corporate governance contempla anche:

- › **Funzione di Internal Audit:** incaricata di verificare che il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi sia funzionante e adeguato;
- › **Funzione Enterprise Risk Management (ERM):** effettua le attività di mappatura, valutazione e supporto alla gestione dei rischi;
- › **Funzioni di Compliance:** si occupano del presidio e delle verifiche collegate al rispetto delle normative.

Il modello di corporate governance si completa con le attività dell'**Organismo di Vigilanza**, istituito in seguito all'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001⁴, e del **Data Protection Officer**, in linea con quanto previsto dalla normativa in materia di trattamento dei dati (GDPR).

Nel 2022 abbiamo anche introdotto la **nuova funzione Lean Management** con l'obiettivo di perseguire, in accordo e collaborazione con le altre Direzioni, l'ottimizzazione dei processi e dell'organizzazione aziendale in termini di efficienza, efficacia e qualità, nell'ottica del miglioramento continuo e dell'approccio "lean".

Il Consiglio di Amministrazione è attualmente composto da 10 componenti con una percentuale di presenza femminile del 40%. L'80% dei consiglieri ha un'età superiore ai 50 anni.

Per maggiori dettagli sui componenti del Consiglio di Amministrazione si rinvia ai curriculum vitae pubblicati **sul sito internet <https://company.cerved.com>, sezione Governance.**

40%
presenza
femminile
in CdA

¹ Con effetto dal 9 febbraio 2022, a seguito del perfezionamento della procedura di c.d. sell out, cui all'articolo 108, comma 2, del D.lgs. 58/1998 e dalla procedura di c.d. squeeze out, di cui all'art. 111, comma 1, del D.lgs. 58/1998, è stata disposta da Borsa Italiana la revoca dalla quotazione su Euronext Milan delle azioni ordinarie di Cerved Group S.p.A. Alla data odierna, il capitale sociale sottoscritto e versato di Cerved Group S.p.A., è interamente detenuto da Castor Bidco Holdings Limited.

² Riferimento agli artt. 2409-sexiesdecies e ss. del Codice civile.

³ Il Comitato per il Controllo sulla Gestione svolge i compiti previsti dagli articoli 2409 sexiesdecies e ss. del Codice Civile oltre ai compiti specifici assegnatigli dal Consiglio di Amministrazione in ambito sostenibilità e anticorruzione.

⁴ Si segnala, inoltre, la presenza di Funzioni di Compliance, Antiriciclaggio e Risk management nella divisione di Credit Management e nelle società soggette a vigilanza ESMA e Banca d'Italia (Cerved Rating Agency e Cerved Master Services).



Composizione e compiti dei Comitati endoconsigliari

| Comitato | Membri | Compiti principali |
|---|--|--|
| Comitato per il Controllo sulla Gestione | <ul style="list-style-type: none"> Giulia Cavalli Francesco Facchini Stefano Caselli | <ul style="list-style-type: none"> > Vigila sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo e contabile, nonché sulla sua idoneità a rappresentare correttamente i fatti di gestione. > Indirizza i temi ESG a livello strategico e si preoccupa dell'integrazione della sostenibilità nel business. > Supporta il CdA nell'approvazione del Bilancio di Sostenibilità. > Riceve ed esamina le informazioni relative al Sistema Anticorruzione e riferisce su questo al CdA. |
| Comitato People Analytics, Strategy & Governance | <ul style="list-style-type: none"> Carlo Purassanta Anna Zanardi Elvina Finzi Giulia Cavalli | <ul style="list-style-type: none"> > Propone metodologie e strumenti su: sviluppo, formazione, selezione, compensation, e gestione della diversità. > Presenta proposte o pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori e indirizza la politica remunerativa. > Monitora i piani di successione del Top Management. |

IL NOSTRO CODICE ETICO

Il nostro Codice Etico esprime gli **impegni e le responsabilità di tutto il Gruppo Cerved**, anche rispetto alle dimensioni sociali, ambientali e di governance. Contiene, inoltre, le linee di comportamento che devono essere assunte dai componenti degli organi societari e da tutte le persone legate da rapporti di lavoro con ciascuna Società del Gruppo, così come, in generale, da tutti coloro che operano per tali Società, quali siano i rapporti che li legano alle stesse.

Il Consiglio di Amministrazione di Cerved Group ha **aggiornato il Codice Etico nel 2022** inserendo una particolare attenzione verso la tutela dell'ambiente, la prevenzione dei conflitti di interesse, la tutela della proprietà intellettuale, la lotta alla corruzione e alle frodi così come alla diversità, pluralità e rispetto.

Tutte le Società del Gruppo Cerved, italiane ed estere, hanno adottato l'aggiornamento del Codice Etico.

Il documento è stato **tradotto in lingua inglese** per permetterne la completa comprensione anche da parte del personale delle sedi estere e **viene diffuso** attraverso la pubblicazione all'interno del Gruppo, nel nostro sistema documentale, e all'esterno, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale.

I contratti con le terze parti prevedono clausole di rispetto del Codice Etico.

La formazione relativa al Codice Etico viene erogata periodicamente.

Non sono stati segnalati casi di violazione del Codice Etico nel corso del 2022.

IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/01

Nel 2022, è stato deliberato l'**aggiornamento del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo** ("Modello 231") dal Consiglio di Amministrazione di Cerved Group S.p.A.

Tutte le Società italiane adottano il proprio Modello 231: nel corso del 2022 è stato aggiornato il Modello 231 di otto società del Gruppo e due Società lo hanno adottato per la prima volta.

Il Modello 231, insieme ai suoi principi, è destinato ai componenti degli organi sociali, a tutti i dipendenti e, più in generale, a tutti i soggetti che svolgono in favore di Cerved Group S.p.A. la propria attività lavorativa così come a ogni altro soggetto, persona fisica o giuridica, con cui la Società entra in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari.

Aggiornamento
del Codice
Etico
2022

Modello 231
adottato da
tutte le società
italiane

Le fattispecie di reato che il Modello 231 intende prevenire vengono individuate attraverso la mappatura dei rischi (c.d. “risk assessment”) che prevede anche una valutazione del rischio inerente e residuo. A partire da quest’anno, il risk assessment è stato effettuato in modalità integrata con il risk assessment anticorruzione **predisponendo in tal modo una mappatura completa e unica dei rischi e dei presidi** in ambito 231 e in ambito anticorruzione.

L’Organismo di Vigilanza e i responsabili delle varie unità organizzative garantiscono l’efficace e concreta attuazione del Modello 231.

Nel corso del 2022 l’erogazione del **corso di formazione specifico** relativo al Modello 231 è proseguita attraverso la piattaforma di Cerved Digital Academy.

LA GESTIONE DELLA FISCALITÀ

La nostra strategia fiscale è focalizzata su obiettivi e principi che regolano l’approccio alla variabile fiscale e alla sottostante propensione al rischio.

In coerenza con il Codice Etico, applichiamo principi di **correttezza, trasparenza, onestà e integrità** che in ambito fiscale trovano attuazione nel **corretto assolvimento delle obbligazioni tributarie** e nel **rispetto delle disposizioni normative**, sia nazionali che internazionali.

Inoltre, promuoviamo il **dialogo preventivo con le autorità fiscali** attraverso l’utilizzo degli strumenti previsti dalle norme, in un quadro di reciproca collaborazione, correttezza e trasparenza.

LA GOVERNANCE DI SOSTENIBILITÀ

La governance di sostenibilità è indirizzata dal CDA

La governance di sostenibilità è **indirizzata dal Consiglio di Amministrazione**. Il Comitato per il Controllo sulla Gestione (Co.Co.Ge.) di Cerved Group S.p.A ha competenze specifiche relative a questi temi e, in particolare, è coinvolto rispetto a:

- › esame e supervisione della **rendicontazione di sostenibilità** del Gruppo Cerved, inclusa l’**analisi di materialità**, l’approfondimento sugli **impatti** generati e le relative attività di **stakeholder engagement**;
- › supporto alle valutazioni e alle **decisioni del Consiglio di Amministrazione** in materia;
- › verifica della descrizione dei **principali rischi**, generati o subiti, connessi ai temi socio-ambientali estesa anche alla gestione della catena di fornitura e del subappalto.

Accanto al Co.Co.Ge., il **Responsabile ESG** ha il compito di promuovere, coordinare e supervisionare tutte le attività relative ai temi ambientali, sociali e di buon governo mentre la **funzione Enterprise Risk Management (ERM)** valuta e gestisce i rischi ESG all’interno del sistema di risk management.

Nel 2020 abbiamo strutturato la **rete degli Ambassador della Sostenibilità**: una community che si pone l’obiettivo di favorire la diffusione della cultura della sostenibilità in tutto il Gruppo Cerved.



COMMUNITY OF PRACTICE FOR SUSTAINABILITY DI CERVED

Nel 2022 abbiamo lanciato la **nuova Community of Practice for Sustainability**. La CoP for Sustainability si è posta l'obiettivo di costruire una **cultura condivisa sui temi della sostenibilità**, per aiutare ciascuno dei dipendenti Cerved a farli propri e a integrarli nell'operatività quotidiana. La volontà è di essere una comunità che **parte dalle parole per arrivare a generare pratiche**, seguendo l'esempio di chi ha già mosso i primi passi in questo percorso. Grazie al contributo di ognuno e della comunità, abbiamo raccolto spunti e suggerimenti specifici per nuove progettualità e per la redazione del Bilancio di Sostenibilità.

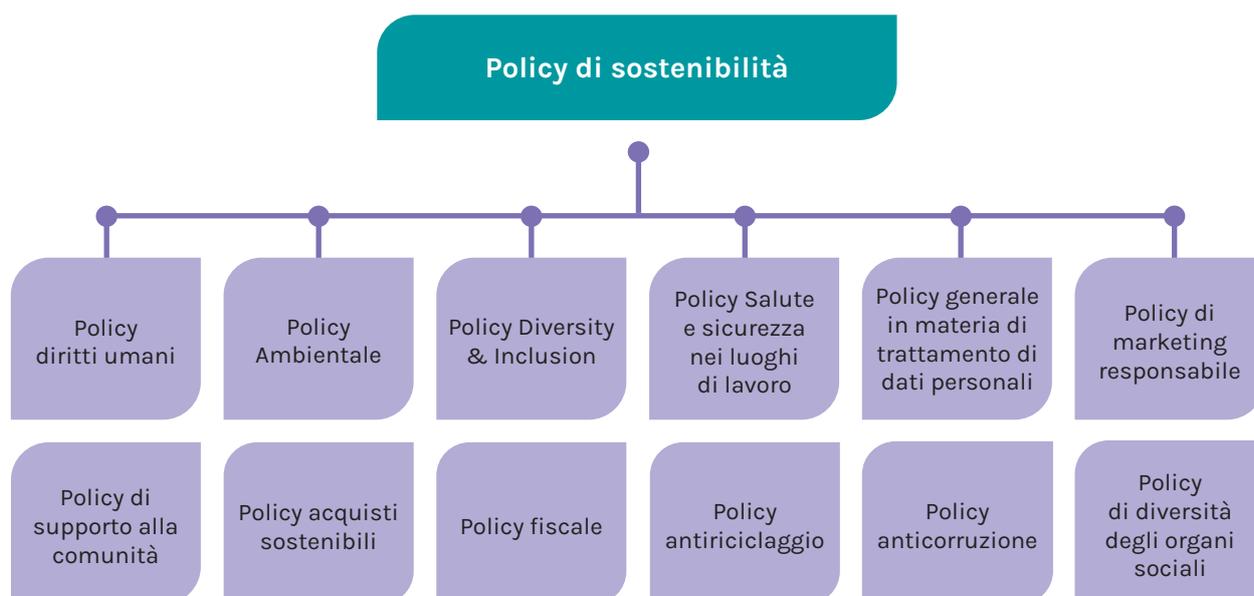
In particolare, a ottobre, la CoP for Sustainability ha erogato quattro **momenti di formazione** relativi al corretto riciclo dei rifiuti e al processo, spesso poco noto, del loro recupero.

L'etica al centro del business

Miriamo a creare valore per tutti gli stakeholder, attraverso una condotta sempre corretta e trasparente.

Per proseguire il nostro percorso di miglioramento continuo, la nostra attenzione si è concentrata su due aspetti fondamentali: agire secondo principi di integrità e contrastare i rischi di corruzione.

Le policy ESG



CONTRASTO ALLA CORRUZIONE

Nel 2021, abbiamo implementato un **Sistema di Gestione Anticorruzione** e ottenuto per la prima volta la certificazione ISO 37001:2016.

Il mandato della Funzione Anticorruzione, la Policy Anticorruzione e il Manuale del Sistema di Gestione Anticorruzione sono stati oggetto di revisione nel 2022.

Abbiamo, inoltre, definito un **piano formativo** articolato e rivolto a:

- › tutti i **dipendenti** del Gruppo Cerved (incluso il Top Management), attraverso un webinar dedicato che è stato erogato anche in lingua greca;
- › membri dell'**Organo Direttivo**;
- › **personale esposto a rischio corruzione** non basso o coinvolto in processi emersi come rilevanti nell'ambito del risk assessment anticorruzione.

Grazie al supporto dell'applicativo Cerved "Visius", abbiamo condotto **oltre 400 due diligence** aventi ad oggetto specifiche operazioni nelle aree a maggior rischio corruzione, con particolare riferimento ai temi di acquisto, donazioni, rapporti con partner, agenti e assunzione di personale.

Non risultano casi di provvedimenti disciplinari connessi a episodi di corruzione e **non si registrano sanzioni** per non conformità a leggi o regolamenti in relazione a fenomeni di corruzione.

Inoltre, le Società del Gruppo **non erogano contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma a partiti politici**, movimenti, comitati, associazioni o altri organismi di natura politica né a loro rappresentanti o candidati, né ad organizzazioni con le quali potrebbe ravvisarsi un conflitto di interessi. I contributi ad organismi di natura sindacale, dovuti in base a normative specifiche, vengono concessi nel rigoroso rispetto delle leggi, previa espressa autorizzazione.

Nel 2022 abbiamo ricevuto 398 mila euro come finanziamenti dalla Pubblica Amministrazione, prevalentemente a supporto della formazione.

Al contrario, non sono stati effettuati pagamenti ai governi se non quelli rientranti nel regime della fiscalità, come previsto dalla Policy Fiscale.

SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

Il Sistema di Gestione delle Segnalazioni (c.d. whistleblowing) si caratterizza come un sistema multicanale, unico per tutto il Gruppo Cerved, separato e indipendente dai sistemi informatici e provvisto anche di una piattaforma web. Consente di **effettuare le segnalazioni da qualunque dispositivo** (24 ore su 24, 7 giorni su 7) **in modo altamente confidenziale e facilitato**, garantendo la protezione dei dati identificativi dei segnalanti.

Il Sistema assicura **elevati standard di riservatezza** delle informazioni e dell'identità del segnalato e del segnalante.

Per una visibilità e un'accessibilità più ampia, abbiamo tradotto la procedura di segnalazione in lingua italiana, inglese, rumena e greca e l'abbiamo resa disponibile all'interno del sistema documentale del Gruppo Cerved.

Anche il Sistema e la procedura di segnalazione sono disponibili, in lingua italiana e inglese, sul sito internet aziendale.

13%
dei fornitori
analizzati
per rischi
legati alla
corruzione



Tutti coloro che effettuano una segnalazione attraverso questo sistema sono tutelati anche quando la segnalazione, basata su criteri di buona fede e ragionevolezza, risulti infondata. Nel caso di violazione accertata, prevediamo l'instaurazione di un apposito procedimento disciplinare: il **Responsabile del Sistema**, con il supporto della **Funzione Risorse Umane**, monitora eventuali comportamenti ritorsivi, sleali, discriminatori nei confronti dei soggetti segnalanti, attraverso l'analisi e la valutazione complessiva di appositi "red flags".

I segnalanti che ritengono di aver subito condotte ritorsive, in conseguenza di una valutazione precedentemente effettuata, sono invitati a inoltrare una nuova segnalazione con oggetto le ritorsioni subite. In questi casi, **garantiamo lo svolgimento tempestivo delle indagini** da parte del Responsabile del Sistema con il supporto delle funzioni interessate dai fatti descritti.

Il Consiglio di Amministrazione viene periodicamente informato dal Responsabile della Gestione del Sistema di Segnalazione circa lo stato di implementazione del processo e la presenza di eventuali segnalazioni.

Nel corso del 2022 il Sistema di Gestione delle Segnalazioni è stato allineato rispetto alle variazioni occorse all'assetto societario ed è stata effettuata un'**attività di aggiornamento del software** per inserire alcuni miglioramenti.

Nel 2022 non sono pervenute segnalazioni attraverso i canali messi a disposizione dal Gruppo Cerved.

ANTIRICICLAGGIO E FINANZIAMENTO DEL TERRORISMO

Le Società del Gruppo Cerved che svolgono attività di recupero crediti sono tenute, in qualità di "agenzie di recupero", a svolgere non solo un'attività di Know Your Customer sui rapporti e sulle operazioni a cui partecipano⁵ ma anche ad adottare opportune misure volte a **individuare e valutare i rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo**⁶.

Gli adempimenti previsti hanno lo scopo di predisporre gli strumenti necessari per individuare i casi sospetti da segnalare alle autorità e di mettere a loro disposizione informazioni utili in un formato utilizzabile nell'immediato.

Nel 2022 tutti i dipendenti delle società del Gruppo Cerved Credit Management Group che svolgono attività di recupero credito hanno potuto partecipare alla **formazione antiriciclaggio**. Le sessioni formative si sono svolte sia in aula, con docenti interni ed esterni, sia con l'ausilio di strumenti di didattica a distanza e hanno previsto una valutazione finale dei partecipanti circa il livello di apprendimento ottenuto. Inoltre, sono state svolte sessioni straordinarie di formazione per i gestori incaricati delle attività di recupero.

Non sono stati segnalati casi di violazione della normativa antiriciclaggio nel corso del 2022.

LA TUTELA DEI DIRITTI UMANI

Ciascuna Società del Gruppo Cerved **agisce nel rispetto dei principi** di tutela dei diritti, dell'integrità fisica, culturale e morale della persona e della sua dimensione di relazione con gli altri; **riconosce e promuove lo sviluppo del patrimonio intellettuale**, favorendo un ambiente e delle condizioni lavorative improntate alla valorizzazione delle competenze.

È garantito il diritto a **condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona** e, a tal fine, si richiede che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non vengano realizzati atti di violenza psicologica o fisica, atteggiamenti o comportamenti discriminatori o lesivi della persona, delle sue convinzioni, credenze o preferenze. Vengono **attuare tutte le azioni necessarie a scongiurare episodi di discriminazione** in relazione a età, genere, cambiamento di genere, orientamento sessuale, disabilità, provenienza geografica, etnia, nazionalità, colore, orientamento religio-

⁵ art. 3 D.lgs. 231/2007 vecchio dettato, art. 18 comma 1 lettera c D.lgs. 231/07 attuale
⁶ art. 15 D.lgs. 231/2007 e s.m.i.)

so, politico e sindacale, stato civile, gravidanza, maternità, paternità, status socio-economico, background professionale e inquadramento contrattuale.

Misuriamo il rispetto per gli impegni presi attraverso procedure che consentono sia l'identificazione dei rischi di violazione dei principi adottati sia il monitoraggio periodico degli indicatori di risultato: tutte le eventuali violazioni della normativa in materia di diritti umani sono raccolte all'interno del Sistema di Gestione delle Segnalazioni dedicato (whistleblowing) che garantisce la riservatezza e l'anonimato del segnalante.

Eventuali comportamenti non in linea con i principi sono monitorati dagli **Organismi di Vigilanza** ed eventuali casi rilevanti vengono discussi per prevedere, se necessario, provvedimenti sanzionatori.

Nonostante il settore non risulti esposto a rischi significativi legati alla violazione dei diritti umani, **resta alta l'attenzione verso la sensibilizzazione dei dipendenti** su questi temi con numerose iniziative informali (es. post su Workplace).

Per quanto riguarda la **catena di fornitura**, prevalentemente localizzata in Italia, **non risultano rischi significativi legati alla violazione dei diritti umani**: ai fornitori è richiesto di svolgere le proprie attività nel rispetto dei diritti dei lavoratori, con particolare riferimento alla libertà di associazione o alla contrattazione collettiva, prevenendo così il verificarsi di situazioni di rischio.

Nel corso del 2022 **non sono stati segnalati casi di violazione** dei Diritti Umani.

LA TUTELA DEI DIRITTI DEL DEBITORE NELLE ATTIVITÀ DI CREDIT MANAGEMENT

Attraverso il **Codice di comportamento per l'attività di recupero del credito**⁷ abbiamo definito l'impegno nostro e di tutti i nostri collaboratori a operare nel rispetto dei diritti dei consumatori e dei diritti umani. Le procedure "Recruiting gestori esterni" e "Prevenzione rischi di aggressione" completano l'assetto normativo in materia di tutela del debitore.

Tramite Cerved Credit Collection, siamo anche soci di UNIREC (Unione Nazionale Imprese a Tutela del Credito) e rispettiamo il **Codice di condotta per i processi di gestione e tutela del credito**, sottoscritto dal Forum UNIREC Consumatori.

L'attività di credit management è svolta sempre con l'obiettivo di intraprendere un **percorso di confronto con il debitore finalizzato a comprendere le cause dell'insolvenza e individuare le possibili soluzioni**, nel rispetto della sua dignità e onorabilità. L'obiettivo è evitare che gli incaricati adottino una condotta che possa creare imbarazzo o generare pressione (ad esempio utilizzando titoli mendaci o toni minacciosi, prospettando conseguenze irreali o inapplicabili o qualificandosi come funzionari alle dirette dipendenze del committente/creditore). L'incaricato ha l'obbligo di non divulgare a terzi il contenuto delle pratiche affidate e/o utilizzare ciò di cui è a conoscenza per fini personali.

Nell'ambito delle attività di recupero, svolgiamo periodicamente un'**attività di formazione** su:

- › **rispetto della normativa** in materia di diritti dei consumatori;
- › **regole e limiti** per effettuare i contatti via phone collection e/o attraverso la rete esattoriale;
- › **orari di contatto** e cautele;
- › **sistema di controllo strutturato** sia sull'attività di phone collection sia sull'attività di esazione "door to door".

⁷ Adottato dalle agenzie di recupero del credito dotate di licenza ex art. 115 TULPS.



La gestione dei rischi

Coltiviamo una cultura del rischio integrata e diffusa in tutta l'azienda, in grado di guidare le nostre scelte strategiche in modo consapevole e prudente.

Il nostro sistema di controllo interno e gestione dei rischi è costituito da un insieme di regole, procedure e strutture organizzative volte a consentire una conduzione dell'impresa coerente con gli obiettivi prefissati, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi.

Il Consiglio di Amministrazione esercita queste funzioni con il supporto del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

Abbiamo adottato una **classificazione dei rischi basata su alcune categorie specifiche** (strategici, finanziari, operativi e di compliance) e **mappiamo periodicamente i rischi emergenti**.

Nel corso del 2022 abbiamo portato a termine alcune iniziative specifiche, tra cui:

- › **aggiornamento** della procedura relativa al processo di Enterprise Risk Management;
- › **estensione** a tutte le società del Gruppo della metodologia quantitativa per la mappatura e la valutazione del rischio periodica;
- › **messa a regime** del tool per la valutazione economica dei rischi;
- › **integrazione** di alcuni ulteriori risk assessment specifici (ad es. valutazione dei rischi in ambito salute e sicurezza dei lavoratori, risk assessment integrato 231 e anticorruzione);
- › **rafforzamento** della comunicazione interna in ambito Enterprise Risk Management tramite una serie di incontri con i risk specialist.

È proseguito il **processo di Vendor Risk Management** che prevede specifiche attività di identificazione dei rischi e di verifica su alcuni fornitori e tipologie di forniture, con l'implementazione a regime delle due diligence anticorruzione.

Abbiamo inoltre attivato un **monitoraggio specifico** con riferimento ai fattori di rischio collegati al **conflitto tra Russia e Ucraina**.

Il Consiglio di Amministrazione ha infine definito **la natura e il livello di rischio compatibili con gli obiettivi strategici**. Nelle proprie valutazioni ha incluso tutti i rischi che possono assumere rilievo nell'ottica della sostenibilità nel medio-lungo periodo dell'attività del Gruppo Cerved.

| Principali rischi ESG | Azioni di mitigazione |
|--|--|
| <p>Episodi di corruzione Rischi relativi a Società e/o amministratore, rappresentante o dipendente del Gruppo Cerved, coinvolti in un procedimento per reati commessi in violazione di normative anticorruzione che comportano sanzioni e ricadute negative in termini reputazionali.</p> | <ul style="list-style-type: none"> › Implementazione di un sistema di gestione anticorruzione ISO 37001:2016. › Tra i principali presidi previsti: <ul style="list-style-type: none"> • adozione di una Politica Anticorruzione; • individuazione di una Funzione Anticorruzione con compiti specifici; • formazione e verifiche periodiche. |
| <p>Human Capital Risk Rischi relativi all'engagement dei talenti.</p> | <ul style="list-style-type: none"> › Predisposizione di programmi di engagement per i dipendenti: <ul style="list-style-type: none"> • misure di benefit, • work-life balance, • flessibilità dell'orario di lavoro, • smart working, • exit interview. |
| <p>Rischio di mantenimento delle competenze Rischi relativi alla pianificazione dei piani di successione aziendale e a iniziative per lo sviluppo delle competenze.</p> | <ul style="list-style-type: none"> › Intensificazione delle attività di formazione (tramite la piattaforma Cerved Digital Academy) e delle occasioni di apprendimento. › Messa a disposizione di strumenti di outplacement in collaborazione con società esterne. |
| <p>Rischio di mancato rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza Rischi in riferimento alla conformità normativa delle sedi (autorizzazioni, certificazioni, ecc.); per il personale interno (formazione, DPI, attestati, ecc.) e delle Società terze per le attività affidate in appalto (DURC, DUVRI, ecc.).</p> | <ul style="list-style-type: none"> › Gestione dei rischi attraverso misure organizzative conformi al D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche. › Stesura di un Documento di Valutazione dei Rischi per ogni Società del Gruppo. › Attività periodica di verifica e monitoraggio da parte degli Organismi di Vigilanza. › Riunioni con gli addetti delle squadre di primo soccorso e antincendio. › Pubblicazione sulla intranet aziendale degli elenchi dei componenti delle squadre di soccorso, dei piani di emergenza ed evacuazione. › Monitoraggio delle attività di formazione. › Implementazione di un sistema di gestione per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro secondo lo standard ISO 45001. |
| <p>Rischio di violazione della sicurezza informatica Rischi in riferimento ad eventuali attacchi e/o incidenti alla sicurezza informatica con l'obiettivo di intercettare informazioni riservate o contenenti dati compromettono la privacy dei dipendenti.</p> | <ul style="list-style-type: none"> › Dotazione di un sistema di gestione della Sicurezza delle Informazioni, allineato alla norma internazionale UNI CEI ISO/IEC 27001:2017. › Rafforzamento del sistema di gestione relativamente a: <ul style="list-style-type: none"> • aspetti organizzativi; • verifica, aggiornamento e monitoraggio delle policy e procedure operative adottate; • inserimento di nuove tecnologie di cybersecurity; • stipula di una polizza assicurativa a copertura del cyber risk; • monitoraggio di specifici indicatori di rischio e del rischio sicurezza delle informazioni sulle terze parti; • attività di vulnerability assessment e penetration test; • sensibilizzazione degli utenti con sessioni formative / informative specifiche. |
| <p>Rischi di approvvigionamento Rischi in riferimento alla catena di fornitura del Gruppo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> › Monitoraggio continuo delle operazioni dei fornitori nel rispetto dei diritti dei lavoratori, con riferimento alla libertà di associazione o alla contrattazione collettiva, prevenendo il rischio di violazione di diritti umani. |
| <p>Rischi relazionali Rischi in riferimento alla mancata considerazione delle aspettative delle istituzioni e alla non inclusione delle stesse nella definizione della strategia di sostenibilità.</p> | <ul style="list-style-type: none"> › Mitigazione del rischio attraverso: <ul style="list-style-type: none"> • attività di dialogo strutturate e costanti con le istituzioni; • realizzazione di partnership che creano valore per tutti gli stakeholder. |
| <p>Rischi ambientali Rischi in riferimento a monitoraggio e misurazione inefficace e incompleta dei consumi di energia, delle relative emissioni di gas serra e di tematiche relative al cambiamento climatico con impatto sulla gestione dell'accessibilità alle sedi.</p> | <ul style="list-style-type: none"> › Implementazione progressiva del sistema di monitoraggio dei consumi energetici e delle emissioni attivo su tutte le sedi attraverso la definizione di figure responsabili, monitoraggio dei consumi delle sale CED e delle infrastrutture energivore. › Adozione di misure di mitigazione in riferimento al cambiamento climatico tra le quali l'esecuzione di interventi specifici sulle sedi potenzialmente impattate e l'assegnazione ai dipendenti di PC portatili. |



APPROFONDIMENTO SUI RISCHI AMBIENTALI

Nel 2022 abbiamo monitorato l'**evoluzione dei fattori di rischio collegati ai cambiamenti climatici** e identificati come "ESG Risk" adottando una **metodologia in linea con le raccomandazioni TCFD** (Task Force on Climate-related Financial Disclosures).

