# Bilancio di Sostenibilità 2024
# Gruppo Innovery

# Sommario

1. LETTERA AGLI STAKEHOLDERS ..... 3
2. NOTA METODOLOGICA ..... 5
3. PROFILO DEL GRUPPO INNOVERY ..... 8
3.1 Storia ed evoluzione del Gruppo Innovery ..... 11
3.2 Mercato di riferimento e Business Division ..... 12
3.3 Qualità e soddisfazione del cliente ..... 15
3.4 Innovazione, ricerca e sviluppo ..... 17
3.5 Gestione sostenibile della catena di fornitura ..... 19
3.6 Marketing e comunicazione ..... 21
3.7 Relazioni e impatti sulle comunità locali ..... 25
3.8 Risultati economici e finanziari ..... 27
4. IL PERCORSO DI SOSTENIBILITÀ AZIENDALE DEL GRUPPO INNOVERY ..... 30
5. PRESTAZIONI AMBIENTALI DEL GRUPPO INNOVERY ..... 32
5.1 Consumi energetici ..... 34
5.2 Emissioni ambientali e rifiuti ..... 36
5.3 Mobilità sostenibile ..... 37
5.4 Uso efficiente delle risorse materiali ..... 38
6. ASPETTI SOCIALI DEL GRUPPO INNOVERY ..... 40
6.1 Capitale umano e occupazione ..... 40
6.2 Diversità e pari opportunità ..... 46
6.3 Benessere dei lavoratori ..... 47
6.4 Formazione e sviluppo del personale ..... 48
6.5 Salute e sicurezza del personale ..... 51
6.6 Privacy dei dati dei clienti e Information Security ..... 52
7. GOVERNANCE, ETICA E INTEGRITÀ DEL BUSINESS AZIENDALE ..... 54
7.1 Politiche anticorruzione e modello ex D.Lgs. 231/2001 ..... 54
7.2 Codice etico di condotta ..... 55
7.3 Whistleblowing ..... 56
8. INDICATORI DI PERFORMANCE ..... 57
8.1 Ambiente ..... 58
8.2 Sociale ..... 60
8.3 Governance ..... 68
9. TABELLA DI CORRELAZIONE GRI - MATERIALITÀ ..... 71
10. GRI CONTENT INDEX ..... 72

# 1. LETTERA AGLI STAKEHOLDERS

Cari Stakeholder,

è con grande piacere che vi presentiamo il *Bilancio di Sostenibilità 2024* del Gruppo Innovery, un documento che raccoglie e valorizza le informazioni qualitative e quantitative relative agli impatti ambientali, sociali ed economici generati dalle nostre attività, nonché le pratiche di sostenibilità che abbiamo adottato per affrontare le sfide del presente e costruire un futuro più responsabile.

Il 2024 è stato un anno di trasformazione e crescita per il Gruppo Innovery. In un contesto globale caratterizzato da forti tensioni geopolitiche, politiche monetarie restrittive e una transizione energetica in continua evoluzione, il nostro settore – l'ICT – ha continuato a mostrare segnali di espansione. Nonostante le incertezze economiche, abbiamo registrato un incremento significativo del fatturato, dell'organico e del numero di clienti, confermando la solidità del nostro modello di business e la resilienza della nostra strategia.

La crescita economica globale si è attestata intorno al 2,9%, mentre l'Eurozona ha mostrato una dinamica più contenuta (0,8%), evidenziando la necessità di politiche economiche più inclusive e orientate alla sostenibilità. In questo scenario, il Gruppo Innovery ha saputo cogliere nuove opportunità, rafforzando il proprio impegno verso l'innovazione responsabile e la creazione di valore condiviso.

Un momento cruciale del 2024 è stato l'ingresso di Innovery nel gruppo francese Neverhack, leader europeo nel settore della cybersecurity. Questa acquisizione, avvenuta il 26 settembre, segna l'inizio di una nuova fase per il nostro Gruppo: una fase di espansione internazionale, arricchimento del portafoglio di soluzioni e rafforzamento delle competenze, sempre nel rispetto dei nostri valori fondanti.

Come dichiarato da Gianvittorio Abate, CEO di Innovery:

*"L'acquisizione da parte di Neverhack rappresenta per Innovery l'inizio di una nuova era e apre una nuova fase di crescita che ci permetterà al tempo stesso di mantenerci fedeli ai nostri valori fondanti. L'operazione consentirà all'azienda di crescere, ulteriormente, in termini di persone e fatturato, di cogliere nuove opportunità di sviluppo del business, sia nei Paesi dove è già presente che in quelli non ancora raggiunti, e di arricchire il portfolio di prodotti e servizi, con un'offerta sempre più completa di soluzioni informatiche e per la sicurezza, in grado di rispondere a qualsiasi tipo di esigenza dei nostri clienti".*

Questa operazione strategica ha permesso a Neverhack di consolidare la propria leadership nel mercato della sicurezza informatica, ampliando la propria presenza in Europa meridionale e in America, e rafforzando la propria offerta di “one-stop-shop”.

I risultati raggiunti nel 2024 testimoniano che la passione, il talento e l’impegno delle persone di tutto il Gruppo Innovery, uniti alla nostra attenzione verso l’ecosistema in cui operiamo, sono i pilastri su cui costruiamo la nostra sostenibilità. Continuiamo a investire in innovazione, inclusione, formazione e responsabilità ambientale, consapevoli che solo attraverso un approccio integrato e lungimirante possiamo generare valore duraturo per tutti i nostri stakeholder.

Vi ringraziamo per la fiducia e il supporto che continuate a dimostrarci. Siamo pronti ad affrontare le sfide future con determinazione, guidati dalla nostra visione: essere protagonisti di un cambiamento positivo, sostenibile e “sicuro”.

Gianvittorio Abate

CEO Innovery S.p.A.

Roma, 17 aprile 2025

## 2. NOTA METODOLOGICA

Il presente documento rappresenta il **quarto Bilancio di Sostenibilità** del Gruppo Innovery e si riferisce all'esercizio 2024 (1° gennaio – 31 dicembre). Il bilancio è stato redatto con l'intento di offrire una visione chiara, trasparente e completa delle attività aziendali, dei risultati conseguiti e degli impatti ambientali, sociali ed economici generati, in continuità con gli anni precedenti.

Il perimetro di rendicontazione include le seguenti entità giuridiche (Figura 1):

**Figura 1 –** Società del Gruppo Innovery

La definizione dei temi materiali è stata effettuata attraverso un processo di analisi di materialità, descritto nel capitolo 4 "*Il percorso di sostenibilità aziendale del Gruppo Innovery*". Tale processo ha permesso di identificare le priorità strategiche per il Gruppo e per i suoi stakeholder, in linea con i principi di responsabilità, trasparenza e inclusività.

Il bilancio è stato redatto in conformità agli **Standard GRI (Global Reporting Initiative)**, versione 2016, secondo l'opzione "in accordance". La sezione "GRI Content Index" evidenzia la copertura degli indicatori GRI associati ai temi materiali emersi. La pubblicazione avviene con **cadenza annuale**.

**I dati presentati si riferiscono all'anno 2024** (1° gennaio – 31 dicembre). I dati relativi agli esercizi 2022 e 2023 sono riportati a fini comparativi, per agevolare l'analisi delle performance. Eventuali rielaborazioni di dati precedentemente pubblicati sono chiaramente indicate. L'utilizzo di stime è stato limitato al minimo indispensabile e, ove presente, debitamente segnalato per garantire la massima affidabilità delle informazioni.

Nel settembre 2024 il Gruppo Innovery è entrato a far parte di Neverhack, realtà internazionale di riferimento nel settore della cybersecurity. Questa operazione strategica ha mirato a creare un ecosistema integrato e sinergico, rafforzare la presenza globale e accelerare il raggiungimento di target di crescita sostenibile. I dettagli dell'acquisizione sono illustrati nei capitoli successivi.

A seguito dell'ingresso nel Gruppo Neverhack, si sono registrate variazioni significative in termini di dimensioni e assetto proprietario. Tuttavia, non si rilevano al momento modifiche sostanziali nella catena di fornitura. Per ulteriori approfondimenti, si rimanda alla documentazione societaria disponibile sul sito istituzionale: www.neverhack.com.

Il presente documento non è soggetto ad assurance esterna. Per commenti, osservazioni o richieste di chiarimento, è possibile contattare il team ESG all'indirizzo: esg@neverhack.com. Il bilancio è consultabile sul sito istituzionale: www.neverhack.com.

Nel corso del 2024, il Gruppo Innovery ha confermato il proprio impegno verso la qualità, la sicurezza e la sostenibilità, ottenendo il rinnovo di tutte le certificazioni ISO in essere, tra cui (Figura 2):

**Figura 2 –** Certificazioni ISO 2024 del Gruppo Innovery

Inoltre, a seguito all'acquisizione da parte di Neverhack, sono state aggiornate e approvate le politiche e le procedure del Sistema di gestione integrato, condivise con tutto il personale aziendale tramite la piattaforma intranet.

Tuttavia, poiché il Gruppo è attualmente coinvolto in un processo di riorganizzazione globale, alcuni obiettivi relativi agli ambiti sociali e di governance sono stati posticipati al 2025. In particolare, non è stato possibile completare nel 2024 il processo di certificazione SA 8000, il cui conseguimento è ora previsto per il 2025. Analogamente, l'adozione di un sistema di gestione anticorruzione certificato ISO 37001 in tutte le sedi italiane è stata rinviata al 2025.

Nonostante ciò, il Gruppo ha raggiunto la maggior parte dei traguardi ESG prefissati per l'anno, confermando il proprio impegno anche all'interno della nuova struttura societaria. Ha inoltre formalizzato i nuovi target del proprio Piano d'Azione ESG, a dimostrazione del costante impegno verso la responsabilità ambientale e sociale e una governance trasparente.

Tra le principali priorità definite si segnalano (Figura 3):

- l'ottenimento della **certificazione UNI/PdR 125:2022** entro il 2025;
- l'introduzione di un **programma di formazione sulla Diversità e l'Inclusione** a livello di Gruppo entro il 2025;
- la progettazione e l'implementazione di un **percorso strutturato di coaching** (Coaching Path) per tutto il personale del Gruppo entro il 2025;
- l'avvio di un progetto globale per la definizione e l'implementazione di una **nuova piattaforma comune per i sistemi IT interni** (ERP, CRM ed e-mail), da completare entro il 2026, in seguito alla riorganizzazione aziendale avviata da Neverhack.

**Figura 3 –** Nuovi obiettivi ESG 2025

Il Gruppo Innovery, quindi, continua a porre massima attenzione ai **temi materiali** trattati nel presente Report, con l'obiettivo finale di (Figura 4):

**Figura 4 –** Obiettivi di sostenibilità del Gruppo Innovery

## 3. PROFILO DEL GRUPPO INNOVERY

Fondato in Italia nel 2001, il **Gruppo Innovery** è una realtà multinazionale con sedi in Italia, Spagna, Messico e Stati Uniti. Specializzato nei servizi ICT per medie e grandi imprese, opera in ambito **cybersecurity**, **cloud**, **big data** e **intelligenza artificiale**, servendo settori strategici come finanza, industria, energia, telecomunicazioni, retail e pubblica amministrazione.

Negli anni, il Gruppo ha ampliato il proprio portafoglio di soluzioni per la sicurezza informatica, rafforzando la presenza internazionale e offrendo servizi personalizzati lungo tutta la catena del valore.

Dal 2019, con l'ingresso di **Wise Equity** nel capitale, Innovery ha accelerato la crescita attraverso una strategia combinata di sviluppo organico e acquisizioni mirate di aziende altamente specializzate e innovative, come indicato in Figura 5.

**Figura 5** – Società controllate dal Gruppo Innovery

Nel 2024 è stata inaugurata la sede di **New York**, segnando l'ingresso nel mercato statunitense. Complessivamente, il Gruppo conta **11 sedi** e **429 dipendenti** distribuiti tra Europa e Americhe (Figura

6).

**Figura 6 –** Sedi del Gruppo Innovery nel 2024

Innovery è accreditato come **CERT** e si distingue per la capacità di progettare e gestire infrastrutture ICT complesse, rispondendo con efficacia alle esigenze di sicurezza e continuità operativa dei clienti.

**Oltre 200 aziende** si affidano ai servizi del Gruppo, tra cui importanti player nei settori finanziario, industriale e delle utilities.

Innovery, inoltre, si fonda su valori di **innovazione e ricerca**, investendo costantemente nella formazione delle persone e collaborando con istituzioni accademiche per progetti di R&S, anche finanziati da fondi europei.

Complessivamente, nel triennio 2022-2024 sono stati centrati gli obiettivi indicati in Figura 7:

**Figura 7 –** Obiettivi raggiunti dal Gruppo Innovery nel triennio 2022-2024

Nel 2024, l'ingresso nel gruppo **Neverhack** – a seguito anche delle acquisizioni di **Expert Line** e **Cybers** – ha rafforzato ulteriormente la posizione di Innovery nel panorama europeo della

cybersecurity. Neverhack conta oggi **1.200 dipendenti in 10 Paesi** e punta a diventare un leader globale del settore.

Come dichiarato nel 2024 dal CEO **Gianvittorio Abate**:

> *"L'espansione negli Stati Uniti rappresenta un passo fondamentale per lo sviluppo globale del Gruppo. L'apertura della sede di New York riflette la nostra fiducia nel mercato e la volontà di essere più vicini a clienti e partner strategici".*

La crescita dell'organico ha richiesto una riorganizzazione interna orientata allo sviluppo e alla fidelizzazione delle risorse, con investimenti in strumenti di comunicazione (come l'**intranet aziendale**) e in nuove politiche retributive e di incentivazione, trasparenti e strutturate.

Di seguito è riportata la catena di controllo societario al 31 dicembre 2024 (Figura 8).

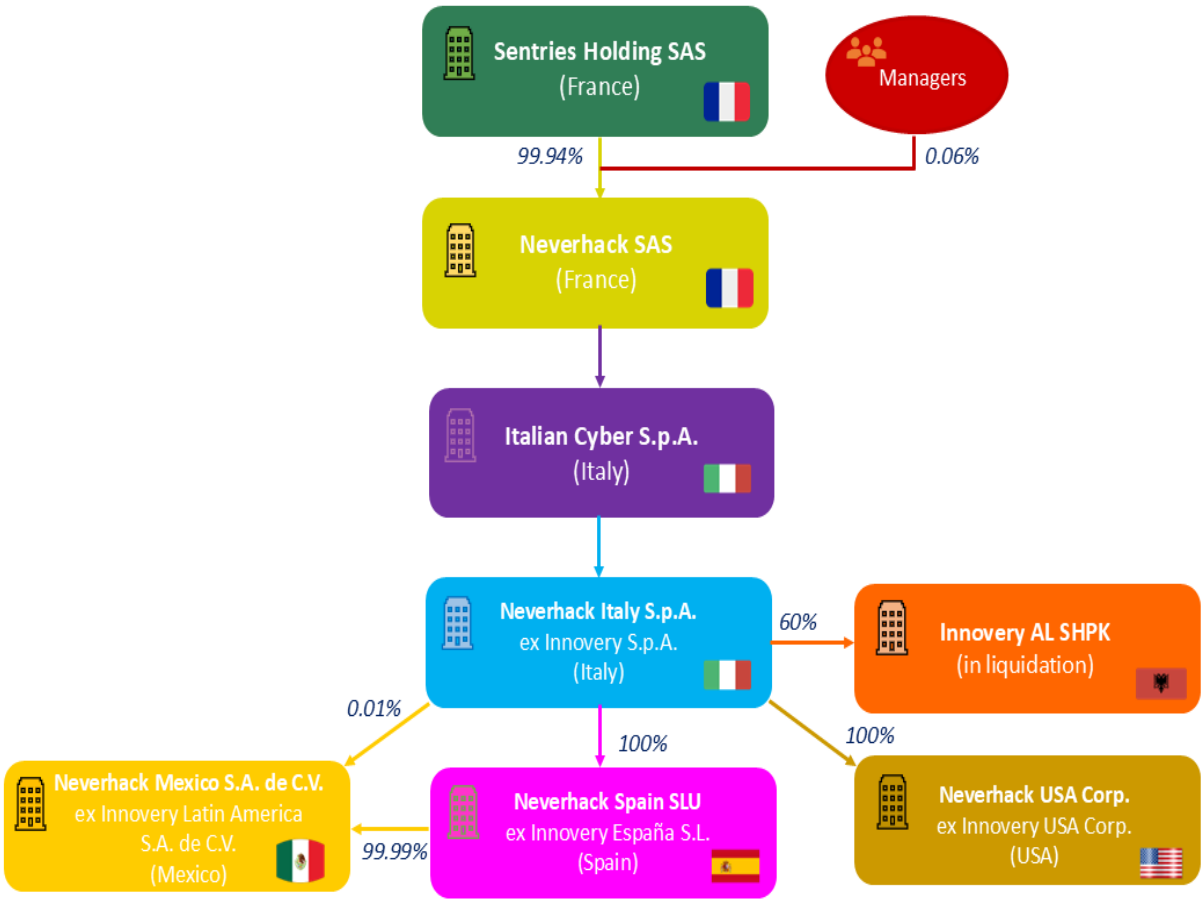



**Figura 8 –** Catena del controllo societario del Gruppo Innovery al 31/12/2024

## 3.1 Storia ed evoluzione del Gruppo Innovery

Fondato in Italia nel 2001, il Gruppo Innovery ha intrapreso un percorso di crescita e trasformazione costante. L'ultima tappa significativa risale al mese di settembre 2024, con l'ingresso del Gruppo nell'universo francese di Neverhack. L'obiettivo? Offrire soluzioni tecnologiche sempre più innovative e potenziate, promuovendo l'eccellenza nell'ambito ICT e oltre.

Il primo importante cambiamento societario è avvenuto nel 2019, in seguito alla partecipazione di *Wise Equity SGR S.p.A.* al capitale sociale del Gruppo (uscita poi nel 2024), segnando l'inizio di una nuova fase caratterizzata da continuità manageriale e forte spinta evolutiva. Wise Equity, attiva dal 2000, è un gestore di fondi di private equity che investe in PMI italiane, con l'obiettivo di favorirne la crescita, la competitività e lo sviluppo internazionale, anche attraverso operazioni di leveraged buy-out o capitale di sviluppo.

La presenza di Wise Equity ha accelerato la crescita di Innovery, sia in modo organico – valorizzando i clienti esistenti e costruendo nuove relazioni – sia tramite una strategia di acquisizioni mirate, finalizzate allo sviluppo di prodotti e servizi su scala internazionale.

Lo sviluppo del Gruppo ha interessato non solo il mercato italiano – con l'integrazione operativa delle società acquisite dal 2019 (Proxy, Imoì, Obiectivo, NB Service & Security) –, ma anche i mercati esteri, in particolare la Spagna, con l'acquisizione di Open3S nel luglio 2022.

Nel 2024 il Gruppo Innovery ha registrato un organico complessivo di 429 dipendenti, distribuiti tra le sedi in Italia, Spagna, Messico e Stati Uniti. A settembre dello stesso anno, l'integrazione con Neverhack ha segnato una svolta strategica, dando vita a un nuovo gruppo aziendale di dimensioni significativamente maggiori: **una realtà internazionale con 1.200 dipendenti presenti in 10 Paesi**. Questa espansione rafforza la capacità del Gruppo di operare su scala globale, favorendo al contempo la valorizzazione dei talenti e la condivisione di competenze all'interno di un ecosistema sempre più integrato (Figura 9).

**Figura 9 –** Sviluppo del Gruppo Innovery dalla sua fondazione al 31/12/2024

Neverhack, gruppo francese nato nel 2021, si distingue per le sue soluzioni all'avanguardia in ambito cybersecurity. Si propone come *one-stop-shop* per i propri clienti, integrando competenze in sicurezza informatica, software embedded e applicativo, formazione, pen-testing, gestione delle identità e degli account privilegiati, oltre a risk management e governance IT. Nel 2023, Neverhack ha accelerato la propria crescita diventando un MSSP (Managed Security Service Provider), grazie al proprio SOC (Security Operations Center) con sede in Francia.

Nel maggio 2025 il Gruppo Innovery ha modificato la propria ragione sociale in **Neverhack Italy S.p.A.** A seguito di questo cambiamento, è in corso un processo di unificazione e riorganizzazione degli strumenti di comunicazione e gestione aziendale (dominio ed e-mail, sito web, sistemi ERP, CRM, ecc.).

## 3.2 Mercato di riferimento e Business Division

Nel corso del 2024, il Gruppo Innovery ha continuato a espandere la propria offerta, proponendo un portafoglio di servizi altamente diversificato e strutturato in sei ***Business Division*** (Figura 10): **Cyber Security**, **B2B & Sustainability**, **Critical Services**, **Hybrid Cloud**, **Advisory** e, da settembre 2024, **Services**.

**Figura 10 –** Le sei "Business Division" del Gruppo Innovery

Ogni divisione è composta da professionisti qualificati, in possesso delle principali certificazioni riconosciute a livello internazionale. Il Gruppo si sta affermando come uno degli operatori più completi e affidabili nel panorama delle soluzioni e dei servizi ICT.

Di seguito è riportata una panoramica dei focus specifici che caratterizzano ciascuna divisione.

