



SUSTAINABILITY REPORT | 2024

**Nextalia**  
INVESTMENT MANAGEMENT

## 1.2 L'approccio ESG proprietario di Nextalia: "ESG Next"

Nextalia è consapevole della forte connessione tra i rendimenti finanziari degli investimenti e le tematiche relative a fattori ambientali, sociali e di governance ("ESG"). La SGR integra i principi ESG attraverso un approccio proprietario – ESG Next – posizionandosi in maniera distintiva tra gli operatori di private markets sul mercato

italiano. ESG Next si fonda sull'applicazione dei principi ESG secondo i migliori standard internazionali, tra cui i Principi di Investimento Responsabile (UN PRI) e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (UN SDGs) delle Nazioni Unite, tali da garantire un approccio meticoloso alla promozione dei fattori ESG. L'approccio ESG Next è applicato

sistematicamente su tre dimensioni: (i) nei processi decisionali della SGR, (ii) nelle politiche di investimento e (iii) nella gestione degli investimenti in portafoglio, come dettagliato nel seguito.

### ESG Next

#### ESG in Nextalia



Funzione ESG in-house, allineata ai principali framework internazionali in materia di sostenibilità e investimento responsabile



Valorizzazione della diversità di genere e delle pari opportunità all'interno del team



Attività lavorativa ispirata ai tre pilastri di sostenibilità – Environment, Social, Governance



Predisposizione di un Report di sostenibilità in linea con le best practices internazionali



Sottoscrizione degli United Nations Principles for Responsible Investment (UN PRI)

#### ESG nel processo di investimento



Principi ESG pienamente integrati all'interno dei processi decisionali



Promozione attiva dei fattori ESG in tutte le fasi del processo di investimento



Esclusione di determinati settori dal potenziale universo di investimento



Partecipazione permanente del Responsabile ESG al Comitato Investimenti



Creazione del Comitato ESG a supporto del Consiglio di Amministrazione

#### ESG nelle società in portafoglio



Definizione di Piani d'Azione ESG integrati all'interno dei piani di creazione di valore delle società in portafoglio



Supporto continuativo del Responsabile ESG della SGR per garantire la corretta implementazione del Piano



Misurazione e monitoraggio sistematico degli indicatori ESG durante l'orizzonte di investimento e creazione di strumenti di reporting



Preparazione e supporto all'exit per la definizione di una strategia di sostenibilità con una prospettiva di lungo termine

L'applicazione della Metodologia "ESG Next" avviene anche tramite rating e metodologie quantitative finalizzate alla misurazione ed al monitoraggio delle Caratteristiche e degli obiettivi ESG durante l'orizzonte di investimento. All'interno di tali metodologie quantitative, Nextalia ha definito un rating proprietario "Rating ESG Next", ad esclusivo utilizzo interno e dei propri Investment Team, che rappresenta un elemento fondamentale nell'attività di implementazione del Piano d'Azione ESG e consente il monitoraggio periodico della promozione delle caratteristiche ambientali e sociali degli investimenti in portafoglio, in un'ottica di stewardship e di creazione di valore per tutti gli stakeholder.

### 3. Nextalia Private Equity: ESG nel processo di investimento

#### 3.1 Sintesi e approccio del fondo alle tematiche di sostenibilità

In linea con la normativa di riferimento, la SGR promuove, per conto del Fondo Nextalia Private Equity (“NPE”), le Caratteristiche individuate ex art. 8 SFDR, definendo obiettivi misurabili e indicatori chiave.

La tabella seguente riporta tali Caratteristiche e i relativi indicatori (“Indicatori”), utilizzati per valutarne l’effettiva promozione tramite gli investimenti.

La SGR integra la valutazione e gestione dei rischi di sostenibilità (inclusi i rischi climatici fisici e di transizione) in tutte le fasi del processo di investimento, avvalendosi di solidi processi interni e del proprio Rating ESG Next.

Sulla base della due diligence, viene definito per ogni società un ESG Action Plan con iniziative mirate a promuovere le Caratteristiche e migliorare il profilo ESG, monitorato tramite l’evoluzione della performance sugli Indicatori e il Rating ESG Next.

Durante la fase di gestione degli investimenti, La SGR fornisce supporto in termini di engagement<sup>2</sup> e stewardship<sup>3</sup> (Collegare note già presenti). L’analisi dei risultati si basa sui dati forniti dalle società partecipate, supportate da Nextalia nella raccolta, e non viene utilizzato alcun indice di riferimento per il monitoraggio.

Caratteristiche ambientali promosse da NPE	Indicatore
 <b>Formazione su tematiche ambientali e di sostenibilità</b>	Ore di formazione del personale su tematiche ambientali e di sostenibilità
 <b>Utilizzo di fonti rinnovabili per l’approvvigionamento energetico</b>	% fabbisogno energetico da energie rinnovabili
Caratteristiche sociali promosse da NPE	Indicatore
 <b>Inclusione di criteri ESG nel sistema incentivante e/o di remunerazione del personale</b>	% di dipendenti apicali aventi criteri ESG nel sistema incentivante
 <b>Promozione di iniziative di welfare aziendale</b>	% di dipendenti che possono accedere ad iniziative di welfare promosse dall’azienda
 <b>Iniziative atte a promuovere la diversità di genere e l’inclusione</b>	Adozione di una policy che promuova la diversità di genere e l’inclusione
 <b>Programmi di formazione personalizzata per incrementare le competenze del personale<sup>1</sup></b>	Donne sul totale dei membri del Consiglio di Amministrazione
	Risorse spese nella formazione personalizzata

1. Per “programmi di formazione personalizzata” si intendono iniziative di formazione aggiuntive a quella obbligatoria e sviluppate a seconda delle esigenze specifiche dei dipendenti.

2. L’uso dell’influenza da parte degli investitori per massimizzare a lungo termine la creazione di valore, sia da un punto di vista economico che sociale e ambientale, a favore dei propri clienti e degli altri stakeholder.