I potenziali impatti dei rischi legati ai cambiamenti climatici sono valutati nell'ambito del complessivo processo di gestione del rischio applicato all'interno del Gruppo Cerved.

In particolare, gli **eventi estremi** ci espongono alla potenziale indisponibilità, più o meno prolungata, delle sedi e/o di asset/infrastrutture in outsourcing, a costi di ripristino, a disagi per i clienti, ecc. Al contempo, il **mutamento cronico delle condizioni climatiche** ci espone ad altri rischi e/o ad altre opportunità: ad esempio, le variazioni strutturali di temperatura potrebbero incidere sui consumi di energia elettrica, e così via.

In quest'ottica, lo scenario climatico più verosimile, e sul quale l'approfondimento si è basato, è quello **RCP 4.5⁸**, coerente con le politiche approvate o annunciate e che molto probabilmente non saranno disattese.

La nostra valutazione di **rischio di transizione settoriale è nella classe "trascurabile"**: operiamo in un settore in cui gli investimenti in sostenibilità non rappresentano variabili strategiche e hanno impatto marginale.

In linea con quanto indicato dal TCFD, per la valutazione degli impatti economici sono stati utilizzati come parametri:

- › **ricavi**, dato che la transizione e i rischi fisici potrebbero influire sulla domanda di prodotti e servizi;
- › **costi**, dato che la risposta di un'organizzazione a rischi e opportunità legati al clima potrebbe impattare sulla sua struttura dei costi.

Nel corso dell'anno **non si sono verificati eventi** che hanno avuto impatti sui principi e sui driver di rischio oggetto di valutazione con riferimento ai rischi ambientali mappati e valutati lo scorso anno.

⁸ Incremento di temperatura medio globale a fine secolo al di sotto dei 2 °C.

Tipologie di rischi ambientali

Rischi Fisici

Eventi imprevedibili relativi al cambiamento climatico e non controllabili direttamente (rischi fisici).

Aumento della frequenza di **fenomeni meteorologici estremi** (es. temperature medie elevate, precipitazioni intense...).

Rischi di Transizione

Leggi e regolamenti che introducono limiti emissivi più stringenti.

Effetti reputazionali derivanti dal verificarsi degli eventi oggetto di analisi al presente paragrafo (fisici e transizione).

Principali rischi e opportunità ambientali in Cerved

| TIPOLOGIA DI RISCHIO | DESCRIZIONE | QUANTIFICAZIONE* |
|---|--|------------------|
| Rischi Operativi | <ul style="list-style-type: none"> › Indisponibilità delle sedi per lunghi periodi e/o compromissione disponibilità delle sedi. › Costi di ripristino delle sedi danneggiate. › Danneggiamento flotta auto, maggiore usura e necessità di manutenzione più frequente della flotta auto. | BASSA |
| Policy and Legal Risk (Rischi Strategici) | <ul style="list-style-type: none"> › Utilizzo dell'energia ottenuta da fonti a minore emissione. › Acquisto di automobili con minori emissioni. › Adozione obbligatoria di soluzioni di efficienza energetica per gli edifici. | BASSA |
| Reputation Risk (Rischi Strategici) | <ul style="list-style-type: none"> › Riduzione dei ricavi dovuta alla perdita di clienti per: interruzione prolungata dei servizi dovuta a fenomeni fisici acuti/cronici; assenza di servizi in ambito ESG; valutazioni ESG non affidabili; errori nella lavorazione di pratiche di accesso a finanziamenti ESG linked. | MEDIA |
| TIPOLOGIA DI OPPORTUNITÀ | DESCRIZIONE | QUANTIFICAZIONE |
| Products and Services / Markets Opportunities | <ul style="list-style-type: none"> › Creazione di nuovi mercati e prodotti di finanza sostenibile agevolando l'accesso alle risorse finanziarie tramite riduzioni di costo e oneri di finanziamento legati al possesso di rating e/o valutazioni ESG. › Sviluppo di modelli di stima del rischio di transizione climatica e degli score di rischio fisico. › Introduzione di incentivi nell'ambito del progetto europeo di rinnovamento degli edifici, pubblici e privati, che consentono di ridurre i consumi energetici tramite una maggiore efficienza energetica. | ALTA |

* La quantificazione è stata effettuata secondo tre fasce riferite ai costi e/o ricavi: bassa: < 1 milione di euro; media: tra 1 e 2 milioni di euro; alta: 2 milioni di euro.

La sostenibilità come driver di business

L'integrazione della sostenibilità nel business è un driver strategico essenziale per guidare il cambiamento e rafforzare la relazione con i nostri stakeholder.

La sostenibilità è un fattore determinante per **sostenere la nostra crescita e la nostra competitività** sul mercato. Per noi, rappresenta **una leva di sviluppo imprescindibile**.

Nel 2022 abbiamo confermato il nostro posizionamento fra i **leader della sostenibilità**, un risultato certificato dalla classifica pubblicata dal Sole 24 Ore e sviluppata con Statista.



Abbiamo inoltre ottenuto il **Sustainability Award per la categoria TOP 100 ESG Score** per le aziende con più di 250 milioni di euro di fatturato. Il riconoscimento è stato assegnato da Kon Group e Credit Suisse in collaborazione con ALTIS Alta Scuola Impresa e Società dell'Università Cattolica del Sacro Cuore e da Reprisk.

**TOP 100 ESG
Score nei
Sustainability
Awards**

Per noi rappresenta una conferma del miglioramento delle nostre performance ESG e una spinta a proseguire lungo questa traiettoria con la nostra strategia di sostenibilità.

L'AVANZAMENTO DEI TARGET ESG

Anche quest'anno abbiamo continuato il percorso verso la **concretizzazione dei target ESG** definiti nel 2020, con l'obiettivo di arrivare ad una sempre **maggiore integrazione delle dimensioni ambientali, sociali e di governance** nell'organizzazione aziendale e nello sviluppo delle attività di business.

| Target ESG | Baseline 2020 | Target 2022 | Performance 2022 | Avanzamento target 2022 | Target 2023 |
|--|------------------|--|-----------------------------|-------------------------|---------------------------|
| Effettuare l'impact assessment del Gruppo Cerved | - | Comunicare esiti | Completato | 100% | Comunicare esiti |
| Rinnovare la flotta auto attraverso acquisti a ridotto impatto ambientale (CO ₂ Scope 1) | - | <130 gCO ₂ /km | 126,31 gCO ₂ /km | 100% | <130 gCO ₂ /km |
| Aumentare la percentuale di acquisti diretti di energia elettrica da fonti rinnovabili (CO ₂ Scope 2) | 97,8% | 100% | 99% | 99% | 100% |
| Aumentare il numero di donne che rivestono posizioni manageriali | Quadri: 40,1% | Almeno 50% nuovi quadri donna | 41% nuovi quadri donna | 82% | Donne quadro: ~41-43% |
| | Dirigenti: 13,6% | Almeno 30% nuovi dirigenti donna | 67% nuovi dirigenti donna | 100% | Donne dirigenti: ~15-18% |
| Aumentare il numero medio di ore di formazione per dipendente | 16,5 ore | 22 ore | 22 ore | 100% | 24 ore |
| Ottenere la certificazione di salute e sicurezza ISO 45001 | - | Ottenere la certificazione per Cerved Group S.p.A. | Completato | 100% | Monitoraggio dei KPI |
| Ottenere la certificazione anticorruzione ISO 37001 | - | Monitoraggio dei KPI | Completato | 100% | Monitoraggio dei KPI |
| Aumentare la percentuale di fornitori valutati secondo criteri ESG | - | 100% fornitori >200k euro | Completato | 100% | 100% fornitori >100k euro |
| Mantenere un'elevata soddisfazione da parte dei clienti* | 91,3% | 91,3% | 91,4% | 100% | 91,4% |

* Considerando un margine di errore del 5% riferito alla metodologia della Customer Satisfaction Analysis.

L'ATTIVITÀ DI STAKEHOLDER ENGAGEMENT

I nostri stakeholder **contribuiscono alla definizione, alla realizzazione e al successo del business**, sia nell'approccio più strategico che nella realizzazione operativa, consentendoci di generare valore. Ci permettono di **identificare e comprendere gli impatti che generiamo** come organizzazione e lungo la nostra catena del valore.

Mappa degli stakeholder e modalità di coinvolgimento

| Categoria | Dettaglio | Modalità di coinvolgimento |
|------------------------------|---|--|
| Dipendenti | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Dipendenti interni ▶ Agenti commerciali ▶ Collaboratori ▶ Organizzazioni sindacali ▶ Famiglie dei dipendenti ▶ Candidati | <ul style="list-style-type: none"> ● Bootcamp & Team building ● Employee satisfaction ● Survey ● Linea diretta HR ● Open innovation ● Incontri specifici ● Programmi di welfare ● Candidate experience |
| Clienti | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Corporate ▶ Istituzioni finanziarie ▶ PMI ▶ Start up ▶ Pubbliche amministrazioni ▶ Partner | <ul style="list-style-type: none"> ● Customer satisfaction ● Customer care ● Workshop ● Webinar formativi ● Campagne ed eventi |
| Fornitori | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Dati ▶ Servizi di business ▶ Facility management | <ul style="list-style-type: none"> ● Knowledge transfer ● Offerte congiunte ● Sensibilizzazione ● Assessment ESG |
| Istituzioni e organizzazioni | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Finanziatori ▶ Investitori ▶ Regolatori ▶ Associazioni di categoria ▶ Enti legislativi ▶ ABI | <ul style="list-style-type: none"> ● Approfondimenti ● Informativa dedicata ● Studi e paper ● Eventi ● Collaborazioni |
| Comunità locali | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Organizzazioni no profit ▶ Cittadini ▶ Università ▶ Media ▶ Ambiente ▶ Sistema Paese | <ul style="list-style-type: none"> ● Workshop ● Formazione ● Career lab ● Sponsorizzazioni e liberalità |



I TEMI MATERIALI E I RELATIVI IMPATTI

Il Bilancio di Sostenibilità 2022 vuole focalizzare maggiormente l'attenzione sugli **impatti che generiamo come organizzazione**.

Con il termine “impatti” identifichiamo gli effetti che abbiamo o potremmo avere a **livello economico, ambientale, sociale e sui diritti umani** come conseguenza delle nostre attività o dei nostri rapporti di business. Gli impatti possono essere effettivi o potenziali, negativi o positivi, di breve o di lungo termine, intenzionali o non intenzionali, reversibili o irreversibili, e **rappresentano il nostro contributo** positivo o negativo allo sviluppo sostenibile.

► Il contesto di sostenibilità

È un momento decisivo per il nostro Sistema Paese.

Il PNRR⁹ è entrato nella sua fase realizzativa in un contesto aggravato da nuove sfide: la guerra in Europa, la crisi energetica, l'inflazione.

Riforme e investimenti oggi sono ancora più necessari. **Non solo per accelerare la ripresa** ma anche per affrontare i nodi strutturali, gli squilibri sociali e le criticità ambientali che bloccano la crescita dell'Italia e ne minacciano il futuro. La sostenibilità è l'aspetto centrale di questo sforzo.

L'Italia mostra un livello di sostenibilità inferiore alla media europea, soprattutto a causa delle cattive performance economiche e sociali, mentre evidenzia buoni livelli in termini di sostenibilità ambientale. Nell'indice di sostenibilità generale il nostro Paese occupa la 15ma posizione su 29 nazioni: il ritardo è attribuibile alla bassa sostenibilità delle regioni meridionali, con il Centro Italia che si colloca vicino alla media europea e il Nord della Penisola immediatamente a ridosso dei migliori cinque Paesi monitorati¹⁰.

Altri elementi di debolezza del nostro Paese sono l'**elevata fragilità delle famiglie** (più di un quarto delle quali sono a rischio povertà), una **capacità di formazione del capitale umano al di sotto della media europea** e un **sistema di sicurezza e giustizia molto poco efficiente**.

L'Italia risulta al di **sopra della media europea nell'assistenza sociale** e, soprattutto, **nella sanità**.

L'indice di sostenibilità ambientale vede il nostro Paese al nono posto, al di sopra della media europea. In particolare, pur con un **territorio più fragile dal punto di vista sismico e idrogeologico**, l'Italia vanta **i livelli di inquinamento più bassi**, con emissioni di gas serra inferiori alla media UE e in netto calo negli ultimi anni. Per quanto riguarda i consumi e la riconversione energetica, l'Italia è sostanzialmente in linea con l'Europa, con **un quinto dell'energia consumata proveniente da fonti rinnovabili**.

► Il processo di analisi di materialità

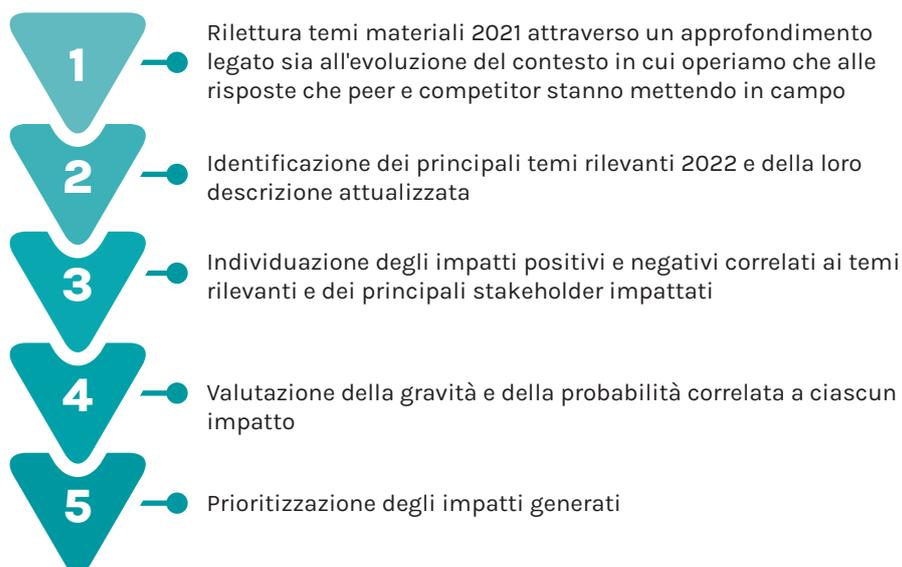
L'approfondimento e la comprensione del contesto in cui ci muoviamo come azienda, così come delle principali istanze che si manifestano sul territorio, ci ha permesso di ripensare ai principali temi su cui focalizzare la nostra attenzione.

Qui sotto illustriamo il **flusso** seguito per definire i nostri impatti prioritari.

⁹ Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

¹⁰ Fonte: Rapporto Italia Sostenibile 2022 - Cerved

Analisi di materialità 2022



| TEMI MATERIALI | |
|--|---|
| Governance responsabile | Strutturare il modello di governance sulla base delle best practices di mercato, garantendo la compliance con il sistema normativo e la gestione articolata dei rischi. |
| Anticorruzione | Gestire il business in linea con le normative e con approccio etico, anche al fine di supportare l'impegno del Gruppo nella lotta alla corruzione, attiva e passiva. |
| Privacy, sicurezza e integrità delle informazioni | Assicurare la salvaguardia della riservatezza, della disponibilità e dell'integrità delle informazioni attraverso presidi di sicurezza adeguati a proteggere i sistemi informatici. |
| Engagement e benessere dei dipendenti | Promuovere il coinvolgimento e il benessere dei dipendenti favorendo una migliore conciliazione vita-lavoro. |
| Crescita del talento | Mettere il talento delle persone al centro di percorsi di crescita e sviluppo, in linea con le esigenze del business del Gruppo. |
| Diversità e inclusione | Supportare lo sviluppo di politiche e pratiche di inclusione e di valorizzazione di tutte le forme di diversità. |
| Salute e sicurezza dei dipendenti | Attivare politiche e pratiche per tutelare e promuovere la salute, il benessere psico-fisico e la sicurezza delle persone sul luogo di lavoro. |
| Affidabilità dei dati | Sostenere lo sviluppo della cultura e della trasparenza informativa mettendo a disposizione il proprio patrimonio di dati e informazioni. |
| Innovazione e digitalizzazione | Sviluppare prodotti e modelli innovativi in grado di cambiare il mercato e sostenerne l'evoluzione. |
| Centralità del cliente | Abilitare processi di interazione con i clienti per garantire una relazione stabile e duratura e soluzioni efficaci. |
| Gestione responsabile dei fornitori | Allineare fornitori e partner strategici sia rispetto ai temi di business che rispetto ai temi ambientali, sociali e di governance. |
| Supporto alla crescita socioeconomica del territorio | Supportare i territori in cui siamo presenti e in cui possiamo generare valore, direttamente e indirettamente. |
| Impatti ambientali diretti | Dare attenzione alla riduzione dei propri impatti ambientali e alla gestione attenta e sostenibile dei consumi energetici. |

| Temi rilevanti | Tipologia e descrizione dell'impatto | Stakeholder | Livello di gravità | Livello di probabilità | Priorità dell'impatto |
|---|--|--|--------------------|------------------------|-----------------------|
| Governare responsabile | Minore fiducia da parte dei principali stakeholder a causa di una mancata gestione dei rischi rilevanti per la Società ivi incluso la conformità a norme e regolamenti. | <ul style="list-style-type: none"> Investitori Corporate Istituzioni Dipendenti | Impatto rilevante | Poco probabile | BASSA |
| | Condivisione di buone prassi per la conduzione del business che integrino un approccio etico e sostenibile, rappresentando un modello stabile e affidabile e contribuendo allo sviluppo socioeconomico di clienti e partner. | | Impatto moderato | Mediamente probabile | BASSA |
| Anticorruzione | Limitazione del normale funzionamento del mercato con generazione di inefficienze per il Sistema economico italiano. | <ul style="list-style-type: none"> Investitori Clienti Istituzioni Fornitori Dipendenti | Impatto rilevante | Poco probabile | BASSA |
| | Alto grado di fiducia da parte degli stakeholder che riconoscono in Cerved un partner integro e affidabile. | | Impatto rilevante | Mediamente probabile | MEDIA |
| Privacy, sicurezza e integrità delle informazioni | Intercettazione o furto di informazioni riservate o di contenuti che possono compromettere la privacy di dipendenti e clienti e/o la continuità del business. | <ul style="list-style-type: none"> Clienti / Partner Dipendenti Fornitori | Impatto elevato | Poco probabile | MEDIA |
| | Garanzia di un accesso stabile e sicuro ai servizi e alle prestazioni senza impatti sulla continuità di business. | | Impatto elevato | Molto probabile | ALTA |
| Engagement e benessere dei dipendenti | Perdita di senso dell'appartenenza da parte dei dipendenti con una mancata identificazione tra percorso personale e professionale, oltre a un impatto sull'employer branding e sulla reputazione aziendale. | <ul style="list-style-type: none"> Dipendenti Famiglie dei dipendenti Candidati Fornitori / Collaboratori Clienti | Impatto rilevante | Poco probabile | BASSA |
| | Influenza positiva della conciliazione vita-lavoro dei dipendenti sulla loro produttività e capacità di essere ambassador dell'organizzazione. | | Impatto rilevante | Mediamente probabile | MEDIA |
| Crescita del talento | Scollamento tra i percorsi professionali individuali e le competenze richieste dal mercato e dai clienti. | <ul style="list-style-type: none"> Dipendenti Candidati Clienti Sistema Paese | Impatto rilevante | Mediamente probabile | MEDIA |
| | Formazione dei dipendenti al fine di abilitarli verso nuove tecnologie digitali con un impatto positivo sullo sviluppo del capitale umano del Sistema Paese e sull'evoluzione dei percorsi universitari. | | Impatto rilevante | Mediamente probabile | MEDIA |
| Diversità e inclusione | Costruzione di un ambiente di lavoro poco inclusivo in cui le persone riscontrino difficoltà nell'integrarsi con i colleghi e il contesto di riferimento, così come ad esprimere aspetti legati alla propria diversity. | <ul style="list-style-type: none"> Dipendenti Candidati Sistema Paese | Impatto elevato | Poco probabile | MEDIA |
| | Supporto allo sviluppo di una cultura dell'inclusione e della valorizzazione delle differenze incidendo sulla percezione di sentirsi accolti e sulla capacità di dare il meglio di sé stessi. | | Impatto rilevante | Molto probabile | ALTA |
| Salute e sicurezza dei dipendenti | Sottovalutazione dei rischi specifici con un impatto sull'efficienza aziendale e il sistema sanitario. | <ul style="list-style-type: none"> Dipendenti Famiglie dei dipendenti | Impatto rilevante | Poco probabile | BASSA |
| | Garanzia di un ambiente di lavoro sicuro e salubre con un impatto positivo sulla quotidianità del dipendente. | | Impatto moderato | Poco probabile | BASSA |

| Temi rilevanti | Tipologia e descrizione dell'impatto | Stakeholder | Livello di gravità | Livello di probabilità | Priorità dell'impatto |
|--|---|---|--------------------|------------------------|-----------------------|
| Affidabilità dei dati | Decision makers, clienti e partner prendono scelte non efficaci per proteggersi dai rischi e per cogliere le opportunità di crescita a seguito di informazioni fuorvianti o dati poco attendibili. | <ul style="list-style-type: none"> • Clienti / Partner • Sistema Paese • Fornitori | Impatto elevato | Poco probabile | MEDIA |
| | Miglioramento dell'integrità, del funzionamento e della trasparenza finanziaria del sistema bancario ed economico nazionale e riduzione di inefficacia provocata da scelte non basate sull'evidenza dei dati. | | Impatto elevato | Molto probabile | ALTA |
| Innovazione e digitalizzazione | Potenziale aumento del divario tecnologico all'interno del sistema produttivo (digital gap) rispetto ai late adopters. | <ul style="list-style-type: none"> • Clienti • Dipendenti • Sistema Paese | Impatto moderato | Poco probabile | BASSA |
| | Disponibilità di soluzioni che supportino una gestione più tempestiva, efficace ed efficiente del business dei clienti più innovativi e contribuzione allo sviluppo tecnologico delle altre. | | Impatto elevato | Molto probabile | ALTA |
| Centralità del cliente | Fornitura ai clienti di soluzioni che non li abilitano nella crescita del business. | <ul style="list-style-type: none"> • Clienti • Dipendenti • Fornitori | Impatto moderato | Poco probabile | BASSA |
| | Offerta di servizi in grado di sostenere lo sviluppo del business e la generazione di vantaggio competitivo. | | Impatto elevato | Molto probabile | ALTA |
| Gestione responsabile dei fornitori | Aumento della pressione sui fornitori PMI per adempiere a richieste aggiuntive rispetto a quelle contrattuali attuali. | <ul style="list-style-type: none"> • Fornitori • Partner • PMI • Start up • Comunità locali | Impatto moderato | Poco probabile | BASSA |
| | Promozione di buone pratiche per la gestione del business e di una maggiore attenzione verso i temi della sostenibilità e dell'innovazione, soprattutto verso le start up. | | Impatto moderato | Poco probabile | BASSA |
| Supporto alla crescita socioeconomica del territorio | Mancato sostegno alla crescita del tessuto socioeconomico locale e mancata considerazione delle specificità territoriali. | <ul style="list-style-type: none"> • Fornitori locali • Università • Comunità locali • Organizzazioni no profit • Dipendenti • Famiglie dipendenti • Candidati | Impatto moderato | Poco probabile | BASSA |
| | Supporto allo sviluppo di competenze, infrastrutture digitali e innovazione in linea con le prospettive del contesto locale di riferimento. | | Impatto rilevante | Molto probabile | ALTA |
| Impatti ambientali diretti | Aumento delle emissioni di CO ₂ con impatti sulle matrici ambientali nei territori in cui siamo presenti. | <ul style="list-style-type: none"> • Ambiente • Comunità locali • Clienti • Investitori | Impatto moderato | Poco probabile | BASSA |
| | Miglioramento della reputazione per più efficiente gestione dei temi ambientali e, in particolare, delle emissioni di CO ₂ . | | Impatto moderato | Molto probabile | MEDIA |

LEGENDA

TIPOLOGIA DI IMPATTO

Impatto negativo
Impatto positivo

STAKEHOLDER

Stakeholder maggiormente impattato
Altri stakeholder



| Livello di gravità | Descrizione |
|------------------------------|--|
| Impatto non rilevante | Le conseguenze per il verificarsi dell'impatto sono nulle o poco rilevanti. |
| Impatto moderato | L'impatto può produrre delle conseguenze ma queste sono limitate ad un numero basso di stakeholder o nel tempo. Per gli impatti negativi, gli effetti sono facilmente rimediabili. |
| Impatto rilevante | L'impatto genera effetti prolungati e avvertiti dagli stakeholder. Per gli impatti negativi, gli effetti sono rimediabili attraverso progettualità e/o processi specifici. |
| Impatto elevato | L'impatto genera effetti prolungati nel tempo, con conseguenze importanti sugli stakeholder. Per gli impatti negativi, gli effetti non sono reversibili. |

| Livello di probabilità | Descrizione |
|-----------------------------|--|
| Nessuna probabilità | Non generiamo questo impatto. |
| Poco probabile | Basse probabilità che l'impatto venga generato effettivamente. |
| Mediamente probabile | Buone probabilità che l'impatto venga generato effettivamente. |
| Molto probabile | Generiamo certamente questo impatto. |



2

L'INNOVAZIONE COME MOTORE DI CAMBIAMENTO E QUALITÀ

- ▶ Un patrimonio unico di dati e informazioni
- ▶ Un nuovo approccio per generare valore
- ▶ La business continuity
- ▶ L'interazione con i clienti
- ▶ La sostenibilità nella gestione della catena di fornitura



01101



01010101010



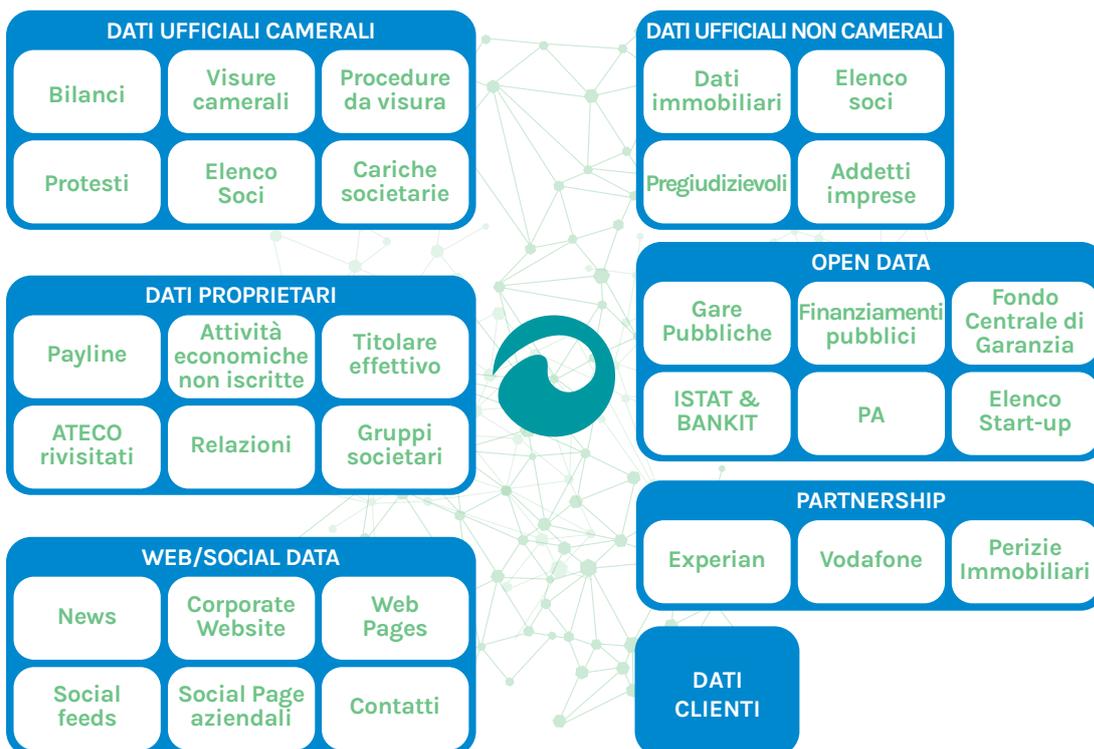
Un patrimonio unico di dati e informazioni

Forniamo ai nostri clienti informazioni affidabili, indipendenti e accurate grazie ad un ecosistema di dati unico in Italia per qualità, completezza e profondità storica.