## CYBER SECURTY

La divisione è specializzata nella progettazione, personalizzazione e fornitura di soluzioni e servizi di sicurezza informatica, calibrati sulle esigenze del cliente e sui rischi specifici del settore di riferimento. La divisione opera attraverso le seguenti "Business Unit" (BU):

- Managed Detection & Response – CERT

Fornisce servizi di monitoraggio della sicurezza delle infrastrutture ICT, rilevamento di incidenti di sicurezza e malfunzionamenti e supporto tecnico per ambienti on-premise e cloud. Le attività si articolano su più livelli:

- Security Operation Center (SOC)
- Incident Response Team (IRT)
- Network Operation Center (NOC)

Il SOC e l'IRT costituiscono il **CERT-INN** (Computer Emergency Response Team di Innovery), che eroga servizi di difesa proattiva e reattiva, anche in collaborazione con partner tecnologici e altri CERT nazionali e internazionali.

- Defensive Security

Si occupa della prevenzione, rilevamento e risposta tempestiva agli attacchi informatici, supportando i clienti nella selezione tecnologica, progettazione architetturale, integrazione e messa in esercizio delle soluzioni di sicurezza, garantendo così la protezione delle infrastrutture critiche e delle informazioni aziendali.

- Offensive Security

Eroga servizi di **vulnerability assessment** e **penetration testing** per valutare il livello di esposizione dei sistemi informatici e definire le contromisure più efficaci.

- Physical Security

Si concentra sulla protezione fisica degli ambienti di lavoro e delle risorse aziendali.

## B2B & SUSTAINABILITY

La divisione si articola in tre centri di competenza:

- Managed File Tranfer (MFT)
- Business to Business (B2B)
- Order Management System (OMS)

Opera a livello internazionale, fornendo soluzioni a grandi realtà nei settori delle telecomunicazioni, finanza, automotive, farmaceutico, commerciale, retail, produzione e logistica.

## CRITICAL SERVICES

Specializzata nella fornitura di servizi **Mobile**, la divisione supporta gli operatori di telecomunicazioni nella gestione completa dei processi di **charging** e **billing**, offrendo strumenti e soluzioni su misura.

## HYBRID CLOUD

Supporta le aziende nella transizione verso il cloud, offrendo soluzioni infrastrutturali per **ambienti pubblici e privati**, servizi di rete, comunicazione, monitoraggio, machine learning, implementazione, distribuzione e consulenza IT.

La divisione è anche responsabile delle attività di **Data Intelligence** e dell'offerta di soluzioni data-driven.

## ADVISORY

Focalizzata sulla consulenza strategica, affronta tematiche di governance dell'informazione e cyber security su più livelli: organizzativo, di processo, tecnologico e normativo.

## SERVICES

Attiva da settembre 2025, la divisione fornisce servizi di **cybersecurity flessibili e scalabili**, progettati per rispondere a esigenze specifiche tramite un modello **pay-as-you-go**. Questo approccio è ideale per progetti con requisiti variabili o incerti, permettendo un'allocazione dinamica delle risorse.

L'assistenza tecnica si concentra sull'erogazione di competenze specialistiche per affrontare esigenze puntuali, come:

- progettazione di sistemi di sicurezza;
- gestione di incidenti;
- implementazione di policy;
- audit tecnici.

## 3.3 Qualità e soddisfazione del cliente

In un contesto tecnologico in costante evoluzione, caratterizzato da una crescente complessità e da aspettative sempre più elevate, i clienti si attendono da un partner ICT non solo competenza tecnica, ma anche reattività, affidabilità e capacità di generare valore in tempi rapidi. Per il Gruppo Innovery, la **qualità del servizio** e la **soddisfazione del cliente** rappresentano **pilastri fondamentali della strategia aziendale e della nostra visione di sostenibilità** (Figura 11).

**Figura 11 –** Strategia aziendale del Gruppo Innovery: qualità del servizio e soddisfazione del cliente

A testimonianza dell'impegno costante verso l'eccellenza operativa, il Gruppo è in possesso di un **sistema integrato di certificazioni ISO**, che garantisce l'adozione di standard internazionali riconosciuti e l'applicazione delle *Best Practices* in ambito gestionale, ambientale, informatico e di sicurezza (Figura 12).

- ISO 9001:2015 (Innovery S.p.A. - sedi di Cagliari, Milano, Napoli, Roma e Torino; Innovery Espana S.L.U. - sedi di Madrid e Barcellona; Innovery Latin America - sede di Città del Mexico)
- ISO 14001:2015 (Innovery S.p.A. - sedi di Roma e Cagliari; Innovery Espana S.L.U. - sedi di Madrid e Barcellona)
- ISO 45001:2018 (Innovery S.p.A. - sede di Roma)
- ISO 27001:2013 (Innovery S.p.A. - sedi di Milano, Roma e Torino; Innovery Espana S.L.U. - sedi di Madrid e Barcellona)
- ISO 20000-1:2011 (Innovery S.p.A. - sede di Roma)
- Politica integrata in conformità con le norme ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO 27001:2013, ISO 20000-1:2011

**Figura 12 –** Le certificazioni ISO del Gruppo Innovery

Nel corso del 2024 tutte le certificazioni esistenti sono state regolarmente rinnovate. Inoltre, è stato avviato un **processo di armonizzazione e standardizzazione dei sistemi di gestione e controllo, esteso a tutte le società del Gruppo**, con l'obiettivo di garantire coerenza, efficienza e trasparenza a livello globale.

Le principali certificazioni in essere includono:

### ISO 9001 – Qualità

Definisce i requisiti per un sistema di gestione orientato alla qualità, volto a garantire la soddisfazione del cliente e il miglioramento continuo delle performance aziendali. È uno strumento chiave per assicurare coerenza, affidabilità e valore nei prodotti e servizi offerti.

### ISO 20000-1 – Gestione dei servizi IT

È lo standard internazionale per l'*IT Service Management*. Promuove l'efficienza e l'efficacia nell'erogazione dei servizi informatici, contribuendo a migliorare la qualità percepita dal cliente e a ottimizzare i costi operativi.

### ISO 27001 – Sicurezza delle informazioni

Fornisce un quadro strutturato per la protezione dei dati e la gestione dei rischi informatici. È essenziale per garantire la riservatezza, l'integrità e la disponibilità delle informazioni, in un'ottica di fiducia e responsabilità verso clienti e stakeholder.

### ISO 14001 – Gestione ambientale

Stabilisce i requisiti per un sistema di gestione ambientale efficace, finalizzato a ridurre l'impatto delle attività aziendali sull'ambiente e a promuovere un uso sostenibile delle risorse naturali.

### ISO 45001 – Salute e sicurezza sul lavoro

Mira a prevenire infortuni e malattie professionali, promuovendo ambienti di lavoro sicuri e salubri. È un elemento centrale della nostra responsabilità sociale d'impresa e del nostro impegno verso il benessere delle persone.

## 3.4 Innovazione, ricerca e sviluppo

Fin dalla sua fondazione, il Gruppo Innovery ha posto l'**innovazione** e la **ricerca** al centro della propria strategia di crescita sostenibile. Questi valori si traducono in un impegno concreto nella scoperta di soluzioni ICT all'avanguardia, nella valorizzazione del capitale umano e nella promozione di un ecosistema tecnologico aperto, collaborativo e responsabile.

L'innovazione rappresenta per Innovery non solo un motore di competitività, ma anche uno strumento per generare impatti positivi e duraturi sul territorio, sull'ambiente e sulla società. In quest'ottica, il Gruppo investe costantemente in **progetti di Ricerca & Sviluppo (R&D)**, collaborando con università, centri di ricerca e partner industriali, e partecipando attivamente a programmi finanziati da fondi europei e nazionali.

Grazie alla sua competenza nei principali settori dell'Information Technology e nella gestione di progetti complessi, Innovery può vantare una significativa esperienza nella gestione di progetti finanziati sia dal Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (**FESR**), sia dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (**PNRR**), che le hanno permesso di sviluppare il proprio capitale umano e di contribuire allo sviluppo economico e occupazionale dei territori:

- aprendo nuove sedi operative;
- avviando programmi di sviluppo delle competenze;
- assumendo giovani laureati e altro personale particolarmente specializzato.

### Principali progetti finanziati 2024

- BORGO 4.0: "C-MOBILITY - Technologies for connected vehicle"

Nell'ambito della piattaforma tecnologica *Borgo 4.0*, Innovery ha partecipato al progetto R&D "*C-MOBILITY – Technologies for connected vehicle*", focalizzato sullo sviluppo di tecnologie "V2X" (Vehicle-to-Everything) per la mobilità connessa e autonoma. Il progetto, promosso dall'Associazione Nazionale Filiera Industria Automobilistica (ANFIA) e realizzato con il contributo di università campane, centri di ricerca e imprese del settore, ha portato alla **creazione della prima smart road urbana ed extraurbana in Italia nel borgo di Lioni**, in provincia di Avellino.

Il Gruppo Innovery ha contribuito con soluzioni innovative per la sicurezza informatica, la protezione dei dati e la gestione della privacy nel contesto "V2X", analizzando i rischi di attacchi cyber e sviluppando contromisure efficaci. Nel dettaglio, il team Innovery ha sviluppato tecnologie avanzate per la cybersecurity, quali firma digitale per la sicurezza delle comunicazioni tra veicoli; privacy by design grazie a una certificazione authority intermedia, blockchain e storage per garantire l'integrità dei dati raccolti sul campo.

Il progetto, finanziato dalla Regione Campania con 73 milioni di euro (di cui 46 dal POR Campania FESR 2014–2020), si è concluso con successo nel settembre 2024 (Figura 13).

**Figura 13 –** Evento "Il Borgo si fa futuro: ecco le tecnologie" | Lioni, 28 novembre 2024

### ➢ "LAP INNOVERY" – Laboratorio Accreditato di Prova per la Cybersecurity

Il progetto "LAP INNOVERY" prevede la realizzazione di un laboratorio accreditato per supportare l'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale (ACN) nella valutazione – attraverso test di prova - di sistemi software e hardware utilizzati per l'erogazione dei servizi critici da parte dei soggetti che rientrano nel Perimetro di Sicurezza Nazionale Cibernetica (per esempio, banche, ospedali, ecc.).

Il laboratorio, situato presso la sede societaria di Assago (MI), ha superato le prime ispezioni dell'ACN ed è in fase di accreditamento presso il Centro di Valutazione e Certificazione Nazionale (CVCN). Una volta operativo (entro fine 2025), il laboratorio - sulla base delle determinazioni tecniche e delle metodologie definite dall'Agenzia - condurrà test avanzati su prodotti destinati a infrastrutture strategiche, contribuendo alla sicurezza nazionale.

Il progetto "LAP INNOVERY" è stato finanziato con fondi PNRR, programma europeo *Next Generation EU*, e fanno riferimento alla Missione 1 Componente 1 Investimento 1.5 "Cybersecurity", per un importo lordo pari a 200mila euro.

### ➢ "TALENT ACADEMY" – Formazione e valorizzazione dei giovani talenti

A fine 2024 il Gruppo ha bissato l'esperienza dell'anno precedente, lanciando la seconda edizione del "Talent Academy", in collaborazione con la Regione Basilicata, per la creazione di un *Digital HUB* in loco, in partnership con altri importanti player del settore IT. L'iniziativa mira a promuovere l'occupazione giovanile e trattenere i talenti sul territorio, avviando percorsi formativi per profili come "cyber security specialist" e "full stack developer".

Le selezioni si sono concluse a dicembre 2024 e le attività formative sono cominciate a febbraio 2025. Il progetto è stato finanziato con fondi del **Programma GOL** (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori). Maggiori dettagli sono disponibili al paragrafo 3.7 “Relazioni e impatti sulle comunità locali”.

In conclusione, l’impegno del Gruppo Innovery nella Ricerca & Sviluppo continuerà anche nei prossimi anni, con l’obiettivo di ampliare l’offerta tecnologica, contribuire alla transizione digitale del Paese e generare valore condiviso nel rispetto dei principi ESG. Le nuove iniziative saranno anche orientate alla sostenibilità ambientale, alla sicurezza digitale e allo sviluppo inclusivo delle competenze.

## 3.5 Gestione sostenibile della catena di fornitura

La gestione responsabile della catena di fornitura rappresenta un elemento strategico per il Gruppo Innovery, in quanto incide direttamente sulla qualità dei servizi offerti, sulla resilienza operativa e sull’impatto ambientale e sociale dell’intera organizzazione. In un’ottica ESG, il Gruppo ha avviato un **processo di revisione e rafforzamento dei criteri di selezione, monitoraggio e valutazione dei fornitori**, con l’obiettivo di promuovere pratiche sostenibili, etiche e trasparenti lungo tutta la filiera.

### Tipologie di fornitori

Il Gruppo Innovery si avvale di diverse categorie di fornitori, come indicato in Figura 14:

**Figura 14 –** Principali tipologie di fornitori del Gruppo Innovery

## Criteri di selezione e qualificazione

La selezione dei fornitori avviene secondo criteri oggettivi e multilivello, che includono:

- **requisiti tecnici e di qualità**: conformità agli standard ISO, capacità di innovazione, affidabilità operativa;
- **requisiti ESG**: politiche ambientali attive, rispetto dei diritti umani, parità di genere, inclusione sociale, trasparenza fiscale;
- **reputazione e compliance**: assenza di contenziosi rilevanti, conformità alle normative nazionali ed europee, adesione a codici etici;
- **certificazioni**: a titolo esemplificativo e non esaustivo, ISO 14001 (ambiente), ISO 45001 (sicurezza), ISO 27001 (sicurezza informatica).

In caso di fornitori liberi professionisti non regolamentati, nei criteri di selezione si valutano favorevolmente l'iscrizione agli albi professionali o, in alternativa, l'adesione a codici deontologici di settore.

Il processo di qualificazione prevede la compilazione di questionari di self assessment, la raccolta di documentazione certificativa e, ove necessario, audit on-site o da remoto.

## Monitoraggio e valutazione

Per garantire un controllo continuo, nel prossimo futuro il Gruppo intende introdurre un sistema di **valutazione periodica dei fornitori**, basato su KPI prestazionali, tra quelli rappresentati, in via esemplificativa e non esaustiva, in Figura 15.

**Figura 15 –** KPI prestazionali per la valutazione periodica dei fornitori

I risultati delle valutazioni saranno condivisi con i fornitori, promuovendo un approccio collaborativo al miglioramento continuo.

### Prospettive future

Il Gruppo sta valutato l'adozione di **strumenti digitali** per la gestione sostenibile della supply chain, con l'obiettivo, nel prossimo triennio, di aumentare la trasparenza, ridurre i rischi reputazionali e rafforzare la resilienza della catena di fornitura attraverso:

- l'integrazione dei criteri ESG nei contratti di fornitura;
- la creazione di un **Codice di condotta per i fornitori**;
- la promozione di partnership con fornitori locali e sostenibili;
- l'attuazione di sistemi di gestione e certificativi in ambito anticorruzione (IS0 37001), I&D e gender equality.

Con queste azioni, Innovery conferma il proprio impegno verso una filiera responsabile, innovativa e allineata agli obiettivi di sviluppo sostenibile.

## 3.6 Marketing e comunicazione

Il Gruppo Innovery riconosce il valore strategico di una comunicazione trasparente, tempestiva e coerente con i propri valori aziendali. In un contesto in cui la fiducia degli stakeholder rappresenta un asset fondamentale, il marketing e la comunicazione svolgono un ruolo chiave nel rafforzare la reputazione del Gruppo, promuovere la cultura aziendale e migliorare l'impegno verso la sostenibilità.

Nel 2024, il team Marketing ha operato in stretta sinergia con le altre funzioni aziendali per garantire l'aggiornamento costante dei contenuti digitali, la diffusione di informazioni rilevanti e la promozione di iniziative ad alto valore aggiunto. Il sito web istituzionale e i canali social (LinkedIn) sono stati strumenti centrali per raccontare l'evoluzione del Gruppo, le sue soluzioni tecnologiche e le attività ESG.

L'anno è stato caratterizzato da una **ricca partecipazione del Gruppo a eventi di rilievo in Italia, Spagna e Messico**, sia in qualità di organizzatore che di sponsor. Di seguito, le iniziative più significative.

ITALY

### Eventi con clienti e partner

- **Grand Prix Innovery 2024** (aprile–ottobre): competizione itinerante di kart in diverse città italiane, con il coinvolgimento diretto dei clienti e la sponsorizzazione di partner tecnologici, quali *Cy4Gate*, *Veeam*, *Infoblox*, *Nutanix*, *TrendMicro* (Figura 16).
- **Cena e visita alle Cantine Villa Franciacorta** (23 maggio): esperienza enogastronomica e culturale per i clienti, sponsorizzata da SOL S.p.A.
- **"Nel cuore di Milano"** (25 settembre): visita esclusiva al Duomo di Milano e cena di networking, con il supporto di *Infoblox* e *Fortinet*.
- **Webinar sponsorizzati da IBM** (11 ottobre e 15 novembre): due appuntamenti formativi sui temi di cybersecurity e governance delle terze parti, con la partecipazione di *Autostrade per l'Italia* e *Mooney S.p.A.*

**Figura 16 –** Tappa finale Grand Prix Innovery | Roma, 3 ottobre 2024

## Partecipazione a eventi di settore

- **LetExpo** (Verona, 12–15 marzo)
- **Open Meeting "Grandi Ospedali"** (Napoli, 29–30 maggio)
- **IT Day 2024** (Torino, 12 giugno)
- **Brainbow CISO Edition** (Città del Vaticano, 17 settembre): Innovery ha presentato un intervento su comunicazione e sicurezza informatica, illustrando l'utilizzo della piattaforma immersiva *Jumanji* per la gestione delle crisi e la formazione comportamentale.
- **ComoLake 2024** (Cernobbio, 15–18 ottobre): in qualità di "Official Partner", il Gruppo ha contribuito al dibattito su AI, mobilità, sanità digitale e infrastrutture.
- **IDC Data & AI Forum** (Milano, 17 ottobre): focus su governance e controllo dell'Intelligenza Artificiale, in collaborazione con Forcepoint (Figura 17).

**Figura 17 –** IDC Data & AI Forum 2024 | Milano, 17 ottobre 2024

## Sponsorizzazioni e relazioni istituzionali

- **Audizione presso la IV Commissione della Camera dei Deputati** (10 luglio): intervento del CEO Gianvittorio Abate nell'ambito dell'indagine conoscitiva sulla difesa cibernetica, con focus su soluzioni integrate, formazione e certificazioni.
- **Graduation Ceremony** – Università di Roma "Tor Vergata" (12 luglio): sostegno al corso di laurea in "Global Governance", in linea con l'impegno del Gruppo nella formazione di giovani talenti.

SPAIN

### Webinar

- 20 gennaio, Revista Byte TI
- 13 marzo, “Cloud Your Way”
- 4 aprile, “Trasformare l'e-commerce”, sponsor *IBM*
- 23 maggio, “PTaaS - Penetration Testing as a Service”, sponsor *Synack*
- 30 maggio, “Osservabilità e AI”
- 11 giugno, “Prevenzione della perdita di dati”, sponsor *Netskope*
- 12 novembre, "Conformarsi o beneficiare. L'adozione pratica di NIS2"

### Eventi con clienti e partner

- Madrid, 31 gennaio: pranzo d’affari, sponsor *Nutanix*
- 7 marzo, “Prospecting Day”, sponsor *Cloud* e *Nutanix* (evento online)
- Barcellona, 5 giugno: evento Nutanix
- Madrid, 10 luglio: IBM Summit 2024
- Madrid, 16 e 17 ottobre: Madrid Tech Show, sponsor *Synack*
- 14 novembre, “Formazione alle vendite IBM – MFT” (evento online)
- Barcellona, 20 novembre: pranzo d’affari, sponsor *Synack*

### Sponsorizzazioni

- Madrid e Barcellona, 18-22 aprile: “Settimana della Logistica”
- Madrid, 28 novembre: “The Game Changers Spain”

### Eventi come relatori

- Madrid, 13 giugno: OpenExpo Europe 2024

### Webinar

- 18 giugno, “Trasformazione degli standard SWIFT”, sponsor *IBM*
- 16 luglio, “Trasformazione dell'e-commerce”, sponsor *IBM*

### Eventi come relatori

- Las Vegas, 20 e 21 ottobre: IBM TechXchange

### Partecipazione a eventi di settore

- Città del Messico, 24 e 25 aprile: Conecta México 2024 - Telecom Forum
- Città del Messico, 19 giugno: American Digital
- Città del Messico, 8 e 9 ottobre: IT Solutions Day 2024

Nel 2025, il Gruppo Innovery intende rafforzare ulteriormente l’integrazione tra comunicazione e sostenibilità, promuovendo una narrazione etica e inclusiva e ampliando le occasioni di dialogo con gli stakeholder con cui interagisce, tra cui investitori, clienti, dipendenti e comunità locali.

## 3.7 Relazioni e impatti sulle comunità locali

### “TALENT ACADEMY” – Formazione e valorizzazione dei giovani talenti

Nel quadro del proprio impegno verso la sostenibilità sociale e lo sviluppo dei territori, il Gruppo Innovery promuove iniziative concrete volte a generare valore condiviso, con particolare attenzione alla formazione, all’occupazione giovanile e alla riduzione delle disuguaglianze. Tra queste, la **“Talent Academy”** rappresenta un esempio virtuoso di investimento in capitale umano, in linea con i principi ESG.

L’iniziativa nasce con l’obiettivo di:

- ridurre il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro, contribuendo a colmare il gap di competenze nel settore della cybersecurity;
- valorizzare il territorio, favorendo la crescita occupazionale e promuovendo l’innovazione tecnologica locale;
- offrire ai giovani opportunità concrete di formazione e inserimento lavorativo nella propria regione d’origine, contrastando il fenomeno della migrazione intellettuale.

