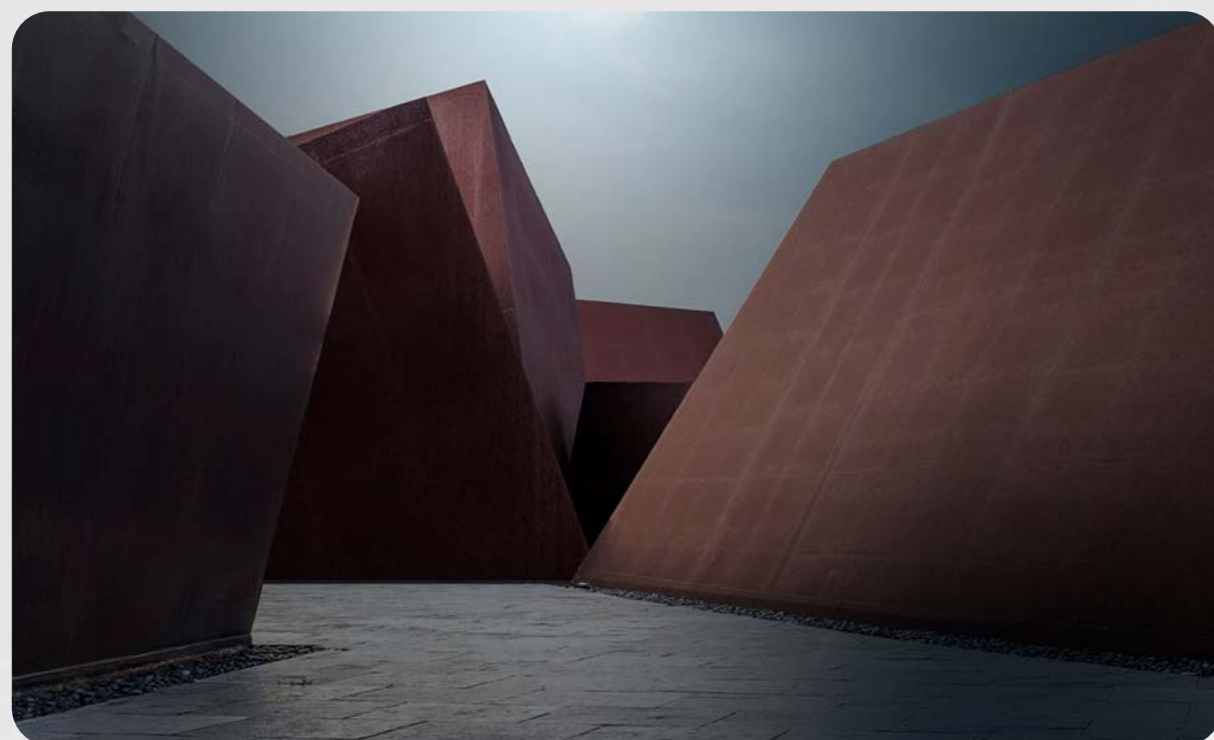

20 Bilancio
22 di sostenibilità

Indice



| | |
|--|----|
| Lettera agli Stakeholder | 03 |
| Nota metodologica | 04 |
| 1. EFGROUP | |
| 1.1. Il Gruppo | 06 |
| 1.2. Mission, vision e valori | 07 |
| 1.3. I nostri progetti | 10 |
| 1.4. I principali highlights del 2022 | 12 |
| 2. Il percorso di sostenibilità | |
| 2.1. L'approccio alla sostenibilità | 15 |
| 2.2. Responsabilità nei confronti del futuro | 15 |
| 2.3. I nostri Stakeholder | 16 |
| 2.4. L'analisi di materialità | 17 |
| 3. Responsabilità di governance | |
| 3.1. Struttura di governance | 21 |
| 3.2. Etica e integrità di business | 21 |
| 3.3. Gestione della privacy | 22 |
| 3.4. Creazione di valore | 23 |
| 3.5. Catena di fornitura sostenibile | 24 |
| 4. Responsabilità sociale | |
| 4.1. Attenzione alle persone | 27 |
| 4.2. Sviluppo e valorizzazione delle risorse umane | 28 |
| 4.3. Diversità, inclusione e pari opportunità | 29 |
| 4.4. Salute e sicurezza dei lavoratori | 30 |
| 4.5. La soddisfazione dei clienti | 31 |
| 5. Responsabilità ambientale | |
| 5.1. Gestione degli impatti ambientali | 33 |
| 5.2. Transizione energetica e lotta al cambiamento climatico | 33 |
| 5.3. Gestione delle risorse ed economia circolare | 34 |
| 5.4. Innovazione sostenibile | 36 |
| 6. Conclusioni | 39 |
| 7. Allegati | 41 |
| Correlazione tra SDGs e GRI | 43 |
| 8. Indice dei contenuti GRI | 45 |
| Relazione della Società di Revisione | 47 |

Lettera agli Stakeholder

Gentili azionisti e Stakeholder,

con questa lettera Vi presentiamo i risultati del Bilancio di Esercizio 2022 e del primo Bilancio di Sostenibilità 2022 con l'obiettivo di garantirne una lettura integrata a tutti gli Stakeholder del Gruppo.

EFGROUP considera la sostenibilità come leva fondamentale per la creazione di valore nel tempo ed è costantemente impegnata a condurre le proprie attività considerando gli interessi degli Stakeholder, nella consapevolezza che il dialogo e la condivisione degli obiettivi siano strumenti attraverso i quali creare valore reciproco.

Un modo di fare impresa che trova il suo fondamento nel modello di business, nella predisposizione del primo Bilancio di Sostenibilità e nella predisposizione nel corso di questo anno di un Piano Strategico del Gruppo, dove sia previsto un impegno concreto verso gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030 (SDGs) e che porterà nel lungo termine alla trasformazione dei servizi offerti, in ambito sociale e di governance oltre che di salvaguardia dell'ambiente e dei diritti umani attraverso interventi mirati verso la propria supply chain. Il tutto con la capacità di reagire velocemente e con efficacia a fenomeni esogeni di portata eccezionale, quali gli effetti della pandemia Covid-19 e i recenti drammatici eventi bellici che stanno interessando l'Europa e che stanno segnando profonde trasformazioni nella transizione energetica e digitale, nell'economia circolare e nella salvaguardia delle risorse naturali, quali ad esempio le fonti di materiali legnosi.

La capacità quindi di essere flessibili e di sapere interpretare eventi straordinari e trend del nostro tempo, rappresentano il fattore discriminante per assicurare la competitività di un'azienda nel lungo periodo.

In questo scenario, EFGROUP ha adottato nel 2022 alcune iniziative a supporto degli SDGs, quali:

- il conseguimento della certificazione ISO:45001 per la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori estendendo la certificazione alla nuova sede di Bologna incorporata ad inizio 2022;
- l'accesso al programma di formazione digitale di Cerved per i propri dipendenti e collaboratori: la **EFGROUP Digital Academy**, costituita da vari percorsi (Credit & Finance, Digital Marketing, Innovation Technology, etc.) che hanno generato **oltre 1.340 ore di formazione**. Per il rafforzamento delle competenze il programma è stato rinnovato anche per il 2023;
- l'erogazione dei fringe benefit ai propri dipendenti nel mese di dicembre 2022 con l'obiettivo di rafforzare un progetto di Welfare, che si inserirà nel Progetto

di Sostenibilità in modo permanente e strutturato al fine di supportare le risorse in uno scenario caratterizzato da un aumento senza precedenti del costo dei generi di prima necessità, alimentari ed energetici primi fra tutti.

Per il 2023 sono previsti nuovi investimenti per conseguire gli obiettivi che saranno meglio descritti nel piano strategico. In particolare:

- il conseguimento della certificazione ISO:14001;
- l'adozione di un piano di Welfare completo attraverso l'erogazione di più servizi al dipendente mediante la stesura di un regolamento aziendale che ne disciplini le modalità di fruizione, nel rispetto delle normative per categorie omogenee di lavoratori, al fine di accrescere il well-being in modo concreto e tangibile e il senso di appartenenza e di fidelizzazione aziendale;
- la predisposizione di un "handbook" con descrizione dei servizi di allestimento, in cui indicare ai propri clienti e prospect le possibili scelte costruttive più sostenibili per tipologia di servizio (materiali, catena di fornitura, energy saving, riutilizzo, fino al recupero di ciò che prima era destinato allo smaltimento, con lo scopo di inserirlo in un contesto di economia circolare).

La gestione efficiente di EFGROUP in termini dimensionali e di indicatori economico-finanziari, lo sviluppo delle competenze e di qualità nei servizi, la massima attenzione alla sostenibilità e alla cura delle risorse interne e dei clienti, sono i fattori che hanno permesso di raggiungere i risultati che presentiamo all'approvazione degli Azionisti, con un ebitda margin pari all' 11,3% in crescita rispetto al 2021.

A tutte le donne e gli uomini di EFGROUP rivolgiamo, anche a nome del Consiglio di Amministrazione un ringraziamento per la competenza, il senso di responsabilità, la dedizione e l'impegno che quotidianamente mettono nel loro lavoro, da cui derivano i risultati che abbiamo conseguito. Ringraziamo i nostri Azionisti e i nostri Stakeholder, per gli stimoli che ci forniscono a perseguire uno sviluppo sostenibile e i componenti del Consiglio di Amministrazione e del collegio sindacale per il determinante contributo alla crescita del Gruppo.

L'amministratore delegato
Cristina Bergese



L'amministratore delegato
Pietro Giorgio Falzone



Nota metodologica

Il Bilancio di Sostenibilità (di seguito anche “Bilancio”) di EFGROUP (di seguito anche “EF” e “Gruppo”) segna un importante passo nel percorso di sostenibilità del Gruppo.

Nel corso del tempo, infatti, EFGROUP ha intrapreso un crescente numero di iniziative in ambito di sostenibilità, afferenti sia alla sfera ambientale, sia sociale, sia di governance. Il presente Bilancio di Sostenibilità intende mettere a sistema e valorizzare le iniziative intraprese, con l'obiettivo di acquisire maggiore consapevolezza del presente e identificare le azioni da avviare per un futuro sempre più orientato alla sostenibilità e indirizzato al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs).

Il presente documento che costituisce il primo Bilancio di Sostenibilità EFGROUP è stato redatto rendicontando una selezione dei “Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards” (GRI-Referenced claim) definiti dal Global Reporting Initiative (GRI).

In linea con quanto previsto dai GRI Standards, EFGROUP si è ispirato ai principi di inclusività degli Stakeholder, contesto di sostenibilità e completezza per la definizione dei contenuti; ai principi di equilibrio, chiarezza, accuratezza, tempestività, comparabilità e affidabilità, per garantire la qualità delle informazioni e l'adeguatezza delle modalità di presentazione.

La definizione delle tematiche materiali è stata effettuata attraverso la prima

analisi di materialità di EFGROUP che ha previsto un'analisi di benchmark dei principali operatori del settore ai fini della definizione della lista delle tematiche materiali del Gruppo e dei suoi principali Stakeholder.

EFGROUP, con lo scopo di allinearsi all'aggiornamento metodologico dei GRI Standards, ha approcciato una prima valutazione degli impatti al fine di individuare quelli più rilevanti per EFGROUP e per i suoi Stakeholder sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi quelli sui diritti umani, nell'ambito delle sue attività e dei suoi rapporti di business (c.d. “tematiche materiali”). EFGROUP nel redigere questo documento che rifletta, quanto più possibile, la realtà del Gruppo, ha previsto specifiche attività di Stakeholder Engagement. In particolare, è stato realizzato un workshop con il top management e una survey online che ha coinvolto altri Stakeholders. Per i prossimi esercizi, EFGROUP si pone l'obiettivo di ampliare la platea dei soggetti coinvolti e diversificare ulteriormente le modalità del loro coinvolgimento. Tale processo e le relative attività condotte, sono specificate nel paragrafo “2.4 La matrice di materialità di EFGROUP”.

Il presente documento è stato redatto nella misura necessaria ad assicurare l'attività di EFGROUP in relazione ai suoi risultati e all'impatto prodotto in merito alle tematiche “materiali”, per il periodo che va dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022. La rendicontazione è impostata su base annuale e al fine di permettere la comparabilità dei dati nel tempo, è stato effettuato, dove

possibile, il confronto con i dati relativi al periodo che va dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021.

In appendice al documento è possibile consultare il “GRI Content Index” dove sono riportati gli indicatori GRI associati ad ogni tematica materiale.

Il perimetro dei dati e delle informazioni rendicontate nel presente report si riferisce alla società Eurofiere Spa, nella suddivisione delle sue Business Unit: Eurofiere, EF Contract e EF Digital e Xilos Temporary Architecture al 31 dicembre 2022.

I dati afferenti al Bilancio di Sostenibilità di EFGROUP sono relativi alle Business Unit sopra elencate e riflettono gli effetti del consolidamento a decorrere dal 1° gennaio 2022 tra la sede di Rivoli e la sede di Bologna.

Eventuali eccezioni al perimetro di rendicontazione sono opportunamente segnalate nel presente Bilancio.

Al fine di garantire l'affidabilità dei dati, è stato limitato, per quanto possibile, il ricorso a stime che, se presenti sono fondate sulle migliori metodologie disponibili e opportunamente segnalate.

In data 02/05/2023, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il presente Bilancio di Sostenibilità.

La periodicità della pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità è annuale.

Per informazioni relativamente al Bilancio di Sostenibilità di EFGROUP è

possibile rivolgersi al seguente indirizzo mail: Sustainability@ef-group.net mettendo in oggetto “Bilancio di Sostenibilità”.

Il presente documento è stato sottoposto a **giudizio di conformità** (“Limited assurance engagement” secondo i criteri indicati dal principio **ISAE 3000 Revised**) da parte di Deloitte & Touche S.p.A. La verifica è stata svolta secondo le procedure indicate nella “Relazione della Società di Revisione” inclusa nel presente documento.

Il giudizio della società di revisione e le relative attività di verifica non hanno riguardato l'informativa relativa agli SDGs.



EFGROUP

Reshape the brand experience

| | |
|---------------------------------------|----|
| 1.1. Il Gruppo | 06 |
| 1.2. Mission, vision e valori | 07 |
| 1.3. I nostri progetti | 10 |
| 1.4. I principali highlights del 2022 | 12 |

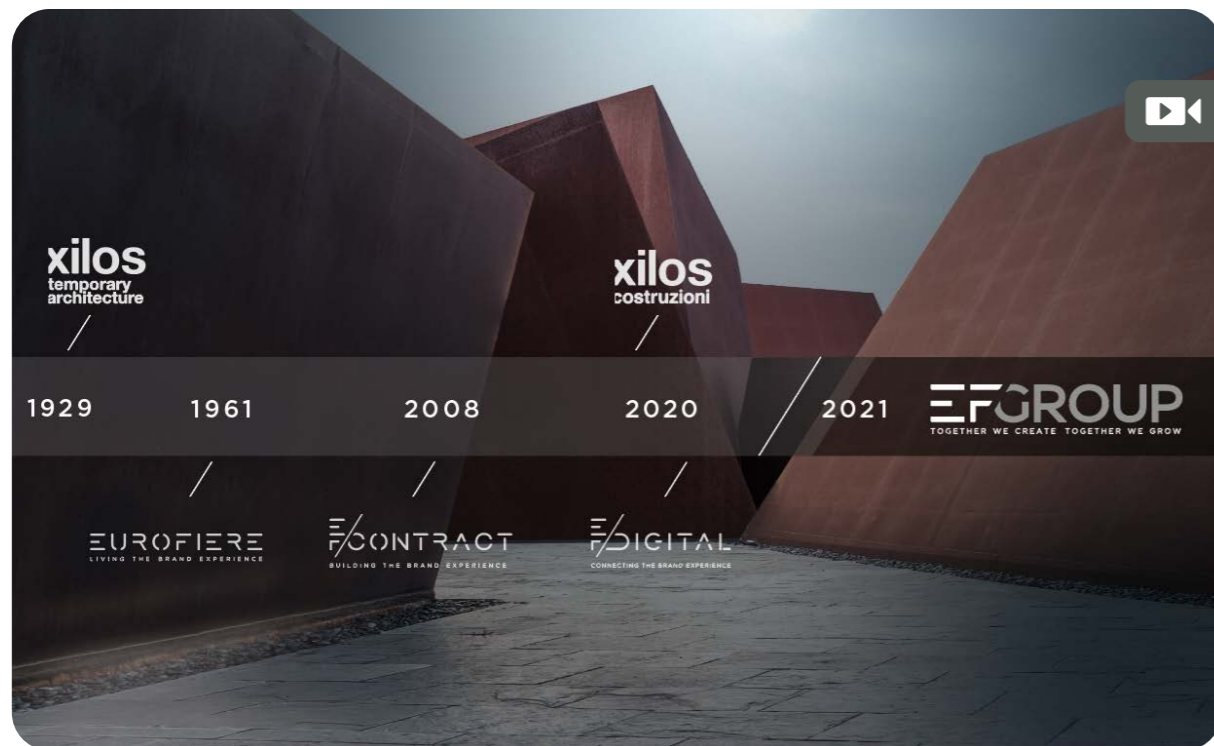
1.1. Il Gruppo

EFGROUP è una società che, sin dal 1929, è attiva nella gestione di processi di progettazione e realizzazione di ambienti tridimensionali (stand, eventi, mostre, sedi aziendali, showroom e concept store) altamente comunicativi che permettono di vivere una “brand experience” di valore. Attraverso un approccio creativo, il Gruppo riesce a tradurre i valori del marchio in design, con un linguaggio estetico innovativo e un uso razionale della tecnologia e delle sue applicazioni.

EFGROUP è operativo in Europa, Cina, Giappone, U.S.A., Brasile, Russia, Corea del Sud, Canada, U.A.E. Per quanto riguarda i progetti europei, il Gruppo gestisce direttamente le attività, compreso l'allestimento fisico degli stessi; mentre per le realizzazioni

in altri continenti, il Gruppo si avvale di partnership standardizzate e consolidate con strutture affini ad EFGROUP per dimensioni e valori.

Il Gruppo opera come General Contractor di ambienti di comunicazione e gestisce tutte le competenze necessarie per la realizzazione di tali opere.



EFGROUP è costituito da cinque **Business Unit** differenti:

Eurofiere: General Contractor in grado di progettare e realizzare ambienti innovativi attraverso la sinergia di nuove tecnologie e un design che interpreta i valori del brand. Questa Business Unit possiede oltre 60 anni di esperienza nella realizzazione di progetti complessi in ambito di exhibit ed eventi, gestiti attraverso un processo di project management efficiente e flessibile.

EF Contract: è composta da un team di architetti, ingegneri e una rete consolidata di fornitori esclusivi, specializzati nella lavorazione del legno, del metallo e di tutti gli elementi custom, di cui EF Contract garantisce approccio sostenibile e qualità dei risultati. Il team si occupa di tutte le fasi di progettazione, interior design, sviluppo e ingegnerizzazione del prodotto, produzione, controllo qualità, logistica e installazione.

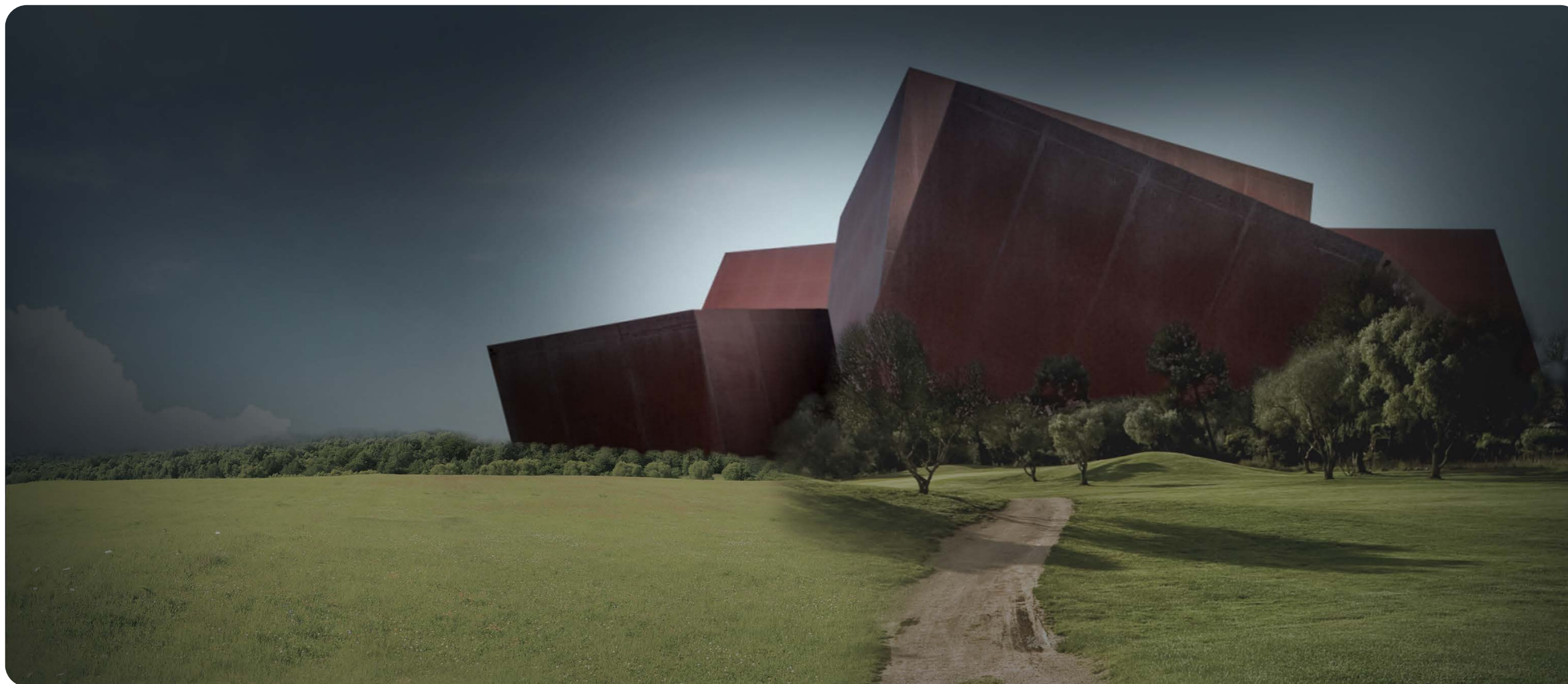


EF Digital: è la Business Unit creata per affrontare le sfide del mondo fisico e digitale di oggi con l'obiettivo di affiancare un'offerta digitale a quella fisica con l'ambizione di raggiungere un risultato distintivo che sia in grado di soddisfare le esigenze dei clienti.

Xilos Temporary Architecture: crea architetture temporanee che rappresentano l'espressione concreta del brand del cliente. La passione, l'esperienza e la presenza internazionale caratterizzano la Business Unit con una forte spinta innovativa e dinamica, con un attento sguardo sul mondo e sui mercati.