3. Interazioni tra l’investitore e le società in portafoglio con lo scopo di migliorare le pratiche ESG.

### 3.2. Strategia di investimento

In conformità con quanto previsto dalla Politica di Investimento Sostenibile di Nextalia (di seguito, "Politica ESG"), la SGR per conto del Fondo integra i profili ESG durante l'intero processo di investimento attraverso le attività di seguito elencate (c.d. strategia di ESG integration):



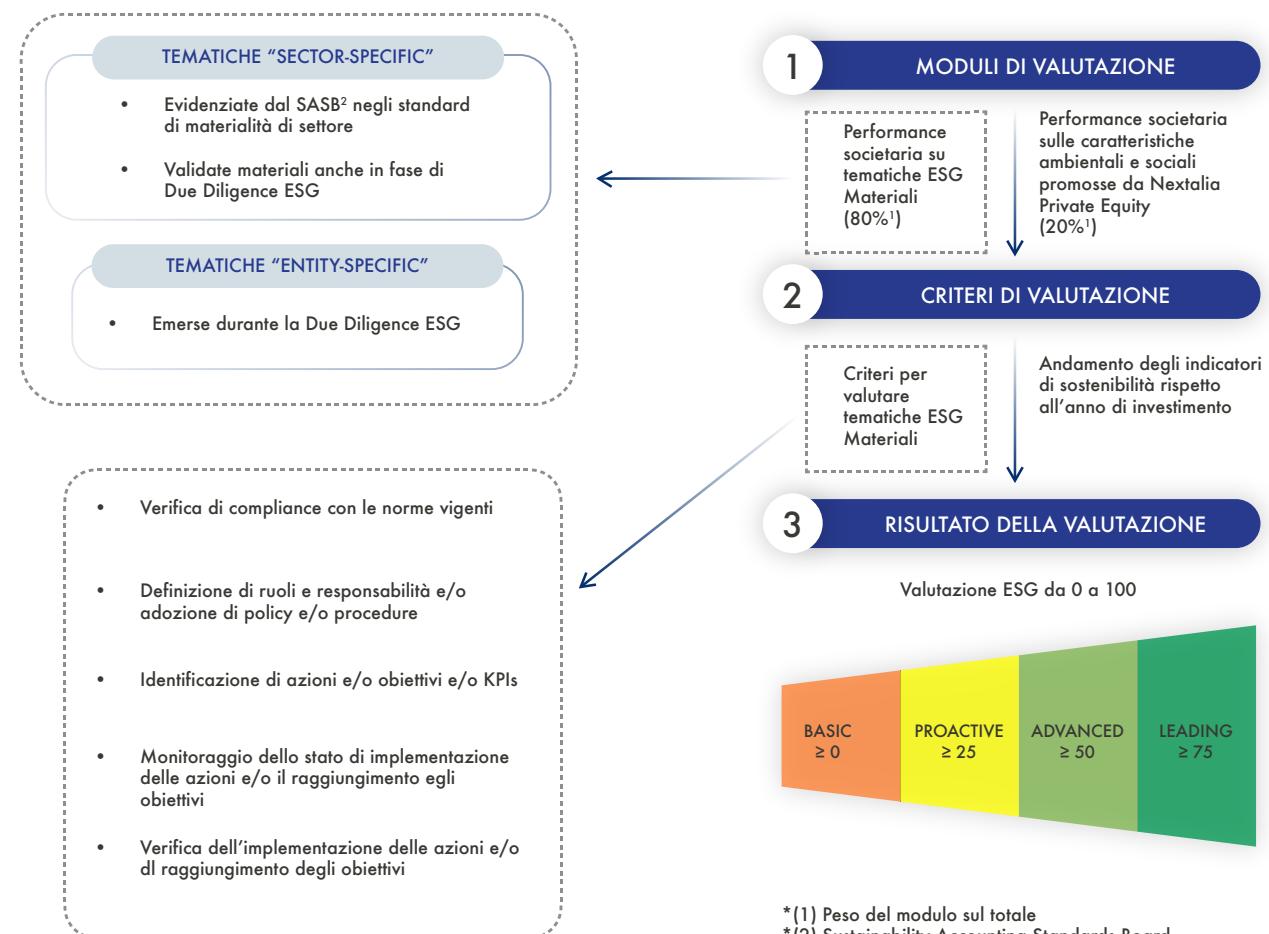
### 3.3 Rating ESG Next

La Società ha definito un approccio ESG proprietario, denominato "ESG Next", al fine di integrare i principi ESG in tutte le proprie scelte di investimento, gestione e disinvestimento delle partecipazioni, in linea con le migliori pratiche del mercato.

L'integrazione dei principi ESG, e la promozione delle caratteristiche ambientali e sociali, avviene anche tramite rating e sistemi di valutazione quantitativi. A questo proposito, come menzionato precedentemente, Nextalia ha definito un rating proprietario ("Rating ESG Next" o il "Rating"), al fine di monitorare la performance ESG delle società in portafoglio durante tutto il ciclo di investimento.

Il Rating ESG Next è volto a elaborare un giudizio di sintesi rispetto alla maturità ESG delle singole società in portafoglio sulla base delle informazioni da queste fornite, favorendo un approccio per quanto possibile oggettivo nonché una misurazione quantitativa. In particolare, il Rating si propone di misurare i seguenti macro-aspetti:

- performance rispetto ai fattori ESG ritenuti materiali per ciascuna società (i "Fattori ESG Materiali"); e
- performance rispetto alle Caratteristiche ambientali e sociali promosse da Nextalia.



<sup>1</sup>(1) Peso del modulo sul totale

<sup>2</sup>(2) Sustainability Accounting Standards Board



# Digit'Ed

## 4.5 Digit'Ed

Digit'Ed è il leader in Italia nella formazione e nel digital learning, con un'ampia gamma di prodotti e servizi di formazione sia verso il segmento business (grandi imprese, piccole e medie imprese, pubblica amministrazione e ordini professionali), sia verso il segmento individual (non-degree), anche in collaborazione con prestigiose istituzioni italiane e internazionali.