La prima edizione della Talent Academy si è svolta nel 2023, grazie a una collaborazione con la **Regione Basilicata** per la creazione di un *Digital HUB* dedicato alla formazione di nuove figure professionali in ambito cybersecurity. L'iniziativa ha permesso al Gruppo di formare e assumere giovani talenti locali: su una classe di 19 partecipanti, 17 sono stati inseriti in azienda con contratto a tempo indeterminato, con un'età media di 24–25 anni.

Sulla scia del successo ottenuto, nel 2024 è stata lanciata la **seconda edizione dell'Academy**, nuovamente in collaborazione con la Regione Basilicata e finanziata nell'ambito del **Programma GOL** (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori), previsto dalla Missione 5 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). L'iniziativa ha offerto a giovani diplomati e laureati, preferibilmente con background tecnico-scientifico (STEM), un percorso formativo gratuito e professionalizzante, finalizzato all'inserimento immediato nel mondo del lavoro.

Nel settembre 2024 sono state avviate le selezioni per 40 partecipanti: 20 destinati a diventare **esperti in sicurezza informatica** e 20 formati come **full stack developer** (Figura 18). Il programma, cominciato nel febbraio 2025, prevede circa **380 ore di formazione in aula** e **240 ore di stage**, con possibilità di assunzione presso la sede Innovery di Potenza per i profili più meritevoli.

**Figura 18 –** Talent Academy Innovery 2024 in Basilicata

L'Academy rappresenta un modello di intervento ad alto impatto sociale, capace di generare benefici tangibili per i giovani, per il tessuto economico locale e per l'azienda stessa, che può così accedere a nuove competenze in linea con le esigenze del mercato. In un'ottica di lungo periodo, il Gruppo prevede di **replicare l'iniziativa in altre regioni italiane**, contribuendo alla diffusione di una cultura dell'innovazione inclusiva e sostenibile.

## Iniziative solidali

Nel 2024, il Gruppo Innovery ha rafforzato il proprio impegno verso la **responsabilità sociale**, sostenendo progetti a favore dell'inclusione, del benessere collettivo e dello sviluppo sostenibile delle comunità locali. Le iniziative promosse si inseriscono pienamente nella strategia ESG del Gruppo, che considera la creazione di valore condiviso un pilastro fondamentale della propria identità aziendale.

### Donazione al Centro ELIS - Progetto ELIS YoungLab

Nel corso dell'anno, Innovery ha effettuato una donazione di **€ 6.750** a favore del **Centro ELIS**, organizzazione non governativa impegnata nella promozione di uno sviluppo sostenibile e inclusivo, con particolare attenzione alle fasce più vulnerabili della società.

Il contributo ha sostenuto il progetto **ELIS YoungLab**, finalizzato alla formazione di giovani talenti e alla creazione di percorsi di crescita personale e professionale. Le attività di ELIS si sviluppano in ambiti strategici quali: tutela dei diritti umani e dei minori, empowerment femminile, promozione dell'imprenditoria giovanile, sviluppo agricolo sostenibile, assistenza sanitaria e contrasto alle cause profonde della migrazione irregolare.

### Progetto "Healing garden" – Inclusione e benessere urbano

Grazie al supporto di *Right Hub Company* e in collaborazione con la *Cooperativa Cascina Biblioteca*, il Gruppo ha contribuito alla progettazione e realizzazione di un ***Healing Garden***, uno spazio verde inclusivo situato all'interno del Giardino della Biodiversità di San Faustino, nel quartiere Ortica di Milano.

Con il contributo di agronomi, garden designer e ricercatori dell'Università degli Studi di Milano, l'area è stata trasformata in un luogo dedicato al benessere fisico, mentale ed emotivo delle persone.

L'iniziativa è stata sviluppata nell'ambito della Convenzione ex art. 14 del D.lgs. 276/2003 e ha previsto l'inserimento lavorativo, ai sensi della Legge 68/99, di una persona con disabilità, selezionata e assunta dalla Cooperativa per un anno.

Col supporto di questa nuova risorsa, Innovery si è impegnata a gestire e mantenere il giardino curativo per tutta la durata dell'accordo, oltre a organizzare visite didattiche gratuite per le scuole del quartiere e a promuovere l'educazione ambientale e l'inclusione sociale.

### Partecipazione alla "Corsa contro il cancro 2024"

Il 14 aprile 2024 Innovery Spagna ha preso parte all'**XI edizione della "Corsa contro il cancro"**, svoltasi a Madrid. L'adesione a questo evento ha rappresentato un'occasione per sensibilizzare sul tema della prevenzione oncologica e per rafforzare il senso di comunità e solidarietà tra i dipendenti del Gruppo.

## 3.8 Risultati economici e finanziari

Il 2024 ha segnato un importante traguardo per il Gruppo, con un **incremento del valore della produzione del 30,66%** rispetto al 2023 (Tabella 1). Questo risultato riflette:

- l'espansione del portafoglio clienti;
- l'integrazione di nuove linee di business;
- l'effetto positivo dell'acquisizione da parte di Neverhack.

In ottica ESG, tale crescita è sostenibile se accompagnata da investimenti in innovazione, capitale umano e digitalizzazione responsabile.

| Principale indicatore economico (valori in euro) | | | |
|---|---|---|---|
| | ESERCIZIO 2024 | ESERCIZIO 2023 | ESERCIZIO 2022 |
| Valore della produzione | 86.939.608 | 66.536.681 | 52.328.662 |
| EBITDA | 11.253.592 | 9.555.489 | 5.878.445 |
| EBIT | 4.446.575 | 4.393.063 | 326.295 |
| Risultato ante imposte | 2.851.990 | 3.064.988 | (711.479) |
| Risultato d'esercizio | 1.716.699 | 2.137.491 | (1.123.499) |

**Tabella 1 –** Indicatori economici anni 2024, 2023 e 2022

L'**EBITDA** (Margine operativo lordo) **è cresciuto del 17,76%**, segnalando un miglioramento della redditività operativa. Dal punto di vista ESG, è positivo che il margine operativo resti solido, a conferma della capacità del Gruppo di **generare valore economico in modo efficiente**.

L'**EBIT** è rimasto sostanzialmente stabile (+1,22%), suggerendo che l'incremento dei ricavi è stato in parte assorbito da ammortamenti e costi non ricorrenti. Tuttavia, il confronto con il 2022 evidenzia un **miglioramento straordinario (+1.262%)**, segno di una trasformazione strutturale nella gestione aziendale.

Sebbene il lieve calo del 6,95% rispetto al 2023, **il risultato ante imposte resta positivo** e molto superiore rispetto al dato negativo del 2022, confermando la solidità del modello di business.

Infine, Il risultato netto si attesta a 1,7 milioni di euro, in calo del 19,7% rispetto al 2023. Questo dato, pur in flessione, va letto nel contesto di un anno di transizione e consolidamento post-acquisizione (Figura 19).

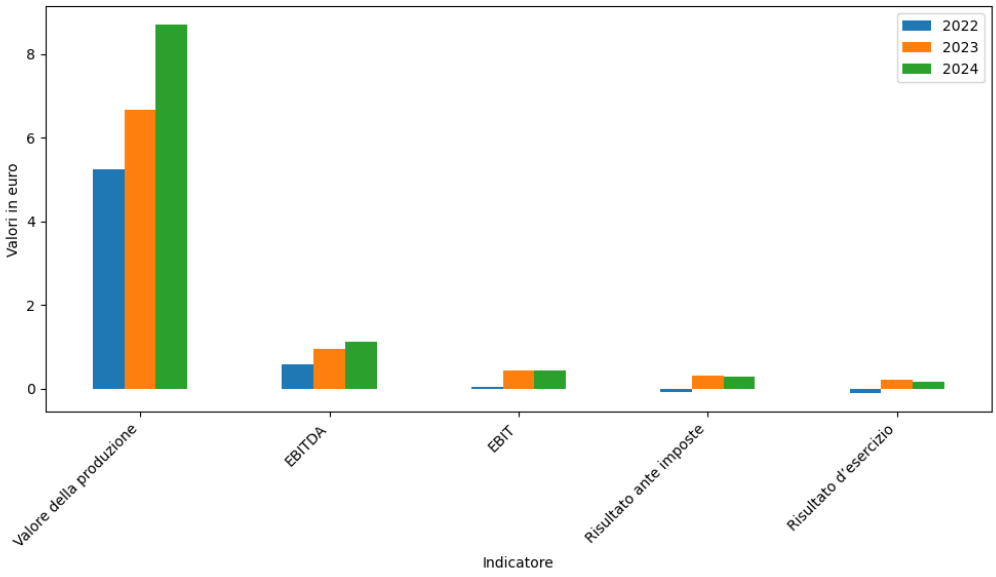
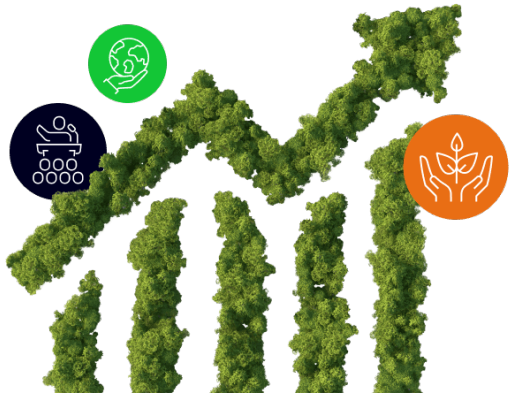



**Figura 19** – Evoluzione degli indicatori economici (2022-2024)

In prospettiva ESG (Figura 20):

- nell'ambito "**Environment**", il Gruppo ha dimostrato una forte capacità di crescita e resilienza, pur affrontando un contesto macroeconomico complesso;
- quanto all'aspetto "**Social**", l'aumento del valore della produzione e dell'EBITDA suggerisce investimenti in capitale umano e innovazione, coerenti con le iniziative di formazione e inclusione descritte nel bilancio;
- come "**Governance**", la stabilità dell'EBIT e la gestione prudente del risultato netto indicano una governance attenta alla sostenibilità finanziaria nel lungo periodo.

**Figura 20** – Risultati economici e finanziari in ottica ESG



## 4. IL PERCORSO DI SOSTENIBILITÀ AZIENDALE DEL GRUPPO INNOVERY

Il Gruppo Innovery riconosce che il ruolo della consulenza si è profondamente evoluto: oggi alle imprese non è più richiesto solo di generare valore economico, ma anche di contribuire positivamente alla società e all'ambiente. In quest'ottica, Innovery si impegna a **promuovere un modello di sviluppo sostenibile**, capace di generare benefici duraturi per tutti gli stakeholder e per l'ecosistema in cui opera.

La sostenibilità è parte integrante della strategia aziendale e si traduce in una gestione etica, responsabile e trasparente del business. Il Gruppo adotta pratiche virtuose e sistemi di governance che mirano a creare valore condiviso, andando oltre gli obblighi normativi per affrontare in modo proattivo le sfide ambientali, sociali e di governance (ESG).

Con il supporto di Wise e la consulenza di Deloitte, Innovery ha avviato un **percorso strutturato in ambito ESG**, volto a rafforzare la governance della sostenibilità e a integrare questi principi nei processi decisionali. Sono state definite responsabilità chiare per il monitoraggio e la rendicontazione degli impatti ESG, assicurando un controllo costante sugli obiettivi e sui progressi raggiunti.

Il Gruppo ha condotto un'analisi approfondita dei principali aspetti ESG, identificando un **set di indicatori chiave** con l'obiettivo di avviare una rendicontazione annuale delle performance ambientali, sociali e di governance. Le tematiche rilevanti sono state individuate attraverso:

- analisi di benchmark settoriali per identificare i temi ESG più significativi nel contesto di riferimento;
- allineamento con la "mission" e i valori aziendali;
- una prima valutazione di materialità, volta a indentificare gli aspetti economici, sociali e ambientali su cui Innovery ha un impatto significativo e che possono influenzare le decisioni degli stakeholder.

In Figura 21 sono riportati gli stakeholder ritenuti prioritari per il Gruppo Innovery.

**Figura 21** – Stakeholder prioritari per il Gruppo Innovery

L'analisi dei dati raccolti tramite interviste, survey interni e benchmark di settore ha permesso di costruire una prima matrice di materialità, da cui emergono i temi considerati più rilevanti per la strategia di sostenibilità del Gruppo.

Nella Figura 22 sono riportati i **temi materiali ESG** oggetto di rendicontazione:

**Ambiente**
- Sistemi di gestione ambientale
- Emissioni e impatti ambientali
- Consumo energetico
- Uso efficiente delle risorse e dei materiali

**Sociale**
- Salute e sicurezza sul lavoro
- Gestione, sviluppo e benesser delle persone
- Diversità e pari opportunità
- Qualità, innovazione e affidabilità dei servizi
- Tutela della privacy e sicurezza dei dati dei clienti

**Governance**
- Etica e integrità aziendale
- Prevenzione della corruzione e del riciclaggio

**Figura 22 –** Temi materiali ESG del Gruppo Innovery

I paragrafi successivi approfondiscono ciascuna di queste tematiche, illustrando le azioni intraprese, i risultati ottenuti e gli obiettivi futuri del Gruppo Innovery nel suo percorso verso una sostenibilità sempre più integrata e strategica.

## 5. PRESTAZIONI AMBIENTALI DEL GRUPPO INNOVERY

Le attività core e di supporto del Gruppo Innovery non includono processi industriali o manifatturieri; pertanto, gli impatti ambientali generati dalle sedi – sia italiane che estere – risultano contenuti e assimilabili a quelli tipici di contesti urbani, principalmente legati alla gestione dei rifiuti, al consumo di energia elettrica e all'uso di acqua.

In ambito ambientale, in Figura 23 sono rappresentati i due principali fattori che influenzano le performance del Gruppo:

**Figura 23 –** Principali fattori che influenzano le performance ambientali del Gruppo Innovery

Sebbene il Gruppo non sia esposto a rischi ambientali significativi, adotta comportamenti responsabili volti a minimizzare il proprio impatto, in linea con i principi di sostenibilità ambientale.

A partire dal 2023, tutte le sedi italiane del Gruppo utilizzano esclusivamente energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili al 100%, certificata da *LifeGate Energy*. A marzo 2024, anche la sede di Madrid ha aderito a un contratto per la fornitura di energia rinnovabile al 100% certificata (Garanzia di Origine- GOE). Le sedi in Messico e negli Stati Uniti, poiché collocate in spazi di coworking (con una prevalenza di lavoro da remoto o presso i clienti, in particolare in Messico), non hanno registrato consumi energetici diretti nel 2024.

Queste condizioni, unite all'ottimizzazione della temperatura di raffreddamento del CED - Centro Elaborazione Dati (fissata a 23°C), hanno contribuito a una riduzione complessiva del consumo di energia elettrica del 6,4% rispetto al 2023, con un calo del 7,2% in Italia e del 2,4% in Spagna (Figura 24).

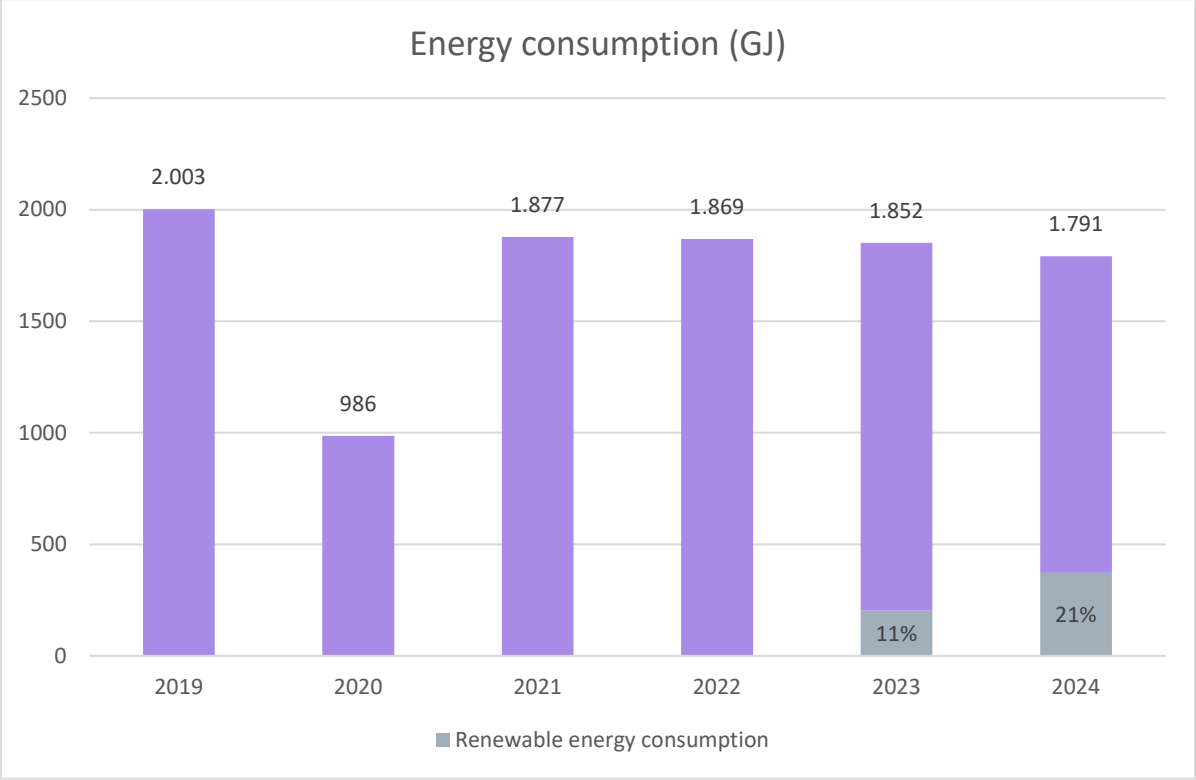



**Figura 24 –** Consumi energetici dal 2019 al 2024

Nel corso del 2024 è proseguito il processo di digitalizzazione documentale conforme alla normativa vigente, che ha permesso la dismissione delle stampanti e una significativa riduzione dell'uso di carta negli uffici.

Il mantenimento di politiche di smart working, inoltre, ha portato a una riduzione degli spazi nelle sedi, molte delle quali risultano anche riorganizzate in "open space".

In ottica di mobilità sostenibile, il Gruppo ha confermato le politiche di viaggio già in essere, privilegiando l'utilizzo di videoconferenze, treni e mezzi pubblici, e limitando al minimo indispensabile i viaggi aerei. Questo approccio ha contribuito a consolidare il trend di riduzione delle emissioni e dei costi legati agli spostamenti (Figura 25).

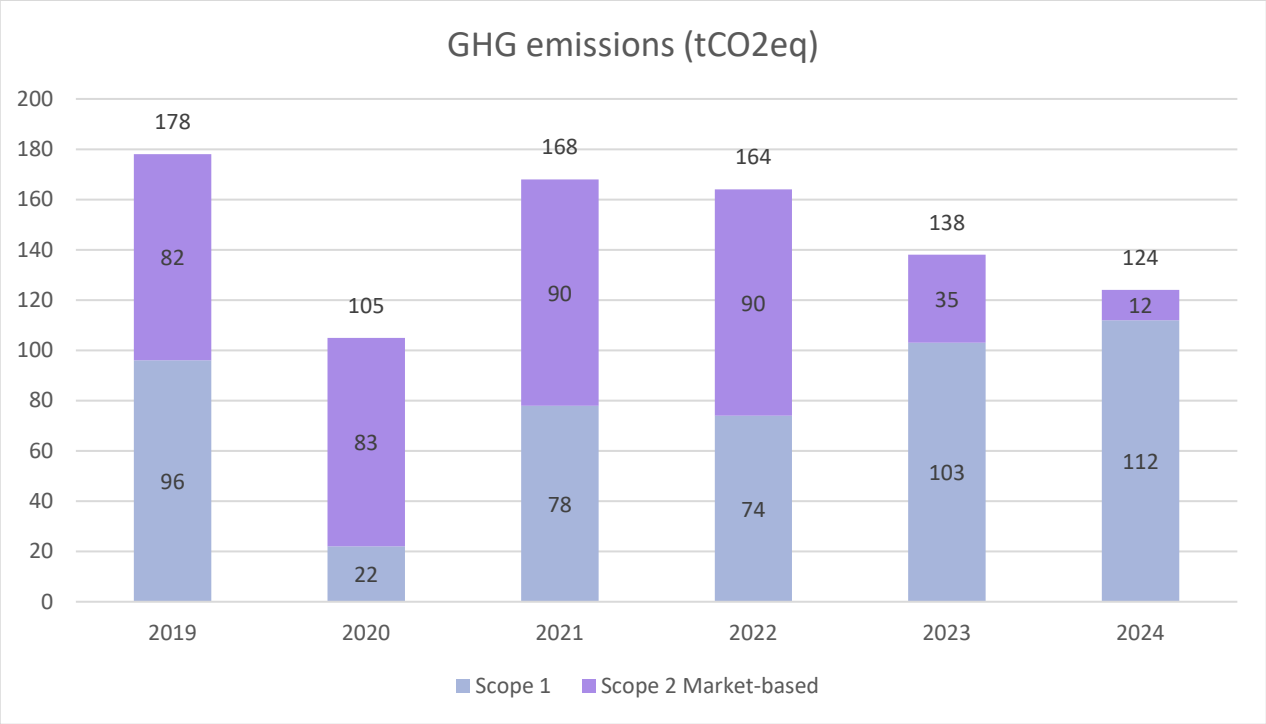



**Figura 25 –** Emissioni gas serra Scope 1 e Scope 2 dal 2019 al 2024

Per quanto riguarda la flotta aziendale in Italia – dove è concentrata la quasi totalità dei veicoli –, grazie all'accordo siglato con *Arval* nel 2023, è stato ulteriormente incrementato il numero di veicoli a basso impatto ambientale: al 31 dicembre 2024 il 46% del parco auto aziendale è costituito da veicoli elettrici o full hybrid (24 auto ibride e 3 elettriche su un totale di 59).