Xilos costruzioni: si avvale di tecnici di elevata esperienza nel settore dell'edilizia, ponendosi come General Contractor in grado di offrire ai propri clienti il supporto necessario in tutte le fasi di un cantiere di ristrutturazione ed efficientamento energetico. Si occupa di ristrutturazioni di appartamenti, uffici, negozi, manutenzioni di fabbricati, condomini ed edifici industriali.



1.2. Mission, vision e valori

All'interno del proprio **Codice Etico**, EFGROUP racchiude l'insieme dei principi e dei valori fondamentali a cui il Gruppo si ispira e si conforma nell'esercizio della propria attività aziendale, affermando che la correttezza, la riservatezza e la liceità nel lavoro costituiscono sempre un valore imprescindibile del Gruppo stesso. In tale ottica EFGROUP ha avviato un

percorso volto a perseguire obiettivi di sostenibilità e responsabilità sociale allo scopo di produrre non solo utile, ma anche **risultati etici**, come l'inclusione sociale, la protezione dell'ambiente e una corretta governance, attraverso la definizione di azioni e comportamenti fondati sui principi di business sostenibile e mediante la diffusione,

a tutti i livelli aziendali e lungo la catena del valore, della **cultura della sostenibilità**.

Il Gruppo riconosce le persone come risorse imprescindibili, promuovendo le loro capacità e competenze, senza perdere di vista il benessere dei propri dipendenti, provvedendo a garantire

condizioni di lavoro adeguate ed un ambiente di lavoro sicuro e protetto, improntando le proprie decisioni ed iniziative al rispetto dei diritti umani, all'attenzione alle condizioni di lavoro, al rispetto della parità di genere e al rifiuto di tutte le forme di discriminazione.

VISION

Per realizzare la nostra Vision, intendiamo sfruttare i nostri punti di forza come fonte di competitività in tutte le nostre attività. Il nostro obiettivo è creare una varietà di servizi per la comunicazione tridimensionale e digitale che soddisfino le esigenze dei nostri clienti e della società, che migliorino il valore aziendale del Gruppo e creino un valore sociale che possa contribuire allo sviluppo di una società sostenibile.

PURPOSE

Progettare e realizzare ambienti fisici e virtuali per offrire una brand experience di valore, rispondendo a un mercato globale in continua evoluzione, nel rispetto dell'ambiente, delle persone e del contesto in cui operiamo.

1.3. I nostri progetti

EFGROUP offre la maggior parte dei propri servizi a **multinazionali** che necessitano di comunicare il proprio brand attraverso progetti creativi e innovativi.

Alcuni clienti sono stati fidelizzati nel corso del tempo e con loro intercorrono relazioni anche ventennali mentre altri, per la natura del servizio offerto, si relazionano con l'organizzazione in maniera circoscritta rispetto ad un singolo evento.

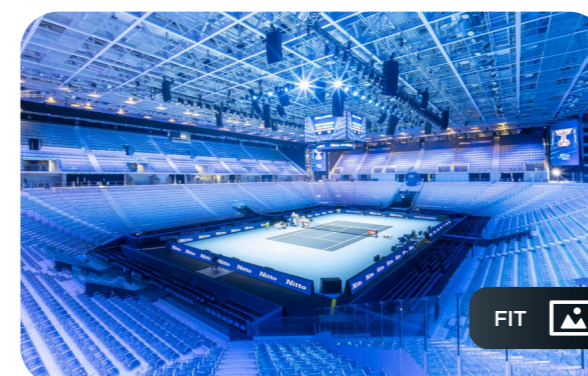
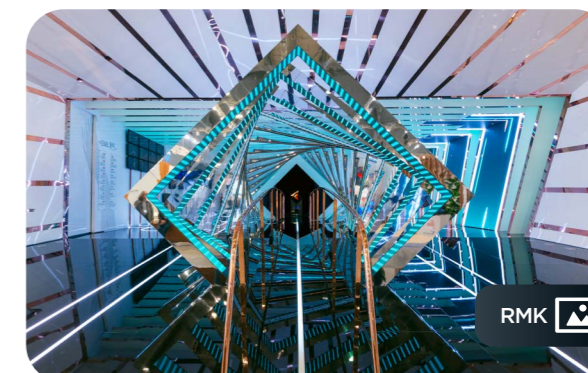
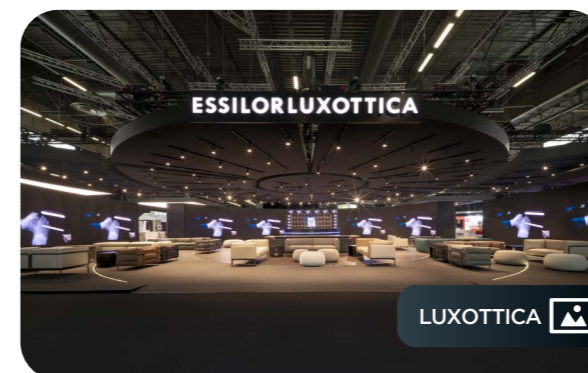
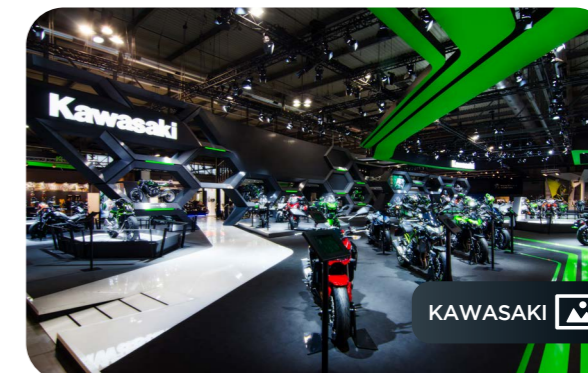
L'obiettivo di EFGROUP nel supportare i propri clienti è di progettare e realizzare ambienti fisici e virtuali per offrire una brand experience di valore, rispondendo a un mercato globale in continua evoluzione, nel rispetto dell'ambiente, delle persone e del contesto in cui si opera.

I clienti di EFGROUP si suddividono al 50% tra Italia ed Estero al 50%, in particolare, la **sede di Bologna**, recentemente fusa con la sede di Torino, si occupa principalmente di clienti più piccoli e parcellizzati, realizzando un **numero superiore di commesse ma con dimensioni contenute**, mentre la **sede di Torino** segue clienti di alta gamma, realizzando un **minore numero di commesse ma con dimensioni più estese**.

Durante il 2022 sono state realizzate circa **400 commesse** e il fatturato derivante dalle attività principali può essere così suddiviso in:

- **Trade show**, evento fieristico o esposizione con svolgimento ricorrente o periodico, che copre circa 25 milioni di fatturato;
- **Contract**, progettazione di ambienti di comunicazione come musei, spazi aziendali, showroom e concept store, che copre circa 10,5 milioni di fatturato;
- **Temporary**, progettazione e realizzazione di eventi temporanei per rappresentare i valori del brand del cliente, che copre circa 4 milioni di fatturato.

Una delle principali Business Unit di EFGROUP, **Eurofiere**, che offre servizi di trade show e temporary events, ha collaborato nel corso degli anni con alcune delle più rinomate multinazionali mondiali per la realizzazione di stand, eventi e fiere. La sinergia tra soluzioni tecniche, innovative e di design si riflette in ambienti tridimensionali con cui si raccontano i valori di diversi brand, incontrando le richieste e le necessità del cliente.





Eurofiere nel corso del 2022 ha realizzato 44 grandi progetti per aziende come Lavazza, IntesaSanpaolo, Honda, Yamaha, EssilorLuxottica e tante altre, oltre ad aver realizzato alcuni dei principali allestimenti per l' **Eurovision Song Contest**, festival musicale internazionale, in collaborazione con il

Comune di Torino.

Allo stesso modo anche le altre Business Unit si relazionano con clienti internazionali mantenendo saldo l'obiettivo della realizzazione di **progetti sostenibili**, limitando la loro impronta ambientale, attraverso l'utilizzo di **materiali locali e certificati**,

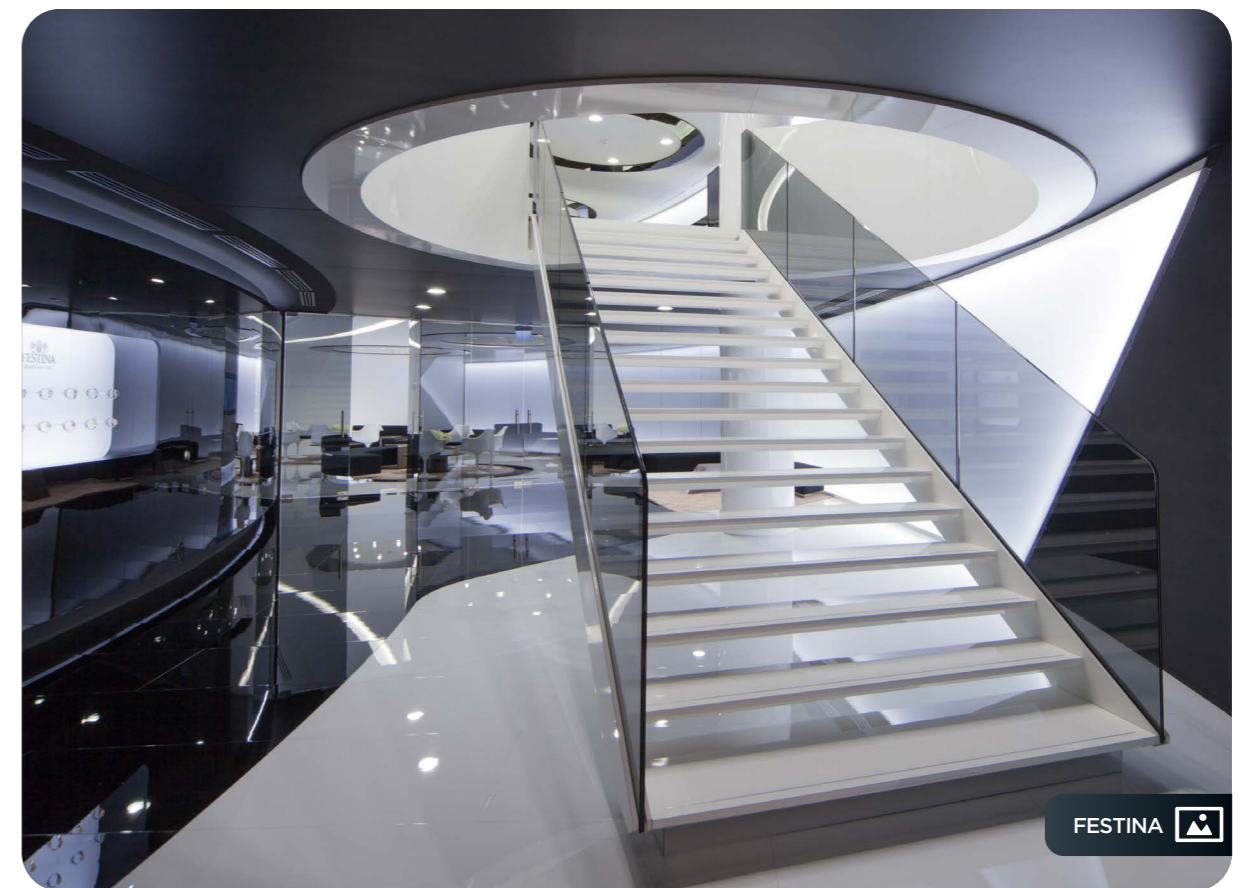
riducendo al minimo gli sprechi.

L'essere sostenibile per EFGROUP parte dalla propria organizzazione interna, dai comportamenti, da un codice etico condiviso da tutta l'azienda, da impegni severi e una rincorsa verso certificazioni che rappresentano traguardi, ma mai definitivi.

EFGROUP supera il concetto del "less ego, more eco", nel 2021 accelera violentemente il suo processo di conversione verso il pensare sostenibile e corre così veloce da diventare - in un mondo praticamente privo di regole sull'argomento - il primo e unico reale benchmark per i propri Stakeholder: collaboratori, agenzie, clienti e fornitori.

L'economia circolare trova in EFGROUP l'attore per una concreta messa a terra e, soprattutto, un partner ricco di visioni e soluzioni sul presente e sul futuro.

Investitori, developer che chiamano il mondo project per le loro realizzazioni - a tutti i livelli e in tutte le aree (dalla hospitality al residenziale, dall'office al retail) - chiedono espressamente percorsi virtuosi in termini di drastica riduzione dell'impatto di un progetto sull'ambiente. Lavorare con EFGROUP significa operare una scelta di campo verso la sostenibilità fatta di numeri reali e di comportamenti quotidiani, significa entrare in un circuito di formazione personale e professionale.



1.4. I principali highlights del 2022

15 Paesi

34 città italiane
32 città straniere



oltre
63.000
m² di allestimento

€43.644.713

Valore economico direttamente generato

128

manifestazioni
targate EFGROUP



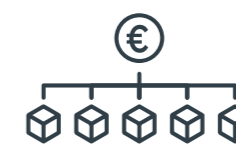
78

Dipendenti e
collaboratori



41%

Donne nel
nostro team



5

Business
Unit



1.813 ore

di formazione seguite
dai dipendenti



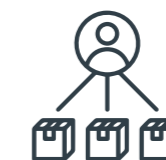
100%

Fonti
rinnovabili



189 Co₂T eq

Emissioni
Scope I e Scope II



91%

Fornitori
locali



100%

Personale certificato
ISO 45001

PIANETA

Certificazione UNI EN ISO 9001:2015 e ISO 45001:2018 estesa alla sede di Bologna a seguito dell' incorporazione e alla nuova sede di Milano.

Compensazione delle emissioni del website.

100% dell'energia proveniente da fonti rinnovabili per tutte le sedi aziendali.

Sostituzione graduale del parco macchine a hybrid e/o elettriche: su 30 auto 8 sono Hybrid e 1 è full electric. Nel corso del 2023 verranno sostituite altre 3 vetture Hybrid che andranno a sostituire quelle a gasolio.

Studio di Carbon Footprint dei prodotti.

PERSONE

Attivazione del programma di formazione digitale di Cerved per i propri dipendenti e collaboratori.

La EFGROUP Digital Academy, costituita da vari percorsi, ha generato oltre 1.813 ore di formazione, con una media a persona di 43,3 ore per l'ente amministrativo; di 29,3 ore per l'ufficio acquisti; di 39,5 ore per l'ente commerciale; di 22,1 per l'ufficio tecnico. Per rafforzare le competenze il programma è stato rinnovato anche per il 2023.

L'erogazione dei fringe benefit ai propri dipendenti nel mese di dicembre 2022 con l'obiettivo di iniziare un progetto Welfare.

Rinnovamento degli uffici.

COMUNITÀ

Collaborazione con università al fine di costruire programmi di internship per gli studenti.

Dal 2020 è diventata consuetudine contribuire ad una causa benefica: dopo aver devoluto una somma alla CRI nel 2020 a supporto dello sforzo nella lotta alla Pandemia Covid-19, dopo la partecipazione nel 2021 ad un programma di forestazione in Nepal tramite l'associazione Ecofactory, grazie a cui sono stati piantati più di 100 alberi. Nel 2022 EFGROUP ha partecipato tramite la flotta di pescatori dell'associazione Ogyre alla raccolta di 150 kg di bottiglie di plastica dall'oceano per l'equivalente di un campo da tennis.

GOVERNANCE

Redazione del primo Report di Sostenibilità e correlazione degli SDGs in correlazione agli obiettivi ESG.

ESG Report (a rischio basso).

Supplier ESG assessment.

Predisposizione e pubblicazione della Politica sui diritti umani, inserita nel Codice Etico e conseguente aggiornamento del MOG.

2

Il percorso di sostenibilità

Excellence for sustainable development

- | | |
|--|----|
| 2.1. L'approccio alla sostenibilità | 15 |
| 2.2. Responsabilità nei confronti del futuro | 15 |
| 2.3. I nostri Stakeholder | 16 |
| 2.4. L'analisi di materialità | 17 |





2.1. L'approccio alla sostenibilità

Per EFGROUP il concetto di Sostenibilità va oltre la mera esigenza di rispettare le normative, ma al contrario, ingloba e diviene parte integrante del proprio operato. Il Gruppo, consapevole della crescente importanza di integrare le tematiche di sostenibilità all'interno del proprio business, ha iniziato, a partire dal 2022, un **Percorso di Sostenibilità**, con l'obiettivo di identificare le tematiche rilevanti, monitorarne l'andamento e stabilire gli obiettivi ESG per gli anni a venire.

2.2. Responsabilità nei confronti del futuro

Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs) sono 17 quelli approvati nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite e riconoscono lo stretto legame tra il benessere umano e la salute dei sistemi naturali, evidenziando le sfide comuni alle quali tutti i paesi sono chiamati ad affrontare per un futuro sostenibile.

Gli obiettivi rientrano nell'ambizioso programma d'azione per la pace e la prosperità per le persone e il pianeta, noto come Agenda 2030 per lo

Sviluppo Sostenibile, e si declinano a loro volta in 169 'target' o traguardi.

Gli SDGs hanno carattere universale, rivolgendosi tanto ai paesi in via di sviluppo quanto ai paesi avanzati, e sono fondati sull'integrazione tra le tre dimensioni dello sviluppo sostenibile: ambientale, sociale ed economica.

I 17 obiettivi interessano pertanto diversi ambiti di sviluppo, dalla lotta alla fame all'eliminazione delle disuguaglianze, dalla tutela delle risorse naturali allo sviluppo urbano, dall'agricoltura ai modelli di consumo.



Sustainable Development Goals (SDGs)

Cultura di un presente che guarda al futuro

EFGROUP vuole migliorare il proprio impatto sul territorio e sulle persone, promuovendo uno sviluppo improntato alla responsabilità e all'impegno costante per la sostenibilità.

Per questo, ha avviato un percorso di crescita del business che abbraccia la sostenibilità in ogni suo aspetto. Il Gruppo ha declinato un piano di obiettivi, orientato su tre principali linee strategiche, che dimostrano come EFGROUP abbiamo preso a cuore il proprio impegno di promuovere il rispetto dell'ambiente, del territorio e delle persone.

Tali linee strategiche si arricchiranno, nei prossimi mesi, con la definizione di un più dettagliato piano d'azione che riguarderà l'intera catena del valore di EFGROUP, nonché con il rafforzamento delle buone pratiche che governano le tematiche di sostenibilità più rilevanti per l'azienda.

Il piano di obiettivi strategici di EFGROUP concretizza la cultura della sostenibilità dell'Azienda, e tali linee strategiche sono correlabili ai 17 obiettivi previsti dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

L'Azienda ha infatti esaminato 169 'target' in cui si declinano gli SDGs, identificando quelli a cui può maggiormente contribuire nella quotidiana esecuzione delle proprie attività. Tali SDGs sono: l'Obiettivo 3, l'Obiettivo 5, l'Obiettivo 8, l'Obiettivo 9, l'Obiettivo 13 e l'Obiettivo 16, come specificato nel grafico seguente:

Il nostro contributo agli SDGs

Sviluppo del capitale umano

Ruolo e contributo di EFGROUP nello sviluppo del capitale umano, attraverso la generazione di posti di lavoro.

Contributo degli SDGs:



Iniziative intraprese:

- Programmi di sviluppo per le competenze del personale;
- Iniziative per la promozione delle diversità e l'inclusione dei dipendenti a tutti i livelli;
- Gestione delle carriere e assunzioni per fronteggiare le richieste di mercato.

Sviluppo e crescita sostenibile dell'impresa

Ruolo e contributo di EFGROUP nella generazione di valore per la comunità locale e l'ambiente.

Contributo degli SDGs:



Iniziative intraprese:

- Iniziative per la salvaguardia e la conservazione dei dati sensibili;
- Introduzione di iniziative di valutazione dei fornitori secondo criteri ESG;
- Promozione del Codice di Condotta fornitori.

Impronta ambientale

Ruolo e contributo di EFGROUP nella promozione di iniziative, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico.

Contributo degli SDGs:



Iniziative intraprese:

- Riduzione dei consumi degli impianti di illuminazione;
- Iniziative per l'economia circolare;
- Azione e formazione per sensibilizzare i dipendenti sulla conservazione energetica e le azioni per il clima.

2.3. I nostri Stakeholder

EFGROUP pone al centro del suo Percorso di Sostenibilità il **coinvolgimento attivo dei propri Stakeholder**, ossia quei portatori di interesse che, con il loro operato, possono potenzialmente influenzare o essere influenzati dalle attività della Società e per tale ragione, considerati elemento chiave per la creazione di un valore condiviso.

Il processo di identificazione degli Stakeholder rilevanti ha integrato le precedenti categorie già identificate da EFGROUP attraverso un'analisi di benchmark dei principali operatori del settore Professional & commercial service, settore in cui opera il Gruppo. L'analisi comprende anche lo studio dei clienti del Gruppo stesso. I risultati, per una maggiore completezza, sono stati incrociati con le informazioni provenienti da diverse piattaforme internazionali.

In questo modo sono state identificate le **11 categorie** di Stakeholder rilevanti per EFGROUP, così come riportate di seguito.

La fase di **individuazione** degli Stakeholder, delle loro **aspettative** e dei loro **interessi**, rappresenta uno dei momenti fondamentali per definire i contenuti del Bilancio di Sostenibilità, strumento in grado di illustrare le principali dinamiche ed iniziative promosse nel corso dell'anno in ambito ESG (economico, sociale ed ambientale).