Digit'Ed nasce dall'esperienza di Intesa Sanpaolo Formazione, ramo del gruppo Intesa Sanpaolo dedicato alla formazione degli oltre 100.000 dipendenti del gruppo, e di Altaformazione, leader in Italia nello sviluppo di soluzioni innovative nella formazione professionale e nel digital learning, con particolare focus sul segmento large corporate e PA.

L'offerta formativa di Digit'Ed è focalizzata su soluzioni d'eccellenza a supporto dello sviluppo di competenze specifiche per la transizione digitale (es. cybersecurity, data, cloud) ed ecologica (es. ESG, circular economy), anche attraverso un piano di investimenti nelle più moderne tecnologie di apprendimento, a partire dall'intelligenza artificiale, per fornire una esperienza di formazione sempre più efficace e di alta qualità.

L'operazione di investimento in Digit'Ed è stata completata il 29 giugno 2022.

Nel 2024, il percorso di crescita per linee esterne è proseguito con due ulteriori operazioni mirate:

- Il 21 marzo 2024, è stato finalizzato l'acquisto del 100% di HumanAge S.r.l., società attiva nello Human Capital Management, specializzata in soluzioni di assessment e coaching del personale, con l'obiettivo di rafforzare le competenze verticali nelle attività di sviluppo individuale. A seguito dell'operazione HumanAge è stata completamente integrata all'interno di Digit'Ed.

- L'11 luglio 2024, Digit'Ed ha acquisito il 70% di G.Box S.r.l. (Gruppo Galgano), attivo nella formazione professionale finanziata e accreditato presso i principali fondi interprofessionali (Fondimpresa, Fonditalia, Fondo Sociale Europeo). Questa operazione ha l'obiettivo di ampliare l'offerta formativa attraverso il rafforzamento delle competenze nella gestione della formazione finanziata.

**DATA ACQUISIZIONE | Giugno 2022**

**SETTORE | Education**

**STATO | In Portafoglio**

**Digit'Ed**  
Add-on



### Ambiente



Uso di energia da fonti rinnovabili



Gestione delle emissioni di gas ad effetto serra

### Sociale



Sostenibilità dei servizi



Protezione dei dati e sicurezza informatica



Gestione delle risorse umane



Formazione e sviluppo



Gestione della Salute e della Sicurezza sul Lavoro



Diversità di genere e Inclusione



Welfare



Coinvolgimento dei dipendenti

### Governance



Gestione della sostenibilità, strategia e reporting



Criteri ESG nella remunerazione del personale



Etica di business e modello organizzativo

## Il Rating ESG di Digit'Ed

Sulla base delle informazioni raccolte da Nextalia in sede di due diligence e di un'analisi di materialità volta ad individuare i fattori ESG materiali per Digit'Ed (sia a livello di settore, sia a livello di singola società), Nextalia ha elaborato il relativo Rating ESG Next per Digit'Ed.

Il rating è stato aggiornato a fine 2024, per monitorare il miglioramento della performance ESG di Digit'Ed a valle delle azioni riassunte nel paragrafo ad-hoc. Si segnala, in particolare, che a seguito della fusione per integrazione di BS24 in Digit'Ed, il rating di fine anno 2024 di Digit'Ed tiene conto anche del perimetro BS24 e che le altre controllate del gruppo, tenuto conto della contenuta incidenza sui Ricavi di Gruppo, non hanno un proprio Rating ESG Next.

## Digit'Ed

### TEMATICHE ESG MATERIALI

-  ENVIRONMENTAL  
(2 tematiche materiali)
-  SOCIAL  
(8 tematiche materiali)
-  GOVERNANCE  
(3 tematiche materiali)



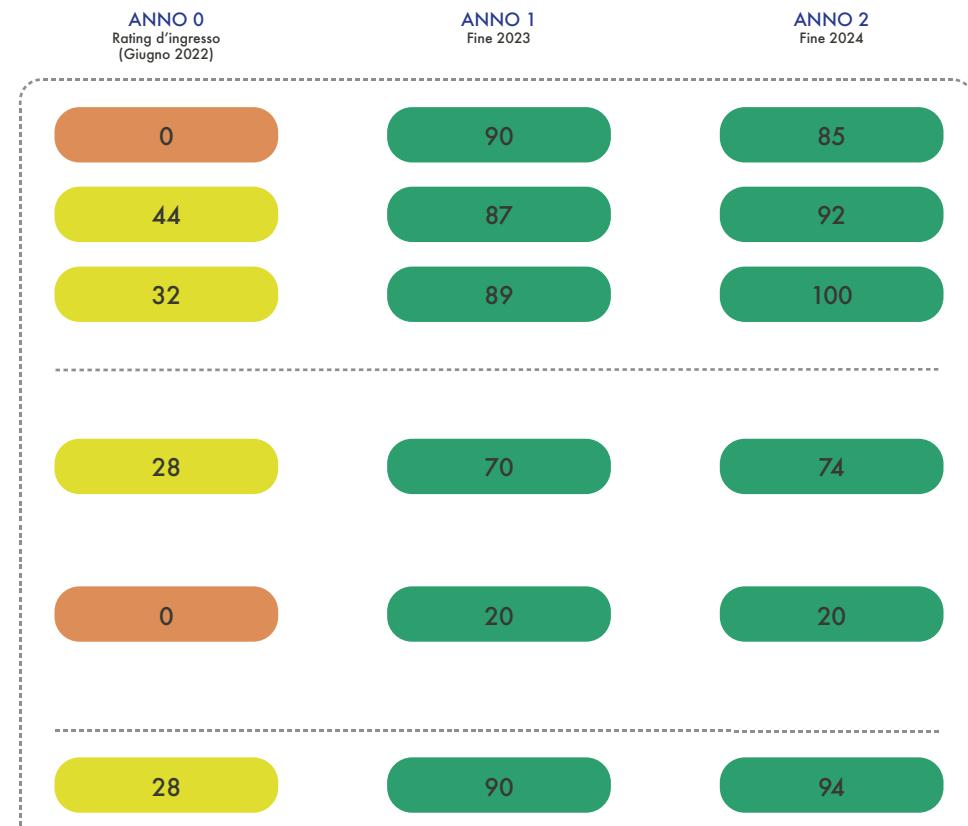
SCORE  
fattori ESG  
materiali



SCORE  
caratteristiche  
ambientali e  
sociali

### RATING ESG COMPLESSIVO

Legenda Valutazione ESG  
(definita sulla base del massimo punteggio  
raggiungibile per ciascun modulo)