*Per ulteriori dettagli quantitativi, si rimanda agli indicatori di performance ambientale riportati nel Capitolo 8.*

## 5.1 Consumi energetici

Il Gruppo Innovery promuove una cultura aziendale orientata alla responsabilità ambientale anche attraverso una gestione consapevole dei consumi energetici. Negli ultimi tre anni sono state implementate diverse iniziative volte a migliorare l'efficienza energetica e a ridurre l'impatto ambientale delle attività aziendali (Figura 26).

Di seguito le azioni effettuate negli ultimi 3 anni.

## 2022

- È stata ottimizzata la gestione climatica dei locali CED (Centro Elaborazione Dati) delle sedi di Roma e Madrid, innalzando la temperatura di raffreddamento a 23°C, in linea con le buone pratiche di efficienza energetica.
- Il team IT ha avviato un processo di aggiornamento e razionalizzazione delle macchine virtuali e fisiche, garantendone il monitoraggio continuo. Sebbene la riduzione delle macchine virtuali non sia facilmente quantificabile a causa della crescita costante del business, è stato introdotto un sistema di tracciamento che prevede la registrazione di ogni attivazione e dismissione, con notifiche automatiche per la rimozione delle risorse non più necessarie.

## 2023

- A seguito della fusione della controllata Open3S in Innovery España, è stata chiusa una sede a Madrid, contribuendo alla razionalizzazione dei consumi energetici.
- È stato mantenuto il settaggio ottimizzato della temperatura nei CED di Roma e Barcellona (23°C), proseguendo nel percorso di efficientamento energetico.

## 2024

- Spagna: da marzo 2024 la sede di Madrid ha attivato un contratto con Nexus per la fornitura di energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili, certificata con Garanzia di Origine (GOE). Questo ha contribuito a una riduzione del 2,4% dei consumi elettrici in Spagna rispetto all'anno precedente.
- Messico e Stati Uniti: le sedi, situate in spazi di coworking e caratterizzate da un'elevata incidenza di lavoro da remoto o presso i clienti, non hanno registrato consumi energetici diretti nel 2024.
- Italia: è stata rilevata una riduzione del consumo di energia elettrica pari al 7,2% rispetto al 2023, grazie al consolidamento delle misure di efficienza già avviate.
- Complessivamente, il consumo di energia elettrica del Gruppo Innovery ha registrato una diminuzione del 6,4% rispetto all'anno precedente.

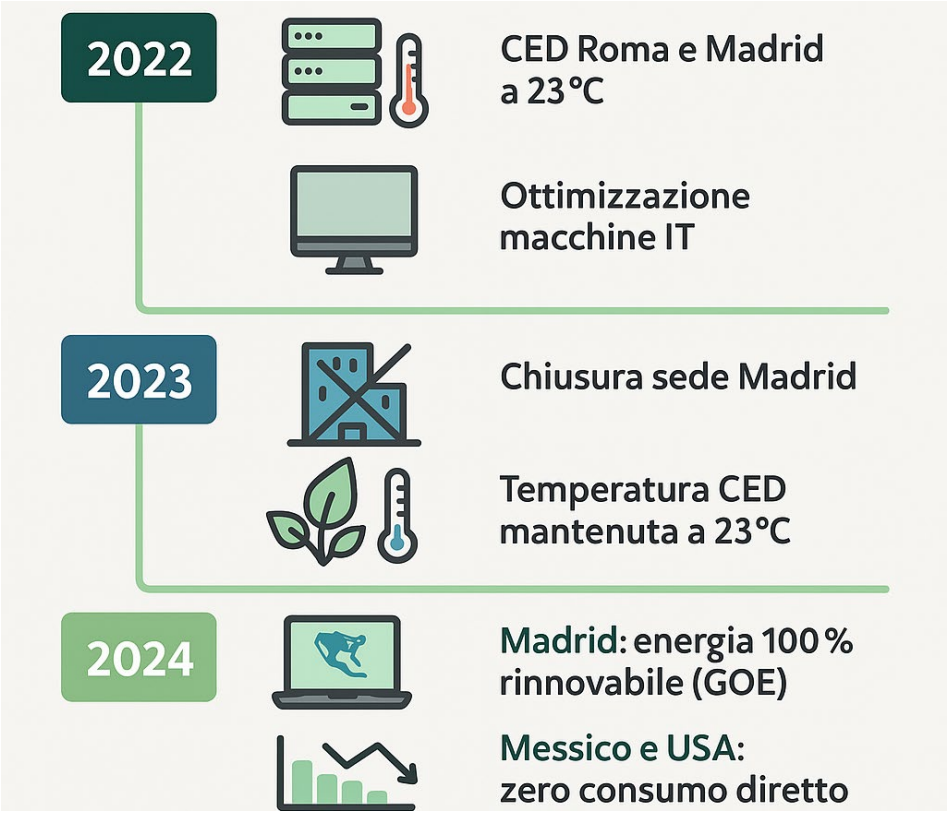



**Figura 26 –** Azioni effettuate per ridurre i consumi elettrici nel triennio 2022-2024

*Per ulteriori dettagli quantitativi, si rimanda agli indicatori di performance ambientale riportati nel Capitolo 8.*

## 5.2 Emissioni ambientali e rifiuti

In considerazione della natura dei servizi offerti, le emissioni di $CO_2$ generate dal Gruppo Innovery derivano principalmente dall'utilizzo di infrastrutture informatiche e di networking, dalle attività amministrative e dagli spostamenti del personale.

Il consumo di combustibili per il riscaldamento non è rilevato separatamente, in quanto gli immobili che ospitano le sedi aziendali sono in locazione e i relativi consumi sono inclusi nei canoni di affitto.

Il consumo di materiali è estremamente contenuto, così come indicato in Figura 27:

**Figura 27 –** Emissioni ambientali e rifiuti

*Per ulteriori dettagli quantitativi, si rimanda agli indicatori di performance ambientale riportati nel Capitolo 8.*

## 5.3 Mobilità sostenibile

La mobilità rappresenta uno degli ambiti in cui il Gruppo Innovery concentra i propri sforzi per ridurre l'impatto ambientale, in particolare per quanto riguarda gli spostamenti dei dipendenti. In quest'ottica, la Travel Policy del Gruppo promuove soluzioni di trasporto a basso impatto ambientale, incoraggiando:

- l'utilizzo dei mezzi pubblici per gli spostamenti urbani, soprattutto in contesti dotati di reti metropolitane efficienti;
- la sostituzione dei viaggi per riunioni interne con strumenti di comunicazione a distanza, come videoconferenze;
- la preferenza per il treno rispetto all'aereo, ove possibile, per ridurre le emissioni associate ai trasporti.

Nel 2024, il Gruppo Innovery ha compiuto un passo significativo verso una mobilità aziendale più sostenibile. Grazie all'accordo con *Arval*, è stato possibile incrementare la quota di veicoli a basse emissioni, portando la percentuale di auto ibride dal 26% nel 2023 al 46% nel 2024. Su un totale di 59 veicoli aziendali, 24 sono auto ibride e 3 sono elettriche, a testimonianza dell'impegno concreto nella riduzione delle emissioni di $CO_2$ (Figura 28).

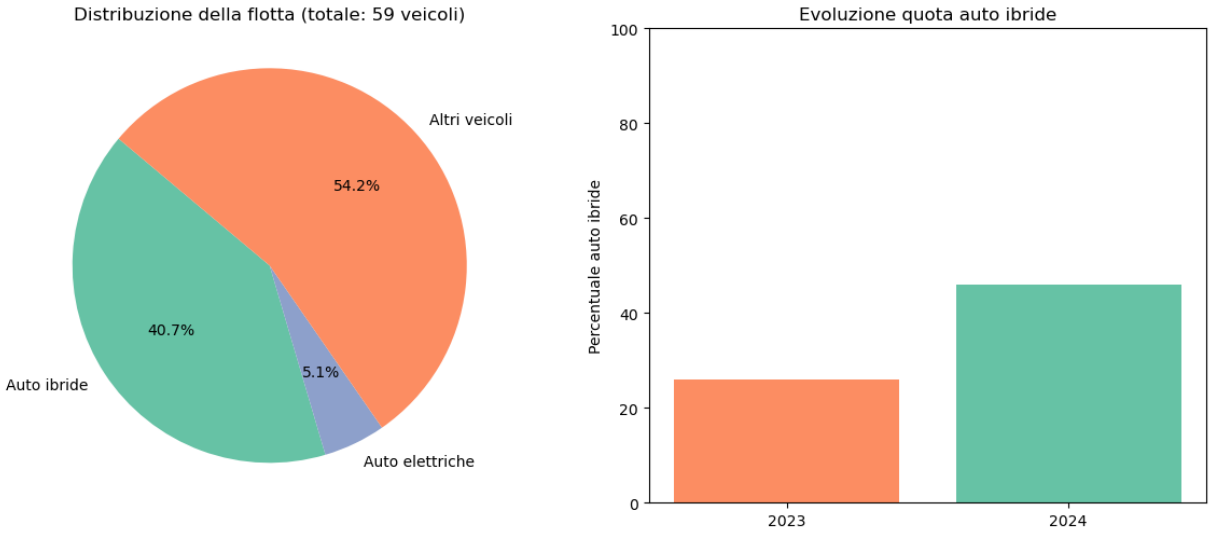



**Figura 28 –** Flotta aziendale del Gruppo Innovery - 2024

*Per ulteriori dettagli quantitativi, si rimanda agli indicatori di performance ambientale riportati nel Capitolo 8.*

## 5.4 Uso efficiente delle risorse materiali

Il Gruppo Innovery adotta un approccio responsabile nella gestione delle risorse materiali, con particolare attenzione alla riduzione dell'uso della carta, principale materiale impiegato nelle attività quotidiane.

La promozione di una cultura aziendale orientata alla sostenibilità ha portato all'adozione di pratiche finalizzate alla dematerializzazione dei processi e alla sensibilizzazione dei dipendenti sull'uso consapevole delle risorse.

Tra le principali iniziative implementate si segnalano (Figura 29):

- la digitalizzazione dei processi interni, con l'eliminazione progressiva della documentazione cartacea a favore di strumenti digitali;
- l'adozione della conservazione sostitutiva a norma per i documenti amministrativi, in linea con la legislazione vigente;
- il riutilizzo degli imballaggi in cartone ricevuti per le spedizioni in uscita, riducendo così la produzione di rifiuti da imballaggio;
- l'impiego di carta riciclata nei servizi igienici aziendali.

**Figura 29 –** Gestione documentale sostenibile

# 6. ASPETTI SOCIALI DEL GRUPPO INNOVERY

Nel Gruppo Innovery il valore delle persone rappresenta un pilastro fondamentale della strategia aziendale. Lo sviluppo professionale dei collaboratori si basa sul principio della pari opportunità, promuovendo un ambiente inclusivo in cui il merito, le competenze e il potenziale individuale sono riconosciuti e valorizzati.

L'azienda si impegna a garantire condizioni di lavoro eque, sicure e rispettose della dignità di ogni individuo, favorendo il benessere organizzativo e la conciliazione tra vita professionale e personale. In linea con i criteri ESG, Innovery promuove politiche attive per la diversità e l'inclusione, il dialogo costruttivo con i dipendenti e la formazione continua, con l'obiettivo di rafforzare il capitale umano e contribuire allo sviluppo sostenibile della comunità aziendale.

Attraverso un sistema di valutazione trasparente e orientato alla crescita, il Gruppo sostiene percorsi di carriera equi e motivanti, incoraggiando la partecipazione attiva e il senso di appartenenza. L'ascolto delle esigenze delle persone e il rispetto dei diritti umani sono elementi centrali della cultura aziendale, in coerenza con gli standard internazionali e le migliori pratiche di sostenibilità.

## 6.1 Capitale umano e occupazione

Il Gruppo Innovery considera il capitale umano come la principale risorsa alla base del successo e della continuità aziendale, nonché un elemento distintivo per la creazione di servizi e soluzioni innovative per i propri clienti. In linea con i principi ESG, la valorizzazione delle persone rappresenta uno dei pilastri fondamentali della strategia aziendale, in particolare nella dimensione Social.

Al 31 dicembre 2024, il Gruppo conta 429 dipendenti, in aumento rispetto ai 414 del 2023 e ai 411 del 2022, con un incremento complessivo del 4,38% nel triennio. Questo dato testimonia una crescita costante e sostenibile, in linea con le sfide del contesto economico globale e con l'impegno del Gruppo verso una gestione responsabile delle risorse umane (Figura 30 e Figura 31).

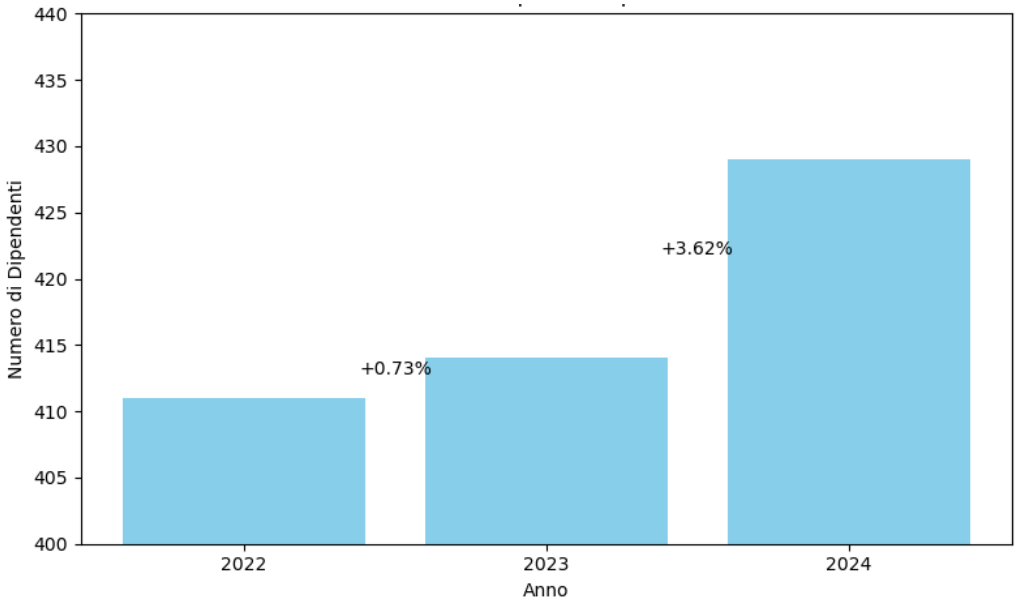



**Figura 30 –** Numero dei dipendenti del Gruppo Innovery nel triennio 2022-2024

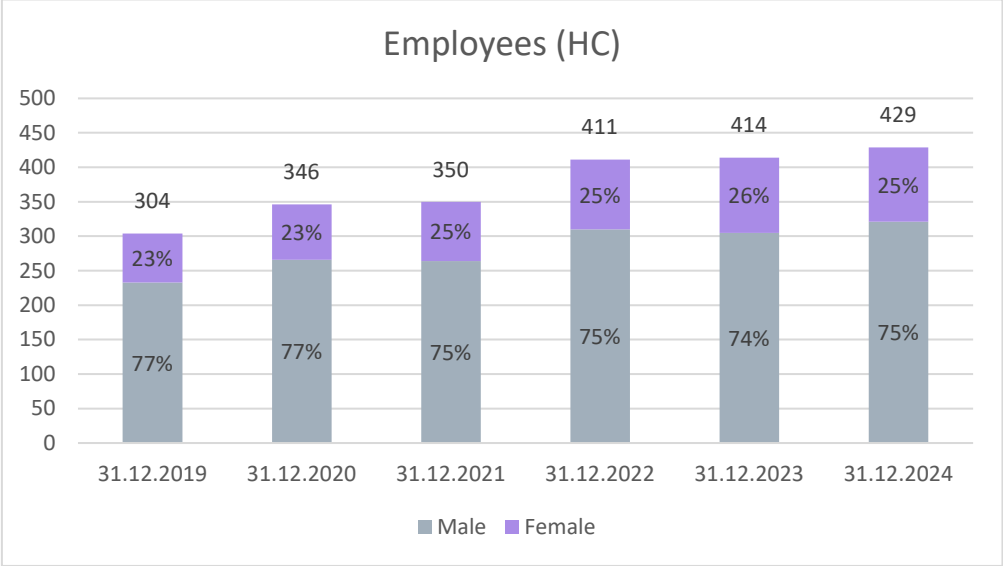



**Figura 31 –** Numero dei dipendenti del Gruppo Innovery dal 2019 al 2024

Come indicato in Tabella 2, nel 2024 il Gruppo Innovery ha rafforzato la propria presenza internazionale, estendendosi a quattro Paesi con presenza diretta, rispetto ai 3 degli anni precedenti. Questo dato riflette un impegno concreto verso l'internazionalizzazione e la creazione di opportunità professionali in contesti multiculturali, contribuendo alla diversità e all'inclusione, elementi chiave della dimensione Social dell'ESG.

Sebbene l'aumento del personale rispetto al 2023 sia contenuto (+3,6%), esso rappresenta una strategia di sviluppo responsabile, che bilancia crescita e consolidamento, garantendo al contempo stabilità occupazionale.

| Indicatori di sintesi | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 2024 | 2023 | 2022 |
| Numero di Paesi con presenza diretta del Gruppo Innovery | | 4 | 3 | 3 |
| Numero totale di dipendenti | | 429 | 414 | 411 |
| Distribuzione dei dipendenti per fascia d'età in % | < 30 anni | 32 | 37 | 31 |
| | 30-50 anni | 53 | 49 | 57 |
| | > 50 anni | 15 | 14 | 12 |
| Distribuzione dei dipendenti per genere | Donne | 108 | 109 | 101 |
| | Uomini | 321 | 305 | 310 |
| Distribuzione dei dipendenti per genere in % | Donne | 25 | 26 | 25 |
| | Uomini | 75 | 74 | 75 |

**Tabella 2 –** Indicatori di sintesi nel triennio 2022-2024: distribuzione dei dipendenti

## Inclusione generazionale e parità di genere

La composizione generazionale della forza lavoro evidenzia un ambiente inclusivo e intergenerazionale: il 32% dei dipendenti ha meno di 30 anni, mentre la fascia over 50 è cresciuta dal 12% nel 2022 al 15% nel 2024. Questo equilibrio tra giovani talenti ed esperienza favorisce la circolazione delle competenze e l'innovazione interna, in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile.

La parità di genere si conferma un obiettivo costante: le donne rappresentano il 25% del totale dei dipendenti, dato stabile nel triennio. In un settore ancora a prevalenza maschile, questo risultato costituisce una base solida per future azioni di empowerment femminile e promozione della leadership inclusiva (Figura 32).

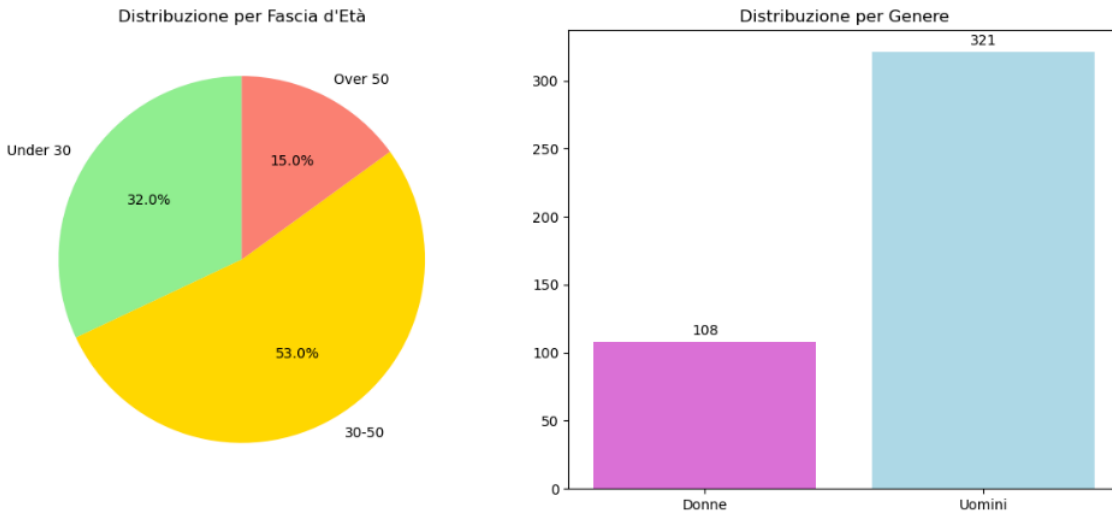



**Figura 32 –** Indicatori sociali Gruppo Innovery: distribuzione dei dipendenti per fascia d'età e per genere

## Turnover e attrazione dei talenti

Nel 2024 il Gruppo Innovery ha confermato il proprio impegno verso una gestione responsabile e inclusiva delle risorse umane, mantenendo un tasso di assunzione stabile al 21%, in linea con il 2023. Il numero di nuovi ingressi è salito a 91, rispetto agli 87 del 2023, a conferma di una strategia di crescita selettiva, orientata alla qualità delle competenze e all'integrazione efficace dei nuovi collaboratori (Tabella 3).

Pur registrando una diminuzione dei nuovi assunti under 30 (da 60 nel 2023 a 39 nel 2024), il dato va interpretato nel contesto di un mercato del lavoro in evoluzione, dove l'attenzione si sposta sempre più sulla valorizzazione delle competenze trasversali e sull'inserimento mirato di giovani in ruoli strategici.