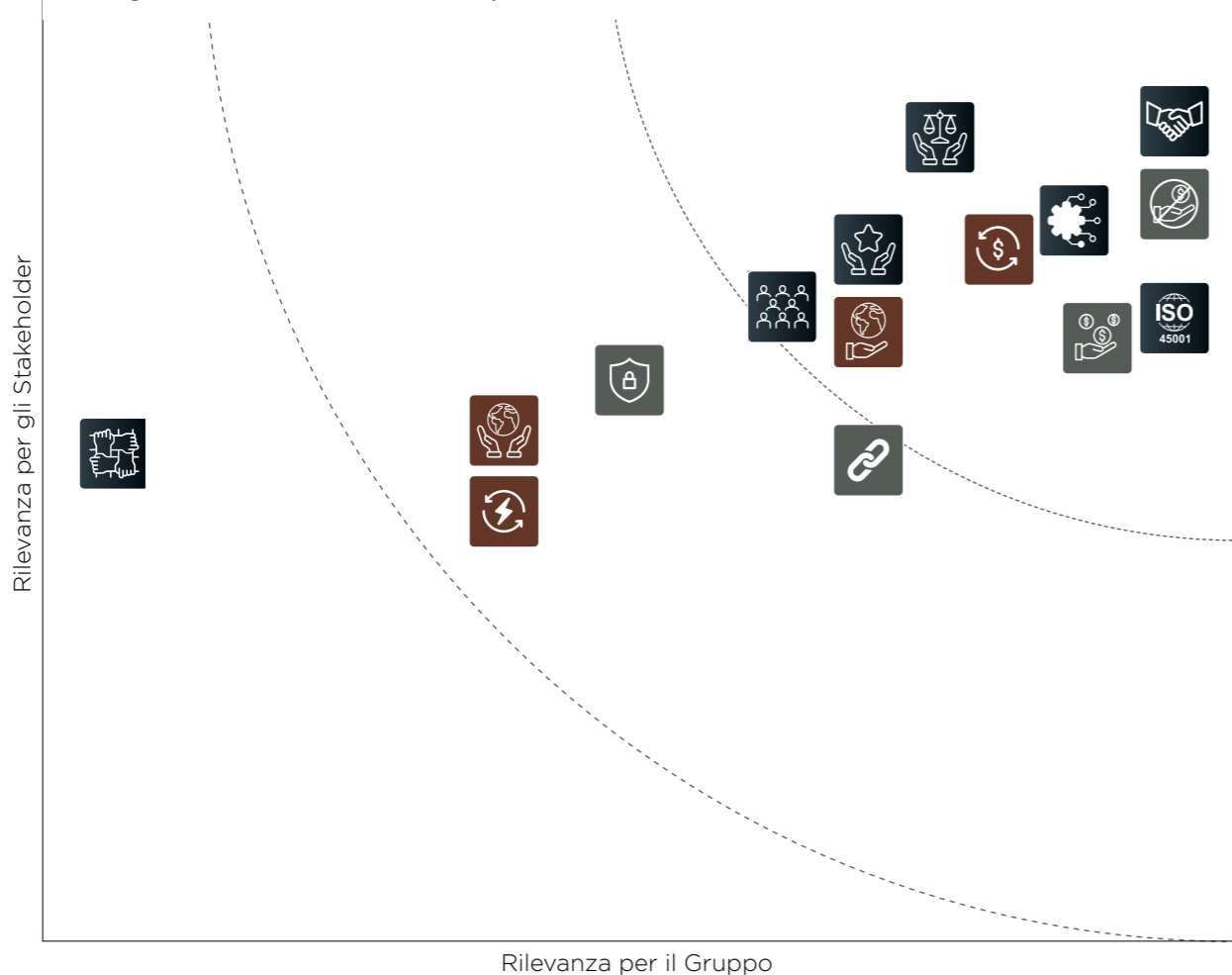


2.4. L'analisi di materialità

In conformità con i requisiti dei GRI Standards, i contenuti del presente Bilancio sono stati definiti attraverso un'analisi di materialità, che ha permesso di individuare gli aspetti che riflettono gli impatti economici, ambientali e sociali più significativi per EFGROUP e che possono influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni dei suoi Stakeholder.

L'analisi di materialità si è concentrata inizialmente su un'analisi di benchmark di aziende operanti nel settore Professional & commercial service e i principali clienti del Gruppo che redigono bilanci di sostenibilità, volta ad individuare i trend in atto, le best practice presenti nel mercato di riferimento e gli impatti positivi e negativi del Gruppo sull'ambiente, l'economia e le persone, con riferimento anche ai diritti umani. Questa analisi ha portato all'identificazione di una serie di temi di sostenibilità potenzialmente rilevanti per EFGROUP.

La mappatura delle tematiche materiali, insieme all'individuazione degli stakeholder, favorisce la definizione di obiettivi di sostenibilità e di un vero e proprio piano strategico volto ad evolvere le performance di EFGROUP.



Queste tematiche sono state esaminate nell'ottica di riflettere gli impatti attuali e potenziali, positivi e negativi più significativi del Gruppo in termini di sostenibilità.

Nel 2022 EFGROUP per poter determinare quali di queste tematiche abbiano una rilevanza maggiore ha condotto un'attività di coinvolgimento delle categorie di Stakeholder, interne ed esterne alla Società, incrociando i risultati emersi dal workshop, al quale ha partecipato il Top Management, e quelli emersi dalle survey online che sono state somministrate a più di 100 Stakeholder. In particolare, le valutazioni sono state espresse su una scala da 1 (non rilevante) a 5 (molto rilevante) relativamente ad ogni tematica ed impatto e hanno consentito di identificarne il posizionamento in termini di rilevanza per EFGROUP e per gli Stakeholder.

Gli impatti votati durante il workshop e nella survey online si riferiscono agli effetti che EFGROUP ha o potrebbe avere a livello economico, ambientale e sociale, inclusi quelli sui diritti umani come conseguenza delle sue attività o dei suoi rapporti di business. Gli impatti sono stati classificati tra effettivi o potenziali, negativi o positivi, e rappresentano il contributo positivo o negativo di EFGROUP allo sviluppo sostenibile.

Di seguito la rappresentazione grafica della **Matrice di Materialità** di EFGROUP.

RESPONSABILITÀ DI GOVERNANCE

- Gestione responsabile della catena di fornitura
- Creazione di valore
- Privacy e cybersecurity
- Etica, compliance e anticorruzione

RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

- Efficienza energetica
- Gestione delle risorse ed economia circolare
- Gestione degli impatti ambientali
- Lotta al cambiamento climatico

RESPONSABILITÀ SOCIALE

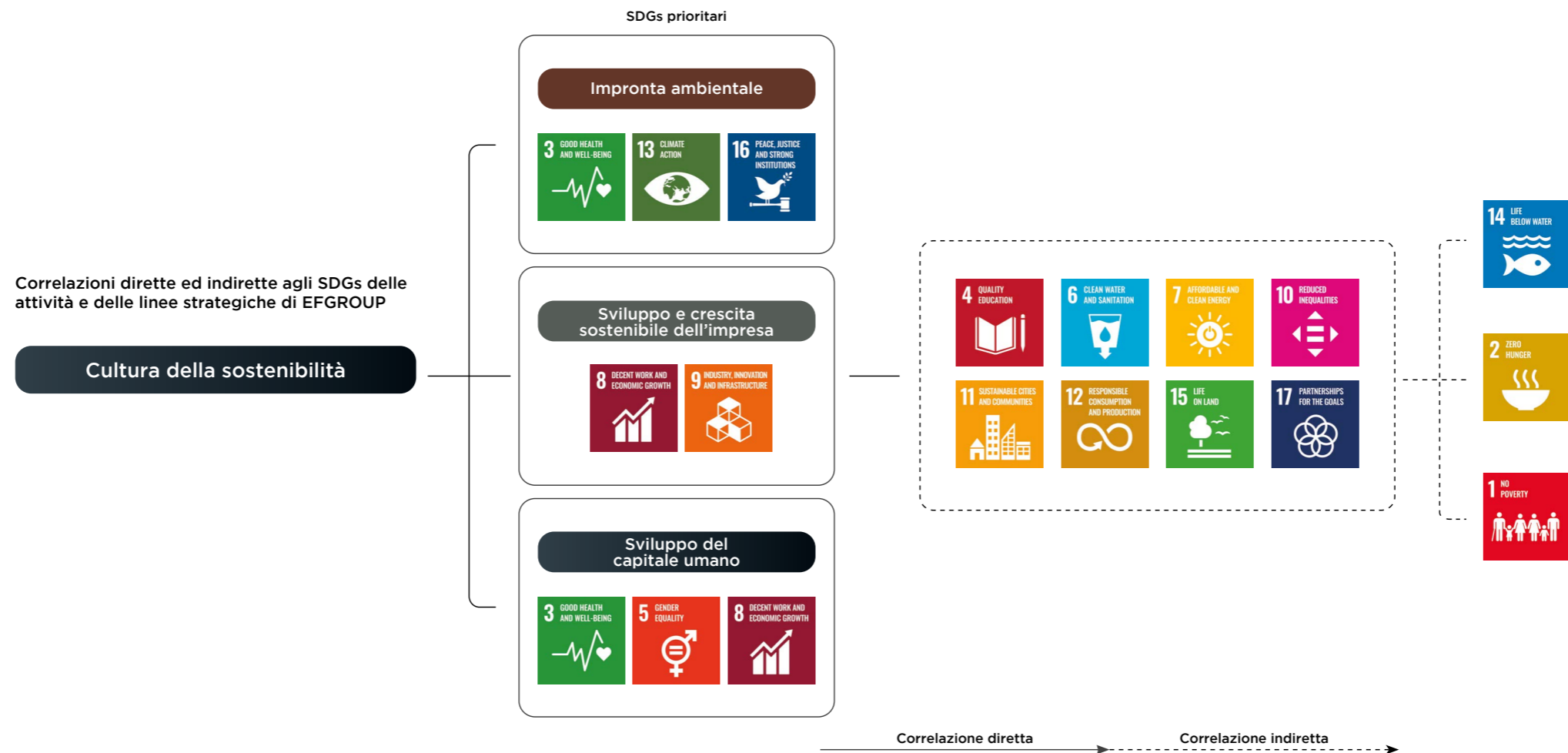
- Diversità, inclusione, e pari opportunità
- Salute e sicurezza dei lavoratori
- Supporto alle comunità locali
- Diritti umani
- Sviluppo delle persone e dei talenti
- Innovazione e digitalizzazione
- Relazione con il cliente

Le tematiche di EFGROUP

Per ciascuna delle seguenti tematiche rilevanti è stato inoltre identificato il loro collegamento con gli Standard specifici GRI e il loro perimetro d'impatto:

| Tematiche materiali | Impatti positivi di EFGROUP reali e potenziali | Impatti negativi di EFGROUP reali e potenziali | Coinvolgimento della Società | Aspetto del GRI |
|---|---|--|---|---|
| Gestione delle risorse ed economia circolare | La Società attraverso l'utilizzo di materiali rinnovabili e la promozione di operazioni di recupero e riduzione dei rifiuti riesce a diminuire la propria impronta ambientale causata dallo svolgimento delle proprie attività | La Società genera impatti negativi attraverso l'adozione di soluzioni non efficaci e non strettamente necessarie alla progettazione | Generato dal Gruppo | GRI 303: Acqua e scarichi idrici GRI 301: Materiali |
| Efficienza energetica | La Società attraverso la promozione di iniziative rende la propria organizzazione più efficiente a livello energetico | | Generato dal Gruppo | GRI 302: Energia |
| Lotta al cambiamento climatico | La Società genera un minore impatto ambientale grazie all'utilizzo di energie rinnovabili che permettono di ridurre le emissioni, e attraverso la promozione di iniziative di sensibilizzazione in ambito di cambiamento climatico all'interno della propria organizzazione | La Società genera impatti negativi sull'ambiente principalmente attraverso il consumo di fonti di energia non rinnovabile (combustibili non rinnovabili ed energia elettrica) e attraverso la generazione di emissioni climalteranti di tipo diretto e indiretto | Generato dal Gruppo | GRI 305: Emissioni |
| Gestione degli impatti ambientali | | Nella realizzazione delle proprie attività, l'organizzazione genera esternalità negative per l'ambiente in termini di risorse idriche, rifiuti e emissioni inquinanti | Generato dal Gruppo | Non correlato ad Aspect GRI specifici |
| Sviluppo delle persone e dei talenti | La Società fornisce ai dipendenti le conoscenze necessarie a migliorare l'insieme di competenze possedute e conseguentemente la propria condizione lavorativa | La Società potrebbe generare una situazione di bassa operatività a causa della mancanza di competenze da parte dei neoassunti e dai potenziali alti tassi di uscita del personale causati anche da una retribuzione non attraente per le nuove generazioni | Generato dal Gruppo | GRI 404: Formazione e istruzione GRI 401: Occupazione |
| Supporto alle comunità locali | La Società genera impatti positivi sulla comunità attraverso donazioni, progetti virtuosi e la generazione di opportunità professionali sul territorio | | Generato dal Gruppo e direttamente connesso ad attività di business | Non correlato ad Aspect GRI specifici |
| Diversità, inclusione e pari opportunità | La Società crea all'interno della propria organizzazione un ambiente equo e inclusivo, libero da qualsiasi forma di discriminazione | La Società potrebbe generare una situazione di bassa attrattività della forza lavoro con il rischio di non valorizzare le risorse interne all'azienda | Generato dal Gruppo | GRI 405: Diversità e pari opportunità GRI 406: Non discriminazione |
| Relazione con il cliente | La Società genera impatti positivi adottando strategie che mirano ad informare l'utente nel miglior modo possibile e che possono potenzialmente essere in grado di diffondere conoscenza | La Società potrebbe ridurre il proprio volume di vendita a causa della cattiva gestione dei reclami e di un mancato riconoscimento delle aspettative della clientela | Generato dal Gruppo e direttamente connesso ad attività di business | Non correlato ad Aspect GRI specifici |
| Salute e sicurezza dei lavoratori | La Società tramite l'adozione di un sistema di gestione della sicurezza garantisce un ambiente di lavoro salubre e sicuro | La Società tramite le proprie attività produttive ha la capacità di esporre le persone a correre un rischio maggiore di infortunio. Un'eventuale mancanza di gestione dell'impatto comporterebbe il potenziale sviluppo di situazioni ancor più pericolose | Generato dal Gruppo | GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro |

| Tematiche materiali | Impatti positivi di EFGROUP reali e potenziali | Impatti negativi di EFGROUP reali e potenziali | Coinvolgimento della Società | Aspetto del GRI |
|--|--|--|---|--|
| Innovazione e digitalizzazione | La Società offre un servizio ad alti standard di innovazione attraverso la creazione, l'ideazione e lo sviluppo di prodotti digitali | La Società potrebbe ridurre la necessità di manodopera e conseguentemente il proprio organico e perdere competitività a causa di una scarsa innovazione strategica | Generato dal Gruppo | Non correlato ad Aspect GRI specifici |
| Diritti Umani | La Società crea consapevolezza nei dipendenti circa i propri diritti | La Società potrebbe creare un ambiente di lavoro poco inclusivo a causa del mancato rispetto dei diritti dei lavoratori | Generato dal Gruppo e direttamente connesso ad attività di business | Non correlato ad Aspect GRI specifici |
| Etica, compliance e anticorruzione | La Società crea consapevolezza nei dipendenti circa i propri diritti e i valori sui quali si basa il loro rapporto con l'azienda, mitigando al contempo i rischi legati al mancato rispetto della normativa anti frode e antiriciclaggio | Se la Società dovesse adottare pratiche commerciali scorrette impatterebbe negativamente sulla produzione | Generato dal Gruppo | GRI 205: Anticorruzione GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale |
| Creazione di valore | La Società tramite il raggiungimento di traguardi economici ha la possibilità di implementare anche il valore economico distribuito e l'impatto positivo su tutti i propri Stakeholder | La Società potrebbe erodere il valore dell'organizzazione e conseguentemente non distribuirlo agli Stakeholder | Generato dal Gruppo e direttamente connesso ad attività di business | GRI 201: Performance economiche |
| Gestione responsabile della catena di fornitura | La Società promuove fornitori con elevati parametri socio ambientali | Il processo di approvvigionamento della materia prima genera emissioni clima-alteranti | Generato dal Gruppo e direttamente connesso ad attività di business | GRI 204: Pratiche di approvvigionamento |
| Privacy e cybersecurity | La Società crea consapevolezza nei dipendenti circa i propri diritti e rispetta la normativa vigente in materia di privacy | La Società anche a causa di violazione di sicurezza da parte di terzi potrebbe non rispettare la privacy dei clienti e perdere dati degli stessi | Generato dal Gruppo e direttamente connesso ad attività di business | GRI 418: Privacy dei clienti |





Responsabilità di governace

Commitment to Ethical Business

| | |
|--------------------------------------|----|
| 3.1. Struttura di governace | 21 |
| 3.2. Etica e integrità di business | 21 |
| 3.3. Gestione della privacy | 22 |
| 3.4. Creazione di valore | 23 |
| 3.5. Catena di fornitura sostenibile | 24 |

3.1. Struttura di governance

La struttura di governance di EFGROUP si basa su un **modello tradizionale**, caratterizzato dalla presenza di un Consiglio di Amministrazione, un'Assemblea dei Soci, un Collegio Sindacale e una Società di revisione.

In particolare:

- Il **Consiglio di Amministrazione** è investito dai più ampi poteri per la gestione del Gruppo, con la sola esclusione di quanto espressamente riservato dalla legge all'Assemblea o previsto dallo Statuto, oltre ad attribuire poteri operativi ai soggetti delegati;
- All'**Assemblea dei Soci** spettano le decisioni sui supremi atti di governo del Gruppo, secondo quanto previsto dalla legge;
- Il **Collegio Sindacale** e la **Società di Revisione** sono chiamati a vigilare, ciascuno in base alle proprie competenze, sull'osservanza della legge e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, controllare l'adeguatezza della struttura organizzativa e del sistema di controllo interno, compresa la corretta tenuta delle scritture contabili.

Il **Consiglio di Amministrazione** è costituito da 7 componenti, compresi due rappresentanti di genere femminile:

| Componenti | Carica | Fascia d'età |
|------------------------|--------------------------|--------------|
| Galasso Giovanni | Presidente | >50 |
| Falzone Pietro Giorgio | Amministratore delegato | >50 |
| Bergese Cristina | Amministratrice delegata | >50 |
| Labanti Alessandro | Amministratore delegato | >50 |
| Mongillo Ciro | Consigliere | >50 |
| Castiglioni Marianna | Consigliera | 30-50 |
| Sanguineti Andrea | Consigliere | >50 |

Il **Collegio Sindacale**, invece, è composto da **tre membri effettivi e due supplenti**. I membri effettivi si compongono come di seguito:

| Componenti | Carica | Fascia d'età |
|-------------------------|------------|--------------|
| Giussani Antonio Cesare | Presidente | >50 |
| Asvisio Luca | Sindaco | >50 |
| De Nuccio Elbano | Sindaco | >50 |



3.2. Etica e integrità di business

EFGROUP ha intrapreso il “Progetto 231” che, dopo una necessaria fase di analisi e risk assesment, ha portato all'approvazione del Codice Etico e del **Modello di Organizzazione, Gestione e controllo** (il “Modello”) in ottemperanza al **Decreto Legislativo 231/2001** (o “D.lgs. 231/2001”), idoneo a configurare un sistema strutturato di principi e procedure organizzative e di controllo finalizzato a prevenire la commissione dei reati previsti dalla normativa in vigore.

Il Modello adottato ha l'obiettivo di stabilire le **modalità di gestione trasparenti e corrette** che garantiscano l'osservanza della normativa vigente al fine di prevenire la commissione o la tentata commissione dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001 e dei valori aziendali definiti dal **Codice Etico**. Il Codice Etico a sua volta persegue obiettivi di

sostenibilità e responsabilità sociale volti all'inclusione, alla protezione dell'ambiente e ad una corretta governance, attraverso la definizione di regole di comportamento ben precise, fondate sui principi di business sostenibile e mediante la diffusione a tutti i livelli aziendali della **cultura della sostenibilità**. Inoltre, considerata l'importanza del rispetto e della salvaguardia dei diritti umani, il Gruppo, ha adottato una **Politica aziendale di tutela e protezione dei Diritti Umani**, parte integrante del Modello Organizzativo.

Il Modello è costituito da una **Parte Generale** e da una **Parte Speciale**, suddivisa in distinti capitoli in base alle diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto. La parte Generale, partendo da un sommario esame del contenuto del Decreto, si propone di definire la

struttura del Modello, disciplinandone finalità e funzioni, individuando l'OdV, istituendo un sistema di flussi informativi e un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello. La Parte Speciale predispone a seguito dell'identificazione dei processi "sensibili", laddove siano stati individuati potenziali profili di rischio associabili alle classi di reato richiamate del Decreto.

L'applicazione del Modello è garantita dall'**Organismo di Vigilanza** ("OdV") composta da un **membro indipendente** all'azienda. L'OdV ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. L'OdV possiede i requisiti principali previsti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione, ossia: autonomia e indipendenza, professionalità, continuità di azione e onorabilità. Le comunicazioni dirette all'Organismo di Vigilanza sono inviate tramite e-mail all'indirizzo di posta elettronica **whistleblower@ef-group.net** o tramite comunicazione scritta inviata per lettera all'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza c/o Eurofiere S.p.A.

Un'ulteriore sezione del Modello è dedicata alla procedura di whistleblowing, atta a incoraggiare una cultura basata sulla trasparenza per prevenire il verificarsi di pratiche scorrette. Le segnalazioni possono essere effettuate tramite l'invio di un'apposita comunicazione indirizzata alla casella di posta elettronica dell'OdV,

nascondendo la propria identità tramite l'accesso all'apposita casella di posta elettronica denominata **whistleblower@ef-group.net**. Successivamente l'OdV esamina le comunicazioni ricevute e adotta i provvedimenti necessari, tutelando la riservatezza del soggetto segnalante.

Si segnala, infine, che nel corso degli esercizi di riferimento non sono pervenute segnalazioni attraverso il canale dedicato. Nel corso del 2022 inoltre **non si sono verificati casi di non conformità alle leggi e alle normative e non sono stati rilevati episodi di corruzione attiva e/o passiva**. Inoltre, **non si sono rilevate azioni legali in corso o concluse in materia di comportamento anticoncorrenziale** o violazioni delle normative antitrust e relative a pratiche monopolistiche.

3.3. Gestione della privacy

EFGROUP costituisce il rapporto con le parti interessate assicurando **trasparenza** nello svolgimento delle attività, impegnandosi a custodire e trattare i dati acquisiti nell'ambito delle attività di gestione, nel pieno rispetto del **GDPR 2016/679**, il **Regolamento dell'Unione Europea** attualmente in vigore, e delle altre disposizioni di leggi applicabili in materia di Privacy.

A tale scopo, il Gruppo, ha istituito un documento di **politica per la Protezione dei dati personali**, con particolare riferimento alle attività effettuate in ambito ICT. La politica stabilisce i principi di base con cui

l'organizzazione tratta i dati personali dei dipendenti, clienti, fornitori, e tutti le parti interessate, indicando inoltre le responsabilità delle proprie unità organizzative durante il trattamento degli stessi.

Nel 2022 è stato svolto da parte dei referenti privacy aziendali un lavoro di revisione della documentazione richiesta dalla normativa vigente. A seguito di questa attività sono stati **aggiornati i documenti aziendali** e condivisi con tutte le persone coinvolte. L'organizzazione si è dotata di **CORA**, una delle **migliori piattaforme presenti sul mercato**, per ottenere una mappatura dei dati personali,

degli utenti e dei relativi rischi sempre aggiornata. Per poter utilizzare la piattaforma adottata sono state svolte **12 ore di workshop** per 10 partecipanti che avevano già seguito il corso di GDPR presente sulla piattaforma **EFGROUP Digital Academy**, ente con cui EFGROUP sta collaborando per fornire corsi facoltativi a tutti i dipendenti.

A dimostrazione dell'impegno del Gruppo nella tutela della protezione dei dati, nel corso del 2022, coerentemente con quanto avvenuto nel 2021, **non si sono verificate denunce comprovate riguardanti la violazione della privacy dei clienti e la perdita di dati dei clienti**.



3.4. Creazione di valore

Attraverso la misurazione del valore economico generato e distribuito, secondo la riclassificazione del conto economico EFGROUP comunica la **propria stabilità** e **trasparenza economica**, consapevole della sua rilevanza nei confronti degli Stakeholder.