Integriamo dati ufficiali camerali e non camerali, dati proprietari, open data, web e social data con informazioni esclusive che vengono dai nostri partner e dai nostri clienti.

Costruiamo così un **patrimonio informativo in continua evoluzione**.

Il nostro ecosistema dati



Big Data su larga scala

- Circa **40 milioni** di euro spesi nell'acquisto di dati ogni anno
 - **30 anni** di serie storiche
- Più di **400 persone** che elaborano, analizzano e controllano i dati
- Più di **600 regole proprietarie** basate su intelligenza artificiale che elaborano i dati di origine per fornire informazioni solide a valore aggiunto
 - **1,1 Petabyte** di dati pubblici e proprietari
- Il più grande **data graph** in Italia che fornisce connessioni approfondite tra aziende, dirigenti e azionisti



DATA DISCOVERY

I dati rappresentano lo strumento fondante con cui trasferiamo valore ai clienti. Per questo è sempre più importante non solo gestire e usare al meglio quelli già presenti internamente ma anche cercarne di nuovi all'esterno del perimetro organizzativo.

Il data discovery è un'attività abilitante per i nostri prodotti e servizi e un fattore competitivo fondamentale nel mercato. Oggi, rivolgiamo un'attenzione maggiore alle fonti di dati più consolidate che ci permettono di includerne nuovi nel nostro patrimonio informativo e di produrre così nuovi algoritmi.

Questa attività si è sviluppata principalmente per la crescita **del fenomeno degli open data**, soprattutto nella Pubblica Amministrazione, e per la **maggiore disponibilità di dataset proprietari delle aziende** che li mettono a disposizione, in forma aggregata o anonima, a pagamento.

Nel corso del 2022 abbiamo compiuto uno sforzo rilevante **nella ricerca di nuove fonti dati afferenti al mondo della sostenibilità** per rispondere alla crescente richiesta del mercato di questo tipo di valutazione. Abbiamo così acquisito dati con perimetro europeo riferiti alle aziende e al rischio fisico, che ci hanno consentito di offrire valutazioni molto più complete ed estese geograficamente. Questo è stato possibile proprio grazie a nuovi algoritmi basati anche su questi elementi.

Abbiamo sviluppato ulteriormente il **progetto interno di Datalake ESG** per consolidare in un unico repository aziendale tutto il patrimonio dati Cerved in ambito sostenibilità; un patrimonio che proviene da tutte le unità o Aziende del Gruppo e che include anche i nuovi dati.

Nel 2022, questa attività di ricerca ha consentito di acquisire **nuovi dati utili per la stima immobiliare automatica** migliorando i nostri prodotti e i nostri servizi in questo ambito.

DATA & ALGO GOVERNANCE

Oggi stiamo assistendo alla così detta **"datification"**: il fenomeno si riferisce al processo tecnologico che **trasforma prima in dati e poi in informazioni una molteplicità di aspetti appartenenti alla realtà**, abilitando lo sviluppo del business e influenzando di conseguenza persone e organizzazioni.

In questo scenario occorre un **adeguato livello di governance** al fine di trarre un reale vantaggio competitivo per il proprio business. Questo permette di abilitare progetti di sviluppo di prodotti, servizi e iniziative di innovazione basati su dati e algoritmi e, contestualmente, di garantire la corretta regolamentazione degli stessi promuovendo trasparenza e conformità.

La **data & algo governance** è l'insieme di persone, processi e tecnologie: il fulcro della **trasformazione data-driven delle aziende e dell'approccio data-centric** per l'Intelligenza Artificiale. È mirata a definire e supportare metodologia, linee guida, obiettivi, integrità, consistenza e sicurezza dei dati e degli algoritmi aziendali.

Per noi, la data & algo governance si basa su un modello collettivo caratterizzato da ruoli differenti, compiti specifici nella creazione e nel mantenimento dei domini dati e una funzione cardine per la supervisione. Il nostro modello di riferimento è quello del **framework della community dell'International Data Management**

Focus sulla
ricerca di
nuove fonti
dati ESG

Cresce
l'attenzione
alla
datification

Association (la principale organizzazione internazionale per gli esperti della gestione dei dati) di cui siamo “gold member” del capitolo italiano di DAMA Italy.

In questo quadro, si inserisce anche il concetto di **data quality** inteso come l'insieme di metodi, processi e strumenti che hanno lo scopo di **misurare, migliorare e certificare** la qualità e l'integrità dei dati forniti. Questo avviene tramite azioni congiunte e globali, utili al trattamento e all'utilizzo efficiente delle informazioni ai fini di business, di maggiore conformità alle normative e di adeguata gestione dei rischi.

Allo scopo di **assicurare qualità sul dato ai nostri clienti**, abbiamo declinato e applicato una serie di indicatori a cui il processo di trattamento del dato e il relativo processo di qualità deve rispondere. In particolare, **prestiamo attenzione a completezza, consistenza, accuratezza, validità, tempestività, stabilità, univocità e integrità**.

Le azioni e i controlli di data quality si applicano lungo l'intero processo di Data Life Cycle.

Un nuovo approccio per generare valore

Innovazione e cambiamento sono i driver che guidano il nostro percorso di trasformazione verso la Cerved del 2030.

Per costruire un **sistema economico sempre più incentrato sui dati** è fondamentale coniugare un approccio innovativo continuo con competenze specializzate, abili ad estrarre valore dai dati al fine di generare valore per le imprese, banche, istituzioni e la comunità intera.

È con questo traguardo in mente che stiamo immaginando come sarà il **mercato** e quali saranno i **bisogni permanenti dei nostri clienti**; solo così possiamo capire come far evolvere la nostra organizzazione e i nostri prodotti.

Progetti Galileo: rivoluzionare il nostro metodo

In questa logica, sono nati gli stream dei **progetti Galileo** che hanno portato una **rivoluzione nel nostro modo di lavorare e di pensare al business**: avere una teoria, fare un esperimento per convalidare o confutare l'ipotesi della teoria stessa e, infine, imparare dall'esperienza.

I progetti Galileo hanno **coinvolto 120 persone provenienti da tutte le aree di Cerved** per mettere allo stesso tavolo competenze, conoscenze, background diversi. Una premessa necessaria per portare un cambio di prospettiva, una visione nuova, pionieristica che vede nella **metodologia agile** il filo conduttore del nostro nuovo modo di lavorare.



L'approccio all'**innovazione radicale** introdotto dai progetti Galileo ci pone in scia con quello strategico del Gruppo ION. Ci permette di adottare come traguardo un orizzonte temporale più lungo rispetto al quale ricostruire, step-by-step, i prodotti e i servizi necessari per accompagnare i nostri clienti e soddisfare i loro bisogni nel tempo.

Il **Data Innovation Bootcamp 2022** ha incarnato questo spirito. L'evento, focalizzato sulla condivisione delle conoscenze e sull'approfondimento del mondo dati e dell'innovazione, è stato il momento per immaginare nuove use case, conoscere meglio i colleghi con cui collaboriamo nel quotidiano, a volte anche a distanza, esprimere noi stessi e il nostro punto di vista rispetto a queste aree tematiche di interesse.

Nel 2022, abbiamo anche lanciato la **Community of Practices Lean SixSigma**, una comunità di pratiche focalizzata sulla formazione su Lean e sul SixSigma, dove è possibile confrontarsi su temi e buone prassi da attuare nella realtà.

GEOSEGMENTAZIONE: L'ALLEATO PER CONOSCERE IL TERRITORIO

Conoscere il proprio territorio in modo approfondito è fondamentale per dare nuovo impulso alle attività imprenditoriali e per contribuire ad una più puntuale programmazione delle pubbliche amministrazioni.

Uno strumento utile è la **segmentazione geodemografica** che, a partire da dataset di varia natura, studia quartieri e isolati definendo la loro **composizione socioeconomica**; l'informazione multivariata (cioè caratterizzata da molte proprietà quantitative) è poi usata per individuare dei gruppi omogenei o cluster.

Il **tool Cerved GeoDemographic Segmentation** raccoglie caratteristiche sociali, demografiche, economiche e di stile di vita delle famiglie italiane, quartiere per quartiere, nonché gli insight sociodemografici.

Questo permette di presentare una **prospettiva a 360°** su famiglie e popolazione che fa leva su algoritmi di **machine learning**. Per la creazione e la validazione della classificazione abbiamo adottato una logica data-driven: in questo modo i segmenti sono meglio definiti e rappresentano bene il tessuto socioeconomico del nostro Paese.

La business continuity

La business continuity rappresenta una strategia indispensabile per operare in un mondo sempre più interconnesso.

L'erogazione dei servizi ai clienti deve essere **garantita in modo continuativo** anche in presenza di circostanze eccezionali conseguenti a emergenze o disastri. A questo fine, abbiamo predisposto **un piano di business continuity conforme alla norma ISO 22301** che include adeguate contromisure per indirizzare al meglio i rischi operativi collegati all'eventuale interruzione dell'operatività a causa di eventi straordinari o problemi tecnologici.

Svolgiamo ciclicamente sia **attività di vulnerability assessment e penetration test** che il continuo **upgrade tecnologico** per garantire l'aggiornamento del sistema informatico e ridurre l'obsolescenza.

Al contempo, ci impegniamo in modo costante al mantenimento e al testing periodico del **sistema di disaster recovery** che duplica la farm di produzione dei dati, garantendone l'allineamento e assicurando così la continuità operativa.

È attivo anche il **Comitato della Sicurezza**, con un ruolo di coordinamento e monitoraggio delle iniziative specifiche. Grazie alla collaborazione con il Comitato, implementiamo attività di verifica, aggiornamento e monitoraggio della policy e delle procedure operative adottate (come quelle di disaster recovery e di incident e problem management). Completano il quadro l'implementazione di **nuove tecnologie in ambito cybersecurity** e la definizione di **polizze assicurative a copertura del cyber risk**.

Dal punto di vista dei rischi, monitoriamo sia **specifici indicatori di rischio** (utilizzando anche un sistema di terze parti di cyber security rating) sia quelli relativi alla **sicurezza delle informazioni** sulle terze parti.

Sistemi di gestione aziendale certificati

Ci siamo dotati di **Sistemi di Gestione Aziendale certificati** non solo secondo lo **standard ISO 22301:2019 – Business Continuity Management**, ma anche secondo gli standard **ISO 9001:2015 – Gestione della qualità** e **ISO 27001:2017 – Sicurezza delle informazioni**.

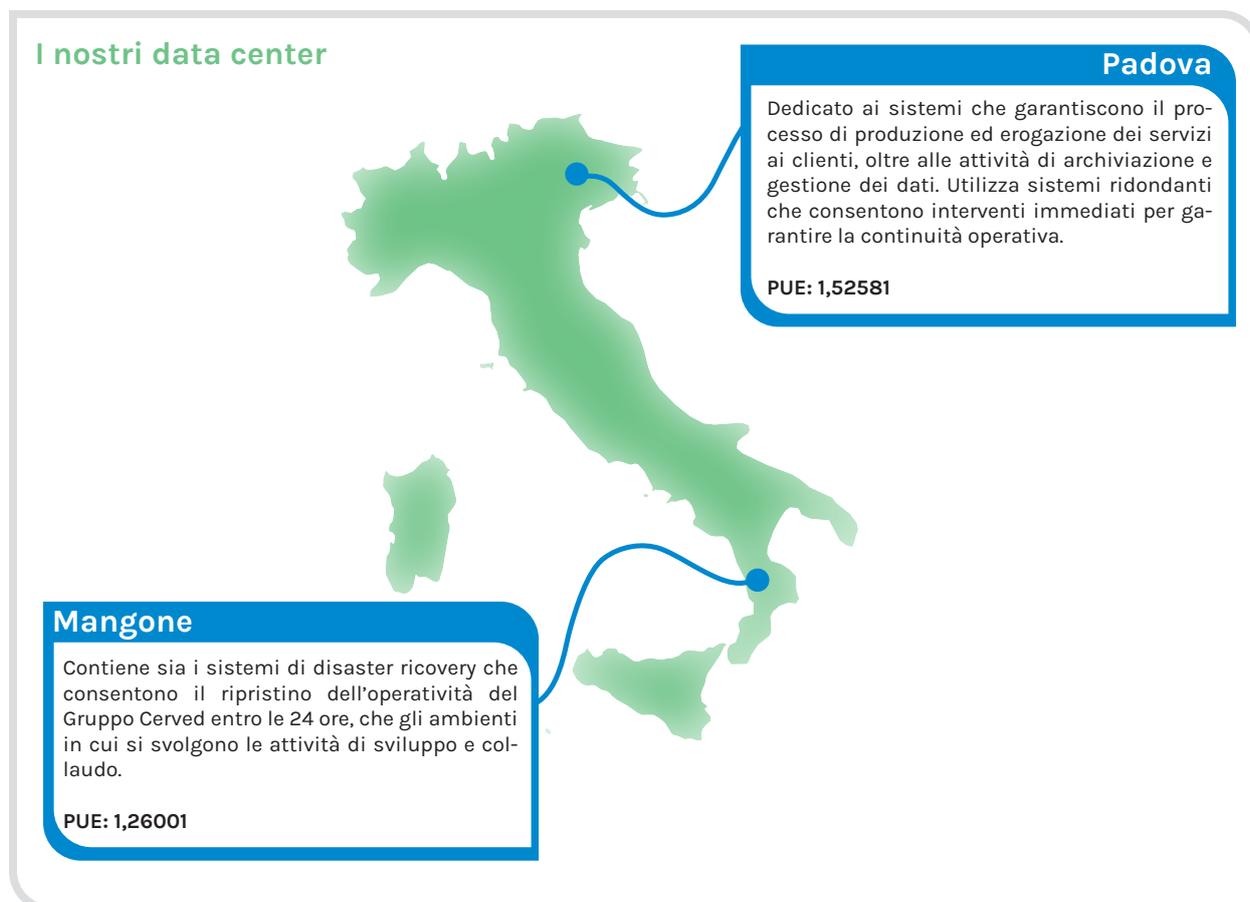
L'obiettivo è governare le complessità collegate al nostro business e assicurare un miglioramento continuo dei risultati.

LA SICUREZZA E L'AFFIDABILITÀ DEI DATI

La sicurezza dei dati è una priorità che viene garantita attraverso programmi per la **protezione delle informazioni** e la presenza di **personale specializzato e formato**. I sistemi di sicurezza informatica operano secondo principi di disponibilità, integrità e riservatezza e svolgono attività di controllo finalizzate a prevenire la



perdita o l'alterazione di dati, l'accesso ai sistemi informatici dall'esterno o da parte di personale interno non autorizzato.



La disponibilità e la continuità di erogazione dei servizi informatici sono monitorate e misurate in modo costante per ciascuna piattaforma di erogazione.

Il sistema procedurale interno monitora i processi relativi alla gestione dei progetti IT, l'incident e problem management, il disaster recovery e l'analisi e il trattamento rischi.

Ciascuna Società del Gruppo Cerved ha definito anche le **linee d'azione** da adottare, le **responsabilità** e le **strutture aziendali preposte al trattamento dei dati** e le **misure minime di sicurezza**.

Nell'ambito dell'attività di **Business Information**, raccogliamo e trattiamo informazioni nel rispetto delle normative che regolano il settore. In conformità con il Codice Privacy e il Codice di Deontologia, assicuriamo il rispetto dei diritti dei soggetti censiti e delle persone fisiche o degli altri interessati legati sul piano economico.

In relazione alle attività di **Cerved Rating Agency**, è stato adottato un Codice di Comportamento in linea con i principi proposti dalla **IOSCO** (International Organization of Securities Commissions), al fine di assicurare la qualità e l'integrità del processo di rating e l'indipendenza delle valutazioni. Cerved Rating Agency pubblica ogni anno un **rapporto di trasparenza** per illustrare al mercato e alle parti interessate tutte le informazioni necessarie a comprenderne la governance, le politiche principali e le attività delle funzioni di controllo.

Avviata la migrazione dei data center in Cloud

Infine, la **Centrale dei Bilanci (CeBi)** elabora informazioni rilevanti per lo sviluppo e la manutenzione della suite di scoring denominata **CGS - Cerved Group Score**, sulla cui base viene valutata l'affidabilità creditizia dei soggetti interrogati sulle piattaforme Cerved. Attraverso l'adozione di processi e procedure di analisi formalizzate e soggette ad audit, **salvaguardiamo l'obiettività** delle analisi condotte, la qualità dei dati analizzati e l'attendibilità dei risultati.

Dalla metà del 2022 abbiamo dato il via a un progetto di **migrazione dei data center aziendali in Cloud**, che si completerà nel 2023. L'obiettivo è aumentare la flessibilità, il time-to-market e la qualità di erogazione dei nostri servizi, accrescendo, al contempo, anche la capacità di sopportare attacchi di cyber-security.

L'interazione con i clienti

Al centro del nostro rinnovato approccio ci sono i clienti e l'ambizione di instaurare un nuovo modello di relazione, rafforzando la soddisfazione verso i nostri prodotti e servizi.

Nella relazione con i clienti è oggi, ancora più di ieri, centrale il nostro approccio legato alla **generazione di prodotti e piattaforme concepiti per intercettare ogni tipo di dato** possa supportarli nella gestione più consapevole di **dinamiche decisionali e operative**.

Miriamo ad instaurare **relazioni biunivoche e di lungo periodo**, anche grazie a presidi territoriali e a una rete capillare di professionisti attenti all'ascolto attivo delle loro necessità.

Con la **Policy di Marketing Responsabile** abbiamo definito principi, impegni, azioni, modalità di gestione e monitoraggio secondo i quali i dipendenti e le persone che collaborano con noi sono tenuti a svolgere il proprio lavoro nell'interesse dei clienti.

Nel 2022 **non si sono verificati casi di non conformità** con le normative e/o i codici di autoregolamentazione in materia di informativa sui servizi né con regolamenti e/o codici volontari riferiti all'attività di marketing (inclusa la pubblicità).

IL MONITORAGGIO DELLA CUSTOMER SATISFACTION

Raccogliere l'opinione dei clienti e il loro grado di soddisfazione è molto importante per rilevare **l'evoluzione dei rapporti commerciali nel tempo** e implementare azioni di miglioramento mirate. Per questo, in continuità con le precedenti rilevazioni, anche nel 2022, abbiamo avviato un'**indagine di customer satisfaction**.



L'indagine è stata realizzata tra ottobre e novembre e ha interessato i **clienti Corporate** e i **clienti Financial Institution**, con interviste ad **oltre 500 utenti fruitori**, individuati a campione tra i nostri clienti che hanno utilizzato almeno un servizio negli ultimi tre anni (2020-2022). La rilevazione è stata condotta da un primario istituto di ricerca esterno, al fine di garantire massima imparzialità dell'analisi.

I risultati sono eccellenti, con **indicatori di soddisfazione complessiva ben superiori al 90%**. Un riscontro molto positivo anche in rapporto al benchmark di riferimento (81% di soddisfazione media verso un fornitore di servizi finanziari).

+ 90%
Indicatori
di
soddisfazione

Clienti molto soddisfatti / soddisfatti dei servizi e prodotti


91,2%
Corporate


97,1%
Financial Institution

Nel dettaglio, all'interno delle linee di Business Corporate:

- › **Risk Intelligence** ottiene un ottimo livello di soddisfazione, in costante miglioramento soprattutto sulla qualità dei prodotti/servizi offerti, in particolare per quanto riguarda i contenuti e l'affidabilità delle informazioni.
- › **Marketing Intelligence** registra un incremento generale della soddisfazione soprattutto sul livello di qualità delle soluzioni e sulla loro fruibilità.
- › **Credit Management** registra una lieve flessione dell'indicatore di soddisfazione rispetto al 2021 e l'efficacia dei servizi rappresenta il punto di attenzione più importante; al contempo si registra un miglioramento rispetto all'apprezzamento per la gamma degli strumenti e la loro facilità d'uso.

Inoltre, si osserva **in crescita anche la raccomandabilità** di Cerved da parte dei clienti corporate, con un incremento di clienti promotori rispetto all'anno scorso.

Focalizzando l'attenzione sui **clienti acquisiti di recente**, abbiamo rilevato un apprezzamento in particolare sui contenuti, sulla modalità di erogazione e sulla gamma dei nostri servizi. **Passaparola e brand reputation** sono i fattori di conquista principali.

Financial Institution ottiene indicatori di soddisfazione più alti, con un'elevata propensione a raccomandare Cerved. Le valutazioni sui prodotti e servizi offerti sono migliorate rispetto al passato, soprattutto in relazione a contenuti ed erogazione (facilità di utilizzo, accuratezza e risposta coerente alle esigenze).

LA GESTIONE DELLE CRITICITÀ CON I CLIENTI E DEI RECLAMI

La **prevenzione e la gestione di criticità sono una priorità**, soprattutto nella relazione con:

- › clienti finali (intestatari delle pratiche, soggetti valutati e soggetti rispetto ai quali vengono richiesti report e informazioni, soggetti interessati - come definiti dalla vigente normativa in materia di trattamento dei dati personali);
- › associazioni dei consumatori;

- › autorità di garanzia e di vigilanza;
- › clienti intermedi, intesi come gli acquirenti dei servizi erogati a vario titolo dalle Società del Gruppo.

Abbiamo, quindi, identificato aree di miglioramento e attivato le necessarie azioni correttive per **mantenere alto lo standard qualitativo erogato attraverso la gestione delle criticità**.

Il processo di ricezione e di gestione delle segnalazioni scritte prevede una fase iniziale di classificazione, seguita da un'analisi approfondita di quanto emerso e dalla comunicazione di un riscontro finale, a cui seguono eventuali azioni correttive o di miglioramento.

Non sono previste limitazioni nella scelta dei canali con cui veicolare le segnalazioni. Sono attivi call center con numero verde che prevedono la presenza di addetti dedicati e specializzati, workshop con i clienti per la raccolta di feedback e chat online per un supporto live e la raccolta di segnalazioni.

I **reclami privacy**¹¹ invece sono oggetto di **Policy e Procedure dedicate** volte a disciplinare al meglio la gestione di eventuali segnalazioni provenienti dalle Autorità.

Il trend dei reclami privacy formalizzati e ricevuti è monitorato attraverso registri digitalizzati e poi condiviso mensilmente sia con il management che con le funzioni di controllo.

Non si registrano reclami privacy nel 2022

¹¹ Per reclami si intendono comunicazione scritta da parte di un'Autorità o di un analogo Organo Pubblico di Vigilanza, rivolta all'organizzazione che identifica le violazioni della privacy dei clienti o una denuncia presentata all'organizzazione che sia stata riconosciuto come legittima da questa.

¹² Si segnala inoltre che, a maggiore tutela degli interessati, le società del Gruppo Cerved dotate di licenza di pubblica sicurezza ai sensi dell'art. 134 TULPS sono tenute a conformarsi con le disposizioni del Codice di Condotta per il trattamento dei dati personali in materia di informazioni commerciali, approvata dal Garante per la protezione dei dati personali nella sua versione definitiva con provvedimento del 29 aprile 2021.

LA TUTELA DELLA PRIVACY

Per **garantire la tutela della privacy dei clienti finali e di tutti i soggetti** che entrano in relazione con il business, abbiamo adottato un modello organizzativo di gestione e controllo della privacy. Attraverso una chiara mappatura di compiti, ruoli e responsabilità di ciascun soggetto, il modello formalizza la partecipazione delle varie unità organizzative ai processi aziendali rilevanti in quest'ambito.

La **Policy generale in materia di trattamento di dati personali** di Gruppo include indicazioni non solo sul modello organizzativo ma anche sulle attività di formazione e informazione in materia di protezione dei dati personali e la definizione degli strumenti operativi di supporto¹².

Nessuna delle Società del Gruppo Cerved ha registrato casi di violazione della privacy dei clienti sotto forma di trattamenti illeciti o reclami da parte delle autorità preposte.



La sostenibilità nella gestione della catena di fornitura

Il nostro obiettivo è raggiungere una gestione sostenibile di tutti i processi di approvvigionamento anche dal punto di vista sociale e ambientale.

I nostri fornitori **offrono supporto al business** attraverso consulenze, servizi professionali, disponibilità di banche dati e di servizi ICT. Accanto a loro, ci sono i fornitori che svolgono **servizi per il personale** (ristorazione, business travel, misure di welfare e fleet management) e quelli di **supporto alle infrastrutture fisiche** attraverso lease & rentals, facility management (servizi di pulizia, manutenzione e vigilanza) e utility.

La filiera di approvvigionamento è collocata per **l'88% nei territori in cui operiamo direttamente o attraverso le controllate.**

88%
di fornitori
locali

LA NUOVA POLICY ACQUISTI SOSTENIBILI

Per rafforzare il nostro impegno verso un futuro più sostenibile per le persone e per il pianeta, abbiamo pubblicato la **nuova policy incentrata sulla gestione sostenibile degli acquisti**. La policy si pone l'obiettivo di diffondere una **maggiore consapevolezza lungo tutta la catena di fornitura**. Per raggiungere tale obiettivo, la policy definisce un impegno verso:

- › la **tutela dell'ambiente** con un'attenzione per consumi, emissioni, uso delle risorse, gestione dei rifiuti e promozione di una cultura del rispetto dell'ambiente;
- › l'implementazione di modelli legati all'**economia circolare** e basati su riduzione, riuso, riciclo e recupero;
- › la **tutela dei diritti dei lavoratori** e, in particolare, rispetto a diversità e pari opportunità, lavoro minorile e forzato, salute e sicurezza sul lavoro, condizioni di lavoro, libertà di associazione e di contrattazione collettiva, tutela della privacy;
- › attenzione all'implementazione di **comportamenti etici** con riferimento a conformità normativa, onestà e trasparenza, tutela delle informazioni, gestione dei rischi e continuo miglioramento delle performance.