## ESG Action Plan – Digit'Ed

Con l'obiettivo di intraprendere un percorso di miglioramento del proprio posizionamento ESG e dell'allineamento alle migliori best practice in materia, Digit'Ed ha definito uno specifico piano d'azione ("ESG Action Plan"), conformemente a quanto previsto nella Politica ESG di Nextalia, che contiene le azioni concrete volte a consentire il miglioramento della performance ESG della Società – nonché la promozione delle caratteristiche ambientali e sociali ai sensi del Regolamento SFDR – a partire dalle aree di miglioramento individuate nel corso della due diligence per ciascun Fattore ESG ritenuto materiale per la Società.

Si rimanda all'[Appendice](#) per maggiori dettagli sulla performance ESG della società sui KPI definiti materiali.



### Ambiente

#### ESG ACTION PLAN | [Pillar ambientale: azioni principali eseguite](#)

 	<p>Passaggio di tutte le sedi, fatta eccezione per la sede di Via Gaeta a Roma, a contratto di fornitura di energia elettrica 100% rinnovabile, inclusa la sede di via San Vigilio e via Monte Rosa certificate LEED Platinum</p>	
	<p>Riduzione del 28% delle emissioni scopo 1 e 2 (market-based) sul perimetro di Digit'Ed S.p.A. (Digit'Ed + BS24 nel 2023)</p>	
	<p>Sostituzione della flotta aziendale con veicoli ibridi ed elettrici (62% sul totale della flotta vs 40% nel 2023)</p>	

 Azione riconducibile alle caratteristiche ambientali e sociali promosse dal fondo.



## Sociale

### ESG ACTION PLAN | Pillar sociale: azioni principali eseguite

	Aumento del +126% rispetto al 2023 delle ore di contenuti nella digital library dedicati a tematiche di sostenibilità	
	Commercializzazione del corso "ESG Base" e del corso "ESG Premium" in collaborazione con Intesa Sanpaolo	
	Elaborazione di corsi custom per la clientela large corporate focalizzati sulle tematiche di sostenibilità	
	Mantenimento certificazione ISO/IEC 27001, garantendo elevati standard di Cybersecurity per i clienti	
	Continua formazione del personale su tematiche di cybersecurity	
	3458 ore di formazione erogate su tematiche di sostenibilità ai dipendenti, inclusi contenuti su cybersecurity, DE&I e certificazioni esterne	*
	Aumento del 112% delle ore di formazione (vs 2023)	*

	Codice per la tutela della qualità delle relazioni e nomina di una Consigliera di Fiducia, con annessa formazione (8 ore complessive per 20 persone e webinar di un'ora dedicato a tutti i dipendenti)	*
	Avviato iter per l'ottenimento della certificazione sulla parità di genere UNI PdR 125 (ottenuta a febbraio 2025) con l'adozione di una politica per la parità di genere	*
	Indagine di clima in azienda su Diversity & Inclusion (conclusa nel 2025)	*
	Definizione di un piano strategico per la parità di genere	*
	Avviata una partnership con Specialisterne per promuovere l'inclusione lavorativa di persone autistiche e neurodivergenti attraverso l'inserimento in azienda, attività di sensibilizzazione interna e la co-progettazione di iniziative formative dedicate, tra cui un corso digitale e un laboratorio esperienziale aperto anche ai clienti	*
	Accesso a iniziative di welfare per il 100% dei dipendenti che abbiano superato il periodo di prova	*

\* Azione riconducibile alle caratteristiche ambientali e sociali promosse dal fondo.



## Governance

### ESG ACTION PLAN | Pillar di governance: azioni principali eseguite

	Nomina di un referente ESG di Gruppo, che coordina le attività dei singoli owner	
	Ottenimento delle certificazioni ISO 45001 e ISO 14001	
	Adozione di una policy ESG di Gruppo, che copre tutte le tematiche materiali	
	Monitoraggio di KPI ESG legati alle tematiche materiali	
	Miglioramento del livello di granularità degli obiettivi ESG delle figure apicali maggiormente coinvolte nell'implementazione della strategia di sostenibilità	

	Adozione di un Modello 231 e di un Codice Etico aziendale	
	Nomina di una Responsabile Legal & Compliance a livello di Gruppo	
	Adozione di una politica e di un canale di whistleblowing	

\* Azione riconducibile alle caratteristiche ambientali e sociali promosse dal fondo.

## 4. Nextalia Private Equity: ESG negli investimenti in portafoglio

### 4.5.1. Case Study: Partnership Specialisterne.

#### Da best-practice interna a divulgazione formativa verso la clientela

Nel 2024, Digit'Ed ha avviato una partnership strategica con **Specialisterne**, impresa sociale nata in Danimarca e attiva a livello internazionale, che promuove l'inserimento lavorativo di persone autistiche e neurodivergenti attraverso percorsi di formazione, affiancamento e somministrazione del lavoro.

La collaborazione nasce da un'esperienza diretta: grazie all'iniziativa del team People & Culture, è stata inserita con successo una collega autistica nel team di Sviluppo Tech di Digit'Ed, affiancata da attività interne di sensibilizzazione rivolte a tutto il personale, tra cui un webinar dedicato alla neurodivergenza.

Da questa esperienza è emersa la volontà di costruire un'offerta formativa rivolta al mercato per contribuire a una cultura aziendale più inclusiva e attenta al valore della diversità neurologica.

Sono così nate due iniziative:

#### Corso digitale: RECIPROCAMENTE – GESTIRE LA NEURODIVERSITÀ AL LAVORO

Realizzato in co-progettazione con Specialisterne, il corso "ReciprocaMENTE" è pensato per sensibilizzare, formare e fornire strumenti pratici per creare ambienti di lavoro neuroinclusivi, puntando a un cambiamento culturale che sia reciprocamente vantaggioso per tutte le persone coinvolte.