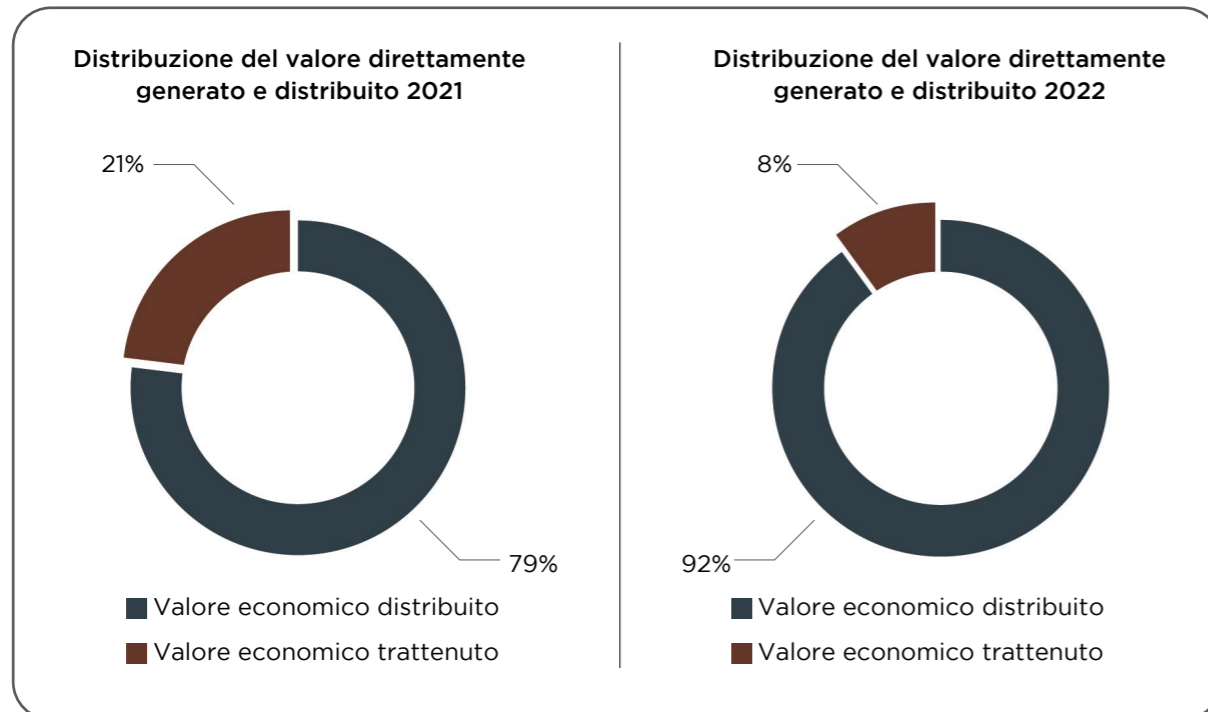


Figura 6_Distribuzione del valore direttamente generato e distribuito

La Società ha chiuso il 2022 con ricavi totali per euro **43.396.750** e un utile netto pari a euro 1.561.962. I costi operativi ammontano a euro 34.530.331 mentre i costi del lavoro sono pari a euro 4.474.787.

Il valore economico generato e distribuito dall'organizzazione permette di monitorare la **solidità finanziaria** e come il valore generato viene distribuito ai principali Stakeholder e/o reinvestito al fine di favorire la crescita del business.

Il valore generato è **umentato del 50%** rispetto all'anno precedente, e la motivazione principale è la fusione per incorporazione della società Xilos Golfieri ora filiale di Bologna, evento che ha determinato l'ampliamento del contesto organizzativo di EFGROUP. In particolare, nel 2022 **il 92% del valore generato è stato distribuito agli Stakeholder mentre l'8% è stato trattenuto**, cioè destinato a copertura degli ammortamenti e all'incremento delle riserve di patrimonio. **I fornitori di EFGROUP hanno beneficiato del 79% del valore distribuito, il personale dipendente del 10%, la pubblica amministrazione del 2% mentre i finanziatori dell'1%.**

Il valore generato e distribuito rappresenta la differenza tra i ricavi e costi sostenuti per:

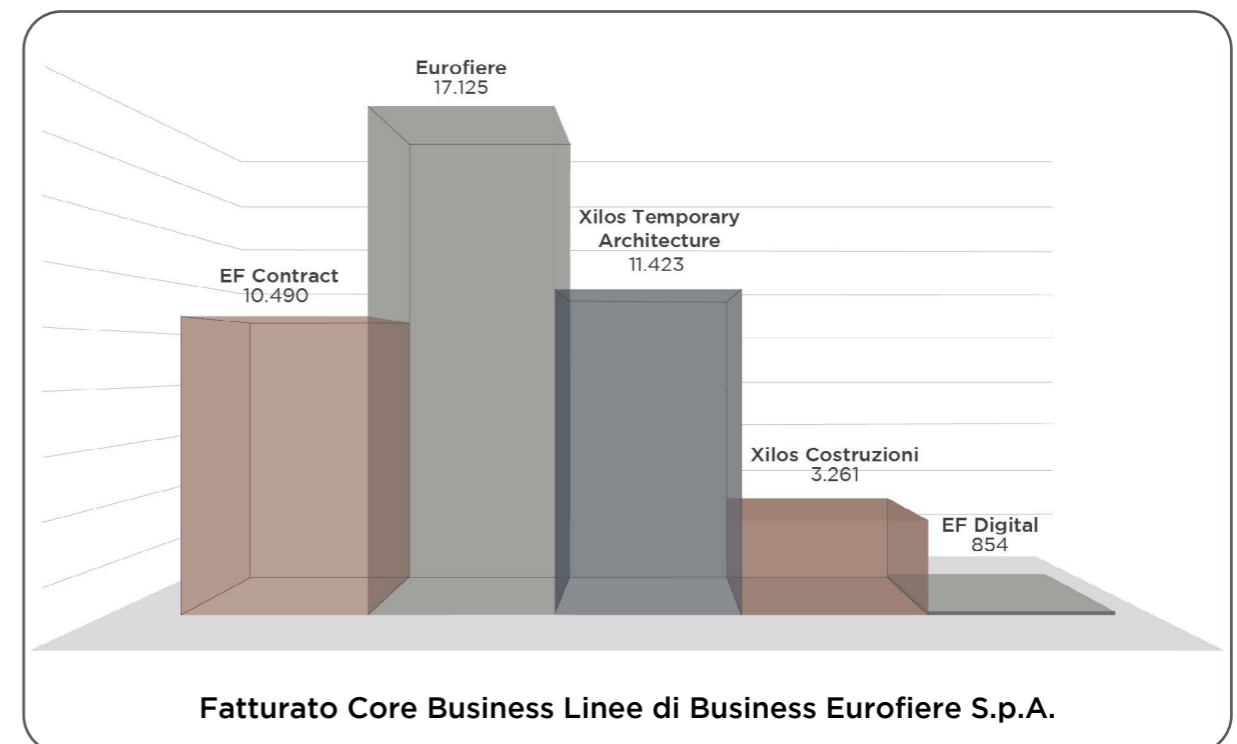
- l'acquisto di beni e servizi - remunerazione dei fornitori - rappresentati dai **costi**

operativi e altri costi;

- il capitale umano - remunerazione del personale - rappresentati dai **costi del personale;**
- le tasse - remunerazione alla Pubblica Amministrazione - rappresentate dalle **imposte;**
- i tassi di interesse - remunerazione ai finanziatori - rappresentati dagli **oneri finanziari.**

L'organizzazione è sempre alla ricerca di soluzioni volte a favorire uno sviluppo economico sostenibile capace di generare impatti virtuosi per i suoi clienti. Il valore generato da EFGROUP va oltre il mero aspetto economico, di fatti si impegna a **creare posti di lavoro e opportunità di crescita per i dipendenti attraverso la formazione e lo sviluppo competenze**, offrendo programmi di formazione e sviluppo, creando opportunità di carriera, adottando politiche di parità retributiva e promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

Inoltre, EFGROUP sta lavorando su alcune azioni che spera di sviluppare al più presto, alcune di queste sono: implementare un **sistema di gestione ambientale** per monitorare costantemente l'impatto ambientale delle proprie attività e ridurre tempestivamente **l'impatto ambientale negativo**, **collaborare con fornitori locali** per sostenere l'economia locale e creare valore per la stessa comunità, oltre che **sviluppare un programma di raccolta e riciclaggio dei prodotti a fine vita** per generare ulteriore valore economico attraverso il riciclaggio dei materiali.



| EF Contract | Eurofiere | Xilos Temporary Architecture | Xilos Costruzioni | EF Digital | 2022 |
|-------------|-----------|------------------------------|-------------------|------------|--------|
| 10.490 | 17.125 | 11.423 | 3.261 | 854 | 43.153 |

3.5. Catena di fornitura sostenibile

EFGROUP si impegna a **gestire in modo responsabile la catena di fornitura** in modo da ridurre al minimo gli impatti negativi e aumentare gli impatti positivi sull'economia, sull'ambiente e sulle persone. Dal punto di vista economico, il Gruppo, si impegna a garantire che i fornitori siano in grado di fornire le loro prestazioni a **prezzi equi e stabili**, oltre a contribuire alla riduzione dei rischi legati alla fornitura e alla migliore gestione delle relazioni con i fornitori.

Per quanto riguarda l'ambiente, EF si impegna a **scegliere fornitori che adottano pratiche sostenibili**, come l'utilizzo di fonti rinnovabili o la riduzione dei rifiuti.

Inoltre, l'organizzazione ritiene di fondamentale importanza **rispettare**

i diritti umani anche all'interno della catena di fornitura, evitando di selezionare fornitori che violano diritti umani e impegnandosi a promuovere condizioni di lavoro che siano sicure e sane per i dipendenti dei fornitori, oltre che a supportare l'uguaglianza di genere e la diversità.

Per verificare che tutte le politiche sulla sostenibilità e sui diritti umani siano rispettate, EFGROUP **somministra ai fornitori un questionario suddiviso in quattro parti** (Responsabilità Sociale, Politica Qualità, Salute e Sicurezza sul Lavoro, Approccio Sostenibile) ed effettua **regolari audit**, oltre a mantenere una costante comunicazione per discutere di eventuali opportunità di miglioramento.

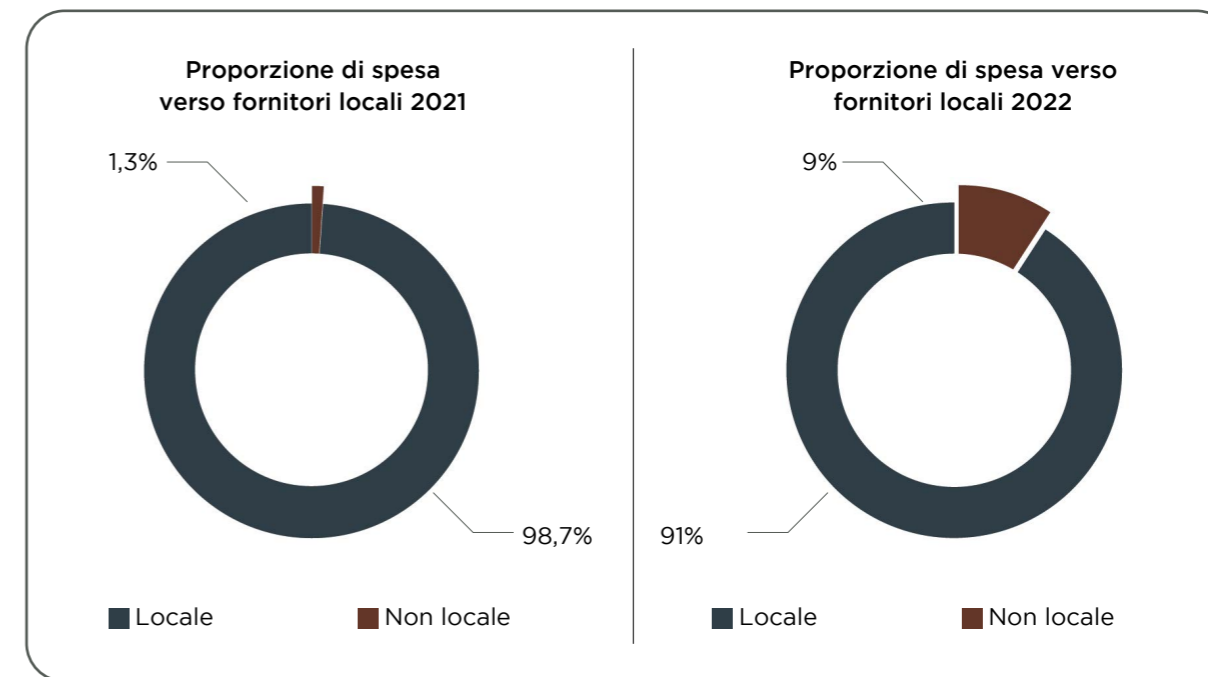


Figura 7_Proporzione di spesa verso fornitori locali

Nel 2022 la percentuale di fornitori nazionali ricopre il 91% contro il 9% dei fornitori appartenenti al mercato estero. Rispetto all'anno precedente vi è stato un aumento della percentuale di spesa verso fornitori esteri in quanto nel 2022 sono stati permessi gli ingressi negli USA dopo il periodo di chiusura dovuto alla pandemia e gli espositori internazionali hanno

partecipato attivamente a fiere sul territorio americano. Gli allestimenti negli USA, che hanno generato circa 3 milioni di ricavi per il Gruppo, sono stati affidati a fornitori locali. Nonostante questo, **in entrambi gli anni la spesa verso fornitori locali supera il 90%**, a dimostrazione dell'impegno del Gruppo nel voler contribuire alla crescita e allo sviluppo dell'economia locale.



Responsabilità sociale

Together we create,
Together we grow

| | |
|--|----|
| 4.1. Attenzione alle persone | 27 |
| 4.2. Sviluppo e valorizzazione delle risorse umane | 28 |
| 4.3. Diversità, inclusione e pari opportunità | 29 |
| 4.4. Salute e sicurezza dei lavoratori | 30 |
| 4.5. La soddisfazione dei clienti | 31 |



4. Responsabilità sociale

Il percorso rivolto alla sostenibilità perseguito da EFGROUP pone un'attenzione specifica nell'indirizzare la gestione societaria alla massima tutela e protezione dei Diritti Umani, declinati nel più ampio rispetto delle persone e del concetto di inclusione, attraverso un impegno volto a diffondere e promuovere una cultura della responsabilità sociale sia nell'ambito della gestione interna che nelle relazioni con gli Stakeholder.

All'interno della **Politica aziendale di tutela e protezione dei Diritti Umani** il Gruppo pone enfasi sul proprio impegno nel rispettare e divulgare attivamente i principi etici previsti non solo dalla normativa aziendale, ma altresì dagli standard emanati dalle organizzazioni internazionali di riferimento, quali quelli previsti dalla Carta internazionale dei Diritti dell'Uomo, inclusa la **Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo della Nazioni Unite (ONU)**, nonché dalle **Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO)**, impegnandosi al più fermo rispetto di tutti i principi contenuti in tali convenzioni.

EFGROUP, difatti, tutela il diritto ad un lavoro giusto e dignitoso, vietando esplicitamente ogni forma di lavoro forzato o minorile, verso il quale esprime una strategia di tolleranza zero. Rifiuta, inoltre, l'impiego di personale di età inferiore a quella minima prevista per legge per l'ingresso nel mondo del lavoro, nonché tutte le forme di lavoro forzato, garantendo condizioni di impiego conformi alle leggi e ai regolamenti vigenti e il diritto ad eseguire prestazioni di lavoro prive di qualsivoglia forma di coercizione fisica e/o psicologica.

Il rapporto con le comunità locali

EFGROUP attraverso donazioni, progetti virtuosi e la generazione di opportunità professionali sul territorio, riesce a generare degli impatti positivi nei confronti delle comunità locali che circondano l'Organizzazione stessa.

Dal 2022 il Gruppo ha iniziato un progetto di **collaborazione con le università locali**, offrendo dei tirocini formativi sia post-laurea che curricolari, partiti dall'inizio del 2023. Nello stesso anno è stato firmato un **patto per sponsorizzare le tesi con IAAD** (Istituto d'Arte Applicata e Design) permettendo agli studenti, a partire dal 2023, di lavorare sui progetti reali del Gruppo.



4.1. Attenzione alle persone

EFGROUP considera le persone, interne ed esterne, una risorsa imprescindibile, promuovendo le capacità, le competenze e il benessere di ogni individuo. Il Gruppo garantisce condizioni di lavoro adeguate ed un **ambiente di lavoro** che venga percepito come sicuro e protetto, basando tutte le principali decisioni ed iniziative al rispetto dei diritti umani, all'attenzione alle condizioni di lavoro, al **rispetto della parità di genere** e al rifiuto di qualsiasi forma di discriminazione.

Ciascun dipendente viene selezionato secondo i valori e le caratteristiche cui il Gruppo si ispira e che sono sanciti all'interno del Codice Etico. Inoltre, EFGROUP opera affinché le risorse che vengono selezionate, senza alcun pregiudizio o discriminazione, corrispondano ai profili necessari alle esigenze aziendali. Durante la fase di

selezione vengono raccolti dai candidati i dati strettamente legati al processo di selezione e questi vengono trattati nel rispetto delle norme che regolano il trattamento dei dati personali e di quanto previsto nel GDPR 2016/679.

EFGROUP offre una domanda di occupazione stabile e di qualità, riducendo al minimo il ricorso a forme di lavoro atipico. Al 31 dicembre 2022 la composizione del personale del Gruppo è pari a **56 lavoratori, di cui 37 appartenenti alla sede di Torino e 19 alla sede di Bologna**. Rispetto al totale dei dipendenti, 53 sono assunti a **tempo indeterminato**, 3 con contratto a **tempo determinato**, due dipendenti della sede di Torino e un dipendente della sede di Bologna. Il totale delle risorse umane è aumentato del 75% rispetto al periodo precedente, principalmente in seguito alla fusione con la sede di Bologna

con la quale EF ha iniziato un percorso di crescita dimensionale cui seguirà progressivamente un aumento delle risorse umane.

Tutti i dipendenti sono coperti da **CCNL** (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro), in particolare, un dipendente è coperto dal CCNL Edilizia, mentre la restante parte dal CCNL Legno.

Il Gruppo, dunque, segue gli adempimenti normativi previsti dal

CCNL in materia di orari lavorativi, assenze per malattia, permessi durante l'orario lavorativo, ferie, inquadramento, livello contrattuale e provvedimenti disciplinari.

Il Gruppo offre la possibilità di aderire a formule di lavoro **part-time**. Alla fine del 2022, come per il 2021, vi è soltanto una risorsa inserita con un contratto di tipologia part-time.

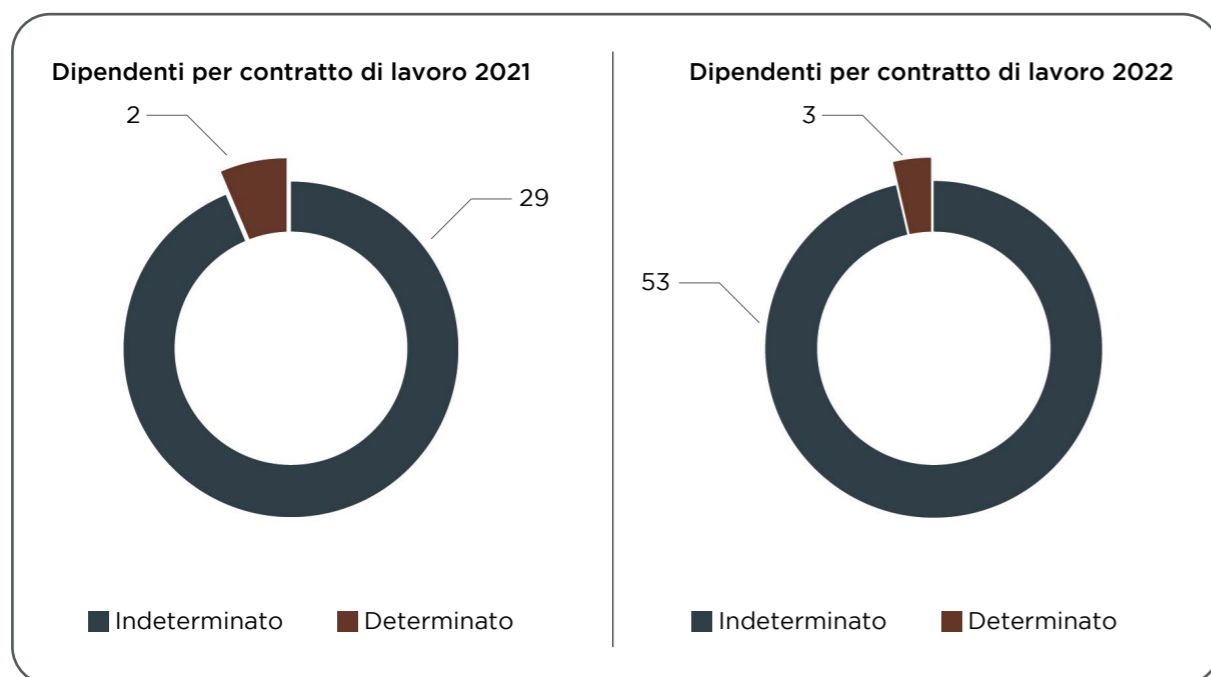


Figura 8_ Numero dipendenti per contratto di lavoro (a tempo indeterminato e determinato)

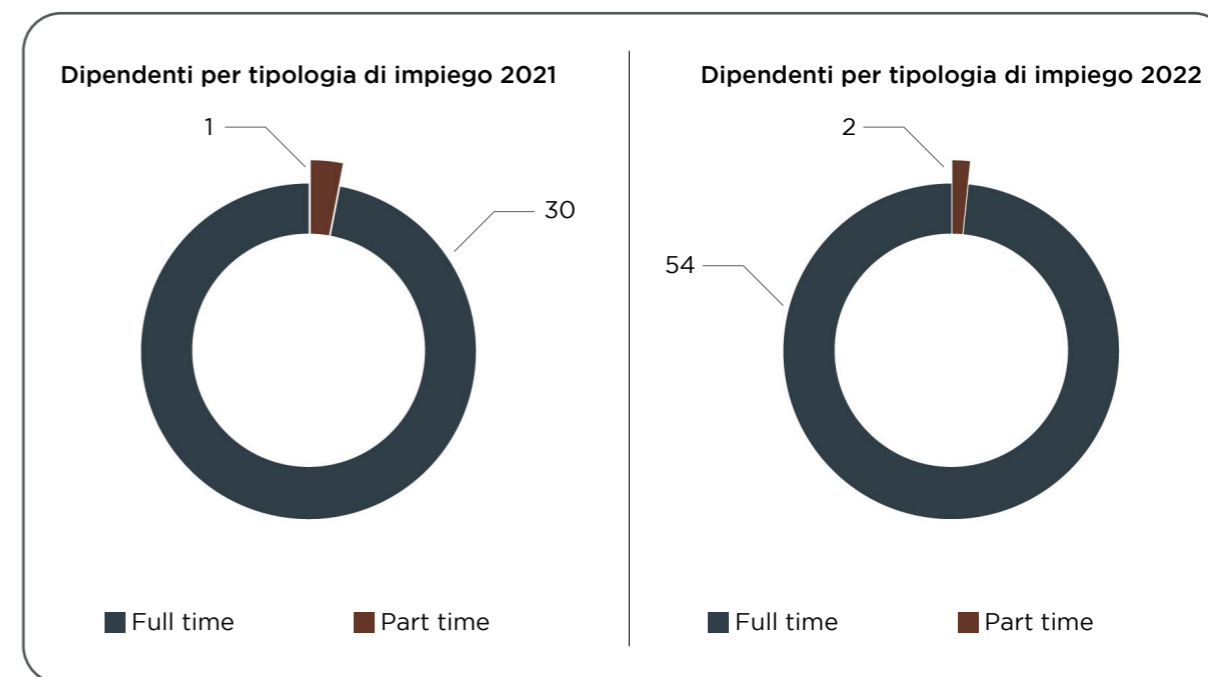


Figura 9_ Numero di dipendenti per tipologia di impiego (tempo pieno e part-time), per genere

Inoltre, al 31 dicembre 2022 collabora con un totale di 22 lavoratori esterni, la cui totalità è composta da **lavoratori autonomi**.