La selezione dei fornitori è regolata da una **procedura dedicata agli approvvigionamenti** che prevede la consultazione del Cerved Group Score per valutarne l'affidabilità creditizia.

In linea con quanto previsto dal Codice Etico, dai Modelli Organizzativi di Gestione e Controllo adottati dalle Società del Gruppo e nel rispetto della Policy sui Diritti Umani e della Policy acquisti sostenibili, i fornitori sono tenuti a svolgere le proprie attività nel rispetto di tutte le nostre Policy ESG.

Inoltre, abbiamo inserito nelle clausole generali di appalto un'apposita condizione attraverso la quale **i fornitori si impegnano ad agire in conformità con le Policy ESG di Gruppo.**

**Aggiornamento
delle clausole
generali di
appalto**

Nel corso del 2022, abbiamo portato avanti anche il **progetto di valutazione dei fornitori dal punto di vista ESG**: i fornitori coinvolti sono stati individuati in base a soglie relative all'acquisto totale, garantendo un coinvolgimento annuale di quelli più critici, sui quali si concentra una soglia di spesa più alta (maggiore di 500 mila euro).

La valutazione si è basata **su temi di governance, sociali e ambientali** e per questo abbiamo utilizzato la piattaforma di assessment ESG di Cerved Rating Agency. Dall'analisi complessiva, emerge che **oltre il 60% dei fornitori coinvolti ha performance ESG medio-alte**, una percentuale di circa il 90% della spesa analizzata. **Non si rilevano particolari criticità** e gli esiti complessivi sono sostanzialmente allineati a quelli dello scorso anno.





010101



3

LE COMPETENZE DELLE NOSTRE PERSONE

- ▶ La squadra di Cerved
- ▶ L'acquisizione dei nuovi talenti
- ▶ La formazione per la crescita delle competenze
- ▶ La valorizzazione delle diversità
- ▶ Il benessere dei dipendenti
- ▶ La tutela della salute e della sicurezza



0101010

01010

010101010101010110

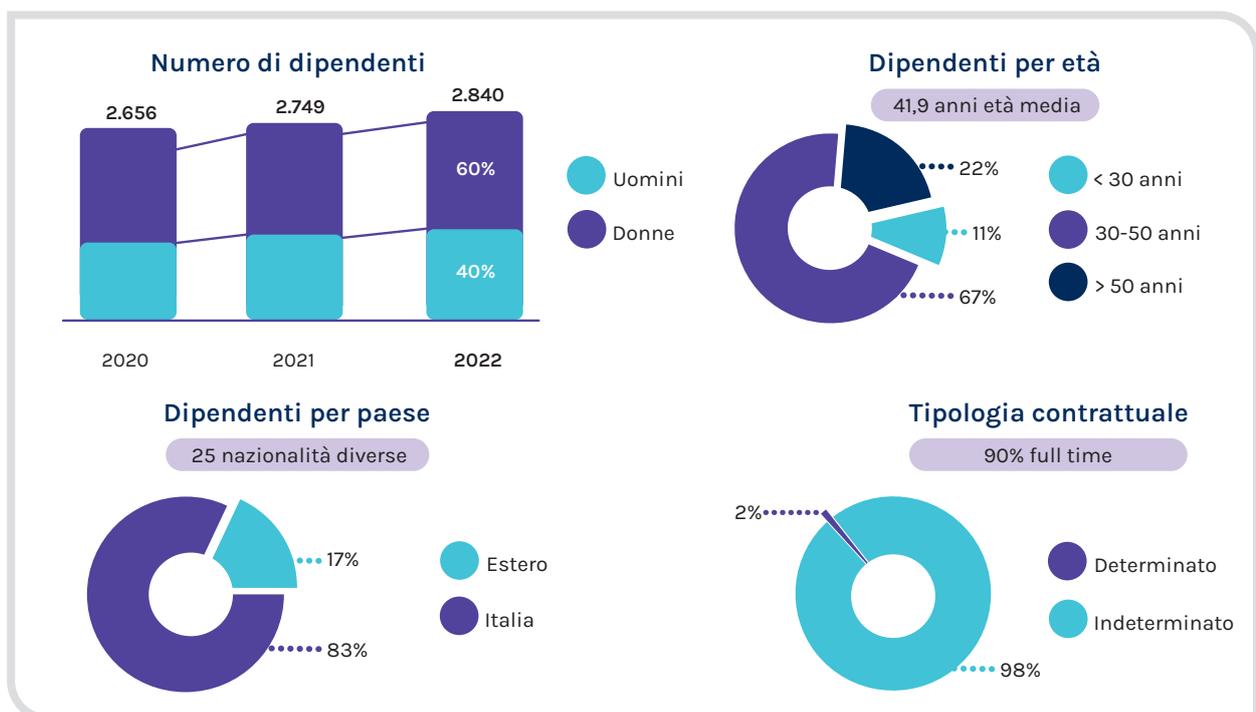


La squadra Cerved

Le persone sono una delle principali risorse aziendali e le loro competenze specialistiche l'asset più importante per il nostro successo.

Manteniamo **alta l'attenzione verso la loro crescita**, lo **sviluppo di percorsi professionali** in linea con le aspettative personali e del business, il **benessere psico-fisico** individuale e le **attività di coinvolgimento** ed engagement.

Nel corso del 2022, **non si registrano significative variazioni** dell'organico. Rileviamo un suo aumento complessivo del 3%, dovuto anche alle acquisizioni avvenute durante l'anno.



LA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La nostra **politica di remunerazione** è basata su alcuni principi fondamentali:

- > Attrarre, trattenere e motivare le risorse
- > Inclusion & Diversity
- > Creazione di valore sostenibile
- > Pay for Performance
- > Disclosure e trasparenza
- > Creazione di valore di medio e lungo termine
- > Equità interna
- > Competitività esterna



La retribuzione viene stabilita esclusivamente sulla base di **criteri relativi alla competenza professionale e al ruolo** ricoperto, evitando differenze retributive connesse a ogni eventuale forma di discriminazione e non inclusione.

La remunerazione per **impiegati, quadri e dirigenti** del Gruppo Cerved si basa su due componenti:

- › **componente fissa.** Ispirata ad un approccio meritocratico, viene valutata ogni anno ed eventualmente adeguata in base a principi di competitività verso l'esterno, di equità interna e di performance individuale;
- › **componente variabile di breve termine.** Oltre ai premi di varia natura (una tantum e premi vendite), per i quadri e i dirigenti non commerciali la retribuzione variabile si compone del Performance Bonus in cui il valore target è individuale, assegnato o in fase di assunzione o per un cambio di ruolo oppure determinato dai Direttori di Area durante i processi di salary review. Al Performance Bonus possono accedere anche gli impiegati di primo livello su indicazione dei loro Direttori di Area.

Per gli impiegati è previsto un premio di risultato, previo accordo condiviso con le rappresentanze sindacali. È stato rinegoziato nel 2022 ed è di durata triennale (2022 - 2024). Il premio è parametrato rispetto ad un **sistema incentivante per obiettivi aziendali** che, in via straordinaria, può assumere anche carattere di welfare premiale.

Inoltre, il pacchetto retributivo prevede la partecipazione a piani di welfare aziendale per:

- › **impiegati**, partecipanti al premio di rendimento. È possibile esercitare la c.d. “**Opzione Welfare**” scegliendo di fruire in tutto o in parte del premio, in prestazioni, opere e servizi con finalità di rilevanza sociale, corrisposti in natura (visite mediche, buoni acquisti, etc.) o sotto forma di rimborso spese.
- › **quadri e dirigenti.** Consiste in un **piano welfare di carattere premiale di durata biennale** e prevede l'attribuzione di un credito welfare pari al 3% della retribuzione annua lorda. Per i dirigenti, a partire dal 2023, la percentuale della retribuzione lorda per determinare il credito welfare sale al 7%. Anche per loro, il credito può essere fruito in prestazioni, opere e servizi con finalità di rilevanza sociale.

LA REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DEL TOP MANAGEMENT

La politica di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e del Top Management si fonda sui seguenti criteri:

- › la **componente fissa** e la **componente variabile** della remunerazione sono bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società del Gruppo Cerved. La parte variabile rappresenta una parte significativa della remunerazione complessiva;
- › gli **obiettivi di performance**, a cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili, sono predeterminati e misurabili. Sono coerenti con gli obiettivi strategici e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile comprendendo anche parametri non finanziari, dove rilevanti;
- › le **componenti variabili** sono soggette a limiti massimi;
- › la **sostenibilità dell'attività d'impresa** rientra nella definizione delle strategie e della politica di remunerazione;
- › la **definizione di clausole contrattuali** (ad esempio patti di non concorrenza, non storno di dipendenti e prolungamento del periodo di preavviso) sono volte a tutelare la sostenibilità dell'attività d'impresa.;

Legame tra remunerazione management e sostenibilità

Nel 2020, con la definizione dei **target ESG quantitativi**, abbiamo voluto affermare il ruolo sempre più importante della sostenibilità all'interno della strategia aziendale del Gruppo Cerved. Questa scelta si riflette anche sulla remunerazione del management aziendale.

Il link più evidente tra sostenibilità e remunerazione è rappresentato dal **Performance Bonus (STI) rivolto ad Amministratori e Top Management**. I KPI di sostenibilità quantitativi sono stati formalmente inseriti nel piano di incentivi di breve termine (STI) 2022 per l'Amministratore Delegato, il Top Management e altri Key Player del Gruppo Cerved. All'interno della scheda obiettivi è previsto **un obiettivo di sostenibilità con un peso che varia dal 20% per l'Amministratore Delegato al 15% per i restanti Amministratori Esecutivi e per il Top Management**.

La remunerazione degli **amministratori non esecutivi e indipendenti** prevede l'erogazione della sola componente fissa: questi compensi non sono legati né ai risultati economici, né ad obiettivi specifici della Società.

LA GESTIONE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Ci impegniamo a salvaguardare il diritto alla **libertà di associazione sindacale** e **contrattazione collettiva** dei nostri dipendenti, nel pieno rispetto delle norme stabilite dalla legislazione nazionale vigente e dai principi richiamati nella Policy sui Diritti Umani.

I dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione sono il **93% della popolazione aziendale**. Le sedi in Grecia e in Svizzera, invece, non prevedono questa tipologia di accordi.

93%
dipendenti
coperti da
CCNL

Il **dialogo con le organizzazioni sindacali** è favorito nell'ambito delle previsioni di legge, dei CCNL (Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro) applicati e della contrattazione aziendale (CIA), sia nell'ottica di informazione e consultazione delle rappresentanze sindacali per la più attenta gestione dei rapporti (non solo ordinaria ma anche per situazioni particolari o per rilevanti cambiamenti organizzativi), sia per la regolazione concreta di alcune materie.

Nel 2022 l'**impegno nel dialogo sociale e gli obiettivi perseguiti** si sono concentrati sui seguenti temi:

- › **valutazione condivisa** dell'implementazione del nuovo modello sperimentale di svolgimento flessibile della prestazione lavorativa (c.d. New Ways of Working) attraverso l'istituzione di un apposito Comitato composto dalla direzione aziendale e dai rappresentanti dei lavoratori;
- › **gestione dell'orario di lavoro**, con la definizione e la disciplina di profili orari coerenti con le specifiche esigenze delle funzioni aziendali, in armonia con la nuova flessibilità oraria;
- › **ferie e permessi**, per definire le giornate di ferie collettive e per migliorare la programmazione e la fruizione effettiva;
- › **gestione di alcuni aspetti economici** e dei criteri per la determinazione del Premio di risultato in funzione del rafforzamento del suo valore e della previsione dell'opzione welfare come alternativa all'erogazione del premio in denaro;
- › **condivisione del Piano formativo Fondimpresa e Fondo Nuove Competenze**;
- › **gestione delle procedure sindacali** nelle operazioni societarie e condivisione di un processo di progressivo rafforzamento dell'integrazione nel Gruppo di tutte le Società (in particolare, quelle di recente acquisizione), anche attraverso l'estensione uniforme della disciplina contrattuale collettiva, nazionale e aziendale, applicabile ai dipendenti;



› gestione della fase post-emergenziale da Covid-19.

Per le **sedi estere**, l'attività di relazioni industriali riguarda il sostegno alla direzione su tematiche con impatti organizzativi o economici. L'interlocutore è costituito solo da rappresentanti dei lavoratori (se presenti) in quanto al momento non è previsto un supporto del sindacato esterno. La gestione avviene con incontri dedicati, in relazione alle esigenze specifiche.

La nostra volontà è quella di **non abusare di forme contrattuali flessibili** né della reiterata stipulazione di contratti a tempo determinato e ci impegniamo a strutturare il lavoro delle persone in modo da evitare carichi eccessivi, assicurando il **giusto equilibrio tra vita privata e vita lavorativa**.

Eventuali **processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione** sono caratterizzati da procedure informative specifiche. Prevedono il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali per l'individuazione degli strumenti più adeguati da applicare (prepensionamento, riduzione orario di lavoro, ammortizzatori sociali, riqualificazione, ecc.) e la loro migliore articolazione in ragione dei diversi contesti.

In tali casi, normalmente mettiamo **strumenti di outplacement** a disposizione dei dipendenti in fase di conclusione del rapporto di lavoro. Questi strumenti, in collaborazione con società esterne, hanno il fine di garantire una positiva transizione nel mercato del lavoro.

Quando invece si intende effettuare un trasferimento d'azienda (operazioni di cessione, fusione, scissione, ecc.) o di un suo ramo in cui sono complessivamente occupati più di quindici lavoratori¹³, sono applicate tutte le necessarie procedure di legge e, nello specifico, è applicato un **periodo minimo di preavviso di 25 giorni**¹⁴.

¹³ Si veda l'articolo 2112 del Codice civile.

¹⁴ Si applica la legge 428/90 e s.m.i. che prevede che cedente e cessionario debbano dare comunicazione per iscritto almeno 25 giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento ne viene data una comunicazione scritta alle organizzazioni sindacali con l'indicazione della data prevista, dei motivi e delle conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori.

SMART WORKING & FLESSIBILITÀ

Nel corso di tutto il 2022 abbiamo applicato l'**accordo sindacale denominato "Smart working & Flessibilità, Modifica Accordo Integrativo Gruppo Cerved"**, siglato a dicembre 2021, e avente ad oggetto la definizione condivisa di un nuovo modello sperimentale di **svolgimento flessibile della prestazione lavorativa**. Un modello fondato su **fiducia, responsabilizzazione delle persone e orientamento agli obiettivi**.

L'accordo prevede un'alternanza di svolgimento dell'attività lavorativa da remoto e in ufficio, da realizzarsi attraverso un robusto ricorso allo smart working. L'obiettivo è anche quello di soddisfare le esigenze di work-life balance.

In logica di ottimizzazione della produttività misurata in base al raggiungimento dei risultati, abbiamo potenziato la **flessibilità oraria anche in presenza** ed è stata introdotta una **riduzione dell'orario lavorativo a 38 ore settimanali**, compensata da una riduzione parziale dei permessi individuali e da un'integrazione dell'azienda, a parità di retribuzione.

L'acquisizione dei nuovi talenti

Attrarre e coltivare talenti è un fattore fondamentale per la crescita aziendale.

Le attività di **ricerca e selezione del personale** hanno l'obiettivo di identificare le persone da inserire nel nostro organico e prendono in considerazione non solo le **competenze professionali** ma anche **l'allineamento con i nostri principi aziendali**.

+ 300
nuovi
assunti

Sul sito corporate è possibile consultare le posizioni aperte e candidarsi inviando il curriculum vitae.

Prestiamo grande attenzione all'**inserimento di persone laureande o neolaureate**, spesso selezionate tramite sessioni di assessment che prevedono anche dinamiche di gruppo volte a testare capacità relazionali e di ragionamento.

LE PARTNERSHIP CON LE UNIVERSITÀ

Per noi, la relazione con le università è strategica: facilita il **contatto e l'attrazione di laureandi e neolaureati di talento** creando un ponte tra mondo universitario e mondo del lavoro.

Nel corso del 2022 sono stati organizzati diversi eventi con le università: spaziando da quelli di **employer branding**, ai **Career Day**, a **simulazione di colloqui** e **workshop** con gli studenti. Inoltre, abbiamo organizzato un **Incompany Training**, ovvero un'esperienza pratica che dà agli studenti la possibilità di cimentarsi su veri e propri business case aziendali con il supporto dei mentor Cerved. Grazie alla collaborazione con università selezionate sulla base di profili strategici per il business, abbiamo **raggiunto studenti di diversi atenei**, tra cui l'Università Commerciale Luigi Bocconi, l'Università LUISS, l'Università Cattolica di Roma, l'Università di Bologna e l'Università Sant'Anna di Pisa. Quest'ultima rappresenta per noi un bacino di talenti importante rispetto allo studio delle discipline legate all'ambito della Data Science, oltre che profili economici, con studi focalizzati anche sulle tematiche ESG.

Siamo stati inoltre facilitatori dell'Hackaton del **Master di II livello in Data Science dell'Università della Calabria**, un territorio che lega la sua storia alla nostra. Il tema che abbiamo scelto è stato "La Navigazione" metafora del percorso che porta dall'esplorazione del dato alla scoperta di molteplici storie.

Indipendentemente dall'esito della selezione, per noi è fondamentale che ci sia una **candidate experience** positiva. Ecco perchè restituiamo un feedback strutturato e costruttivo che possa generare valore per i candidati e dare loro spunti di miglioramento su cui fare leva.

Per offrire a tutti i nuovi assunti un momento istituzionale di benvenuto, abbiamo definito un **processo di onboarding** che ha lo scopo di agevolare i nuovi colleghi nella conoscenza reciproca, nel networking e nell'approfondimento delle attività



aziendali. Il **Welcome Event**, rivolto ai nuovi dipendenti il primo giorno di lavoro, prevede una panoramica su Cerved e una descrizione dettagliata dei principali processi legati alla gestione della vita aziendale (con un focus su benefit e servizi offerti).

Nel 2022 abbiamo anche creato un filone parallelo all'interno della Business Unit IT & Data Management con l'obiettivo di **favorire la conoscenza e lo scambio continuo di informazioni** sia con il Direttore della BU che con i principali stakeholder. Per codificare la conoscenza dei principali processi e mettere a fattor comune il know-how interno, sono stati costruiti dei **percorsi di formazione su Workday Learning** che rendono l'ingresso nel team più semplice e forniscono una visione d'insieme di tutti i progetti e processi presidiati dall'Area.

Mettere **la persona giusta al posto giusto** è un obiettivo fondamentale: sostenendo lo spirito imprenditoriale individuale, cerchiamo di **favorire percorsi di crescita** o di spostamenti interni al fine di offrire ai colleghi nuove opportunità e sfide nelle quali cimentarsi. Con questi presupposti, diamo molta enfasi a **Brain, il sistema di job posting interno**, che offre a chiunque, in azienda, la possibilità di candidarsi alle posizioni aperte internamente. Questo sistema mira alla valorizzazione e allo sviluppo del talento: nel corso del 2022 ha agevolato la gestione di 37 casi di mobilità interna, di cui circa la metà erano passaggi tra Business Unit diverse.

FAVORIRE LA RETENTION

Attraverso programmi strutturati, puntiamo a **far crescere e valorizzare le professionalità** per noi più critiche e ad aumentare la retention.

Il **programma per i Credit Manager di domani** prevede, ad esempio, un piano formativo in aula e on the job. Il programma è fornito da mentori interni che accompagnano le persone più junior nella costruzione di competenze tecniche e comportamentali e consentono di acquisire una conoscenza trasversale dell'organizzazione grazie ad opportunità di job rotation o project work.

Inoltre, abbiamo dedicato una **particolare attenzione al welfare e ai benefit** che completano l'offerta retributiva, all'introduzione dello **smart working** e ai diversi **momenti di engagement strutturati** per la valutazione delle performance che alimentano il percorso individuale in Cerved.

Rispetto a quest'ultimo punto, la revisione annuale consente di pianificare, definire e **gestire i piani di carriera e di successione** in linea con le performance e le aspettative dei dipendenti, nonché di identificare attività a supporto dello sviluppo della leadership per garantire retention di lungo periodo.

Per coloro che decidono di lasciare il Gruppo Cerved, è previsto un **processo di exit interview** con la compilazione di un form online e un incontro individuale. L'obiettivo è misurare e capire le motivazioni alla base della decisione, raccogliendo da parte delle persone dimissionarie una panoramica della employee journey offerta ed eventuali spunti per migliorarla.

La exit interview è disponibile in italiano, inglese e rumeno ed è quindi applicabile a livello cross-country.

La formazione per la crescita delle competenze

Promuoviamo lo sviluppo di competenze professionali innovative in linea con le tendenze evolutive del mercato e le diverse necessità aziendali.

Tutti i dipendenti hanno la possibilità di elaborare **un piano di sviluppo individuale**. Si tratta di uno strumento con cui ognuno è chiamato a impegnarsi per concretizzare azioni di crescita specifiche, identificate attraverso colloqui di confronto con il proprio manager e con il team di Risorse Umane, e alimentate attraverso feedback specifici.

Ci sono inoltre **diversi strumenti di sviluppo gestiti internamente** come il self assessment sul modello di competenze, il feedback e le survey di reverse feedback. A questi si aggiungono gli strumenti legati allo sviluppo dell'intelligenza emotiva e i percorsi di sviluppo dedicati al middle management.

Il **percorso per il middle management** prevede la somministrazione di una serie di strumenti per valutare il dominio rispetto a specifiche competenze del nostro modello di leadership, i driver motivazionali e le learning agility. Ai partecipanti è offerta anche la possibilità di un confronto con un assessor esterno.

Le persone appartenenti al middle management considerate pronte ad un'eventuale promozione sulla base di target specifici (peso della posizione, tracking di performance e attitude), vengono coinvolte in un **development center**. Ogni candidato è sottoposto ad alcuni test psicometrici, prove situazionali e ad una sessione di feedback strutturata con un assessor. È affiancato per tutto il percorso da due Sponsor scelti tra i membri dell'Executive Committee che si rendono disponibili per approfondire la loro conoscenza e guidarli in un percorso di sviluppo. Mentre l'assessment rileva il grado di maturità rispetto a un eventuale promozione, evidenziando punti di forza, aree di miglioramento e driver motivazionali, gli incontri con gli Sponsor permettono di raccogliere dei feedback qualitativi.

I percorsi formativi si sono focalizzati principalmente sul **consolidamento delle skill specifiche di ruolo**, con una particolare attenzione allo sviluppo della componente tecnologica e digitale. Abbiamo inoltre sviluppato nuove iniziative per **rafforzare le competenze legate all'efficacia personale e al lavoro in team**, come ad esempio percorsi formativi sulla comunicazione e sul feedback. Rimane alta l'attenzione sui temi della sicurezza informatica e della compliance normativa.

Nel 2022 sono state erogate **circa 62 mila ore di formazione**, pari a **22 ore medie per persona**, coinvolgendo il **100% dei dipendenti**.

WORKDAY: LA PIATTAFORMA PER GESTIRE I PERCORSI DEI NOSTRI DIPENDENTI

Grazie a Workday, il percorso delle persone in azienda è caratterizzato da ancora **più opportunità di sviluppo professionale**, di upskilling e reskilling, e dalla garanzia di una learning experience che mette sempre più al centro la persona e **favorisce la retention** dei talenti.

100%
dipendenti
formati



Per offrire sempre più occasioni di formazione abbiamo introdotto **Workday Learning** che è diventato l'unico hub per la formazione di tutto il Gruppo: qui ogni dipendente può trovare un pacchetto digitale con più di 400 contenuti ad accesso libero e opportunità formative ad hoc. Workday Learning è una vera e propria **bussola in grado di orientare il percorso di sviluppo** delle persone. Oltretutto, consente la valorizzazione del patrimonio di knowledge diffuso nell'organizzazione grazie alla possibilità di creare dei corsi interni che, facendo leva sul coinvolgimento dei nostri subject matter expert, offrono **nuovi contenuti formativi incentrati sulle nostre conoscenze e competenze distintive**.

Lancio di
Workday
Learning

Oggi assistiamo ad un **cambiamento importante del modo di lavorare e dell'organizzazione dei team**. Persone con conoscenze, competenze e background differenti si riuniscono attorno a un tavolo per dar vita a qualcosa di nuovo, evolutivo ma soprattutto disruptive.

È proprio con questa logica e con questo modo di pensare che sono state introdotte su Workday **nuove funzionalità che permettono di valorizzare ancora di più i profili e le esperienze di ognuno** di noi, alimentando il **Cerved Skill Cloud**. Nelle sezioni dedicate ogni persona può inserire e valutare le proprie skill tecnico-professionali e trasversali, mappare i progetti interni cross-funzionali ai quali ha partecipato, aggiornare gli interessi di carriera e i titoli di studi.

Questo ci permette non solo di raccogliere **dati più accurati** ma anche di **semplificare il percorso di valorizzazione delle competenze** e di **coinvolgimento trasversale** delle persone in progetti e iniziative.

Prosegue, inoltre, l'attività di **Share&Learn**: una community che è spazio di condivisione e apprendimento, veicolata tramite il gruppo Workplace dedicato.

I principali percorsi di learning & development

Formazione Manageriale Si rivolge a chi ha responsabilità manageriale. L'obiettivo è sensibilizzare su temi quali leadership autorevole, time management, delega e feedback. Si basa su momenti virtuali e attività di follow up.

Formazione sull'efficacia personale È dedicata allo sviluppo di skill personali e all'allenamento dell'intelligenza emotiva. Nel 2022 sono stati effettuati percorsi di comunicazione efficace, di business english, di project management e laboratori sul feedback.

Formazione Compliance Incrementa la consapevolezza e la conoscenza delle normative che impattano l'organizzazione, con focus su sicurezza, sicurezza informatica ed evoluzioni in ambito privacy. Prevede corsi digitali personalizzati per i dipendenti su business continuity management, Modello 231 e sistema di gestione rischi, anticorruzione, antiriciclaggio e GDPR. Anche nel 2022 è stato previsto un refresh formativo in riferimento al GDPR.

Formazione Professionalizzante Costruita sulle esigenze delle Business Unit e incentrata su sviluppo di competenze specifiche di ruolo. Nel 2022 si è focalizzata in ambito digitale e tecnologico, con percorsi volti a supportare il passaggio verso tecnologie Cloud e strumenti più innovativi (Power BI, Python, ecc.). Sono inoltre previsti percorsi di certificazione in ambito real estate per approfondire le competenze dei team coinvolti.

Cybersecurity Awareness Ha l'obiettivo di creare consapevolezza sulla sicurezza informatica, sviluppare comportamenti virtuosi e strategie per prevenire i rischi e proteggersi da potenziali attacchi informatici. È un programma formativo triennale.

Attività di Team Building Punta a migliorare la collaborazione e a stimolare una cultura di fiducia reciproca per la diffusione di valori condivisi quali trasparenza, partecipazione, ascolto e capacità di gestire l'errore in modo costruttivo. Prevede workshop esperienziali e seminari facilitati con metodologia Lego Serious Play o simili.

IL PROCESSO DI PERFORMANCE MANAGEMENT & EVALUATION

Il **processo di Performance Management** è basato su una value proposition volta ad aiutare le persone a **riorientare la propria performance** nel corso dell'anno. Lo scopo è di permettere loro di esprimere al meglio le proprie capacità e il proprio potenziale, attraverso un processo di miglioramento continuo centrato sui concetti di sviluppo, meritocrazia, continuous feedback e valorizzazione del talento.

Attualmente l'iter prevede la possibilità di:

- › assegnare e gestire gli **obiettivi** durante l'anno;
- › attivare il **continuous feedback** per valorizzare il contributo dei colleghi e aiutarci reciprocamente a crescere e migliorare;
- › **mappare il rischio di perdita** e l'impatto derivante, in ottica di business continuity;
- › progettare **le discovery session annuali**, momenti in cui è possibile confrontarsi con altri stakeholder interni rispetto al contributo dei singoli, accogliere i feedback da parte di una platea allargata e attivare un confronto aperto e trasparente rispetto alla crescita delle persone.