Il nome stesso del corso, infatti, ha una forte valenza simbolica, esprimendo i concetti di scambio, collaborazione e arricchimento reciproco: "Reciprocamente" esprime la volontà di costruire relazioni bidirezionali e l'importanza della cooperazione tra le parti, mentre "MENTE" sottolinea il riferimento esplicito alla neurodivergenza.

Il corso si articola in tre moduli principali, che ripercorrono momenti

chiave della quotidianità lavorativa:

- **Conosciamoci:** favorire la conoscenza reciproca e valorizzare le esperienze professionali per sentirsi parte del contesto;
- **Lavoriamo insieme:** definire obiettivi comuni, condividere metodi di lavoro e migliorare la comunicazione e la collaborazione, anche nei meeting;
- **Prendiamoci una pausa:** creare occasioni informali di interazione all'interno del tempo lavorativo per rafforzare i legami tra colleghi e costruire senso di appartenenza.

Ogni modulo presenta casi concreti rappresentati attraverso video fiction (interpretati anche da persone autistiche di Specialisterne), video-interviste ai job coach, articoli di approfondimento, infografiche, checklist operative e quiz interattivi. L'esperienza didattica è progettata secondo i principi della formazione digitale immersiva e si conclude con momenti di quiz interattivi, senza soglie di sbarramento, per stimolare la riflessione in chiave ludica.

L'obiettivo del corso non è solo quello di sensibilizzare, ma di fornire strategie applicabili per creare ambienti di lavoro realmente inclusivi, con benefici tangibili per il benessere organizzativo, il clima aziendale e la performance collettiva. Il corso promuove una comprensione autentica della neurodiversità, contrastando stereotipi e offrendo soluzioni pratiche per gestire con efficacia contesti professionali inclusivi e flessibili. Incoraggia l'adozione di buone prassi lavorative e culturali, il miglioramento della comunicazione e delle relazioni professionali, la creazione di ambienti accessibili e stimolanti per tutte e tutti, valorizzando il potenziale unico delle persone neurodivergenti come leva per l'innovazione e la produttività.



## 4. Nextalia Private Equity: ESG negli investimenti in portafoglio

### 4.5.1. Case Study: Partnership Specialisterne.

#### Da best-practice interna a divulgazione formativa verso la clientela

##### Laboratorio esperienziale “NEURODIVERGENZA E INCLUSIONE”

Oltre al corso digitale, Digit'Ed ha ideato, insieme a Specialisterne, un laboratorio per sensibilizzare ai temi della neurodivergenza in azienda. La prima edizione, svoltasi l'8 maggio 2025, è stata aperta gratuitamente ai clienti interessati e ha visto la partecipazione di oltre **45 persone e più di 20 Aziende Clienti**.

Il laboratorio ha una durata di circa tre ore e alterna momenti di approfondimento teorico a sessioni esperienziali in piccoli gruppi. Gli obiettivi principali includono:

- esplorare il significato e il valore della neurodivergenza nel contesto lavorativo;
- comprendere le sfide quotidiane vissute di una persona neurodivergente in azienda, riflettendo su modalità efficaci per valorizzarne il contributo;
- favorire l'adozione di comportamenti virtuosi che possano costruire un ambiente di lavoro inclusivo e valorizzante.

Durante il laboratorio vengono affrontate domande centrali come: Cosa significa essere neurodivergenti? Perché è importante parlarne nelle organizzazioni? Quali vantaggi ne derivano per le aziende? Le attività proposte favoriscono la creazione di un linguaggio condiviso e la riflessione su azioni concrete da implementare nei contesti aziendali.



## Performance ESG – Digit'Ed



### LA PERFORMANCE DI DIGIT'ED SUGLI INDICATORI AMBIENTALI

Area	Indicatore	Unità di misura	2022	2023	2024 <sup>1</sup>
 Uso di energia da fonti rinnovabili	Energia elettrica da fonti rinnovabili certificate *	%	100	100	88 <sup>2</sup>
	Emissioni Scope 1	tCO2e	66,7	62,34	<b>55,72</b>
	Emissioni Scope 2 (location-based)	tCO2e	47,6	25,47	<b>61,71</b>
	Emissioni Scope 2 (market-based)	tCO2e	3,59 <sup>3</sup>	2,73 <sup>3</sup>	<b>0</b>
 Gestione delle emissioni di gas ad effetto serra	Emissioni totali (location-based)	tCO2e	114,3	87,81	<b>117,43</b>
	Emissioni totali (market-based)	tCO2e	70,29	65,07	<b>55,72</b>
	Emissioni totali (market-based) per dipendente	tCO2e per dipendente	0,33	0,23	<b>0,14</b>

\* Indicatore legato alla promozione delle caratteristiche ambientali e sociali

1. Il perimetro include anche BS24 fusa in Digit'ed nel corso dell'anno di riferimento.

2. I consumi dell'ufficio di Roma, via Gaeta, non rientrano nel calcolo delle emissioni Scope 2, essendo già contabilizzate come tali dal realtor, intestatario del contratto di fornitura che non prevede l'approvvigionamento da fonti rinnovabili certificate.

3. Il dato legato alle emissioni Scope 2 Market-Based differisce da zero per l'utilizzo del teleriscaldamento nell'ufficio di Digit'Ed in Via Pietro Filargo (lasciato a fine marzo 2024 per trasferirsi nella sede di Via San Vigilio).