4.2. Sviluppo e valorizzazione delle risorse umane

Il Gruppo fornisce ai propri dipendenti le **conoscenze necessarie a migliorare l'insieme di competenze possedute** e conseguentemente la propria condizione lavorativa evitando, nel massimo delle proprie capacità, una situazione di bassa operatività a causa della mancanza di competenze da parte dei neoassunti e dai potenziali alti tassi di uscita del personale causati anche da una retribuzione non attraente per le nuove generazioni.

EF, infatti, considera il **benessere dei propri dipendenti** un obiettivo fondamentale da raggiungere contestualmente allo svolgimento delle attività lavorative, adottando un **sistema di retribuzione adeguato** e commisurato con le prestazioni individuali, oltre ad impegnarsi affinché ciascun impiego stabile possa garantire al lavoratore una crescita professionale,

economica, ma anche personale.

Il Gruppo porta avanti alcune attività di Welfare che vanno oltre quanto indicato dalla contrattazione collettiva. Ad esempio, è stata istituita una **polizza assicurativa straordinaria** che copre le risorse coinvolte nelle trasferte al di fuori dell'Unione Europea. Inoltre, nel 2022, EFGROUP ha colto l'opportunità data dallo Stato di erogare dei premi esenti da tassazione così che tutti i dipendenti ne beneficiassero proporzionalmente ai mesi di lavoro effettuati fino al momento dell'erogazione.

Il Gruppo si impegna nel prossimo futuro ad attivare anche una **piattaforma Welfare** suddivisa per categoria professionale, permettendo a tutti i dipendenti di usufruire in base alle proprie esigenze di una liberalità detassata.

A dimostrazione della percezione

positiva dell'ambiente di lavoro da parte delle risorse umane di EFGROUP, il tasso di turnover in uscita ha mantenuto delle percentuali molto basse ed inferiori alle percentuali di turnover in entrata per lo stesso anno di riferimento. In particolare, nel 2022, il 66% dei dipendenti assunti appartengono alla fascia di età compresa tra i 30 e i 50 anni, mentre il restante 34% è distribuito tra la fascia di età più giovane (<30) e quella di età superiore ai 50 anni.

Il Gruppo valorizza le proprie risorse umane e le loro capacità anche attraverso l'organizzazione di attività di **formazione** e di **aggiornamento professionale** che vadano oltre quelle meramente imposte dalla normativa nazionale. Difatti, EF richiede ad ogni dipendente di svolgere soltanto le mansioni previste dal loro contratto e prevede per gli stessi degli **strumenti formativi e informativi** affinché si possano valorizzare le specifiche competenze, oltre che accrescere il loro valore professionale.

A tale scopo, il Gruppo ha intrapreso una collaborazione con Cerved rinnovando **EFGROUP Digital Academy**¹ anche per il 2023, per poter mettere a disposizione dei propri dipendenti diversi percorsi formativi non obbligatori (credit & finance, digital marketing, innovation technology, ma anche onboarding, efficacia personale, competenze

manageriali, ecc). I dipendenti e i collaboratori di EFGROUP hanno gradualmente avuto accesso alla piattaforma, inizialmente solo ad alcuni percorsi selezionati dai vari direttori degli enti e dopo pochi mesi a tutti i corsi previsti dal EFGROUP Digital Academy. Data la volontarietà di partecipazione ognuno ha liberamente scelto il tempo da dedicare alla formazione, la Società ha constatato che **nel 2022 sono state fruite in totale 1.813 ore di formazione dai dipendenti**, in particolare l'**86% delle ore totali è stato fruito dalla categoria professionale degli impiegati** e il 13% delle ore totali riguarda la categoria Salute e Sicurezza. Inoltre, il 100% dei dipendenti ha partecipato alla formazione in ambito ESG.

L'aumento significativo delle ore di formazione è dovuto principalmente alla fusione con la filiale Bologna che ha determinato un conseguente aumento della popolazione aziendale.

In particolare, nel corso del 2022, **le donne hanno ottenuto un maggior numero di ore di formazione media rispetto agli uomini.**

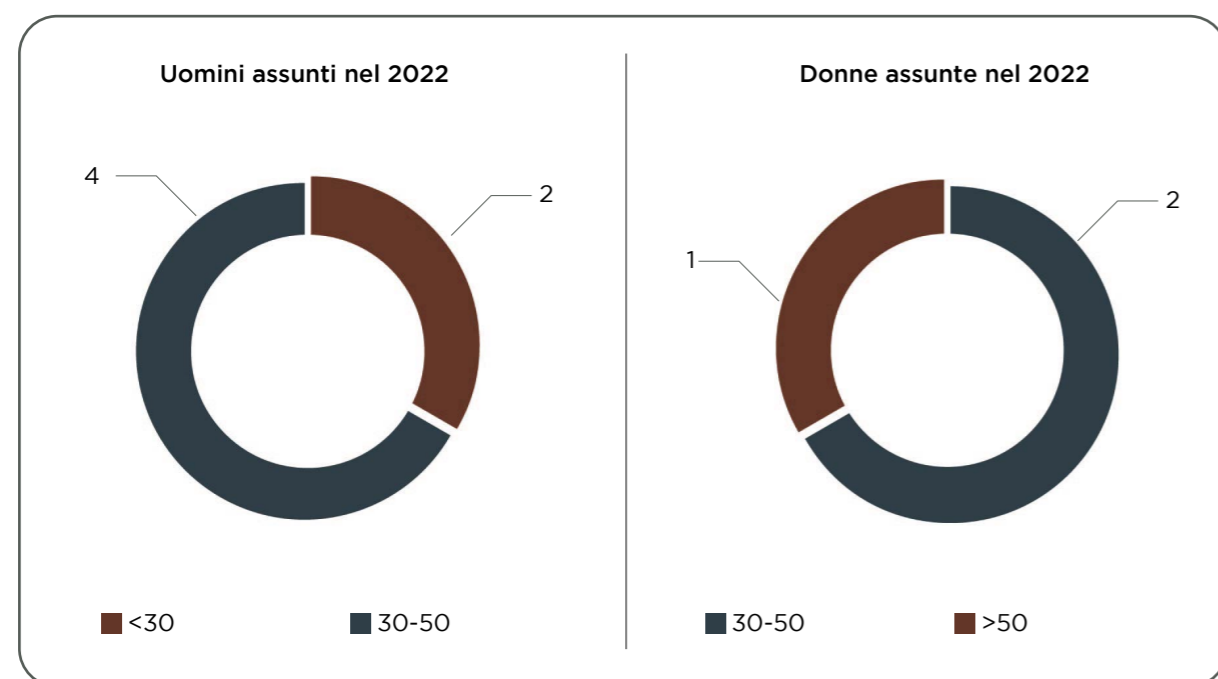


Figura 10_Assunti nel 2022 per genere

¹ La formazione erogata nel 2022 attraverso la EFGROUP Digital Academy ha coinvolto anche i lavoratori esterni ma questi non sono state considerate nel totale delle ore di formazione.

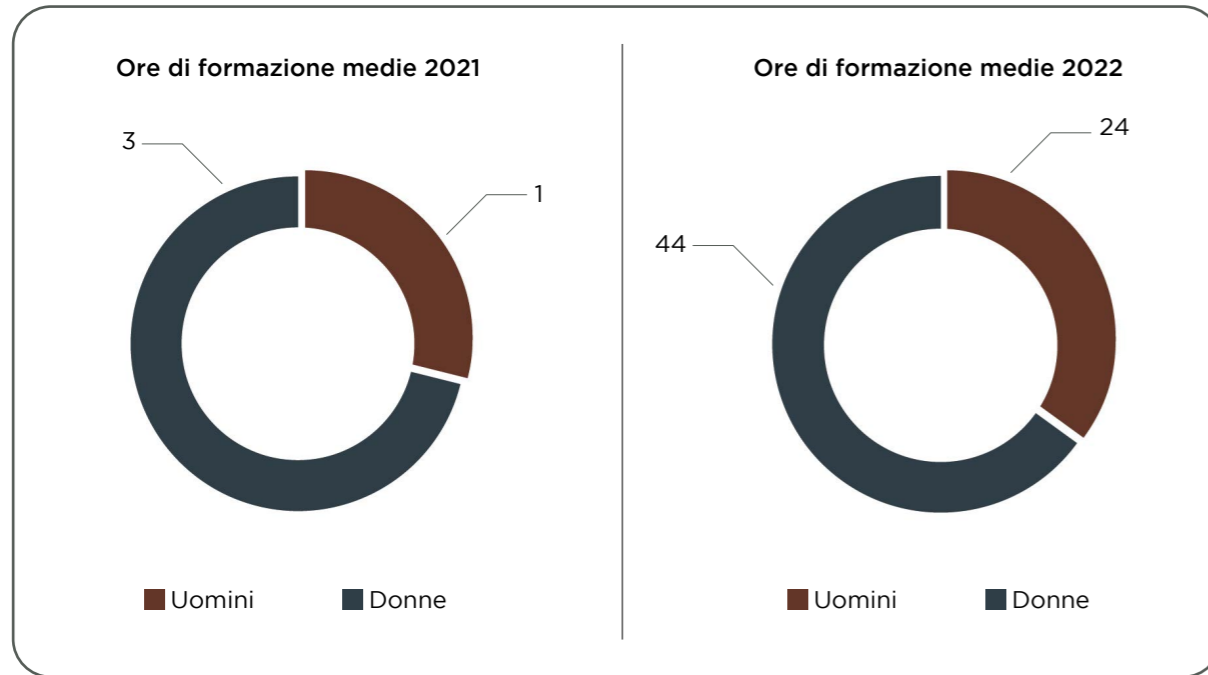


Figura 11_Ore medie di formazione per genere

Circa una volta all'anno i dipendenti svolgono un incontro con il **Direttore del Personale, il Direttore Generale e il responsabile dell'ente di riferimento** per potersi confrontare sulle prestazioni svolte durante l'anno appena trascorso. La valutazione avviene qualitativamente e l'obiettivo principale di questo incontro è quello di un vero e proprio momento di condivisione in cui vengono individuate eventuali problematiche al fine di garantire un continuo miglioramento e in tale incontro la Direzione eroga un bonus/premio di produzione al fine di incentivare la risorsa al miglioramento delle sue performance.

4.3. Diversità, inclusione e pari opportunità

EF si impegna per poter creare all'interno della propria organizzazione un ambiente equo e inclusivo, libero da qualsiasi forma di discriminazione, cercando di evitare una situazione di bassa attrattività causata dalla non corretta valorizzazione delle risorse interne al Gruppo stesso.

Il Gruppo garantisce a tutte le proprie risorse il diritto di vedere costantemente rispettata la propria personalità e dignità. Inoltre, EF si

impegna a creare un ambiente di lavoro che possa essere inclusivo, in grado di accogliere le differenze e valorizzarle, nell'ottica che la **diversità costituisca un valore aggiunto** per il Gruppo stesso. In questa prospettiva, tutti i collaboratori mantengono nei luoghi di lavoro comportamenti improntati all'**equità e correttezza**, oltre ad astenersi dal compiere qualsiasi attività che possa ritenersi lesiva dell'integrità fisica e morale di ogni individuo.

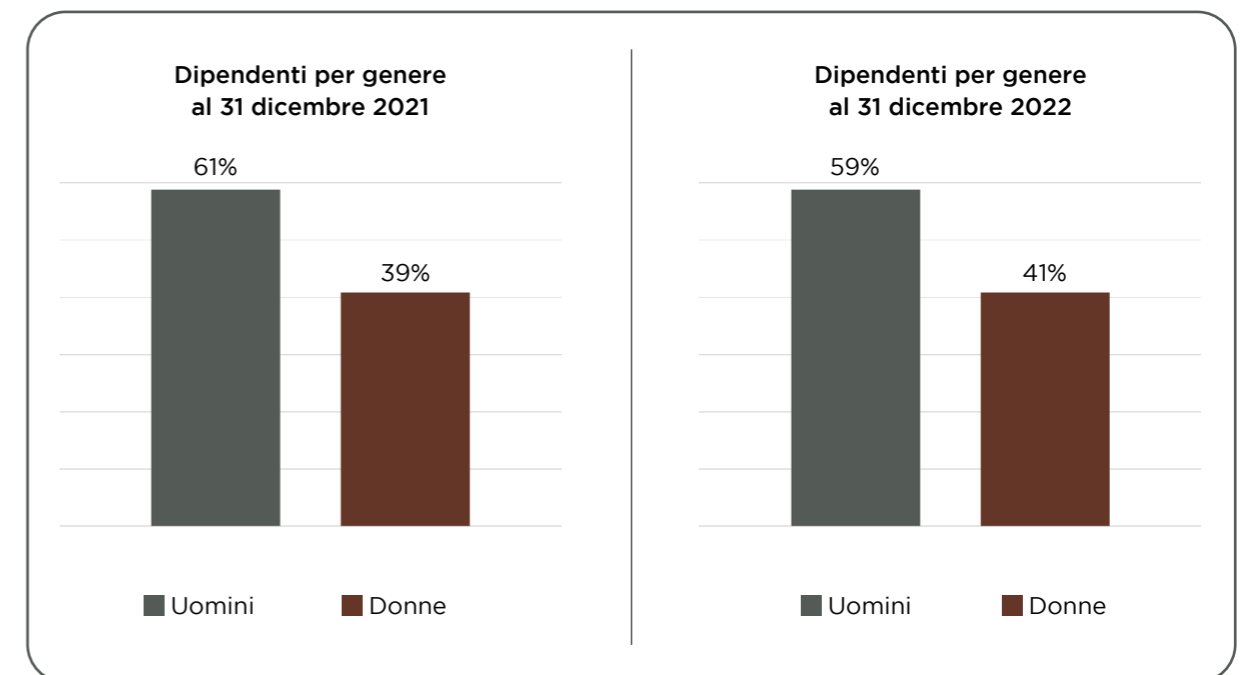


Figura 12_Percentuale di dipendenti per genere

Nel periodo di riferimento la **distribuzione di genere** all'interno dell'organico risulta **pressoché bilanciata**, soprattutto all'interno della categoria professionale degli **impiegati**, che rappresentano a loro volta **circa l'86% delle risorse umane**. All'interno di questa specifica categoria impiegatizia, gli uomini ricoprono una percentuale lievemente maggiore rispetto alle donne (rispettivamente 59% e 41%).

EFGROUP, si impegna anche a **favorire l'occupazione in diverse fasce generazionali**.

In particolare, nel 2022 la distribuzione per fasce di età vede il 4% dei dipendenti di età inferiore a 30 anni, il 54% di età compresa fra i 30 e i 50 e il restante 42% nella fascia over 50.

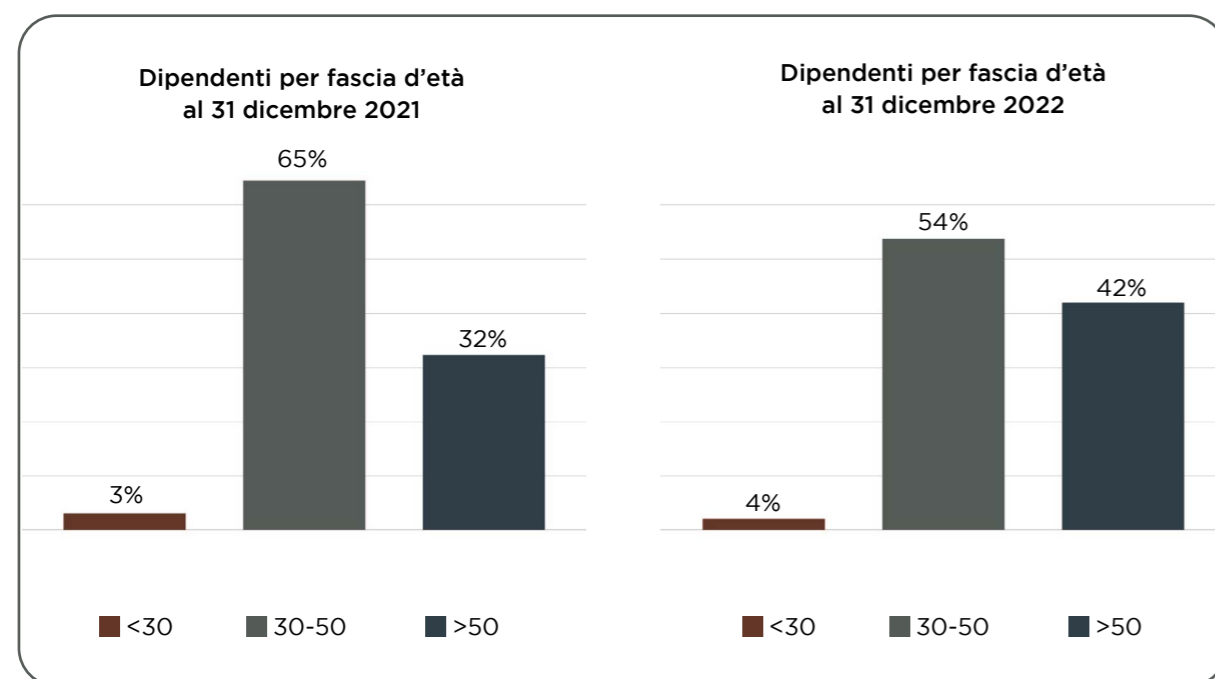


Figura 13_Percentuale di dipendenti per fascia d'età

Tutto il personale di EFGROUP ha diritto al **congedo parentale** e nel corso del 2022, due dipendenti ne hanno usufruito, rispettivamente un uomo e una donna, con un tasso di rientro al lavoro al 31 dicembre 2022 pari al 100%.

La forza lavoro del Gruppo al 31 dicembre 2022, inoltre, è composta per il **3%** da **dipendenti appartenenti a categorie protette**, inquadrati come impiegati e in aumento di una risorsa rispetto all'anno precedente.

4.4. Salute e sicurezza dei lavoratori

EFGROUP adotta tutte le misure necessarie per garantire e migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro e predispone delle azioni preventive al fine di evitare incidenti che possano ledere il diritto alla salute e sicurezza dei dipendenti.

Per raggiungere e mantenere elevati standard in materia di sicurezza, EF si impegna affinché fornitori e collaboratori prendano parte a percorsi di formazione e aggiornamento sul rispetto delle norme per la sicurezza e salute dei lavoratori, ed in particolare delle disposizioni del D.Lgs. 81/2008 e le sue più recenti modifiche e integrazioni. A sostegno di ciò, come previsto dallo stesso D.Lgs. 81/2008 il Gruppo ha individuato le figure di riferimento per la gestione della salute e sicurezza: il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (**RSPP**), i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (**RLS**) e un **Medico Competente**, esperto di medicina del lavoro che si occupa di effettuare le visite periodiche ai lavoratori. Inoltre, EFGROUP attraverso l'ottenimento della certificazione **ISO 45001** ha deciso di implementare il sistema di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori guardando oltre le problematiche di breve periodo, e di tenere conto di ciò che la società in generale si aspetta dall'organizzazione stessa in termini di responsabilità.

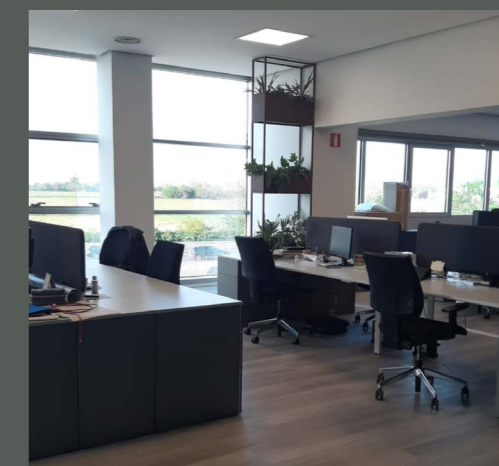
A dimostrazione dell'efficacia delle azioni attuate dal Gruppo, coerentemente con l'anno precedente, nel 2022, **non si sono verificati infortuni**, nonostante le ore lavorate siano aumentate di circa il 31% successivamente alla fusione con la filiale di Bologna.

Il Gruppo si impegna a valutare costantemente i rischi che non possono essere evitati al fine di mitigare le possibili conseguenze, cercando di risalire alla fonte del

Restyling degli uffici

Nel corso del 2022, il Gruppo ha svolto un'attività di restyling per gli uffici di **Rivoli (TO)**. In particolare, è stata implementata una nuova pavimentazione in moquette, con lo scopo di limitare il rumore all'interno della struttura. Per lo stesso motivo le pareti di ogni singolo ufficio sono state sostituite con pareti fonoassorbenti.