Il Performance Management **permette di tracciare gli scambi**, che diventano così elementi qualitativi a supporto di manager e collaboratore per abilitare il confronto e aiutare entrambi a focalizzarsi su aspetti utili per la crescita e il raggiungimento dei risultati.

Con l'obiettivo di accompagnare l'adozione del processo anche da un **punto di vista culturale e di mindset**, nel corso dell'anno abbiamo organizzato diversi webinar, condiviso materiali informativi e organizzato alcuni feedback lab, workshop utili per ragionare insieme sulle modalità di condivisione e ricezione di un feedback.

In un'ottica di crescita del Gruppo a partire dai singoli, il **sistema di Performance Evaluation** riveste un ruolo fondamentale nella valorizzazione e nella crescita professionale delle persone. Questo strumento si pone, infatti, alla base della **definizione dei percorsi di carriera** e di **miglioramento delle competenze** per i dipendenti; consente inoltre di riconoscere il contributo di ciascuna persona al conseguimento degli obiettivi aziendali.

Al processo di valutazione è strettamente connesso il **percorso di avanzamento di carriera**. Per questo, sulla base dei risultati raggiunti, dell'esperienza acquisita e della maturità nell'assumere un ruolo con maggiore complessità, possono essere offerti un nuovo ruolo organizzativo, il passaggio a un nuovo grade e/o livello contrattuale, l'assegnazione di un nuovo corporate title, il riconoscimento di premi o di aumenti salariali.

88%
dipendenti
valutati

La valorizzazione delle diversità

Il rispetto, l'inclusione e la valorizzazione delle persone sono principi portanti del nostro modo di fare impresa.

Li richiamiamo nel nostro Codice Etico, nella Policy sui Diritti Umani, nella Policy sugli acquisti sostenibili, nella Policy Diversity & Inclusion e nella Procedura di Ricerca e Inserimento del Personale.

Siamo impegnati ad **offrire le stesse opportunità a tutti** – indipendentemente da genere, colore, provenienza geografica, età, orientamento religioso, condizione fisica, stato civile, orientamento sessuale, cittadinanza, origine etnica – e a stabilire la retribuzione e i percorsi di crescita solo sulla base di criteri relativi alla competenza professionale e al ruolo ricoperto.

L'impegno verso il raggiungimento di un progressivo bilanciamento retributivo tra i generi è rafforzato anche dall'inserimento di **un target quantitativo specifico legato al gender equality** negli incentivi di breve termine dell'Amministratore Delegato e del Top Management.

Il target prevede **l'aumento del numero di donne che rivestono posizioni manageriali**, partendo dalla definizione di specifiche policy di assunzione, promozione e piani di successione.

Per sostenere la creazione di un ambiente inclusivo e la diffusione capillare dei valori sanciti dalla Policy Diversity & Inclusion abbiamo istituito il **Diversity & Inclusion Committee**. Il Comitato è trasversale ed è composto da sette dipendenti rappresentativi della popolazione aziendale e da quattro executive sponsor, rappresentanti del top management aziendale.

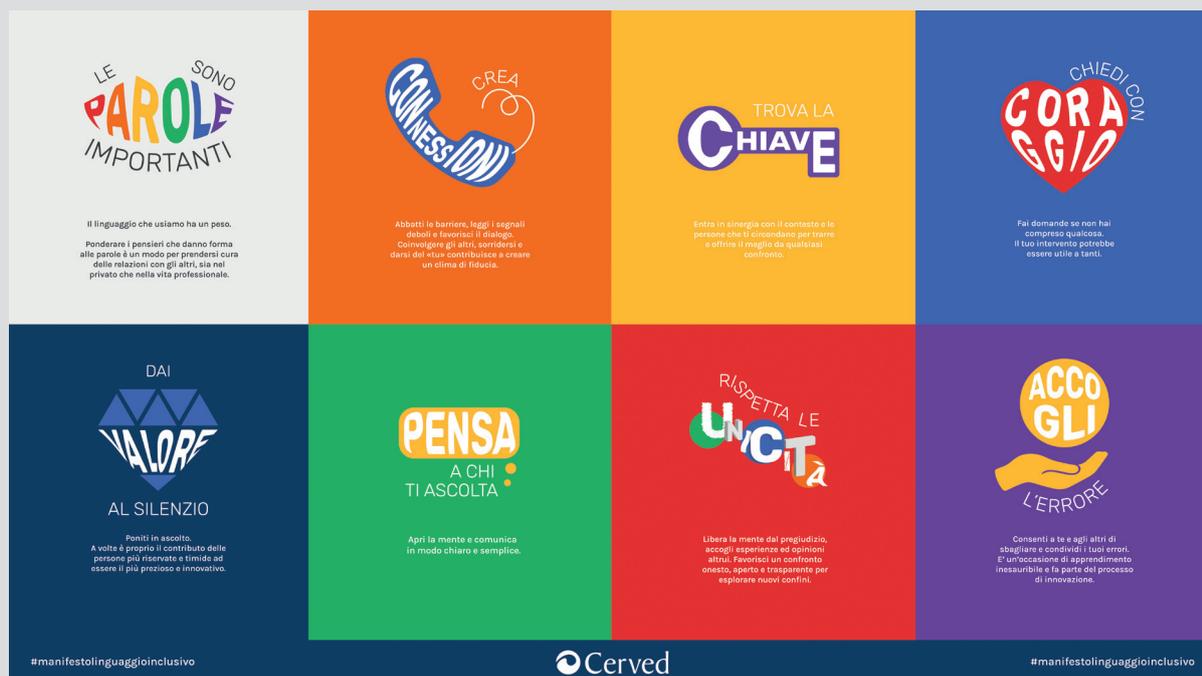
È anche supportato dal **gruppo "D&I Voices"**, oltre 20 dipendenti con cui sono diseguate e condivise tutte le iniziative.

Attraverso il **Gruppo Workplace "Diversity Matters"**, attivo sulla piattaforma di social collaboration aziendale, ci impegniamo a diffondere, tramite la partecipazione spontanea di ognuno, contenuti che valorizzino qualsiasi tipo di diversità per **creare una contaminazione positiva** capace di generare consapevolezza, abbattere i pregiudizi e costruire una cultura sempre più inclusiva.

A dicembre 2022 il gruppo contava circa 600 adesioni.

~ 40%
donne in
posizioni
manageriali

IL MANIFESTO DEL LINGUAGGIO INCLUSIVO



Il Manifesto del linguaggio inclusivo, redatto dai colleghi del Diversity & Inclusion Committee e dal team di Comunicazione istituzionale, è in linea con i nostri **valori di innovazione, collaborazione e rispetto**. Raccoglie **otto best practices per orientare i comportamenti quotidiani** dei colleghi e ricordare l'importanza di un **approccio aperto, inclusivo, orientato all'ascolto**. Sottolinea l'importanza del mettere le persone a proprio agio con l'obiettivo di rendere le **interazioni più efficaci** e creare così un **ambiente di lavoro sano**.

Il Manifesto è **stato promosso dall'Amministratore Delegato** che, con un messaggio chiaro, ha richiamato l'attenzione verso un linguaggio attento agli altri e una cultura aperta al cambiamento e all'inclusione.

Il Manifesto è stato **tradotto anche in greco e rumeno** ed è diventato lo **sfondo del PC** di tutte le persone Cerved: **una mappa per orientare l'operatività quotidiana**.

Percorso di Women Empowerment

Nel 2022, in linea con le attenzioni e con gli impegni sanciti anche attraverso i target ESG, abbiamo lanciato la **seconda edizione del percorso di Women Empowerment**. Il percorso, già destinato a 20 colleghe che hanno maturato un'esperienza professionale tra i 2 e i 5 anni, è stato esteso anche alle colleghe di MBS Consulting, della Romania e, grazie ad un'iniziativa di mentoring cross-country, della Grecia.

Attraverso questo percorso vogliamo contribuire a **definire un mindset, sviluppare competenze chiave** (tra cui quelle di business acumen, coraggio e networking) e **costruire una pipeline di valore per posizioni apicali**, aumentando la consapevolezza necessaria ad abbattere gli stereotipi culturali.

Abbiamo inoltre condotto un **pre-audit con Winning Women Institute** con l'obiettivo di analizzare la situazione attuale e le possibili azioni di miglioramento del bilanciamento di genere in azienda in termini di: opportunità di crescita, equità remunerativa, processi legati alla gestione delle risorse umane, politiche per la gestione della diversità e dell'inclusione e tutela della maternità.

Il pre-audit è il primo passo di un possibile percorso volta ad ottenere la certificazione di genere.



Nel 2022, abbiamo definito le **regole di condotta degli eventi Cerved**, che concretizzano i principi della nostra policy di Diversity & Inclusion e invitano tutti i partecipanti ad agire in coerenza degli stessi.

Ci impegniamo anche a favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità; nel 2022 registriamo un **incremento del 12% delle assunzioni delle categorie protette** rispetto allo scorso anno.

Definizione
regole di
condotta
degli eventi
Cerved

CONTRIBUIRE AL DIBATTITO SULLE PARI OPPORTUNITÀ

Con l'obiettivo di diffondere sempre di più una cultura dell'inclusività abbiamo organizzato e partecipato ad **incontri rivolti sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione**. In occasione della **Giornata internazionale della donna**, abbiamo dato vita a due tavole rotonde: "**Innovation Experiences**", che ha raccolto il punto di vista di alcune colleghe impegnate su questi temi, "**Linguaggio Inclusivo**", per riflettere sulle emozioni e la percezione che le nostre parole possono generare nelle persone.

In occasione dei **Digital Innovation Days** abbiamo partecipato al panel su "**Come comunicare la diversità**" e fornito dati essenziali per l'incontro "**A che punto siamo con la parità di genere in Italia**" volto ad approfondire lo stato di avanzamento nel nostro Paese sul tema della parità nelle diverse realtà aziendali.

Le pagine social interne ed esterne del Gruppo Cerved hanno messo ancora di più in evidenza l'impegno su questi temi.

Il benessere dei dipendenti

Promuoviamo il coinvolgimento e il benessere dei nostri dipendenti favorendo una migliore conciliazione vita-lavoro.

Investire in iniziative volte a generare un **clima aziendale positivo** basato sull'ascolto, sulla fiducia e sul senso di appartenenza è cruciale per noi.

Attraverso la **partnership con la società Mindwork** abbiamo offerto un servizio di **supporto psicologico** a tutti i colleghi che sentono la necessità di ritagliare dei momenti da dedicare a sé stessi. Ogni collega ha avuto la possibilità di accedere a tre colloqui gratuiti, scegliendo liberamente se proseguire il percorso a livello individuale, anche attraverso l'utilizzo del credito welfare.

Il servizio è anonimo e confidenziale. Sono stati effettuati più di 100 colloqui.

Servizio di
supporto
psicologico
attivo

DEEPER SIGNALS: IL TEST PER CONOSCERSI E MIGLIORARE

Per la prima volta, a luglio 2022, abbiamo proposto a tutti i dipendenti la possibilità di lavorare in modo pratico e pragmatico sul proprio percorso di sviluppo. Attraverso i **test psicometrici Deeper Signals**, su base volontaria, è stato possibile avere una **fotografia chiara e sintetica dei punti di forza distintivi e dei valori fondanti** che guidano la motivazione di ciascuno.

I report di output sono stati estremamente esaustivi. L'adozione di questo test fornisce una **maggiore democratizzazione degli strumenti di sviluppo** con molteplici vantaggi in termini di:

- › **autoconsapevolezza:** permettono di avere un quadro chiaro della situazione attuale e danno alle persone maggiore contezza dell'impatto che le proprie azioni possono avere sia a livello individuale che a livello di team;
- › **formazione:** grazie alla funzione del Digital Coach, si ha accesso ad un'ampia gamma di contenuti formativi (podcast, articoli, video) customizzati sulla base delle aree di miglioramento individuali;
- › **sviluppo:** i risultati offrono una solida base per disegnare o integrare il proprio piano di sviluppo individuale con l'obiettivo di miglioramento continuo.

Un altro importante strumento di ascolto e vicinanza alle persone è rappresentato dai **colloqui con gli HR Business Partner**, figure aziendali dedicate al dialogo e all'identificazione delle esigenze delle persone al fine di integrarle con le necessità dell'organizzazione.

Inoltre, entro la prima settimana del mese, viene inoltre **diffusa una comunicazione per informare tutti i colleghi di eventuali riorganizzazioni e di importanti cambi di ruolo**. Questo garantisce che tutti abbiano una visione sempre aggiornata: un approccio trasparente e inclusivo della trasformazione dell'azienda.

Nel 2022 è proseguito l'appuntamento live **"Linea Diretta HR"**, un format di 45 minuti con il coinvolgimento del Chief People Officer e di ospiti specifici per condividere le principali novità, mantenendo un dialogo aperto, informale e costruttivo.

Abbiamo portato avanti anche l'iniziativa **Smart Alliance promossa dal Consorzio ELIS** che ha l'obiettivo di aiutare professionisti e studenti a trovare un nuovo modo di lavorare e imparare attraverso un modello innovativo basato sulla qualità delle relazioni nei luoghi di lavoro.

La fine dell'anno è stata caratterizzata da un evento che ha coinvolto tutti i dirigenti promossi internamente dal 2020 ad oggi per celebrare il loro traguardo, unitamente ai colleghi assunti con lo stesso inquadramento dal mercato. Durante l'evento, dopo una panoramica sull'andamento del piano strategico, l'Amministratore Delegato ha ripercorso e condiviso i pilastri necessari che definiscono il ruolo del leader in Cerved, mettendo a fattor comune sfide e aspettative.

Successivamente abbiamo organizzato un **Town Hall Meeting** che ha visto come protagonisti, oltre alla prima linea manageriale, circa 150 colleghi (Senior Managers/Director e Senior Director) provenienti da Italia, Grecia e Romania. L'obiettivo dell'evento è stato un allineamento sul piano strategico, sulle priorità aziendali e la condivisione di alcune importanti iniziative.

Town Hall Meeting



La tutela della salute e della sicurezza

Tuteliamo e promuoviamo la salute, il benessere psico-fisico e la sicurezza di tutte le nostre persone.

Gli aspetti legati alla salute e alla sicurezza delle persone sono gestiti attraverso l'applicazione di misure organizzative conformi al D.lgs. 81/2008 (Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro). Per ogni Società del Gruppo è prevista la stesura di un **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, in linea con le normative e con l'assetto aziendale.

Sull'intranet aziendale è presente un'area ad hoc dove vengono pubblicati gli elenchi dei componenti delle squadre di emergenza, i piani di emergenza ed evacuazione, il Piano di Sicurezza Anti Contagio e i relativi allegati aggiornati. Alle iniziative di prevenzione presentate, si aggiunge una costante **attenzione alle attività di formazione specifiche**.

Ci impegniamo in modo costante per la **predisposizione di un ambiente di lavoro salubre** e per il mantenimento sotto le soglie di legge delle condizioni di stress correlato, in modo da non intaccare l'integrità mentale e fisica delle nostre persone.

Già nel 2019, abbiamo attivato la **valutazione del rischio da stress lavoro correlato** che è diventato poi ancora più rilevante durante la gestione della pandemia da Covid-19. In particolare, sono state avviate analisi specifiche che hanno consentito di acquisire elementi su cui definire, se necessario, iniziative di riduzione del rischio e di promozione del benessere della persona (formazione, misure di carattere organizzativo, ecc.).

Abbiamo portato avanti le **iniziative di informazione e formazione per i dipendenti**, tra cui:

- › **formazione dei responsabili di sede** tramite incontri bisettimanali organizzati con tutti i responsabili per aggiornarli sulle disposizioni adottate dall'azienda in materia di salute e sicurezza, e per garantire un confronto aperto e costante su eventuali criticità;
- › **reclutamento e formazione squadre di emergenza** con un'attività di sensibilizzazione e individuazione dei dipendenti da formare come addetti di primo soccorso e/o antincendio;
- › **incontri periodici con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e il medico competente** attraverso confronti settimanali delle funzioni HR e Facility Management per la definizione e l'attuazione di un piano di sopralluoghi delle sedi aperte, la redazione e adozione dei DVR, l'avanzamento della formazione sul tema dello stress lavoro correlato e sul piano di sorveglianza sanitaria;
- › **incontri periodici con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**, allo scopo di mantenere un canale di comunicazione sempre aperto con le persone ed intercettare tempestivamente eventuali segnalazioni e/o esigenze.

CERTIFICAZIONE ISO 45001

Nel corso del 2022 abbiamo definito e formalizzato il **Sistema di Gestione Salute e Sicurezza** per Cerved Group S.p.A., attraverso un progetto che ha coinvolto tutti i livelli e tutte le funzioni aziendali. Questo Sistema definisce la nostra **Politica in materia di salute e sicurezza sul lavoro** e ha permesso l'ottenimento della **certificazione UNI ISO 45001**.

L'adozione di un Sistema di Gestione Salute e Sicurezza ci ha consentito una **migliore definizione e condivisione del Piano per la gestione dei rischi** inerenti e delle opportunità di miglioramento delle condizioni di salute fisica e mentale dei dipendenti e dei collaboratori. Al contempo, ci ha permesso di promuovere una comunicazione trasparente ed efficace da e verso i dipendenti.

LE POLITICHE DI WELFARE

Nel 2022, per il quarto anno consecutivo, abbiamo proposto un **programma di welfare aziendale** aumentando ulteriormente il numero dei destinatari e migliorandone l'esperienza attraverso l'introduzione di una piattaforma innovativa con un'ampia offerta di servizi (es. rimborsi per spese di istruzione, di trasporto e assistenziali, buoni, pacchetti per il tempo libero, prenotazione di viaggi, etc.).

Il welfare aziendale è caratterizzato da **due approcci distinti**, uno destinato agli impiegati e uno per quadri e dirigenti. Tutte le informazioni sul processo welfare sono state condivise tramite mail e all'interno del gruppo Workplace dedicato, dove è stato possibile fare domande e segnalare eventuali problemi.

Grazie ad accordi ad hoc e alla **partnership con la piattaforma Corporate Benefit**, abbiamo ulteriormente incrementato le opportunità di acquisto di prodotti o servizi a prezzi competitivi. Inoltre, ci sono **numerose convenzioni** con associazioni, strutture, portali e marchi che consentono di effettuare acquisti o usufruire di servizi a un prezzo agevolato.

Il **Contratto Integrativo Aziendale**, sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali nazionali di settore e i rappresentanti sindacali dei dipendenti, prevede integrazioni su diversi aspetti: orario di lavoro, flessibilità, ferie, permessi annui retribuiti ed ex-festività, permessi, part-time, TFR, trasferte, trasferimenti, travel policy, straordinari, buoni pasto e servizi mensa, permessi studio, premio di risultato, eventi climatici eccezionali, lavoro da remoto, malattia e altri istituti.

Attraverso l'Accordo Integrativo Aziendale, offriamo ai dipendenti diversi **benefit volti a favorire la conciliazione vita - lavoro dei care giver** (ad esempio: l'estensione del part time post partum previsto da CCNL fino al 3° anno di età del figlio di ulteriori 12 mesi; la flessibilità dell'orario di lavoro; la possibilità di richiedere in anticipo il TFR anche con requisiti migliori rispetto a quanto disposto dal Codice civile; una giornata di permesso aggiuntivo per i padri in occasione della nascita del figlio rispetto a quanto previsto per legge; permessi retribuiti, interamente a carico dell'azienda, per visite mediche specialistiche o malessere/indisposizione, o permessi studio; accordi di telelavoro in casi personali di riconosciuta gravità).

Ai dipendenti è riconosciuta la possibilità di attivare la **modalità agile della prestazione lavorativa** attraverso lo smart working.

Corrispondiamo i **ticket restaurant** sia che la prestazione lavorativa venga svolta in presenza che in regime di smart working. Solo nella sede di San Donato Milanese è attiva la **mensa aziendale** in alternativa al ticket restaurant.

Mettiamo a disposizione **auto aziendali** per le trasferte in orario di lavoro e posti auto per lavoratrici nel periodo di gravidanza.





4

IL RUOLO DI CERVED PER LA CRESCITA DEL SISTEMA PAESE

- ▶ Il contributo alla crescita della cultura finanziaria in Italia
- ▶ Cara Cerved ti scrivo
- ▶ La mitigazione degli impatti ambientali



Il contributo alla crescita della cultura finanziaria in Italia

L'ampia disponibilità di dati ufficiali, la più lunga serie storica di bilanci e la vasta gamma di score e di analytics, ci consentono di misurare fenomeni complessi, in continua evoluzione..

Con le nostre ricerche **copriamo storicamente alcuni temi**, come la salute economico - finanziaria delle imprese, le prospettive settoriali, il rischio di default; **temi più innovativi**, tra cui la sostenibilità ambientale, sociale ed economica di imprese e territori e i processi di digitalizzazione delle imprese; e altri ancora che possiamo definire **"emergenti"**, come i rischi connessi al climate change.

Cerved al
PNRR LAB

Nel 2022, è nata la collaborazione con l'Università Bocconi e la nostra partecipazione al **PNRR LAB** in qualità di knowledge partner; il laboratorio di SDA Bocconi ha come fine quello di osservare il grado di implementazione del PNRR e misurarne le ricadute sul territorio, proponendo eventuali correttivi.

Abbiamo inoltre sviluppato un **progetto editoriale** rivolto principalmente a piccole medie imprese. Il progetto si è concretizzato, in linea con le indicazioni dell'EBA, nella realizzazione della guida **"Come ti valutano le banche e i finanziatori"**: l'obiettivo è quello di diffondere la cultura d'impresa e aiutare le piccole e medie imprese a capire come sono valutate da banche e altri finanziatori, fornendo loro strumenti e informazioni utili ad ottenere ancora più credito.

La presentazione di **ESG Connect** e del **Rapporto Italia Sostenibile** ci ha permesso di sottolineare il nostro ruolo anche rispetto ai temi della sostenibilità. Lo abbiamo fatto sia condividendo la mappa data-driven della sostenibilità del territorio italiano ed europeo sia analizzando i temi legati al rischio di impresa, alla transizione green e alla diversity, allo scopo di costruire strategie di business efficaci e imparare a cogliere le opportunità che la sostenibilità offre alle aziende.

Tutti gli studi sono disponibili in forma gratuita sul portale Research.cerved.com, il web site attivo da inizio 2022, pensato per facilitare l'utente nell'esplorazione degli articoli e dei rapporti, valorizzandone al tempo stesso il contenuto.



OSSERVITALIA E IL RAPPORTO PMI

Siamo impegnati a rafforzare lo **sviluppo della cultura economica e finanziaria** anche attraverso l'organizzazione di eventi che pongo al centro il tema della crescita del Sistema Paese e del tessuto economico italiano.

Rispetto a questo tema, gli obiettivi principali sono: **informare la comunità e gli addetti ai lavori** sullo stato di salute economico-finanziaria del sistema produttivo italiano; **indagare le prospettive di sviluppo del Paese** individuando le tendenze emergenti attraverso analisi empiriche condotte sui dati.

In questo contesto, Osservitalia rappresenta l'appuntamento annuale dedicato all'**analisi del Rapporto Cerved PMI**; nel Rapporto si approfondisce la situazione economico-finanziaria delle piccole e medie imprese italiane sotto diversi profili, con un focus specifico che cambia ogni anno.

La nona edizione si è svolta in diretta streaming il 22 novembre e ha visto la partecipazione di imprese, istituti di credito, enti assicurativi, società finanziarie e società di recupero crediti, oltre che di investitori, giornalisti e consulenti.

Utilizzando modelli di simulazione, abbiamo stimato **l'evoluzione dei rischi legati al cambiamento climatico in funzione dei costi e degli investimenti necessari per la transizione** negli scenari BCE, proiettando i bilanci delle PMI al 2050. I risultati emersi indicano che il processo di transizione richiede investimenti significativi. Al tempo stesso, le PMI, con il supporto adeguato del sistema bancario, sono ampiamente in grado di sostenere gli investimenti richiesti.

La fotografia scattata nel Rapporto Cerved PMI 2022 è basata su un'**analisi di 160 mila società di capitale** con i requisiti europei per le PMI e che danno lavoro a 4,5 milioni di addetti.

9
edizioni del
Rapporto
Cerved PMI

LA PARTNERSHIP CON IL FORUM PER LA FINANZA SOSTENIBILE

In occasione delle **Settimane SRI**, il principale appuntamento in Italia dedicato all'Investimento Sostenibile e Responsabile, abbiamo presentato la ricerca su **PMI e transizione ecologica** condotta da Cerved Group e Cerved Rating Agency in collaborazione con il Forum per la Finanza Sostenibile. Dall'approfondimento è emerso che le PMI italiane avvertono con sempre più forza i temi della sostenibilità e che questi acquisiscono un ruolo importante nelle scelte strategiche e di investimento. Resta debole però la loro percezione sui **rischi climatici** a cui sono esposte, così come la valutazione degli **impatti ambientali generati**. Imprese, banche, finanziatori e istituzioni possono (e devono) giocare un ruolo centrale nell'accompagnare le PMI nel processo di transizione al fine di supportare il loro percorso di evoluzione verso modelli di business più sostenibili.

CERVED ESG CONNECT

Ad ottobre 2022 si è svolta la **seconda edizione di Cerved ESG Connect**, appuntamento di primaria importanza nel panorama nazionale che ha contato oltre 1.300 visualizzazioni su YouTube. L'evento ha visto l'intervento di diversi relatori con sessioni tematiche specifiche a cui hanno partecipato imprenditori e protagonisti del settore.

Cerved ESG Connect si è concentrato sui principali argomenti di ricerca: **materialità dei rischi ESG** e correlazione tra merito creditizio e rating ESG; variazione della stima delle Probability of Default (PD) al 2025 e al 2030 in relazione agli impatti della **transizione green**; regole della tassonomia europea e implicazioni per le imprese; analisi degli scenari e degli strumenti della **sostenibilità nelle catene del valore aziendali**.

Cara Cerved ti scrivo

Il nostro impegno nel sociale è guidato dalla volontà di contribuire a ridurre le disuguaglianze e concretizzare nuove opportunità per bambini e ragazzi.

Consapevoli del nostro ruolo nella comunità, abbiamo scelto di concentrarci nell'attivazione di iniziative orientate al **sostegno dell'infanzia e dell'adolescenza** tramite il supporto a progetti di **inclusione** e di **solidarietà sociale** in grado di generare un impatto positivo.

11
associazioni
sostenute

L'iniziativa "Cara Cerved ti scrivo" è nata nel 2019 e sollecita tutti i dipendenti a **proporre progetti di solidarietà meritevoli rivolti a bambini e ragazzi che vivono in condizioni di disagio**, promossi da **associazioni senza scopo di lucro attive nelle regioni in cui operiamo**. L'obiettivo è contribuire, attraverso un sostegno concreto, alla riduzione delle condizioni di disagio e di povertà economica, sociale ed educativa.



Il progetto è coordinato da un **comitato aziendale trasversale**, composto da esponenti di tutte le funzioni, che si incontra mensilmente per esaminare le proposte pervenute e individuare i progetti da supportare.

“Cara Cerved ti scrivo” si ispira al principio di trasparenza che si riflette sia nella valutazione che nella rendicontazione delle iniziative sostenute.