Il turnover viene monitorato attraverso un "questionario di uscita", strumento utile per comprendere le motivazioni alla base delle dimissioni e per attuare azioni di miglioramento continuo, mantenendo un equilibrio organizzativo sano e un clima aziendale positivo.

| Indicatori di sintesi | | 2024 | 2023 | 2022 |
|---|---|---|---|---|
| Numero totale nuovi assunti | | 91 | 87 | 140 |
| Numero totale nuovi assunti in % | | 21 | 21 | 34 |
| Numero totale di nuovi assunti sotto i 30 anni | | 39 | 60 | 73 |
| Distribuzione dipendenti per Paesi in % | Italia | 69 | 67 | 65 |
| | Spagna | 23 | 24 | 25 |
| | Messico | 8 | 9 | 10 |
| | Usa | 0,2 | 0 | 0 |

**Tabella 3 –** Indicatori di sintesi nel triennio 2022-2024: turnover dei dipendenti

## Espansione geografica e diversità culturale

La distribuzione geografica dei dipendenti mostra un rafforzamento della presenza in Italia (dal 67% al 69%) e l'ingresso nel mercato statunitense, seppur con una quota ancora marginale. Questa evoluzione segnala una progressiva espansione internazionale e una crescente diversificazione culturale, elementi chiave per la resilienza e la capacità innovativa del Gruppo (Tabella 3).

## Equilibrio vita-lavoro e impegno

A partire dal 2022, il Team HR di Innovery ha avviato l'implementazione di un nuovo modello di lavoro dinamico (Dynamic Working), pienamente operativo nel 2023. Questo modello si fonda su una gestione orientata agli obiettivi, sulla fiducia reciproca e sulla responsabilizzazione delle persone, promuovendo una cultura aziendale più flessibile, inclusiva e orientata al benessere.

Il Dynamic Working consente ai dipendenti di organizzare in modo autonomo e consapevole il proprio tempo, favorendo un migliore equilibrio tra vita privata e professionale. In un contesto post-pandemico in continua evoluzione, Innovery riconosce l'importanza crescente di modelli lavorativi agili, capaci di rispondere alle esigenze individuali e familiari, senza compromettere la produttività e l'efficacia organizzativa.

Attraverso l'adozione di strumenti digitali avanzati per il lavoro da remoto, la revisione dei processi interni e l'introduzione di forme contrattuali flessibili, il Gruppo ha reso possibile una gestione più personalizzata del lavoro, contribuendo a migliorare la qualità della vita dei propri collaboratori.

In un'ottica ESG, questo approccio si traduce in un impegno concreto verso la sostenibilità sociale, promuovendo il benessere psico-fisico delle persone, la riduzione dello stress lavorativo e l'inclusione di categorie professionali con esigenze specifiche (come genitori, caregiver o persone con disabilità). Inoltre, il Dynamic Working contribuisce indirettamente anche alla sostenibilità ambientale, riducendo gli spostamenti casa-lavoro e le relative emissioni di $CO_2$.

Il modello è oggetto di monitoraggio continuo attraverso survey interne e momenti di ascolto strutturato, con l'obiettivo di migliorarne l'efficacia e garantire un impatto positivo duraturo sulla cultura aziendale e sulla soddisfazione delle persone.

Infine, nel 2024 il Gruppo Innovery ha adottato una Politica sulla diversità e l'inclusione, articolata in linee guida e procedure operative specifiche, con l'obiettivo di promuovere un ambiente di lavoro equo, rispettoso e inclusivo. Il documento è stato reso disponibile a tutto il personale attraverso la intranet aziendale, a testimonianza dell'impegno del Gruppo verso una cultura organizzativa sempre più attenta ai valori dell'equità, della pluralità e del rispetto delle differenze.

## Trasparenza e meritocrazia

Il Gruppo Innovery promuove una cultura organizzativa fondata sulla trasparenza, sull'equità e sul riconoscimento del merito. A tutti i dipendenti è garantita la piena visibilità delle politiche retributive e dei sistemi incentivanti, strettamente correlati al raggiungimento degli obiettivi individuali e collettivi.

Nel 2024 sono stati finalizzati e implementati due strumenti chiave: la nuova Politica di Total Rewards, che integra retribuzione, benefit e iniziative di welfare, e il Processo di Performance Management (PMP), volto a valorizzare le competenze, monitorare i risultati e supportare lo sviluppo professionale.

Questo approccio consente una gestione più efficace e orientata al mercato delle performance, contribuendo al miglioramento continuo delle prestazioni e al raggiungimento degli obiettivi strategici del Gruppo.

Il PMP è stato progettato per rafforzare il senso di appartenenza, la motivazione e la responsabilizzazione delle persone, e sarà progressivamente esteso a tutti i livelli organizzativi, inclusi staff, dirigenti, supervisori e manager. In linea con i principi ESG, il sistema promuove pari opportunità di crescita e una valutazione oggettiva e trasparente delle performance.

Nel 2024, in Spagna e in Messico, è stato inoltre avviato il progetto "ESCUCHAR", un'iniziativa collegata al PMP che prevede incontri individuali tra manager e membri del team. Questi momenti di ascolto attivo permettono di affrontare sia aspetti professionali che personali, favorendo un dialogo aperto e costruttivo, utile a identificare esigenze specifiche e attivare azioni mirate di supporto e sviluppo.

### Lavoro di squadra e comunicazione

Nel 2024, il Gruppo Innovery ha continuato a investire nel rafforzamento del teamwork e nella comunicazione interna, riconoscendone il ruolo centrale per il benessere organizzativo e la coesione aziendale.

Tra le iniziative promosse dal team HR, si segnalano attività di team building volte a migliorare la collaborazione, la fiducia e il senso di appartenenza. Oltre a momenti conviviali informali, è stata organizzata una giornata di team building non convenzionale, con una sessione di paintball promossa dal Security Operations Center (SOC). L'attività ha rappresentato un'occasione per sviluppare competenze trasversali come la cooperazione, la comunicazione efficace, la gestione dello stress e la leadership, elementi fondamentali per il lavoro quotidiano degli analisti cyber (Figura 33).

**Figura 33 –** Team building del Security Operations Center (SOC) del Gruppo Innovery

In ambito comunicazione, il 2024 ha visto il potenziamento della intranet di Gruppo, una piattaforma digitale intuitiva e accessibile, che funge da punto di riferimento per l'intera popolazione aziendale. La intranet ospita comunicazioni ufficiali, organigrammi, policy, procedure e aggiornamenti aziendali, ed è concepita come uno strumento bidirezionale, che favorisce il dialogo tra il management e i dipendenti.

A supporto della trasparenza e della condivisione delle informazioni, è stata inoltre rafforzata la newsletter aziendale, inviata periodicamente via e-mail, che informa i dipendenti sulle novità, i progetti in corso e le iniziative di sostenibilità.

Tutte queste azioni contribuiscono a creare un ambiente di lavoro più partecipativo, informato e coeso, in linea con gli obiettivi ESG e con l'impegno del Gruppo verso una governance responsabile e centrata sulle persone.

*Per ulteriori dettagli quantitativi, si rimanda agli indicatori di performance sociale riportati nel Capitolo 8.*

## 6.2 Diversità e pari opportunità

Il Gruppo Innovery si impegna attivamente a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle diversità, riconoscendo che la pluralità di esperienze, culture e prospettive rappresenta un valore strategico per l'innovazione e la crescita sostenibile.

Nel 2024, il Gruppo ha adottato e pubblicato sulla intranet aziendale una Politica sulla Diversità e l'Inclusione, accompagnata da procedure operative specifiche. Questo documento guida l'intera organizzazione nella promozione di comportamenti inclusivi e nella prevenzione di ogni forma di discriminazione, con particolare attenzione a tematiche quali diversità di genere, disabilità, differenze generazionali, orientamento sessuale, identità di genere e multiculturalità.

L'approccio di Innovery considera la diversità non solo come un valore etico, ma anche come una leva per migliorare le performance aziendali, attrarre talenti e rafforzare la coesione interna. In quest'ottica, il Gruppo promuove (Figura 34):

- pari opportunità di carriera e accesso equo alle posizioni di responsabilità;
- politiche di selezione inclusive, prive di bias e orientate al merito;
- iniziative di flessibilità lavorativa (come il *Dynamic Working*) per favorire la conciliazione vita-lavoro;
- ambienti accessibili e inclusivi per le persone con disabilità (cfr. paragrafo 3.7 "Relazioni e impatti sulle comunità locali", Progetto "Healing Garden");
- supporto alla comunità LGBTIQ+, attraverso la promozione di un clima aziendale rispettoso e sicuro;
- dialogo interculturale, favorito dalla presenza internazionale del Gruppo in Italia, Spagna, Messico e Stati Uniti.

**Figura 34 –** Politica di diversità e inclusione del Gruppo Innovery

Nel 2024, inoltre, i team HR e Marketing hanno avviato la progettazione di un programma di formazione sulla consapevolezza linguistica e comportamentale, volto a sensibilizzare i dipendenti sull'importanza di un linguaggio inclusivo e rispettoso, in linea con i valori aziendali e gli standard internazionali in materia di diritti umani e inclusione.

Infine, il Gruppo è attivamente impegnato nel percorso di ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere, con l'obiettivo di conseguire questo importante riconoscimento entro il 2025, a conferma del proprio impegno concreto verso l'equità, l'inclusione e la valorizzazione delle diversità.

*Per ulteriori dettagli quantitativi, si rimanda agli indicatori di performance sociale riportati nel Capitolo 8.*

## 6.3 Benessere dei lavoratori

Il benessere delle persone è un elemento centrale della strategia di sostenibilità del Gruppo Innovery. In linea con i principi ESG, il Gruppo promuove un approccio integrato al welfare aziendale, finalizzato a migliorare la qualità della vita dei dipendenti e a sostenere il loro equilibrio psico-fisico.

La gestione del welfare è affidata alle singole società del Gruppo, nel rispetto delle normative locali, ma con una visione comune orientata alla progressiva armonizzazione dei benefici a livello internazionale. Le principali iniziative attivate sono indicate in Figura 35.

**Figura 35 –** Welfare aziendale del Gruppo Innovery

Nel 2024, Innovery ha rafforzato il proprio impegno introducendo coperture sanitarie personalizzate per ciascun Paese, con l'obiettivo di estendere progressivamente i benefici a tutta la popolazione aziendale, garantendo equità e accesso ai servizi di cura.

Queste iniziative si inseriscono in una visione più ampia di benessere organizzativo, che considera la salute, la sicurezza, la motivazione e la soddisfazione dei dipendenti come fattori chiave per la resilienza e la competitività del Gruppo.

## 6.4 Formazione e sviluppo del personale

Uno dei valori fondamentali del Gruppo Innovery è la crescita delle persone, considerata leva strategica per lo sviluppo dell'intera organizzazione. Per questo motivo, l'azienda investe costantemente nella formazione continua, con l'obiettivo di accrescere le competenze tecniche e trasversali dei propri collaboratori.

Il reclutamento di risorse altamente qualificate e l'attenzione alla formazione delle nuove generazioni hanno permesso al Gruppo di costruire un team solido, capace di proporre soluzioni tecnologicamente avanzate e servizi innovativi in tutti i settori in cui opera.

Nel 2024, Innovery ha raggiunto importanti traguardi:

- il mantenimento e il rinnovo delle certificazioni tecniche dei dipendenti, sia a livello individuale che aziendale;
- l'avvio della formazione di sensibilizzazione alla sicurezza informatica, in particolare sugli attacchi di phishing, attraverso la piattaforma "*Smartfence*", attualmente attiva per tutti i dipendenti in Italia e in fase di estensione a Spagna, Messico e Stati Uniti nel 2025.

In fase di onboarding, ogni nuovo dipendente è tenuto a completare un percorso formativo obbligatorio che comprende:

- salute e sicurezza sul lavoro;
- utilizzo delle strumentazioni aziendali;
- D.Lgs. 231/2001;
- Codice etico di condotta.

A seconda del ruolo, possono essere previsti ulteriori corsi specifici per garantire un inserimento efficace e conforme agli standard aziendali.

Nel triennio 2022–2024 si è registrato un aumento del 34% delle ore medie di formazione per dipendente, passate da 10,6 ore nel 2022 a 14,2 ore nel 2024 (Tabella 4, Figura 36). In particolare:

- impiegati: crescita costante (da 11,4 a 15,4 ore), segno di un investimento diffuso e inclusivo;
- manager: lieve flessione nel 2024 rispetto al 2023, ma valori superiori al 2022;
- dirigenti: andamento variabile, ma con un dato 2024 (5,8 ore) più che raddoppiato rispetto al 2022.

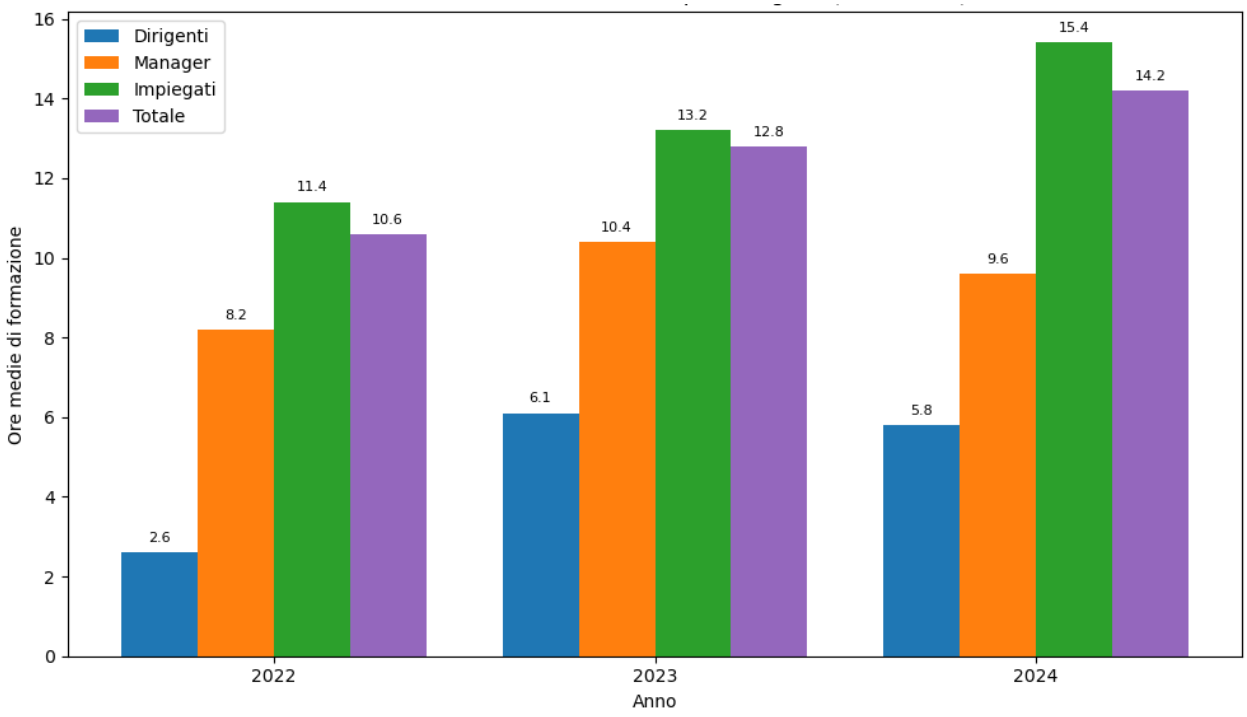



**Figura 36 –** Ore medie di formazione annue per categoria (2022-2024)

| Indicatori di sintesi | | 2024 | 2023 | 2022 |
|---|---|---|---|---|
| Ore medie formazione/anno | Dirigenti | 5,8 | 26,1 | 2,4 |
| | Manager | 9,9 | 11,3 | 7,9 |
| | Impiegati | 15,4 | 12 | 11,4 |
| | Totale | 14,2 | 12,6 | 10,6 |

**Tabella 4 –** Indicatori di sintesi nel triennio 2022-2024: ore medie di formazione per anno

Questi risultati riflettono un impegno concreto del Gruppo Innovery verso una (Figura 37):

- sostenibilità sociale (S): promozione della crescita professionale, dell'occupabilità interna e del benessere organizzativo;
- buona governance (G): adozione di politiche strutturate e trasparenti per la valorizzazione del capitale umano.

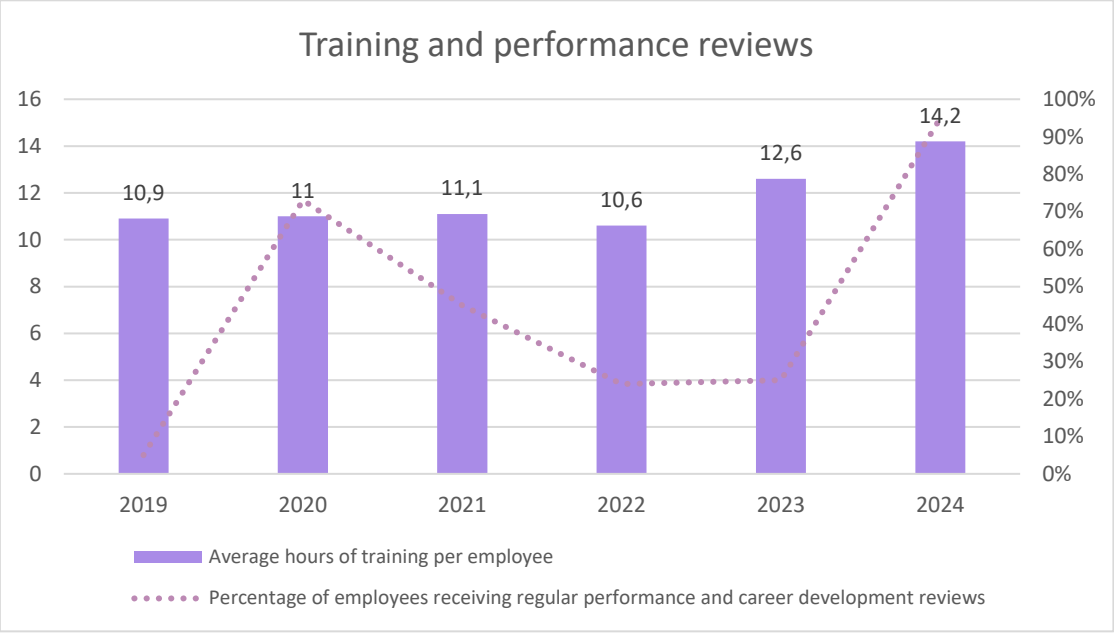



**Figura 37 –** Formazione e valutazione delle prestazioni dal 2019 al 2024

L'approccio adottato garantisce pari opportunità di accesso alla formazione, coinvolgendo trasversalmente tutte le categorie professionali. Il dato più elevato tra gli impiegati conferma la volontà di estendere le opportunità di sviluppo a tutta la popolazione aziendale, riducendo il rischio di polarizzazione delle competenze e favorendo la diversità generazionale e la mobilità interna.

Nel 2025, il Gruppo introdurrà una piattaforma unificata per la formazione linguistica ("Preply"), che sarà adottata in Italia, Spagna e Messico per i corsi di inglese, con l'obiettivo di rafforzare le competenze linguistiche in un contesto sempre più internazionale.

*Per ulteriori dettagli quantitativi, si rimanda agli indicatori di performance sociale riportati nel Capitolo 8.*

## 6.5 Salute e sicurezza del personale

In considerazione della natura delle attività svolte dal Gruppo Innovery, il livello di rischio in materia di salute e sicurezza sul lavoro è classificato come medio-basso.

Il Gruppo adotta un approccio responsabile e proattivo alla tutela della salute e della sicurezza dei propri collaboratori, nel pieno rispetto delle normative nazionali e regionali vigenti. In particolare, vengono garantite le seguenti azioni:

- aggiornamento periodico della valutazione dei rischi e dei pericoli connessi alle attività aziendali;
- revisione continua di politiche e procedure interne per la prevenzione degli infortuni;
- erogazione di formazione mirata, sia in modalità online che in presenza, in funzione del profilo di rischio e del ruolo ricoperto da dipendenti e consulenti;
- monitoraggio costante dell'efficace applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- adozione di misure tecniche e organizzative per eliminare o, ove non possibile, ridurre al minimo i rischi, in linea con il progresso tecnologico;
- integrazione dei principi ergonomici nella progettazione dei luoghi e delle modalità di lavoro;
- attivazione della sorveglianza sanitaria, ove prevista;
- coinvolgimento attivo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nei processi decisionali;
- definizione e attuazione di piani di emergenza per il primo soccorso, la gestione incendi, l'evacuazione e la risposta a situazioni di pericolo grave e immediato;
- manutenzione regolare di ambienti, impianti e attrezzature, con particolare attenzione ai dispositivi di sicurezza, in conformità alle indicazioni dei produttori.

Nei Paesi esteri in cui il Gruppo opera la gestione della salute e sicurezza è affidata alle singole società, nel rispetto delle normative locali.

Nel triennio 2022-2024 non sono stati registrati infortuni tra il personale interno ed esterno.

*Per ulteriori dettagli quantitativi, si rimanda agli indicatori di performance sociale riportati nel Capitolo 8.*

## 6.6 Privacy dei dati dei clienti e Information Security

La natura dei servizi offerti dal Gruppo Innovery implica il trattamento di informazioni sensibili e riservate dei clienti, rendendo la protezione dei dati un aspetto strategico e prioritario.