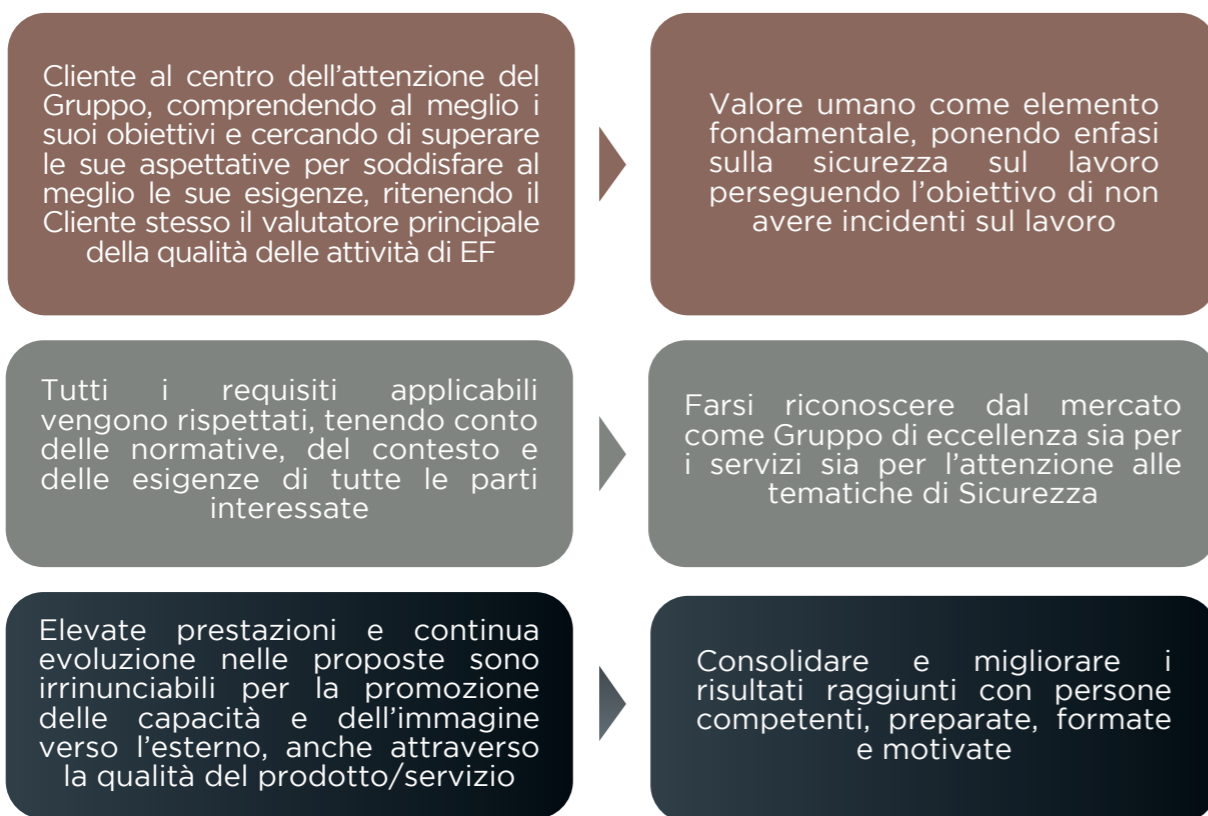
Inoltre, per migliorare il benessere dei dipendenti, sono state impiantate delle **luci a led**, anche nelle zone dedicate alla pausa e alla socializzazione.



rischio, programmando la prevenzione e dando priorità alle misure di protezione collettiva rispetto a quelle individuali. A tale scopo, EF ha redatto un **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** che illustra il complesso delle operazioni che riguardano la valutazione dei rischi effettuata. In particolare contiene i risultati e le modalità con le quali vengono valutati i rischi di salute e sicurezza durante le attività lavorative, le relative **misure di prevenzione e protezione**, il programma delle misure volte a migliorare nel tempo i livelli di sicurezza, l'individuazione delle figure di riferimento come il **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione** e l'identificazione delle mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici e delle relative competenze professionali richieste. Tutte le tipologie e le stime di rischio con le loro misure e programmi sono poi riportati all'interno delle **Schede di Valutazione dei Rischi**, integrate all'interno del DVR, relative ad ogni mansione considerata.

Il Gruppo non tutela soltanto la salute e la sicurezza fisica delle proprie risorse ma anche quella psicologica, infatti, ha effettuato una valutazione psicologica di tutti i dipendenti per **contrastare il rischio stress da lavoro correlato**.

4.5. La soddisfazione dei clienti



Il Gruppo adotta strategie che mirano ad informare l'utente nel miglior modo possibile e che possono potenzialmente essere in grado di diffondere conoscenza. L'obiettivo principale di EFGROUP è quello di rispondere alle esigenze del mercato e di soddisfare al meglio le aspettative del Cliente, limitando al massimo la possibilità di riduzione del volume di vendita dovuto ad una cattiva gestione dei reclami o ad un mancato riconoscimento delle aspettative del Cliente stesso.

A tale scopo il Gruppo ha implementato un **Sistema di Gestione per Qualità e Sicurezza**, ispirato e in accordo ai sistemi di gestione ISO 9001:2015 e ISO 45001:2018, e la sua applicazione consente di garantire al Cliente una corretta gestione della sicurezza delle proprie risorse umane e una giusta attenzione alla qualità:

Il monitoraggio del grado di soddisfazione permette al Gruppo di identificare i **punti di forza** e le **aree di miglioramento** dei loro prodotti, oltre che **fidelizzare il cliente**, dimostrando un costante impegno nel migliorarsi e migliorare i prodotti e i servizi.

Vi è anche la possibilità di identificare le tendenze di mercato, comprendendo al meglio le **esigenze dei clienti** e le loro **aspettative** e di dimostrare un impegno verso un rapporto trasparente e di responsabilità, con un riflesso positivo anche sull'immagine del Gruppo.

A dimostrazione della correttezza nella gestione dei rapporti con la clientela, nel 2022, coerentemente con quanto avvenuto nel 2021, **non si sono verificati casi di non conformità con le normative e/o codici di autoregolamentazione riguardanti gli impatti sulla qualità, salute e sicurezza di prodotti e servizi**.



Organismo accreditato da ACCREDIA



Organismo accreditato da ACCREDIA



EFGROUP somministra annualmente un questionario ai propri Clienti volto a misurare la loro soddisfazione per le attività svolte dal Gruppo. Ogni sede monitora la **customer satisfaction** in maniera separata e indipendente, in particolare nel 2022 i risultati mostrano che il 92% raccomanderebbe sicuramente Eurofiere a qualcuno ed il 91% ha valutato buono il rapporto qualità-prezzo dei servizi. Inoltre, al momento della consegna di ogni progetto viene consegnato un modulo, il **verbale di consegna**, con l'obiettivo di verificare la corretta riuscita del progetto considerato, tenendo conto di **qualità, tempistiche e modalità**.



Responsabilità ambientale

Improving performance - reducing impact

| | |
|---|----|
| 5.1. Gestione degli impatti ambientali | 33 |
| 5.2. Transizione energetica e lotta al cambiamento climatico | 33 |
| 5.3. Gestione delle risorse ed economia circolare | 34 |
| 5.4. Innovazione sostenibile | 36 |

5.1. Gestione degli impatti ambientali

EFGROUP considera la **salvaguardia dell'ambiente** un tema fondamentale e per tale motivo orienta le proprie scelte strategiche in modo da garantire la **compatibilità tra le esigenze economiche e le esigenze ambientali**.

L'organizzazione, durante lo svolgimento delle sue attività, si impegna a salvaguardare l'ambiente circostante e contribuire ad uno sviluppo sostenibile attraverso l'adozione di iniziative volte ad un progressivo e costante miglioramento delle proprie politiche ambientali.

A tale scopo nel 2022 è avvenuta un'**attività di restyling degli uffici per la sede di Rivoli**, per creare un ambiente di lavoro più sicuro, sostenibile ed efficiente, con benefici sia per l'ambiente che per i dipendenti.

La sostituzione della pavimentazione in PVC dogato, ha permesso di ridurre l'impatto ambientale, e l'utilizzo di materiali isolanti ha **migliorato l'efficienza energetica degli uffici**, riducendo i costi di riscaldamento e raffreddamento e le emissioni di gas a effetto serra.

All'interno degli uffici vi è inoltre la possibilità di utilizzare **materiali riciclabili e riciclati**, come la carta, riducendo il consumo di risorse naturali e la produzione di rifiuti. Negli spazi dedicati agli uffici tecnici è stata ribassata la veletta in cartongesso che ha portato ad una riduzione del consumo energetico in quanto si è provveduto ad inserire sistemi di illuminazione a LED a basso consumo energetico, riducendo così il consumo complessivo di energia dell'ufficio. Il miglioramento

delle postazioni di lavoro tramite il posizionamento di scrivanie dotate da un pannello divisorio fonoassorbente, ha contribuito, insieme alla posa di una moquette nei corridoi e nei passaggi comuni, a ridurre l'inquinamento acustico all'interno dell'ufficio.

In ultimo l'utilizzo di materiali ecologici, come il cartongesso riciclato o prodotto da fonti sostenibili, posto negli uffici dei manager oltre che nella veletta dell'open space, hanno contribuito alla riduzione dell'impatto ambientale.

5.2. Transizione energetica e lotta al cambiamento climatico

EFGROUP attraverso la promozione di iniziative rende la propria organizzazione più efficiente a livello energetico, generando a sua volta un minore impatto ambientale grazie anche all'**utilizzo parziale di energie rinnovabili** che permettono di ridurre le emissioni. Inoltre, il Gruppo promuove iniziative di sensibilizzazione in ambito di cambiamento climatico. Allo stesso tempo, a causa del parziale consumo di energia da fonti non rinnovabili, genera impatti negativi, congiunti alla generazione di emissioni climalteranti di tipo diretto e indiretto.

I consumi totali nel 2022 sono aumentati di circa il 90% rispetto all'anno precedente in seguito alla fusione con la filiale di Bologna, che ha determinato l'aumento della superficie per il calcolo dei consumi.

I dati consuntivi del 2022 riportano le tipologie di consumi energetici

dell'organizzazione che sono prevalentemente **diesel**, in quanto utilizzato per i veicoli di proprietà dell'azienda o a noleggio a lungo termine. Nei consumi energetici del Gruppo, il "diesel" rappresenta circa il 62%, mentre l'**elettricità acquistata** occupa circa il **30% dei consumi totali**, di cui il **42% proviene da fonti rinnovabili certificate**, infatti, da agosto del 2022 EFGROUP ha modificato il contratto di fornitura portando il totale dell'energia elettrica al 100% rinnovabile. La restante parte dei consumi, circa l'8%, si riferisce al consumo di benzina utilizzato, come per il diesel, per il parco auto.

Per quanto riguarda la flotta auto aziendale, l'impegno dell'organizzazione è quello di **incoraggiare l'utilizzo di veicoli elettrici** inserendoli all'interno del parco auto, alla data di pubblicazione del presente Bilancio di Sostenibilità su 30 autovetture, fra proprietà e noleggio, 8 sono auto ibride e 1 è full electric.

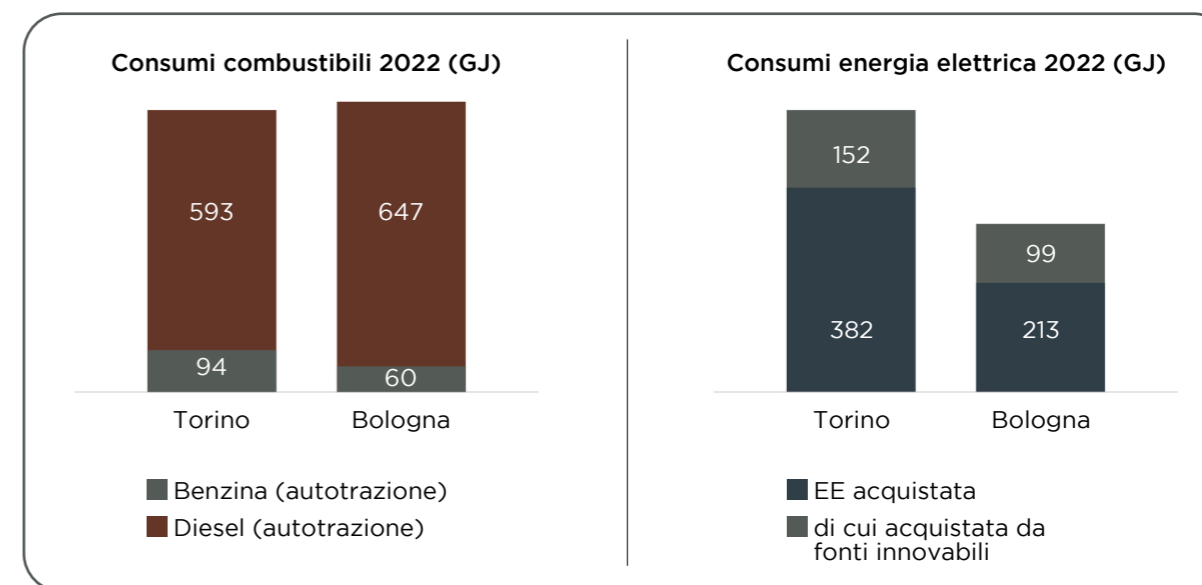


Figura 14_Energia consumata all'interno dell'organizzazione

Il GHG (Green House Gases) Protocol Corporate Standard classifica le emissioni in Emissioni Dirette di Scope 1, Emissioni Indirette di Scope 2 ed Emissioni Indirette di Scope 3 derivanti dalla catena di fornitura.

Per quanto riguarda le **Emissioni di Scope 1**, esse sono emissioni provenienti da sorgenti di proprietà o controllate dall'organizzazione, mentre le **Emissioni Indirette di Scope 2** sono le emissioni derivanti dalla produzione di elettricità, calore o vapore importati e consumati dall'organizzazione.

Per quanto concerne il calcolo delle emissioni di Scope 2, vengono adoperati due distinti approcci di calcolo: **“Location-Based”** e **“Market-Based”**. L'approccio “Location-Based” prevede l'utilizzo di fattori di emissione medi relativi alla generazione di energia per confini geografici ben definiti, tra cui confini locali, subnazionali o nazionali. L'approccio “Market-Based” prende in considerazione l'energia elettrica complessivamente acquistata, compresa quella acquistata da fonte rinnovabile tramite certificati di Garanzia di Origine.

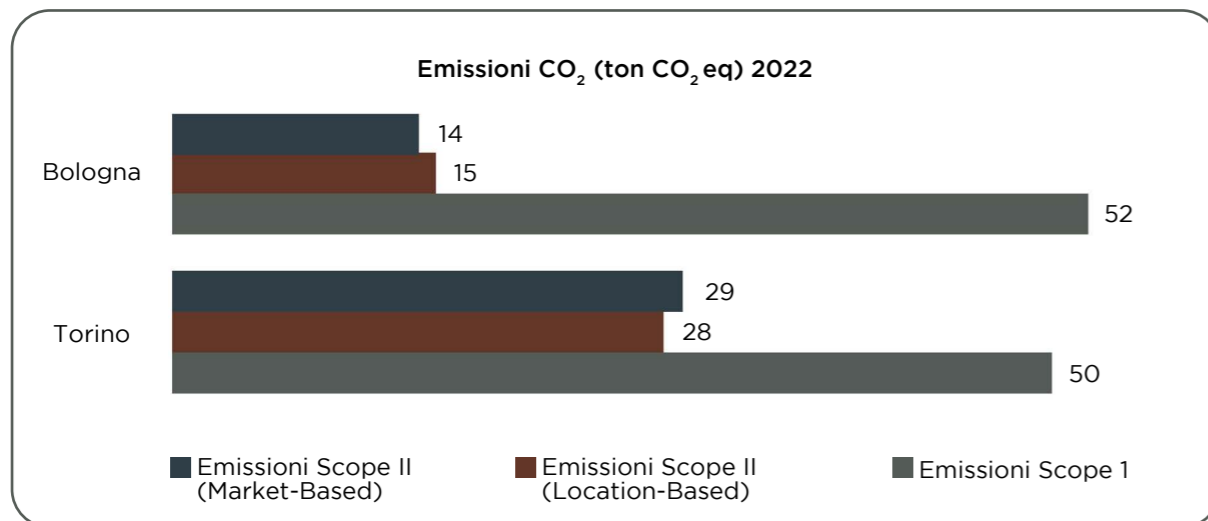


Figura 15_ Emissioni dirette e indirette

Le emissioni coerentemente all'aumento dei consumi sono aumentate in seguito alla fusione con la filiale di Bologna. Per il 2023 si registrerà comunque un decremento per via del rinnovamento costante del parco auto.

Per il 2022 EF, in linea con il suo piano strategico e gli obiettivi di sostenibilità preposti, ha effettuato la **compensazione del sito internet** attraverso la collaborazione con ReteClima.²

² Rete Clima | Partner di sostenibilità, di CSR e di decarbonizzazione per le Aziende Rete Clima è un Ente non profit che promuove azioni di Corporate Social Responsibility (CSR), di sostenibilità e di decarbonizzazione.

5.3. Gestione delle risorse ed economia circolare

Il Gruppo attraverso l'impegno **nell'utilizzo di materiali rinnovabili** e la promozione di operazioni di recupero e riduzione dei rifiuti riesce a **diminuire la propria impronta ambientale** causata dal normale svolgimento delle proprie attività. Al contempo però la potenziale implementazione di soluzioni non efficaci e non strettamente necessarie alla progettazione potrebbero generare un impatto negativo nei confronti dell'ambiente.

Per questo motivo, EFGROUP si impegna a **gestire le risorse in modo efficiente**, limitando gli sprechi, e per la natura delle sue attività apporta un impatto limitato in riferimento a questa tematica e alla relativa produzione dei rifiuti.

La maggior parte dei rifiuti proviene da attività effettuate negli uffici e

sono assimilabili ai rifiuti urbani, di conseguenza, tali rifiuti sono gestiti come urbani e quindi, dal gestore del servizio pubblico.

La società rispetta i protocolli comunali di materiali oggetto di raccolta differenziata.

Per i rifiuti RAEE (Rifiuti da Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche³) che non sono assimilati agli urbani vanno conferiti a ditta autorizzata contattata di volta in volta secondo specifiche indicazioni.

Mentre, in occasione dei cantieri di montaggio e smontaggio degli stand, la rimozione dei materiali di imballaggio e di demolizione e di tutti i rifiuti in genere è gestita dalla Società preposta come indicato dall'ente fieristico.

³ Trattasi delle attrezzature informatiche (PC/monitor) e telefoni, da rottamare perché non funzionanti o obsoleti, materiali rimossi con una cadenza annuale.



Figura 16_ Attestato neutralizzazione emissioni sito EFGROUP (CO₂web)

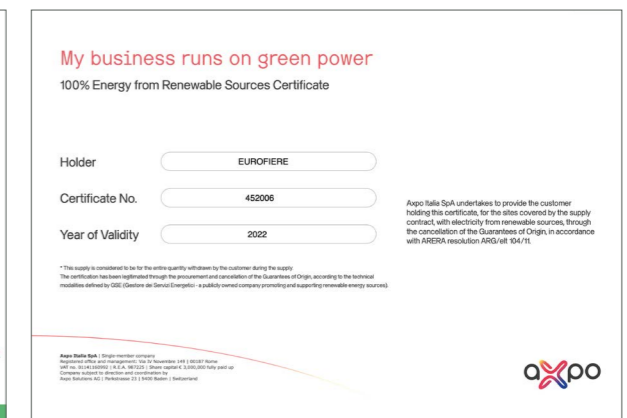


Figura 17_ Attestato consumo elettrico da fonti rinnovabili

EFGROUP nell'identificazione dei fornitori per lo smaltimento, verifica le autorizzazioni al trasporto/smaltimento di ciascun particolare rifiuto conferito e si affida esclusivamente alle ditte autorizzate per la gestione degli specifici rifiuti (codice CER), preferendo le aziende con le certificazioni di qualità come ISO 9001, certificazioni ambientali come ISO 14001.

Inoltre, nella scelta del fornitore per smaltimento, viene considerata anche la possibilità di riciclo e vendita del materiale, creando non solo una sensibile riduzione dei costi di smaltimento, ma anche un notevole risparmio delle risorse naturali, materie prime ed energia. In questo modo la società cerca di abbassare l'inquinamento e preservare l'ambiente.

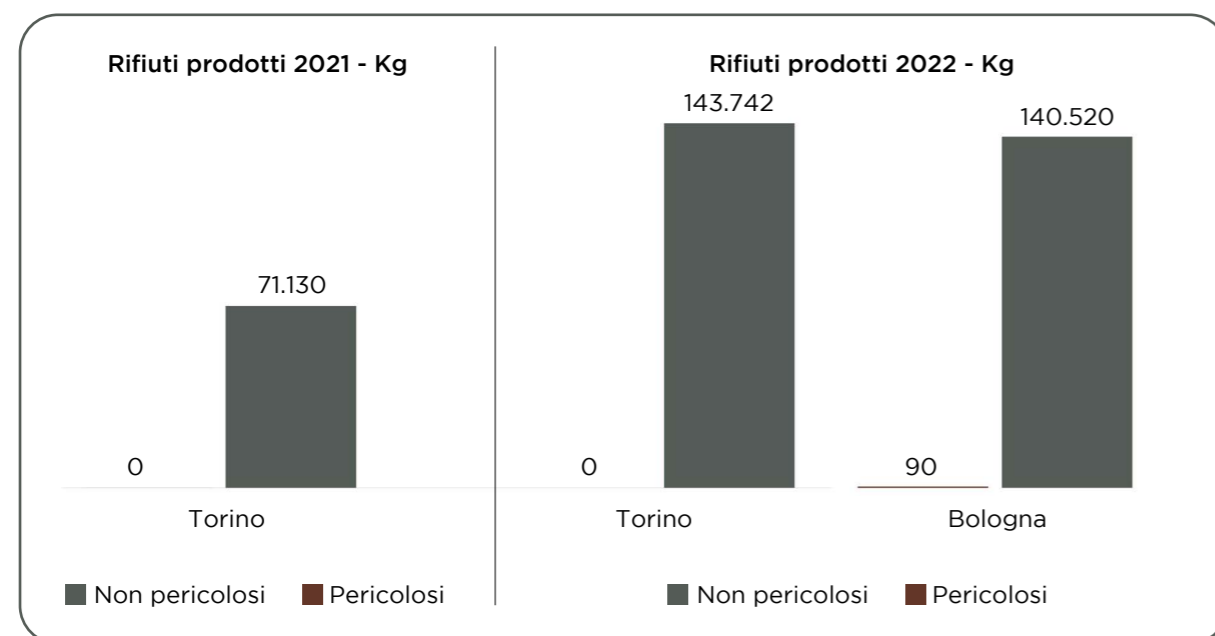


Figura 18_Rifiuti prodotti

Nel 2022 sono aumentati notevolmente i rifiuti prodotti in conseguenza della fusione con la filiale di Bologna. Gran parte dei rifiuti, compresi quelli pericolosi, fanno riferimento ai **cantieri edili**, in particolare allo smaltimento da parte della BU Xilos Costruzioni e **non alla sede**.

Per quanto riguarda la **gestione della risorsa idrica** del Gruppo, questa avviene esclusivamente mediante **acquedotto pubblico** e, in mancanza di processi produttivi relativi ai prodotti fisici nella sede, questo avviene solo ed esclusivamente per i **consumi civili**.

EF monitora costantemente il consumo in modo da visualizzare nel tempo l'andamento dei consumi idrici, vista anche la rilevanza di una corretta gestione dell'acqua in seguito all'elevato rischio di siccità che ha colpito le regioni del Nord Italia.

Inoltre, come ulteriore prova del sostegno degli ambienti marini e contribuire al cambiamento, EFGROUP, insieme all'associazione

Ogyre⁴, ha deciso di attivarsi durante il periodo delle festività natalizie con una campagna che ha provveduto alla raccolta di 1 kg di plastica dal mare per ognuno dei propri clienti e collaboratori.

La certificazione "Marine Litter Collection" è stata rilasciata da Ogyre, la prima piattaforma globale per il recupero dei rifiuti dal mare che ha l'obiettivo di tutelare il mare e le comunità che soffrono del suo impoverimento. Attraverso una flotta globale di pescatori recuperano rifiuti dal mare.