Area	Indicatore	Unità di misura	2022	2023	2024 <sup>1</sup>
<b>Sostenibilità dei servizi</b>	Ore di contenuti nella digital library dedicati a tematiche di sostenibilità	h	Non monitorato	6,51	14,75
	Ore di formazione vendute per il corso "ESG Base"	h	Non in commercio	13.587	11.725
	Ore di formazione vendute per il corso "ESG Premium"	h	Non in commercio	3.432	2.288
<b>Protezione dei dati e sicurezza informatica</b>	Politica e/o procedure per la protezione dei dati e sicurezza informatica	SI/NO	SI	SI	SI
	Numero di data breach <sup>2</sup>	#	0	0	2
<b>Gestione delle risorse umane</b>	Numero di dipendenti	#	211	273	393
	Dipendenti con contratto a tempo indeterminato	%	99,5	99	98,2
	Numero di uscite con contratto a tempo indeterminato	#	n.a.	9	15
	Nuovi assunti con contratto a tempo indeterminato	#	9	69	39
<b>Formazione e Sviluppo</b>	Ore medie di formazione erogate per dipendente	h	0	10,40	15,34
	Ore medie di formazione su tematiche ambientali e di sostenibilità erogate per dipendente	*	h	0	1,35
	Risorse spese nella formazione personalizzata <sup>3</sup>	*	€	0	6.295
<b>Gestione della Salute e della Sicurezza sul Lavoro</b>	Tasso di infortuni	%	0	Non monitorato <sup>4</sup>	9,90
	Tasso di gravità degli infortuni	%	0	Non monitorato <sup>4</sup>	66,05
<b>Diversità di genere e Inclusione</b>	Adozione di una policy che promuova la diversità di genere e l'inclusione	*	SI/NO	NO	SI
	Donne sul totale dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato	%	58	57	62
	Donne sul totale dei membri del CdA	*	%	30	30
<b>Welfare</b>	Dipendenti che possono accedere ad iniziative di welfare <sup>5</sup>	*	%	68	100
<b>Coinvolgimento dei dipendenti</b>	Indagine di clima sulla soddisfazione dei dipendenti	SI/NO	NO	NO	NO

\* Indicatore legato alla promozione delle caratteristiche ambientali e sociali

1. Il perimetro include anche BS24 fusa in Digit'ed nel corso dell'anno di riferimento.

2. Gli eventi sono stati prontamente gestiti come da procedura ISO 27001; si segnala inoltre che i data breach non hanno comportato alcuna perdita di dati sensibili.

3. Si segnala che il dato non include le attività di formazione personalizzata condotte mediante l'utilizzo di contenuti interni, considerati a costo "zero" per l'impresa.

4. Il numero di infortuni sul lavoro nel 2023 è pari a 3, il numero di giorni lavorativi persi nel 2023 per infortunio sul lavoro è pari a 16.

5. Si segnala che il dato del 2022 fa riferimento ai dipendenti ex-ISP Formazione, i quali potevano ancora usufruire della piattaforma welfare di Intesa. Invece, a partire dal 2023 è stato erogato un credito welfare per tutti i dipendenti Digit'Ed.



## LA PERFORMANCE DI DIGIT'ED SUGLI INDICATORI DI GOVERNANCE

Area	Indicatore	Unità di misura	2022	2023	2024
 <b>Gestione della sostenibilità, strategia e reporting</b>	Presenza referente ESG per la società	SI/NO	SI	SI	SI
	Adozione di una policy ESG	SI/NO	NO	SI	SI
 <b>Criteri ESG nella remunerazione del personale</b>	Dipendenti apicali aventi criteri ESG nel sistema incentivante e/o di remunerazione	*	%	0	45
 <b>Etica di business e modello organizzativo</b>	Presenza di un Codice Etico	SI/NO	SI	SI	SI
	Presenza di un Modello 231	SI/NO	SI	SI	SI

## CERTIFICAZIONI DEL SISTEMA DI GESTIONE:

- ISO 9001
- ISO 14001
- ISO 27001
- ISO 45001
- UNI PdR 125 (ottenuta nel 2025)

\* Indicatore legato alla promozione delle caratteristiche ambientali e sociali

## Performance ESG – Accurate



### LA PERFORMANCE DI ACCURATE SUGLI INDICATORI AMBIENTALI

Area	Indicatore	Unità di misura	2023	2024
<b>Uso di energia da fonti rinnovabili</b>	Energia elettrica da fonti rinnovabili certificate	%	0	0
	Emissioni Scope 1	tCO2e	6,01	<b>24,8</b>
	Emissioni Scope 2 (location-based)	tCO2e	11,58	<b>5,78</b>
	Emissioni Scope 2 (market-based)	tCO2e	18,8	<b>9,13</b>
	Emissioni totali (location-based)	tCO2e	17,58	<b>30,58</b>
	Emissioni totali (market-based)	tCO2e	24,81	<b>33,93</b>
	Emissioni totali (market-based) per dipendente	tCO2e per dipendente	1,77	<b>1,70</b>



## LA PERFORMANCE DI ACCURATE SUGLI INDICATORI SOCIALI

Area	Indicatore	Unità di misura	2023	2024
 <b>Gestione delle risorse umane</b>	Numero di dipendenti	#	14	20
	Dipendenti con contratto a tempo indeterminato	%	Non monitorato	100
	Numero di uscite con contratto a tempo indeterminato	#	Non monitorato	3
	Nuovi assunti con contratto a tempo indeterminato	#	Non monitorato	9
 <b>Formazione e Sviluppo</b>	Ore medie di formazione erogate per dipendente	h	Non monitorato	2,8
 <b>Gestione della Salute e della Sicurezza sul Lavoro</b>	Tasso di infortuni	#	Non monitorato	0
	Tasso di gravità degli infortuni	#	Non monitorato	0
 <b>Diversità di genere e Inclusione</b>	Adozione di una policy che promuova la diversità di genere e l'inclusione	SI/NO	SI (Policy ESG di Gruppo)	SI
	Donne sul totale dei membri del CdA	%	Non monitorato	29
	Donne sul totale dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato	%	29	40



## LA PERFORMANCE DI ACCURATE SUGLI INDICATORI DI GOVERNANCE

Area	Indicatore	Unità di misura	2023	2024
 Gestione della sostenibilità, strategia e reporting	Adozione di una policy ESG	SI/NO	SI (Policy ESG di Gruppo)	SI (Policy ESG di Gruppo)
 Etica di business e modello organizzativo	Presenza di un Codice Etico	SI/NO	SI	SI
	Presenza di un Modello 231	SI/NO	SI	SI