In un contesto in cui i rischi legati alla sicurezza informatica possono generare impatti significativi sia in termini economici che reputazionali, Innovery adotta un approccio rigoroso e proattivo alla gestione della sicurezza delle informazioni. Il Gruppo garantisce elevati standard di protezione nella raccolta, archiviazione e trattamento dei dati, in conformità al Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR) e alle normative locali applicabili.

Nel 2022 è stato avviato un programma di aggiornamento delle infrastrutture, dei sistemi e delle procedure di sicurezza, volto a rafforzare la resilienza informatica e a mitigare i rischi per i clienti e per il Gruppo stesso. In tale ambito, è stato aggiornato il Modello Organizzativo Privacy (MOP) e la relativa documentazione, assicurando il pieno allineamento al GDPR.

Tutti i dipendenti sono stati coinvolti in un percorso formativo online dedicato ai principi della protezione dei dati personali e ai rispettivi ruoli e responsabilità.

Inoltre, la funzione interna "Risk & Compliance" del Gruppo ha il compito di definire linee guida, politiche e istruzioni operative per la gestione della sicurezza delle informazioni digitali. Le principali misure adottate sono evidenziate in Figura 38:

**Figura 38 –** Attività del Team "Risk & Compliance" del Gruppo Innovery

Dal 2018, il Gruppo ha introdotto - e mantiene aggiornati - documenti operativi quali il *Vademecum della sicurezza*, la *Dotazione strumentale dei dipendenti* e la procedura di *Classificazione dei dati*, con l'obiettivo di promuovere comportamenti responsabili nell'uso degli strumenti aziendali e nella tutela delle informazioni sensibili.

Nel triennio 2022-2024 non sono stati registrati reclami da parte di soggetti esterni o autorità di controllo in materia di privacy o sicurezza informatica.

Come già evidenziato nel paragrafo 3.3 "Qualità e soddisfazione del cliente", Innovery è certificata secondo la norma ISO/IEC 27001:2013, a conferma dell'adozione di un sistema di gestione della sicurezza delle informazioni conforme agli standard internazionali, finalizzato alla prevenzione, rilevazione e gestione dei rischi informatici, a tutela dei dati di clienti e dipendenti.

# 7. GOVERNANCE, ETICA E INTEGRITÀ DEL BUSINESS AZIENDALE

Nel 2024, il Gruppo Innovery ha proseguito nel rafforzamento del proprio sistema di governance, fondato su principi di trasparenza, responsabilità e integrità, in linea con i valori ESG e con l'obiettivo di garantire una gestione sostenibile e resiliente del business.

È stato sviluppato un nuovo sistema di deleghe e procure interne, in linea con l'attuale normativa vigente, che consente una chiara attribuzione di responsabilità e una gestione efficace dei processi decisionali, anche attraverso il conferimento di procure operative alle figure apicali.

Tutti i dipendenti in Italia sono stati informati dell'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, e hanno partecipato a specifici corsi di formazione online, volti a promuovere una cultura aziendale improntata alla legalità, all'etica e alla prevenzione dei rischi.

Il Codice etico di condotta, valido per tutte le società del Gruppo, sia italiane che estere, è pubblicamente disponibile sul sito istituzionale www.neverhack.com e rappresenta un riferimento fondamentale per orientare comportamenti coerenti con i valori aziendali, nel rispetto dei diritti umani, della normativa vigente e degli standard internazionali.

In un'ottica di miglioramento continuo, il Gruppo promuove una cultura della compliance e dell'integrità, inserendo progressivamente i criteri ESG nei processi di governance e nei sistemi di controllo interno, con l'obiettivo di generare valore sostenibile per tutti gli stakeholder.

## 7.1 Politiche anticorruzione e modello ex D.Lgs. 231/2001

Il Gruppo Innovery, in conformità al Decreto Legislativo 231/2001, ha adottato per il contesto italiano un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo volto a prevenire la commissione di reati e a promuovere una cultura aziendale improntata all'etica, alla legalità e alla trasparenza.

Il Modello definisce un insieme strutturato di regole di condotta, misure di controllo e responsabilità operative, con l'obiettivo di mitigare i rischi legati a comportamenti illeciti e garantire l'integrità nella gestione delle attività aziendali. In linea con i principi ESG, il Gruppo considera la prevenzione della corruzione un elemento essenziale per la creazione di valore sostenibile e per la tutela della propria reputazione.

In ambito internazionale, le società del Gruppo adottano politiche e procedure anticorruzione coerenti con le normative locali e con i principi contenuti nel Modello 231, assicurando un approccio omogeneo e responsabile alla gestione del rischio etico.

I documenti "Politiche per la Prevenzione Anticorruzione" e "Modello 231" sono disponibili sul sito istituzionale www.neverhack.com, a testimonianza dell'impegno del Gruppo verso la trasparenza e la responsabilità d'impresa. Inoltre, il "Modello 231" e il relativo documento di "Analisi del Rischio" vengono periodicamente aggiornati per riflettere eventuali modifiche normative, l'introduzione di nuovi reati e i cambiamenti organizzativi interni.

Il Codice etico di condotta, anch'esso parte integrante del sistema di compliance, è accessibile sia sulla Intranet aziendale che sul sito web del Gruppo, e rappresenta un riferimento fondamentale per tutti i collaboratori, fornitori e stakeholder.

Attraverso questi strumenti, Innovery rafforza il proprio impegno verso una governance responsabile, contribuendo alla costruzione di un ambiente di lavoro etico, trasparente e conforme ai più elevati standard internazionali.

## 7.2 Codice etico di condotta

Il Codice etico di condotta del Gruppo Innovery rappresenta uno strumento fondamentale per promuovere una cultura aziendale fondata su integrità, responsabilità e rispetto dei diritti umani. Esso definisce i valori di riferimento, i principi etici e le regole comportamentali che devono guidare l'operato di tutti i collaboratori, interni ed esterni, che intrattengono rapporti diretti o indiretti con le società del Gruppo.

Il Codice, formalmente adottato da tutte le società del Gruppo, tutela la dignità della persona, la privacy e i diritti fondamentali dell'individuo, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle diversità. È fatto espresso divieto di qualsiasi forma di discriminazione basata su genere, etnia, nazionalità, età, orientamento sessuale, convinzioni religiose, opinioni politiche, stato di salute o condizione socio-economica.

Innovery richiede il rispetto dei principi del Codice anche da parte di fornitori, partner e collaboratori esterni, attraverso specifiche clausole contrattuali, rafforzando così la coerenza etica lungo tutta la catena del valore.

Il Gruppo promuove attivamente la diversità, l'equità e l'inclusione attraverso politiche dedicate, procedure interne e programmi di formazione, con particolare attenzione alla parità di genere e alla prevenzione di ogni forma di molestia o discriminazione.

L'osservanza del Codice Etico costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti. La sua violazione può comportare sanzioni disciplinari e, nei casi più gravi, responsabilità contrattuali e risarcitorie, secondo quanto previsto dalla normativa vigente nei diversi Paesi in cui il Gruppo opera.

Il Codice include anche norme specifiche in materia di prevenzione della corruzione, che devono essere rigorosamente rispettate da tutti i dipendenti e dirigenti, senza eccezioni.

Il documento è disponibile sulla Intranet aziendale e sul sito istituzionale www.neverhack.com, a garanzia della massima trasparenza e accessibilità.

Grazie a questo sistema di valori e alle misure di vigilanza attuate, il Gruppo non rileva, ad oggi, rischi significativi in materia di diritti umani.

## 7.3 Whistleblowing

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. 24/2023, che recepisce la Direttiva (UE) 2019/1937, il Gruppo Innovery ha rafforzato il proprio impegno in materia di trasparenza, legalità e responsabilità, adeguandosi pienamente alla nuova disciplina sul whistleblowing.

La normativa impone l'adozione di canali interni di segnalazione non solo alle organizzazioni dotate di Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, ma anche a tutte le aziende con più di 50 dipendenti, estendendo la tutela a una platea più ampia di soggetti, tra cui collaboratori, consulenti, ex dipendenti, volontari, azionisti e amministratori.

In questo contesto, Innovery ha implementato un sistema digitale sicuro e conforme al GDPR, basato sulla piattaforma "ithikios", che consente a chiunque operi in un contesto lavorativo con il Gruppo di segnalare, in modo riservato e protetto, comportamenti illeciti, violazioni normative o situazioni potenzialmente dannose per l'integrità aziendale.

Il sistema di whistleblowing adottato da Innovery garantisce:

- un canale informatico sicuro e criptato, che tutela l'identità del segnalante e delle persone coinvolte;
- il rilascio di una ricevuta entro 7 giorni dalla segnalazione;
- un feedback al segnalante entro 3 mesi dalla ricezione;
- la possibilità di ricorrere, nei casi previsti dalla legge, al canale esterno gestito da ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), o alla divulgazione pubblica, come previsto dal decreto.

Il sistema è accessibile a tutti gli stakeholder attraverso il sito istituzionale www.neverhack.com, dove è disponibile anche la relativa procedura operativa.

Grazie a questo strumento, Innovery promuove una cultura aziendale fondata sull'etica, sulla responsabilità e sulla partecipazione attiva alla prevenzione di illeciti, contribuendo alla costruzione di un ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso dei diritti fondamentali.

# 8. INDICATORI DI PERFORMANCE

Nelle figure di seguito riportate (39, 40, 41 e 42) sono indicati i **Key Performance Indicator** (KPI) relativi ai temi materiali ESG identificati dal Gruppo Innovery per l'ambiente, il sociale e la governance.

| ESG TOPIC | TOPIC GRI | ESG KPI |
|---|---|---|
| Environmental management systems<br>Emissions<br>Energy consumption<br>Efficient use of materials | ➢ GRI 302: Energy<br>➢ GRI 305: Emissions | • GRI 302-1: Energy consumption within the organization<br>• GRI 302-3: Energy intensity<br>• GRI 305-1: Direct (Scope 1) GHG emissions<br>• GRI 305-2: Energy indirect (Scope 2) GHG emissions<br>• GRI 305-4: GHG emissions intensity |

**Figura 39 –** Ambiente: KPI ESG relativi ai temi materiali ESG

| ESG TOPIC | TOPIC GRI | ESG KPI |
|---|---|---|
| Occupational health and safety | ➢ GRI 403: Occupational health and safety | • GRI 403-9: Work-related injuries<br>• GRI 403-10: Work-related ill health |
| Employee management, development and well-being<br>Diversity and equal opportunities | ➢ GRI 2: General disclosure<br>➢ GRI 401: Employment<br>➢ GRI 404: Training and education<br>➢ GRI 405: Diversity and equal opportunity<br>➢ GRI 406: Non-discrimination | • GRI 2-7: Employees<br>• GRI 2-8: Workers who are not employees<br>• GRI 401-1: New employee hires and employee turnover<br>• GRI 404-1: Average hours of training per year per employee<br>• GRI 404-3: Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews<br>• GRI 405-1: Diversity of employees<br>• GRI 406-1: Incidents of discrimination and corrective actions taken |

**Figura 40 –** Sociale 1/2: KPI ESG relativi ai temi materiali ESG

| ESG TOPIC | TOPIC GRI | ESG KPI |
|---|---|---|
| Service quality, innovation, and reliability | N/A | N/A |
| Privacy and security of customer data and information | ➢ GRI 418: Customer privacy | • GRI 418-1: Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data |

Figura 41 – Sociale 2/2: KPI ESG relativi ai temi materiali ESG identificati

| ESG TOPIC | TOPIC GRI | ESG KPI |
|---|---|---|
| Business ethics and integrity | ➢ GRI 2: General disclosure<br>➢ GRI 405: Diversity and equal opportunity | • GRI 2-27: Compliance with laws and regulations<br>• GRI 405-1 Diversity of governance bodies (parent company) |
| Anti-corruption and anti-money laundering | ➢ GRI 205: Anti-corruption | • GRI 205-2: Communication and training about anti-corruption policies and procedures<br>• GRI 205-3: Confirmed incidents of corruption and actions taken |

Figura 42 – Governance: KPI ESG relativi ai temi materiali ESG

## 8.1 Ambiente

- GRI 302-1: Consumo di energia all'interno dell'organizzazione
- GRI 302-3: Intensità energetica
- GRI 305-1: Emissioni dirette (Scope 1) di gas serra
- GRI 305-2: Emissioni indirette (Scope 2) di gas serra di tipo energetico
- GRI 305-4: Intensità delle emissioni di gas serra

Nel 2024, il Gruppo Innovery ha confermato il proprio impegno verso la sostenibilità ambientale, registrando **risultati significativi in termini di efficienza energetica** e **riduzione delle emissioni** (Tabella 5 e Tabella 6).

| ENVIRONMENTAL | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **GRI** | **KPI** | **UoM** | **2024** | **2023** | **2022** | **2021** | **2020** | **2019** | **Δ%(FY24-23)** |
| GRI 302-1 | Energy consumption within the organization<br>➢ of which, renewable energy | GJ<br>% | **2,163**<br>**17.2%** | 2,055<br>9.9% | 1,869<br>0% | 1,877<br>0% | 986<br>0% | 2,003<br>0% | +5.3%<br>- |
| GRI 302-3 | Energy intensity [2] | GJ/k€ revenues | **0.025** | 0.031 | 0.034 | 0.034 | 0.024 | 0.056 | -19.5% |
| GRI 305-1 | Direct GHG emissions (Scope 1) | $tCO_2$ eq | **112** | 103 | 74 | 78 | 22 | 96 | +7.8% |
| GRI 305-2 | Energy indirect GHG emissions [3,4]<br>➢ Scope 2 location-based<br>➢ Scope 2 market-based | <br>$tCO_2$<br>$tCO_2$ | <br>**40**<br>**12** | <br>43<br>35 | <br>63<br>90 | <br>63<br>90 | <br>61<br>83 | <br>64<br>82 | <br>-7.0%<br>-67.3% |
| GRI 305-4 | GHG emissions intensity [2]<br>➢ Scope 1 + Scope 2 location-based<br>➢ Scope 1 + Scope 2 market-based | <br>tCO2 eq/k€ revenues<br>tCO2 eq/k€ revenues | <br>**0.0017**<br>**0.0014** | <br>0.0022<br>0.0021 | <br>0.0025<br>0.0030 | <br>0.0025<br>0.0030 | <br>0.0020<br>0.0025 | <br>0.0045<br>0.0050 | <br>-20.9%<br>-32.2% |

**Tabella 5 –** KPI ESG relativi all'ambiente

| Direct (Scope 1) GHG emissions and Energy indirect (Scope 2) GHG emissions | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **GHG Emissions - tCO2eq** | | **2024 (January 1st to December 31st)** | **2023 (January 1st to December 31st)** | **2022 (January 1st to December 31st)** |
| Scope 1 [tCO2eq] | Direct emissions from combustion | 111 | 103 | 74 |
| | Emissions from refrigerant gas leaks | - | - | - |
| | **Total Scope 1** | 111,0 | 103,0 | 74,0 |
| Scope 2 [tCO2] | Location-based | 40,1 | 43,1 | 63,0 |
| | Market-based | 12 | 35 | 90 |
| **Total** | **Scope I and Scope II (Location-Based)** | **152** | **147** | **136** |
| | **Scope I and Scope II (Market-Based)** | **123** | **139** | **164** |

**Tabella 6 –** Emissioni dirette (Scope 1) di gas serra ed emissioni indirette di energia (Scope 2) di gas serra

## Intensità energetica

La Tabella 5 evidenzia un trend virtuoso per il Gruppo Innovery nell'anno 2024: il Gruppo ha ottenuto un incremento del fatturato pari al 30,8% rispetto al 2024, accompagnato da un **miglioramento dell'efficienza energetica e da una significativa riduzione dell'intensità delle emissioni**. In particolare:

- l'**indice di intensità energetica** è **migliorato del 19,5%**, grazie a un incremento contenuto dei consumi energetici (+5,3%) rispetto alla crescita del fatturato;
- l'**indice di intensità delle emissioni di gas serra** è **migliorato del 20,9%**, grazie a una gestione più sostenibile delle emissioni dirette (**Scope 1: +7,8%**) e indirette (**Scope 2: -7,0%**).

## Emissioni indirette di gas serra (Scope 2)

La **riduzione del 20,9% delle emissioni Scope 2 (location-based)** è attribuibile al calo dei consumi elettrici a livello di Gruppo (**-6,4%**), con risultati particolarmente positivi in Italia (**-7,2%**) e Spagna (**-2,4%**).

Ancora più rilevante è la **diminuzione del 67,3% delle emissioni Scope 2 (market-based)**, ottenuta grazie all'incremento dell'acquisto di elettricità certificata da fonti rinnovabili: in Italia, la quota è passata dal **53,9%** al **97,5%**, mentre in Spagna è salita dallo **0%** al **19,1%**, con il sito di Madrid alimentato al **100% da energia rinnovabile** certificata da *Nexus* a partire da marzo 2024.

Le sedi in Messico e negli Stati Uniti, situate in spazi di coworking e caratterizzate da un'elevata incidenza di lavoro da remoto, non hanno registrato consumi energetici diretti nel 2024, contribuendo indirettamente alla riduzione dell'impronta ambientale del Gruppo.

### Emissioni dirette di gas serra (Scope 1)

Nel 2024 le emissioni dirette (Scope 1) sono aumentate da 103 a 111 tonnellate di $CO_2$ equivalente (Tabella 6), un incremento contenuto (+7,8%) che riflette l'espansione del business e l'aumento della flotta aziendale, ma che resta ben gestito grazie all'introduzione di veicoli a basse emissioni (Tabella 5 e Tabella 6).

Sul fronte della mobilità sostenibile, infatti, il Gruppo ha compiuto progressi significativi: grazie all'accordo con *Arval*, **la quota di auto ibride nella flotta aziendale è salita al 46%** (rispetto al 26% nel 2023), **contribuendo alla riduzione delle emissioni di $CO_2$ e al rinnovamento del parco veicoli**.

In sintesi, i dati del 2024 mostrano un i**mportante miglioramento ambientale**:

- le emissioni Scope 2 location-based sono **diminuite del 7%** rispetto al 2023, confermando l'efficacia delle misure di efficienza energetica;
- le emissioni Scope 2 market-based sono **crollate del 67,3%**, passando da 35 a 12 tonnellate di $CO_2$ equivalente, grazie all'aumento dell'energia rinnovabile acquistata;
- complessivamente, le emissioni Scope 1 + Scope 2 market-based sono scese da 139 a 123 tonnellate, segnando un **miglioramento del 11,5%**.

Questi risultati testimoniano l'impegno concreto del Gruppo Innovery nella transizione energetica e nella riduzione dell'impatto ambientale, in linea con gli obiettivi ESG.