Associazioni sostenute nel 2022



- 1 Peter Pan Associazione per i Bambini con Tumore Alto-Adige-Südtirol OdV (Bolzano)
- 2 Centro Benedetta D'Intino (Milano)
- 3 Associazione Luisa Berardi (Milano - Calvirate Molise)
- 4 Comunità Cento Passi di Casa Chiaravalle (Peschiera Borromeo)
- 5 Associazione Casa della Mamma e del Bambino ODV (Borgosesia)
- 6 Associazione Kids Guiding Moms (Brescia)
- 7 Associazione Amici della Cardiologia - Cuore e territorio (Ravenna)
- 8 Associazione Happy Time Infernetto (Roma)
- 9 Comunità di Sant'Egidio (Roma)
- 10 Associazione Paideia (Trani)

Associazione Beard Brothers (Cluj - Romania)

FESTEGGIARE IL NATALE CON UNA GARA DI SOLIDARIETÀ

A fine 2022, in occasione del Natale, il Comitato di “Cara Cerved ti scrivo” ha lanciato **una raccolta di giocattoli, generi alimentari e prodotti per la cura della persona**, in favore di diverse associazioni presenti sul territorio nazionale.

Tutte le sedi sono state coinvolte in questo gesto di grande solidarietà che rappresenta un segno tangibile del nostro impegno verso la comunità.

Abbiamo sostenuto il centro Maria Letizia Verga raccogliendo giocattoli destinati a bambini e ragazzi sottoposti a terapia invasive. Gli alimenti, invece, sono stati destinati a quattro associazioni e case famiglie del territorio: Associazione So.spe di Roma, le case famiglie CAF e Cento Passi vicino Milano e Home ODV a Cosenza.

La mitigazione degli impatti ambientali

Vogliamo migliorare l'impatto ambientale nelle nostre attività, dedicando tempo e attenzione ad azioni specifiche di intervento.

Con la nostra Policy Ambientale, abbiamo definito una strategia volta a raggiungere un maggiore **risparmio energetico** e una **riduzione delle emissioni** in atmosfera, attraverso **l'ottimizzazione dei consumi di energia**, l'approvvigionamento crescente da **fonti rinnovabili** e l'investimento in **progetti di efficientamento energetico**.

Ci impegniamo a rendere più efficiente l'uso delle risorse, privilegiando l'utilizzo di materiali riciclabili, contenendo il consumo di carta, riducendo l'uso della plastica e sostenendo la raccolta differenziata e una corretta gestione dei rifiuti in tutte le nostre sedi.

Promuoviamo una **cultura del rispetto dell'ambiente tra tutti i nostri stakeholder** sia grazie all'organizzazione di programmi e iniziative destinati ai dipendenti che attraverso una valutazione dei rischi e delle modalità di gestione ambientale adottate dalle controparti (business partner, fornitori, altre aziende).

Incentiviamo i fornitori a migliorare le loro performance ambientali chiedendo di darci evidenza delle performance raggiunte nell'assessment ESG annuale.

Nel 2022 siamo stati inclusi nella classifica delle **100 aziende italiane più green ed eco-friendly attente al clima e al tema della sostenibilità ambientale** stilata dal Corriere della Sera e da Pianeta 2030 con Statista.

Tra le 100
aziende più
attente al
clima

Tra le principali iniziative implementate per migliorare ulteriormente la gestione energetica, abbiamo riservato particolare attenzione alla prosecuzione dell'iter burocratico per **l'installazione di pannelli per la produzione di energia fotovoltaica** presso la sede di Mangone, con una capacità stimata annuale di circa 500 MWh che dovrebbe compensare più del 75% dei consumi della sede. L'installazione e il collaudo sono previsti nel primo trimestre del 2023, così da rendere l'impianto operativo entro giugno 2023.

Continuiamo inoltre a **monitorare le iniziative già avviate lo scorso anno** con l'obiettivo di estendere queste prassi anche alle sedi delle società di più recente acquisizione.

Nel 2022, grazie al consumo di energia elettrica da fonti rinnovabili abbiamo **evitato di immettere circa 1.168 t di CO₂ equivalente**.

Al fine di ridurre le emissioni di CO₂, incentiviamo gli **spostamenti per lavoro attraverso i mezzi pubblici** e, soprattutto, l'utilizzo del trasporto ferroviario nelle tratte servite. A questo si **aggiunge un piano di smart working** volto a ridurre il tempo e l'impatto ambientale del tragitto casa-lavoro.

Nel 2022 abbiamo indirizzato tutti gli acquisti di veicoli verso **automobili a basse emissioni di CO₂**: per i dipendenti con percorrenze chilometriche inferiori ai 25.000 km/annui verranno proposte auto full hybrid, mild hybrid e plug-in.

CERTIFICAZIONE ISO 14064-1

La norma ISO 14064-1, di applicazione volontaria, specifica i principi e i requisiti, al livello dell'organizzazione, per **la quantificazione e la rendicontazione delle emissioni di gas ad effetto serra (GHG) e della loro rimozione**.

Attraverso l'ottenimento di questa certificazione abbiamo ulteriormente sottolineato il nostro impegno ad essere coerenti, trasparenti e credibili nel conteggio delle emissioni.

Il processo ci ha permesso di definire il nostro inventario delle emissioni di GHG in conformità alla ISO 14064-1 per Cerved Group S.p.A., Cerved Rating Agency, Cerved Credit Collection e Cerved Legal Services, e di sottoporlo a verifica di conformità da parte di un ente terzo indipendente.

Dati e indicatori

1. Società del Gruppo sottoposte a valutazione sul rischio di corruzione

| | u.m. | 2020* | 2021 | 2022 |
|--|----------|------------|-----------|------------|
| Numero totale delle società del Gruppo analizzate per rischi legati alla corruzione ** | n. | 25 | 22 | 19 |
| Numero totale delle società del Gruppo | n. | 25 | 24 | 19 |
| Percentuale delle società del Gruppo analizzate per rischi legati alla corruzione | % | 100 | 92 | 100 |

*Tutte le società italiane del Gruppo Cerved hanno adottato un Modello 231 nel 2020.

** Dato calcolato utilizzando come riferimento, in alternativa, l'esecuzione delle attività di Risk Assessment propedeutiche alla predisposizione e all'adozione del Modello 231 oppure la data di adozione del Modello 231 (oltre alle successive attività di verifica svolte dall'OdV).

2. Processi del Gruppo sottoposti a valutazione sul rischio di corruzione

| | u.m. | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|----------|-------------|------------|------------|
| Numero totale di processi analizzati per rischi legati alla corruzione | n. | n.d. | 20 | 47 |
| Numero totale di processi | n. | n.d. | 20 | 47 |
| Percentuale dei processi analizzati per rischi legati alla corruzione | % | n.d. | 100 | 100 |

3. Dipendenti che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione

| | u.m. | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | | |
|-------------------|-----------|----------|----------|----------|------------|--------------|--------------|------------|--------------|----------|--------------|
| | | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Altro | Totale |
| Italia | n. | 4 | 3 | 7 | 701 | 1.034 | 1.735 | 861 | 1.184 | 1 | 2.046 |
| <i>Dirigenti</i> | n. | - | 1 | 1 | 40 | 13 | 53 | 53 | 14 | - | 67 |
| <i>Quadri</i> | n. | - | - | - | 175 | 125 | 300 | 245 | 173 | - | 418 |
| <i>Impiegati</i> | n. | 4 | 2 | 6 | 486 | 896 | 1.382 | 563 | 997 | 1 | 1.561 |
| Esteri | n. | - | - | - | 17 | 24 | 41 | 77 | 281 | - | 358 |
| <i>Dirigenti</i> | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| <i>Quadri</i> | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| <i>Impiegati*</i> | n. | - | - | - | 17 | 24 | 41 | 77 | 281 | - | 358 |
| Gruppo | n. | 4 | 3 | 7 | 718 | 1.058 | 1.776 | 938 | 1.465 | - | 2.404 |
| <i>Dirigenti</i> | n. | - | 1 | 1 | 40 | 13 | 53 | 53 | 14 | - | 67 |
| <i>Quadri</i> | n. | - | - | - | 175 | 125 | 300 | 245 | 173 | - | 418 |
| <i>Impiegati</i> | n. | 4 | 2 | 6 | 503 | 920 | 1.423 | 640 | 1.278 | - | 1.919 |

4. Membri del CdA che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione

| | u.m. | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | | |
|---------------|-----------|----------|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Altro | Totale |
| Italia | n. | 4 | 6 | 10 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | - | 3 |
| Esteri | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Totale | n. | 4 | 8 | 10 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | - | 3 |



5. Formazione su tematiche collegate all'anticorruzione

| | u.m. | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | | |
|---------------|------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|--------|
| | | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Altro | Totale |
| Italia | ore | - | 4 | 4 | 176 | 258 | 434 | 865 | 1.163 | 1 | 2.029 |
| Dirigenti | ore | - | 4 | 4 | 10 | 3 | 13 | 53 | 14 | - | 67 |
| Quadri | ore | - | - | - | 44 | 31 | 75 | 260 | 168 | - | 428 |
| Impiegati | ore | - | - | - | 122 | 224 | 346 | 552 | 981 | 1 | 1.534 |
| Estero | ore | 16 | 8 | 24 | 4 | 6 | 10 | 77 | 281 | - | 358 |
| Dirigenti | ore | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Quadri | ore | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Impiegati | ore | 16 | 8 | 24 | 4 | 6 | 10 | 77 | 281 | - | 358 |
| Gruppo | ore | 16 | 12 | 28 | 180 | 264 | 444 | 942 | 1.444 | 1 | 2.387 |
| Dirigenti | ore | - | 4 | 4 | 10 | 3 | 13 | 53 | 14 | - | 67 |
| Quadri | ore | - | - | - | 44 | 31 | 75 | 260 | 168 | - | 428 |
| Impiegati | ore | 16 | 8 | 24 | 126 | 230 | 356 | 629 | 1.262 | 1 | 1.892 |

6. Reclami ricevuti riguardanti le violazioni della privacy dei clienti

| | u.m. | Risk Intelligence | | | Marketing Intelligence | | | Credit Management | | | |
|---|---------------|-------------------|------|------|------------------------|------|------|-------------------|------|------|---|
| | | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 | |
| Numero totale: | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| - di cui denunce ricevute da parti esterne e confermate dall'organizzazione | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| - di cui denunce da enti regolatori | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Tempo medio di gestione del reclamo | gg lavorativi | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Numero totale di fughe, furti o perdite di dati dei clienti | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

7. Dipendenti suddivisi per Paese

| | u.m. | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | | |
|---------------|------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|--------|
| | | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Altro | Totale |
| Italia | n. | 929 | 1.216 | 2.145 | 992 | 1.261 | 2.253 | 1.024 | 1.334 | 1 | 2.359 |
| Estero | n. | 123 | 388 | 511 | 111 | 385 | 496 | 123 | 358 | - | 481 |
| Gruppo | n. | 1.052 | 1.604 | 2.656 | 1.103 | 1.646 | 2.749 | 1.147 | 1.692 | 1 | 2.840 |

8. Dipendenti suddivisi per gruppo di età, genere e Paese

| (Head count) | u.m. | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | | |
|--|------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|--------|
| | | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Altro | Totale |
| Gruppo | n. | 1.052 | 1.604 | 2.656 | 1.103 | 1.646 | 2.749 | 1.147 | 1.692 | 1 | 2.840 |
| < 30 anni | n. | 132 | 158 | 290 | 152 | 186 | 338 | 158 | 165 | - | 323 |
| 30 - 50 anni | n. | 684 | 1.120 | 1.804 | 719 | 1.147 | 1.866 | 729 | 1.174 | 1 | 1.904 |
| > 50 anni | n. | 236 | 326 | 562 | 232 | 313 | 545 | 260 | 353 | - | 613 |
| Italia | n. | 929 | 1.216 | 2.145 | 992 | 1.261 | 2.253 | 1.024 | 1.334 | 1 | 2.359 |
| < 30 anni | n. | 93 | 88 | 181 | 119 | 109 | 228 | 130 | 110 | - | 240 |
| 30 - 50 anni | n. | 613 | 824 | 1.437 | 656 | 861 | 1.517 | 652 | 896 | 1 | 1.549 |
| > 50 anni | n. | 223 | 304 | 527 | 217 | 291 | 508 | 242 | 328 | - | 570 |
| Estero | n. | 123 | 388 | 511 | 111 | 385 | 496 | 123 | 358 | - | 481 |
| < 30 anni | n. | 39 | 70 | 109 | 33 | 77 | 110 | 28 | 55 | - | 83 |
| 30 - 50 anni | n. | 71 | 296 | 367 | 63 | 286 | 349 | 77 | 278 | - | 355 |
| > 50 anni | n. | 13 | 22 | 35 | 15 | 22 | 37 | 18 | 25 | - | 43 |
| Età media dei dipendenti del Gruppo | anni | n.d. | n.d. | n.d. | 41,6 | 41,3 | 41,4 | 41,7 | 42,0 | 41,0 | 41,9 |

9. Dipendenti suddivisi per gruppo di età, genere e funzione

| (Head count) | u.m. | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | | |
|--|------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|--------|
| | | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Altro | Totale |
| Dipendenti impiegati in attività core (Business Unit) | n. | 992 | 1.486 | 2.478 | 1.051 | 1.541 | 2.592 | 1.099 | 1.576 | 1 | 2.676 |
| < 30 anni | n. | 130 | 149 | 279 | 150 | 176 | 326 | 156 | 156 | - | 312 |
| 30 - 50 anni | n. | 650 | 1.048 | 1.698 | 687 | 1.088 | 1.775 | 703 | 1.101 | 1 | 1.805 |
| > 50 anni | n. | 212 | 289 | 501 | 214 | 277 | 491 | 240 | 319 | - | 559 |
| Dipendenti impiegati in attività di supporto (Staff) | n. | 60 | 118 | 178 | 52 | 105 | 157 | 48 | 116 | - | 164 |
| < 30 anni | n. | 2 | 9 | 11 | 2 | 10 | 12 | 2 | 9 | - | 11 |
| 30 - 50 anni | n. | 34 | 72 | 106 | 32 | 59 | 91 | 26 | 73 | - | 99 |
| > 50 anni | n. | 24 | 37 | 61 | 18 | 36 | 54 | 20 | 34 | - | 54 |
| Gruppo | n. | 1.052 | 1.604 | 2.656 | 1.103 | 1.646 | 2.749 | 1.147 | 1.692 | 1 | 2.840 |

10. Dipendenti suddivisi per gruppo di età, genere e livello

| | u.m. | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | | |
|--------------------------------------|------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|--------|
| | | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Altro | Totale |
| Dirigenti | n. | 95 | 15 | 110 | 93 | 19 | 112 | 85 | 21 | - | 106 |
| < 30 anni | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 30 - 50 anni | n. | 56 | 7 | 63 | 60 | 11 | 71 | 46 | 12 | - | 58 |
| > 50 anni | n. | 39 | 8 | 47 | 33 | 8 | 41 | 39 | 9 | - | 48 |
| Quadri | n. | 258 | 174 | 432 | 268 | 184 | 452 | 298 | 213 | - | 511 |
| < 30 anni | n. | 3 | 2 | 5 | 2 | 5 | 7 | 7 | 2 | - | 9 |
| 30 - 50 anni | n. | 170 | 111 | 281 | 186 | 122 | 308 | 201 | 140 | - | 341 |
| > 50 anni | n. | 85 | 61 | 146 | 80 | 57 | 137 | 90 | 71 | - | 161 |
| Restante personale dipendente | n. | 699 | 1.415 | 2.114 | 742 | 1.443 | 2.185 | 764 | 1.458 | 1 | 2.223 |
| < 30 anni | n. | 129 | 156 | 285 | 150 | 181 | 331 | 151 | 163 | - | 314 |
| 30 - 50 anni | n. | 459 | 1.002 | 1.461 | 473 | 1.014 | 1.487 | 482 | 1.022 | 1 | 1.505 |
| > 50 anni | n. | 111 | 257 | 368 | 119 | 248 | 367 | 131 | 273 | - | 404 |
| Gruppo | n. | 1.052 | 1.604 | 2.656 | 1.103 | 1.646 | 2.749 | 1.147 | 1.692 | 1 | 2.840 |

11. Promozioni e passaggi di livello

| (Head count) | u.m. | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | | |
|---|------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|--------|
| | | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Altro | Totale |
| Numero di quadri promossi a dirigente | n. | 6 | 1 | 7 | 7 | 3 | 10 | - | 1 | - | 1 |
| età inferiore ai 30 anni | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| tra i 30 e i 50 anni | n. | 4 | 1 | 5 | 7 | 2 | 9 | - | - | - | - |
| età superiore ai 50 anni | n. | 2 | - | 2 | - | 1 | 1 | - | 1 | - | 1 |
| Numero di impiegati promossi a livello di quadro | n. | 19 | 12 | 31 | 16 | 12 | 28 | 26 | 25 | - | 51 |
| età inferiore ai 30 anni | n. | 2 | - | 2 | 3 | 1 | 4 | 6 | 1 | - | 7 |
| tra i 30 e i 50 anni | n. | 15 | 12 | 27 | 13 | 10 | 23 | 18 | 20 | - | 38 |
| età superiore ai 50 anni | n. | 2 | - | 2 | - | 1 | 1 | 2 | 4 | - | 6 |
| Totale promozioni nell'anno | n. | 25 | 13 | 38 | 23 | 15 | 38 | 26 | 26 | - | 52 |



12. Dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale, genere e area geografica

| | u.m. | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | | |
|----------------------------|------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|--------|
| | | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Altro | Totale |
| Tempo indeterminato | n. | 1.005 | 1.571 | 2.576 | 1.087 | 1.624 | 2.711 | 1.126 | 1.655 | 1 | 2.782 |
| - di cui Italia | n. | | | 2.075 | | | 2.234 | 1.009 | 1.301 | 1 | 2.311 |
| - di cui estero | n. | | | 501 | | | 477 | 117 | 354 | - | 471 |
| Tempo determinato | n. | 47 | 33 | 80 | 16 | 22 | 38 | 21 | 37 | - | 58 |
| - di cui Italia | n. | | | 70 | | | 19 | 15 | 33 | - | 48 |
| - di cui estero | n. | | | 10 | | | 19 | 6 | 4 | - | 10 |
| Gruppo | n. | 1.052 | 1.604 | 2.656 | 1.103 | 1.646 | 2.749 | 1.147 | 1.692 | 1 | 2.840 |
| Tempo indeterminato | % | 96 | 98 | 97 | 99 | 99 | 99 | 98 | 98 | 100 | 98 |
| Tempo determinato | % | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 0 | 2 |

13. Dipendenti suddivisi per tipologia di contratto (full-time e part-time) e genere

| | u.m. | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | | |
|---------------|------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|--------|
| | | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Altro | Totale |
| Full time | n. | 1.031 | 1.359 | 2.390 | 1.080 | 1.399 | 2.479 | 1.121 | 1.429 | 1 | 2.551 |
| Part time | n. | 21 | 245 | 266 | 23 | 247 | 270 | 26 | 263 | - | 289 |
| Gruppo | n. | 1.052 | 1.604 | 2.656 | 1.103 | 1.646 | 2.749 | 1.147 | 1.692 | 1 | 2.840 |

14. Forza lavoro esterna per categoria professionale

| | u.m. | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | | |
|---|------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|--------|
| | | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Altro | Totale |
| Collaboratori esterni* | n. | 727 | 570 | 1.297 | 564 | 492 | 1.056 | 517 | 428 | - | 945 |
| Interinali | n. | 1 | - | 1 | - | - | - | 1 | 6 | - | 7 |
| Stagisti | n. | 7 | 6 | 13 | 13 | 14 | 27 | 6 | 3 | - | 9 |
| Altro (Amministratori esecutivi) | n. | 18 | - | 18 | 8 | - | 8 | 7 | - | - | 7 |
| Altro | n. | 1 | - | 1 | - | - | - | - | - | - | - |
| Totale | n. | 754 | 576 | 1.330 | 585 | 506 | 1.091 | 531 | 437 | - | 968 |
| Rapporto tra forza lavoro direttamente impiegata ed indirettamente impiegata | % | 72 | 36 | 50 | 53 | 31 | 40 | 46 | 26 | - | 34 |

* Sono inclusi tra i collaboratori esterni, le persone che hanno un rapporto continuativo con il Gruppo ma che non hanno un contratto di lavoro subordinato (dipendenti) tra cui: contratti di somministrazione, agenti enasarco, periti, gestori credit management, avvocati, operatori telefonici.

15. Dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione

| | u.m. | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|------|-------|-------|-------|
| Totale dipendenti | n. | 2.656 | 2.749 | 2.840 |
| Numero di dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione | n. | 2.491 | 2.576 | 2.647 |
| Percentuale di dipendenti coperti* | % | 94 | 94 | 93 |

* Si fa presente che le sedi di CPS Grecia, Romania e ProWeb Svizzera non prevedono accordi di contrattazione collettiva.

16. Dipendenti del Gruppo per categoria professionale e genere appartenenti a categorie protette*

| | u.m. | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | | |
|--|------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|--------|
| | | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Altro | Totale |
| Quadri | n. | 2 | 3 | 5 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | - | 4 |
| % sul totale dei quadri | % | 0,8 | 1,7 | 1,2 | 0,4 | 1,1 | 0,7 | 0,3 | 1,4 | - | 0,8 |
| Impiegati | n. | 34 | 58 | 92 | 39 | 67 | 106 | 46 | 76 | - | 122 |
| % sul totale degli impiegati | % | 4,9 | 4,1 | 4,4 | 5,3 | 4,6 | 4,9 | 6,0 | 5,2 | - | 5,5 |
| Gruppo | n. | 36 | 61 | 97 | 40 | 69 | 109 | 47 | 79 | - | 126 |
| % sul totale dei % sul totale dei dipendenti di Gruppo | % | 3,4 | 3,8 | 3,7 | 3,6 | 4,2 | 4,0 | 4,1 | 4,7 | - | 4,4 |

*Per Categorie Protette si intende il personale in forza assunto obbligatoriamente, ad esempio: vittime del dovere o di azioni terroristiche; vittime del terrorismo e della criminalità organizzata; invalidi militari di guerra; invalidi civili di guerra; invalidi per servizio; invalidi del lavoro; invalidi civili; vedove e orfani (di guerra, per causa di servizio e del lavoro) ed equiparati; sordomuti; centralinisti non vedenti; profughi.

17. Nuove assunzioni del personale dal mercato per età, genere e Paese e relativi tassi*

| 2020 | u.m. | < 30 anni | 30-50 anni | >50 anni | Totale | % sul totale dei dipendenti |
|---------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|-----------------------------|
| Gruppo | | | | | | |
| Uomini | n. | 49 | 62 | 3 | 114 | 11% |
| Donne | n. | 57 | 82 | 9 | 148 | 9% |
| Totale | n. | 106 | 144 | 12 | 262 | 10% |
| Italia | | | | | | |
| Uomini | n. | 30 | 46 | 2 | 78 | 8% |
| Donne | n. | 39 | 52 | 7 | 98 | 8% |
| Totale | n. | 69 | 98 | 9 | 176 | 8% |
| Estero | | | | | | |
| Uomini | n. | 19 | 16 | 1 | 36 | 29% |
| Donne | n. | 18 | 30 | 2 | 50 | 13% |
| Totale | n. | 37 | 46 | 3 | 86 | 17% |

| 2021 | u.m. | < 30 anni | 30-50 anni | >50 anni | Totale | % sul totale dei dipendenti |
|---------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|-----------------------------|
| Gruppo | | | | | | |
| Uomini | n. | 73 | 56 | 8 | 137 | 12% |
| Donne | n. | 56 | 61 | 13 | 130 | 8% |
| Totale | n. | 129 | 117 | 21 | 267 | 10% |
| Italia | | | | | | |
| Uomini | n. | 62 | 47 | 5 | 114 | 11% |
| Donne | n. | 37 | 36 | 4 | 77 | 6% |
| Totale | n. | 99 | 83 | 9 | 191 | 8% |
| Estero | | | | | | |
| Uomini | n. | 11 | 9 | 3 | 23 | 21% |
| Donne | n. | 19 | 25 | 9 | 53 | 14% |
| Totale | n. | 30 | 34 | 12 | 76 | 15% |

| 2022 | u.m. | < 30 anni | 30-50 anni | >50 anni | Totale | % sul totale dei dipendenti |
|---------------|-----------|------------|------------|----------|------------|-----------------------------|
| Gruppo | | | | | | |
| Uomini | n. | 87 | 68 | 6 | 161 | 14% |
| Donne | n. | 65 | 78 | 2 | 145 | 8% |
| Altro | n. | - | - | - | - | - |
| Totale | n. | 152 | 146 | 8 | 306 | 11% |
| Italia | | | | | | |
| Uomini | n. | 74 | 53 | 4 | 131 | 13% |
| Donne | n. | 50 | 62 | 1 | 113 | 8% |
| Altro | n. | - | - | - | - | - |
| Totale | n. | 124 | 115 | 5 | 244 | 10% |
| Estero | | | | | | |
| Uomini | n. | 13 | 15 | 2 | 30 | 24% |
| Donne | n. | 15 | 16 | 1 | 32 | 9% |
| Altro | n. | - | - | - | - | - |
| Totale | n. | 28 | 31 | 3 | 62 | 13% |

*I tassi sono stati calcolati sul totale dell'organico presente nelle categorie rappresentate



18. Nuove assunzioni del personale per età, genere e Paese e relativi tassi del Gruppo (incluse acquisizioni) *

| | u.m. | < 30 anni | 30-50 anni | >50 anni | Totale | % sul totale dei dipendenti |
|---------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|-----------------------------|
| 2020 | | | | | | |
| Uomini | n. | 68 | 78 | 4 | 150 | 14% |
| Donne | n. | 75 | 112 | 11 | 198 | 12% |
| Totale | n. | 143 | 190 | 15 | 348 | 13% |
| 2021 | | | | | | |
| Uomini | n. | 79 | 99 | 14 | 192 | 17% |
| Donne | n. | 66 | 82 | 18 | 166 | 10% |
| Totale | n. | 145 | 181 | 32 | 358 | 13% |
| 2022 | | | | | | |
| Uomini | n. | 92 | 111 | 19 | 222 | 9% |
| Donne | n. | 74 | 121 | 8 | 203 | 7% |
| Altro | n. | - | - | - | - | - |
| Totale | n. | 166 | 232 | 27 | 425 | 15% |

*I tassi sono stati calcolati sul totale dell'organico presente nelle categorie rappresentate.

19. Cessioni del personale per età, genere e Paese e relativi tassi*

| 2020 | u.m. | < 30 anni | 30-50 anni | >50 anni | Totale | % sul totale dei dipendenti |
|---------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|-----------------------------|
| Gruppo | | | | | | |
| Uomini | n. | 15 | 51 | 8 | 74 | 7% |
| Donne | n. | 27 | 75 | 18 | 120 | 7% |
| Totale | n. | 42 | 126 | 26 | 194 | 7% |
| Italia | | | | | | |
| Uomini | n. | 6 | 37 | 6 | 49 | 5% |
| Donne | n. | 10 | 42 | 15 | 67 | 6% |
| Totale | n. | 16 | 79 | 21 | 116 | 5% |
| Esteri | | | | | | |
| Uomini | n. | 9 | 14 | 2 | 25 | 20% |
| Donne | n. | 17 | 33 | 3 | 53 | 14% |
| Totale | n. | 26 | 47 | 5 | 78 | 15% |
| 2021 | | | | | | |
| Gruppo | | | | | | |
| Uomini | n. | 53 | 66 | 16 | 135 | 12% |
| Donne | n. | 51 | 53 | 26 | 130 | 8% |
| Totale | n. | 104 | 119 | 42 | 265 | 10% |
| Italia | | | | | | |
| Uomini | n. | 37 | 52 | 16 | 105 | 11% |
| Donne | n. | 23 | 24 | 22 | 69 | 5% |
| Totale | n. | 60 | 76 | 38 | 174 | 8% |
| Esteri | | | | | | |
| Uomini | n. | 16 | 14 | - | 30 | 27% |
| Donne | n. | 28 | 29 | 4 | 61 | 16% |
| Totale | n. | 44 | 43 | 4 | 91 | 18% |
| 2022 | | | | | | |
| Gruppo | | | | | | |
| Uomini | n. | 61 | 99 | 19 | 179 | 16% |
| Donne | n. | 48 | 93 | 14 | 155 | 9% |
| Altro | n. | - | - | - | - | - |
| Totale | n. | 109 | 192 | 33 | 334 | 12% |
| Italia | | | | | | |
| Uomini | n. | 53 | 89 | 18 | 160 | 16% |
| Donne | n. | 33 | 51 | 13 | 97 | 7% |
| Altro | n. | - | - | - | - | - |
| Totale | n. | 86 | 140 | 31 | 257 | 11% |
| Esteri | | | | | | |
| Uomini | n. | 8 | 10 | 1 | 19 | 15% |
| Donne | n. | 15 | 42 | 1 | 58 | 16% |
| Altro | n. | - | - | - | - | - |
| Totale | n. | 23 | 52 | 2 | 77 | 16% |

*I tassi sono stati calcolati sul totale dell'organico presente nelle categorie rappresentate.