## CERTIFICAZIONI DEL SISTEMA DI GESTIONE:

- ISO 9001



### LA PERFORMANCE DI SCUOLA GRECO PITTELLA SUGLI INDICATORI AMBIENTALI

Area	Indicatore	Unità di misura	2023	2024
 Uso di energia da fonti rinnovabili	Energia elettrica da fonti rinnovabili certificate	%	0	0
	Emissioni Scope 1	tCO2e	0,52	0,96
	Emissioni Scope 2 (location-based)	tCO2e	3,09	1,93
	Emissioni Scope 2 (market-based)	tCO2e	5,01	3,05
 Gestione delle emissioni di gas ad effetto serra	Emissioni totali (location-based)	tCO2e	3,61	2,89
	Emissioni totali (market-based)	tCO2e	5,53	4,01
	Emissioni totali (market-based) per dipendente	tCO2e per dipendente	1,84	1,00



## LA PERFORMANCE DI SCUOLA GRECO PITTELLA SUGLI INDICATORI SOCIALI



Area	Indicatore	Unità di misura	2023	2024
 <b>Gestione delle risorse umane</b>	Numero di dipendenti	#	3	4
	Dipendenti con contratto a tempo indeterminato	%	Non monitorato	75
	Numero di uscite con contratto a tempo indeterminato	#	Non monitorato	0
	Nuovi assunti con contratto a tempo indeterminato	#	Non monitorato	0
 <b>Formazione e Sviluppo</b>	Ore medie di formazione erogate per dipendente	h	Non monitorato	21
 <b>Gestione della Salute e della Sicurezza sul Lavoro</b>	Tasso di infortuni	#	Non monitorato	0
	Tasso di gravità degli infortuni	#	0	0
 <b>Diversità di genere e Inclusione</b>	Adozione di una policy che promuova la diversità di genere e l'inclusione	SI/NO	SI (Policy ESG di Gruppo)	SI (Policy ESG di Gruppo)
	Donne sul totale dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato	%	67	50



## LA PERFORMANCE DI SCUOLA GRECO PITTELLA SUGLI INDICATORI DI GOVERNANCE



Area	Indicatore	Unità di misura	2023	2024
 Gestione della sostenibilità, strategia e reporting	Adozione di una policy ESG	SI/NO	SI (Policy ESG di Gruppo)	SI (Policy ESG di Gruppo)
 Etica di business e modello organizzativo	Presenza di un Codice Etico	SI/NO	SI	SI
	Presenza di un modello 231	SI/NO	NO	NO



### LA PERFORMANCE DI GRUPPO GALGANO SUGLI INDICATORI AMBIENTALI

Area	Indicatore	Unità di misura	2024
 Uso di energia da fonti rinnovabili	Energia elettrica da fonti rinnovabili certificate *	%	0
	Emissioni Scope 1	tCO2e	27,07
	Emissioni Scope 2 (location-based)	tCO2e	15,57
	Emissioni Scope 2 (market-based)	tCO2e	23
 Gestione delle emissioni di gas ad effetto serra	Emissioni totali (location-based)	tCO2e	42,64
	Emissioni totali (market-based)	tCO2e	50,07
	Emissioni totali (market-based) per dipendente	tCO2e per dipendente	1,93

\* Indicatore legato alla promozione delle caratteristiche ambientali e sociali



## LA PERFORMANCE DI GRUPPO GALGANO SUGLI INDICATORI SOCIALI

Area	Indicatore	Unità di misura	2024
 <b>Gestione delle risorse umane</b>	Numero di dipendenti	#	26
	Dipendenti con contratto a tempo indeterminato	%	68
	Numero di uscite con contratto a tempo indeterminato	#	5
	Nuovi assunti con contratto a tempo indeterminato	#	7
 <b>Formazione e Sviluppo</b>	Ore medie di formazione erogate per dipendente	h	4,31
	Risorse spese nella formazione personalizzata	€	5.000 <sup>1</sup>
	Ore medie di formazione su tematiche ambientali e di sostenibilità	h	0
 <b>Gestione della Salute e della Sicurezza sul Lavoro</b>	Tasso di infortuni	#	0
	Tasso di gravità degli infortuni	#	0
 <b>Diversità di genere e Inclusione</b>	Adozione di una policy che promuova la diversità di genere e l'inclusione	SI/NO	SI
	Donne sul totale dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato	%	46,43
	Donne sul totale dei membri del CdA	%	43
 <b>Welfare</b>	Dipendenti che possono accedere ad iniziative di welfare	%	0

\* Indicatore legato alla promozione delle caratteristiche ambientali e sociali

1. Si segnala che il dato non include le attività di formazione personalizzata condotte mediante l'utilizzo di contenuti interni, considerati a costo "zero" per l'impresa.



## LA PERFORMANCE DI GRUPPO GALGANO SUGLI INDICATORI DI GOVERNANCE

Area	Indicatore	Unità di misura	2024
 Gestione della sostenibilità, strategia e reporting	Adozione di una policy ESG	SI/NO	SI (Policy ESG di Gruppo)
 Etica di business e modello organizzativo	Presenza di un Codice Etico	SI/NO	SI
	Presenza di un Modello 231	SI/NO	SI
 Criteri ESG nella remunerazione del personale	Dipendenti apicali aventi criteri ESG nel sistema incentivante e/o di remunerazione	*	0

### CERTIFICAZIONI DEL SISTEMA DI GESTIONE:

- ISO 9001

\* Indicatore legato alla promozione delle caratteristiche ambientali e sociali

CLIMATE REPORT | 2024



### NEXTALIA CLIMATE RISK ASSESSMENT TOOL

#### ANALISI DEL RISCHIO FISICO

##### Analisi sugli asset societari mediante geoportali pubblici



Temperature estreme



Stress idrico



Incendio boschivo



Inondazioni costiere



Esondazioni fluviali



Cicloni e tempeste



Frane

#### ANALISI DEL RISCHIO DI TRANSIZIONE

##### Rischio regolamentare

Valutazione dell'esposizione della società alla continua evoluzione del framework normativo su tematiche di sostenibilità, a livello nazionale e internazionale, tenuto conto dell'intensità emissive della tipologia di business e del settore di riferimento, nonché delle dimensioni.