## 8.2 Sociale

- GRI 2-7: Informazioni su dipendenti

| Employees per genre | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Number of employees | as of December 31st 2024 | | | as of December 31st 2023 | | | as of December 31st 2022 | | |
| | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total |
| Region: Italy | 223 | 75 | 298 | 206 | 73 | 279 | 198 | 71 | 269 |
| Region: Spain | 75 | 26 | 101 | 72 | 26 | 98 | 80 | 22 | 102 |
| Region: Mexico | 22 | 7 | 29 | 27 | 10 | 37 | 32 | 8 | 40 |
| Region: US | 1 | | 1 | | | - | | | |
| TOTAL | 321 | 108 | 429 | 305 | 109 | 414 | 310 | 101 | 411 |

**Tabella 7 –** Numero di dipendenti per genere

| Employees per age range | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Number of employees | as of December 31st 2024 | | | | as of December 31st 2023 | | | | as of December 31st 2022 | | | |
| | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total |
| Region: Italy | 90 | 160 | 48 | 298 | 96 | 134 | 49 | 279 | 82 | 140 | 47 | 269 |
| Region: Spain | 39 | 49 | 13 | 101 | 39 | 50 | 9 | 98 | 25 | 74 | 3 | 102 |
| Region: Mexico | 10 | 17 | 2 | 29 | 17 | 19 | 1 | 37 | 20 | 19 | 1 | 40 |
| Region: US | - | 1 | - | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| TOTAL | 139 | 227 | 63 | 429 | 152 | 203 | 59 | 414 | 127 | 233 | 51 | 411 |

Tabella 8 – Numero di dipendenti per fascia d'età

| Total number of employees by employment contract (permanent and temporary), by gender and region | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Type of employement contract | as of December 31st 2024 | | | as of December 31st 2023 | | | as of December 31st 2022 | | |
| Region: Italy | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total |
| Permanent | 219 | 69 | 288 | 204 | 70 | 274 | 192 | 59 | 251 |
| Temporary | 4 | 6 | 10 | 2 | 3 | 5 | 6 | 12 | 18 |
| Total | 223 | 75 | 298 | 206 | 73 | 279 | 198 | 71 | 269 |
| Region: Spain | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total |
| Permanent | 75 | 26 | 101 | 72 | 26 | 98 | 80 | 21 | 101 |
| Temporary | | | - | | | - | | 1 | 1 |
| Total | 75 | 26 | 101 | 72 | 26 | 98 | 80 | 22 | 102 |
| Region: Mexico | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total |
| Permanent | 22 | 7 | 29 | 27 | 10 | 37 | 32 | 8 | 40 |
| Temporary | | | - | | | - | | | - |
| Total | 22 | 7 | 29 | 27 | 10 | 37 | 32 | 8 | 40 |
| Region: US | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total |
| Permanent | 1 | | 1 | | | - | | | - |
| Temporary | | | - | | | - | | | - |
| Total | 1 | - | 1 | - | - | - | - | - | - |
| TOTAL | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total |
| Permanent | 317 | 102 | 419 | 303 | 106 | 409 | 304 | 88 | 392 |
| Temporary | 4 | 6 | 10 | 2 | 3 | 5 | 6 | 13 | 19 |
| Total | 321 | 108 | 429 | 305 | 109 | 414 | 310 | 101 | 411 |

Tabella 9 – Numero di dipendenti per contratto di lavoro (a tempo indeterminato e determinato), per genere e regione

| Total number of employees by employment type (part-time and full-time), by gender | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Full-time/part-time | as of December 31st 2024 | | | as of December 31st 2023 | | | as of December 31st 2022 | | |
| TOTAL | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total |
| Full-time | 319 | 104 | 423 | 303 | 105 | 408 | 307 | 96 | 403 |
| Part-time | 2 | 4 | 6 | 2 | 4 | 6 | 3 | 5 | 8 |
| Non-guaranteed | | | - | | | - | | | - |
| Total | 321 | 108 | 429 | 305 | 109 | 414 | 310 | 101 | 411 |

Tabella 10 – Numero di dipendenti per tipo di occupazione (tempo pieno e tempo parziale), per genere

## ➢ GRI 2-8: Informazioni sui lavoratori esterni

| Number of external workers by professional category and gender | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Types of worker | 2024 | | | 2023 | | | 2024 | | |
| | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total |
| Contractors | 9 | | 9 | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| Interns | 5 | 1 | 6 | 1 | 1 | 2 | | | |
| Other temporary collaboration (please specify) | | 1 | 1 | | | | 1 | 1 | 2 |
| **Total** | **14** | **2** | **16** | **2** | **1** | **3** | **2** | **1** | **3** |

Tabella 11 – Numero di lavoratori esterni per categoria di impiego e per genere

## ➢ GRI 401-1: Nuove assunzioni e turnover

| Number and rate of new employees hire, by age group, gender and region. | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Number of employees | 2024 (January 1st to December 31st) | | | | | 2023 (January 1st to December 31st) | | | | | 2022 (January 1st to December 31st) | | | | |
| Region: Italy | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | Rate | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | Rate | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | Rate |
| Male | 18 | 25 | 3 | 46 | *21%* | 37 | 8 | | 45 | *22%* | 32 | 30 | 3 | 65 | *33%* |
| Female | 6 | 7 | 1 | 14 | *19%* | 6 | 5 | 1 | 12 | *16%* | 6 | 11 | 2 | 19 | *27%* |
| **Total** | 24 | 32 | 4 | 60 | *20%* | 43 | 13 | 1 | 57 | *20%* | 38 | 41 | 5 | 84 | *31%* |
| Rate | *26,7%* | *20,0%* | *8,3%* | *20,1%* | | *44,8%* | *9,7%* | *2,0%* | *20,4%* | | *46,3%* | *29,3%* | *10,6%* | *31,2%* | |
| Region: Spain | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | Rate | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | Rate | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | Rate |
| Male | 10 | 2 | 4 | 16 | *21%* | 11 | 3 | 2 | 16 | *22%* | 16 | 10 | 1 | 27 | *34%* |
| Female | 4 | 3 | | 7 | *27%* | 1 | 5 | 0 | 6 | *23%* | 5 | 3 | | 8 | *36%* |
| **Total** | 14 | 5 | 4 | 23 | *23%* | 12 | 8 | 2 | 22 | *22%* | 21 | 13 | 1 | 35 | *34%* |
| Rate | *36,0%* | *10%* | *31,0%* | *23,0%* | | *31%* | *16%* | *22%* | *22%* | | *84%* | *18%* | *33%* | *34%* | |
| Region: Mexico | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | Rate | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | Rate | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | Rate |
| Male | 1 | 3 | 2 | 6 | *27%* | 2 | | 1 | 3 | *11%* | 12 | 5 | 1 | 18 | *56%* |
| Female | | 1 | | 1 | *14%* | 3 | 2 | | 5 | *50%* | 2 | 1 | | 3 | *38%* |
| **Total** | 1 | 4 | 2 | 7 | *24%* | 5 | 2 | 1 | 8 | *22%* | 14 | 6 | 1 | 21 | *53%* |
| Rate | *10%* | *24%* | *100%* | *24%* | | *29%* | *11%* | *100%* | *22%* | | *14%* | *6%* | *1%* | *21%* | |
| Region: US | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | Rate | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | Rate | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | Rate |
| Male | | 1 | | 1 | *1* | | | | | | | | | | |
| Female | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Total** | | 1 | | 1 | *1* | | | | | | | | | | |
| Rate | | *1* | | *1* | | | | | | | | | | | |
| TOTAL | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | Rate | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | Rate | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | Rate |
| Male | 29 | 31 | 9 | 69 | *22%* | 50 | 11 | 3 | 64 | *21%* | 60 | 45 | 5 | 110 | *35%* |
| Female | 10 | 11 | 1 | 22 | *0,2%* | 10 | 12 | 1 | 23 | *21%* | 13 | 15 | 2 | 30 | *30* |
| **Total** | 39 | 42 | 10 | 91 | *21%* | 60 | 23 | 4 | 87 | *21%* | 73 | 60 | 7 | 140 | *34%* |
| Rate | *28%* | *19%* | *16%* | *21%* | | *39%* | *11%* | *7%* | *21%* | | *29%* | *26%* | *14%* | *34%* | |

Tabella 12 – Numero e percentuali di nuovi assunti, per età, genere e regione

| Number and rate of turnover, by age group, gender and region. | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Number of employees | 2024 (January 1st to December 31st) | | | | | 2023 (January 1st to December 31st) | | | | | 2022 (January 1st to December 31st) | | | | |
| Region: Italy | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | Rate | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | Rate | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | Rate |
| Male | 10 | 15 | 4 | 29 | 13% | 17 | 17 | 1 | 35 | 17% | 21 | 21 | 4 | 46 | 23% |
| Female | 3 | 6 | 3 | 12 | 16% | 2 | 4 | 2 | 8 | 11% | 6 | 7 | 2 | 15 | 21% |
| Total | 13 | 21 | 7 | 41 | 14% | 19 | 21 | 3 | 43 | 15% | 27 | 28 | 6 | 61 | 23% |
| Rate | 14% | 13% | 15% | 14% | | 20% | 16% | 6% | 15% | | 33% | 20% | 13% | 23% | |
| Region: Spain | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | Rate | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | Rate | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | Rate |
| Male | 9 | 4 | | 13 | 17% | 11 | 11 | 2 | 24 | 33% | 12 | 9 | 1 | 22 | 28% |
| Female | 3 | 3 | 1 | 7 | 27% | 1 | 1 | | 2 | 8% | 0 | 5 | 0 | 5 | 23% |
| Total | 12 | 7 | 1 | 20 | 20% | 12 | 12 | 2 | 26 | 27% | 12 | 14 | 1 | 27 | 26% |
| Rate | 31% | 14% | 8% | 20% | | 31% | 24% | 22% | 27% | | 48% | 19% | 33% | 26% | |
| Region: Mexico | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | Rate | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | Rate | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | Rate |
| Male | 6 | 5 | | 11 | 50% | 2 | 6 | | 8 | 30% | 6 | 2 | 1 | 9 | 28% |
| Female | 2 | 2 | | 4 | 57% | 3 | | | 3 | 30% | 1 | | | 1 | 13% |
| Total | 8 | 7 | - | 15 | 52% | 5 | 6 | - | 11 | 30% | 7 | 2 | 1 | 10 | 25% |
| Rate | 80% | 41% | 0% | 52% | | 29% | 32% | 0% | 30% | | 35% | 11% | 100% | 25% | |
| Region: US | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | Rate | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | Rate | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | Rate |
| Male | | | | | | | | | | | | | | | |
| Female | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total | | | | | | | | | | | | | | | |
| Rate | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | Rate | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | Rate | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | Rate |
| Male | 25 | 24 | 4 | 53 | 17% | 30 | 34 | 3 | 67 | 22% | 39 | 32 | 6 | 77 | 25% |
| Female | 8 | 11 | 4 | 23 | 21% | 6 | 5 | 2 | 13 | 12% | 7 | 12 | 2 | 21 | 21% |
| Total | 33 | 35 | 8 | 76 | 18% | 36 | 39 | 5 | 80 | 19% | 46 | 44 | 8 | 98 | 24% |
| Rate | 24% | 15% | 13% | 18% | | 24% | 19% | 8% | 19% | | 36% | 19% | 16% | 24% | |

**Tabella 13 –** Numero e tasso di turnover, per fascia d'età, genere e regione

### ➢ GRI 403-9: Infortuni sul lavoro

Nel triennio 2022-2024 (1° gennaio – 31 dicembre) non è stato registrato alcun infortunio sul lavoro, né tra i dipendenti né tra i lavoratori esterni.

### ➢ GRI 403-10: Salute e sicurezza sul lavoro

Nel triennio 2022-2024 (1° gennaio – 31 dicembre) non è stata rilevata alcuna malattia professionale, né tra i dipendenti né tra i lavoratori esterni.

### ➢ GRI 404-1: Ore medie di formazione all'anno per dipendente

| Number of training hours undertaken by the organization's employees by employment category and gender | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| TOTAL Training hours | 2024 (January 1st to December 31st) | | | 2023 (January 1st to December 31st) | | | 2022 (January 1st to December | | |
| | N. Hours Male | N. Hours Female | N. Hours Totali | N. Hours Male | N. Hours Female | N. Total hours | N. Hours Male | N. Hours Female | N. Total hours |
| Executives | 97 | 13 | 110 | 392,00 | 78,00 | 470,00 | 16,00 | 30,50 | 46,50 |
| Managers | 368 | 175 | 543 | 504,07 | 86,00 | 590,07 | 316,50 | 16,00 | 332,50 |
| White collars | 3.812 | 1.641 | 5.453 | 2.959,05 | 1.178,00 | 4.137,05 | 3.137,25 | 845,00 | 3.982,25 |
| Blue collars | | | | | | | | | |
| **Total** | **4.277** | **1.829** | **6.106** | **3.855** | **1.342** | **5.197** | **3.470** | **892** | **4.361** |

**Tabella 14 –** Numero di ore di formazione svolte dai dipendenti dell'organizzazione, suddivise per categoria di impiego e genere.

| Average training hours per employee by category | | | |
|---|---|---|---|
| **Average Hours** | **2024 (January 1st to December 31st)** | **2023 (January 1st to December 31st)** | **2022 (January 1st to December 31st)** |
| Executives | 5,8 | 26,11 | 4,09 |
| Managers | 9,9 | 11,35 | 15,22 |
| White collars | 15,4 | 12,03 | 10,94 |
| Blue collars | | | |
| **Total** | **14,2** | **12,55** | **11,07** |

Tabella 15 – Ore medie di formazione per dipendente e per categoria

| Average training hours by gender | | | |
|---|---|---|---|
| **Average Hours** | **2024 (January 1st to December 31st)** | **2023 (January 1st to December 31st)** | **2022 (January 1st to December 31st)** |
| Male | 13,30 | 12,64 | 10,86 |
| Female | 16,90 | 12,31 | 39,18 |
| **Average hours** | **14,20** | **12,60** | **11,07** |

Tabella 16 – Ore medie di formazione per genere

- GRI 404-3: Percentuale di dipendenti che riceve regolarmente valutazioni delle prestazioni e dello sviluppo di carriera

| Employees receiving regular performance and career development reviews per gender and employee category | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Number of employees** | **2024 (January 1st to December 31st)** | | | **2023 (January 1st to December 31st)** | | | **2022 (January 1st to December 31st)** | | |
| | **Male** | **Female** | **Total** | **Male** | **Female** | **Total** | **Male** | **Female** | **Total** |
| Executives | 11 | 1 | 12 | 1 | | 1 | | | |
| Managers | 28 | 14 | 42 | 10 | 3 | 13 | 1 | 1 | 2 |
| White collars | 268 | 87 | 355 | 77 | 12 | 89 | 76 | 19 | 95 |
| Blue collars | | | | | | | | | |
| **Total** | **307** | **102** | **409** | **88** | **15** | **103** | **77** | **20** | **97** |

Tabella 17 – Dipendenti che ricevono regolarmente valutazioni delle prestazioni e dello sviluppo della carriere per genere e categoria di dipendenti

| Percentage of total employees who received a regular performance and career development review, by employee category | | | |
|---|---|---|---|
| **Average hours** | **2024 (January 1st to December 31st)** | **2023 (January 1st to December 31st)** | **2022 (January 1st to December 31st)** |
| Executives | 63,2% | 6,0% | 0,0% |
| Managers | 76,4% | 25,0% | 5,0% |
| White collars | 100,0% | 26,0% | 27,0% |
| Blue collars | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| **Total** | **95,3%** | **25,0%** | **24,0%** |

Tabella 18 – Percentuale dei dipendenti che ha ricevuto una regolare valutazione delle prestazioni e dello sviluppo della carriera, per categoria di dipendenti

| Percentage of total employees who received a regular performance and career development review, by gender | | | |
|---|---|---|---|
| **Average hours** | **2024 (January 1st to December 31st)** | **2023 (January 1st to December 31st)** | **2022 (January 1st to December 31st)** |
| Male | 95,6% | 29,0% | 25,0% |
| Female | 94,4% | 14,0% | 20,0% |
| **Average hours** | **95,3%** | **25,0%** | **24,0%** |

Tabella 19 – Percentuale dei dipendenti che ha ricevuto una regolare valutazione delle prestazioni e dello sviluppo della carriera, per genere

## ➢ GRI 405-01: Diversità degli organi di governo e dei dipendenti

| Total number of employees per employee category, region and gender | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Number of employees** | **as of December 31st 2024** | | | **as of December 31st 2023** | | | **as of December 31st 2022** | | |
| **Region: Italy** | **Male** | **Female** | **Total** | **Male** | **Female** | **Total** | **Male** | **Female** | **Total** |
| Executives | 11 | 1 | 12 | 11 | 1 | 12 | 11 | 1 | 12 |
| Managers | 25 | 13 | 38 | 21 | 10 | 31 | 19 | 11 | 30 |
| White collars | 187 | 61 | 248 | 174 | 62 | 236 | 168 | 58 | 226 |
| Blue collars | | | - | | | - | | 1 | 1 |
| **Total** | **223** | **75** | **298** | **206** | **73** | **279** | **198** | **71** | **269** |
| **Region: Spain** | **Male** | **Female** | **Total** | **Male** | **Female** | **Total** | **Male** | **Female** | **Total** |
| Executives | 5 | 2 | 7 | 4 | 2 | 6 | 3 | 4 | 7 |
| Managers | 8 | 5 | 13 | 10 | 4 | 14 | 7 | - | 7 |
| White collars | 62 | 19 | 81 | 58 | 20 | 78 | 70 | 18 | 88 |
| Blue collars | | | - | | | - | | | - |
| **Total** | **75** | **26** | **101** | **72** | **26** | **98** | **80** | **22** | **102** |
| **Region: Mexico** | **Male** | **Female** | **Total** | **Male** | **Female** | **Total** | **Male** | **Female** | **Total** |
| Executives | | | - | | | - | | | - |
| Managers | 3 | | 3 | 7 | | 7 | 5 | - | 5 |
| White collars | 19 | 7 | 26 | 20 | 10 | 30 | 27 | 8 | 35 |
| Blue collars | | | - | | | - | | | - |
| **Total** | **22** | **7** | **29** | **27** | **10** | **37** | **32** | **8** | **40** |
| **Region: US** | **Male** | **Female** | **Total** | **Male** | **Female** | **Total** | **Male** | **Female** | **Total** |
| Executives | | | - | | | - | | | - |
| Managers | 1 | | 1 | | | - | | | - |
| White collars | | | - | | | - | | | - |
| Blue collars | | | - | | | - | | | - |
| **Total** | **1** | - | **1** | - | - | - | - | - | - |
| **TOTAL** | **Male** | **Female** | **Total** | **Male** | **Female** | **Total** | **Male** | **Female** | **Total** |
| Executives | 16 | 3 | 19 | 15 | 3 | 18 | 14 | 5 | 19 |
| Managers | 37 | 18 | 55 | 38 | 14 | 52 | 31 | 11 | 42 |
| White collars | 268 | 87 | 355 | 252 | 92 | 344 | 265 | 84 | 349 |
| Blue collars | - | - | - | - | - | - | - | 1 | 1 |
| **Total** | **321** | **108** | **429** | **305** | **109** | **414** | **310** | **101** | **411** |

Tabella 20 – Numero totale di dipendenti per categoria di dipendenti, regione e genere

| Total number of employees per employee category and age range | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Number of** | **as of December 31st 2024** | | | | **as of December 31st 2023** | | | | **as of December 31st 2022** | | | |
| **Region: Itlay** | **<30 years** | **30-50 years** | **>50 years** | **Total** | **<30 years** | **30-50 years** | **>50 years** | **Total** | **<30 years** | **30-50 years** | **>50 years** | **Total** |
| Executives | - | **5** | **7** | 12 | - | 6 | 6 | 12 | | **7** | **5** | 12 |
| Managers | | **20** | **18** | 38 | - | 13 | 18 | 31 | **3** | **10** | **17** | 30 |
| White collars | **90** | **135** | **23** | 248 | 96 | 115 | 25 | 236 | **79** | **123** | **24** | 226 |
| Blue collars | | | | - | | | | - | | | **1** | 1 |
| **Total** | **90** | **160** | **48** | **298** | **96** | **134** | **49** | **279** | **82** | **140** | **47** | **269** |
| **Region: Spain** | **<30 years** | **30-50 years** | **>50 years** | **Total** | **<30 years** | **30-50 years** | **>50 years** | **Total** | **<30 years** | **30-50 years** | **>50 years** | **Total** |
| Executives | 1 | 4 | 2 | 7 | - | 5 | 1 | 6 | | 6 | 1 | 7 |
| Managers | 1 | 11 | 1 | 13 | - | 13 | 1 | 14 | | 7 | | 7 |
| White collars | 37 | 34 | 10 | 81 | 39 | 32 | 7 | 78 | 25 | 61 | 2 | 88 |
| Blue collars | | | | - | - | | | - | | | | - |
| **Total** | **39** | **49** | **13** | **101** | **39** | **50** | **9** | **98** | **25** | **74** | **3** | **102** |
| **Region: Mexico** | **<30 years** | **30-50 years** | **>50 years** | **Total** | **<30 years** | **30-50 years** | **>50 years** | **Total** | **<30 years** | **30-50 years** | **>50 years** | **Total** |
| Executives | | | | - | - | - | - | - | | | | - |
| Managers | | 2 | 1 | 3 | | 6 | 1 | 7 | | 5 | | 5 |
| White collars | 10 | 15 | 1 | 26 | 17 | 13 | - | 30 | 20 | 14 | 1 | 35 |
| Blue collars | | | | - | | | | - | | | | - |
| **Total** | **10** | **17** | **2** | **29** | **17** | **19** | **1** | **37** | **20** | **19** | **1** | **40** |
| **Region: US** | **<30 years** | **30-50 years** | **>50 years** | **Total** | **<30 years** | **30-50 years** | **>50 years** | **Total** | **<30 years** | **30-50 years** | **>50 years** | **Total** |
| Executives | | | | - | | | | - | | | | - |
| Managers | | 1 | | 1 | | | | - | | | | - |
| White collars | | | | - | | | | - | | | | - |
| Blue collars | | | | - | | | | - | | | | - |
| **Total** | - | **1** | - | **1** | - | - | - | - | - | - | - | - |
| **TOTAL** | **<30 years** | **30-50 years** | **>50 years** | **Total** | **<30 years** | **30-50 years** | **>50 years** | **Total** | **<30 years** | **30-50 years** | **>50 years** | **Total** |
| Executives | 1 | 9 | 9 | 19 | - | 11 | 7 | 18 | - | 13 | 6 | 19 |
| Managers | 1 | 34 | 20 | 55 | - | 32 | 20 | 52 | 3 | 22 | 17 | 42 |
| White collars | 137 | 184 | 34 | 355 | 152 | 160 | 32 | 344 | 124 | 198 | 27 | 349 |
| Blue collars | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 | 1 |
| **Total** | **139** | **227** | **63** | **429** | **152** | **203** | **59** | **414** | **127** | **233** | **51** | **411** |

Tabella 21 – Numero totale di dipendenti per categoria di dipendenti e fascia d'età

| Vulnerable groups | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Number of employees** | **as of December 31st 2024** | | | **as of December 31st 2023** | | | **as of December 31st 2022** | | |
| | **Male** | **Female** | **Total** | **Male** | **Female** | **Total** | **Male** | **Female** | **Total** |
| Executives | | | - | | | - | | | - |
| Managers | | | - | | 1 | 1 | | | - |
| White collars | **5** | **3** | 8 | 4 | 2 | 6 | **2** | **4** | 6 |
| Blue collars | | | - | | | - | | | - |
| **Total** | **5** | **3** | **8** | **4** | **3** | **7** | **2** | **4** | **6** |

Tabella 22 – Gruppi vulnerabili

| Percentage of employees by employment category and gender | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Percentage** | **as of December 31st 2024** | | | **as of December 31st 2023** | | | **as of December 31st 2022** | | |
| | **Male** | **Female** | **Total** | **Male** | **Female** | **Total** | **Male** | **Female** | **Total** |
| Executives | 4% | 1% | 4% | 3,6% | 0,7% | 4,3% | 3,4% | 1,2% | 4,6% |
| Managers | 9% | 4% | 13% | 9,2% | 3,4% | 12,6% | 7,5% | 2,7% | 10,2% |
| White collars | 62% | 20% | 83% | 60,9% | 22,2% | 83,1% | 64,5% | 20,4% | 84,9% |
| Blue collars | 0% | 0% | 0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,2% | 0,2% |
| **Total** | **75%** | **25%** | **100%** | **73,7%** | **26,0%** | **100,0%** | **75,4%** | **24,6%** | **100,0%** |