20. Cessioni del personale per età, genere e relativi tassi del Gruppo (incluse cessioni aziendali) *

| | u.m. | < 30 anni | 30-50 anni | >50 anni | Totale | % sul totale dei dipendenti |
|---------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|-----------------------------|
| 2020 | | | | | | |
| Uomini | n. | 24 | 65 | 10 | 99 | 9% |
| Donne | n. | 44 | 108 | 21 | 173 | 11% |
| Totale | n. | 68 | 173 | 31 | 272 | 10% |
| 2021 | | | | | | |
| Uomini | n. | 53 | 66 | 16 | 135 | 12% |
| Donne | n. | 51 | 53 | 26 | 130 | 8% |
| Totale | n. | 104 | 119 | 42 | 265 | 10% |
| 2022 | | | | | | |
| Uomini | n. | 61 | 99 | 19 | 179 | 16% |
| Donne | n. | 48 | 93 | 14 | 155 | 9% |
| Altro | n. | - | - | - | - | - |
| Totale | n. | 109 | 192 | 33 | 334 | 12% |

*I tassi sono stati calcolati sul totale dell'organico presente nelle categorie rappresentate.

21. Nuovi assunti per titolo di studio

| | < 30 anni | | 30-50 anni | | >50 anni | | Totale | |
|--|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|
| Unità di misura | n. | % | n. | % | n. | % | n. | % |
| 2021 | | | | | | | | |
| Licenza elementare e/o media | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Diploma professionale | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Diploma di maturità | 7 | 5 | 14 | 12 | 3 | 14 | 24 | 9 |
| Laurea triennale | 7 | 5 | 9 | 8 | 1 | 5 | 17 | 6 |
| Laurea specialistica /Laurea specialistica a ciclo unico | 46 | 36 | 49 | 42 | 11 | 52 | 106 | 40 |
| Post Laurea | 11 | 9 | 19 | 16 | 1 | 5 | 31 | 12 |
| Non disponibile | 58 | 45 | 26 | 22 | 5 | 24 | 89 | 33 |
| Totale | 129 | 100 | 117 | 100 | 21 | 100 | 267 | 100 |
| 2022 | | | | | | | | |
| Licenza elementare e/o media | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Diploma professionale | - | - | 1 | 1 | - | - | 1 | - |
| Diploma di maturità | 9 | 6 | 12 | 8 | 1 | 13 | 22 | 7 |
| Laurea triennale | 4 | 3 | 20 | 14 | - | - | 24 | 8 |
| Laurea specialistica /Laurea specialistica a ciclo unico | 63 | 41 | 36 | 25 | 5 | 63 | 104 | 34 |
| Post Laurea | 16 | 11 | 11 | 8 | - | - | 27 | 9 |
| Non disponibile | 60 | 39 | 66 | 45 | 2 | 25 | 128 | 42 |
| Totale | 152 | 100 | 146 | 100 | 8 | 100 | 306 | 100 |



22. Infortuni sul lavoro dei dipendenti*

| | u.m. | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|---|------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|
| | | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Infortuni | | | | | | | | | | |
| Sul lavoro | n. | - | 1 | 1 | - | - | - | - | 1 | 1 |
| Italia | n. | - | 1 | 1 | - | - | - | - | 1 | 1 |
| Estero | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| In itinere | n. | - | 3 | 3 | - | - | - | - | 1 | 1 |
| Italia | n. | - | 3 | 3 | - | - | - | - | 1 | 1 |
| Estero | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Infortuni mortali | | | | | | | | | | |
| Sul lavoro | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Italia | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Estero | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| In itinere | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Italia | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Estero | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze | | | | | | | | | | |
| Sul lavoro | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Italia | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Estero | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| In itinere | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Italia | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Estero | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

*Per ragioni di privacy, non viene rappresentata la categoria "Altro".

23. Infortuni sul lavoro dei collaboratori esterni*

| | u.m. | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|---|------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|
| | | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Infortuni | | | | | | | | | | |
| Sul lavoro | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |
| Italia | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |
| Estero | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |
| In itinere | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |
| Italia | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |
| Estero | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |
| Infortuni mortali | | | | | | | | | | |
| Sul lavoro | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |
| Italia | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |
| Estero | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |
| In itinere | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |
| Italia | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |
| Estero | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |
| Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze | | | | | | | | | | |
| Sul lavoro | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |
| Italia | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |
| Estero | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |
| In itinere | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |
| Italia | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |
| Estero | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |

*Per ragioni di privacy, non viene rappresentata la categoria "Altro".

24. Ore lavorate*

| | u.m. | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|---------------|----------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Italia | h | 1.563.402 | 1.841.148 | 3.404.551 | 1.686.637 | 1.923.412 | 3.610.049 | 1.653.612 | 1.869.937 | 3.523.549 |
| Estero | h | 212.174 | 639.981 | 852.155 | 179.410 | 472.019 | 651.429 | 148.856 | 453.665 | 602.521 |
| Gruppo | h | 1.775.576 | 2.481.129 | 4.256.705 | 1.866.047 | 2.395.431 | 4.261.478 | 1.802.468 | 2.323.602 | 4.126.070 |

*Per ragioni di privacy, non viene rappresentata la categoria "Altro".

25. Tassi infortunistici*

| | u.m. | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|---|------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|
| | | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Indice di frequenza infortuni sul lavoro | n. | - | 0,40 | 0,23 | - | 0,42 | 0,23 | - | 0,43 | 0,24 |
| Indice di frequenza infortuni sul lavoro - Italia | n. | - | 0,54 | 0,29 | - | 0,52 | 0,28 | - | 0,53 | 0,28 |
| Indice di frequenza infortuni sul lavoro - Estero | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Indice di frequenza infortuni mortali sul lavoro | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Indice di frequenza infortuni sul lavoro - Italia | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Indice di frequenza infortuni sul lavoro - Estero | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Indice di frequenza infortuni sul lavoro con gravi conseguenze | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Indice di frequenza infortuni sul lavoro - Italia | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Indice di frequenza infortuni sul lavoro - Estero | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

*Il tasso d'infortunio è stato calcolato secondo la seguente formula: (infortuni sul luogo di lavoro/ore lavorate) *1.000.000.
Per ragioni di privacy, non viene rappresentata la categoria "Altro".

26. Malattie professionali dei dipendenti*

| | u.m. | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|--|------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|
| | | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Decessi totali | | | | | | | | | | |
| di cui sul lavoro | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Italia | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Estero | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| di cui in itinere | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Italia | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Estero | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Decessi derivanti da malattie professionali | | | | | | | | | | |
| di cui sul lavoro | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Italia | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Estero | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| di cui in itinere | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Italia | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Estero | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Malattie professionali | | | | | | | | | | |
| Totale | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Italia | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Estero | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

*Per ragioni di privacy, non viene rappresentata la categoria "Altro".



27. Malattie professionali dei collaboratori esterni*

| | u.m. | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|--|------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|
| | | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Decessi totali | | | | | | | | | | |
| di cui sul lavoro | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |
| Italia | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |
| Estero | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |
| di cui in itinere | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |
| Italia | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |
| Estero | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |
| Decessi derivanti da malattie professionali | | | | | | | | | | |
| di cui sul lavoro | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |
| Italia | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |
| Estero | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |
| di cui in itinere | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |
| Italia | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |
| Estero | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |
| Malattie professionali | | | | | | | | | | |
| Totale | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |
| Italia | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |
| Estero | n. | n.d. | n.d. | n.d. | - | - | - | - | - | - |

*Per ragioni di privacy, non viene rappresentata la categoria "Altro".

28. Giorni di assenza*

| | u.m. | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|---------------------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Gruppo | | | | | | | | | | |
| Malattia | gg | 2.432 | 8.362 | 10.794 | 3.308 | 9.956 | 13.264 | 4.670 | 10.325 | 14.995 |
| Infortunio | gg | - | 14 | 14 | 53 | 91 | 144 | 5 | 62 | 67 |
| Stress | gg | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Altro (specificare) | gg | 1.245 | 2.443 | 3.688 | 1.303 | 2.909 | 4.212 | 858 | 2.703 | 3.561 |
| Totale Gruppo | gg | 3.677 | 10.819 | 14.496 | 4.664 | 12.956 | 17.620 | 5.533 | 13.090 | 18.623 |
| Media Gruppo | gg per addetto | 3,5 | 6,7 | 5,5 | 4,2 | 7,9 | 6,4 | 4,8 | 7,7 | 6,6 |
| Italia | | | | | | | | | | |
| Malattia | gg | 2.164 | 4.778 | 6.942 | 2.966 | 6.324 | 9.290 | 4.467 | 8.130 | 12.597 |
| Infortunio | gg | - | 14 | 14 | 53 | 91 | 144 | 5 | 62 | 67 |
| Stress | gg | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Altro (specificare) | gg | 1.245 | 2.443 | 3.688 | 1.285 | 2.405 | 3.690 | 858 | 2.703 | 3.561 |
| Totale Italia | gg | 3.409 | 7.235 | 10.644 | 4.304 | 8.820 | 13.124 | 5.330 | 10.895 | 16.225 |
| Media Italia | gg per addetto | 3,7 | 5,9 | 5,0 | 4,3 | 7,0 | 5,8 | 5,2 | 8,2 | 6,9 |
| Estero | | | | | | | | | | |
| Malattia | gg | 268 | 3.584 | 3.852 | 342 | 3.632 | 3.974 | 203 | 2.195 | 2.398 |
| Infortunio | gg | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Stress | gg | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Altro (specificare) | gg | - | - | - | 18 | 504 | 522 | - | - | - |
| Totale Estero | gg | 268 | 3.584 | 3.852 | 360 | 4.136 | 4.496 | 203 | 2.195 | 2.398 |
| Media Estero | gg per addetto | 2,2 | 9,2 | 7,5 | 3,2 | 10,7 | 9,1 | 1,7 | 6,1 | 5,0 |

* Si riferiscono ai giorni lavorativi e non di calendario. Per ragioni di privacy, non viene rappresentata la categoria "Altro".

29. Tassi infortunistici*

| | u.m. | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|---|------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|
| | | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Indice di gravità infortuni sul lavoro** | n. | - | - | - | 0,02 | 0,03 | 0,03 | - | 0,03 | 0,02 |
| Indice di gravità infortuni sul lavoro - Italia | n. | - | 0,01 | - | 0,03 | 0,04 | 0,03 | - | 0,03 | 0,02 |
| Indice di gravità infortuni sul lavoro - Estero | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Tasso di malattia professionale*** | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Tasso di malattia professionale - Italia | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Tasso di malattia professionale - Estero | n. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Tasso di assenza**** | % | 1 | 3 | 2 | - | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| Tasso di assenza - Italia | % | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| Tasso di assenza - Estero | % | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 |

* Per ragioni di privacy, non viene rappresentata la categoria "Altro".

** L'indice di gravità è stato calcolato secondo la seguente formula: (giorni persi per infortuni/ore lavorabili) * 1.000 e si riferisce sia agli infortuni al lavoro che a quelli in itinere.

*** Il tasso di malattia professionale è stato calcolato secondo la seguente formula: (malattie professionali riconosciute/ ore lavorate) * 1.000.000.

**** Il tasso di assenza è stato calcolato secondo la seguente formula: (giorni di assenza/giornate lavorabili) * 100.

30. Ore di formazione erogate suddivise per genere e livello

| | u.m. | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | | |
|----------------------------------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
| | | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Altro | Totale |
| Dirigenti | ore | 2.827 | 860 | 3.687 | 1.761 | 245 | 2.006 | 1.804 | 554 | - | 2.359 |
| n. ore ad personam | ore | 30 | 57 | 34 | 19 | 13 | 18 | 21 | 26 | - | 22 |
| Quadri | ore | 4.774 | 3.932 | 8.706 | 6.203 | 4.633 | 10.836 | 8.238 | 5.877 | - | 14.115 |
| n. ore ad personam | ore | 19 | 23 | 20 | 23 | 25 | 24 | 28 | 28 | - | 28 |
| Impiegati | ore | 10.269 | 21.131 | 31.400 | 18.539 | 29.236 | 47.775 | 17.832 | 27.525 | 7 | 45.364 |
| n. ore ad personam | ore | 15 | 15 | 15 | 25 | 20 | 22 | 23 | 19 | 7 | 20 |
| Totale ore di formazione erogate | ore | 17.870 | 25.923 | 43.793 | 26.503 | 34.114 | 60.617 | 27.874 | 33.957 | 7 | 61.838 |
| n. ore ad personam | ore | 17 | 16 | 17 | 24 | 21 | 22 | 24 | 20 | 7 | 22 |

31. Ore di formazione su salute e sicurezza

| | u.m. | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | | |
|--------|------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|--------|
| | | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Altro | Totale |
| Italia | ore | 2.632 | 4.219 | 6.851 | 4.482 | 4.678 | 9.159 | 2.399 | 2.649 | - | 5.048 |
| Estero | ore | 465 | 2.655 | 3.120 | 612 | 3.470 | 4.082 | 198 | 2.382 | - | 2.580 |
| Gruppo | ore | 3.097 | 6.874 | 9.971 | 5.094 | 8.148 | 13.241 | 2.597 | 5.031 | - | 7.628 |

32. Dipendenti per genere, categoria di dipendenti e anno che hanno ricevuto una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale durante il periodo di rendicontazione

| | u.m. | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | | |
|--------------------------------|------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|--------|
| | | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Altro | Totale |
| Dirigenti | n. | 68 | 13 | 81 | 92 | 19 | 111 | 58 | 16 | - | 74 |
| % dirigenti | % | 72 | 87 | 74 | 99 | 100 | 99 | 68 | 76 | - | 70 |
| Quadri | n. | 133 | 111 | 244 | 267 | 183 | 450 | 257 | 186 | - | 443 |
| % quadri | % | 52 | 64 | 57 | 100 | 99 | 100 | 86 | 87 | - | 87 |
| Restate personale dipendente | n. | 126 | 96 | 222 | 701 | 1.113 | 1.814 | 666 | 1.327 | 1 | 1.994 |
| % Restate personale dipendente | % | 18 | 7 | 10 | 94 | 77 | 83 | 87 | 91 | 100 | 90 |
| Totale | n. | 327 | 220 | 547 | 1.060 | 1.315 | 2.375 | 981 | 1.529 | 1 | 2.511 |
| % sul Totale | % | 31 | 14 | 21 | 96 | 80 | 86 | 86 | 90 | 100 | 88 |



33. Salario medio base dei dipendenti per categoria professionale*

| | u.m. | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|---|------|---------------|---------------|------------------|---------------|---------------|------------------|---------------|---------------|------------------|
| | | Uomini | Donne | Donne/ Uomini | Uomini | Donne | Donne/ Uomini | Uomini | Donne | Donne/ Uomini |
| Italia | € | 49.773 | 35.119 | 71% | 47.826 | 34.417 | 72% | 49.993 | 36.360 | 73% |
| Dirigenti | € | 122.742 | 105.708 | 86% | 117.684 | 105.821 | 90% | 128.599 | 114.280 | 89% |
| Quadri | € | 60.580 | 55.698 | 92% | 57.097 | 52.648 | 92% | 60.185 | 54.674 | 91% |
| Impiegati | € | 34.197 | 30.924 | 90% | 33.592 | 29.974 | 89% | 34.832 | 31.327 | 90% |
| Estero (Romania, Grecia, Svizzera) | € | 27.809 | 14.503 | 52% | 34.127 | 15.071 | 44% | 33.648 | 17.434 | 52% |
| Impiegati | € | 27.809 | 14.503 | 52% | 34.127 | 15.071 | 44% | 33.648 | 17.434 | 52% |
| Gruppo | € | n.d. | n.d. | n.d. | 46.447 | 29.892 | 64% | 48.241 | 32.356 | 67% |

*Per quanto riguarda l'estero sono gestite Romania, Grecia e Svizzera. La massa maggiore è in Romania, dove il costo del lavoro è sensibilmente più basso rispetto ad Italia. Per ragioni di privacy, non viene rappresentata la categoria "Altro".

34. Remunerazione totale media dei dipendenti per categoria professionale*

| | u.m. | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|---|------|---------------|---------------|------------------|---------------|---------------|------------------|---------------|---------------|------------------|
| | | Uomini | Donne | Donne/ Uomini | Uomini | Donne | Donne/ Uomini | Uomini | Donne | Donne/ Uomini |
| Italia | € | 56.730 | 37.315 | 66% | 53.988 | 37.351 | 69% | 57.417 | 39.549 | 69% |
| Dirigenti | € | 156.014 | 134.315 | 86% | 140.546 | 125.476 | 89% | 162.059 | 135.639 | 84% |
| Quadri | € | 73.046 | 63.676 | 87% | 67.466 | 60.485 | 90% | 71.932 | 63.757 | 89% |
| Impiegati | € | 35.577 | 32.149 | 90% | 35.507 | 31.758 | 89% | 36.793 | 33.026 | 90% |
| Estero (Romania, Grecia, Svizzera) | € | 28.846 | 15.940 | 55% | 34.255 | 15.382 | 45% | 33.778 | 17.732 | 52% |
| Impiegati | € | 28.846 | 15.940 | 55% | 34.255 | 15.382 | 45% | 33.778 | 17.732 | 52% |
| Gruppo | € | n.d. | n.d. | n.d. | 52.002 | 32.213 | 62% | 54.882 | 34.932 | 64% |

*La remunerazione totale comprende sia la retribuzione fissa che quella variabile. Per la parte variabile sono stati considerati tutti i bonus di competenza 2021 ad eccezione delle persone di ProWeb CH per cui non sono ancora disponibili i dati relativi al variabile. Per ragioni di privacy, non viene rappresentata la categoria "Altro".

35. Remunerazione totale media dei dipendenti per grade*

| | u.m. | 2020 | | | | 2021 | | | | 2022 | | | |
|-----------|------|---------|---------|----------------------------|-----------------|---------|---------|----------------------------|-----------------|---------|---------|----------------------------|-----------------|
| | | Uomo | Donna | Divario in valore assoluto | Pay Gap ratio** | Uomo | Donna | Divario in valore assoluto | Pay Gap ratio** | Uomo | Donna | Divario in valore assoluto | Pay Gap ratio** |
| Executive | € | 200.042 | 200.000 | 42 | 0,0% | 208.818 | 200.000 | 8.818 | 4,2% | 218.714 | 170.000 | 48.714 | 22,3% |
| Director | € | 120.087 | 118.791 | 1.296 | 1,1% | 124.530 | 113.839 | 10.691 | 8,6% | 135.919 | 123.251 | 12.668 | 9,3% |
| Manager | € | 73.430 | 63.128 | 10.302 | 14,0% | 68.454 | 63.396 | 5.058 | 7,4% | 72.583 | 65.955 | 6.628 | 9,1% |
| Impiegati | € | 38.517 | 32.882 | 5.635 | 14,6% | 36.795 | 27.561 | 9.234 | 25,1% | 37.905 | 29.807 | 8.098 | 21,4% |

* La remunerazione totale considerata comprende solo la retribuzione fissa. Per ragioni di privacy, non viene rappresentata la categoria "Altro".

** Pay Gap ratio= (Remunerazione totale uomo - Remunerazione totale donna) / Remunerazione totale uomo

36. Rapporto tra la remunerazione dell'Amministratore Delegato e la retribuzione media dei dipendenti

| | u.m. | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|------|-------------|-------------|----------------|
| Retribuzione AD | € | 500.000 | 500.000 | 600.000 |
| Retribuzione media dipendenti Italia | € | 41.467 | 44.677 | 42.276 |
| Rapporto tra la remunerazione dell'AD e la retribuzione media dei dipendenti Italia | € | 12,1 | 11,2 | 14,2 |
| Retribuzione media dipendenti Gruppo | € | 36.887 | 40.153 | 38.771 |
| Rapporto tra la remunerazione dell'AD e la retribuzione media dei dipendenti Gruppo | € | 13,6 | 12,5 | 15,5 |

37. Benefit previsti per i dipendenti

| | Previsti per tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato | | Previsti per i dipendenti con contratto a tempo determinato | | Previsti per i dipendenti con contratto full-time | | Previsti per i dipendenti con contratto part-time | |
|---------------------------------------|---|------------------|---|----------------|---|------------------|---|------------------|
| | Italia | Estero | Italia | Estero | Italia | Estero | Italia | Estero |
| Assicurazione sulla vita | X | | X | | X | | X | |
| Assistenza sanitaria | X | X ¹ | X | | X | X ¹ | X | X ¹ |
| Copertura per disabilità e invalidità | X | X ² | X | X ² | X | X ² | X | X ² |
| Congedo parentale | X | X ¹⁻² | X | X ² | X | X ¹⁻² | X | X ¹⁻² |
| Sistema previdenziale | X | X ² | X | X ² | X | X ² | X | X ² |
| Azioni | | | | | | | | |
| Smartworking | X | X ¹⁻² | X | X ² | X | X ¹⁻² | X | X ¹⁻² |
| Riduzione dell'orario di lavoro | X | | X | | X | | X | |
| Congedi a lungo termine | X | X ¹ | | | X | X ¹ | X | |
| Bonus Welfare | X ³ | | X ³ | | X ³ | | X ³ | |

(1) Si applica solo ai dipendenti di Cerved Credit Collection

(2) Si applica solo ai dipendenti di Pro Web

(3) Bonus economico da spendere su piattaforma per i servizi alla persona e alla famiglia. Si applica solo ai dipendenti di MBS Consulting

38. Fornitori per area geografica*

| | u.m. | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|----------|-------------|-------------|-----------|
| Italia | | | | |
| Fornitori residenti in Italia | n. | 2.427 | 2.554 | 2.463 |
| Fornitori totali | n. | 2.752 | 2.911 | 2.771 |
| Percentuale di fornitori locali | % | 88 | 88 | 89 |
| Grecia | | | | |
| Fornitori residenti in Grecia | n. | 557 | 537 | 555 |
| Fornitori totali | n. | 570 | 537 | 570 |
| Percentuale di fornitori locali | % | 98 | 100 | 97 |
| Romania | | | | |
| Fornitori residenti in Romania | n. | 58 | 60 | 66 |
| Fornitori totali | n. | 61 | 62 | 68 |
| Percentuale di fornitori locali | % | 95 | 97 | 97 |
| Svizzera | | | | |
| Fornitori residenti in Svizzera | n. | n.d. | n.d. | 25 |
| Fornitori totali | n. | n.d. | n.d. | 143 |
| Percentuale di fornitori locali | % | n.d. | n.d. | 17 |
| Totale Gruppo | | | | |
| Totale fornitori residenti | n. | 3.042 | 3.151 | 3.109 |
| Totale fornitori | n. | 3.383 | 3.530 | 3.552 |
| Percentuale di fornitori locali | % | 90 | 89 | 88 |

* Nel corso del 2020, il passaggio ad unica piattaforma (SAP) per la gestione dei fornitori ha consentito una razionalizzazione delle anagrafiche, migliorando la rappresentazione del dato.



39. Acquisti per area geografica

| | u.m. | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|----------|-------------|-------------|-----------|
| Italia | | | | |
| Da fornitori residenti in Italia | n. | n.d. | 138,5 | 122,7 |
| Da fornitori totali | n. | n.d. | 156,4 | 132,9 |
| Percentuale di acquisti locali | % | n.d. | 89 | 92 |
| Grecia | | | | |
| Da fornitori residenti in Grecia | n. | n.d. | 5,4 | 7,2 |
| Da fornitori totali | n. | n.d. | 5,8 | 7,8 |
| Percentuale di acquisti locali | % | n.d. | 93 | 92 |
| Romania | | | | |
| Da fornitori residenti in Romania | n. | n.d. | 1,2 | 0,80 |
| Da fornitori totali | n. | n.d. | 1,2 | 0,84 |
| Percentuale di acquisti locali | % | n.d. | 100 | 95 |
| Svizzera | | | | |
| Da fornitori residenti in Svizzera | n. | n.d. | n.d. | 0,3 |
| Da fornitori totali | n. | n.d. | n.d. | 3,5 |
| Percentuale di acquisti locali | % | n.d. | n.d. | 9 |
| Totale Gruppo | | | | |
| Totale acquisti da fornitori residenti | n. | n.d. | 145,1 | 131,0 |
| Totale acquisti | n. | n.d. | 163,4 | 145,0 |
| Percentuale di acquisti da fornitori locali | % | n.d. | 89 | 90 |

40. Consumi diretti e indiretti di energia

| | u.m. | 2020** | 2021*** | 2022*** |
|---|-----------|------------------|------------------|------------------|
| Energia elettrica acquistata | GJ | 16.483,57 | 17.020,56 | 16.500,95 |
| - di cui da fonti non rinnovabili | GJ | 3.320,00 | 2.945,91 | 3.156,11 |
| - di cui da fonti rinnovabili da acquisti diretti | GJ | 8.918,60 | 9.811,40 | 9.073,35 |
| - di cui da fonti rinnovabili da acquisti indiretti | GJ | 4.244,96 | 4.263,25 | 4.271,49 |
| Gas naturale | GJ | 9.506,57 | 3.818,21 | 3.627,33 |
| Gasolio | GJ | 382,98 | 273,38 | 151,87 |
| Energia termica* | GJ | n.d. | n.d. | 7.116,07 |
| Diesel per parco auto | GJ | 10.852,50 | 12.205,55 | 13.250,72 |
| Benzina per parco auto | GJ | 228,55 | 828,31 | 1.033,65 |
| Consumo energetico totale | GJ | 37.454,17 | 34.146,01 | 41.680,59 |
| Consumo energetico isoperimetro**** | GJ | 37.454,17 | 34.146,01 | 34.564,52 |

* Nel 2022 si rendicontano per la prima volta i consumi termici riferiti al teleriscaldamento attivo nelle sedi di San Donato Milanese, Torino e Oradea (Romania)

** Fonte dei fattori di emissione: UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting - Conversion Factors 2020 - Fuels, Tabella parametri standard nazionali aggiornamento 2020.

*** Fonte dei fattori di emissione: UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting - Conversion Factors 2021 - Fuels, Tabella parametri standard nazionali aggiornamento 2021.

**** I consumi energetici isoperimetro non considerano nel totale i consumi di energia termica per favorire il confronto della performance nel triennio.

41. Intensità energetica

| | u.m. | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---------------------|-------------|-------------|--------------|
| Consumo energetico totale | GJ | 37.454,17 | 34.146,01 | 41.680,59 |
| Consumo energetico totale isoperimetro | GJ | 37.454,17 | 34.146,01 | 34.564,52 |
| Dipendenti e forza lavoro esterna | HC | 3.986 | 3.840 | 3.808 |
| - di cui dipendenti del gruppo | HC | 2.656 | 2.749 | 2.840 |
| - di cui forza lavoro esterna | HC | 1.330 | 1.091 | 968 |
| Intensità energetica per addetto | GJ per unità | 9,40 | 8,89 | 10,95 |
| Intensità energetica per addetto isoperimetro* | GJ per unità | 9,40 | 8,89 | 9,08 |

*L'intensità energetica per addetto isoperimetro non considerano nel totale i consumi di energia termica per favorire il confronto della performance nel triennio.