##### Rischio tecnologico di mercato

Valutazione dell'esposizione della società a cambiamenti della domanda e della tecnologia, considerando una transizione della catena del valore verso soluzioni a basso impatto ambientale.



##### Rischio reputazionale

Valutazione dell'esposizione della società al rischio reputazionale dovuto a:

1. maggiori pressioni da parte degli stakeholders, inclusi investitori, finanziatori, dipendenti, clienti e comunità locali, su tematiche ambientali/di sostenibilità;
2. mancata gestione degli aspetti ambientali/di sostenibilità.

##### Analisi sul business societario



Esposizione al rischio fisico sulla catena di fornitura (distribuzione geografica dei fornitori)



Esposizione al rischio fisico sulla catena di fornitura (tipologia di fornitura)



Impatto indiretto degli eventi fisici connessi all'attività commerciale

Il tool viene applicato a partire dalla fase di due diligence preliminare. In particolare, sulla base di una checklist proprietaria e di geoportali pubblici per il rischio fisico, il tool identifica tre livelli di esposizione potenziale per ciascuna classe di rischio fisico o di transizione.

##### Rischio BASSO



##### Rischio MODERATO



##### Rischio POTENZIALMENTE ELEVATO



## 2.2. I tool proprietari di valutazione: Nextalia GHG Monitoring Tool

### NEXTALIA GHG MONITORING TOOL

#### FONTI EMISSIVE SCOPE 1 – GHG PROTOCOL



##### **Stationary combustion**

Emissioni derivanti da combustibili bruciati in apparecchiature fisse (es. combustione di petrolio o gas in un sistema di riscaldamento locale) detenute o controllate dalla società



##### **Mobile combustion**

Emissioni derivanti da veicoli o altri mezzi di trasporto (es. flotta aziendale, camion) detenuti o controllati dalla società



##### **Refrigerants**

Emissioni derivanti da perdite non intenzionali di gas di ricarica di sistemi refrigeranti detenuti o controllati dalla società

#### FONTI EMISSIVE SCOPE 2 – GHG PROTOCOL



##### **Electricity consumption**

Emissioni indirette derivanti dall'elettricità acquistata, generata fuori sede e consumata dall'azienda



##### **Steam/heat/cold imported/purchased**

Emissioni indirette derivanti da energia acquistata di natura diversa dall'energia elettrica (vapore, calore o raffreddamento), generata fuori sede e consumata dall'azienda

Il tool viene applicato annualmente per calcolare le emissioni scope 1 e scope 2 delle società nel **portafoglio di Nextalia**, se prive di uno strumento interno di valutazione. In particolare, vengono mappati i consumi energetici legati alle fonte emissive sopra elencate e, mediante l'utilizzo di fattori di emissione provenienti da database riconosciuti a livello internazionale (es. DEFRA) e aggiornati su base annuale, vengono calcolate le emissioni di gas ad effetto serra.

$$\sum \text{Consumi energetici}_a \times \text{Fattore di emissione}_a = \text{Totale Emissioni Scope1 e Scope2}$$

$a$  = fonti emissive

### 3.4. Esposizione al rischio fisico e di transizione – Digit'Ed

#### ESPOSIZIONE AL RISCHIO FISICO

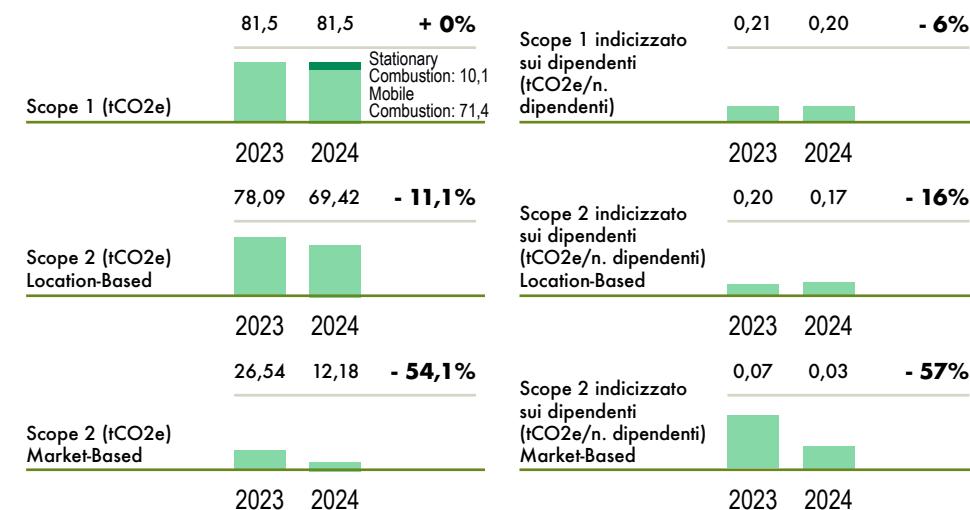
	Temperature estreme	
	Stress idrico	
	Incendio boschivo	
	Inondazioni costiere	
	Esondazioni fluviali	
	Cycloni e tempeste	
	Frane	
	Esposizione al rischio fisico sulla catena di fornitura (distribuzione geografica dei fornitori)	
	Esposizione al rischio fisico sulla catena di fornitura (tipologia di fornitura)	
	Impatto indiretto degli eventi fisici connessi all'attività commerciale	

\*\* L'effettivo impatto di eventi avversi nell'area su Accurate è limitato, considerando la posizione effettiva e le caratteristiche degli uffici, nonché la tipologia di business svolto dalla società (no siti industriali)

#### ESPOSIZIONE AL RISCHIO DI TRANSIZIONE

	Rischio regolamentare		Business ad impatto emissivo limitato
	Rischio tecnologico/ di mercato		Opportunità: colmare il gap conoscitivo su tematiche ambientali
	Rischio reputazionale		Basso rischio reputazionale per la tipologia di servizio offerto

#### 2023-2024 SENZA ADD-ON FINALIZZATI NELL'ANNO 2024



#### 2023-2024 CON ADD-ON FINALIZZATI NELL'ANNO 2024