Tabella 23 – Percentuale di dipendenti per categoria di occupazione e genere

| Percentage of employees by employment category and age group | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Percentage | as of December 31st 2024 | | | | as of December 31st 2023 | | | | as of December 31st 2022 | | | |
| | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total |
| Executives | 0% | 2% | 2% | 4% | 0,0% | 2,7% | 1,7% | 4,3% | 0,0% | 3,2% | 1,5% | 4,6% |
| Managers | 0% | 8% | 5% | 13% | 0,0% | 7,7% | 4,8% | 12,6% | 0,7% | 5,4% | 4,1% | 10,2% |
| White collars | 32% | 43% | 8% | 83% | 36,7% | 38,6% | 7,7% | 83,1% | 30,2% | 48,2% | 6,6% | 84,9% |
| Blue collars | 0% | 0% | 0% | 0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,2% | 0,2% |
| **Total** | **32%** | **53%** | **15%** | **100%** | **36,7%** | **49,0%** | **14,3%** | **100,0%** | **30,9%** | **56,7%** | **12,4%** | **100,0%** |

Tabella 24 – Percentuale di dipendenti per categoria di occupazione e fascia di età

| Percentage of employees by vulnerable groups or other indicators of diversity | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Percentage | as of December 31st 2024 | | | as of December 31st 2023 | | | as of December 31st 2022 | | |
| | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total |
| Executives | 0% | 0% | 0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Managers | 0% | 0% | 0% | 0,0% | 7,1% | 1,9% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| White collars | 2% | 3% | 2% | 1,6% | 2,2% | 1,7% | 0,8% | 4,8% | 1,7% |
| Blue collars | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| **Total** | **2%** | **3%** | **2%** | **1,3%** | **2,8%** | **1,7%** | **0,6%** | **4,0%** | **1,5%** |

Tabella 25 – Percentuale di dipendenti per gruppi vulnerabili o altri indicatori di diversità

## ➢ GRI 405-1: Diversità degli organi di governo e dei dipendenti (organi di governo)

| Members of the organization's Board of Directors by age and gender | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Number of people | as of 31st December2024 | | | | as of 31st December2023 | | | | as of 31st December2022 | | | |
| | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total | <30 years | 30-50 years | >50 years | Total |
| Male | 0 | 4 | 1 | **5** | 0 | 2 | 3 | **5** | 0 | 2 | 3 | **5** |
| Female | 0 | 0 | 0 | - | 0 | 0 | 0 | - | 0 | 0 | 0 | - |
| **Total** | - | **4** | **1** | **5** | - | **2** | **3** | **5** | | **2** | **3** | **5** |
| Members of vulnerable groups | 0 | 0 | 0 | - | 0 | 0 | 0 | - | 0 | 0 | 0 | - |

Tabella 26 – Membri del Consiglio di amministrazione dell'organizzazione per età e genere

| Percentage of members of the organization's governing bodies (Board of Directors) | | | |
|---|---|---|---|
| % | as of 31st December 2024 | as of 31st December 2023 | as of 31st December 2022 |
| **Gender** | | | |
| Male | 100% | 100% | 100% |
| Female | 0% | 0% | 0% |
| **Per age group** | | | |
| <30 years | 0% | 0% | 0% |
| 30-50 years | 80% | 40% | 40% |
| >50 years | 20% | 60% | 60% |
| **[Optional] Vulnerable groups** | | | |
| Members of vulnerable groups | 0,0% | 0% | 0% |

Tabella 27 – Percentuale di membri degli organi di governo dell'organizzazione (Consiglio di amministrazione)*

**Nota: sono stati presi in considerazione solo i membri del CdA di Innovery S.p.A.*

### ➢ GRI 406-1: Episodi di discriminazione e azioni correttive intraprese

Nel triennio 2020-2023 (1° gennaio - 31 dicembre) non è stato riscontrato alcun episodio di discriminazione di alcun tipo. Di conseguenza, non sono state applicate sanzioni ai sensi della normativa vigente.

### ➢ GRI 418-1: Reclami circostanziati relativi a violazioni della privacy e a perdite di dati dei clienti

Nel triennio 2020-2023 (1° gennaio – 31 dicembre), il Gruppo Innovery non ha ricevuto alcuna denuncia comprovata relativa a violazioni della privacy dei clienti.

| Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data | | | |
|---|---|---|---|
| | **2024 (January 1st to December 31st)** | **2023 (January 1st to December 31st)** | **2022 (January 1st to December 31st)** |
| **Total substantiated complaints received concerning breaches of customer privacy:** | 0 | 0 | 0 |
| *of which received from outside parties and substantiated by the organization* | 0 | 0 | 0 |
| *of which received from regulatory bodies* | 0 | 0 | 0 |

**Tabella 28 –** Reclami circostanziati relativi a violazioni della privacy e a perdite di dati dei clienti

| Leaks, thefts, or losses of customer data | | | |
|---|---|---|---|
| | **2024 (January 1st to December 31st)** | **2023 (January 1st to December 31st)** | **2022 (January 1st to December 31st)** |
| **Total number of identified leaks, thefts, or losses of customer data** | 0 | 0 | 0 |

**Tabella 29 –** Fughe, furti o perdite di dati dei clienti

## 8.3 Governance

### ➢ GRI 205-2: Comunicazione e formazione sulle politiche e le procedure anticorruzione

| **Disclosure** | **Members of the governance bodies to which anti-corruption policies and procedures have been *communicated*** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | **2024 (January 1st to December 31st)** | **2023 (January 1st to December 31st)** | **2022 (January 1st to December 31st)** |
| 205-2 a. | Number | 14 | 14 | 5 |
| | Percentage | 100% | 100% | 100% |

**Tabella 30 –** Membri degli organi di governo ai quali sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione.

| Disclosure | Members of governance bodies who have received *training* in anti-corruption matters | | | |
|---|---|---|---|---|
| 205-2 d. | Number of people | 2024 (January 1st to December 31st) | 2023 (January 1st to December 31st) | 2022 (January 1st to December 31st) |
| | Number of people | 14 | 14 | 5 |
| | Percentage | 100% | 100% | 100% |

| Members of the governance bodies | | | |
|---|---|---|---|
| Number of people | as of 31st December 2024 | as of 31st December 2023 | as of 31st December 2022 |
| Number | 14 | 14 | 5 |

Tabella 31 – Membri degli organi di governo che hanno ricevuto una formazione in materia di anticorruzione

| Disclosure | Employees to whom anti-corruption policies and procedures have been *communicated* | | | |
|---|---|---|---|---|
| 205-2 b. | Number of people | 2024 (January 1st to December 31st) | 2023 (January 1st to December 31st) | 2022 (January 1st to December 31st) |
| | Executives | 19 | 18 | 19 |
| | Managers | 55 | 52 | 42 |
| | White collars | 355 | 344 | 349 |
| | Blue collars | 0 | 0 | 1 |
| | **Total** | 429 | 414 | 411 |
| | Percentage | 100% | 100% | 100% |

Tabella 32 – Dipendenti a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione

| Disclosure | Employees who have received anti-corruption *training* | | | |
|---|---|---|---|---|
| 205-2 e. | Number of people | 2024 (January 1st to December 31st) | 2023 (January 1st to December 31st) | 2022 (January 1st to December 31st) |
| | Executives | 19 | 18 | 17 |
| | Managers | 55 | 52 | 35 |
| | White collars | 355 | 344 | 252 |
| | Blue collars | 0 | 0 | 1 |
| | **Total** | 429 | 414 | 305 |
| | Percentage | 100% | 100% | 74% |

| Employees by category | | | |
|---|---|---|---|
| | as of 31st December 2024 | as of 31st December 2023 | as of 31st December 2022 |
| Executives | 19 | 18 | 19 |
| Managers | 55 | 52 | 42 |
| White collars | 355 | 344 | 349 |
| Blue collars | 0 | 0 | 1 |
| **Total** | 429 | 414 | 411 |

Tabella 33 – Dipendenti che hanno ricevuto una formazione anticorruzione

| Disclosure | Business partners to whom the anti-corruption policies and procedures have been *communicated*, divided by type of business partner | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 2024 (January 1st to December 31st) | 2023 (January 1st to December 31st) | 2022 (January 1st to December 31st) |
| 205-2 c. | business partners (Products - professional Services) | 342 | 241 | 387 |
| | Type 2 (Specify) | | | |
| | ... | | | |
| | Type N. (Specify) | | | |
| | **Total** | 342 | 241 | 387 |
| | Percentage | 100% | 100% | 100% |

| Total number of business partner | | | |
|---|---|---|---|
| | as of 31st December 2024 | as of 31st December 2023 | as of 31st December 2022 |
| Number | 342 | 241 | 387 |

**Tabella 34 –** Partner commerciali a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione, suddivisi per tipologia di partner commerciale

### ➢ GRI 205-3: Episodi di corruzione confermati e azioni intraprese

Nel triennio 2020-2023 (1° gennaio - 31 dicembre) non sono stati rilevati episodi di corruzione che abbiano coinvolto dipendenti o partner commerciali.

### ➢ Disclosure 2-27: Conformità a leggi e regolamenti

Nel triennio 2020-2023 (1° gennaio - 31 dicembre) il Gruppo Innovery non ha ricevuto sanzioni pecuniarie significative né sanzioni non monetarie per violazioni di leggi o normative in ambito sociale ed economico.

Nel corso dell'esercizio 2024, il Gruppo ha subito un accertamento fiscale relativo alla rettifica di alcune dichiarazioni (IVA, WHT, etc.) per un importo complessivo di € 3.004, già regolarmente versato.

Parte di tali accertamenti riguarda annualità precedenti e società precedentemente controllate, successivamente confluite in Innovery S.p.A.

## 9. TABELLA DI CORRELAZIONE GRI - MATERIALITÀ

[GRI 103-1]

| Aspetti materiali identificati | Topic GRI | Perimetro di impatto | Tipologia di impatto |
|---|---|---|---|
| Anticorruzione e antiriciclaggio | Anticorruzione | Gruppo Innovery | Causato dal Gruppo Innovery |
| Gestione ambientale (consumo di energia, emissioni, utilizzo di materiali) | Emissioni, Energia, Materiali | Gruppo Innovery | Causato dal Gruppo Innovery |
| Etica del business e integrità | Anticorruzione | Gruppo Innovery | Causato dal Gruppo Innovery |
| Gestione, sviluppo e benessere del personale | Occupazione, formazione e istruzione | Gruppo Innovery | Causato dal Gruppo Innovery |
| Privacy dei dati dei clienti e information security | Privacy dei dati | Fornitori del Gruppo Innovery | Causato dal Gruppo Innovery e direttamente collegato alle relazioni d'affari |
| Qualità, innovazione e affidabilità del servizio | N/D | Gruppo Innovery | Causato dal Gruppo Innovery |
| Salute e sicurezza dei dipendenti | Salute e sicurezza del personale | Gruppo Innovery | Causato dal Gruppo Innovery |

GRI CONTENT INDEX

## 10. GRI CONTENT INDEX

[GRI 102-55]

| GRI standard | Descrizione | Capitolo/Paragrafo |
|---|---|---|
| **GRI 102: Informativa generale** | | |
| GRI 102-1 | Nome dell'organizzazione | 3. Profilo del Gruppo Innovery |
| GRI 102-2 | Attività, marchi, prodotti e servizi | 3.1 Storia ed evoluzione del Gruppo Innovery<br>3.2 Mercato di riferimento e Business Division |
| GRI 102-3 | Luogo della sede principale | 3.2 Mercato di riferimento e Business Division |
| GRI 102-4 | Luogo delle attività | 3.1 Storia ed evoluzione del Gruppo Innovery<br>3.2 Mercato di riferimento e Business Division |
| GRI 102-5 | Proprietà e forma giuridica | 3.1 Storia ed evoluzione del Gruppo Innovery |
| GRI 102-6 | Mercati serviti | 3.1 Storia ed evoluzione del Gruppo Innovery<br>3.2 Mercato di riferimento e Business Division |
| GRI 102-7 | Dimensione dell'organizzazione | 3.1 Storia ed evoluzione del Gruppo Innovery |
| GRI 102-8 | Informazioni su dipendenti e altri lavoratori | 6.1 Capitale umano e occupazione |
| GRI 102-9 | Catena di fornitura | 3.5 Gestione sostenibile della catena di fornitura |
| GRI 102-10 | Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura | 3.1 Storia ed evoluzione del Gruppo Innovery<br>2. Nota metodologica |
| GRI 102-12 | Iniziative esterne | Il Gruppo Innovery non aderisce a codici e principi esterni in ambito economico, sociale e ambientale |
| GRI 102-14 | Dichiarazione di un alto dirigente | 1. Lettera agli stakeholder |
| GRI 102-16 | Valori, principi, standard e norme di comportamento | 7. Governance, etica e integrità del business aziendale |
| GRI 102-40 | Elenco dei gruppi di stakeholder | 4. Il percorso di sostenibilità aziendale del Gruppo Innovery |
| GRI 102-41 | Accordi di contrattazione collettiva | 8. Indicatori di performance |
| GRI 102-42 | Individuazione e selezione degli stakeholder | 4. Il percorso di sostenibilità aziendale del Gruppo Innovery |
| GRI 102-46 | Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi | 2. Nota metodologica<br>4. Il percorso di sostenibilità aziendale del Gruppo Innovery |

| | | |
|---|---|---|
| GRI 102-47 | Elenco dei temi materiali | 4. Il percorso di sostenibilità aziendale del Gruppo Innovery |
| GRI 102-48 | Revisione delle informazioni | 2. Nota metodologica |
| GRI 102-49 | Modifiche nella rendicontazione | 2. Nota metodologica<br>8. Indicatori di performance |
| GRI 102-50 | Periodo di rendicontazione | 2. Nota metodologica |
| GRI 102-51 | Data di pubblicazione del report più recente | Maggio 2024 |
| GRI 102-52 | Periodicità di rendicontazione | 2. Nota metodologica |
| GRI 102-53 | Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report | 2. Nota metodologica |
| GRI 102-54 | Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI standard | 2. Nota metodologica |
| GRI 102-55 | Indice dei contenuti GRI | 8. Indicatori di performance |
| GRI 102-56 | Assurance esterna | 2. Nota metodologica |
| **GRI 103: Modalità di gestione** | | |
| GRI 103-01 | Spiegazione del tema materiale e dei relativi perimetri | 4. Il percorso di sostenibilità aziendale del Gruppo Innovery<br>9. Tabella di correlazione GRI - Materialità |
| GRI 103-02 | La modalità di gestione e le sue componenti | 7. Governance, etica e integrità del business aziendale |
| GRI 103-03 | Valutazione delle modalità di gestione | 3.8 Risultati economici e finanziari |
| GRI 205-02 | Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione | Nel triennio 2022-2024 non ci sono stati casi di corruzione confermati |
| GRI 205-03 | Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese | Nel triennio 2022-2024 non ci sono stati casi di corruzione confermati |
| GRI 103-01 | Spiegazione del tema materiale e dei relativi perimetri | 4. Il percorso di sostenibilità aziendale del Gruppo Innovery<br>9. Tabella di correlazione GRI - Materialità |
| GRI 103-02 | La modalità di gestione e le sue componenti | 5. Prestazioni ambientali del Gruppo Innovery<br>5.1 Consumi energetici |
| GRI 103-03 | Valutazione delle modalità di gestione | 5. Prestazioni ambientali del Gruppo Innovery<br>5.1 Consumi energetici |
| GRI 302-1 | Energia consumata all'interno dell'organizzazione | 5.1 Consumi energetici<br>8. Indicatori di performance |
| GRI 302-3 | Intensità energetica | 5.1 Consumi energetici<br>8. Indicatori di performance |
| GRI 103-01 | Spiegazione del tema materiale e dei relativi perimetri | 4. Il percorso di sostenibilità aziendale del Gruppo Innovery<br>9. Tabella di correlazione GRI - Materialità |
| GRI 103-02 | La modalità di gestione e le sue componenti | 5. Prestazioni ambientali del Gruppo Innovery<br>5.2 Emissioni ambientali e rifiuti |
| GRI 103-03 | Valutazione delle modalità di gestione | 5. Prestazioni ambientali del Gruppo Innovery<br>5.2 Emissioni ambientali e rifiuti |

| | | |
|---|---|---|
| GRI 305-1 | Emissioni dirette di GHG (Scope 1) | 5.2 Emissioni ambientali e rifiuti<br>8. Indicatori di performance |
| GRI 305-2 | Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2) | 5.2 Emissioni ambientali e rifiuti<br>8. Indicatori di performance |
| GRI 305-4 | Intensità delle emissioni di GHG | 5.2 Emissioni ambientali e rifiuti<br>8. Indicatori di performance |
| GRI 103-01 | Spiegazione del tema materiale e dei relativi perimetri | 4. Il percorso di sostenibilità aziendale del Gruppo Innovery<br>9. Tabella di correlazione GRI - Materialità |
| GRI 103-02 | La modalità di gestione e le sue componenti | 6.1 Capitale umano e occupazione |
| GRI 103-03 | Valutazione delle modalità di gestione | 6.1 Capitale umano e occupazione |
| GRI 401-1 | Nuove assunzioni e turnover | 6.1 Capitale umano e occupazione<br>8. Indicatori di performance |
| GRI 103-01 | Spiegazione del tema materiale e dei relativi perimetri | 4. Il percorso di sostenibilità aziendale del Gruppo Innovery<br>9. Tabella di correlazione GRI - Materialità |
| GRI 103-02 | La modalità di gestione e le sue componenti | 6.5 Salute e sicurezza del personale |
| GRI 103-03 | Valutazione delle modalità di gestione | 6.5 Salute e sicurezza del personale |
| GRI 403-09 | Infortuni sul lavoro | 6.5 Salute e sicurezza del personale<br>8. Indicatori di performance |
| GRI 403-10 | Malattie professionali | 6.5 Salute e sicurezza del personale<br>8. Indicatori di performance |
| GRI 103-01 | Spiegazione del tema materiale e dei relativi perimetri | 4. Il percorso di sostenibilità aziendale del Gruppo Innovery<br>8. Indicatori di performance |
| GRI 103-02 | La modalità di gestione e le sue componenti | 6.1 Capitale umano e occupazione<br>6.4 Formazione e sviluppo del personale |
| GRI 103-03 | Valutazione delle modalità di gestione | 6.1 Capitale umano e occupazione<br>6.4 Formazione e sviluppo del personale |
| GRI 404-1 | Ore medie di formazione annua per dipendente | 6.4 Formazione e sviluppo del personale<br>8. Indicatori di performance |
| GRI 404-3 | Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale | 6.4 Formazione e sviluppo del personale<br>8. Indicatori di performance |
| GRI 103-01 | Spiegazione del tema materiale e dei relativi perimetri | 4. Il percorso di sostenibilità aziendale del Gruppo Innovery<br>8. Indicatori di performance |
| GRI 103-02 | La modalità di gestione e le sue componenti | 6.2 Diversità e pari opportunità |
| GRI 103-03 | Valutazione delle modalità di gestione | 6.2 Diversità e pari opportunità |
| GRI 405-1 | Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti | 6.2 Diversità e pari opportunità<br>8. Indicatori di performance |
| GRI 103-01 | Spiegazione del tema materiale e dei relativi perimetri | 4. Il percorso di sostenibilità aziendale del Gruppo Innovery<br>9. Tabella di correlazione GRI - Materialità |

| | | |
|---|---|---|
| GRI 103-02 | La modalità di gestione e le sue componenti | 6.6 Privacy dei dati dei clienti e Information Security |
| GRI 103-03 | Valutazione delle modalità di gestione | 6.6 Privacy dei dati dei clienti e Information Security<br>8. Indicatori di performance |
| GRI 418-1 | Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti | 6.6 Privacy dei dati dei clienti e Information Security<br>8. Indicatori di performance |
| GRI 103-01 | Spiegazione del tema materiale e dei relativi perimetri | 4. Il percorso di sostenibilità aziendale del Gruppo Innovery<br>9. Tabella di correlazione GRI - Materialità |
| GRI 419-1 | Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica | 4. Il percorso di sostenibilità aziendale del Gruppo Innovery |
| GRI 103-01 | Spiegazione del tema materiale e dei relativi perimetri | 4. Il percorso di sostenibilità aziendale del Gruppo Innovery<br>9. Tabella di correlazione GRI - Materialità |
| GRI 103-02 | La modalità di gestione e le sue componenti | 3.3 Qualità e soddisfazione del cliente |
| GRI 103-03 | Valutazione delle modalità di gestione | 3.3 Qualità e soddisfazione del cliente |
| GRI 103-01 | Spiegazione del tema materiale e dei relativi perimetri | 4. Il percorso di sostenibilità aziendale del Gruppo Innovery<br>9. Tabella di correlazione GRI - Materialità |
| GRI 103-02 | La modalità di gestione e le sue componenti | 3.4 Innovazione, ricerca e sviluppo |
| GRI 103-03 | Valutazione delle modalità di gestione | 3.4 Innovazione, ricerca e sviluppo |
| GRI 103-01 | Spiegazione del tema materiale e dei relativi perimetri | 4. Il percorso di sostenibilità aziendale del Gruppo Innovery<br>9. Tabella di correlazione GRI - Materialità |
| GRI 103-02 | La modalità di gestione e le sue componenti | 9. Tabella di correlazione GRI - Materialità |
| GRI 103-03 | Valutazione delle modalità di gestione | 9. Tabella di correlazione GRI - Materialità |