⁴ Ogyre | From the Ocean For the Ocean



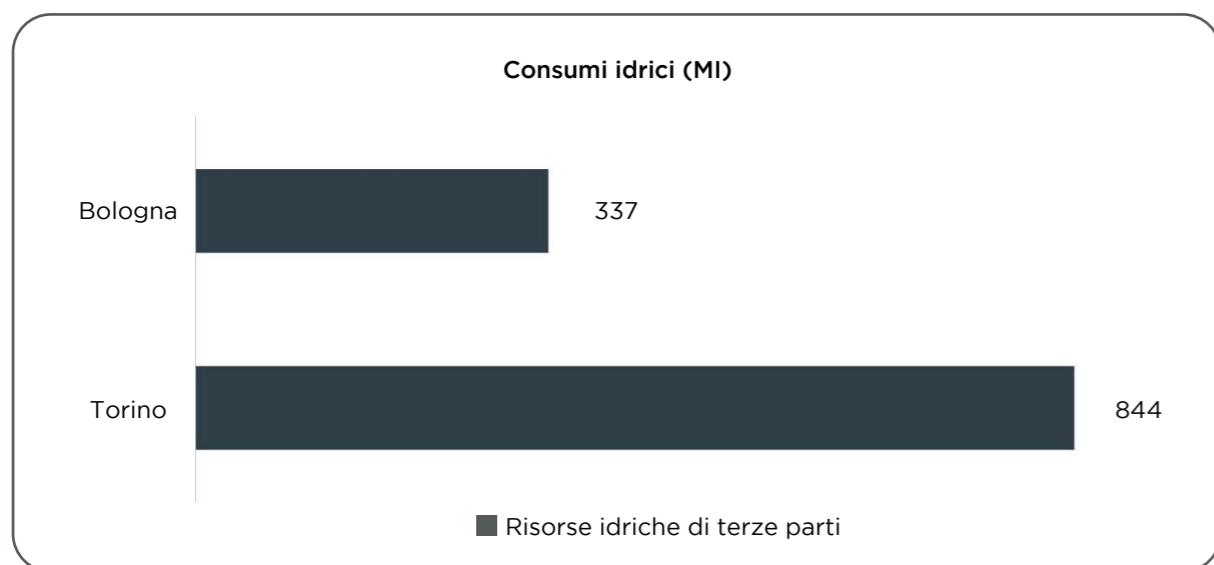


Figura 19_Prelievi d'acqua per fonte

Nel 2022 i consumi idrici sono aumentati del 87% in seguito alla fusione della filiale di Bologna. L'organizzazione, inoltre, gestisce la **produzione** e lo **smaltimento dei rifiuti** nel rispetto della normativa vigente a livello comunitario.

5.4. Innovazione sostenibile

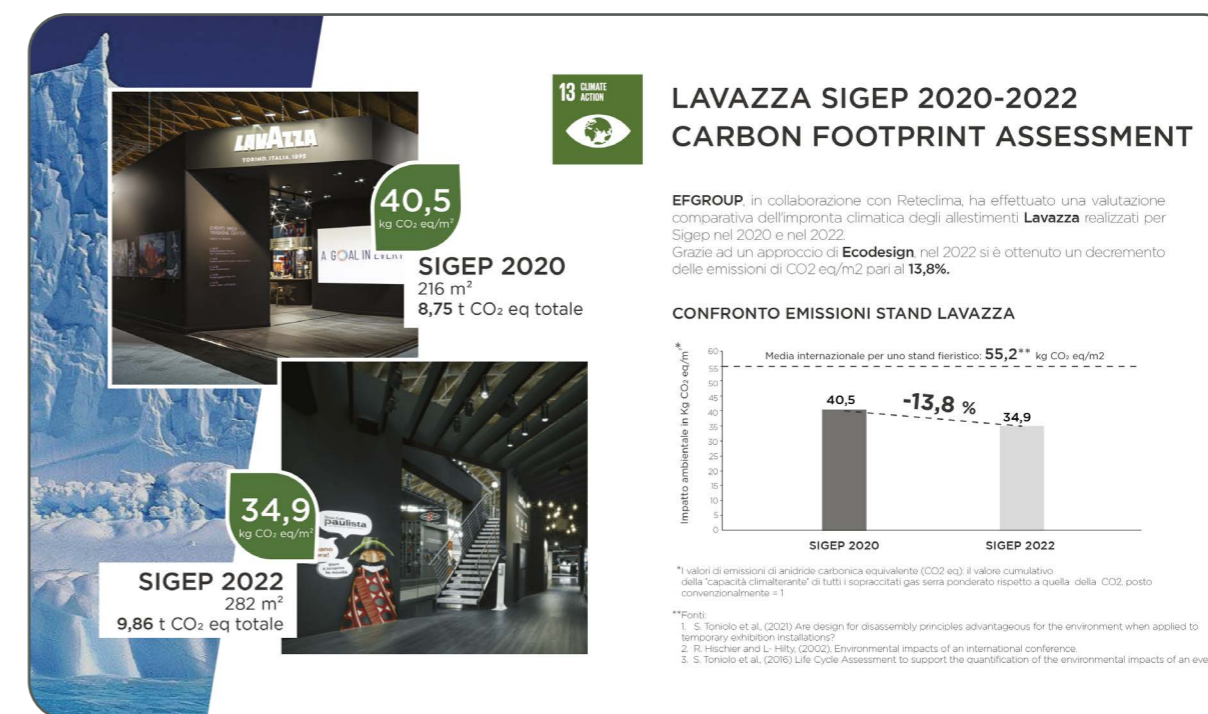
EFGROUP offre un servizio ad alti standard di innovazione attraverso la creazione, l'ideazione e lo sviluppo anche di prodotti di ultima tecnologia. Il concetto di innovazione per il Gruppo riguarda soprattutto la possibilità di offrire alla propria clientela **un prodotto e un servizio unico** e che al contempo abbia una **bassa impronta ambientale**.

Carbon Footprint di Prodotto

Nel 2020 è stato intrapreso un progetto che ha portato il Gruppo a realizzare due studi sulla **Carbon Footprint di Prodotto**⁵ in ottica di comprendere al meglio gli impatti ambientali delle proprie attività.

Questo studio permette di misurare la quantità complessiva di anidride carbonica e altri gas serra associati ad un prodotto lungo il suo intero ciclo di vita. L'analisi è stata effettuata confrontando varie opzioni di design, in collaborazione con un partner professionale, i risultati emersi dallo studio hanno evidenziato come entrambi gli stand analizzati avevano un impatto ambientale inferiore rispetto ai valori medi.

Nel 2022, grazie alle evidenze ottenute, il Gruppo è riuscito a **ridurre la Carbon Footprint di Prodotto del 14% per mq** rispetto a quanto ottenuto nel 2020.



⁵ La **Carbon Footprint di Prodotto** (CFP) rappresenta l'impronta climatica di un prodotto ed è quantificata attraverso il calcolo di tutte le emissioni di gas ad effetto serra associate alle diverse fasi del suo ciclo di vita. Una valutazione CFP è basata sulla **metodologia tecnica di LCA** (Life Cycle Assessment), metodologia consolidata e regolamentata dalle norme UNI ISO 14040:2021 e UNI ISO 14044:2021.

La valutazione è stata condotta su uno stand fieristico di dimensioni standard ed uno stand di dimensioni maggiori, realizzato per un cliente. Nello specifico, lo studio ha valutato l'impatto climatico dovuto alla realizzazione ed all'uso giornaliero di due stand in una logica di ciclo di vita, dalla produzione dei materiali utilizzati fino al loro smaltimento, identificando l'impatto climatico complessivo degli stand ed il loro impatto climatico per unità di superficie (m²).

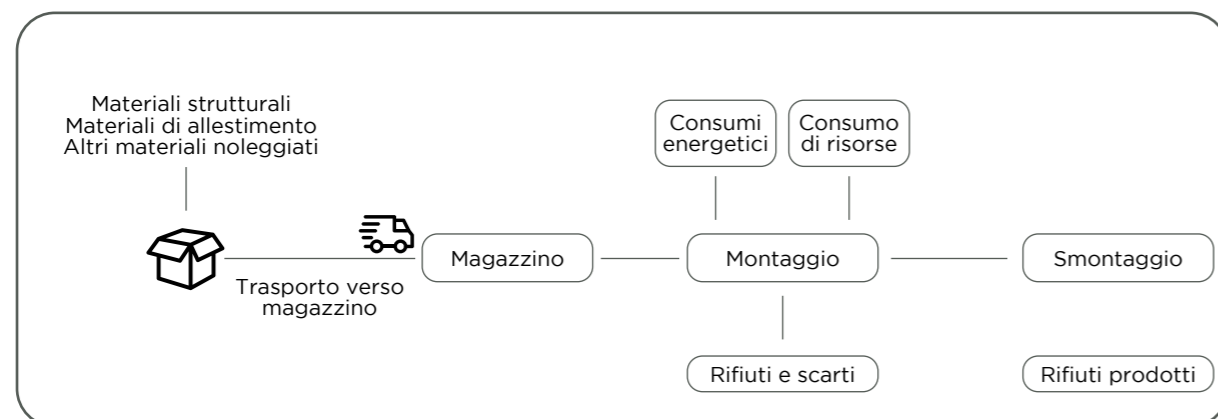


Figura 20_Filiera produttiva per lo stand

Una seconda analisi dell'impronta carbonica è stata fatta da EFGROUP sullo stand di un cliente in termini di materiali utilizzati, trasporto dal loro sito di acquisto, utilizzo ed end-of-life dei materiali utilizzati per la produzione degli espositori e delle grafiche.

L'unità funzionale utilizzata nello studio della filiera è stata il singolo espositore valutato lungo tutto il suo ciclo di vita pari a 5 anni, di dimensioni pari a 1,18 mq per singolo modulo. La configurazione tipica è l'utilizzo di un espositore con 5 moduli insieme e caratterizzato quindi da una superficie totale pari a 5,9 mq per quanto riguarda l'espositore ad incastro nuovo. Invece, la superficie dell'espositore ereditato, sempre valutato su 5 moduli ha una superficie totale pari a 5,05 mq.

Nello studio della filiera relativa all'espositore è stato valutato un unico scenario che parte dall'acquisto dei materiali fino al loro fine vita dopo un utilizzo di cinque anni nell'ambito dei seguenti processi:

- approvvigionamento materiali e produzione espositore;
- trasporto al punto vendita;
- montaggio ed uso dell'espositore;
- smontaggio e smaltimento dei rifiuti.

Leitner Modular Spaces

EF offre ai propri clienti un sistema architettonico modulare per strutture temporanee da utilizzare nei settori delle fiere, degli espositori, degli uffici, degli spazi pubblici, dei musei e delle mostre.

La flessibilità e la modularità del sistema offrono una grande libertà di progettazione, e la facilità di montaggio e smontaggio garantisce un alto livello di riutilizzabilità. La riutilizzabilità e la durabilità sono i principi che definiscono i concetti di sistema, costruzione e design dell'azienda.

Per questo motivo, EF utilizza acciaio inossidabile pressofuso per i nodi di connessione e alluminio per i supporti: questi sono materiali resistenti alla corrosione,



con un elevato livello di durabilità e un bilancio ambientale esemplare. L'acciaio può essere riciclato all'infinito, praticamente senza perdita di qualità; si calcola che il 90-95% di un componente in acciaio inox fuso possa essere riciclato, mentre solo il 5-10% va perso durante il processo di riciclaggio. I nuovi pezzi fusi sono realizzati con circa il 40% di materiale nuovo e il 60% di materiale riciclato.

Anche l'alluminio può essere riciclato tutte le volte che è necessario, senza alcuna perdita di qualità. L'elevata efficienza del riciclo compensa ampiamente i costi energetici dell'estrazione dell'alluminio grezzo: l'energia utilizzata per il riciclo dell'alluminio è solo il 5-10% di quella utilizzata per l'estrazione dell'alluminio grezzo. Inoltre, l'alluminio ha anche altri aspetti ancora più ecologici, come il risparmio di materiale, dal momento che da 100 kg di alluminio si può produrre un volume di prodotti finali più che doppio rispetto al ferro o al vetro.

La leggerezza dei sistemi riduce notevolmente i costi di trasporto e fa risparmiare denaro e risorse energetiche non rinnovabili. Nel 2022, EF ha investito nuovamente 190.000 euro per l'acquisto di questo sistema, che è stato acquisito tramite la fusione con la sede di Bologna.



6

Conclusioni

Envision the Future -
Plan the success

Conclusioni

Le pagine che precedono queste “Conclusioni” sono state scritte con il prezioso supporto di tutte le persone che fanno parte del mondo di EFGROUP, che si ringraziano per la disponibilità e collaborazione, e che rappresentano una parte importante dei destinatari di questo primo Bilancio di Sostenibilità, rivolto a tutti gli Stakeholder del Gruppo.

Elemento chiave dell’approccio descritto è l’adozione degli indicatori di sostenibilità ESG (Environmental, Social and Governance – ambientali, sociali e di governance) all’interno di tutta la catena del valore, non solo per rendicontare i risultati raggiunti, ma soprattutto per anticipare le decisioni e guidare le azioni future.

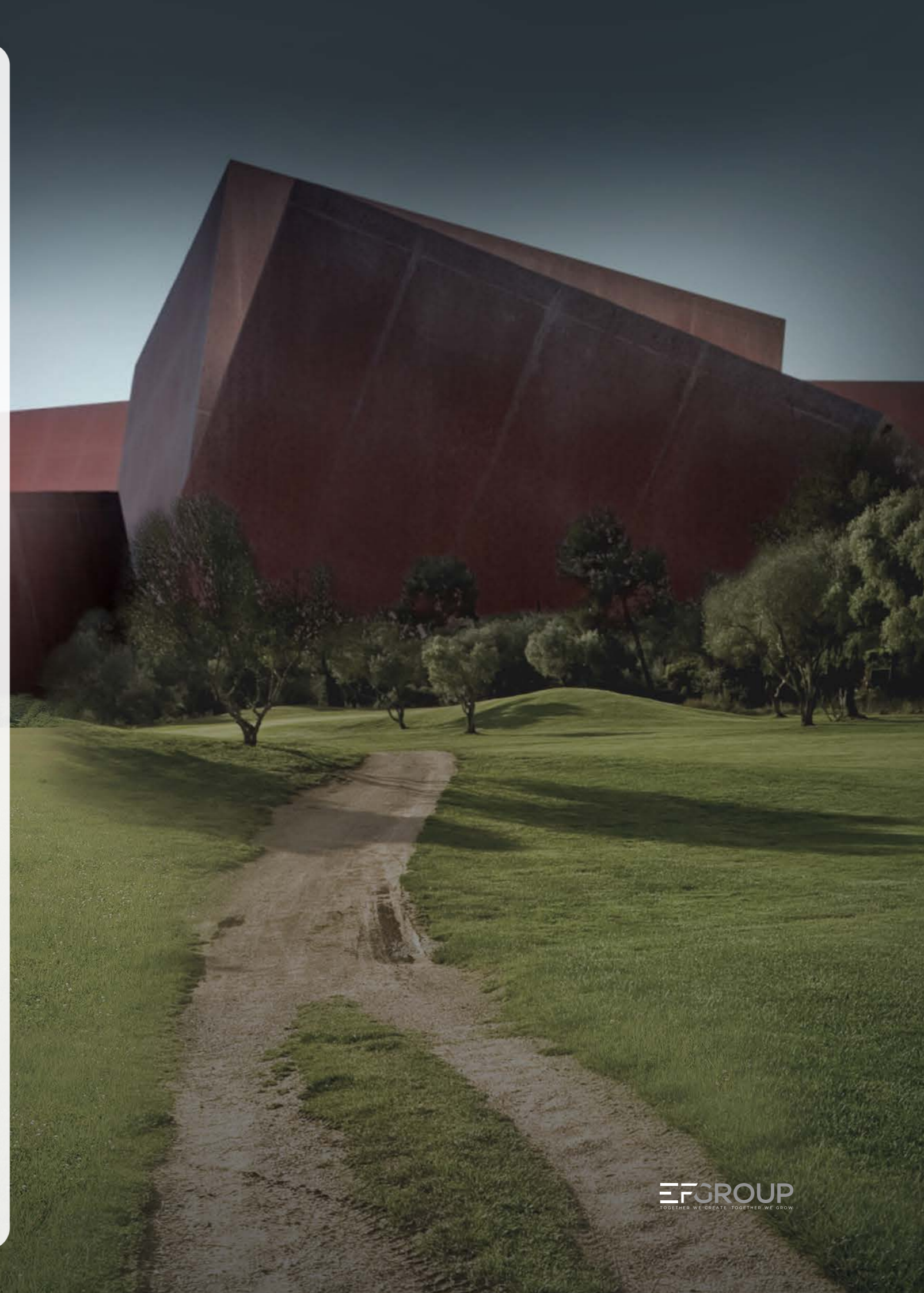
Il valore del processo di Reporting di sostenibilità consiste quindi nel garantire che l’organizzazione prenda in considerazione il suo impatto sui temi di sostenibilità e che sia trasparente sui rischi e sulle opportunità che si trova ad affrontare.

Per questo, ogni capitolo approfondisce specifici aspetti qualitativi e quantitativi utili a comprendere le dinamiche che caratterizzano EFGROUP, ma anche le principali strategie, iniziative e azioni realizzate nel corso del tempo o pianificate per il futuro con l’obiettivo ultimo di massimizzare la generazione di valore a beneficio di tutta la Comunità di riferimento di EFGROUP.

Questo documento non rappresenta infatti un punto d’arrivo nel percorso verso lo sviluppo sostenibile e il contributo all’Agenda 2030, bensì il punto di partenza condiviso; costituisce quindi in primis un nuovo strumento di dialogo con tutti gli Stakeholder, tramite cui formalizzare e condividere i valori su cui si fondano tutte le attività di EFGROUP.

Grazie a questa prima esperienza di reporting non finanziario, EFGROUP ha identificato le azioni da implementare per migliorare il monitoraggio delle proprie performance ESG attraverso opportuni sistemi di rendicontazione interni.

EFGROUP ha inoltre avviato l’identificazione delle possibili iniziative e strategie da implementare per migliorare le performance di sostenibilità nel corso del breve, medio e lungo periodo, in linea con quanto definito dall’Agenda 2030. La presa di consapevolezza dello “stato dell’arte”, raccontato nel Rapporto, è infatti la base per la costruzione di un futuro che deve necessariamente vivere una svolta culturale a beneficio della collettività, dell’ambiente per preservare i bisogni dell’attuale generazione senza compromettere la capacità di quelle future di soddisfare i propri bisogni.





Allegati

EFGROUP Sustainability
Reporting Dashboard

*Creazione di valore***Indicatore GRI 201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito (*)**

| Valore economico direttamente generato | 2021 | | 2022 | |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | Uomini | Donne | Uomini | Donne |
| Valore economico direttamente generato | 29.189.410 | 23.161.904 | 43.644.713 | 40.309.367 |
| Valore economico distribuito | 23.161.904 | 20.161.904 | 34.309.367 | 31.309.367 |
| Costi operativi | 18.712.069 | 14.712.069 | 24.530.331 | 21.530.331 |
| Remunerazione dei collaboratori | 3.450.307 | 2.450.307 | 4.474.787 | 3.474.787 |
| Remunerazione della pubblica amministrazione | 564.293 | 464.293 | 834.148 | 634.148 |
| Remunerazione dei finanziatori | 435.235 | 335.235 | 470.101 | 370.101 |
| Valore economico trattenuto | 6.027.506 | 3.027.506 | 3.335.346 | 0.335.346 |

(*) il 2021 è pari all'aggregato di Eurofiere S.p.A. e Xilos Golfieri s.r.l.

*Gestione responsabile della catena di fornitura***Indicatore GRI 204-1: Percentuale di spesa concentrata su fornitori locali (*)**

| Proporzione spesa verso fornitori locali | 2021 | | 2022 | |
|--|-------------------|-------------|-------------------|-------------|
| | Uomini | Donne | Uomini | Donne |
| Locale | 12.694.818 | 98,7% | 28.878.452 | 90,8% |
| Non locale | 173.096 | 1,3% | 2.934.751 | 9,2% |
| Totale spesa fornitori | 12.867.916 | 100% | 31.813.204 | 100% |

(*) riferiti ai Costi Diretti di Eurofiere S.p.A.