42. Emissioni dirette di GHG (Scope 1)*

| | u.m. | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|-----------------------------|-----------------|---------------|-----------------|
| Gas naturale | t CO ₂ eq. | 544,67 | 219,69 | 206,87 |
| Gasolio | t CO ₂ eq. | 25,59 | 18,93 | 10,55 |
| Emissioni fuggitive da gas refrigeranti | t CO ₂ eq. | n.d. | - | - |
| Diesel per parco auto | t CO ₂ eq. | 584,00 | 501,81 | 733,16 |
| Benzina per parco auto | t CO ₂ eq. | 7,41 | 6,87 | 7,61 |
| Hybrid parco auto | t CO ₂ eq. | 20,99 | 28,29 | 82,19 |
| Totale | t CO₂ eq. | 1.182,66 | 775,59 | 1.040,38 |

* Monitoraggio delle emissioni di gas serra in conformità con il protocollo GHG.

43. Emissioni indirette di GHG (Scope 2) - Location based

| | u.m. | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|-----------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Energia elettrica acquistata* | | | | |
| Italia | t CO ₂ eq. | 1.302,55 | 1.298,75 | 1.259,70 |
| Romania | t CO ₂ eq. | 48,97 | 41,71 | 34,13 |
| Grecia | t CO ₂ eq. | 243,53 | 186,35 | 189,20 |
| Svizzera | t CO ₂ eq. | 0,70 | 0,66 | 0,66 |
| Totale energia elettrica acquistata | t CO₂ eq. | 1.595,75 | 1.527,47 | 1.483,70 |
| Energia termica** | t CO ₂ eq. | n.d. | n.d. | 417,08 |
| Totale | t CO₂ eq. | 1.595,75 | 1.527,47 | 1.900,78 |

* Fonte dei fattori utilizzati per il calcolo delle emissioni: Terna, confronti internazionali 2019. Monitoraggio delle emissioni di gas serra in conformità con il protocollo GHG.

** Fonte ISPRA 2021

44. Emissioni indirette di GHG (Scope 2) - Market based*

| | u.m. | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Energia elettrica acquistata | | | | |
| Italia | t CO ₂ eq. | 102,54 | 97,85 | 133,39 |
| Romania | t CO ₂ eq. | 52,46 | 39,50 | 34,33 |
| Grecia | t CO ₂ eq. | 293,88 | 213,52 | 201,83 |
| Svizzera | t CO ₂ eq. | 0,38 | 0,62 | 0,39 |
| Totale energia elettrica acquistata | t CO₂ eq. | 449,26 | 351,49 | 369,95 |
| Energia termica** | t CO₂ eq. | 0,00 | 0,00 | 417,08 |
| Totale | t CO₂ eq. | 449,26 | 351,49 | 787,03 |

*Fonte dei fattori utilizzati per il calcolo delle emissioni: European Residual Mixes 2021. Monitoraggio delle emissioni di gas serra in conformità con il protocollo GHG.

45. Emissioni indirette di GHG (Scope 3) *

| | u.m. | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------------|-----------------------------|-------------|-----------------|-----------------|
| Employee commuting** | t CO ₂ eq. | n.d. | 1.376,00 | 2.899,99 |
| Business travel *** | t CO ₂ eq. | n.d. | 22,99 | 133,51 |
| Totale | t CO₂ eq. | n.d. | 1.398,99 | 3.033,50 |

* Il dato viene rendicontato per la prima volta nel 2021. Monitoraggio delle emissioni di gas serra in conformità con il protocollo GHG.

** Fonte: UK DEFRA 2021.

*** Le distanze percorse considerate sono quelle aeree tra luogo di partenza e luogo di arrivo.

46. Intensità carbonica

| | u.m. | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|----------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Emissioni di GHG totali* | t CO ₂ eq. | 1.631,92 | 1.127,08 | 1.827,41 |
| Emissioni di GHG totali isoperimetro | t CO ₂ eq. | 1.631,92 | 1.127,08 | 1.410,33 |
| Dipendenti e forza lavoro esterna | HC | 3.986 | 3.840 | 3.808 |
| - di cui dipendenti del gruppo | HC | 2.656 | 2.749 | 2.840 |
| - di cui forza lavoro esterna | HC | 1.330 | 1.091 | 968 |
| Intensità carbonica per addetto | tCO₂ per unità | 0,41 | 0,29 | 0,48 |
| Intensità carbonica per addetto isoperimetro ** | tCO₂ per unità | 0,41 | 0,29 | 0,37 |

*Calcolato sommando le emissioni dirette di GHG (Scope 1) e le emissioni indirette (Scope 2) con metodologia Market Based.

**L'intensità carbonica per addetto isoperimetro non considera nel totale le emissioni dei consumi di energia termica per favorire il confronto della performance nel triennio.



47. Peso totale dei rifiuti

| | u.m. | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------------|----------|--------------|--------------|--------------|
| Rifiuti pericolosi | t | - | - | - |
| Rifiuti non pericolosi | t | 10,06 | 13,19 | 13,98 |
| Totale | t | 10,06 | 13,19 | 13,98 |

48. Rifiuti non destinati a smaltimento

| | u.m. | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|----------|--------------|--------------|--------------|
| Riutilizzo | t | - | - | - |
| - di cui in loco | t | - | - | - |
| - di cui presso un sito esterno | t | - | - | - |
| Riciclo | t | 10,06 | - | - |
| - di cui in loco | t | - | - | - |
| - di cui presso un sito esterno | t | 10,06 | - | - |
| Altre operazioni di recupero | t | - | 13,19 | 13,98 |
| - di cui in loco | t | - | - | - |
| - di cui presso un sito esterno | t | - | 13,19 | 13,98 |
| Totale | t | 10,06 | 13,19 | 13,98 |
| Totale rifiuti non destinati a smaltimento | t | 10,06 | 13,19 | 13,98 |

49. Consumo di acqua*

| | u.m. | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|------|----------|----------|--------|
| Consumo totale di acqua | l | 1.000,00 | 1.047,00 | 775,59 |
| - di cui consumo di acqua in aree a stress idrico | l | - | - | - |

* I dati si riferiscono esclusivamente all'unica sede di proprietà del Gruppo Cerved

50. Acquisti certificati*

| Percentuale di computer certificati e/o conformi a norme internazionali | u.m. | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|------|------|------|------|
| Energy star versioni 6.0, 7.0 e 8.0 | % | 82 | 98 | 98 |
| EPEAT (Silver e Gold) | % | 82 | 98 | 98 |
| TCO 5.0 | % | 58 | 70 | 74 |
| Non certificati | % | 18 | 2 | 2 |
| Percentuale di server certificati e/o conformi a norme internazionali | u.m. | 2020 | 2021 | 2022 |
| Energy star versioni 3.0 | % | 29 | 29 | - |
| EPEAT | % | 16 | 16 | - |
| ECMA 370 / The Eco Declaration | % | 47 | 47 | - |
| EU Declaration of Conformity | % | 3 | 3 | - |
| Non certificati | % | 35 | 35 | - |

* Alcuni computer e alcuni server acquistati sono in possesso di più certificazioni

Nota metodologica

Il presente documento rappresenta il **Bilancio di Sostenibilità 2022 del Gruppo Cerved**¹ e, in particolare, di Cerved Group S.p.A. e delle società consolidate con metodo integrale² in coerenza con il Bilancio Consolidato di Gruppo.

Include anche le performance di Gruppo del Barba (integrato dal 1° dicembre 2022 in Cerved Group S.p.A) e di Synapta srl (integrata dal 1° dicembre 2022 in Spazio Dati Srl), società acquisite nel corso del 2022.

Il presente documento riporta le **principali performance di sostenibilità del Gruppo** con riferimento all'anno 2022 (1° gennaio - 31 dicembre), in linea con il periodo di rendicontazione finanziario.

Contiene informazioni relative ai temi ambientali, sociali e di governance (ESG) in misura tale da assicurare una chiara comprensione delle attività svolte, dell'andamento, dei risultati e dell'impatto prodotto dal Gruppo. Non è stato necessario rettificare i dati riferiti agli anni precedenti.

Il Bilancio di Sostenibilità e la matrice di materialità sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione di Cerved Group SpA in data 28 marzo 2023.

Il Bilancio di Sostenibilità 2022, così come quelli redatti in precedenza, è **disponibile sul sito internet** del Gruppo nella sezione "Investor Relations & Sostenibilità (ESG)".

sustainability@cerved.com è il punto di contatto a cui qualsiasi stakeholder può riferirsi per eventuali approfondimenti/domande sulla rendicontazione o sulle informazioni riportate nel documento.

¹ Anche rappresentato come "Cerved", il "Gruppo Cerved" o il "Gruppo".

² Cerved Rating Agency Srl, Cerved Credit Collection S.p.A., Major 1 Srl, MBS Consulting S.p.A., MBS Consulting Srl, Cerved Credit Management Group Srl, Cerved Legal Services Srl, Cerved AML Srl, Spazio Dati Srl, Cerved ASP, Cerved Master Services S.p.A., Cerved Credit Management S.p.A.



LINEA GUIDA DI RIFERIMENTO

Il Gruppo Cerved ha redatto un report in accordance con gli Standard GRI per il periodo 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2022.

La disclosure e gli indicatori all'interno del testo sono riportati nel GRI Content Index che fornisce un riepilogo degli indicatori e delle relative pagine di riferimento. È parte integrante del presente Bilancio la sezione "Appendice", dove sono riportate informazioni di dettaglio e le tabelle con dati quantitativi al fine di fornire esaustiva evidenza della copertura delle tematiche emerse come materiali e dei relativi indicatori GRI.

La scelta degli indicatori di prestazione ha tenuto conto dell'analisi di materialità, aggiornata nel corso del 2022.

AGGIORNAMENTO DELL'ANALISI DI MATERIALITÀ

A valle dell'aggiornamento dello standard GRI – su cui si basa il Bilancio di Sostenibilità di Cerved – è stata avviata un'attività volta a **ripensare il processo legato all'analisi di materialità** con l'obiettivo di meglio cogliere l'evoluzione dello standard.

Il primo passaggio ha ripreso i **temi materiali rappresentanti nel Bilancio di Sostenibilità 2021** che sono poi stati prima **confrontati con le matrici di sostenibilità dei principali peers e comparables** di Cerved e poi valutati ed integrati grazie ad un approfondimento legato all'**attenzione riservata dalla stampa online verso Cerved nel 2022**.

Gli input di queste fasi sono stati elaborati con l'obiettivo di caratterizzare al meglio i temi. I temi rilevanti sono stati oggetto di **renaming** con il fine di rappresentare in modo più puntuale non solo quanto emerso dall'analisi di contesto ma anche le evoluzioni societarie intercorse nell'ultimo anno.

| Temi materiali 2021 | Temi materiali 2022 | Motivazione dell'aggiornamento |
|---|--|---|
| Governance e risk management | Governance responsabile | Maggiore focalizzazione sui temi della governance e sull'approccio responsabile che - da non quotata - resta centrale per Cerved. |
| Etica e anticorruzione | Anticorruzione | Il focus è centrato sui temi dell'anticorruzione in quanto gli aspetti di etica sono "inclusi" nella Governance responsabile del business. |
| Privacy, sicurezza e integrità delle informazioni | Privacy, sicurezza e integrità delle informazioni | - |
| Performance economico-finanziarie solide e sostenibili | | Tema non rilevante nel 2022 |
| Engagement e benessere dei dipendenti | Engagement e benessere dei dipendenti | - |
| Crescita del capitale umano | Crescita del talento | È crescita l'attenzione interna verso la gestione e lo sviluppo del talento: il renaming mira a rappresentare questa evoluzione. |
| Diversità e inclusione | Diversità e inclusione | - |
| Salute e sicurezza dei dipendenti | Salute e sicurezza dei dipendenti | - |
| Dati affidabili, indipendenti e accurati per il Sistema Paese | Affidabilità dei dati | L'affidabilità dei dati include aspetti di indipendenza e accuratezza su cui si basano le informazioni fornite a clienti, partner e Sistema Paese. |
| Innovazione, sviluppo e qualità dei prodotti | Innovazione e digitalizzazione | Nel 2022 i temi di innovazione e digitalizzazione sono stati declinati non solo in ottica di prodotto ma anche come evoluzione della gestione del business. |
| Business continuity | | Tema non rilevante nel 2022 |
| Centralità del cliente | Centralità del cliente | - |
| Catena del valore responsabile | Gestione responsabile dei fornitori | Si vuole esplicitare meglio l'impatto generato sui fornitori. |
| Vicinanza alle comunità territoriali | Supporto alla crescita socioeconomica del territorio | Il tema sintetizza gli aspetti legati sia alla comunità che allo sviluppo del socioeconomico del territorio. |
| Relazioni con le istituzioni | | |
| Cambiamento climatico | Impatti ambientali diretti | Maggiore focus sulla sfera diretta di influenza rispetto ai temi ambientali. |

Determinati i principali temi rilevanti per il 2022, per ognuno di essi è stato fatto un **approfondimento specifico in collaborazione con il Risk Manager**.

L'obiettivo di questa attività è **individuare i principali impatti positivi o negati** che, come organizzazione, generiamo/siamo in grado di generare sia relativamente alle nostre specifiche attività gestionali e di business sia nei termini più ampi di ricaduta sul territorio e sulla catena del valore.



Al fine di valutare gli impatti individuati, è stato costituito un **Gruppo di Lavoro (GdL) Materialità**, rappresentativo delle diverse realtà e funzioni aziendali.

Gli esiti dei tre incontri di approfondimento rappresentano **un punto di vista non solo interno ma anche esterno**, focalizzando l'attenzione anche nell'individuazione degli stakeholder impattati e prioritizzando gli stessi.

Di seguito, un dettaglio dei criteri utilizzati per definire:

- › Il **livello di gravità dell'impatto** - ovvero la capacità di un determinato fenomeno di causare delle conseguenze o degli effetti (diritti o indiretti) sugli stakeholder;
- › Il **livello di probabilità dell'impatto** - ovvero la possibilità che un determinato fenomeno avvenga.

| Livello di gravità | Descrizione |
|-----------------------|---|
| Impatto non rilevante | Le conseguenze per il verificarsi dell'impatto sono nulle o poco rilevanti |
| Impatto moderato | L'impatto può produrre delle conseguenze ma queste sono limitate ad un numero basso di stakeholder o nel tempo. Per gli impatti negativi, gli effetti sono facilmente rimediabili |
| Impatto rilevante | L'impatto genera effetti prolungati e avvertiti dagli stakeholder. Per gli impatti negativi, gli effetti sono rimediabili attraverso progettualità e/o processi specifici |
| Impatto elevato | L'impatto genera effetti prolungati nel tempo, con conseguenze importanti sugli stakeholder. Per gli impatti negativi, gli effetti non sono reversibili |

| Livello di probabilità | Descrizione |
|------------------------|---|
| Nessuna probabilità | Non generiamo questo impatto |
| Poco probabile | Basse probabilità che l'impatto venga generato effettivamente |
| Mediamente probabile | Buone probabilità che l'impatto venga generato effettivamente |
| Molto probabile | Generiamo certamente questo impatto |

La priorità degli impatti è stata definita come **prodotto tra il livello di gravità individuato e la probabilità di accadimento dello stesso**: quanto più sono importanti gli effetti di un determinato fenomeno e tanto più è probabile che avvenga, tanto più questo è prioritario.

Il Bilancio di Sostenibilità 2022 sarà focalizzato sulla **rendicontazione degli impatti con priorità alta e media**.

Temi con priorità alta

| Impatto | Temi | GRI Standard correlato |
|---|--|---|
| Garanzia di un accesso stabile e sicuro ai servizi e alle prestazioni senza impatti sulla continuità di business. | Privacy, sicurezza e integrità delle informazioni | GRI 418: Privacy dei clienti (2016) |
| Supporto allo sviluppo di una cultura dell'inclusione e della valorizzazione delle differenze incidendo sulla percezione di sentirsi accolti e sulla capacità di dare il meglio di sé stessi. | Diversità e inclusione | GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016) GRI 406: Non discriminazione (2016) |
| Miglioramento dell'integrità, del funzionamento e della trasparenza finanziaria del sistema bancario ed economico nazionale e riduzione di inefficacia provocata da scelte non basate sull'evidenza dei dati. | Affidabilità dei dati | GRI 417: Marketing ed etichettatura (2016) |
| Disponibilità di soluzioni che supportino una gestione più tempestiva, efficace ed efficiente del business dei clienti più innovativi e contribuzione allo sviluppo tecnologico delle altre. | Innovazione e digitalizzazione | N.A. |
| Offerta di servizi in grado di sostenere lo sviluppo del business e la generazione di vantaggio competitivo. | Centralità del cliente | GRI 417: Marketing ed etichettatura (2016) |
| Supporto allo sviluppo di competenze, infrastrutture digitali e innovazione in linea con le prospettive del contesto locale di riferimento. | Supporto alla crescita socioeconomica del territorio | N.A. |

Temi con priorità media

| Impatti | Temi | GRI Standard Correlato |
|---|---|--|
| Alto grado di fiducia da parte degli stakeholder che riconoscono in Cerved un partner integro e affidabile. | Anticorruzione | GRI 205: Anticorruzione (2016) |
| Intercettazione o furto di informazioni riservate o di contenuti che possono compromettere la privacy di dipendenti e clienti e/o la continuità del business. | Privacy, sicurezza e integrità delle informazioni | GRI 418: Privacy dei clienti (2016) |
| Influenza positiva della conciliazione vita-lavoro dei dipendenti sulla loro produttività e capacità di essere ambassador dell'organizzazione. | Engagement e benessere dei dipendenti | GRI 401: Occupazione (2016) GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management (2016) |
| Scollamento tra i percorsi professionali individuali e le competenze richieste dal mercato e dai clienti. | Crescita del talento | GRI 404: Formazione e istruzione (2016) |
| Formazione dei dipendenti al fine di abilitarli verso nuove tecnologie digitali con un impatto positivo sullo sviluppo del capitale umano del Sistema Paese e sull'evoluzione dei percorsi universitari. | Crescita del talento | GRI 404: Formazione e istruzione (2016) |
| Costruzione di un ambiente di lavoro poco inclusivo in cui le persone riscontrino difficoltà nell'integrarsi con i colleghi e il contesto di riferimento, così come ad esprimere aspetti legati alla propria diversity. | Diversità e inclusione | GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016) GRI 406: Non discriminazione (2016) |
| Decision makers, clienti e partner prendono scelte non efficaci per proteggersi dai rischi e per cogliere le opportunità di crescita a seguito di informazioni fuorvianti o dati poco attendibili. | Affidabilità dei dati | GRI 417: Marketing ed etichettatura (2016) |
| Miglioramento della reputazione per più efficiente gestione dei temi ambientali e, in particolare, delle emissioni di CO ₂ . | Impatti ambientali diretti | GRI 302: Energia (2016) GRI 305: Emissioni (2016) |



Assurance

Il Bilancio di Sostenibilità viene **pubblicato con cadenza annuale** ed è sottoposto a esame limitato secondo **quanto previsto dal principio International Standard on Assurance Engagements (ISAE 3000 Revised)** da parte di **B.D.O. Italia S.p.A.**

La verifica è stata svolta secondo le procedure indicate nella “Relazione della Società di Revisione Indipendente”.

GRI Content Index

| | |
|------------------------------------|--|
| Dichiarazione d'uso | Cerved Group S.p.A. ha redatto un report in accordance con gli Standard GRI per il periodo 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2022. |
| GRI 1 utilizzato | GRI 1 - Principi fondamentali - versione 2021 |
| Standard di settore GRI pertinenti | Non applicabile |

| STANDARD GRI | INFORMATIVA | UBICAZIONE (Pagina di riferimento) | OMISSIONE | | |
|--|---|---------------------------------------|-------------------------|---------|--|
| | | | REQUISITI OMESSI | RAGIONE | SPIEGAZIONE |
| Informative generali | | | | | |
| GRI 2 - Informative generali (2021) | 2-1 Dettagli organizzativi | 12 | | | |
| | 2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione | 92 | | | |
| | 2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e referente | 92 | | | |
| | 2-4 Restatement delle informazioni | 92 | | | |
| | 2-5 Assurance esterna | 97; 102 | | | |
| | 2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali | 12-17; 44-48 | | | |
| | 2-7 Dipendenti | 52; 77; 79 | b.iii | | Non sono presenti dipendenti a ore non garantite |
| | 2-8 Lavoratori non dipendenti | 79 | | | |
| | 2-9 Struttura e composizione della governance | 18-21 | | | |
| | 2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo | 18-21 | | | |
| | 2-11 Presidente del massimo organo di governo | 18-21 | | | |
| | 2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo sulla gestione degli impatti | 18-21 | | | |
| | 2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti | 18-21 | | | |
| | 2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità | 18-21 | | | |
| | 2-15 Conflitti di interesse | 21-23 | | | |
| | 2-16 Comunicazione delle criticità | 22-23 | | | |
| | 2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo | 18-21 | | | |
| | 2-18 Valutazione delle performance del massimo organo di governo | 52-54 | Autovalutazione del CdA | | Non prevista da requisiti normativi applicabili alla Società |
| | 2-19 Norme riguardanti le remunerazioni | 52-54 | | | |
| | 2-20 Procedura di determinazione della retribuzione | 52-54 | | | |
| | 2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale | 87 | | | |
| | 2-22 Dichiarazione della strategia di sviluppo sostenibile | 6-9 | | | |
| | 2-23 Impegno in termini di policy | 21 | | | |



| | | | |
|--|--|---|--|
| | 2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy | 21-24 | |
| | 2-25 Processi volti a rimediare agli impatti negativi | 22-23; 45-46 | |
| | 2-26 Meccanismi per chiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni | 22-23 | |
| | 2-27 Conformità a leggi e regolamenti | Non si rilevano casi di non conformità nel 2022 | |
| | 2-28 Appartenenza ad associazioni | 14 | |
| | 2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder | 30-35 | |
| | 2-30 Contratti collettivi | 54-55; 79 | |
| Temi materiali | | | |
| GRI 3: Temi materiali (2021) | 3-1 Processo di determinazione dei temi materiali | 31-35; 93-96 | |
| | 3-2 Elenco dei temi materiali | 32-35; 93-96 | |
| Anticorruzione | | | |
| GRI 3: Temi materiali (2021) | 3-3 Gestione dei temi materiali | 22 | |
| | 205-1 Percentuale e numero totale delle aree/processi/fornitori sottoposti a valutazione sul rischio di corruzione | 76 | |
| GRI 205: Anticorruzione (2016) | 205-2 Attività di comunicazione e training in merito a politiche e procedure per prevenire e contrastare la corruzione | 76 | |
| | 205-3 Eventuali episodi di corruzione riscontrati e attività correttive implementate | 22 | |
| Impatti ambientali diretti | | | |
| GRI 3: Temi materiali (2021) | 3-3 Gestione dei temi materiali | 74-75 | |
| GRI 302: Energia (2016) | 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione | 89 | |
| | 302-3 Intensità energetica | 89 | |
| | 305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1) | 90 | |
| GRI 305: Emissioni (2016) | 305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2) | 90 | |
| | 305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3) | 90 | |
| | 305-4 Intensità di emissioni | 90 | |
| Engagement e benessere dei dipendenti | | | |
| GRI 3: Temi materiali (2021) | 3-3 Gestione dei temi materiali | 63-64 | |
| GRI 401: Occupazione (2016) | 401-1 Numero totale e tasso di assunzioni e turnover del personale | 80-82 | |
| | 401-2 Benefit forniti ai dipendenti a tempo pieno che non sono forniti ai dipendenti temporanei o part-time | 88 | |
| GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management (2016) | 402-1 Periodo minimo di preavviso per i cambiamenti operativi | 54-55 | |

| Crescita del talento | | |
|--|---|--|
| GRI 3: Temi materiali (2021) | 3-3 Gestione dei temi materiali | 58-60 |
| GRI 404: Talento e formazione (2016) | 404-1 Ore di formazione medie annue per dipendente, per genere e per categoria | 86 |
| | 404-2 Programmi per la gestione delle competenze e per l'apprendimento continuo che supportano l'occupabilità continua dei dipendenti e li assistono nella gestione del fine carriera | 58-60 |
| | 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale, per genere e per categoria di dipendente | 86 |
| Diversità e inclusione | | |
| GRI 3: Temi materiali (2021) | 3-3 Gestione dei temi materiali | 61-63 |
| GRI 405 Diversità e pari opportunità (2016) | 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti | 18 |
| | 405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini | 87 |
| GRI 406: Non discriminazione (2016) | 406-1 Eventuali episodi di discriminazione riscontrati e azioni correttive implementate | Nel 2022 non si segnalano episodi di discriminazione |
| Affidabilità dei dati Centralità del cliente | | |
| GRI 3: Temi materiali (2021) | 3-3 Gestione dei temi materiali | 38-40; 44-46 |
| GRI 417: Marketing ed etichettatura (2016) | 417-2 Numero totale di casi di non conformità con le normative e/o i codici di autoregolamentazione in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi | Nel 2022 non si rilevano casi di non conformità |
| | 417-3 Numero totale di casi di non conformità con regolamenti o codici volontari riferiti all'attività di marketing inclusa la pubblicità | Nel 2022 non si rilevano casi di non conformità. |
| Privacy, sicurezza e integrità delle informazioni | | |
| GRI 3: Temi materiali (2021) | 3-3 Gestione dei temi materiali | 45-46 |
| GRI 418: Privacy dei clienti (2016) | 418-1 Numero di reclami ricevuti per casi di violazione della privacy dei clienti specificando il numero di clienti coinvolti | 45-46; 77 |

Relazione della società di revisione

Cerved Group S.p.A.

Relazione della società di revisione
indipendente sul Bilancio di Sostenibilità 2022

Relazione della società di revisione indipendente sul Bilancio di Sostenibilità 2022

Al Consiglio di Amministrazione di Cerved Group SpA

Siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") del Bilancio di Sostenibilità 2022 (di seguito "il Bilancio") di Cerved Group SpA (di seguito "la Società") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022.

Responsabilità degli Amministratori per il Bilancio di Sostenibilità

Gli Amministratori di Cerved Group SPA sono responsabili per la redazione del Bilancio di Sostenibilità in conformità ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* ("*GRI Standards*"), come descritto nella sezione "Nota metodologica" del Bilancio.

Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un Bilancio di sostenibilità che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi di Cerved Group in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l'identificazione degli stakeholder e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del Bilancio di Sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai *GRI Standards*.

Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Bilancio di Sostenibilità non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised* ("*reasonable assurance engagement*") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità, con riferimento alle modalità di identificazione in termini di loro priorità per le diverse categorie di stakeholder e alla validazione interna delle risultanze del processo;
2. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario incluse nel Bilancio di sostenibilità ed i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio d'esercizio della Società;
3. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Bilancio di sostenibilità.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Cerved Group e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione del Bilancio di sostenibilità.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche della Società:

- a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Bilancio di Sostenibilità, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
- b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Bilancio di Sostenibilità 2022 di Cerved Group SpA relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai *GRI Standards* come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" del Bilancio.

Milano, 30 marzo 2023

BDO Italia S.p.A.


Francesca Scelsi
Socio

The background features a dark blue gradient with several glowing, light blue lines that curve and flow across the page. Interspersed among these lines are strings of binary code (0s and 1s) in a light blue color, oriented diagonally. The overall aesthetic is modern and digital.

► Progetto grafico e impaginazione:
Briefing Milano sas (Milano)



Cerved Group S.p.A. u.s.

Via dell'Unione Europea, 6A, 6B San Donato Milanese (MI)

Tel: +39 02 77541

Fax: +39 02 76020458

www.company.cerved.com

01010101010