*Diversità inclusione e pari opportunità***Indicatore GRI 2-7 Dipendenti**

| Tipologia contrattuale | 2021 | | | 2022 | | |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| A tempo indeterminato | 18 | 11 | 29 | 31 | 22 | 53 |
| A tempo determinato | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| Totale | 19 | 12 | 31 | 33 | 23 | 56 |

Indicatore GRI 2-7 Dipendenti

| Full-time / Part-time | 2021 | | | 2022 | | |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Full-time | 19 | 11 | 30 | 33 | 21 | 54 |
| Part-time | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 |
| Totale | 19 | 12 | 31 | 33 | 23 | 56 |

Indicatore GRI 2-8 Lavoratori non dipendenti

| Lavoratori esterni | 2021 | | | 2022 | | |
|---------------------|----------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Lavoratori autonomi | 7 | 5 | 12 | 14 | 8 | 22 |
| Totale | 7 | 5 | 12 | 14 | 8 | 22 |

*Diversità inclusione e pari opportunità***Indicatore GRI 401-3: Congedo parentale**

| Numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale | 2021 | | 2022 | |
|--|----------|----------|-------------|-------------|
| | Uomini | Donne | Uomini | Donne |
| Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale nel 2022 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| di cui status al 31.12.2022: | | | | |
| ancora in congedo | - | - | - | - |
| rientrati e ancora impiegati | 1 | 2 | 1 | 3 |
| di cui dimessi | - | - | - | - |
| Tasso di rientro al lavoro al 31.12.2022 | 1 | 2 | 100% | 100% |

Indicatore GRI 405-1: Diversità dei dipendenti e degli organi di governo

| Categoria professionale | 2021 | | 2022 | |
|-------------------------------|------------|------------|------------|------------|
| | Uomini | Donne | Uomini | Donne |
| Dirigenti | 60% | 40% | 67% | 33% |
| Quadri | 100% | 0% | 100% | 0% |
| Impiegati | 58% | 42% | 56% | 44% |
| Totale spesa fornitori | 61% | 39% | 59% | 41% |

Indicatore GRI 405-1: Diversità dei dipendenti e degli organi di governo

| Categoria professionale | 2021 | | | 2022 | | |
|-------------------------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|
| | <30 anni | 30-50 anni | >50 anni | <30 anni | 30-50 anni | >50 anni |
| Dirigenti | 0% | 40% | 60% | 0% | 17% | 83% |
| Quadri | 0% | 100% | 0% | 0% | 50% | 50% |
| Impiegati | 4% | 66% | 30% | 4% | 58% | 38% |
| Totale spesa fornitori | 3% | 56% | 41% | 4% | 54% | 43% |

*Sviluppo delle persone e dei talenti***Indicatore GRI 401-1: Nuovi assunti e turnover del personale**

| Numero di assunzioni | 2021 | | | 2022 | | |
|---|-------------|------------|-----------|-------------|------------|-----------|
| | <30 anni | 30-50 anni | >50 anni | <30 anni | 30-50 anni | >50 anni |
| Uomini | 0 | 0 | 0 | 2 | 4 | 0 |
| Donne | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 |
| Totale | 1 | 0 | 0 | 2 | 6 | 1 |
| Tasso di turnover in entrata (%) | 100% | 0% | 0% | 100% | 21% | 4% |

Sviluppo delle persone e dei talenti**Indicatore GRI 401-1: Nuovi assunti e turnover del personale**

| Numero di cessazioni | 2021 | | | 2022 | | |
|--|-----------|------------|------------|------------|------------|-----------|
| | <30 anni | 30-50 anni | >50 anni | <30 anni | 30-50 anni | >50 anni |
| Uomini | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| Donne | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Totale | 0 | 3 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Tasso di turnover in uscita (%) | 0% | 15% | 10% | 50% | 7% | 0% |

Indicatore GRI 404-1: Ore di formazione medie per genere e categoria professionale

| Ore medie di formazione per genere e categoria professionale | 2021 | | | 2022 | | |
|--|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Dirigenti | - | 8 | 3 | 20 | 66 | 35 |
| Quadri | 8 | - | 8 | 18 | - | 18 |
| Impiegati | 1 | 2 | 1 | 25 | 42 | 33 |
| Totale | 1 | 3 | 2 | 24 | 44 | 32 |

Salute e sicurezza dei lavoratori**GRI 403-9 (2018): Infortuni sul lavoro****INDICI INFORTUNISTICI DIPENDENTI**

| | Unità di misura | 2021 | 2022 |
|--|-----------------|---------------|---------------|
| Numero totale di infortuni sul lavoro di dipendenti⁷ | n. | 0 | 0 |
| di cui: | | | |
| Infortuni fatali | n. | - | - |
| Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze ⁸ | n. | - | - |
| Altri infortuni ⁹ | n. | 0 | 0 |
| Numero di ore lavorate dai dipendenti | n. | 65.312 | 85.740 |
| Indici infortunistici GRI¹⁰ | | | |
| Rapporto totale infortuni/ore lavorate | n. | - | - |
| Rapporto infortuni fatali/ore lavorate | n. | - | - |
| Rapporto infortuni gravi/ore lavorate | n. | - | - |
| Rapporto altri infortuni/ore lavorate | n. | - | - |

⁷ Per "infortuni sul lavoro" si intendono tutti gli infortuni a cui possono essere conseguiti morte, giorni di assenza, limitazioni sul lavoro, trasferimento ad altre mansioni, trattamenti medici che vadano oltre il primo soccorso, perdita di conoscenza. Si tratta di tutti gli infortuni generati da rischi e pericoli a cui i lavoratori sono esposti sul posto di lavoro (es. morte, amputazioni, lacerazioni, frazioni, ernia, scottature, perdita di conoscenza e paralisi).

⁸ Per "infortuni sul lavoro con gravi conseguenze" si intendono gli infortuni che hanno comportato almeno ⁶ mesi, di conseguenza, esclusi i decessi.

⁹ Per "Altri infortuni" si intendono gli infortuni che hanno comportato meno di sei mesi di conseguenza.

¹⁰ Il calcolo degli indici infortunistici si è basato su 100.000 ore lavorate, secondo le formule seguenti:

- Rapporto totale infortuni/ore lavorate: (totale infortuni lavoro-correlati/ore lavorate)* 100.000;
- Rapporto infortuni fatali/ore lavorate: (totale infortuni fatali/ore lavorate)* 100.000;
- Rapporto infortuni gravi/ore lavorate: (totale infortuni gravi/ore lavorate)* 100.000;
- Rapporto altri infortuni/ore lavorate: (totale altri infortuni/ore lavorate)* 100.000.

Efficienza energetica**Indicatore GRI 302-1: Consumo di energia all'interno dell'organizzazione**

| Consumi energetici ¹¹ (GJ) | 2021 | 2022 |
|---|--------------|--------------|
| Diesel (per veicoli di proprietà dell'azienda o in leasing/noleggio a lungo termine) | 620 | 1.240 |
| Benzina (per veicoli di proprietà dell'azienda o in leasing/noleggio a lungo termine) | 40 | 154 |
| Energia acquistata | 381 | 595 |
| di cui, da fonti rinnovabili (certificata) | 0 | 251 |
| Totale | 1.041 | 1.989 |

Lotta al cambiamento climatico**Indicatore GRI 305-1: Emissioni dirette di Scope 1****Indicatore GRI 305-1: Emissioni dirette di Scope 2**

| Emissioni (ton CO ₂ e) | 2021 | 2022 |
|--|-----------|------------|
| Totale emissioni dirette (Scope 1)¹² | 49 | 102 |
| Totale emissioni diesel | 46 | 91 |
| Totale emissioni benzina | 3 | 11 |
| Totale Emissioni indirette (Scope2) Location-based¹³ | 27 | 43 |
| Totale Emissioni indirette (Scope2) Market-based¹³ | 49 | 44 |
| Totale emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2) - Location-based | 76 | 145 |
| Totale emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2) - Market-base | 97 | 146 |

Gestione delle risorse ed economia circolare**Indicatore GRI 303-3: Prelievo idrico**

| Prelievi idrici (ML) | 2021 | 2022 |
|-------------------------------|------------|--------------|
| Acqua di terze parti | 632 | 1.182 |
| Totale acqua prelevata | 632 | 1.182 |

Indicatore GRI 306-3: Rifiuti prodotti

| Composizione rifiuti prodotti (Kg) | 2021 | 2022 |
|------------------------------------|---------------|----------------|
| Rifiuti pericolosi | 0 | 90 |
| Rifiuti non pericolosi | 71.130 | 284.262 |
| Totale rifiuti | 71.130 | 284.352 |

¹¹ I fattori di conversione dei consumi energetici in GJ utilizzati sono pubblicati da ISPRA (2020 e 2021) e Rapporto FIRE sugli Energy Manager 2018 - versione 2.1.

¹² Per il calcolo delle emissioni di Scope 1 degli esercizi 2020/2021 e 2021/2022 sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da Min. Ambiente - Tabella dei parametri standard nazionali per il monitoraggio e la comunicazione dei gas ad effetto serra.

¹³ Per il calcolo delle emissioni di Scope 2 - Location-Based sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da ISPRA - Fattori di emissione atmosferica di gas a effetto serra nel settore elettrico nazionale e nei principali Paesi Europei.

¹⁴ Per il calcolo delle emissioni di Scope 2 Market-Based sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da Association of Issuing Bodies (AIB) European Residual Mixes (2020 e 2021).

Correlazione tra SDGs e GRI

| SDGs | Temati Materiali | Disclosure GRI (Topic Specific) | Paragrafo |
|--|--|--|---|
|  Povertà zero | | N/A | |
|  Fame zero | | N/A | |
|  Buona salute e benessere per le persone | Lotta al cambiamento climatico | GRI 305-1 GRI 305-2 | 5.2 Transizione energetica e lotta al cambiamento climatico |
| | Gestione delle risorse ed economia circolare | GRI 306-3 | 5.3 Gestione delle risorse ed economia circolare |
| | Diversità, inclusione e pari opportunità | GRI 401-2 | 4.3 Diversità, inclusione e pari opportunità |
|  Educazione paritaria e di qualità | Salute e sicurezza dei lavoratori | GRI 403-9 | 4.4 Salute e sicurezza dei lavoratori |
| | Sviluppo delle persone e dei talenti | GRI 404-1 | 4.2 Sviluppo e valorizzazione delle risorse umane |
|  Parità di genere | Sviluppo delle persone e dei talenti | GRI 401-1 GRI 401-3 GRI 404-1 | 4.2 Sviluppo e valorizzazione delle risorse umane |
| | Diversità, inclusione e pari opportunità | GRI 401-2 GRI 405-1 GRI 406-1 | 4.3 Diversità, inclusione e pari opportunità |
|  Acqua pulita e servizi igienico-sanitari | Gestione delle risorse ed economia circolare | GRI 303-3 GRI 306-3 | 5.3 Gestione delle risorse ed economia circolare |
| | | | |
|  Energia pulita e accessibile | Efficienza energetica | GRI 302-1 | 5.2 Transizione energetica e lotta al cambiamento climatico |
| | | | |
|  Lavoro dignitoso e crescita economica | Creazione di valore | GRI 201-1 | 3.4 Creazione di valore |
| | Efficienza energetica | GRI 302-1 | 5.2 Transizione energetica e lotta al cambiamento climatico |
| | Sviluppo delle persone e dei talenti | GRI 401-1 GRI 401-3 GRI 404-1 | 4.2 Sviluppo e valorizzazione delle risorse umane |
| | Diversità, inclusione e pari opportunità | GRI 2-7, 2-8, 2-30 GRI 405-1 GRI 406-1 | 4.3 Diversità, inclusione e pari opportunità |
| | Salute e sicurezza dei lavoratori | GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-4 GRI 403-5 GRI 403-7 GRI 403-8 GRI 403-9 GRI 403-10 | 4.4 Salute e sicurezza dei lavoratori |

| SDGs | Temati Materiali | Disclosure GRI (Topic Specific) | Paragrafo |
|--|---|---------------------------------|---|
|  Imprese, Innovazione e Infrastrutture | Creazione di valore | GRI 201-1 | 3.4 Creazione di valore |
|  Ridurre le disuguaglianze | Sviluppo delle persone e dei talenti | GRI 401-1 GRI 404-1 | 4.2 Sviluppo e valorizzazione delle risorse umane |
| | Diversità, inclusione e pari opportunità | GRI 2-7, 2-8 | 4.3 Diversità, inclusione e pari opportunità |
| | Rispetto dei diritti umani | GRI 3 | 4. Responsabilità sociale |
|  Città e comunità sostenibili | Gestione delle risorse ed economia circolare | GRI 306-3 | 5.3 Gestione delle risorse ed economia circolare |
| | Supporto alle comunità locali | GRI 3 | 4. Responsabilità sociale |
|  Consumo e produzione responsabile | Gestione delle risorse ed economia circolare | GRI 306-3 | 5.3 Gestione delle risorse ed economia circolare |
| | Efficienza energetica | GRI 302-1 | 5.2 Transizione energetica e lotta al cambiamento climatico |
| | Lotta al cambiamento climatico | GRI 305-1 GRI 305-2 | 5.2 Transizione energetica e lotta al cambiamento climatico |
|  I cambiamenti del clima | Efficienza energetica | GRI 302-1 | 5.2 Transizione energetica e lotta al cambiamento climatico |
| | Lotta al cambiamento climatico | GRI 305-1 GRI 305-2 | 5.2 Transizione energetica e lotta al cambiamento climatico |
|  Vita sott'acqua | Lotta al cambiamento climatico | GRI 305-1 GRI 305-2 | 5.2 Transizione energetica e lotta al cambiamento climatico |
| | | | |
|  Vita sulla terra | Gestione delle risorse ed economia circolare | GRI 306-3 | 5.3 Gestione delle risorse ed economia circolare |
| | Lotta al cambiamento climatico | GRI 305-1 GRI 305-2 | 5.2 Transizione energetica e lotta al cambiamento climatico |
|  Pace, giustizia e istituzioni solide | Etica, compliance e anticorruzione | GRI 205-3 GRI 206-1 | 3.2 Etica ed integrità di business |
| | Salute e sicurezza | GRI 403-9 GRI 403-10 | 4.4 Salute e sicurezza dei lavoratori |
| | Privacy e cybersecurity | GRI 418-1 | 3.3 Gestione della privacy |
| | Gestione responsabile della catena di fornitura | GRI 204-1 | 3.5 Catena di fornitura sostenibile |
| | | | |
|  Partnership per gli obiettivi | | N/A | |



Indice dei contenuti GRI

Nelle pagine seguenti si riporta la tabella di riepilogo degli indicatori GRI rendicontati all'interno della presente Bilancio di Sostenibilità.

8. Indice dei contenuti GRI

Di seguito si riporta la tabella di **riepilogo degli indicatori GRI** rendicontati all'interno della presente Dichiarazione Non Finanziaria.

GRI 2: INFORMAZIONI GENERALI (2021)

| Indicatore GRI | Pagina | Note e omissioni |
|--|--|---|
| Dichiarazione d'uso | EFGROUP ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022 | |
| GRI 1 utilizzato | GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2022 | Nota Metodologica |
| Standard di settore GRI pertinente | Non applicabile | |
| L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione | | |
| GRI 2-1 | Dettagli organizzativi | 6 |
| GRI 2-2 | Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione | Nota Metodologica |
| GRI 2-3 | Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto | Nota Metodologica |
| GRI 2-4 | Revisione delle informazioni | Nota Metodologica |
| GRI 2-5 | Assurance esterna | 47 |
| Attività e lavoratori | | |
| GRI 2-6 | Attività, catena del valore e altri rapporti di business | 10-13; 24 |
| GRI 2-7 | Dipendenti | 27-28 |
| GRI 2-8 | Lavoratori non dipendenti | 27 |
| Governance | | |
| GRI 2-9 | Struttura e composizione della governance | 21-22 |
| GRI 2-10 | Nomina e selezione del massimo organo di governo | 21 |
| Strategia, politiche e prassi | | |
| GRI 2-22 | Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile | Lettera agli Stakeholder |
| GRI 2-27 | Conformità a leggi e regolamenti | 22 |
| GRI 2-28 | Appartenenza ad associazioni | 16 |
| Coinvolgimento degli Stakeholder | | |
| GRI 2-29 | Approccio al coinvolgimento degli Stakeholder | 16 |
| GRI 2-30 | Contratti collettivi | Il 100% dei dipendenti sono coperti da contratti collettivi |

SPECIFIC STANDARD DISCLOSURE

| Indicatore GRI | Pagina | Note e omissioni |
|---|--|---|
| Tema materiale: Etica di business, lotta alla corruzione e compliance normativa | | |
| GRI 3: Temi materiali (2021) | | |
| GRI 3-3 | Gestione dei temi materiali | 21-22 |
| GRI 205: Anticorruzione (2016) | | |
| GRI 205-3 | Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese | 22 Nel corso del 2022 non si sono accertati episodi di corruzione. |
| GRI 206: Comportamento anti-competitivo | | |
| GRI 206-1 | Azioni legali relative a comportamento anti-competitivo, antitrust e prassi monopolistiche | 22 Nel corso del 2022 non si sono verificati episodi |
| Tema materiale: Creazione di valore | | |
| GRI 3: Temi materiali (2021) | | |
| GRI 3-3 | Gestione dei temi materiali | 23 |
| GRI 201: Performance economica | | |
| GRI 201-1 | Valore economico direttamente generato e distribuito | 23; 41 |
| Tema materiale: Gestione responsabile della catena di fornitura | | |
| GRI 3: Temi materiali (2021) | | |
| GRI 3-3 | Gestione dei temi materiali | 24 |
| GRI 204: Pratiche di approvvigionamento | | |
| GRI 204-1 | Proporzione di spesa verso fornitori locali | 24; 41 |

Tema materiale: Privacy e cybersecurity

| | | |
|----------------------------------|--|--|
| GRI 3: Temi materiali (2021) | | |
| GRI 3-3 | Gestione dei temi materiali | 22 |
| GRI 418: Privacy dei consumatori | | |
| GRI 418-1 | Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti | Nel corso del 2022 non si sono registrate comprovate denunce riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti |

Tema materiale: Gestione delle risorse ed economia circolare

| | | |
|----------------------------------|--|--------|
| GRI 3: Temi materiali (2021) | | |
| GRI 3-3 | Gestione dei temi materiali | 34-36 |
| GRI 303: Acqua e scarichi idrici | | |
| GRI 303-1 | Interazione con l'acqua come risorsa condivisa | 35-36 |
| GRI 303-3 | Prelievo idrico | 36; 42 |
| GRI 306: Rifiuti (2020) | | |
| GRI 306-3 | Rifiuti prodotti | 35; 42 |

Tema materiale: Efficienza energetica

| | | |
|------------------------------|---|--------|
| GRI 3: Temi materiali (2021) | | |
| GRI 3-3 | Gestione dei temi materiali | 33-34 |
| GRI 302: Energia | | |
| GRI 302-1 | Energia consumata all'interno dell'organizzazione | 34; 42 |

Tema materiale: Lotta al cambiamento climatico

| | | |
|------------------------------|--|--------|
| GRI 3: Temi materiali (2021) | | |
| GRI 3-3 | Gestione dei temi materiali | 33-34 |
| GRI 305: Emissioni | | |
| GRI 305-1 | Emissioni dirette di GHG (Scope 1) | 34; 42 |
| GRI 305-2 | Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2) | 34;42 |

Tema materiale: Gestione degli impatti ambientali

| | | |
|------------------------------|-----------------------------|----|
| GRI 3: Temi materiali (2021) | | |
| GRI 3-3 | Gestione dei temi materiali | 33 |

Tema materiale: Sviluppo delle persone e dei talenti

| | | |
|----------------------|--|-----------|
| GRI 401: Occupazione | | |
| GRI 401-1 | Nuove assunzioni e turnover dei dipendenti | 28-29; 41 |
| GRI 401-3 | Congedo parentale | 30; 41 |

Tema materiale: Gestione degli impatti ambientali

| | | |
|----------------------------------|--|-----------|
| GRI 404: Formazione e istruzione | | |
| GRI 404-1 | Ore medie di formazione annua per dipendente | 28-29; 41 |

Tema materiale: Supporto alle comunità locali

| | | |
|------------------------------|-----------------------------|----|
| GRI 3: Temi materiali (2021) | | |
| GRI 3-3 | Gestione dei temi materiali | 26 |

Tema materiale: Diversità, inclusione e pari opportunità

| | | |
|------------------------------|-----------------------------|-------|
| GRI 3: Temi materiali (2021) | | |
| GRI 3-3 | Gestione dei temi materiali | 29-30 |

GRI 405: Diversità e pari opportunità

| | | |
|-----------|--|-----------|
| GRI 405-1 | Diversità dei dipendenti e degli organi di governo | 29-30; 41 |
|-----------|--|-----------|

GRI 406: Non discriminazione

| | | |
|-----------|---|--|
| GRI 406-1 | Episodi di discriminazione e misure correttive adottate | Nel corso del 2022 non si sono verificati casi di discriminazione. |
|-----------|---|--|

GRI 401: Occupazione

| | | |
|-----------|--|----|
| GRI 401-2 | Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato | 28 |
|-----------|--|----|

Tema materiale: Relazione con il cliente

| | | |
|------------------------------|-----------------------------|----|
| GRI 3: Temi materiali (2021) | | |
| GRI 3-3 | Gestione dei temi materiali | 31 |

GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti

| | | |
|-----------|--|--|
| GRI 416-2 | Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi | Nel corso del 2022 non si sono verificati Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi |
|-----------|--|--|

Tema materiale: Salute e sicurezza sul lavoro

| | | |
|------------------------------|-----------------------------|-------|
| GRI 3: Temi materiali (2021) | | |
| GRI 3-3 | Gestione dei temi materiali | 30-31 |

GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)

| | | |
|------------|---|-----------|
| GRI 403-1 | Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro | 30-31 |
| GRI 403-2 | Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti | 30-31 |
| GRI 403-3 | Servizi di medicina del lavoro | 30-31 |
| GRI 403-4 | Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro | 30-31 |
| GRI 403-5 | Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro | 30-31 |
| GRI 403-6 | Promozione della salute dei lavoratori | 30-31 |
| GRI 403-7 | Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali | 30-31 |
| GRI 403-9 | Infortuni sul lavoro | 30-31; 41 |
| GRI 403-10 | Malattie professionali | 30-31 |

Tema materiale: Rispetto dei Diritti umani, dei lavoratori e delle pari opportunità

| | | |
|------------------------------|-----------------------------|----|
| GRI 3: Temi materiali (2021) | | |
| GRI 3-3 | Gestione dei temi materiali | 26 |

Tema materiale: Innovazione e digitalizzazione

| | | |
|------------------------------|-----------------------------|-------|
| GRI 3: Temi materiali (2021) | | |
| GRI 3-3 | Gestione dei temi materiali | 36-37 |

Relazione della Società di Revisione

Deloitte.

Deloitte & Touche S.p.A.
Via Tortona, 25
20144 Milano
Italia

Tel: +39 02 83322111
Fax: +39 02 83322112
www.deloitte.it

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SUL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

Al Consiglio di Amministrazione di
Eurofiere S.p.A.

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato (*"limited assurance engagement"*) del Bilancio di Sostenibilità di Eurofiere S.p.A. (di seguito "La Società") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022.

Responsabilità degli Amministratori per il Bilancio di Sostenibilità

Gli Amministratori della Eurofiere S.p.A. sono responsabili della redazione del Bilancio di Sostenibilità in conformità ai *"Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards"* definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* ("GRI Standards"), come descritto nella sezione "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.

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

Gli Amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi della Società in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l'identificazione degli *stakeholder* e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del Bilancio di Sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nel *"International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information"* (di seguito anche *"ISAE 3000 Revised"*), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) per gli incarichi di *limited assurance*.

Ancona Bari Bergamo Bologna Brescia Cagliari Firenze Genova Milano Napoli Padova Parma Roma Torino Treviso Udine Verona

Sede Legale: Via Tortona, 25 - 20144 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.328.220.00 i.v.

Codice Fiscale/Registro delle Imprese di Milano/Monza/Brianza/Lecco n. 03049560166 - R.E.A. n. MB-1720239 | Partita IVA: IT 03049560166

Il nome Deloitte si riferisce a una o più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una società inglese a responsabilità limitata ("DTTL"), le member firm aderenti al suo network e le entità a esse correlate. DTTL e ciascuna delle sue member firm sono entità giuridicamente separate e indipendenti tra loro. DTTL (denominata anche "Deloitte Global") non fornisce servizi ai clienti. Si invita a leggere l'informativa completa relativa alla descrizione della struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited e delle sue member firm all'indirizzo www.deloitte.com/about.

© Deloitte & Touche S.p.A.

Deloitte.

2

Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Bilancio di Sostenibilità non contenga errori significativi.

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità, con riferimento alle modalità di identificazione in termini di loro priorità per le diverse categorie di stakeholder e alla validazione interna delle risultanze del processo;
- comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nel paragrafo "Creazione di valore" del Bilancio di Sostenibilità e i dati e le informazioni incluse nel bilancio della Società;
- comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Bilancio di Sostenibilità.

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

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

- a livello di Società:
 - con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Bilancio di Sostenibilità abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- per la sede di Torino di Eurofiere S.p.A., che abbiamo selezionato sulla base delle attività, del contributo agli indicatori di prestazione e della loro ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Deloitte.

3

Conclusioni

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

Altri aspetti

I dati comparativi presentati nel Bilancio di Sostenibilità in relazione all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2021, non sono stati sottoposti a verifica.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.



Giuseppe Milici
Socio

Milano, 10 maggio 2023



EF GROUP
TOGETHER WE CREATE TOGETHER WE GROW

EF-GROUP.NET